

# 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 آموزش و پرورش

ناصر شیربگی<sup>۱</sup>

جمال سلیمی<sup>۲</sup>

سید جمال بارخدا<sup>۳</sup>

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی فرصت‌های 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 ۴ تا ۵ سال و 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 ترتیب ۲۸۵ برای دانشجو-معلمان، ۱۳۷ نفر تازه استخدام شده (۱ تا ۴ سال)، ۳۳۸ نفر در ضمن اشتغال (۵ تا ۳۰) 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 ۰/۸۰. مورد تایید قرار گرفته است. در نهایت برای داده‌های آماری سه 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: فرصت‌های شغلی، برابری شغلی، معلمان مدارس

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

نویسنده مسئول: nshirbagi@uok.ac.ir

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

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

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 از جمله 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 تکامل یافته 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 قابل تصور 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 در نهایت 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 آدامز (۱۹۶۵) روی مفهوم برابری گرفته است (نواکوسکی و دانلد، ۲۰۰۵). یکی از مهم‌ترین تئوری‌ها در زمینه برابری در سازمان‌ها نظریه برابری ۶ 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 متصفانه 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 بهره‌بردن از آموزش و پرورش و دیگر مزایای مهم اجتماعی از جمله 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 آموزش و پرورش‌اند (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 (دعائی، 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

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

قانون مساوات و برابری ۷ اجاب 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 لوست ۲۰۱۳). از جمله راهبردهای شاخصی که جهت تضمین اولیه‌ی برابری در شغلی چون معلمی می‌توان به آن اشاره کرد شامل تدوین راهبردهای جنسیت محور برای جذب و جلب بانگیزه‌ترین 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 به‌ضرورت توجه به انسان و موضوعات موجد انگیزش وی در سازمان‌ها از جمله احساس برابری، تحقیق حاضر به تحلیلی بر فرصت‌های برابر شغلی در سازمان‌های آموزشی می‌پردازد. این مسئله‌ای بسیار مهم برای سازمان‌های آموزشی به حساب می‌آید و می‌تواند به‌عنوان چالشی برای مدیران و هم‌اشاری جهت تقویت و اثربخشی سازمان در دست مدیران قرار بگیرد. مدیران در سازمان‌های آموزشی مانند سایر سازمان‌ها با کارکنان و عوامل انسانی در بطن کار خود در ارتباط‌اند، در همین زمینه و با توجه به کلیت بحث برابری شغلی 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 آموزش و پرورش 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 نهایتاً چه تفاوتی بین دیدگاه‌های معلمان در زمینه‌ی فرصت‌های برابر شغلی در رابطه با متغیرهای جنسیت، تحصیلات و سابقه‌ی شغلی معلمان وجود دارد؟

در سال‌های اخیر هیچ‌کدام از حوزه‌های مدیریت منابع انسانی به‌اندازه فرصت‌های شغلی برابر موردتوجه قرار نگرفته است. به سبب 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 صرف وقت تدوین گردیده، ایجاد رفتارهای منفی در جامعه و به مخاطره افتادن سوابق کاری خودرو به رو خواهند شد. سازمان‌ها 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 سلامتی کارکنان داشته باشد. شناسایی شاخص‌های برابری به روشن‌سازی ابعاد مختلف تساوی حقوق زن و مرد کمک می‌کند. الور (۲۰۱۳) در توضیح نتایج تحقیقات خود می‌گوید که: در محیط‌های سازمانی 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 پایپمنز ۲۰۱۳).

در شرایط نابرابری حین کار، کارمندان تنها به دلیل ترس از بی‌کار ماندن و مشکلات امرارمعاش، مجبور به ادامه خدمت هستند، باگذشت 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

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 در یک جامعه علاوه بر کاهش بهره‌وری نیروی کار، موجب کاهش تقاضای محصولات داخلی و کاهش اعتماد مردم به مسئولان اقتصادی و در نتیجه 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، به احتمال 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 ناپه‌نجان 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 با کارهای آدامز درباره نظریه برابری آغاز شد (آدامز به نقل از خراسانی و کنعانی نیری، ۱۳۹۱) که بر ادراک عادلانه بودن پیامدها تأکید دارد. ادعا شده است عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳ به نقل از تقی زاده و سلطانی، ۱۳۹۶) در متون نظری سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرنبرگ به کار گرفته شد. به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). در واقع، واکنش افراد نسبت به رویه‌ها، به چگونگی ادراک آن‌ها از همان رویه‌ها و نه ماهیت واقعی آن‌ها بستگی دارد (رضائیان، ۱۳۸۴ به نقل از تقی زاده و سلطانی، ۱۳۹۶).

دو رویکرد روش‌شناختی به منظور اندازه‌گیری نابرابری در یک جامعه پیشنهاد شده 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 مورد بررسی قرار می‌دهد. (ککی و پراجینه، ۱۱، ۲۰۱۰). در رویکرد نخست برابری فرصت وقتی حاصل می‌شود که فرصت‌ها به صورت یکسان میان گروه‌ها توزیع می‌شود، حال آنکه 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 ژینیو، ۱۲، 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. فولگر (۱۳۹۹) 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 هر کدام از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی ارتباط داشته باشد.

اعمال تبعیض در استخدام، در اروپا و به‌خصوص ایالات متحده دارای پیشینه طولانی است. با آغاز جنبش حقوق مدنی، عموماً نگرش‌ها به‌طور گسترده‌ای 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

راهپیمایی‌ها و اجتماعات و گردهمایی‌های مختلف خواستار اعاده حقوق تضییع 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 (مایکلسون ۱۴، ۲۰۱۴). درویشی (۱۳۹۵) به نقل از شیربگی، سلیمی و بارخدا، (۱۳۹۶) چهار نظریه‌ی مشهور در زمینه‌ی عدالت و برابری در سازمان را موردتوجه قرار می‌دهد:

۱. نظریه‌ی برابری : فرض کلی نظریه‌ی برابری آدامز این است که فرد ارزش نسبی درونداها و پیامدهای خود را با ارزش نسبی بین دروندا و پیامدهای شخص یا اشخاصی که از نظر وی قابل‌مقایسه هستند محاسبه کرده و این نسبت‌ها را با یکدیگر مقایسه می‌کند. ۲. تئوری شناخت ارجاعی ۱۵: 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 بر اثر 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 (کورپانزانو ۱۷، ۲۰۰۱). ۴. تئوری ذهنی انصاف ۱۸: 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 (لیند ۱۹، ۲۰۰۱) به آن معضل اجتماعی بنیادین می‌گوید. در زیر نمونه‌ای از مهم‌ترین تحقیقات مربوطه در زمینه‌ی برابری شغلی در سازمان مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

کومار ۲۰ به 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 شناخته شده‌اند. 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 ادراک 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

پژوهش او نشان داد که عوامل ایجادکننده احساس اجحاف یا آگاهانه و عمدی است، که در آن عالما و عامداً در حق افراد در سازمان اجحاف می‌شود، و یا ناآگاهانه و غیرعمدی است. افتخاری (۱۳۹۱)، عزتی و همکاران (۱۳۸۹) بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر احساس بی‌عدالتی بین کارگران به این نتایج رسید که گرایش‌های مساوات‌طلبی کارگران در عرصه‌ی فرصت‌ها و قانون هست. همچنین کارگران از احساس بی‌عدالتی بالایی برخوردارند، به‌طوری‌که در حوزه‌ی اقتصادی کارگران ۷۹ درصد احساس 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 تبیین و پیش‌بینی متغیر وابسته داشته‌اند. در پژوهشی که مهرام و دشتی رحمت آبادی (۱۳۸۸) باعنوان سبک رهبری مدیران و تاثیر آن بر احساس برابری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد با روش علی مقایسه‌ای انجام داده‌اند به این نتایج دست یافته‌اند که بین احساس برابری کارکنان بر حسب سبک رهبری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و همچنین رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری بین احساس برابری کارکنان و میزان اطلاع آنان از پاداش سایرین وجود دارد و تفاوتی بین احساس برابری کارکنان بر حسب جنس، مدرک تحصیلی و سابقه‌ی خدمت آنان مشاهده نشد. نتایج پژوهش سماواتیان (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که بین ادراک برابری و نوع 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 نشان داد که ادراکات کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه‌ای در این سازمان بر عملکرد آنان تاثیر داشته، اما ارتباط چندانی قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مروده‌ای و عملکرد کارکنان در این سازمان پیدا نشد. در مطالعه گامبوا و والتنبرگ (۲۰۱۵) با عنوان اندازه‌گیری نابرابری فرصت‌ها نشان دادند که جنسیت به‌تنهایی منشائی برای نابرابری ناعادلانه به نظر نمی‌رسد حال آنکه 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 سال ۲۰۰۹ نابرابری در برزیل و اروگوئه بیش‌تر از همه‌جا و در مکزیک و شیلی کم‌تر از همه‌جا بوده است. یوکیکو آبه (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان قانون فرصت‌های شغلی برابر ۲۲ و ویژگی نیروی کار زنان در ژاپن با استفاده از داده‌های تکراری مقطعی به این نتایج دست یافت که گروه‌هایی از زنان که بعد از تصویب قانون فرصت‌های شغلی برابر از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده بودند، نسبت به گروه‌های قبلی دیر ازدواج می‌کردند و یا کمتر دوست داشتند که ازدواج کنند. همچنین بعد از تصویب این قانون، نه زنان متأهل حق داشتند که در شغل‌های به طور منظم کار کنند و نه زنان پیشرفته، و نرخ ازدواج برای زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی کاهش یافت و برای آن‌ها مشارکت در اشتغال به طور منظم افزایش یافت. این قانون پس از تصویب مدت زمان بسیاری حتی باعث رکورد اقتصادی در ژاپن نیز شده بود.

داگت (۲۰۰۲) در گزارشی از تجربیات مدیریتی خود در زمینه‌ی 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 ایده‌آلی 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 روبه‌رو گردید. داگت که خودش هم کمی ضعف شنوایی داشت، آرزو می‌کرد که بتواند معلولین کارآمد بیشتری را به کار گیرد. متأسفانه وی متوجه شد که افراد بخصوصی در شرکت برخورد‌های منفی با کارمندان معلول دارند. او احساس کرد که این طرز برخورد‌ها احتمالاً بر اساس اطلاعات غلط و احتمالاً برای سرپوش‌گذاشتن روی تعصبات و عقاید تبعیض‌آمیز اظهار می‌شود (دعائی، ۱۳۸۹). بوش، میدلوود (۲۰۱۱) بر اساس یافته‌های

21. Gamboa. & Waltenberg

22. (EEOL)

پژوهش دوندرا و همکاران (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 از نظر 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 از نظر 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. هریس (۲۰۱۳) و همکارانش (۲۰۱۳) مقاله‌ای تحت عنوان برابری فرصت‌های شغلی برای پرستاران برحسب صلاحیت آنها آن‌ها انجام دادند. به عبارت دیگر، پرستاری به عنوان اولین شغل ضروری مورد توجه قرار گرفته است. آنچه که این تحقیق جدید نشان می‌دهد آن است که قومیت رابطه‌ی معناداری با احتمال دریافت اولین پیشنهاد شغلی دارد. فرصت‌های شغلی پیشنهاد شده به گروه‌های سیاه پوست آفریقایی و آسیایی/چینی حتی با وجود کنترل فاکتورهای دانشگاه و شاخه‌ی پرستاری، بسیار بدتر از فرصت‌های شغلی پیشنهاد شده به پرستاران سفیدپوست بریتانیایی بودند. اعتماد به نفس کافی مبنی بر پیدا کردن یک شغل خوب و احساس آمادگی لازم برای انجام آن شغل نیز از عوامل مرتبط با قومیت در این تحقیقات شناخته شدند. افراد معتقدند که به خاطر روابط نژادی و همچنین جنسیت و البته اعمال پارتی بازی می‌توان به پست‌های مطلوب دست یافت. و نهایتاً آلونسو، ماسکویسو و سالگادو (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 SBI مورد تأیید 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 تأیید صاحب نظران قرار گرفته است و محقق در جهت پایایی پژوهش نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده نموده است، که مقدار ۰/۸۰. مورد تأیید قرار گرفته است. به طور کلی جامعه‌ی آماری شامل سه جامعه‌ی اصلی از معلمان، مشتمل بر معلمان ۴ تا ۵ 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. Dunder et al

24. heris

25. Alonso , Moscoso & Salgado

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 ترتیب ۲۸۵ برای دانشجو-معلمان، ۱۳۷ نفر تازه استخدام شده (۱ تا ۴ سال)، ۳۳۸ نفر در ضمن اشتغال (۵ تا ۳۰) و ۱۴۰ نفر (بازنشسته) تعیین شد.

روش نمونه‌گیری در این مرحله تصادفی طبقه‌ای و روش جمع‌آوری داده‌ها خوشه‌ای 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 به سرعت 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 سنج به پنج محدوده‌ی تقسیم گردید و سپس از هر محدوده یک مدرسه به صورت 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. بتلر و چو، پنج مورد را برای هر برآورد پارامتر نه برای هر متغیر اندازه‌گیری 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 سنج به صورت 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 گاهی پیمانی جذب سیستم آموزش و پرورش می‌شوند و بعد از این تاریخ به بعد تا پایان ۳۰ سال 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 (۱ تا ۴ سال) و در ضمن خدمت (۵ تا ۳۰ سال) تفکیک نموده‌اند. در زمینه‌ی 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 ۱-۳. هر کدام از جامعه‌های آماری به تفکیک قابل مشاهده‌اند.

جدول ۱. جامعه و نمونه‌ی آماری در بخش کمی پژوهش

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

درمجموع جهت سنجش ادراک به برابری شغلی در بین سه جامعه‌ی معلمان از ۳ پرسشنامه 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 (۳-۵) تهیه شده 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 ۳-۷ و ۳-۹ مورد ارائه قرار گرفته‌اند.

در این پژوهش پایایی ابزار طراحی شده به روش همسانی درونی و از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی 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 طراحی شده برای متغیر برابری شغلی از پایایی بالایی برخوردار است. درنهایت در جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون‌های آماری خی دو، فریدمن، کروسکال والیس 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

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

| مؤلفه            | چولگی  |       | کشیدگی |       |
|------------------|--------|-------|--------|-------|
|                  | مقدار  | خطا   | مقدار  | خطا   |
| حقوق و مزایا     | -۰/۵۰۶ | ۰/۱۳۳ | ۰/۳۶۱  | ۰/۲۶۵ |
| ارتقاء شغلی      | 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

| مؤلفه            | چولگی  |       | کشیدگی |       |
|------------------|--------|-------|--------|-------|
|                  | مقدار  | خطا   | مقدار  | خطا   |
| حقوق و مزایا     | -۰/۵۱۴ | ۰/۲۰۷ | -۰/۶۳۶ | ۰/۴۱۱ |
| ارتقاء شغلی      | 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

| مؤلفه | چولگی |     | کشیدگی |     |
|-------|-------|-----|--------|-----|
|       | مقدار | خطا | مقدار  | خطا |

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

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 حقوق و 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.

جدول ۶. نتایج آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای پیرامون وضعیت برابری شغلی در رویکرد ارتباطی

| متغیر          | تعداد | میانگین تجربی | انحراف استاندارد | میانگین نظری | مقدار $T$ | درجه آزادی | Sig.  |
|----------------|-------|---------------|------------------|--------------|-----------|------------|-------|
| حقوق و مزایا   | ۳۳۸   | ۳/۴۶۳۸        | ۰/۵۸۱۰           | ۳            | ۱۴/۶۷۴    | ۳۳۷        | ۰/۰۰۰ |
| ارتقاء شغلی    | ۳۳۸   | ۳/۱۸۰۸        | ۰/۵۸۲۵           | ۳            | ۵/۷۰۶     | ۳۳۷        | ۰/۰۰۰ |
| محدودیت‌های... | ۳۳۸   | ۳/۴۴۳۴        | ۰/۴۴۳۳           | ۳            | ۱۹/۲۱۹    | ۳۳۷        | ۰/۰۰۰ |

|     |        |        |   |        |     |       |
|-----|--------|--------|---|--------|-----|-------|
| ۳۳۸ | ۳/۶۱۳۳ | ۰/۵۲۶۰ | ۳ | ۲۱/۴۳۵ | ۳۳۷ | ۰/۰۰۰ |
| ۳۳۸ | ۳/۶۳۴۵ | ۰/۵۵۱۷ | ۳ | ۲۱/۱۴۲ | ۳۳۷ | ۰/۰۰۰ |
| ۳۳۸ | ۳/۴۸۸۲ | ۰/۴۸۸۲ | ۳ | ۳۱/۶۴۸ | ۳۳۷ | ۰/۰۰۰ |

آزمون رتبه‌ای فریدمن

جدول ۷. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن به منظور 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 سطح آلفای ۰/۰۱ می‌توان به تفاوت میزان اهمیت مؤلفه‌ها از دید مشارکت‌کنندگان شاغل در پژوهش پی برده و با توجه به میانگین‌های رتبه‌ای مشخص گردید که دو مؤلفه‌ی مربوط به مسائل برون سازمانی و مسئولیت‌های سازمانی در اولویت ادراک بر نابرابری سازمانی در آموزش و پرورش 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

## 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 حقوق و 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.  |
|------------------------|-------|---------------|------------------|--------------|-----------|------------|-------|
| حقوق و مزایا           | ۱۳۷   | ۳/۱۰۰۴        | ۰/۶۶۳۶           | ۳            | ۱/۷۷۰     | ۱۳۶        | ۰/۰۷۹ |
| ارتقاء شغلی            | ۱۳۷   | ۲/۹۱۴۰        | ۰/۶۶۰۳           | ۳            | -۱/۵۲۴    | ۱۳۶        | ۰/۱۳۰ |
| محدودیت‌های...         | ۱۳۷   | ۳/۱۷۷۸        | ۰/۵۰۷۴           | ۳            | ۴/۱۰۲     | ۱۳۶        | ۰/۰۰۰ |
| مسئولیت‌های شغلی       | ۱۳۷   | ۳/۷۲۰۹        | ۰/۷۴۷۶           | ۳            | ۱۱/۲۸۶    | ۱۳۶        | ۰/۰۰۰ |
| برون سازمانی           | ۱۳۷   | ۲/۷۷۶۴        | ۰/۵۸۶۹           | ۳            | -۴/۴۵۹    | ۱۳۶        | ۰/۰۰۰ |
| برابری شغلی (متغیر کل) | ۱۳۷   | ۳/۲۸۸۷        | ۰/۳۱۵۹           | ۳            | ۱۰/۶۹۸    | ۱۳۶        | ۰/۰۰۰ |

## 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         |

|                  |         |
|------------------|---------|
| 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 آموزش و پرورش 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. 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 حقوق و 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 مؤلفه‌ی محدودیت‌های سازمانی در مجموع نتایج نشان داد میانگین تجربی نسبت به سایر مؤلفه‌ها 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.  |
|--------------|-------|---------------|------------------|--------------|-----------|------------|-------|
| حقوق و مزایا | ۱۴۰   | ۴/۱۵۷         | ۰/۵۳۲۱           | ۳            | ۲۵/۷۳۱    | ۱۳۹        | ۰/۰۰۰ |

|                        |     |       |        |   |        |     |       |
|------------------------|-----|-------|--------|---|--------|-----|-------|
| 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 به منظور 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 آموزش و پرورش در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها وجود داشته و بعد از این دو مؤلفه‌ی مسئولیت‌های شغلی بوده و دو مؤلفه‌ی محدودیت‌های سازمانی و پیشرفت و ارتقای شغلی در رده‌های پایین این رتبه‌بندی می‌باشند.

جدول ۱۲. آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه متغیر برابری شغلی

| متغیر             | سنوات کاری         | گروه بندی سنوات | تفاوت میانگین ها | انحراف استاندارد | سطح معنی داری | سطح اطمینان ۹۵ درصد |          |
|-------------------|--------------------|-----------------|------------------|------------------|---------------|---------------------|----------|
|                   |                    |                 |                  |                  |               | حد بالا             | حد پایین |
| برابری شغلی       | مسئولیت های شغلی   | 1-10            | 11-20            | .22265*          | .07850        | .0378               | .4075    |
|                   |                    |                 | 21+              | .09336           | .08437        | -                   | .2920    |
|                   |                    | 11-20           | 1-10             | -                | .07850        | -                   | .0378    |
|                   |                    |                 | 21+              | -.12929          | .06407        | .4075               | .0215    |
|                   | مسائل برون سازمانی | 21+             | 1-10             | -.09336          | .08437        | .2920               | .1053    |
|                   |                    |                 | 11-20            | .12929           | .06407        | -                   | .2801    |
|                   |                    | 11-20           | 1-10             | .07302           | .08253        | .1213               | .2673    |
|                   |                    |                 | 21+              | .22441*          | .08870        | .0156               | .4332    |
| بررسی تفاوت ها در | مسائل برون سازمانی | 11-20           | 1-10             | -.07302          | .08253        | .2673               | .1213    |
|                   |                    |                 | 21+              | .15139           | .06735        | -                   | .3099    |
|                   |                    | 21+             | 1-10             | -                | .08870        | .4332               | .0156    |
|                   |                    |                 | 11-20            | -.15139          | .06735        | -                   | .3099    |
|                   | مسئولیت های شغلی   | 1-10            | 11-20            | .22265*          | .07850        | .0378               | .4075    |
|                   |                    |                 | 21+              | .09336           | .08437        | -                   | .2920    |
|                   |                    | 11-20           | 1-10             | -                | .07850        | -                   | .0378    |
|                   |                    |                 | 21+              | -.12929          | .06407        | .4075               | .0215    |

وضعیت این آزمون

بررسی تفاوت ها در

تعقیبی توکی نشان می دهد که در مولفه مسئولیت شغلی با توجه به مقدار معنی داری های محاسبه شده تنها میزان مسئولیت شغلی در سنوات ۱-۱۰ با ۱۱-۲۰ ارتباط معنی داری وجود دارد و در سایر گروه ها این تفاوت با توجه به مقادیر معنی داری محاسبه شده بیشتر از آلفای ۰.۰۵ به

چشم نمی خورد. در مولفه برون سازمانی نیز، مقادیر معنی داری محاسبه شده نشان می دهند که در این مولفه نیز، تنها در میزان سنوات ۱۰-۱ با ۲۱ به بالا ارتباط معنی دار وجود دارد.

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

| متغیر      | سال ورود           | سطح تحصیلات    | سطح بندی تحصیلات | تفاوت میانگین ها | انحراف استاندارد | سطح معنی داری | سطح اطمینان ۹۵ درصد |          |
|------------|--------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|---------------|---------------------|----------|
|            |                    |                |                  |                  |                  |               | حد بالا             | حد پایین |
| بروزی 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 میانگین ها نیز، در آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد که تنها برای مولفه برون سازمانی و در طبقه تحصیلی کاردانی با کارشناسی دیدگاه پاسخگویان دارای ارتباط و یکسانی معنی داری است و در سایر طبقات و مولفه ها وضعیت میانگین پاسخ ها به گونه ای بوده که با توجه به مقادیر معنی داری محاسبه شده بیشتر از آلفای ۰.۰۵ می توان گفت که تفاوت و اختلاف معنی داری را موجب نشده اند.

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

تفاوت در دیدگاه سه گروه

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 |
|             | درون گروهی      | 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 |   |
|---------------|------------------|-------|----------------|---|
| برابری شغلی   | ضمن خدمت         |       | ۱              | ۲ |
|               | تازه استخدام شده | ۳۳۸   | ۳/۴۷۳۱         |   |
|               | بازنشسته         | ۱۳۷   | ۳/۵۳۸۹         |   |
|               |                  | 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.

امروزه سازمان‌ها در فرآیند کاری خود با مشکلات بسیاری در صورت عدم رفتار سازمانی 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 و یکی از مهم‌ترین هزینه‌های عملیاتی اکثر مؤسسات است که فقط در قالب دریافتی افراد خلاصه نشده است و بله بسیاری از مسائل سازمانی که به صورت مادی مطرح خواهند شد را در برمی‌گیرد. هزینه دستمزد به عنوان یکی از عوامل مهم هزینه مستلزم اندازه‌گیری، کنترل و تجزیه و تحلیل مستمر می‌باشد یک حوزه‌ی مورد توجه در نظریه‌ی برابری، ایجاد درک بهتر از چگونگی انتخاب استانداردهای مقایسه است که افراد داده‌ها و ستادهای 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 زیر دست 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 آموزش و پرورش در زمینه‌ی 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 تأیید 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 سالگادو (۲۰۱۷) و دوندرا و همکاران (۲۰۱۲) دارد، اما تایید کننده و مرتبط با پژوهش‌های کومار (۲۰۱۵) به نقل از امیری و گورکانی (۱۳۹۶)، رسولی (۱۳۹۲)، بیوک (۱۳۹۱)، عزتی و همکاران (۱۳۸۹)، مهران و دشتی رحمت آبادی (۱۳۸۸)، سماواتیان (۱۳۸۷)، گامبوا و والتنبرگ (۲۰۱۵)، هریس (۲۰۱۳)، یوکیکو آبه (۲۰۱۱)، داگت (۲۰۰۲)، نورماداکت (۲۰۰۰)، بلاند فورد (۲۰۰۰) و افتخاری (۱۳۹۱) دارد.

پیشرفت و ارتقاء شغلی: این یک 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 مورد بررسی و

28. Alonso, Moscoso & Salgado

29. Dundar et al

30. Kumar

31. Gamboa. & Waltenberg

32. heris

ملاحظه قرار گرفت، بحث مربوط به پیشرفت و ارتقاء شغلی به عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در زمینه‌ی ایجاد فرصت برابر شغلی برای کارکنان یک سازمان شناخته شده 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 آموزش و پرورش مثبت بوده است (به صورت نسبی در جامعه‌ی تازه استخدام شده در پژوهش مقداری از سطح میانگین کمتر بوده است) که در این بین بیشترین درصد 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 سایرین مورد تبعیض قرار می‌گرفتند و سازمان مکانیزم‌های برابر را اجرا نمی‌کرد و همچنین درجه‌ی دوم مربوط به معلمان فعلی شاغل در سازمان داشته و معلمان تازه استخدام شده نیز در درجه‌ی سوم اهمیت می‌باشند. از نظر 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 کومار ۳۳ به نقل از امیری و گورکانی (۱۳۹۶) رسولی (۱۳۹۲)، بیوک (۱۳۹۱) عزتی و همکاران (۱۳۸۹) هریس ۳۴ و همکارانش (۲۰۱۳) سماواتیان (۱۳۸۷) داگت (۲۰۰۲) نورماداکت (۲۰۰۰) بلاند فورد (۲۰۰۰) افتخاری (۱۳۹۱) می‌باشد. مشخص است که ارتقا شغلی تنها یک پاداش در برابر عملکرد مثبت کارمندان نیست، بلکه روشی است تا به کارمندان فرصت قبول مسئولیت‌های جدید داده شود که با توجه به تحلیل بخش کیفی نیز مشخص گردیده که بیشترین گلايه‌ها و استدلال‌های گروه‌های معلمان مربوط به گروه تازه استخدام شده و به دلیل عدم اجازه‌ی خلاقیات 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 سمت 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. در زمینه‌ی 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 وضع شده است که همگی بر روی کاهش نابرابری‌های جنسیتی تأکید داشته و این مسئله را مورد توجه 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 گلايه و شکایت داشته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که سه گروه از معلمان در سطح معنی‌دار نسبت به نابرابری‌های شغلی که ناشی از محدودیت‌های اعمال شده 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 صورت نسبی دارای میانگین بالاتری بوده است. پس از این این جامعه نیز معلمان شاغل و در ضمن خدمت بوده که نابرابری بیش‌تری را احساس کرده‌اند. همان‌طور که در فصل چهارم و همچنین مبانی نظری پژوهش نیز ذکر شد بسیاری از محدودیت‌های جنسیتی، جسمی و سنی اعمال شده به دلیل مسائل فرهنگی، اجتماعی و حتی سیاسی حاکم به 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 سپس معلمان در ضمن خدمت و نهایتاً معلمان تازه استخدام شده قرار دارند. در زمینه‌ی رتبه‌بندی از نظر

33. Kumar

34. heris

اولویت به نابرابری با توجه به سایر مؤلفه‌ها نیز به صورت معمول این مؤلفه در اولویت‌های آخر معلمان جای داشته است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های کشوری و همکاران (۱۳۹۵)، آلون سو، ماسکویسو و سالگادو (۲۰۱۷) و دوندرا و همکاران (۲۰۱۳) 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 والتنبرگ (۲۰۱۵)، هریس (۲۰۱۳) 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 پوییش 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 قرار گرفته 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 قرار گرفته است. همان گونه که نتایج پژوهش نشان داد در پژوهش حاضر ادراک نابرابری معلمان در زمینه‌ی وجود برابری شغلی در بین آن‌ها در سازمان مورد موافقت نبوده و معتقد بودند که از لحاظ میزان نقش، کار و تلاش خود در سازمان مورد نابرابری قرار گرفته‌اند. 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. از نظر رتبه‌بندی میزان نابرابری در سازمان نیز برای معلمان بازنشسته در سیستم آموزش و پرورش 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 از لحاظ 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 والتنبرگ (۲۰۱۵)، هریس (۲۰۱۳) 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 وقتی که در سازمان فرد در شرایط فشار کاری احساس نابرابری نیز داشته باشد دیگر فشارهای کاری غیرقابل تحمل می‌شوند و فرد احساس می‌کند که در یک محدوده گیر کرده است و هیچ تغییری 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 و ادارات می‌باشد که در این راستا به صورت 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

گرفته و تمامی مؤلفه‌های قبلی و حتی مواردی اضافه بر آن درزمینه‌ی ادراک کارکنان در جهت برابری یا نابرابری شغلی موردتوجه قرار خواهد گرفت. در زمینه‌های حقوقی، پیشرفت و ارتقاء شغلی، محرومیت‌های بین سازمانی و همچنین فشار و مسئولیت‌های سازمانی معلمان شرایط شغلی خود را با سایر سازمان‌ها مقایسه می‌کنند و در این زمینه ادراک خود را شکل داده و رضایت یا نارضایتی‌های 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 تازه‌بازنشسته و معلمان ضمن خدمت دارای بیش‌ترین ادراک نسبت به نابرابری بوده و درنهایت معلمان تازه استخدام شده وجود داشته که در این زمینه اعلام نظر کرده‌اند. از نظر رتبه‌بندی و اولویت‌بندی نیز برای دو گروه معلمان بازنشسته و معلمان در ضمن خدمت ادراک نسبت به نابرابری شغلی در سیستم آموزش و پرورش 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 در زمینه‌های 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 آموزش و پرورش و همچنین فراهم‌سازی شرایط خلاقیت و نوآوری در کنار تمامی مواردی که در خلال سایر مؤلفه‌های درونی آموزش و پرورش 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)، مهران و دشتی رحمت آبادی (۱۳۸۸)، سمواتیان (۱۳۸۷)، گامبوا و والتنبرگ (۲۰۱۵)، هریس ۴۲ و همکارانش (۲۰۱۳)، یوکیکو آبه (۲۰۱۱)، داگت (۲۰۰۲)، نورماداکت (۲۰۰۰)، بلاند فورد (۲۰۰۰)، افتخاری (۱۳۹۱) در این زمینه می‌باشد.

#### منابع

- امیری، مهدی و گورکانی، فاطمه (۱۳۹۶). رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و ادراک‌شده مبتنی بر میانجی‌گری جوسازمانی، فصلنامه 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، ۱۱(۲۰)، ۲۸-۹.
- بوش، تونی؛ میدلوود، دیوید (۲۰۱۱). رهبری و مدیریت آموزشی، ترجمه‌ی 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

شیربگی، ناصر؛ سلیمی، جمال و بارخدا، سیدجمال (۱۳۹۷). ادراک دانشجو معلمان از فرصت‌های برابر شغلی، مجله‌ی راه‌یافتی 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، سیدیوک (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'm a 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.

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

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.