



Identification and Validation of Job Equality Indicators Among Education Teachers

Seyyed Jamal Barkhoda¹, Jamal Salimi², Naser Shirbagi³

1. Assistant Professor of Educational Management, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. E-mail : barkhoda.jamal@yahoo.com

2. Associate Professor of Curriculum Planning, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran E-mail : j_salimi2003@yahoo.com

3. Professor of Educational Management, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. E-mail : nshirbagi@uok.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
--------------	----------

Article Type:
Research Article

Received:
2019/03/11

Revised:
2021/04/24

Accepted:
2021/06/08

Objective: The current study was carried out to validate the indexes for measuring the perception of job inequality among teachers.

Methods: The present study is a basic research with a quantitative approach. For the identified validity, all teachers working in education in District 2 of Sanandaj city in the academic year of 1996-97 with a population of 2000 people were selected as the statistical population. Then, by analyzing the content of the theoretical foundations and research background and the experts' views, the indexes and indicators of teachers' perceptions of job inequality after exploratory factor analysis, validation and elimination of weaker items (CVR) were identified. Participants in the study were selected using a Morgan table consisting of 338 teachers using a simple random method and responded to the research tool. The reliability of the questions was 0.84 with Cronbach's alpha test for all components. Data value test was performed by exploratory and confirmatory factor analysis

Results: The results showed that the indexes of perception of job inequality among teachers are the status of salaries and job benefits with 8 items, job promotion status with 9 items, gender-age-physical limitations with 11 items, and finally organizational accountability and role with 13 items.

Conclusion: These results show that the components approved in this study can be used to measure the perception of job inequality.

Keywords: Indicators, validation, perception of inequality, employed teachers

Cite this article: Barkhoda, Seyyed Jamal., Salimi, Jamal., Shirbagi, Naser. (2021). Identification and Validation of job Equality Indicators Among Education Teachers . *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 11 (33): 113-139 pages.



© The Author(s).

Publisher: National Organization of Educational Testing (NOET)



سازمان پژوهش‌های آموزشی کشور

مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی

شماره چاپی: ۲۴۷۶-۲۸۶۵ شماره الکترونیکی: ۲۷۸۳-۰۹۴۲

شناسایی و اعتباریابی شاخص‌های برابری شغلی معلمان آموزش و پرورش (مطالعه موردی، معلمان منطقه دو شهر سنندج)

سید جمال بارخدا^۱، جمال سلیمی^۲، ناصر شیربگی^۳

۱. استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.
۲. دانشیار برنامه ریزی درسی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران، نویسنده مسئول: j_salimi2003@yahoo.com
۳. استاد مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف: پژوهش حاضر با هدف اعتباریابی شاخص‌های سنجش ادراک نابرابری شغلی معلمان تهیه شده است.
مقاله پژوهشی	روش پژوهش: پژوهش حاضر پژوهشی بنیادی با رویکرد کمی است. برای اعتبار شناسایی شده همه معلمان شاغل به تحصیلی در منطقه دو شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به تعداد دو هزار نفر به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. در ادامه با تحلیل محتوای مبانی نظری و پیشینه پژوهش و دیدگاه متخصصان، شاخص‌ها و نشانگرهای ادراک نابرابری شغلی معلمان پس از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سنجی و حذف گویه‌های ضعیف‌تر (CVR) شناسایی شدند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش به کمک جدول مورگان شامل ۳۳۸ نفر از معلمان با روش تصادفی ساده تعیین شدند و به ابزار پژوهش پاسخ دادند. پایایی سؤالات با آزمون آلفای کرونباخ برای همه مولفه‌ها مقدار ۰/۸۴ به دست آمد. آزمون مقدار داده‌ها با تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی انجام شد.
دریافت:	یافته‌ها: نتایج نشان داد شاخص‌های ادراک نابرابری شغلی در بین معلمان عبارت‌اند از وضعیت حقوق و مزایای شغلی با هشت گویه، وضعیت ارتقاء شغلی با نه گویه، محدودیت‌های جنسیتی-سنی-جسمی با ۱۱ گویه، و در آخر مسئولیت و نقش سازمانی با ۱۳ گویه.
اصلاح:	نتیجه‌گیری: این نتایج نشان می‌دهد که برای سنجش ادراک نابرابری شغلی میتوان از مولفه‌های تأیید شده در این پژوهش بهره گرفت.
پذیرش:	واژه‌های کلیدی: شاخص‌ها، اعتباریابی، ادراک نابرابری، معلمان شاغل
۹۷/۱۲/۲۰	
۱۴۰۰/۰۲/۰۴	
۱۴۰۰/۰۳/۱۸	

استناد: بارخدا، سیدجمال؛ سلیمی، جمال؛ شیربگی، ناصر. (۱۴۰۰). شناسایی و اعتباریابی شاخص‌های برابری شغلی در بین معلمان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: معلمان منطقه ۲ شهر سنندج). مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱۱ (شماره ۳۳)، صفحه ۱۱۳-۱۳۹.



ناشر: سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.

مقدمه

عدالت والاترین ارزش انسانی و گوهری گران بها در راه تحقق حقوق بشری است. آرمان اصلی انسان‌ها رسیدن به عدالت است. افلاطون می‌گوید عدالت یعنی قرار گرفتن هر چیز در جای خود. ارسطو عدالت را به دو دسته عام و خاص تقسیم کرده است. عدالت عام همه فضايلت‌ها را در بر می‌گیرد و عدالت خاص یعنی اینکه حق هر کسی را به شایستگی بدهند. در این میان اما یک مفهوم مهم، مربوط به نابرابری در بطن مسئله عدالت است (حقیقی، احمدی و رامین‌مهر، ۱۳۸۸). در دو دهه اخیر در نظر گرفتن نقش مسئولیت فردی (ادراک اشخاص) در تعریف و اندازه‌گیری نابرابری پیشرفتی قابل توجه در بحث نابرابری به وجود آورده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است (رضائیان، ۱۳۹۳). سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه هستند که تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی، جایگاه خاصی در متون مدیریت پیدا کرده است. تحقیقات در این حوزه نشان دهنده روندی رو به رشد و دستاوردهایی تازه در این حوزه است. اعتماد و عدالت نقشی مهم در روند تغییر سازمانی برای ایجاد توانایی‌های پویا برای مزیت رقابتی پایدار ایفا می‌کنند (کوی، جیانو، وانگ و ژائو، ۲۰۱۸). تحقیقات درباره عدالت سازمانی، سازوکارهای روانشناختی را بررسی می‌کند که افراد با آن به قضاوت عدالت و پاسخ به این ادراکات می‌پردازند. وقتی کارگران بر این عقیده باشند که با آنها به درستی رفتار شده، به عملکرد شغلی بالاتر، نگرش‌های کاری بهتر و سطوح پایین‌تر استرس گرایش دارند. همچنین وولف، روجک، مانجارز و روجک^۱ (۲۰۱۸) معتقدند که انصاف سازمانی سازوکاری است که می‌تواند برای کارکنان پلیس دلیلی باشد تا بتوانند مولد انگیزه‌ای مضاعف در رویارویی با بی‌اطمینانی داخلی یا خارجی در سازمان باشند. البته لازم است به یاد داشته باشیم که «مدیریت عدالت، ابزاری بسیار قدرتمند برای مسائل خاص سازمانی است. عدالت سازمانی به درک عدالت در محل کار اشاره دارد. ادراک فردی از بی‌عدالتی با کاهش سلامت روحی و جسمی ارتباط دارد. با این حال، ادراک بی‌عدالتی که در سطح همه ادارات وجود دارد، بازتابی از ادراکی مشترک است که به عنوان عدالت اجتماعی تعریف می‌شود. شواهدی وجود دارد که این ادراک مشترک، به طور مستقل، سطحی از اضطراب فردی (مانند اضطراب یا افسردگی) را پیش بینی می‌کند که ممکن است تأثیری منفی بر ادراک و نشانه‌های جسمی و در نهایت عملکرد افراد در سازمان بر جای بگذارد (بوش و همکاران، ۲۰۱۸).

از میان سیاست‌های کاهنده نابرابری‌ها، سیاست‌هایی که نابرابری در دسترسی به فرصت‌ها را کاهش می‌دهد به طور فزاینده‌ای مورد حمایت قرار گرفته است. به این معنی که دسترسی افراد به شغل‌ها و امتیازهای

1. Wolfe, Rojek, Manjarrez & Rojek

مترتب بر آنها نباید تحت تأثیر شرایطی مانند جنسیت، نژاد، محل تولد، پیشینه خانوادگی و موارد مشابه باشد (ابونوری و محمدی، ۱۳۹۶). بخش عمده کارهای تجربی در حوزه نابرابری در دسترسی به فرصت‌ها مربوط به توزیع درآمد بوده است. از این میان می‌توان به مقاله‌ها و کتاب‌های آبرگ و همکاران^۱ (۲۰۱۱)، بیورکلند و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، ککی و پراچینه^۳ (۲۰۱۰)، لوفرانک و همکاران (۲۰۱۰) و مطالعات بانک جهانی (۲۰۰۵) اشاره کرد. اما بررسی نابرابری در دسترسی به فرصت‌ها تنها به ابعاد درآمد و مصرف محدود نشده و اخیراً به بررسی نابرابری در سایر استانداردهای زندگی همانند آموزش و سلامت گسترش یافته است (ابونوری و محمدی، ۱۳۹۶). کومار (۲۰۱۲)، به نقل از امیری و گورکانی (۱۳۹۶) نشان داد که کارکنان زمانی حداکثر رفتار مدنی سازمانی را همراه با توانمندی روان‌شناختی نشان می‌دهند که عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت شود.

از جمله راهبردهای شاخصی که برای تضمین اولیه برابری در شغل‌هایی همچون معلمی می‌توان اشاره کرد، تدوین راهبردهای جنسیت محور برای جذب افراد با انگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی و تضمین انتقال معلمان به مناطقی است که به وجودشان نیاز بیشتری هست. لازمه این کار، سیاست‌گذاری و وضع قوانینی است که حرفه معلمی را برای نیروهای انسانی موجود و آینده جذاب می‌کند. بنابر این نگاهی همه جانبه به برابری حقوق زن و مرد در محیط کار لازمه درک صحیح از شرایط حاکم بر آن و پیامدهای منفی آن برای سلامتی است. حضور یکسان زنان و مردان در محیط کار آغازی خوب اما نه ایستگاه پایانی برای تساوی حقوق زن و مرد است. این عادی است که وقتی افراد در محیطی مشغول به کار هستند، دائم برخوردهای بالا دستان خود را با دیگران و با خود مقایسه می‌کنند، حال اگر فرد مقایسه کننده فرد مسئولیت‌پذیر و زحمت‌کشی باشد با دیدن کوچک‌ترین تبعیض و بی‌عدالتی نسبت به وظایفش دلسرد و بی‌علاقه می‌شود و این رخداد خود سرآغاز بروز مشکلات کاری فراوان است (لی و ژانگ^۴، ۲۰۱۰).

این کار با بهبود شرایط کاری، تضمین بهره‌مندی معلمان از بیمه‌های اجتماعی و تضمین اینکه حقوق معلمان و افراد شاغل در حرفه‌های مرتبط با آموزش، دست کم با حقوق‌های پرداختی در سایر حرفه‌های مرتبط با معلمی که نیازمند توانمندی‌های یکسان یا مشابه هستند، قابل قیاس باشد. اما این موارد تنها موارد ابتدایی از نیازهای برابری معلمان است (تفاهم‌نامه یونسکو، ۲۰۱۵، ترجمه پیروز نیک، ۱۳۹۵).

در شرایط نابرابری حین کار، کارمندان تنها به دلیل ترس از بی‌کار ماندن و مشکلات امرار معاش، مجبور به ادامه خدمت هستند اما با گذشت زمان و تأمین نشدن نیازهای روحی‌شان دیگر از ابداعات و ابتکارات خود استفاده نمی‌کنند و درست مانند آدم‌آهنی تنها تا جایی کار می‌کنند که منجر به بقای کاری‌شان در محل خدمت شود زیرا پذیرفته‌اند که بیشترین و کم‌ترین تلاش مساوی است و در سرنوشت کاری آنان هیچ تغییری ایجاد نمی‌کند

1. Aberge & All
2. Björklund, & All
3. Checchi & Peragine
4. Li & Zhang

(کورنلیس، ۲۰۱۳).

به بیان دعائی (۱۳۸۹) مهم‌ترین منابع اعتراض و ادراک افراد از نابرابری شغلی شامل مسائلی چون حقوق و مزایای کاری، محدودیت‌های جنسیتی، قومیتی، مذهبی و سنی، وظایف و مسئولیت‌های ناشی از نقش است که می‌توان مورد بررسی و مطالعه قرار داد. **حقوق و مزایا** - حقوق و مزایا نقش مهمی در برابری شغلی دارد. حقوق، درآمد ثابتی است که معمولاً به صورت ماهانه به کارکنان پرداخت می‌شود و در صورتی که منصفانه تلقی شود، عاملی اساسی در رضایت شغلی است. فرض نظریه برابری این است که انواع زیادی از پاداش‌ها (پاداش‌های مالی و یا فرعی و پاداش‌های غیرمالی یا اصلی) بر رفتار شغلی موثر است. اما بیشترین بحث و تحقیق در نظریه برابری متوجه حقوق (پول) به عنوان مهم‌ترین پاداش در موقعیت‌های کاری بوده است، (منگوک و همکاران، ۲۰۱۶). **ترفیع و ارتقاء** - عبارت است از دسترسی کارکنان به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت. هدف اصلی مطالعات در این زمینه، بررسی و شناخت احساس نیاز به کسب موفقیت و در نتیجه رضایت از ترفیع، شناخت افراد با نیاز به کسب موفقیت بالا، کشف پیامدهای مرتبط با کسب موفقیت و یافتن روش‌های افزایش کسب موفقیت به منظور ایجاد حس رضایت از ترفیع (ماهر، ۱۳۷۷) به نقل از یوسفوند، یعقوبی و رشیدی، (۱۳۹۱). رضایت شغلی بر اساس تعیین درجه سازگاری و ویژگی‌های روانی - اجتماعی هر فرد با شرایط کار ارزشیابی می‌شود و معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است. شخص، نیازمند پیشرفت و ارتقاء شغلی است (پریس، ۲۰۱۷).

جنسیت - اهمیت اشتغال زنان هم‌گام با عصر صنعتی بیشتر شد زیرا زنان برای دستیابی به استقلال مالی، هویت شخصی و مشارکت اقتصادی، به کار بیرون از خانه اهمیت بیشتری داده‌اند (تائولی، ژانگ، ۲۰۱۰). از این رو عدم دسترسی زنان به شغل مناسب و یا عدم ارتقاء شغلی، علاوه بر اینکه بر موقعیت و درآمد زنان و بسیاری از متغیرهای اجتماعی نظیر فقر و بیماری تاثیر منفی می‌گذارد، به بی‌عدالتی اجتماعی نیز دامن می‌زند. عدم دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی مناسب، نشان دهنده تبعیض در جامعه است و تبعیض یکی از بزرگ‌ترین موانع تحقق توسعه به شمار می‌رود (نظری، ۱۳۹۱). به دلیل همین نگاه جنسیتی، فرصت‌های اقتصادی شغلی همواره به طور نابرابر و بدون توجه به شایستگی، به افراد داده شده و از این رو همواره شاهد تبعیض جنسیتی در اشتغال هستیم (دیویس و نیواستروم، ۱۹۹۳) به نقل از سالاری، احمدی و پاک‌طینت، (۱۳۹۲). **نقش و مسئولیت سازمانی** - منظور از تعیین شایستگی، ارزیابی درجه کفایت و لیاقت کارکنان از لحاظ انجام وظایف و پذیرش مسئولیت‌ها، شناخت کارکنان توانا و واگذاری نقش به آنها و اعطای پاداش برای ایجاد انگیزه و بهبود عملکرد آنها و دیگر کارکنان است. مسئولیت‌های افراد در سازمان باید به طور کامل بر اساس شایستگی باشد و مسائل دیگر در آن نقشی نداشته باشد. از همه مهم‌تر مسئولیت‌ها و نقش افراد باید به صورت برابر در گستره

1. Menguc et All
2. Price

سازمان توزیع شود و در این باره عدالت برقرار باشد (مایکلسون ۲۰۱۳). مولینر^۱ و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند کارکنان مدام نقش و میزان وظایف خود را با همکاران مقایسه می‌کنند و در این شرایط اگر احساس اجحاف کنند، بر کمیت و کیفیت کار آنها تأثیرگذار است (ماهاجان و بنسون^۲، ۲۰۱۳). بنابر این برابری در مسئولیت، به ویژه در مواردی همچون هماهنگی روابط کارفرمایان با کارکنان تأثیر زیادی بر سازمان‌ها دارد. احساس نابرابری در کارکنان به راحتی باعث ایجاد نگرشی منفی نسبت به سازمان و مجموعه مدیریت خواهد شد. به عنوان مثال، رعایت نکردن دستورالعمل‌ها، عملکرد غیر استاندارد کار، نقض عمدی قوانین و مقررات (یان، ۲۰۱۶). مواردی از این قبیل و عوامل مهم دیگر می‌تواند با ایجاد احساس نابرابری در کارکنان هر سازمان باعث بروز بسیاری مسائل می‌شود که در کوتاه مدت به راحتی قابل حل نیست (بوش، ۲۰۱۸). منابع بسیاری به دنبال ارائه‌ی ابزارهای توانمند در راستای سنجش ادراک نابرابری نیروهای کار در سازمان‌های مختلف بوده‌اند که بیشتر آنها بر رضایت شغلی تأکید داشته‌اند و کمتر به تبیین و تفسیر ادراک نابرابری در آموزش و پرورش پرداخته‌اند. با توجه به اینکه عدالت و برابری در سازمان مسئله‌ای مهم و فراگیر است، این پژوهش به دنبال اعتبارسنجی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی است که به کمک آن بتوان وضعیت ادراک برابری شغلی در سازمان‌های آموزشی را سنجید. با این هدف، ابعادی مهمی از موضوع ادراک برابری همچون وضعیت حقوق و مزایای شغلی، وضعیت ارتقاء، محدودیت‌های جنسیتی، سنی و جسمی، مسئولیت و نقش سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفتند تا بتوان به عنوان ابزاری مطلوب از آن استفاده کرد. در آخرین دهه‌ی قرن بیستم، مفهوم مهم برابری سازمانی به عنوان موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی مورد توجه بیشتر پژوهشگران این حوزه قرار گرفته است. گرنبرگ (۱۹۹۳) معتقد است مطالعه‌ی عدالت در سازمان با کارهای آدامز درباره نظریه‌ی برابری آغاز شد که بر ادراک عادلانه بودن پیامدها تأکید داشت (خراسانی و کنعانی نیری، ۱۳۹۱). وی همچنین معتقد است که در متون نظری سازمان و مدیریت، واژه‌ی عدالت سازمانی ابتدا توسط گرنبرگ به کار گرفته شده است. به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷). در واقع واکنش افراد نسبت به رویه‌ها، به چگونگی ادراک آنها از آن رویه‌ها و نه به ماهیت واقعی رویه‌ها بستگی دارد (تقی زاده و سلطانی، ۱۳۹۶). محققان معتقدند که برابری فرصت وقتی حاصل می‌شود که فارغ از شرایط، افراد با میزان تلاش یکسان، نتایج یکسانی کسب کنند (فریرا و ژینیو^۳، ۲۰۱۴). فولگر^۴ (۱۹۹۹) از اولین مؤلفانی است که در کتاب راهبردهای منابع انسانی، در مقاله‌ای مروری با عنوان «مدیریت منابع انسانی و انصاف در خدمات»، ویژگی‌ها و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی منصفانه را برای سه وظیفه‌ی استخدام، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات توضیح داده و معتقد است که انصاف و عدالت می‌تواند با همه‌ی فعالیت‌های مدیریت

1. Moliner
2. Mahajan & Benson
3. Ferreira & Gignoux
4. Folger

منابع انسانی ارتباط داشته باشد.

مسائل برابری و عدالت در سازمان‌ها همواره مورد توجه بسیاری از صاحب نظران این حوزه قرار داشته است. اما مسئله اصلی که به صورت خاص مورد غفلت قرار گرفته است، موضوع فرصت‌های شغلی برابر است از اواخر دهه ۱۹۵۰ تا اوایل دهه ۱۹۶۰ استخدام منصفانه و برابری در روابط با کارکنان و به نوعی فرصت‌های برابر شغلی برای افراد، یکی از دغدغه‌های جامعه آمریکا بود. سه عاملی که در رشد قوانین فرصت‌های شغلی برابر دخالت داشت عبارت‌اند از:

- تغییر نگرش‌ها نسبت به استخدام تبعیض آمیز

- چاپ گزارش‌های روشنگرانه نسبت به مسائل اقتصادی زنان، اقلیت‌ها و کارگران مسن تر

- وجود قوانین نامتجانس به علاوه قوانین دولتی تبعیض آمیز

درویشی (۱۳۹۵)، به نقل از شیربگی، سلیمی و بارخدا، (۱۳۹۶) چهار نظریه مشهور در زمینه عدالت و برابری در سازمان را مورد توجه قرار داده است:

نظریه برابری: فرض کلی نظریه برابری آدامز این است که فرد ارزش نسبی درون‌دادها و پیامدهای خود را با ارزش نسبی بین درون‌داد و پیامدهای شخص یا اشخاصی که از نظر وی قابل مقایسه هستند را محاسبه و این نسبت‌ها را با یکدیگر مقایسه می‌کند. در صورتی برابری وجود خواهد داشت که نسبت پیامد به درون‌داد شخص با نسبت پیامد به درون‌داد شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد و در صورتی که این معادله برقرار نشود نابرابری حاکم خواهد بود. **نظریه شناخت ارجاعی:** نظریه شناخت‌های ارجاعی (فولگر، ۱۹۹۳) تلاشی برای شناخت زیر مجموعه‌های نظریه برابری است. طبق این نظریه هر قضاوت ناعادلانه نتیجه موقعیتی ویژه است که در آن فرد مورد نظر باور دارد که یک نتیجه مطلوب‌تر وجود دارد که در اثر فرایندی جایگزین به وجود می‌آید. مورد ارجاعی در این مدل به آگاه بودن فرد از رویه‌های جایگزین مربوط می‌شود که به نتیجه با ارتباطی بیشتر منجر می‌شود. اگر فرد در میان گروه، درک بی‌ثباتی و عدم مشروعیت داشته باشد، تمایل بیشتری دارد که مجموعه‌ای از جایگزین‌های شناختی را برای این موقعیت ایجاد کند. در نتیجه بر اساس نظریه شناخت ارجاعی، ارائه این جایگزین‌ها افراد را به سمت اینکه موقعیتی غیرمنصفانه دارد سوق می‌دهد. **نظریه انصاف فولگر** ۲ طبق این نظریه، بی‌عدالتی اجتماعی وقتی اتفاق می‌افتد که هر فرد برای پاسخگو نگهداشتن شخص دیگر برای موقعیتی که بهزیستی انسانی (مادی و روان‌شناختی) را تهدید می‌کند، توانا نباشد (کورپانزانو، ۲۰۰۱).

بر اساس نظریه انصاف، قبل از اینکه موقعیتی به عنوان بی‌عدالتی اجتماعی تفسیر شود، وقوع سه فرایند ضروری است. در اولین فرایند لازم است موقعیتی نامطلوب روی دهد. یعنی اینکه اندکی بدبختی باید در چشمان شخص

1. Referent Cognition Theory
2. Folgers' Fairness Theory
3. Corpanzano

قربانی مجسم شود و فرد احساس ستم‌دیدگی کند. فولگر و کروپانزانو این جنبه از فرآیند را «هست» نامیده‌اند. در دومین فرآیند باید مشخص شود که چه کسی در مقابل بی‌عدالتی پاسخگو است. در این فرآیند، فرد ارزیابی می‌کند که آیا هدف (شخص یا موجود ستمگر که در این موقعیت پاسخگو است) می‌تواند رفتار متفاوتی داشته باشد. این فرآیند در نظریه انصاف به عنوان جزء «می‌توانست» شناخته شده است. سومین فرآیند نظریه انصاف، جزء «می‌بایست» است. به طور خلاصه، طبق نظریه انصاف، برای تعیین اینکه آیا موقعیت مورد نظر منصفانه است، سه قضاوت مختلف باید انجام شود. این قضاوت‌ها در تقابل با منفی بودن موقعیت قرار می‌گیرند و اعمال فرد هدف، یعنی ستمگر و رفتار اخلاقی کارکنان، باید با سناریوهای ضد واقعی از چگونگی هست، می‌توانست و می‌بایست، جایگزین شود (فولگر، ۱۹۹۳). **نظریه ذهنی انصاف**: استدلال نظریه ذهنی انصاف این است 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 نظریه افراد را در وضعیتی قرار می‌دهد که (لیند، ۲۰۰۱) به آن معضل اجتماعی بنیادین گفته می‌شود (وان دن بوس، ۲۰۰۵).

گامبو و والتنبرگ^۴ (۲۰۱۵) در مطالعه خود با عنوان «اندازه‌گیری نابرابری فرصت‌ها»، نشان دادند که جنسیت به تنهایی نمی‌تواند منشاء نابرابری باشد و در مقایسه با آن، عوامل تحصیلات و پیشینه فرهنگی اهمیت بیشتری دارند. نابرابری غیرمنصفانه میان کشورها در 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 اوروگوئه بیشتر از همه جا و در مکزیک و شیلی کمتر از همه جا بوده است. کومار^۵ 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 به عنوان موارد مهمی از برابری شناخته شده‌اند. بیوک (۱۳۹۱) به بررسی عوامل مؤثر در شکل‌گیری احساس اجحاف در میان کارمندان دولت پرداخت. نتایج پژوهش او نشان داد که عوامل ایجادکننده احساس اجحاف در افراد، یا آگاهانه و عمدی و یا ناآگاهانه و غیرعمدی است، که این عوامل چهار دسته‌اند: ۱. عوامل ناشی از ناهوشمندی نظام سازمانی که مواردی را شامل می‌شود که سازمان حساسیت کافی نسبت به تنوع شرایط را ندارد و خود به دو گونه تقسیم می‌شود: الف) انعطاف‌ناپذیری بیش از حد، ب) انعطاف‌پذیری قوانین ۲. شرایط تبعیض‌آمیز ناخواسته که شامل مواردی است که بر حسب شرایط کاری یا ساختاری تبعیض‌هایی غیر عمد رخ می‌دهد. ۳. اجرای نامنظم قوانین و

1. Mental theory of Fairness
2. Linde
3. Van den Bos et all
4. Gamboa & Waltenberg
5. Kumar

اعمال ملاحظات که شامل موارد است که به دلیل نبود انسجام در اجرای قوانین و گاه برای کمک و یا از روی خیرخواهی رخ می‌دهد، ۴. رفتارها و گفتارهای غیرمسئولانه مدیران که شامل مواردی است که مدیران ناخواسته و نادانسته کارهایی می‌کنند یا حرف‌هایی می‌زنند که توقع ایجاد می‌کند اما توانایی برآوردن آنها را ندارند. عزتی و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر احساس بی‌عدالتی بین کارگران به این نتایج رسیدند که گرایش‌های مساوات طلبی کارگران در عرصه فرصت‌ها و قانون است. در مطالعه آنها، کارگران بی‌عدالتی زیادی احساس می‌کردند، به طوری که میزان احساس بی‌عدالتی در حوزه اقتصادی (شامل حقوق و مزایا) ۷۹ درصد، در حوزه قانونی ۷۵ درصد و در حوزه فرصت‌ها به ۶۸ درصد می‌رسید. از نکات قابل توجه در این تحقیق اینکه ۷۹ درصد از کارگران بر این اعتقاد بودند که قانون کنونی کار ناعادلانه است و تنها ۸ درصد معتقد به رعایت عدالت در قانون کار بودند. در نهایت متغیرهای احساس محرومیت نسبی، احساس عدم امنیت شغلی، ادراک نابرابری در عدالت، عدالت توزیعی، نوع استخدام و منزلت شغلی به ترتیب مهم‌ترین نقش را در تبیین و پیش‌بینی متغیر وابسته داشت.

تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس (۱۳۹۶) با بررسی نقش احساس عدالت سازمانی در گرایش افراد به فساد در سازمان به این نتایج رسیدند که افراد در سازمان‌ها بر اساس قضاوت‌های شخصی که در بسیاری اوقات بر پایه احساس آنها شکل می‌گیرد، در زمینه عدالت تصمیم‌گیری می‌کنند. در چنین وضعیتی باید مدیران الگوهای ذهنی افراد را تا حد امکان تغییر دهند و سعی کنند فکر و اندیشه مثبت بر اساس جنبه‌های مختلف عدالت در ذهن کارکنان شکل گیرد. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به طور مستقیم می‌تواند در گرایش افراد به فساد در سازمان نقش داشته باشد. 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. آنها بر اساس نتایج به دست آمده، برای بهبود شرایط عدالت ادراک شده، سیاست‌هایی نظیر اصلاح روش‌ها و سازوکارهای پرداخت حقوق در سازمان، تجدیدنظر در فرآیندهای تصمیم‌گیری کاری و مسئولیت‌دهی و نیز بهبود ارتباط سرپرستان با کارکنان را که منجر به ارتقاء هرچه بیشتر سطح پاسخگویی می‌شود را پیشنهاد دادند. کورنلیس^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «برابری فرصت‌های شغلی برای پرستاران برحسب صلاحیت آنها» برای اولین بار برخی از عوامل اثرگذار در فرصت‌های برابر استخدامی در علوم پزشکی برحسب صلاحیت‌ها را گزارش کرده است. پژوهش او نشان داد که قومیت، رابطه معناداری با احتمال دریافت اولین پیشنهاد شغلی دارد. فرصت‌های شغلی پیشنهاد شده به گروه‌های سیاه پوست آفریقایی و آسیایی/چینی حتی با وجود کنترل عامل‌هایی همچون دانشگاه و رشته تحصیلی پرستاری، بسیار بدتر از

1. Cornileus

فرصت‌های شغلی پیشنهاد شده به پرستاران سفیدپوست بریتانیایی بود. آلونسو و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «استفاده از مصاحبه ساخت یافته به عنوان تضمین قانونی در تأمین فرصت‌های شغلی برابر برای زنان» به این نتیجه رسیدند که فرصت‌های زنان با مردان برابر بود و مدارکی دال بر تأثیر منفی و تبعیض غیرمستقیم وجود نداشت.

وولف و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در بررسی این مسئله که چرا برابری در سازمان‌های نظامی مهم است، مشاهده کردند که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان این سازمان تأثیر زیادی داشت. آنها همچنین دریافتند که کارکنانی که از نظر استخدام و ارتقاء جایگاه شغلی، نسبت به سازمان خود نااطمینان بودند، به برابری توجه بیشتری داشتند، چرا که به دنبال راهی برای کاهش اضطراب سازمانی خود بودند. کارکنان نامطمئن نسبت به سازمان، به شکلی پویا در حال تحول بودند. آنها از جنبه عدالت و برابری در سازمان به این مسئله تأکید داشتند که آیا با ماندن در این سازمان، فرصت‌های مناسبی برای پیشرفت حرفه‌ای خواهند داشت. مسئله مهم دیگر این بود که در صورت بروز مشکلات و حوادث، آیا سازمان به نسبت سایر مشاغل پرخطر، از آنها حمایت خواهد کرد و در نهایت اینکه آیا در این سازمان با آنها با احترام برخورد خواهد شد و آیا نتایج شغلی، با توجه به فشارهای سیاسی بیرون از سازمان توجیه می‌شود یا به شکلی منصفانه و بر اساس واقعیت‌ها. پاولیلو و همکاران^۳ (۲۰۱۵) به دنبال بررسی ادراک عدالت سازمانی، خوش‌بینی و تعهد به تغییر در سازمان، به این نتیجه رسیدند که اثر ادراک برابری مطلوب در زمان معرفی واسطه کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، خوش‌بینی کارکنان به سازمان، میان ادراک عدالت عمومی و تعهد سازمانی به تغییر نقشی میانجی دارد. ادراک مثبت کارکنان نسبت به برابری در سازمان، باعث تعهد بالاتر آنها می‌شود و سازمان هزینه‌های کمتری را برای تغییرات درون سازمانی می‌پردازد. از جمله عوامل زیرساختی مربوط به ادراک برابری می‌توان به یافته‌های دوندرا و همکاران^۴ (۲۰۱۲) اشاره کرد. آنها در بررسی رابطه میان ادراک عدالت سازمانی و سطوح رضایت شغلی معلمان، به این نتیجه رسیدند که اغلب کارکنان ادراک منصفانه بودن نسبت به عدالت سازمانی داشتند و از نظر جنسیت، وضعیت تأهل، سن و میزان سوابق کاری، تفاوتی میان کارکنان نبود و عدالت تعاملی میان کارکنان در سطح بالایی قرار داشت. نتایج پژوهش، همچنین نشان داد که میزان رضایت شغلی معلمان، بیشتر در شرایط میان فردی بود و به عنوان نمونه معلمان دست کم از وضعیت حقوق و دستمزد خود راضی بودند. مطابق با این تحقیق بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت برقرار بود و مدت زمان کاری کارکنان در سازمان در ادراک برابری کارکنان نسبت به یکدیگر تأثیر مهمی داشت.

بوش و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی چند مرحله‌ای با عنوان «عدالت سازمانی، عدالت اجتماعی و شکایت

1. Alonso et all
2. Wolfe et all
3. Paolillo et all
4. Dundra et all

اجتماعی» به این مفهوم رسیدند که عدالت سازمانی هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی قابل مشاهده است. نشانه‌های عدالت در سطح فردی در ویژگی‌های جسمی افراد و ارتقاء آنها قابل مشاهده بود و در سطح اجتماعی نیز به صورت معمول با اعتراضات گسترده نسبت به حقوق و امتیازات سازمانی و مسئولیت‌های فردی خود و همکاران آشکار گردید. آنها همچنین نشان دادند که مداخلات اداری خود باعث کاهش شکایات شخصی کارکنان در زمینه نابرابری خواهد شد و تأثیرات به مراتب بیشتری از اعتراضات فردی خواهد داشت.

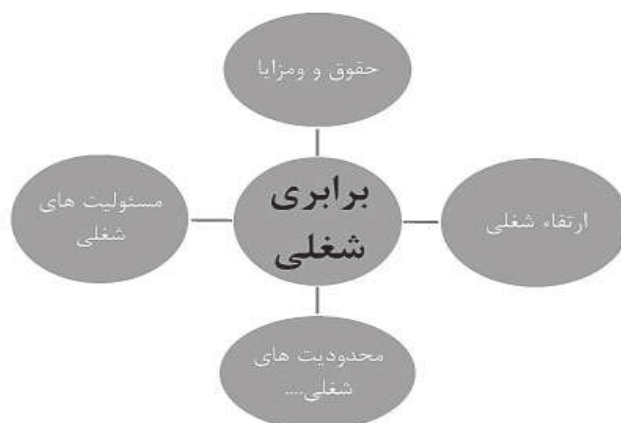
اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش حاضر شناسایی مهم‌ترین مؤلفه‌های سنجش و تعیین میزان ادراک نابرابری کارکنان بود. برای دستیابی به این هدف لازم بود اهداف ویژه زیر دنبال شود:

- بررسی مهم‌ترین گویه‌های مربوط به حقوق و مزایای شغلی مرتبط با ادراک نابرابری
- بررسی مهم‌ترین گویه‌های مربوط به ارتقاء شغلی مرتبط با ادراک نابرابری
- بررسی مهم‌ترین گویه‌های مربوط به محدودیت‌های جنسیتی، جسمی و سنی مرتبط با ادراک نابرابری
- بررسی مهم‌ترین گویه‌های مربوط به مسئولیت‌های شغلی مرتبط با ادراک نابرابری

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی است که با هدف توسعه دانش موجود به صورت کاربردی استفاده خواهد شد. جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان شاغل در اداره آموزش و پرورش منطقه دو شهر سمنان در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به تعداد ۲۸۶۰ نفر بود. با توجه به محدودیت‌های پژوهشی و امکان دسترسی به همه جامعه، محققان برای تعیین میزان شرکت‌کنندگان در پژوهش مجبور به نمونه‌گیری شدند. نمونه‌های پژوهش به کمک جدول مورگان و کرجسی تعداد ۳۳۸ نفر برآورد شد که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابتدا بر حسب مبانی نظری پژوهش اطلاعاتی در مورد مهم‌ترین عوامل نابرابری در میان معلمان شاغل در آموزش جمع‌آوری شد. سپس برای شاخص نسبت روایی محتوایی، از نظر متخصصان استفاده شد. در نهایت برای کشف و تأیید مهم‌ترین گویه‌های پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی استفاده شد.



نمودار ۱. ابعاد و ویژگی‌های برابری شغلی

همان‌طور که نمودار (۱) نشان می‌دهد، با توجه به مبانی نظری پژوهش برای کارکنان در هر سازمان عواملی که بیش از هر چیز زمینه‌های احساس نابرابری را تعیین می‌کند مواردی مربوط به حقوق و مزایای شغلی، ارتقاء و پیشرفت شغلی، محدودیت‌های جنسیتی، سنی و جسمی و همچنین شرایط شغلی و مسئولیت‌های هر شغل است که از آنها به عنوان متغیرهای برابری شغلی نام برده می‌شود. در پژوهش حاضر محققان با بررسی دیدگاه‌های معلمان آموزش و پرورش، هر یک از مؤلفه‌ها بر اساس گویه‌های مربوط بررسی و تفسیر شد. یافته‌ها

شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR): برای محاسبه این شاخص از نظر کارشناسان متخصص محتوای آزمون مورد نظر استفاده شد. به این صورت که با توضیح اهداف آزمون و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤال‌ها، از متخصصان خواسته شد تا هر یک از سؤال‌ها را بر اساس طیف سه‌بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. سپس بر اساس رابطه زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه شد:

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در این رابطه n_E تعداد متخصصانی است که به گزینه «ضروری» پاسخ دادند و N مجموع متخصصان شرکت

کننده در مصاحبه است. بر اساس تعداد متخصصانی که سؤال‌ها را ارزیابی کردند، حداقل مقدار CVR قابل قبول در جدول (۱) آمده است. سؤال‌ها با مقدار کمتر از CVR محاسبه شده، به دلیل روایی محتوایی غیر قابل قبول، از آزمون کنار گذاشته شدند.

قابل قبول بر اساس تعداد متخصصان نمره‌گذار CVR جدول ۱. حداقل مقدار

قابل قبول بر اساس تعداد متخصصان نمره‌گذار CVR حداقل مقدار					
CVR مقدار	تعداد متخصصان	CVR مقدار	تعداد متخصصان	CVR مقدار	تعداد متخصصان
۰/۳۷	۲۵	۰/۵۹	۱۱	۰/۹۹	۵
۰/۳۳	۳۰	۰/۵۶	۱۲	۰/۹۹	۶
۰/۳۱	۳۵	۰/۵۴	۱۳	۰/۹۹	۷
۰/۲۹	۴۰	۰/۵۱	۱۴	۰/۸۵	۸
		۰/۴۹	۱۵	۰/۷۸	۹
		۰/۴۲	۲۰	۰/۶۲	۱۰

در این پژوهش تعداد ده متخصص در نشست تخصصی شرکت کردند و میزان CVR مؤلفه‌های مدل ۰/۶۲ به دست آمد که نشان از روایی محتوایی بالا است. میزان CVR هر مؤلفه اصلی در جدول (۲) آمده است.

مدل (CVR) جدول ۲. جدول شاخص نسبت محتوایی

کل CVR میزان	CVR میزان	مؤلفه‌ها	
۰/۸۵	۰/۸۵	حقوق و مزایا	برابری
	۰/۸۳	ترفیع و ارتقاء	
	۰/۸۷	محدودیت‌ها	
	۰/۸۰	مسئولیت	

ب- بخش کمی

روایی و پایایی بخش برای تعیین روایی پرسشنامه‌های پژوهش در بخش کمی از روایی محتوایی استفاده شد و ضریب نسبی روایی محتوایی (CVR) برای هر یک از سؤال‌های آزمون محاسبه شد. در نهایت گویه‌هایی با مقدار (CVR) کمتر از ۰/۶۲ حذف شد (مطابق جدول لاوشه). در این پژوهش از نظرات ده نفر از متخصصان و صاحب‌نظران استفاده شد که در زیر نتایج به دست آمده برای متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

پرسشنامه برابری شغلی CVR جدول ۳. نتایج

ردیف	ادراک برابری کارکنان	مقدار CVR به دست آمده	مقدار CVR قابل قبول	نتیجه
۱	به دلیل وجود امتیازات ویژه، همکاران هم سطح، از من حقوق بیشتری می‌گیرند.	۱/۱۰۰	۱/۶۲	تأیید
۲	در مقایسه با من، همکارانم مشمول اضافه کاری و مزایای بیش تر می‌شوند.	۱/۸۰	۱/۶۲	تأیید
۳	در مقایسه با من، همکارانم از بیمه‌های درمانی و تکمیلی بیشتری استفاده می‌کنند.	۱/۱۰۰	۰/۶۲	تأیید
۴	در مقایسه با من، همکارانم از مرخصی‌های شغلی ویژه‌ای استفاده می‌کنند.	۰/۷۰	۱/۶۲	تأیید
۵	در مقایسه با من، همکارانم از معافیت‌های شغلی ویژه‌ای استفاده می‌کنند.	۱/۸۰	۱/۶۲	تأیید
۶	در مقایسه با همکارانم از حمایت‌های مالی جهت انجام پژوهش‌ها و ایده‌های مطلوب، برخوردار نیستم.	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید
۷	با وجود مسئولیت برابر یا حتی بیش تر، در مقایسه با همکارانم، حقوق کم‌تری دریافت می‌کنم.	۱/۸۰	۱/۶۲	تأیید
۸	افزایش حقوق سالیانه بر اساس درصدی مشخص و برای عموم لحاظ می‌شود و ویژگی‌های برجسته افراد مانند تعهد شغلی و نظم و انضباط افراد، نادیده گرفته می‌شود.	۱/۱۰۰	۱/۶۲	تأیید
۹	در مقایسه با سایر همکارانم، کمتر امکان ادامه تحصیل یا شرکت در دوره‌های ضمن خدمت را دارا هستم. (داخل کشور)	۱/۷۰	۱/۶۲	تأیید
۱۰	امتیازات آموزشی و پژوهشی که در ارزیابی لحاظ می‌شود، برای همه آشکار و شفاف نیست.	۰/۷۰	۱/۶۲	تأیید
۱۱	در مقایسه با همکارانم، با وجود تجربه و مسئولیت بیش تر، کمتر شامل ارتقاء شغلی می‌شوم.	۰/۷۰	۱/۶۲	تأیید
۱۲	برگه‌های امتیازبندی ارتقاء شغلی بیشتر بر ویژگی‌ها و شرایط افراد خاصی تدوین شده‌اند و آن‌ها را بیشتر مورد حمایت قرار داده و پوشش می‌دهد.	۰/۱۰۰	۱/۶۲	تأیید
۱۳	مشخصه‌ها و موارد امتیازآور برای ارتقاء شغلی ثابت نبوده و بدون اطلاع بیش تر افراد، هر ساله تغییر می‌کنند.	۱/۸۰	۱/۶۲	تأیید
۱۴	دوره‌های بازآموزی، در اختیار عده‌ای خاص از افراد سازمان است.	۰/۸۰	۱/۶۲	تأیید
۱۵	دوره‌های حرفه‌ای خارج از کشور، در اختیار عده‌ای خاص از افراد سازمان است.	۱/۸۰	۱/۶۲	تأیید
۱۶	امکان برخورداری از دوره‌های توسعه شغلی برابر برای همه افراد سازمان وجود ندارد.	۱/۱۰۰	۱/۶۲	تأیید
۱۷	در مقایسه با سایر همکارانم، کمتر امکان ادامه تحصیل یا شرکت در دوره‌های ضمن خدمت را دارا هستم. (خارج از کشور)	۱/۱۰۰	۱/۶۲	تأیید
۱۸	در مقایسه با سایر همکارانم در فرآیند برنامه‌ریزی و تدوین وظایف، پست‌های متناسب با افراد دارای مشکلات جسمانی کم است.	۰/۱۰۰	۱/۶۲	تأیید
۱۹	محدودیت‌های جنسی اجازه‌ی نمی‌دهد که ارتقاء شغلی یافته یا در پست‌های مورد علاقه حضور داشته باشم.	۰/۸۰	۱/۶۲	تأیید
۲۰	معمولاً تعداد همکاران من نسبت به جنس مخالف کمتر است.	۱/۱۰۰	۱/۶۲	تأیید
۲۱	به دلیل محدودیت جنسی نمی‌توانم روابط غیررسمی مطلوب و مربوط با همکاران داشته باشم.	۱/۸۰	۱/۶۲	تأیید

ردیف	ادراک برابری کارکنان	به دست آمده مقدار cvr	قابل قبول مقدار cvr	نتیجه
۲۲	به دلیل محدودیت جنسی نمی‌توانم بارده‌های سازمانی بالاتر از خود رابطه بسیاری داشته باشم و به همین خاطر بسیاری از ایده‌های مطلوبم، به ثمر نمی‌نشیند.	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید
۲۳	دلیل بحث بر سر مسائل و مباحث مربوط به مذهب خود، گاهی مورد توبیخ و جریمه قرار می‌گیرم.	۰/۴۰	۰/۶۲	رد
۲۴	تفکیک جنسیتی در سازمان، با توجه به ویژگی‌های سنی دانش‌آموزان در هر مقطع، انجام وظایف را برای جنسیت ما سخت‌تر کرده است.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۲۵	دید مطلوبی نسبت به جنسیت من در سازمان وجود ندارد.	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید
۲۶	در مقایسه با جنس مخالفم، معمولاً در ارزشیابی‌های پایان سال، نمره‌ی کمتری به من می‌دهند.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۲۷	به دلیل مسائل قومی نمی‌توانم در پست‌های موردعلاقه خدمت کنم یا ارتقاء شغلی بیابم.	۰/۶۰	۰/۶۲	رد
۲۸	تصمیماتی که در محیط شغلی اتخاذ می‌شود، معمولاً از نظر جنسیتی جانگیرانه است.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۲۹	به دلیل کم سابقه بودن، نمی‌توانم پست‌های مطلوب و مدیریتی را داشته باشم.	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید
۳۰	به دلیل کم سابقه بودن، معمولاً مورد سوءاستفاده کاری، از مدیریت یا سایر همکارانم قرار می‌گیرم.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۳۱	شرایط و مقررات شغلی اجازه رسیدگی به سایر مسائل خانوادگی را نمی‌دهد	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید
۳۲	در مواردی که تخلف اداری داشته باشم، در مقایسه با سایر همکارانم، بیشتر توبیخ و جریمه می‌شوم	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۳۳	به دلیل مسائل مذهبی در بسیاری از مسائل مربوط به سازمان، اجازه‌ی ورود ندارم.	۰/۶۰	۰/۶۲	رد
۳۴	مقررات و رفتار محیط کاری‌ام به من اجازه ارتباط رسمی و غیررسمی با افراد مافوق را نمی‌دهد.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۳۵	در مقایسه با سایر همکارانم، فشار کاری و مسئولیت‌های بیشتری را تقبل می‌کنم.	۰/۱۰۰	۰/۶۲	تأیید
۳۶	در محیط کاری به شیوه‌های مختلف از من سوءاستفاده‌های اخلاقی می‌شود.	۰/۳۰	۰/۶۲	رد
۳۷	وضعیت حضور و پویایی در سازمان برای همه یکسان نیست.	۰/۱۰۰	۰/۶۲	تأیید
۳۸	در محیط کاری من، داشتن روابط (فامیلی و ...) بر ظوابط قانونی ارجحیت دارد	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۳۹	در مقایسه با همکارانم ارزش کار افراد به صورت یکسان دیده نمی‌شود.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۴۰	در مقایسه با همکاران خود، کمتر به امکانات و سخت‌افزارهای مطلوب دسترسی دارم.	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید
۴۱	در مقایسه با سایر همکاران، از آزادی عمل برخوردار نیستم و یا تفویض اختیار انجام نمی‌شود.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۴۲	مسئولیت یا ساعت کاری کمتر بسیاری از همکاران، فرصت ایفای شغل دوم و مزایای بیش‌تری را برای آن‌ها فراهم کرده است.	۰/۸۰	۰/۶۲	تأیید
۴۳	در مقایسه با همکاران خود، مسئولیت‌های کاری و مفهوم نقش، به صورت شفاف برایم مشخص نشده است.	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید
۴۴	به عنوان یک فرد مجری فرصت اظهار نظر در محتوای منابع یا برنامه‌های سطوح کلان را نداریم.	۰/۱۰۰	۰/۶۲	تأیید
۴۵	در زمینه‌ی برنامه ساعت کاری خود، هم‌فکری و مشورتی از طرف مافوق با من نمی‌شود.	۰/۷۰	۰/۶۲	تأیید

نتایج بالا نشان می‌دهد که از مجموع ۶۲ گویه طرح شده برای متغیر فرصت برابری شغلی، ۵۶ گویه مناسب تشخیص داده شد و شش گویه به دلیل ناکافی بودن روایی محتوایی از گزینه‌های اصلی پرسشنامه حذف شد. **روایی:** برای ساخت پرسشنامه، ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش تحلیل و بر اساس آن پرسشنامه برابری فرصت‌های شغلی شامل مؤلفه‌های حقوق و مزایا، ارتقاء شغلی، محدودیت‌های جنسیتی، جسمی و سنی و مسئولیت‌های شغلی طراحی شد. سپس با بهره‌گیری از نظر متخصصان روانشناسی و علوم تربیتی، روایی صوری تأمین شد. برای روایی محتوایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) آمده است. قبل از انجام تحلیل عاملی، به منظور اطمینان از کفایت نمونه‌گیری و معنی‌داری کفایت داده‌ها، مقادیر کیزر-میر-الکین (KMO) و آزمون بارتلت مورد آزمون قرار گرفت. در جدول (۴) نتایج آزمون کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت برای مقیاس مورد استفاده در تحقیق

شاخص کفایت نمونه‌گیری	کیزر میر الکین	۰/۷۸۸
آزمون کرویت بارتلت	آماره مجذور خی دو	۴۴۴۱/۵۷۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشخص است، مقدار KMO برابر با ۰/۷۸۸ است که برای تحلیل عاملی اندازه مناسبی است. همچنین مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۰ معنی‌دار است که بر این اساس شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم می‌باشد.

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای متغیر برابری شغلی

ردیف	گویه‌ها	بارعاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیینی
۱	۱. به دلیل وجود امتیازات ویژه، همکاران هم‌سطح، از من حقوق بیشتری می‌گیرند.	۰/۶۳۳	۸/۴۰۴	۲۲،۶۲۰
	۲. در مقایسه با من، همکارانم مشمول اضافه‌کاری و مزایای بیشتری می‌شوند.	۰/۶۱۸		
	۳. در مقایسه با من، همکارانم از بیمه‌های درمانی و تکمیلی بیشتری استفاده می‌کنند.	۰/۶۰۲		
	۴. در مقایسه با من، همکارانم از مرخصی‌های شغلی ویژه‌ای استفاده می‌کنند.	۰/۵۲۷		
	۵. در مقایسه با من، همکارانم از معافیت‌های شغلی ویژه‌ای استفاده می‌کنند.	۰/۶۴۶		
	۶. در مقایسه با همکارانم از حمایت‌های مالی جهت انجام پژوهش‌ها و ایده‌های مطلوب، برخوردار نیستیم.	۰/۶۱۰		
	۷. با وجود مسئولیت برابر یا حتی بیشتر، در مقایسه با همکارانم، حقوق کمتری دریافت می‌کنم.	۰/۵۰۴		
	۸. افزایش حقوق سالانه بر اساس درصدی مشخص و برای عموم لحاظ می‌شود و ویژگی‌های برجسته افراد مانند تعهد شغلی و نظم و انضباط افراد، نادیده گرفته می‌شود.	۰/۵۵۲		

ردیف	نوع ریل و	گروه‌ها	بارعاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیینی
۲	ارتقاء شغلی	<p>۹. در مقایسه با سایر همکارانم، کمتر امکان ادامه تحصیل یا شرکت در دوره‌های ضمن خدمت را دارا هستم.</p> <p>۱۰. امتیازات آموزشی و پژوهشی که در ارزیابی لحاظ می‌شود، برای همه آشکار و شفاف نیست.</p> <p>۱۱. در مقایسه با همکارانم، با وجود تجربه، مسئولیت و مدرک بالاتر، کمتر شامل ارتقاء شغلی می‌شوم.</p> <p>۱۲. برگه‌های امتیازبندی ارتقاء شغلی، بیشتر با توجه به ویژگی‌ها و شرایط افراد خاصی تدوین شده‌اند و آنها را بیشتر مورد حمایت قرار می‌دهند.</p> <p>۱۳. مشخصه‌ها و موارد امتیازآور برای ارتقاء شغلی ثابت نبوده و بدون اطلاع بیشتر افراد، هر ساله تغییر می‌کنند.</p> <p>۱۴. دوره‌های بازآموزی، در اختیار عده‌ای خاص از افراد سازمان است.</p> <p>۱۵. دوره‌های حرفه‌ای خارج از کشور، در اختیار عده‌ای خاص از افراد سازمان است.</p> <p>۱۶. امکان برخورداری از دوره‌های توسعه شغلی برابر برای همه افراد سازمان وجود ندارد.</p> <p>۱۷. در مقایسه با سایر همکارانم، کمتر امکان ادامه تحصیل یا شرکت در دوره‌های ضمن خدمت برای من فراهم است.</p>	۰/۶۸۷ ۰/۵۶۰ ۰/۷۱۰ ۰/۵۷۳ ۰/۶۴۱ ۰/۵۵۲ ۰/۷۳۴ ۰/۶۳۴ ۰/۶۰۷	۵,۱۰۳	۱۶,۴۸۵
۳	محدودیت‌های شغلی	<p>۱۸. در مقایسه با سایر همکاران در فرآیند برنامه‌ریزی و تدوین وظایف، پست‌های متناسب با افراد دارای مشکلات جسمانی کم است.</p> <p>۱۹. محدودیت‌های جنسی اجازه نمی‌دهد که ارتقاء شغلی یافته یا در پست‌های مورد علاقه حضور داشته باشم.</p> <p>۲۰. معمولاً تعداد همکاران من نسبت به جنس مخالف، کمتر است.</p> <p>۲۱. به دلیل محدودیت جنسی نمی‌توانم روابط غیر رسمی مطلوب و مربوط با هم کاران داشته باشم.</p> <p>۲۲. به دلیل محدودیت جنسی نمی‌توانم بارده‌های سازمانی بالاتر از خود رابطه بسیاری داشته باشم و به همین خاطر بسیاری از ایده‌های مطلوبم، نتیجه‌بخش نیست.</p> <p>۲۳. تفکیک جنسیتی در سازمان، با توجه به ویژگی‌های سنی دانش‌آموزان در هر مقطع، انجام وظایف را برای ما سخت‌تر کرده است.</p> <p>۲۴. دید مطلوبی نسبت به جنسیت من در سازمان وجود ندارد.</p> <p>۲۵. در مقایسه با جنس مخالفم، معمولاً در ارزشیابی‌های پایان سال، نمره کمتری به من می‌دهند.</p> <p>۲۶. تصمیماتی که در محیط شغلی اتخاذ می‌شود، معمولاً از نظر جنسیتی جانب‌گیرانه است.</p> <p>۲۷. به دلیل کم سابقه بودن، نمی‌توانم پست‌های مطلوب و مدیریتی را داشته باشم.</p> <p>۲۸. به دلیل کم سابقه بودن، معمولاً مورد سوءاستفاده کاری از مدیریت یا سایر همکارانم قرار می‌گیرم.</p>	۰/۶۴۷ ۰/۶۴۲ ۰/۶۵۶ ۰/۶۸۹ ۰/۶۹۰ ۰/۶۲۵ ۰/۷۰۲ ۰/۶۷۱ ۰/۵۲۷ ۰/۶۲۶ ۰/۶۲۳	۳,۴۳۹	۱۲,۱۲۹

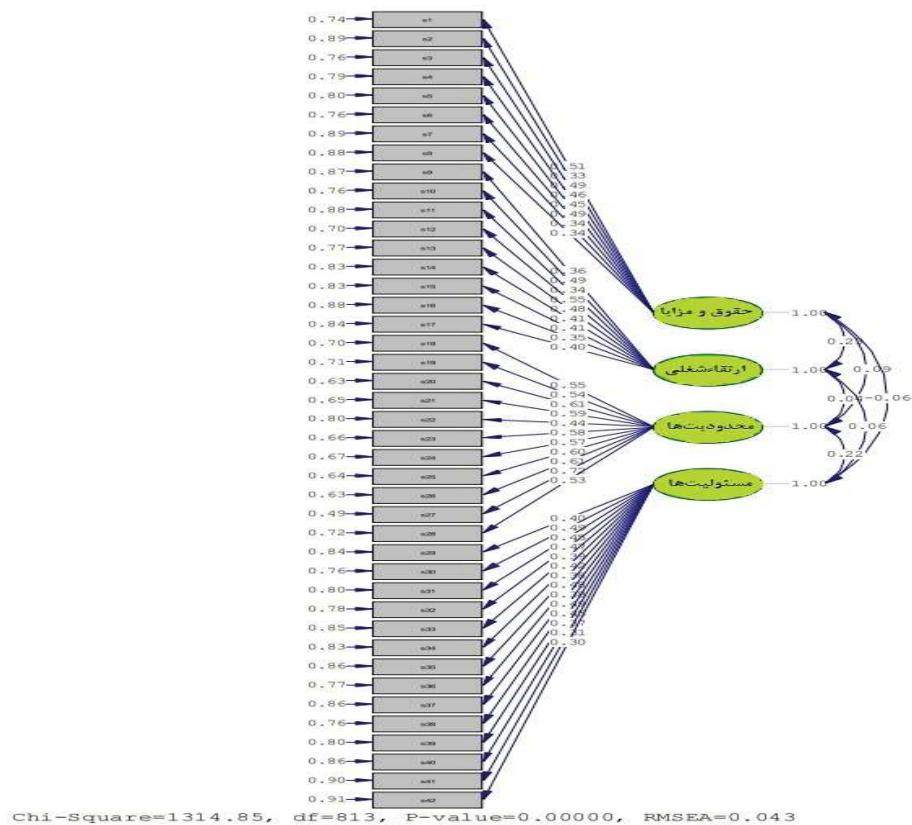
ردیف	دلیل	گویه‌ها	بارعاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیینی
۴	مسئولیت‌های شغلی	۲۹. شرایط و مقررات شغلی اجازه رسیدگی به مسائل خصوصی و در مواردی خانوادگی را نمی‌دهد. ۳۰. در مواردی که تخلف اداری داشته باشم، در مقایسه با سایر همکارانم، بیشتر توبیخ و جریمه می‌شوم. ۳۱. مقررات و رفتار محیط کاری‌ام به من اجازه ارتباط رسمی و غیررسمی با افراد مافوق را نمی‌دهد. ۳۲. در مقایسه با سایر همکارانم، فشار کاری و مسئولیت‌های بیشتری را تقبل می‌کنم. ۳۳. وضعیت حضور و پویایی در سازمان برای همه یکسان نیست. ۳۴. در محیط کاری من، داشتن روابط (فامیلی و ...) بر ضوابط قانونی ارجحیت دارد. ۳۵. در مقایسه با همکارانم ارزش کار افراد به صورت یکسان دیده نمی‌شود. ۳۶. در مقایسه با همکاران خود، کمتر به امکانات و سخت افزارهای مطلوب دسترسی دارم. ۳۷. در مقایسه با سایر همکاران، از آزادی عمل برخوردار نیستم و یا تفویض اختیار انجام نمی‌شود. ۳۸. مسئولیت یا ساعت کاری کمتر برای بسیاری از همکاران، فرصت ایفای شغل دوم و مزایای بیشتری را فراهم کرده است. ۳۹. در مقایسه با همکاران خود، مسئولیت‌های کاری و مفهوم نقش، به صورت شفاف برایم مشخص نشده است. ۴۰. به‌عنوان یک فرد مجری فرصت اظهار نظر در محتوای منابع یا برنامه‌های سطوح کلان را ندارم. ۴۱. در زمینه برنامه ساعت کاری خود، هم‌فکری و مشورتی از طرف مافوق با من نمی‌شود.	۰/۵۲۷ ۰/۱۶۲۶ ۰/۱۶۲۳ ۰/۱۵۲۹ ۰/۱۶۰۲ ۰/۱۵۶۲ ۰/۱۵۵۶ ۰/۱۵۹۵ ۰/۱۶۶۰ ۰/۱۶۸۹ ۰/۱۶۴۶ ۰/۱۷۴۸ ۰/۱۶۵۹ ۰/۱۵۵۴ ۰/۱۴۷۵ ۰/۱۴۹۹	۱,۵۸۴	۶,۰۶۶

جدول بالا نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مقیاس برابری شغلی را نشان می‌دهد. همبستگی هر ۴۱ گویه مربوط به عامل‌های چهارگانه مقیاس بیشتر از ۰/۳۰ است. مقادیر ویژه عامل‌ها همگی بالاتر از عدد یک است. عامل اول (حقوق و مزایا)، با ارزش ویژه ۸/۴۰۴، معادل ۳۳/۶۲۰ درصد و عامل چهارم (مسئولیت‌های شغلی) با ارزش ویژه ۱/۵۸۴، معادل ۶/۰۶۶ درصد کل واریانس را تبیین کردند که به ترتیب بیشترین و کمترین سهم را در تبیین واریانس مقیاس را به خود اختصاص داده‌اند. مجموع عامل‌ها با هم ۵۷/۳۰۰ درصد کل واریانس را تبیین کردند. بنابر این اعتبار عاملی و روایی محتوایی مقیاس با قبول پیش فرض‌های مربوط مناسب است. پایایی: برای بررسی همسانی درونی گویه‌ها از روش ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول (۶) آمده است.

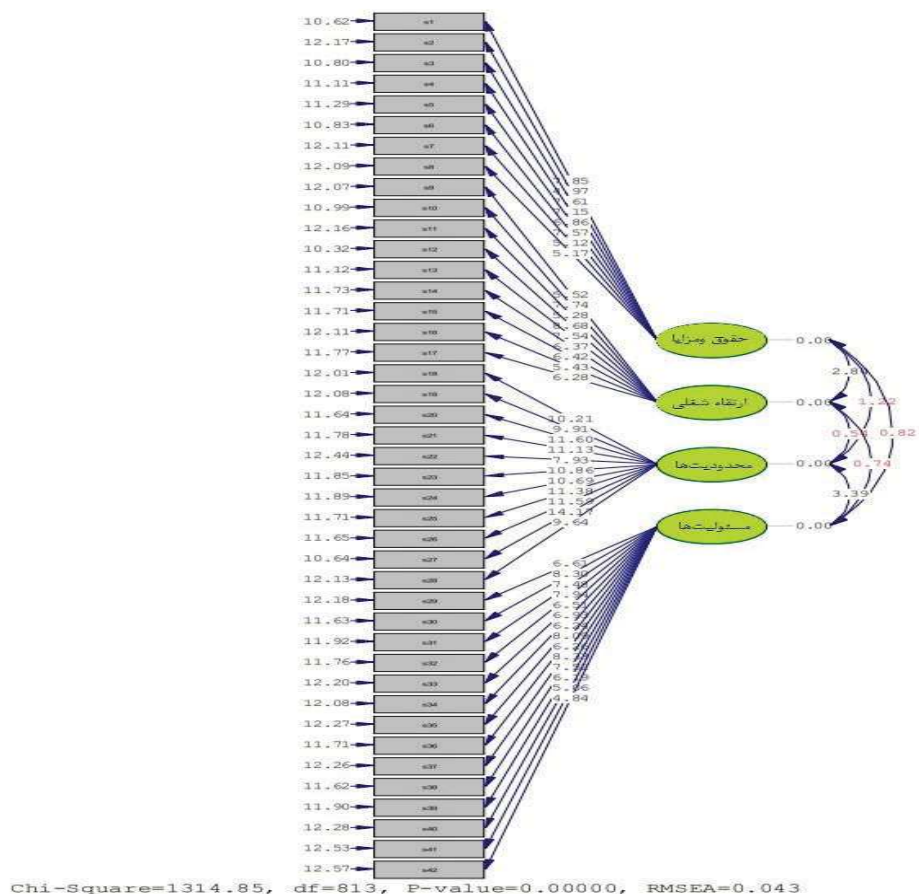
جدول ۶. ضرایب همسانی درونی عوامل پرسشنامه پژوهش

عامل‌ها	تعداد گویه	ضریب آلفای کرانباخ
حقوق و مزایا	۸	۰/۷۳۱
ارتقاء شغلی	۹	۰/۷۳۶
محدودیت‌های ...	۱۱	۰/۷۴۴
مسئولیت‌های شغلی	۱۴	۰/۸۴۱
کل پرسش‌نامه	۴۱	۰/۸۴۸

همان گونه که مشاهده می‌شود، ضرایب مربوط به مؤلفه‌ها و کل گویه‌های مقیاس مورد استفاده در سطح رضایت بخش (بالای ۰/۷) است که حاکی از همگونی و همسانی گویه‌های پرسشنامه است. ۴۱ گویه این پرسشنامه در برگیرنده چهار مؤلفه حقوق و مزایا، ارتقاء شغلی، محدودیت‌های جنسیتی، سنی و جسمی و مسئولیت‌های شغلی است. در نمودارهای زیر و جدول ۵، نتایج تحلیل مدل عاملی تأییدی این پرسشنامه آمده است.



نمودار ۱: مقادیر بار عاملی متغیر برابری شغلی



متغیر برابری شغلی (t) نمودار ۲: مقادیر

نمودار شماره (۱) مدل اندازه‌گیری متغیر برابری شغلی را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن شاخص‌ها دارد. با توجه به خروجی نرم‌افزار لیزرل مقدار 2χ محاسبه شده برابر با ۱۶۱,۷۲۸ بود که نسبت به (تقسیم بر) درجه آزادی ۸۱۳ کمتر از عدد ۳ می‌باشد. حد مجاز RMSEA، ۰,۰۸ است. مقدار شاخص‌های CFI و NFI، IFI,RFI,NNFI همه بالای ۰/۹۰ است که اندازه مناسب آن نشان دهنده برازش مدل می‌باشد. همچنین در تمام سوال‌ها میزان (t) بالاتر از ۱,۹۶ بود. با توجه به نمودار شماره (۲) می‌توان بارهای عاملی هر یک از سوال‌های تحقیق را مشاهده کرد. با توجه به مقدار (t) بار عاملی میانگین سوال‌ها نیز مطلوب بود و نشان از وضعیت مناسب تبیین متغیرهای پژوهش دارد.

چنانچه ملاحظه می‌شود با توجه به نمودار (۲) می‌توان قضاوت کرد که تمام سوال‌های به کار رفته برای سنجش متغیر برابری شغلی در سطح اطمینان ۰.۹۹/ معنی‌دار است و از این رو سوال‌های قابل قبولی برای سنجش شاخص برابری شغلی می‌باشد. در جدول (۶) شاخص‌های ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی گزارش شده که نشان می‌دهد الگوی مربوط به متغیر برابری شغلی برازش قابل قبولی دارد.

جدول ۷. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مربوط به متغیر برابری شغلی

شاخص های برازش	χ^2/df	NFI	NNFI	CFI	IFI	RFI	RMSEA
برازش قابل قبول	$3 \leq$	$0.90 \geq$	$0.90 \geq$	$0.90 \geq$	$0.90 \geq$	$0.90 \geq$	$0.08 <$
برازش محاسبه شده	۲/۰۷	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۰۶۴

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که بررسی شد امروزه بحث مربوط به ادراک و به نوعی ضمیر ناخودآگاه کارکنان در سازمان‌ها، مسئله‌ای بسیار مهم و تأثیرگذار برای بسیاری از متغیرهای درون و برون سازمانی است. با نظر به اهمیت این موضوع محققان به دنبال گردآوری و تدوین ابزارهای هستند که بتوان به کمک آن ادراک درونی افراد نسبت میزان برابری و یا نابرابری اعمال شده از جانب مدیریت و به طور کلی جو و فرهنگ سازمانی موجود در سازمان‌های آموزشی را سنجید. در پژوهش حاضر مجموعه‌ای چهار مؤلفه‌ای با ۴۱ گویه اصلی مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن به این شرح است. مؤلفه اول بحث مربوط به حقوق و مزایای شغلی کارکنان سازمانی است. آزمون میزان سنجش این مؤلفه با ضریب بالایی از اعتماد، نشان داد که مسائل مربوط به ادراک کارکنان نسبت به درک برابری آنها از میزان حقوق و دریافتی خود و مقایسه با سایر همکاران مسئله‌ای بسیار مهم و تأثیرگذار بر عملکرد آنها در سازمان است. ضریب کلی تبیین این مؤلفه در تأثیرگذاری بر مفهوم برابری شغلی کارکنان نشان از قابل اطمینان بودن مؤلفه حاضر در سنجش دیدگاه کارکنان در سازمان است که این نتیجه موافق با نتایج پژوهش‌های تقی‌زاده و سلطانی فسقندیس (۱۳۹۶)، کشوری و همکاران (۱۳۹۵)، درویشی (۱۳۹۵) به نقل از شیربگی، سلیمی و بارخدا (۱۳۹۶)، ککی و پراجینه (۲۰۱۰) و سیدجوادی و همکاران (۱۳۸۷) است و تأیید می‌کند که ادراک افراد از برابری نسبت به سایر همکاران هم ردیف خود در موضوع مزایا و حمایت‌های مالی بیشتر بیمه‌ها، مرخصی‌ها و معافیت‌های درمانی و همچنین بی‌توجهی نسبت به ویژگی‌های برجسته افراد و حقوق و دریافتی نابرابر مسئله‌ای بسیار تأثیرگذار در درک برابری در یک سازمان از جانب کارکنان است. این موضوع که در مبانی نظری و پیشینه پژوهش نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفت، بحث مربوط به نابرابری

در دریافتی و امتیازات مادی شغلی که به ویژه در حقوق افراد خلاصه می‌شود همواره در تحقیقات مربوط به سنجش میزان برابری و عدالت در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته و حتی بیشتر پژوهش‌ها معمولاً به این عامل خلاصه می‌شود. پس از تأکید و توجه به ارزش مباحث مالی و مزایای مادی هر شغل در سنجش و ادراک در ضمن تحقیقات مربوط به فرصت‌های برابر شغلی لازم و ضروری است و لزوم استفاده از این مؤلفه و گویه‌های مربوط به آن در ابزارهای سنجش همیشه احساس می‌شود.

در باره موضوع پویایی و ارتقاء شغلی به عنوان یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر ادراک برابری شغلی کارکنان، نتایج پژوهش نشان داد که میزان تأثیر این مؤلفه بر ادراک برابری شغلی کارکنان به مقدار بسیار بالایی است و می‌تواند بار عاملی مثبتی داشته باشد. کارکنان همواره به دنبال ارتقاء و پویایی در هر شرایطی هستند و بیشتر پژوهش‌ها حاکی از آن است که در شرایط مختلف، در صورتی که کارکنان، شرایط ارتقاء شغلی و پیشرفت در سطوح بالاتر سازمانی را داشته باشند، جز در معدودی از افراد، این امکان به شکلی غیرارادی بر درک مثبت موقعیت شغلی‌شان تأثیرگذار خواهد بود که بسیاری از متغیرهای مهم رهبری نیز متأثر از این موضوع خواهد بود. در پژوهش حاضر نیز این نتیجه حاصل شد که معلمان نیز مانند کارکنان سایر سازمان‌ها در شرایطی که بدانند امکان ارتقاء شغلی و زمینه‌های ادامه تحصیل و دوره‌های دانش‌افزایی به صورت برابر برای آنان فراهم است میزان ادراک مثبت شغلی آنها افزایش می‌یابد. همان‌طور که در پژوهش حاضر نیز تأیید شد، برابری در موارد مهمی چون امکان ادامه تحصیل، ارزیابی امتیازهای آموزشی و پژوهشی، امتیازبندی در ارتقاء شغلی، موارد امتیازآور در دوره‌های بازآموزی و دوره‌های حرفه‌ای داخل و خارج از کشور و موارد مشابه مطرح است. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها به ویژه پژوهش‌های جامعه‌شناختی حاکی از آن است که وجود تبعیض و نابرابری در موضوعات جنسیتی، سنی، جسمی، زبانی، نژادی و زمینه‌های مشابه باعث ادراک نابرابری و اعتراض و تشنج اجتماعی خواهد شد. این نتایج همچنین نشان می‌دهند که به جز زمینه‌های اجتماعی اعمال این گونه از نابرابری‌ها و تبعیض‌ها زمینه‌های سازمانی نیز به شکل مشابه واکنش افراد را برمی‌انگیزد و باعث ناامیدی افراد از گردانندگان سازمانی خواهد شد. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که وجود محدودیت‌هایی چون کمبود پست‌های متناسب با افراد با مشکلات جسمانی، تأثیر محدودیت‌های جنسیتی در مسیر ارتقاء شغلی، کمبود تعداد همکاران نسبت به جنس مخالف، تأثیر مخرب محدودیت‌ها در روابط غیررسمی، مشکلات تفکیک جنسیتی با توجه به ویژگی‌های سنی دانش‌آموزان، نگاه نامطلوب به جنسیت و تأثیر آن در کاهش نمره‌های ارزشیابی، تأثیر سابقه در فرصت شغلی مطلوب، سوء استفاده شغلی از مدیریت به شکل سوء استفاده از همکاران با سابقه کم نیز بسیار تأثیرگذار بود. در تأیید این موضوع و برای این طیف از نابرابری، مؤلفه‌ای با مقدار بار عاملی بالا تعریف شد. نتایج به دست آمده در این زمینه نیز با پژوهش‌های آلونسو و همکاران (۲۰۱۷) کورنلیس (۲۰۱۳)، به نقل از شیربگی و همکاران (۱۳۹۶)، مایکلسون و همکاران (۲۰۱۴)، دعائی (۱۳۹۱) و فولگر (۱۹۹۹) مشابهت دارد.

بر طبق مبانی نظری پژوهش، مسئولیت و فشار نقش در سازمان موجب تعارض نقش و همچنین گرانباری نقش افراد می‌شود. در صورتی که چنین فشار کاری با نابرابری در میزان حقوق و مزایای شغلی، فرصت‌های ارتقاء و نابرابری‌های مشابه همراه باشد، منجر به درصد بالایی از نارضایتی شغلی می‌شود و ادامه چنین وضعیتی زمینه‌های نابودی سازمان را در بلندمدت فراهم خواهد آورد. پژوهش حاضر همچنین مؤید آن است که سنگینی مسئولیت و نقش افراد در کنار احساس نابرابری در مواردی همچون عدم اجازه رسیدگی به مسائل خصوصی، توییح بیشتر در شرایط برابر، مقررات طاقت‌فرسا و غیرقابل انعطاف، فشار کاری و مسئولیت‌های بیشتر در شرایط برابر، نابرابری در وضعیت حضور و پویایی سازمانی، غلبه رابطه در اخذ و انجام مسئولیت‌ها، بی‌دقتی در ارزش‌گذاری کار افراد، نابرابری در دسترسی به امکانات و سخت‌افزارهای مطلوب، فقدان آزادی عمل یا تفویض اختیار، فشار سنگین مسئولیت و ساعات کاری، شفاف نبودن مسئولیت شغلی، عدم تأثیرگذاری در سطوح بالای اهداف سازمانی و عدم هم‌فکری و مشورت از طرف مقام بالاتر، موجبات احساس نابرابری در افراد می‌شود. مقدار بار عملی این مؤلفه بر متغیر نابرابری در پژوهش حاضر نشان از تأثیر زیاد این مؤلفه بر ادراک نابرابری معلمان در سازمان‌های آموزشی دارد. این نتیجه تأییدی بر نظریه‌های مشهور **ذهنی انصاف و انصاف فولگر (درویشی)** است و همچنین با نتایج پژوهش‌های ککی و پراجینه (۲۰۱۰) و سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) مطابق است. در نهایت نتایج کلی این اعتباریابی نشان داد که می‌توان با درجه بالایی از اطمینان، چهار مؤلفه وضعیت حقوق و مزایای شغلی (با ۸ گویه)، وضعیت ارتقاء شغلی (با ۹ گویه)، محدودیت‌های جنسیتی-سنی-جسمی (با ۱۱ گویه) و مسئولیت و نقش سازمانی (با ۱۳ گویه) به دست آمده را به عنوان ابزار مطلوب و مورد اعتمادی در پژوهش‌های با موضوع سنجش ادراک برابری شغلی در بین کادر آموزشی مدارس به کار برد. همچنین این یافته‌ها در خصوص مهم‌ترین مؤلفه‌های برابری شغلی نشان می‌دهد که سایر پژوهش‌ها به مؤلفه‌های تا حدودی متفاوت‌تر نسبت به این پژوهش پرداخته‌اند. برای نمونه جنتی (۱۳۹۱) در ابزار ادراک برابری خود بیشتر به مسائل مالی و امتیازات نسبت به سایر واحدها و ادارات اشاره می‌کند اما در پژوهش حاضر مسائلی چون مهم‌ترین محدودیت‌های کاری و مسئولیت‌های مورد نظر نیز مورد بحث قرار گرفته‌اند. در پرسشنامه سائولی و بدیان (۲۰۰۰) نیز که برای بررسی ادراک برابری تنظیم شده است، مؤلفه‌های تمایل به ترک شغل و مشغولیت و مسئولیت زیاد کارکنان را می‌سنجد و به برابری ارتقاء و محدودیت‌های شغلی به شکل فرعی پرداخته است. ابزار تدوین شده در پژوهش حاضر علاوه بر عوامل مورد نظر در پژوهش‌های قبلی و تأیید آنها به بررسی زمینه‌های جدیدی در نابرابری‌های شغلی پرداخته است.

پیشنهاد‌های پژوهش

بر اساس نتایج پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده است، پیشنهاد‌های زیر مطابق

با مؤلفه‌های مورد بررسی ارائه می‌شود:

حقوق و مزایای شغلی

- توجه و تأکید بر حقوق برابر و بر اساس مدارک تحصیلی و شرایط ویژه شغل
- اختصاص اضافه‌کاری و انواع بیمه‌ها و مرخصی‌های شغلی به صورت برابر برای کارکنان در سازمان
- افزایش حقوق سالانه به صورت برابر برای عموم کارکنان و بر اساس شایستگی شغلی در نقش‌ها

ارتقاء شغلی

- فراهم‌سازی شرایط ادامه تحصیل و پویایی شغلی به صورت برابر
- ارتقاء شغلی و سازمانی بر اساس عملکرد و به صورت شفاف
- فراهم‌سازی امکان توسعه شغلی و تغییر سازمانی به صورت برابر و شفاف

محدودیت‌های شغلی

- ارتقاء شغلی به دور از تفاوت‌های سنی، جنسیتی و جسمی برای کارکنان
- پرداخت حقوق و مزایا به دور از تفاوت‌های سنی، جنسیتی و جسمی برای کارکنان
- اعمال قانون برابر در صورت تلاش سازمانی یا تخطی از قانون با توجه به تفاوت‌های سنی، جنسیتی و جسمی برای کارکنان
- اعمال برابری در جذب و استخدام کارکنان بر اساس وضعیت جسمی و جنسیتی کارکنان

مسئولیت‌های شغلی

- رعایت استانداردهای شغلی و کاری بر اساس قوانین کار به صورت برابر
- اعمال قوانین کاری و استخدامی به صورت برابر برای تمامی کارکنان سازمان
- تسهیل تفویض اختیار و تصمیم‌گیری برای کارکنان بر اساس تمرکززدایی و روابط انسانی مطلوب با مدیران
- تعیین و تخصیص نقش و وظایف کاری به صورت برابر و نظارت برابر بر اجرای آن به صورت شفاف
- جلوگیری از ورود روابط خارج از چهارچوب کاری در ارتقاء شغلی کارکنان و شفاف‌سازی در اجرا
- فراهم‌سازی امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مطلوب برای کارکنان و مدارس به صورت برابر با توجه به سطح مدارس
- مشارکت و نظرخواهی از کارکنان در مسائل اجرایی مدرسه و تلاش در جهت فعال‌سازی و پویایی مدارس با هدف مشارکت و همکاری دو جانبه با کارکنان

References

- Abu Nouri, A., & Mohammadi, A. (2017). Investigating the effect of economic policies on inequality of educational opportunities in Iran. *Journal of Education*, 93, 33 (4), 112,93.

- Amiri, M., & Gurkani, F. (2017). The Relationship between Organizational and Perceived Justice Based on Organizational Mediation, *Journal of Educational Leadership and Management*, 11 (3), 9-30.
- 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.
- Aaberge, R., Mogstad, M., & Peragine, V. (2011). Measuring long-term inequality of opportunity. *Journal of Public Economics*, 95(3-4), 193-204.
- American professional men negotiate the impact of racism on their career development. *Journal of African American Studies*, 17(4), 444-460.
- Björklund, A., Jäntti, M., & Roemer, J. E. (2011). Equality of opportunity and the distribution of long-run income in Sweden. *Social Choice and Welfare*, 39(2-3), 675-696.
- Cui, Y., Jiao, H., Wang, G., & Zhao, G. (2018). Organizational justice and management trustworthiness during organizational Change: Interactions of Benevolence, Integrity, and managerial approaches. *Information Processing & Management*.
- Cornileus, T. H. (2013). "I'm a Black man and I'm doing this job very well": How African
- Checchi, D., & Peragine, V. (2010). Inequality of opportunity in Italy. *The Journal of Economic Inequality*, 8(4), 429-450.
- Dunder, T., & Tabancali, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777-5781.
- Davis C., & Nyvastrvm H. (1993). *Human behavior at work (organizational behavior)*. [M. Gray, trans.] Tehran: Center for Public Management .
- Darwishi, A. (2016). *Human resource management Fair management with an organizational justice approach*. Tehran: Sociology Publications.
- Ezzati, M., Rabbani, R., and Jamshidian, A. (2010). "Sociological study of social and economic factors affecting the feeling of injustice among workers". Master Thesis, Faculty of Literature and Humanities, University of Isfahan.
- Ferreira, F. H., & Gignoux, J. (2014). *The measurement of educational inequality: Achievement and opportunity*. The World Bank Economic Review, 28(2), 210-246.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.
- 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.
- Ghasemi Nejad Dehkordi, A., Amirtash, A.D., and Aslankhani, M.I. (2017). The effect of organizational justice on anti-production behaviors mediated by job emotions. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5 (1): 131-117.
 - Herr, R. M., Bosch, J. A., Loerbroks, A., Genser, B., Almer, C., van Vianen, A. E., & Fischer, J. E. (2018). Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: A multilevel investigation. *Journal of Psychosomatic Research*, 111, 15-21.
 - Keshvari, M., Homayouni, A., Yousefi, A.R., and Sotoudehzadeh, P. (1395). Investigating the relationship between employees' perceptions of organizational justice and social accountability in hospitals. *Sadra Journal of Medical Sciences*, 6 (1): 29-44.
 - Khorasani, A., and Kanani Nairi, P. (2011). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior with Employee Satisfaction. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 4 (12), 100-79.
 - Lefranc, A., Pistolesi, N., & Trannoy, A. (2009). Equality of opportunity and luck: Definitions and testable conditions, with an application to income in France. *Journal of Public Economics*, 93(11-12), 1189-1207.
 - Mohammadi, S. (1391). Factors influencing the formation of feelings of abuse among government employees. *Journal of the Cultural Research Society*, 3 (2), 123-156.
 - Mirzaei, H., and Amirkhani, I. (1384). "Investigating the relationship between people's sensitivity to organizational justice and their level of social capital in the organization". Master Thesis, University of Tehran, Tehran.
 - Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015). Organizational Justice, Optimism And Commitment To Change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.
 - Rezaian, A. (2014). *Expect justice and fairness in the organization (advanced organizational behavior management)*. Tehran: Publications: Samat.
 - Salari, H., Ahmadi, Y., and Pak Tinat, A. (1392). Factors Affecting Employees' Attitudes Towards Second Job Incentives Among Hospital Employees. *Journal of Nursing Management*, 2 (3): 25-16.
 - Stearns, E., Banerjee, N., Mickelson, R., & Moller, S. (2014). Collective pedagogical teacher culture, teacher-student ethno-racial mismatch, and teacher job satisfaction. *Social science research*, 45, 56-72.

- True, M.A., Ahmadi, A., and Ramin Mehr, H. (2009). Investigating the Impact of Organizational Justice on Employee Performance, *Organizational Culture Management*, 79-101.
- Taghizadeh, H., and Soltani Fasqandis, G.R. (2017). Investigating the role of the feeling of organizational justice in the tendency of people to corruption in the organization. *Organizational Culture Management*, 15 (2), 529-550.
- van den Bos, K., Poortvliet, P. M., Maas, M., Miedema, J., & van den Ham, E. J. (2005). An enquiry concerning the principles of cultural norms and values: The impact of uncertainty and mortality salience on reactions to violations and bolstering of cultural worldviews. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(2), 91-113.
- Wolfe, S. E., Rojek, J., Manjarrez, V. M., & Rojek, A. (2018). Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. *Journal of Criminal Justice*, 54, 20-29.
- Yean, T. F. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.