

ادراک دانشجو معلمان از فرصت‌های شغلی برابر (مطالعه‌ی موردی: دانشگاه فرهنگیان سنندج)

ناصر شیربگی^{۱*}، جمال سلیمی^۲ و سید جمال بارخدا^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۲۰ صص ۷۶-۵۱ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۱۴

چکیده

در این پژوهش، محققان به بررسی نگرش دانشجویان دانشجو معلمان به برابری شغلی پرداخته‌اند. جامعه‌ی آماری شامل، همه دانشجویان پذیرفته‌شده پردیس فرهنگیان شهرستان سنندج ورودی های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۵ بود. رویکرد پژوهش، توصیفی- تحلیلی بوده و جهت انتخاب نمونه معرف، از روش نمونه‌گیری طبقه ای تصادفی متناسب با حجم استفاده شد. به کمک جدول مورگان حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۸۵ نفر به‌عنوان مشارکت‌کننده موردبررسی قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد سنجش ادراک برابری (وندربلیک^۴، ۱۹۹۹) که شامل ۸ مؤلفه اصلی و ۳۸ گویه است که به کمک تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد که معلمان، نگرش مطلوبی نسبت به برابری شغلی در بدو ورود به این سازمان نداشتند و هم چنین تفاوت معنی‌داری بین نگرش چهار دوره تحصیلی مورد توجه از معلمان استخدام شده نسبت به مؤلفه‌های اصلی شامل: پیش‌بینی، شانس به انجام حرفه، بازخورد و تجدیدنظر، ثبات، انعطاف‌پذیری سؤال‌ها، رفتار مجریان، ارتباطات دوطرفه و محتوای تخصصی سؤالات وجود دارد. درنهایت، تفاوت معنی‌داری مبنی بر دیدگاه متفاوت نسبت به جنسیت دانشجو معلمان و فرصت‌های برابر شغلی برای آن‌ها مشاهده نشد.

کلمات کلیدی: نگرش معلمان، برابری شغلی، استخدام و جایابی.

^۱ دانشیار دانشگاه کردستان

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان

* نویسنده مسئول nshirbagi@uok.ac.ir

مقدمه

عدالت و برابری یکی از میراث‌های شکوهمند و جدایی‌ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده 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 آن‌ها و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل‌تصور نیست؛ بنابراین، اجرای عدالت در جامعه، منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. قانون مساوات و برابری^۱ ایجاب می‌کند که با متقاضیان در هر مرحله از کار، به‌طور یکسان برخورد شود. شخص کارفرما می‌بایستی از بین متقاضیان، شخصی را برگزیند که دارای بهترین شرایط لازم هست (Harris et al. 2013).

فرصت برابر، یکی از اصول قانونی و حقوق بشری است که به ایجاد یک محیط مساوی برای همه به‌منظور بهره بردن از آموزش و پرورش، استخدام و دیگر مزایای مهم اجتماعی که باید بر اساس استعداد و ضعف افراد باشد، اشاره دارد. در عمل، سیاست‌های مربوط به مهیا کردن فرصت برابر این اطمینان را ایجاد می‌کنند که مردم به‌طور ناعادلانه به خاطر نژاد، رنگ، جنس، قومیت، سن و مذهب مورد تبعیض قرار نگرفته‌اند (Doaee, 2010).

برای کسب اطلاع درباره رفتار کلی داوطلب و محرک‌هایی که وی در دوران حیات خود در معرض آن‌ها قرار گرفته و تجاربی که کسب کرده است، در مصاحبه به گزارش‌های لفظی و نحوه رفتار داوطلب در هنگام تجربه هیجان‌های مختلف، متوسل می‌شوند (Saatchi, 2010). گونه‌های مختلفی از مصاحبه استخدامی وجود دارد، ولی نیل به اهداف آن بستگی دارد که مصاحبه‌کننده چه بگوید، چه رفتار از خود نشان دهد و چگونه فضایی برای انجام مصاحبه ایجاد کند. توانایی مصاحبه‌گران در حفظ ثبات، روحیه، نظم سؤالات و نوع سؤالات در نیل به اهداف مصاحبه بسیار مؤثرند (Torrington & Hall, 1987). افراد، کم‌وبیش ظلم را می‌شناسند، تبعیض را می‌شناسند و عدالت را نقطه مقابل ظلم و تبعیض می‌دانند. به بیانی دیگر انسان‌ها برحسب خلقت خود فعالیت‌هایی که می‌کنند و استعدادهایی که از خود نشان می‌دهند، استحقاق‌هایی پیدا می‌کنند. عدالت، رعایت حقوق دیگران و تجاوز نکردن به حدود و حقوق آن‌هاست (Doaee, 2012).

یکی از مهم‌ترین و اولویت‌دارترین قسمت اشتغال، بحث ورود به سازمان، استخدام و جابجایی کارکنان هست که در این بین از جمله کاربردی‌ترین ابزارها جهت شناخت و پذیرش کارکنان، مصاحبه‌های قبیل از ورود به شغل هست.

نیروی انسانی متخصص، مجرب، متعهد و علاقه‌مند به کار در هر سازمان به‌عنوان سرمایه‌ای ارزشمند تلقی می‌شود. مدیران منابع انسانی به اهمیت این مساله پی برده‌اند و می‌کوشند تا در فرایند استخدام کارکنان مناسب‌ترین و زنده‌ترین افراد را برگزینند. زیرا که با این روش، از بسیاری پیامدهای سؤ ناشی از به‌کارگیری کارکنان نالایق به‌طور اعم و معلمان فاقد صلاحیت به‌طور اخص جلوگیری به عمل می‌آید و از هدر رفتن منابع سازمان، اتلاف انرژی، وقت مدیران و به وجود آمدن جو نامطلوب در سازمان اجتناب می‌گردد (Saatchi, 2010). از طرفی، عدالت اقتضا می‌کند که میان شغل و شاغل، بیشترین تناسب وجود داشته باشد، پایه و اساس سازمان وقایعی است که به‌وسیله اعضای آن انجام می‌گیرد، این وظایف باید متناسب با یکدیگر و دارای هماهنگی در جهت رسیدن به اهداف سازمان باشد (Emani, 2010).

با توجه به مساله‌ی موجود در این پژوهش و مسائلی از آن که مورد بررسی قرار گرفت، مشخص است که بحث دیدگاه و ساخت شناختی کارکنان در هر سازمانی و به‌خصوص در آموزش و پرورش از آزمون‌های ورودی قبیل از استخدام، مساله‌ای بحث برانگیز و مورد مناقشه و بررسی است. در این پژوهش نیز محقق به دنبال سنجش نگرش معلمان در خصوص میزان برابری در آزمون قبیل از استخدام آن‌ها در شغل معلمی است و برای این امر مهم پس از تحلیل تأییدی، مهم‌ترین مؤلفه‌های یک آزمون قبیل استخدام در بین معلمان پذیرفته‌شده‌ی آموزش و پرورش، به دنبال اولویت‌بندی نظریات معلمان در خصوص مهم‌تری مؤلفه‌های موجود در زمینه آزمون قبیل از استخدام بوده و نهایتاً مشخص‌سازی این محث است که دیدگاه کلی معلمان آزمون شده در زمینه‌ی میزان برابری در مورد مهم‌ترین مؤلفه‌های این آزمون به چه صورت است.

در سال‌های اخیر هیچ‌کدام از حوزه‌های مدیریت منابع انسانی به‌اندازه فرصت‌های شغلی برابر مورد توجه قرار نگرفته است. به سبب اهمیت این مساله، 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 خود رو به رو خواهند شد. سازمان‌ها در ارتباط با مدیریت منابع انسانی، بدون توجه به حقوق قانونی افراد، دستگاه و خودشان، نمی‌تواند درباره افراد تصمیم‌گیری کنند (Doaee, 2010).

قانون مساوات ایجاب می‌کند که با متقاضیان کار به‌طور یکسان برخورد شود. مدیران باید از بین متقاضیان، شخصی را برگزینند که دارای بهترین شرایط لازم است (Harris, Ooms, Grant.& Marshall-Lucette, 2013) هم چنین باید نشان دهند که گزینش و انتخاب کارمند بر اساس معیارهای مربوط به کیفیت کار صورت گرفته است نه به‌صورت تبعیض‌آمیز. نمی‌توان از افراد متقاضی کار انتظار خصوصیات و ویژگی‌هایی را داشت که وجود آن‌ها برای انجام کار موردنظر الزامی نیست. مساوات بدین مفهوم است که تمامی انسان‌ها دارای هرگونه جنسیت، سن، ریشه قومی و نژادی، ملیت، زبان و اعتقادات مذهبی، عقاید شخصی، معلولیت، وضعیت سلامتی، از ارزش یکسانی برخوردار هستند (Abe, 2011).

در هر سازمان، شغل‌های گوناگونی وجود دارد و لازمه انجام دادن وظایف هر یک از این شغل‌ها نیز، برخورداری از توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی خاصی است. هر فرد نیز استعدادها و توان معینی برای انجام دادن وظایف یک شغل دارد و افراد مختلف از این جهات باهم متفاوت هستند. لازمه انجام دادن وظایف شغلی هر سازمان کسب مهارت‌های خاصی است و برای کسب این مهارت‌ها نیز ابتدا باید استعداد داوطلبان ورود به هر سازمان را مشخص ساخت. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت سازمان آن است که با اختصاص بودجه کافی و جلب همکاری متخصص، شرایطی را به وجود آورد تا بهترین افراد برای تصدی مشاغل گوناگون سازمان انتخاب گردند. برای این منظور ابتدا باید خصوصیات را که منجر به موفقیت فرد در هر شغل می‌شود، مشخص ساخت و سپس ابزار و وسایلی برای اندازه‌گیری این خصوصیات در داوطلبان تصدی آن شغل، استفاده کرد. برای این که مناسب‌ترین فرد برای هر شغل انتخاب شود، ابتدا لازم است جزییات و مشخصات آن شغل خاص شناخته شود و سپس خصوصیات فردی که قرار است تصدی آن را به عهده گیرد، به‌طور دقیق و با ذکر جزییات کامل آن، مشخص گردد؛ بنابراین قانون مساوات و برابری^۱ ایجاب می‌کند که با متقاضیان به‌طور یکسان برخورد شود. مدیر می‌بایستی از بین متقاضیان، شخصی را برگزیند که دارای بهترین شرایط لازم است (Harris, 2013). هم چنین مدیر بایستی بتواند نشان دهد که گزینش و انتخاب کارمند بر اساس معیارهای مربوط به کیفیت کار صورت گرفته است نه به‌صورت تبعیض‌آمیز. نمی‌توان از افراد متقاضی کار انتظار خصوصیات و ویژگی‌هایی را داشت که وجود آن‌ها برای انجام کار موردنظر الزامی نیست. مساوات بدین مفهوم است که تمامی انسان‌ها دارای هرگونه جنسیت، سن، ریشه قومی و نژادی، ملیت، زبان و اعتقادات مذهبی، عقاید شخصی،

معلولیت، وضعیت سلامتی، گرایش جنسی یا موارد دیگر مربوط به فرد باشند، از ارزش یکسانی برخوردار هستند (Abe, 2011).

زندگی کاری بخش مهمی از زندگی اجتماعی ما را تشکیل می‌دهد و ضمن فراهم آوردن فرصت‌های رشد و تکامل می‌توانند بر سلامتی ما نیز لطمه وارد کنند. نابرابری در محیط کار می‌تواند عواقب متفاوتی برای سلامتی زنان و مردان داشته باشد. شناسایی شاخص‌های برابری به روشن‌سازی ابعاد مختلف تساوی حقوق زن و مرد کمک می‌کند. سوفیا لور، 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 به سر می‌بردند (Eftekhari, 2011).

سابقه‌ی مسائل مربوط به برابری و به‌نوعی عدالت در استخدام و شرایط بعد از استخدام ریشه در نظریه‌های بسیار متفاوتی دارند. یکی از نظریه‌های بسیار مشهور که در این زمینه کار شده، نظریه برابری در سازمان است. طبق این نظریه که برای اولین بار توسط استیسی آدامز مطرح شده، بر این اصل استوار است که اشخاص می‌خواهند با آن‌ها به شکلی برابر و با عدالت رفتار بشود. با توجه به این که نظریه‌ی برابری یکی از موضوعاتی است که مبنای نظری آن از فرایندهای مقایسه‌ی اجتماعی حاصل شده است، ضرورت دارد تا مدیر سازمان به‌گونه‌ای مستمر به فرایند مقایسه‌ی اجتماعی توجه داشته باشد و در نتیجه انگیزش را به‌عنوان عاملی متغیر و پویا بنگرد (Rezaian, 2014). یکی از عوامل نابرابری در ایران، نوع نگرش به ایجاد فرصت شغلی است. 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 مسوولان اقتصادی و در نتیجه بروز ناآرامی‌ها در کشور می‌شود (Rezaian, 2014).

(De Cook Woolner, 2003) در بیان تاریخچه "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؛ اما (Bowen, Gillyland & Fulger, 1999) 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.

مسائل مربوط به برابری و عدالت در سازمان‌ها همواره مورد توجه بسیاری از صاحب‌نظران مربوط به سازمان‌ها قرار گرفته است؛ اما مساله اصلی که به صورت خاص مورد غفلت قرار گرفته، موضوع فرصت‌های شغلی برابر است. (Doaee, 2010) از اواخر دهه‌ی ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰، استخدام منصفانه و برابری در روابط با کارکنان و به نوعی فرصت‌های برابر شغلی برای افراد یکی از دغدغه‌های جامعه‌ی آمریکا گردیده است. سه عاملی که در رشد قوانین فرصت‌های شغلی برابر دخالت داشتند عبارت‌اند از:

- تغییر نگرش‌ها نسبت به استخدام تبعیض‌آمیز
- چاپ گزارش‌های روشنگرانه نسبت به مسائل اقتصادی زنان، اقلیت‌ها و کارگران مسن‌تر
- وجود قوانین نامتجانس به علاوه قوانین دولتی تبعیض‌آمیز

اعمال تبعیض در استخدام، در اروپا و به خصوص ایالات متحده دارای پیشینه طولانی است. با آغاز جنبش حقوق مدنی، عموماً نگرش‌ها به طور گسترده‌ای متحول گردید. در اواخر دهه‌ی ۱۹۵۰ و اوایل دهه‌ی ۱۹۶۰، اقلیت‌ها و به ویژه کارگران سیاه‌پوست، با توسل به راهپیمایی‌ها و اجتماعات و گردهمایی‌های مختلف، خواستار اعاده حقوق تضییع شده اجتماعی و شغلی خود شدند. در خلال این دوره، مسائل استخدامی زنان هم مورد توجه قرار گرفت. این حرکت تا اندازه زیادی باعث گردید که نگرش‌ها نسبت به این مساله تغییر کند. در اواخر قرن ۱۹، جامعه‌ی آمریکا از اعمال تبعیض‌های استخدامی در این کشور آگاه گردید. علی‌رغم این که در سال ۱۸۶۶ کنگره‌ی آمریکا قوانین مدنی را مبنی بر این که همه‌ی افراد بدون توجه به نژاد آن‌ها، حق برخورداری از قوانین را به صورت مساوی دارند، تصویب کرد (Mickelson & Moller, Stearns, Banerjee, 2014)

درویشی (۱۳۹۵) چهار نظریه‌ی مشهور در زمینه‌ی عدالت و برابری در سازمان را مورد توجه قرار می‌دهد:

۱. **نظریه‌ی برابری**: فرض کلی نظریه‌ی 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، محاسبه کرده است و این نسبت‌ها را با یک دیگر مقایسه می‌کند. برابری در

صورتی وجود خواهد داشت که نسبت پیامد به درونداد شخص یا نسبت پیامد به درونداد شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد و در صورتی که این معادله برقرار نشود، نابرابری حاکم خواهد بود.

۲. **تئوری شناخت ارجاعی**^۱: تئوری شناخت‌های ارجاعی (Fulger, 1987, 1993) تلاشی برای شناخت زیرمجموعه‌های تئوری برابری هست. این تئوری می‌گوید که یک قضاوت ناعادلانه، نتیجه‌ی یک موقعیت ویژه است؛ که در آن فرد مورد نظر باور دارد که یک ماحصل مطلوب تر وجود دارد که بر اثر یک فرایند جایگزین به وجود می‌آید. مورد ارجاعی در این مدلف به آگاه بودن فرد از رویه‌های جایگزین مربوط می‌شود که به ماحصل مربوط تر منجر می‌شوند. اگر فرد، درک بی‌ثباتی و عدم مشروعیت در میان گروه داشته باشد، تمایل بیشتری دارد که مجموعه‌ای از جایگزین‌های شناختی را برای این موقعیت ایجاد کند، در نتیجه بر اساس تئوری شناخت ارجاعی، ارائه‌ی این جایگزین‌ها افراد را به سمت این که موقعیت غیرمنصفانه‌ای دارد، سوق می‌دهد.

۳. **تئوری انصاف فولگر**^۲ تئوری انصاف می‌گوید که بی‌عدالتی اجتماعی وقتی اتفاق می‌افتد که یک فرد برای پاسخگو نگه داشتن شخص دیگر برای موقعیتی که بهزیستی انسانی (هم مادی و هم روان شناختی) را تهدید می‌کند، تواناست (Fulger, Corpanzano & Byrne, 1998, 2001)

بر اساس تئوری انصاف، سه فرایند لازم وجود دارند که هر سه باید قبل از این که یک موقعیت بتواند برای بی‌عدالتی اجتماعی تفسیر شود، اتفاق بیفتد، ۱. اول باید یک موقعیت نامطلوب اتفاق بیفتد؛ یعنی که کمی بدبختی باید به چشمان شخص قربانی بیاید و فرد احساس ستم دیدگی کند. فولگر و کروپانزانو، این جنبه از فرایند را "هست" نامیده‌اند. ۲. دوم باید مشخص شود که چه کسی در مقابل بی‌عدالتی پاسخگوست، در این فرایند، فرد ارزیابی می‌کند که آیا هدف (شخص یا موجود ستمگر که برای این موقعیت پاسخگوست) می‌تواند رفتار متفاوتی داشته باشد. این فرایند به‌عنوان جزء "می‌توانست" در تئوری انصاف شناخته شده است. ۳. فرایند سوم تئوری انصاف، جزء "می‌بایست" است. خلاصه، تئوری انصاف می‌گوید که در راستای تعیین این که آیا یک موقعیت مورد نظر منصفانه است، سه قضاوت مختلف باید انجام شود. این قضاوت‌ها در تقابل با منفی بودن موقعیت قرار می‌گیرند، اعمال فرد هدف یعنی ستمگر و رفتار اخلاقی کارکنان با سناریوهای ضد واقعی از چگونگی هست، می‌توانست، می‌بایست، باید جایگزین شوند (Linde and Fulger, 1997, base, 1998, Tyler)

۴. **تئوری ذهنی انصاف**^۱: 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 (Linde, 2001) به آن معضل اجتماعی بنیادین می‌گوید. مساعدت هویت شخصی به یک هویت اجتماعی می‌تواند در جهت تجهیز اهداف یک شخص و حفاظت و تأمین هویت اجتماعی یک موجودیت کمک کند، اما شخص را در خطر استثمار، عدم پذیرش و فقدان هویت قرار می‌دهد. بر اساس وجود احتمال استثمار شدن و تهدید هویت برای شخص، افراد اغلب در مورد ارتباطشان با مرجع قدرت، احساس عدم اطمینان می‌کنند. این عدم اطمینان، افراد را به پرسیدن این سؤالات رهنمون می‌سازد. مثل این که، آیا مرجع قدرت، قابل اعتماد است، آیا مرجع قدرت، با او با یک روش بی‌تعصب و بدون یک جانب‌نگری رفتار می‌کند، آیا مرجع قدرت، او را به‌عنوان یک عضو مشروع جامعه، سازمان یا گروه کاری نگاه می‌کند. (van den Bos, Poortvliet, Maas, Miedema & van den Ham 2005).

پیشینه‌ی پژوهش

روانشناسان سازمانی و صنعتی در تلاش برای تعیین اعتبار و قابلیت اطمینان قضاوت‌های مبنی بر ابزارهای ارزیابی و نیز در تلاش برای کشف متغیرهای روان‌شناختی مختلف تأثیرگذار بر این قضاوت‌ها، بیش از ۶۰ سال است که به مطالعه و بررسی مصاحبه‌های استخدامی پرداخته‌اند. صدها مقاله در این زمینه منتشر شده‌اند و صدها مقاله‌ی دیگر نیز به ارائه‌ی خلاصه‌ای از این وضعیت کنونی این حوزه‌ی تحقیقاتی پرداخته‌اند. تا قبل از انتشار مقاله‌ی اسمیت که در سال ۱۹۷۶ در این مجله منتشر شد، هیچ اثری در زمینه‌ی مرور پیشینه‌ی تحقیقاتی انجام‌شده در این حوزه تألیف نشده بود؛ اما از آن زمان تاکنون آثار بسیاری در این زمینه منتشر شده‌اند.

واگنر، اولین پژوهشگری بود که در سال ۱۹۴۹ مروری بر پیشینه‌های تحقیقاتی نوشته‌شده در زمینه‌ی مصاحبه‌های استخدامی را انجام داد. او متوجه شد که یکی از اولین تحقیقات در زمینه‌ی مصاحبه‌های استخدامی در سال ۱۹۱۱ انجام شده است و این امر او را واداشت تا مروری بر تمامی تحقیقات پیشین انجام‌شده در این حوزه داشته باشد. او در مقاله‌ای که در سال ۱۹۱۱ منتشر کرد، گزارش کرد که ارزیابی‌هایی که توسط سه معلم از هوش پنج دانش‌آموز با استفاده از مصاحبه صورت گرفته‌اند دارای اعتبار و قابلیت اطمینان بسیار پایینی هستند. این در حالی است که

(Scot,1915) در مقاله‌ای که در سال ۱۹۱۵ منتشر کرد، گزارش کرد که مصاحبه‌ها در حوزه‌های صنعتی نیز دارای اعتبار و قابلیت اطمینان پایینی هستند. (Wagner,1949)

رسولی، 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. (Rasoli,2013)

اگر در پژوهشی گزارش کرده است که در جوامع چند فرهنگی، فرصت‌های برابر استخدام، موضوعی است که هم به عدالت اجتماعی و هم به مفهوم اقتصاد سالم مربوط می‌شود و مدیریت استراتژیک تنوع، به یک دامنه وسیع‌تر از افکار و توانمندی‌های نیروی انسانی نیاز دارد و یک چشم انداز وسیع‌تر برای نوآوری و رقابت در آینده ارائه می‌دهد. (Oppper,2006)

کینان و ودربرن در پژوهشی دریافتند که در مصاحبه‌های به‌عمل‌آمده از دانشجویان دانشگاه‌های اسکاتلند، پرسش‌هایی که بیشترین محبوبیت را داشته‌اند، به ترتیب پرسش‌ها مربوط به موضوعاتی از قبیل: دانش و اطلاعات مربوط به شغل/سازمان، مشارکت در فعالیت‌های فوق برنامه، جنبه‌های غیردانشگاهی زندگی دانشگاهی و جنبه‌های دانشگاهی زندگی دانشگاهی بوده‌اند. (Kinan & wederbren,1980)

رووم (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و رضایت شغلی یافته است. وی درعین حال متذکر می‌شود که رضایت شغلی صرفاً به‌وسیله پاداشی که فرد دریافت می‌کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می‌شود، تعیین نمی‌شود.

پورتر و استیرس (۱۹۷۳) مشاهده کردند که رضایت شغلی یک متغیر میانجی است. در نتیجه، ادراک برابری میزان رضایت یا نارضایتی را تعیین می‌کند؛ و رضایت شغلی، تصمیم فرد را در باقی ماندن یا ترک سازمان معین می‌سازد (SHokrkan & Anami,2004).

تیلر و سنیزک با استفاده از زمینه‌ها و پرسش‌ها موجود در تحقیقات قبلی دریافتند که دانشجویان دانشگاه‌های آمریکای مرکزی در مصاحبه‌های استخدامی به موضوعات و پرسش‌ها، دیدگاه متفاوتی از دانشجویان اسکاتلندی دارند. موضوعاتی که بیشترین محبوبیت را در میان دانشجویان آمریکای مرکزی داشتند، به ترتیب عبارت‌اند از: فعالیت‌های فوق برنامه مصاحبه‌شوندگان، جوانب غیردانشگاهی زندگی دانشگاهی، دانش و اطلاعات متقاضیان در مورد

شغل و شرکت، جوانب دانشگاهی زندگی دانشجویی و پیشینه تحصیلی و خانوادگی متقاضیان. این در حالی است که در تحقیقات بعدی که در این زمینه انجام شدند، مشخص شد که پرسش‌ها مصاحبه‌کنندگان به سه دسته اصلی تقسیم می‌شوند: ۱. صلاحیت‌های عمومی متقاضیان (مانند: مهارت‌های بین فردی، توانایی‌های ارتباطی، سوابق کاری) ۲. میزان مهارت‌ها و دانش مربوط به شغل مورد نظر، ۳. تحرک جغرافیایی. (Tiler & Senizek, 1984) از طرف دیگر (Nhuren, 1981) با مطالعه کیفی ۱۴ مصاحبه استخدامی ضبط‌شده دریافت که پرسش‌ها مصاحبه‌کنندگان با توجه به نوع شغلی که برای آن مصاحبه می‌کنند، متفاوت هستند. مصاحبه‌کنندگان هنگامی که می‌خواهند کسی را برای مشاغل متصدی رسیدگی به حساب مشتری‌ها استخدام کنند در پرسش‌ها خود برانگیزش مصاحبه‌کنندگان، اهداف و مقاصد پولی آن‌ها تمرکز دارند. هنگامی نیز که می‌خواهند افرادی را برای شغل کپی‌رایت استخدام کنند، در پرسش‌ها مصاحبه بر خلاقیت، هوش و قدرت انطباق آن‌ها تمرکز دارند.

سکالر در بررسی مفهوم اعتبار اجتماعی الگویی اثرگذار با قابلیت پذیرش فرایند انتخاب کاندیدهای شغلی را ارائه کرد. اگرچه این الگو به صورت گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است اما می‌تواند تأثیری فراوان بر طرز تفکر سایر منتقدان درباره واکنش‌های مربوط به عدالت برابری داشته باشد. الگوی بیان‌شده چهار عامل دارد که عبارت است از:

۱. اطلاعاتی که در زمینه موقعیت شغلی و سازمان مورد نظر در اختیار متقاضیان قرار می‌گیرد، ۲. میزان مشارکت فعال متقاضیان در روند انتخاب ۳. شفافیت روند انتخاب به گونه‌ای که متقاضیان بتوانند اهداف و ارتباط آن را با ملزومات شغلی درک کنند ۴. امکان ارائه بازخورد قابل قبول بر فرم و محتوای مصاحبه. (Skaler, 1993)

بررسی مورگان پژوهشی با عنوان گزینش اعضای هیات داوران در انگلستان و ولز به انجام رساند، این پژوهش او را به بررسی نقش‌های اعضای حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای رهنمون کرد و به این نتیجه‌گیری سوق داد که در روابط بین این نقش‌ها، مشکلاتی به وجود می‌آید. پیشنهاد او این بود که بین نقش‌های حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای، تمایزی آشکار ایجاد شود و نقش‌های مکمل، اساس کار قرار گیرد نه نقش‌های رقابتی. در شرایطی که کنترل‌کنندگان غیرحرفه‌ای در گزینش کارکنان شرکت می‌کنند، نطق‌های مکمل به این صورت است که مدیران یا حرفه‌ای‌ها روند تعیین نظام‌مند ملاک‌های شغلی، تمهید روش‌های متعدد برای کسب شواهدی درباره مقتضیات کلیدی شایستگی‌های مورد نظر را و گردآوری نشانه‌های مستدل دال بر نقاط ضعف و قوت داوطلبان را در

قالب نمودار کامل به‌گونه‌ای رهبری و مدیریت کنند که اعضای غیرحرفه‌ای برای تصمیمات نهایی‌شان از آن‌ها استفاده کنند. (Morgan,1997)

هاردی معتقد است که در برخی کشورها، گرایش زیادی به شرکت دانش آموزان در انتخاب معلمان و مدیرانشان وجود دارد. می‌گویند که در همه مدارس متوسطه لیتوانی، دانش‌آموزان مجاز بودند در فرایند گزینش شرکت کنند. (Hardy,2002) (Dones,1996) موردی از هوشمندی دانش‌آموزان را در ارزیابی توانایی مای بالقوه معلم در یک مدرسه‌ی انگلیسی شرح می‌دهد.

واکر و همکاران در تحقیقات خود در زمینه‌ی اعتماد به بررسی واکنش متقاضیان به فعالیت‌های گزینشی سازمان‌ها پرداختند. آنان به‌منظور الگویی مفهومی جهت بررسی روابط میان تعامل گزینشی متقاضیان شغلی با سازمان استخدام‌کننده و جذب سازمانی از سه نظریه مدیریتی استفاده کردند. این سه نظریه عبارت‌اند از: علامت‌دهی، کاهش عدم قطعیت، مدیریت عدم قطعیت. آن‌ها گزارش کردند که عدالت سازمانی می‌تواند از طریق قاطعیت، منطقی مثبت بر جذب سازمان اثرگذار باشد. آن‌ها همچنین شواهدی را مبنی بر تأثیر سازوکارهای قاطعیت منطقی بر جذب سازمانی یافتند و اظهار داشتند که این روابط، پویا و مستلزم توجه بیشتر به ارتباطات، تعاملات و سیاست‌های موجود در روند گزینش هستند. (Walker et al,2013).

کورنلیس پژوهشی تحت عنوان برابری فرصت‌های شغلی برای پرستاران برحسب صلاحیت آن‌ها انجام داده است. برای اولین بار برخی از عوامل اثرگذار در فرصت‌های استخدامی پرستاران را برحسب صلاحیت آن‌ها گزارش کردند. نشان می‌دهد که قومیت، رابطه معناداری با احتمال دریافت اولین پیشنهاد شغلی دارد. فرصت‌های شغلی پیشنهادشده به گروه‌های سیاه‌پوست آفریقایی و آسیایی/چینی حتی باوجود کنترل فاکتورهای دانشگاه و شاخه پرستاری، بسیار بدتر از فرصت‌های شغلی پیشنهادشده به پرستاران سفیدپوست بریتانیایی بودند. اعتمادبه‌نفس 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. (Cornileus,2013).

آلونسو و همکاران، 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. (Alonso et al, 2017)

فرضیه‌های پژوهش

۱. نگرش معلمان استخدام‌شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به مؤلفه‌های اصلی آزمون استخدامی در حد مطلوبی است.
۲. بین نگرش معلمان استخدام‌شده، نسبت به مؤلفه‌های اصلی متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی، تفاوتی وجود ندارد.
۳. بین جنسیت معلمان استخدام‌شده، نسبت به مؤلفه‌های اصلی متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی، تفاوتی وجود ندارد.
۴. بین نگرش چهار دوره‌ی مورد توجه از معلمان استخدام‌شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به نابرابری در آزمون ورودی، تفاوت معنی‌داری نسبت به آزمون استخدامی، تفاوت معنی‌داری ملاحظه نمی‌شود.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی است. در تحقیقات توصیفی، محقق به دنبال توصیف شرایط موجود است.

جامعه‌ی آماری و نمونه‌ی پژوهش: جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر، شامل همه دانشجویان تربیت معلم مرکز استان کردستان به تعداد ۱۰۳۷ نفر بوده است. برای انتخاب نمونه معرف از جامعه مزبور، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کمک جدول مورگان ۲۸۵ به‌عنوان نمونه انتخاب شد و پرسشنامه‌ها به‌صورت تصادفی بین آن‌ها پخش شد. جدولی که به نام جدول مورگان معروف است، یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. در این جدول، به ازای مقادیر مختلف از اندازه‌های جامعه با استفاده از فرمول کوکران نمونه را برآورد کرده‌اند؛ یعنی شما هر یک از اعداد این جدول را در فرمول کوکران قرار دهید همین حجم نمونه را مشاهده خواهید کرد. برای آزمون این ادعا، اعداد این جدول را در فرمولی که توسط سایت پارس مدیر در بحث محاسبه آنلاین حجم نمونه برنامه‌نویسی شده است، وارد کنید. نتیجه را خودتان مشاهده خواهید کرد؛ بنابراین جدول مورگان چیزی جز همان کاربرد فرمول کوکران نیست.

ابزار: برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از در این پژوهش از پرسشنامه‌ی استاندارد (Wonderlic, 1999)، شامل ۳۸ گویه استفاده شده است. با استفاده از تحلیل اکتشافی گویه‌های این

پرسشنامه در زیرمجموعه‌ی ۸ مؤلفه‌ی اصلی شامل: ۱. پیش‌بینی (۱ تا ۵) ۲. شانس به انجام حرفه (۶ تا ۹) ۳. بازخورد و تجدیدنظر (۱۰ تا ۱۷) ۴. ثبات (۱۸ تا ۲۰) ۵. انعطاف‌پذیری سؤال‌ها (۲۱ تا ۲۴) ۶. رفتار مجریان (۲۵ تا ۲۸) ۷. ارتباطات دوطرفه (۲۹ تا ۳۳) ۸. محتوای تخصصی سؤالات (۳۴ تا ۳۸) مورد تأیید قرار گرفته بود برای تحلیل عاملی تأییدی نیز پژوهشگران در این پژوهش از نرم‌افزار لیزرل استفاده کرده‌اند، در این امر، پس از حذف خطاهای کواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرارداد.

یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری‌شده در این پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد ارائه و بحث قرار گرفت. در ابتدا، داده‌ها به‌صورت فراوانی در بخش توصیفی مورد ارائه قرار گرفته و سپس محققان بعد از آزمون نرمال بودن داده‌های پژوهش به کمک تحلیل تأییدی در مدل معادلات ساختاری، گویه‌های پرسشنامه را مورد تأیید قرار داده و نتایج آن را گزارش کرده‌اند. درنهایت مهم‌ترین فرضیه‌های پژوهش به کمک آزمون‌های مربوط در بخش آمار استنباطی مورد ارزیابی قرار گرفتند.

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش، توزیع افراد نمونه برحسب متغیرهای جنسیت و سال ورود در جدول شماره ۱، گزارش شده است؛ با توجه به یافته‌های جدول زیر می‌توان گفت از مجموع ۲۸۵ نفر از افراد نمونه؛ ۱۴۶ نفر مرد و ۱۳۹ نفر زن بودند. هم‌چنین این که ورودی‌های سال دوم با ۱۲۹ نفر بیشترین و ورودی مای سال چهارم با ۳۳ نفر کمترین فراوانی را داشتند.

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک جنسیت و سن

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۴۶	۵۱/۲
زن	۱۳۹	۴۸/۸
سال ورود	فراوانی	درصد
سال اول	۶۳	۲۲/۱
سال دوم	۱۲۹	۴۵/۳
سال سوم	۶۰	۲۱/۰
سال چهارم	۳۳	۱۱/۶

در ادامه، از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. با توجه به جدول ۲، آزمون اسمیرنوف کولموگروف اگر سطح معنی‌داری برای همه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگ‌تر از سطح آزمون (۰.۰۵) باشد، توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۲: آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیر پژوهش و ابعاد آن

متغیرها	سطح معنی‌داری	اماره آزمون
پیش‌بینی	۰/۱۱۹	۱/۲۳۰
شانس	۰/۷۴۲	۰/۷۷۶
ثبات	۰/۲۳۷	۱/۰۰۸
انعطاف‌پذیری	۰/۰۹۸	۱/۲۹۷
رفتار	۰/۱۴۱	۱/۲۱۹
ارتباط دوطرفه	۰/۰۶۹	۱/۳۳۲
محتوا	۰/۲۱۰	۱/۰۲۵
بازخورد و تجدیدنظر	۰/۶۸۱	۰/۸۲۵
برابری شغلی	۰/۸۶۴	۰/۶۰۰

همان‌طور که از داده‌های جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون برای همه متغیرها بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه این متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال هستند. به منظور اطمینان از کفایت نمونه‌گیری و معنی‌داری کفایت داده‌ها، مقادیر کیزر-میر-الکین (KMO) و آزمون بارتلت مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون نشان داد که شاخص کفایت نمونه‌گیری، کیزر میر الکین^۱ ۰/۷۷۹ است، بنابراین اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب و هم چنین، مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. بر این اساس، شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم است.

در جدول ۳، نتایج تحلیل مدل عاملی تأییدی مرحله‌ی اول، به تفکیک هر یک از عامل‌های پژوهش حاضر آمده است. همان‌طور که این جدول نشان می‌دهد، تمام خرده مؤلفه‌ها دارای همبستگی معنی‌دار با مؤلفه‌ها هستند. به دیگر سخن، تحلیل عاملی تأییدی ساختاری نشان می‌دهد، تمام خرده مؤلفه‌ها دارای بار عاملی معنی‌داری هستند.

جدول ۳: بارهای عاملی و واریانس تبیین شده هر یک از گویه‌ها

مؤلفه	گویه	بار عاملی	واریانس تبیین شده
پیش‌بینی	ارتباط عملکرد خوب در آزمون با عملکرد خوب در شغل	۰/۷۶۹	۰/۵۹۱
	ارتباط نمره‌ی خوبی در آزمون با عملکرد خوب در شغل	۰/۳۹۸	۰/۱۵۸
	فهم نسبت به فرایند کلی آزمون	۰/۶۴۸	۰/۴۱۹
	انتظار قبلی از آزمون	۰/۳۴۳	۰/۱۱۷
	اطلاعات در مورد شکل و نحوه‌ی فرمت آزمون	۰/۳۶۳	۰/۱۳۱
شناس	اعتقاد نسبت به مهارت‌ها و توانایی‌های خود در این آزمون	۰/۴۱۷	۰/۱۷۳
	فرصت نشان دادن مهارت‌های شغلی خود	۰/۴۲۳	۰/۱۷۸
	فرصت نشان دادن مهارت‌های شغلی برای دیگران	۰/۳۹۰	۰/۱۵۲
	اثبات توانایی در آزمون	۰/۳۶۰	۰/۱۲۹
ثبات	اجرا شدن یک دست آزمون میان تمامی متقاضیان	۰/۶۲۲	۰/۳۸۶
	عدم وجود اختلاف در توزیع و اجرای آزمون بین متقاضیان	۰/۳۹۰	۰/۱۵۲
	عدم وجود تمایز در رفتار مجریان آزمون	۰/۴۵۳	۰/۲۰۵
انعطاف‌پذیری	برخورد آزادانه طی روند آزمون	۰/۳۸۴	۰/۱۴۷
	پاسخ صادقانه مجریان آزمون طی به سؤالات	۰/۶۹۴	۰/۴۸۱
	پاسخ مستقیم مجریان به سؤالات معمولی	۰/۵۲۲	۰/۲۷۲
	عدم پنهان‌کاری مجریان آزمون، طی روند آزمون	۰/۶۳۶	۰/۴۰۴
رفتار	کم‌کاری مجریان آزمون در طی روند برگزاری	۰/۴۰۵	۰/۱۶۴
	احترام با متقاضیان طی برگزاری آزمون	۰/۷۲۹	۰/۵۳۱
	دادن آسودگی خاطر پس از پایان آزمون	۰/۶۳۹	۰/۴۰۸
	رضایت شیوه‌ی رفتار برگزارکنندگان در محل آزمون	۰/۴۴۲	۰/۱۷۸
ارتباط دوطرفه	تعامل و ارتباط کافی طی روند آزمون	۰/۵۰۲	۰/۲۵۲
	توانایی سؤال پرسیدن	۰/۴۴۸	۰/۲۰۰
	رضایت تعامل و ارتباطی که با برگزارکنندگان	۰/۳۹۲	۰/۱۵۴
	توانایی سؤال پرسیدن در صورتی که بروز هرگونه ابهام	۰/۶۱۲	۰/۳۷۵
	احساس راحتی از دغدغه‌های خود طی روند	۰/۳۸۰	۰/۱۴۴
محتوا	مغرضانه نبودن محتوای آزمون	۰/۵۵۳	۰/۳۰۶
	شخصی نبودن کلیت آزمون	۰/۴۳۰	۰/۱۸۴
	مناسب بودن محتوای سؤالات آزمون	۰/۳۸۴	۰/۱۴۷
	ارتباط روشن محتوای آزمون با شغل و حرفه	۰/۴۱۰	۰/۱۶۸
	واضح بودن ارتباط محتوای آزمون با شغل معلمی	۰/۵۲۱	۰/۲۷۱
	دادن فرصت بررسی مجدد نتیجه‌ی آزمون	۰/۵۰۴	۰/۲۵۴

۰/۲۲۸	۰/۴۷۷	دادن فرصت مشورت درباره‌ی نتیجه‌ی آزمون
۰/۲۶۸	۰/۵۱۸	رضایت‌بخش بودن روند بررسی مجدد نتیجه‌ی آزمون
۰/۴۰۰	۰/۶۳۳	امکان بررسی مجدد نتیجه‌ی آزمون برای سایر متقاضیان
۰/۵۰۷	۰/۷۱۲	کافی بودن فرصت‌ها برای مرور نتیجه‌ی آزمون
۰/۲۷۵	۰/۵۲۴	امکان اطلاع دقیق از زمان اعلام نتیجه‌ی آزمون
۰/۲۸۶	۰/۵۳۵	اطلاع از بازخورد در مورد نتیجه‌ی آزمون
۰/۱۵۲	۰/۳۹۰	رضایت از مدت‌زمان بازخورد نتیجه‌ی آزمون

جدول ۴: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی هریک از مؤلفه‌های اصلی پژوهش

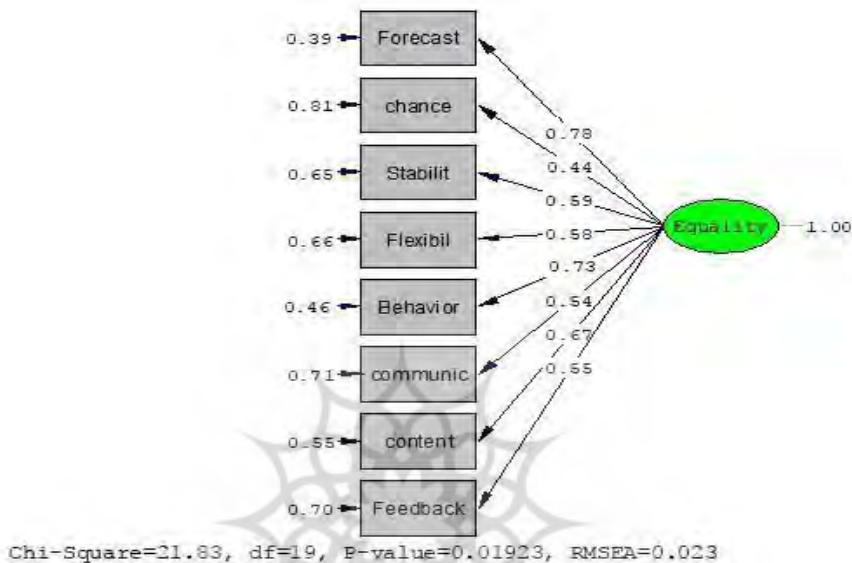
شاخص‌های برازش							مؤلفه
RMSEA	RFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	χ^2/df	
۰/۰۶۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۹	۲/۶۳	پیش‌بینی
۰/۰۷۵	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۵	۲/۴۱	شانس
۰/۰۵۴	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۸۰	ثبات
۰/۰۰۰	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۲۰	انعطاف‌پذیری
۰/۰۸۲	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۵	۲/۹۳	رفتار
۰/۰۴۷	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۹	۱/۶۴	ارتباط دوطرفه
۰/۰۵۰	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۳	۲/۰۸	محتوا
۰/۰۴۶	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۹۲	۱/۷۲۲	بازخورد و تجدیدنظر

پس از تعیین اعتبار گویه‌های هر شاخص، همه شاخص‌ها تحت یک شاخص کلی موردسنجش قرار خواهند گرفت؛ بنابراین، این شاخص از مجموع معرف‌های شاخص‌های جزئی بررسی شده تشکیل شده است. مدل اندازه‌گیری هر یک از این شیوه‌ها، در مدل شماره ۱ آمده است. بر اساس این مدل اولیه، مشخص می‌شود که روابط مابین همه متغیرهای آشکار (مؤلفه‌ها) و متغیر پنهان (متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی) دارای مقدار t بیش از ۱/۹۶ هستند و از این رو معرف‌های قابل قبولی به شمار می‌روند.

جدول ۵: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی هریک از مؤلفه‌های اصلی پژوهش

شاخص‌های برازش							متغیر
RMSEA	RFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	χ^2/df	
۰/۰۲۳	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۸	۱/۱۴	برابری شغلی در استخدام و جایابی

با توجه به شاخص‌های برازش جدول ۵، می‌توان نتیجه گرفت که ابزار اندازه‌گیری طراحی شده برای متغیر برابری شغلی در استخدام و جابجایی از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.



مدل ۱: مدل اندازه‌گیری با ضرایب استاندارد

فرضیه‌ی اول پژوهش

۱. نگرش معلمان استخدام‌شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به مؤلفه‌های اصلی آزمون استخدامی در حد مطلوبی است.

جدول ۶: نتایج آزمون T تک نمونه‌ای پیرامون وضعیت متغیر پژوهش و ابعاد آن

متغیر	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
پیش‌بینی	۱/۹۲۴	۰/۳۳۳	۲.۵	-۲۹/۱۶۴	۲۸۴	/۰۰۰
شانس	۲/۲۴۱	۰/۴۹۵	۲.۵	-۸/۸۱۶	۲۸۴	/۰۰۰
ثبات	۲/۷۱۷	۰/۷۶۸	۲.۵	۴/۹۹۳	۲۸۴	/۰۰۰
انعطاف‌پذیری	۲/۵۴۳	۰/۵۳۹	۲.۵	۱/۳۷۲	۲۸۴	/۱۷۱
رفتار	۲/۴۵۷	۰/۴۹۶	۲.۵	-۱/۴۳۲	۲۸۴	/۱۵۳

ارتباط دوطرفه	۲/۴۰۲	۰/۵۳۲	۲.۵	-۳/۱۰۵	۲۸۴	۰/۰۰۲
محتوا	۲/۳۹۳	۰/۵۸۵	۲.۵	-۳/۰۶۵	۲۸۴	۰/۰۰۲
بازخورد و تجدیدنظر	۲/۶۰۴	۰/۵۸۷	۲.۵	۲/۹۹۸	۲۸۴	۰/۰۰۳
برابری شغلی در استخدام و جایابی	۲/۴۱۸	۰/۲۵۴	۲.۵	-۵/۸۴۹	۲۸۴	۰/۰۰۰

در جدول (۶) نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای درزمینه وضعیت نگرش معلمان استخدام‌شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به مؤلفه‌های اصلی آزمون استخدامی آورده شده است. یافته‌ها نشان داده میانگین وضعیت نگرش معلمان نسبت به برابری شغلی در استخدام و جایابی در مجموع، برابر ۲/۴۱۸ و میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با ۲/۵ بود (با توجه به این که طیف پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه ۴ درجه‌ای بود). مقدار T برابر ۵/۸۴۹- و سطح معناداری حاصل ($P < 0/001$) بود. با توجه به این که مقدار تی معنی‌دار است، لذا نتیجه گرفته می‌شود که وضعیت نگرش معلمان استخدام‌شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به برابری شغلی در استخدام و جایابی با اطمینان، ۰/۹۹ کمتر از متوسط بود. هم چنین ابعاد پیش‌بینی، شانس، ارتباط دوطرفه و محتوا با توجه به این که مقدار تی معنی‌دار و میانگین این ابعاد کمتر از میانگین فرضی بود، لذا نتیجه گرفته می‌شود که وضعیت نگرش معلمان استخدام‌شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به این ابعاد با اطمینان ۰/۹۵ کمتر از متوسط بود. برای ابعاد ثبات و بازخورد و تجدیدنظر نیز مقدار تی معنادار بود اما میانگین به‌دست‌آمده از میانگین فرضی بیشتر بود و بنابراین می‌توان گفت وضعیت این دو بعد از دید معلمان استخدام‌شده با اطمینان ۰/۹۵ بیشتر از متوسط بود؛ اما ابعاد انعطاف‌پذیری و رفتار با توجه به این که مقدار تی آن‌ها معنادار نبود، بنابراین نمی‌توان گفت اختلاف بین میانگین به‌دست‌آمده با میانگین فرضی معنادار است و بنابراین این ابعاد در سطح متوسطی قرار داشتند. با توجه به این توضیحات نتیجه گرفته می‌شود که فرض اول پژوهش مبنی بر مطلوب بودن نظر معلمان استخدام‌شده نسبت به میزان برابری در بین افراد شرکت‌کننده در آزمون رد می‌شود و نتایج حاکی از عدم رضایت افراد هست.

در ادامه به رتبه‌بندی ابعاد متغیر اصلی پژوهش از طریق آزمون فریدمن پرداخته شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

فرضیه‌ی دوم پژوهش

۲. بین نگرش معلمان استخدام‌شده نسبت به مؤلفه‌های اصلی متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی، تفاوتی وجود ندارد.

جدول ۷: ماتریس اولویت‌بندی نگرش معلمان نسبت به مؤلفه‌های اصلی متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی

رتبه	میانگین رتبه	مؤلفه	ردیف
هشتم	۲/۳۰	پیش‌بینی	۱
هفتم	۳/۹۸	شانس	۲
اول	۵/۴۳	ثبات	۳
سوم	۵/۱۰	انعطاف‌پذیری	۴
چهارم	۴/۹۳	رفتار	۵
پنجم	۴/۶۳	ارتباط دوطرفه	۶
ششم	۴/۴۶	محتوا	۷
دوم	۵/۱۷	بازخورد و تجدیدنظر	۸

مقدار خی دو: ۳۳۹/۴۱۳ درجات آزادی: ۷ سطح معناداری: ۰/۰۰۱

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که مقدار مربع کای با ۷ درجه آزادی و هم چنین سطح معناداری ۰/۰۰۱ است؛ بنابراین فرض صفر در فرضیه‌ی دوم محقق رد می‌شود و با توجه به جدول می‌توان گفت نگرش نسبت به مؤلفه‌های اصلی متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی از دید معلمان، متفاوت است. بر این اساس می‌توان گفت مؤلفه ثبات در رتبه اول و مؤلفه پیش‌بینی در رتبه آخر، از مؤلفه‌های برابری شغلی و استخدام در جایابی قرار دارد (سایر نتایج جدول ۸).

فرضیه‌ی سوم پژوهش

۳. بین جنسیت معلمان استخدام‌شده نسبت به مؤلفه‌های اصلی متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی، تفاوتی وجود ندارد.

جدول ۸: وضعیت دیدگاه‌های دو نمونه معلم مرد و زن در متغیر برابری شغلی

متغیر	جنسیت	میانگین	تفاوت دو میانگین	درجه آزادی	مقدار سطح معناداری
برابری شغلی در استخدام و جایابی	مرد	۲/۴۱۳	۰/۰۰۶	۲۸۳	۰/۰۹۴
	زن	۴۰۶			

در ادامه با توجه به دو متغیر جنسیت و سال ورود، به مقایسه دیدگاه معلمان برحسب این دو متغیر از برابری شغلی و استخدام در جایابی پرداخته شد. با توجه به جدول (۸) مشاهده می‌شود که تفاوت دیدگاه‌های دو نمونه معلم مرد و زن در متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی معنادار نیست و با توجه به جدول می‌توان نتیجه گرفت که معلمان مرد و زن، دیدگاه یکسانی نسبت به برابری شغلی در استخدام و جایابی دارند. در نتیجه، فرضیه سوم پژوهش مبنی بر عدم تفاوت بین دیدگاه‌ها، برحسب جنسیت تأیید می‌شود.

فرضیه ی چهارم

با توجه به نتایج جدول ۹: بین نگرش چهار دوره‌ی مورد توجه از معلمان استخدام شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به برابری در آزمون ورودی، تفاوت معنی‌داری نسبت به آزمون استخدامی، تفاوت معنی‌داری ملاحظه نمی‌شود.

جدول ۹: توصیف آماری وضعیت متغیر پژوهش برحسب سال ورود

سال ورود				شاخص‌های توصیفی	متغیر
سال چهارم	سال سوم	سال دوم	سال اول		
۳۳	۶۰	۱۲۹	۶۳	تعداد	برابری شغلی در استخدام و جایابی
۲/۵۳	۲/۴۴	۲/۳۹	۲/۳۵	میانگین	
۰/۳۰۷	۰/۲۵۰	۰/۲۵۱	۰/۲۰۹	انحراف معیار	

جدول ۱۰: تأثیر متغیر سال ورود بر متغیر پژوهش

متغیر	شاخص‌ها	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	میزان F	سطح معناداری
برابری شغلی در استخدام و جایابی	بین گروهی	۰/۸۴۴	۳	۰/۲۸۱	۴/۵۰۴	۰/۰۰۴
	درون گروهی	۱۷ /۵۶۰	۲۸۱	۰/۰۶۲		
	کل	۱۸ /۴۰۵	۲۸۴			

با توجه به جدول (۱۰) آزمون آنالیز واریانس یک‌راهه نشان می‌دهد که تأثیر متغیر سال ورود بر متغیر پژوهش در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است که نتیجه به نابرابری نگرش معلمان ورودی سال‌های مختلف نسبت به متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی دارد. نهایتاً با توجه به این که

بین دیدگاه معلمان نسبت به متغیر پژوهش برحسب سال ورود، تفاوت معنی‌داری وجود داشت، به‌منظور انجام مقایسه‌های دوه‌دو و تشخیص این که معنی‌دار بودن نتایج، ناشی از تفاوت بین کدام دسته از گروه‌ها بوده است، از آزمون تعقیبی توکی استفاده گردید.

جدول ۱۱: آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی برحسب سال

ورود

سال ورود	سال ورود	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری
چهارم	اول	۰/۱۸۶	۰/۰۵۳	۰/۰۰۳
	دوم	۰/۱۴۳	۰/۰۴۸	۰/۰۱۸

با توجه به نتایج جدول فوق، بین نگرش معلمان ورودی سال چهارم، با معلمان سال اول و دوم در رابطه با متغیر برابری شغلی در استخدام و جایابی، تفاوت معناداری وجود دارد. بدین معنی که گروه معلمان ورودی سال چهارم دیدگاه بهتری نسبت به برابری شغلی در استخدام و جایابی به نسبت معلمان ورودی سال اول و دوم داشتند. در نتیجه در این جا برای این دو ورودی، فرض سوم پژوهش مبنی بر عدم تفاوت بین گروه‌ها نیز رد شده است و بین دیگر گروه‌ها، تفاوت معناداری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث برابری و به‌نوعی ادراک کارکنان از نابرابری در هرکدام از مراحل کاری مساله‌ای مهم و قابل توجه است، موارد بسیاری در جریان برابری و نابرابری در سازمان‌های مختلف مورد ارزیابی و ادراک کارکنان قرار می‌گیرند؛ تمامی این موارد در همه‌ی مراحل شغلی می‌توانند نوعی ادراک در کارکنان نسبت به شکل‌گیری و ادراک برابری و نابرابری در کارکنان ایجاد کنند؛ از جمله‌ی این موارد برای افرادی که در حال ورود به یک سازمان هستند و می‌توانند ارزیابی از شرایط ورودی خود نسبت به شانس برابر یا نابرابر داشته باشند، می‌توان به مؤلفه‌های پیش‌بینی، شانس به انجام حرفه، بازخورد و تجدیدنظر، ثبات، انعطاف‌پذیری سؤال‌ها، رفتار مجریان، ارتباطات دوطرفه و محتوای تخصصی سؤالات در بدو ورود و گزینش افراد اشاره کرد؛ که این ادعا هم در این پژوهش و هم در موارد مشابه ای همچون (Tiler & Senizek, 1984)، (Nhuren, 1981)، (Skaler, 1993)، تئوری برابری و تئوری انصاف (Folger, 2001)، مورد تأیید مجدد، قرار گرفت که این بحث گویای این مساله است که محققان آتی می‌توانند مؤلفه‌های نام‌برده را جهت سنجش ادراک به برابری افراد مورد توجه قرار دهند. در طول فرآیند ارزیابی سازمان و شرایط محیطی آن، همواره ادراک کارکنان

نسبت به این مساله که در مقایسه با سایر همکاران در شرایط برابر، نسبت به آن‌ها نابرابری و تبعیض قائل می‌شوند، می‌تواند زمینه‌ساز مشکلات بسیاری بوده که نمونه‌هایی از آن در این پژوهش مورد توجه و ارائه قرار گرفته شد. با توجه به این شرایط در بسیاری از موارد محققان پس از بررسی شرایط و تحلیل موقعیت به این نتیجه رسیده‌اند که کارکنان نسبت به نابرابری ادراک مثبتی داشته و شرایط خود را در مقایسه با کارکنان نابرابر می‌دانند که این امر مهم در پژوهش حاضر و پژوهش‌های (wagner,1949)، (Rasoli,2013)، کینان و ودربرن^۱ (Kinan & wederbren, کورنلیس (Cornileus,2013)، (Morgan,1997) و (Harris, Ooms, Grant.& (Marshall-Lucette, 2013) نیز مورد تأیید قرار گرفت که این مساله نیازمند توجه ویژه بوده و به‌نوعی تجدیدنظری در فرآیند گزینش و استخدام افراد در سازمان‌ها را ضروری می‌داند.

با توجه به این مساله، واضح است که افراد مشارکت‌کننده در آزمون‌های جایابی و استخدام، در صورت مشاهده کم‌ترین نابرابری، احساس نابرابری نسبت به مجریان و جو آزمون پیدا کرده و به‌نوعی ملموس این مساله را از خاطر نخواهند برد. نتیجه‌ی مساله‌ی دوم پژوهش نیز نشان داد که ماتریس اولویت‌بندی نگرش معلمان نسبت به مؤلفه‌های اصلی، نشان از رتبه‌بندی متفاوت هر کدام از مؤلفه‌ها داشت، این نتیجه موافق با پژوهش‌های (Doaee.2012)، (Torrington & Hall, 1987)، (Borg& Gall.2005)، (Delavar, 2011)، (Rezaian,2014)، (Lewis and Peter, 2008) است؛ اما مخالف با پژوهش (Alonso et al,2017) است. این نتیجه به این معنی است که در هر مقطع یا دوره‌ای که آزمون‌های جایابی جهت استخدام برگزار می‌شود، احساس نسبت به نابرابری در مشارکت‌کنندگان متفاوت است، برای مثال، شاید در یک دوره رفتار مجریان و ارتباطات دوطرفه در فرآیند آزمون، تأثیرگذار باشد؛ اما در مقابل، در دوره‌ای دیگر افراد چند مؤلفه‌ی دیگر را عامل نابرابری بدانند. این مساله در تئوری ذهنی انصاف (۲۰۰۵) نیز قبلاً مورد بحث قرار گرفته بود که افراد برحسب ذهنیت خود احساس و ذهنیت متفاوتی نسبت به بی‌عدالتی و نابرابری دارند.

جنسیت هم مساله‌ای است که در اکثر بررسی‌ها در حوزه‌ی مطالعات سازمانی، جایگاه متفاوتی داشته و عکس‌العمل‌های متفاوتی را گزارش کرده است، همان‌طور که مشاهده شد، در اکثر پژوهش‌ها در شرایطی که ادراک مربوط به نابرابری در کارکنان و جو یک سازمان موجود بوده، مساله‌ای فراگیر وجود دارد و کم‌تر مربوط به جنسیت خاص و ویژگی‌های جسمی کارکنان بوده است که در پژوهش حاضر نیز عدم وجود تفاوت معنی‌دار بین جنسیت معلمان استخدام‌شده نسبت به مؤلفه‌های اصلی متغیر برابری شغلی مورد تأیید قرار گرفته و این نتیجه نشان می‌دهد آزمونی که در یک دوره‌ی خاصی با شرایط مخصوص به خود برگزار می‌شود، مشارکت‌کنندگان آن، چه مرد و

چه زن شرایط یکسانی را مشاهده می‌کنند، به این معنی که نابرابری ادراک‌شده در سطح بسیار کمی به مسائلی چون ویژگی جنسیتی افراد برگشته و بیشتر همان‌طور که در این پژوهش نشان داده شد، ناشی از فاکتورهای خارجی چون مؤلفه‌های موردبحث است هم چنین این نتیجه، تأییدی بر نتایج پژوهش‌های (Abe, 2011) و (Alonso et al, 2017) است؛ اما این نتایج شواهدی را مخالف (Borg & Gall, 2005), (Delavar, 2011), (Morgan, 1997), (Rasooli, 2013), (Tiler & Senizek, 1984), (واکر و همکاران (Walker et al, 2013), (Nhuren, 1981) در این زمینه ارائه می‌دهد. در مقابل این استدلال که ادراک نابرابری کارکنان در بسیاری موارد از جنسیت کارکنان تأثیر نمی‌پذیرد. مسأله‌ی مربوط به نگرش کارکنان در هر دوره زمانی نسبت به نابرابری، در بسیاری از موارد گزارش شده، متفاوت است و نشان از تفاوت معنی‌دار ادراک کارکنان در هر دوره زمانی نسبت به این مسأله دارد. در این پژوهش نیز نشان داده شده است که تفاوت معنی‌داری بین نگرش چهار دوره‌ی موردتوجه از معلمان استخدام‌شده در دانشگاه فرهنگیان نسبت به برابری شغلی مشاهده می‌شود. همان‌طور که بررسی شد در هر دوره، ادراک به نابرابری در ابعاد و مؤلفه‌های متفاوتی خود را نشان می‌دهد؛ به این معنی که اولویت دیدگاه افراد نسبت به نابرابری شغلی در آزمون دوره‌های مختلف، متفاوت است. نتایج این پژوهش نیز موافق با پژوهش‌های (Doaee, 2011), (Torrington, 1987), (Hall, & Borg & Gall, 2005 Translation Nasr et al 2011), (Delavar, 2011), (Hanli, Farbi & Makan, 2010), (Rezaian, 2014) است؛ اما مخالف با پژوهش‌های (Alonso et al, 2017) است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت که اهمیت نگرش معلمان در رفتار و بازده کاری آن‌ها، وجود احساس عدالت و انصاف در روند استخدام و مسیر شغلی شان می‌شود و سبب می‌گردد که نسبت به حرفه خود باعلاقه و تعهد بالاتر کار کنند و هم چنین وجود این شرایط سبب می‌گردد در سازمان آموزش و پرورش نیروهایی به کار آموزش و تدریس مشغول باشند که اولاً، توانایی بالاتری از خود نشان داده باشند و در ثانی، شرایطی برای پیشرفت و توسعه سازمان ایجاد می‌گردد که از توانایی‌های حداکثری نیروی انسانی استفاده کند. در این راستا، در بدو ورود به سازمان و استخدام نیروها، مجریان جذب و پذیرش معلمان با طرح آزمون‌ی استاندارد با منابع مشخص و در نظر گرفتن عملکرد و نمره افراد در آزمون می‌توانند شرایط ابتدایی را برای تمامی متقاضیان حرفه معلمی به شکل برابر تدارک ببینند. ایجاد شرایطی همچون: اطلاع‌رسانی به‌موقع و تعامل و پاسخگویی مجریان آزمون‌های استخدامی با متقاضیان می‌توانند از سردرگمی متقاضیان کم کرده و شرایطی و با طرح سؤال‌اتی مناسب به لحاظ محتوای و هم سویی با شغل و نیز اعلام نتایج در زمان‌های مشخص و طبق دستورالعمل مشخص؛ فرایند برابری در جذب و پذیرش را هر چه بهتر اعمال کنند. پیشنهاد می‌گردد در فرایند جذب و پذیرش متقاضیان در حرفه معلمی، متصدیان امر با بررسی نگرش متقاضیان شرکت‌کننده در آزمون و هم چنین معلمان خود، شرایطی

را که در ایجاد احساس و نگرش برابر می‌تواند اثرگذار باشد، شناسایی کرده و مسیر را برای عدالت و فرصت برابر شغلی ایجاد کنند. ممکن است عوامل دیگری بر درک نگرش معلمان به فرصت‌های شغلی برابر در استخدام و جایابی موجود باشد که در این پژوهش؛ با توجه به محدودیت‌های زمانی و استفاده از ابزار پرسشنامه به صورت کامل موردبررسی قرار نگرفته باشد در همین رابطه، پیشنهاد می‌گردد با انجام پژوهش‌های دیگر عوامل زمینه‌ای و سازمانی مربوط به فرصت‌های شغلی برابر در استخدام و جایابی از دیدگاه مدیران سازمان، معلمان و متقاضیان موردبررسی قرار گرفته و الگوی فرصت‌های شغلی برابر در استخدام و جایابی سازمان آموزش و پرورش طراحی گردد.

References

- Abtahi, S.H. (2010). Human Resource Management (Nineteenth Edition). Tehran: Payame Noor University Publishing. [in Persian]
- Abe, Y. (2011). The Equal Employment Opportunity Law and labor force behavior of women in
- Japan. Journal of the Japanese and International Economies, 25(1), 39-55.
- 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.
- Armstrong, M. (2012). "Handbook of human resource Management practice", London, by Kogan page limited.
- Boon, S, Johnston, B, & Webber, S. (2007). A phenomenographic study of English faculty's conceptions of information literacy. Journal of Documentation, Vol. 63, No. 2, pp. 204-228.
- Cal, M & Borg, W, Gal. (2005) Quantitative and qualitative research method in education and psychology, translation by Nasr et al. (2011). Tehran: Shahid Beheshti University Press. [in Persian]
- 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.
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. Personnel Psychology, 50, 655-702.
- De kok Jan, E.T., Uhlaner, L (2003). family ownership and management and professional HRM practices: Empirical and theoretical perspectives. Eim and Erasmus University Rotterdam.

- Darwishi, A (2016). Fair Human Capital Management Human Resource Management with Organizational Justice Approach, Tehran Sociology Publishing. [in Persian]
- Middlewood , D. (1994). Human resource management in schools and colleges (translation by Jawand Baqaei Roori, 2002). Mashhad: Ferdowsi University Publishing, Mashhad. [in Persian]
- Delavar,A . (2011). Methodology of Research in Psychology and Educational Sciences (Thirteenth Edition). Tehran: Publishing Edition. [in Persian]
- Doaee, H . (2010). Advanced Human Resources Management (Employees and Management). Mashhad: Publishing House of Hedayat Nour. [in Persian]
- Delavar, A . (2003). Theoretical and practical foundations of research in humanities and social sciences. Tehran: Roshd Publishing. [in Persian]
- Eftekhari, A, M, E.A (2012). Comparison of the Charismatic Theory with Imam Khomeini's Leadership, Journal of Islamic Revolution Research, 1 (20), 9-28. [in Persian]
- Emani,j(2008). Internal Relations International consent is fraudulent and court-building in exceptional terms Bandarabas. Islamic Azad university andaraba. [in Persian]
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (۱۹۹۹). Organizational justice and human resource management (Vol. 7). Sage publications.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management (Vol. 7). Sage.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (2001). Organizational justice and human resource management (Vol. 7). sage publications
- Harris, Michael M. (1989).“Reconsidering the Employment Interview : A Review of Recent Literature and Suggestions for Future Research ,”Personnel Psychology.
- Vroom, V, H (1970).Industrial Social Psychology. Hand book of Social Psychology.
- 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.
- Harris, G. L. A. (2013). Multiple marginality: How the disproportionate assignment of women and minorities to manage diversity programs reinforces and multiplies their marginality. Administration & Society, 45(7), 775-808.
- Opper, I. (2006). Culturaiiy responsive service delivery information for service providers: Ethnic Communities Council of Queensland.
- Rezaeyan, A . (2014). Expectations of Justice and Justice in the Organization (Advanced Organizational Behavior Management),samt publishing. [in Persian]
- Rasouli, R. (2013). Investigating the relationship between the sensitivity of employees to respect organizational justice and their social capital rank Organization, Social-Cognitive Journal, 2 (4) 111-۱۲۴. [in Persian]

- Saatchi, M. (2010). How to Interview? How to get interviewed? (Second Edition). Tehran: Virayesh publishing. [in Persian]
- 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.
- Saatchi, M. (2013). *Psychology of Work (Application of Psychology in Work, Organization and Management)*. Tehran: Publishing Edition. [in Persian]
- SHokrkan, H & Naami, A. (2004). Investigating the Relation Between Simple and Multiple Organizational Justice with Job Satisfaction, *The Work and Society Monthly* 82(51) 27-34.
- Torrington D. & L. Hall, (1987). *Personal Management*, Prentice Hall International, Englewood Chiffs.
- 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.

