

## Teachers' lived experiences of discrimination in education in Mahenshan city

Hamid Aligolizadeh<sup>1</sup>, Rouhollah mahdiuon<sup>2</sup>, Abolfazl Gasemzadeh<sup>3</sup>

1. Ma in educational administration in Azarbaijan Shahid Madani University.

2. Associate Professor in Educational Administration, Department of Education, Azarbaijan Shahid Madani University,

3. associate prof in education department at Azarbaijan Shahid Madani University

\*Corresponding Author: **Rouhollah mahdiuon**, E-mail: [rmahdiuon@gmail.com](mailto:rmahdiuon@gmail.com)

### **Abstract**

**Background and Aim:** When people with equal roles and positions gain unequal benefits, discrimination has occurred. the feeling of discrimination also exists in all societies and organizations, including in education. The present study has investigated the teachers' lived experiences of discrimination in education in Mahenshan county

**Methods:** The research approach is qualitative, by using phenomenological method with a criteria-based sampling method, a number of teachers who had experience of discrimination in their work place were selected as the study population and semi structural -interviews. In total, in this research, interviews were conducted with fifteen teachers from Mahenshan county as participants. After conducting the interviews, the obtained data were analyzed using the phenomenological method based on Granheim's model (2004); In order to check the validity and guarantee the scientific accuracy of the research process and results, the criteria of researcher self-review and member checking, were used.

**Results:** Findings shows that; Lack of attention to the welfare of teachers (with 4 categories), the influence of politics in selecting people for positions (with 2 categories), injustice in the organization and transfer of teachers (with 2 categories), discrimination in paying overtime (1 category), injustice in the distribution of facilities between Schools (with 2 categories), ignoring the image of the teacher (with 1 category), shows the existence of injustice and discrimination in the desired educational area.

**Conclusion:** In order to achieve justice in education at Mahenshan couty It is necessary: fair distribution of educated manpower and experienced teachers, avoiding politicization of management and institutionalizing stability of management, creating a suitable environment for teachers to benefit from favorable facilities and creating opportunities to continue the education of educators.

**Keywords:** Discrimination, living experiences, educational justice and Mahneshan County Teachers

**DOI:** 10.22098/pbeo.2023.13197.1029

**Received:** 2023/07/11

**Accepted:** 2023/09/13

## تجارب زیسته معلمان از تبعیض در آموزش و پرورش شهرستان ماهشان

حمید علیقلی زاده<sup>۱</sup>، روح اله مهدیون<sup>۲</sup>، ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی<sup>۳</sup>

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، آذربایجان شرقی، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، آذربایجان شرقی، ایران.

۳. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، آذربایجان شرقی، ایران.

\* نویسنده مسئول: روح اله مهدیون، رایانامه: [rmahdiuon@gmail.com](mailto:rmahdiuon@gmail.com) E-mail:

### چکیده

**زمینه و هدف:** وقتی افراد با نقش و موقعیت برابر از مزایای نابرابر برخوردار می شوند، تبعیض رخ داده که علاوه بر خود تبعیض احساس تبعیض نیز در همه جوامع و سازمانها از جمله در آموزش و پرورش وجود دارد. پژوهش حاضر، به بررسی تجارب زیسته معلمان از تبعیض در آموزش و پرورش شهرستان ماهشان پرداخته است.

**روش:** رویکرد پژوهشی این پژوهش کیفی می باشد بدین صورت که با استفاده از رویکرد کیفی (روش پدیدارشناسانه) با روش نمونه گیری ملاک محور با تعدادی از معلمانی که دارای تجربه تبعیض در آموزش و پرورش ماهشان بودند به عنوان جامعه مورد مطالعه انتخاب و مصاحبه های نیمه ساخت یافته انجام گرفت؛ در مجموع، در این پژوهش با پانزده نفر از معلمان شهرستان ماهشان به عنوان مشارکت کنندگان، مصاحبه انجام گرفت پس از انجام مصاحبه ها، داده های به دست آمده با استفاده از روش پدیدارشناسی مبتنی بر مدل گران هایم (۲۰۰۴) تحلیل شدند؛ به منظور بررسی روایی و تضمین دقت علمی روند و نتایج تحقیق به دست آمده از معیارهای خود بازمی بینی محقق و کنترل اعضا استفاده گردید.

**یافته ها:** یافته های حاصل از پیاده سازی و تحلیل مصاحبه ها به روش پدیدارشناسی نشان می دهند مواردی چون؛ عدم توجه به رفاه فرهنگیان (با ۴ مقوله)، تأثیر سیاست در انتخاب افراد برای پست ها (با ۲ مقوله)، بی عدالتی در سازمان دهی معلمان و انتقالی (با ۲ مقوله)، تبعیض در پرداخت اضافه کاری (۱ مقوله)، بی عدالتی در تقسیم امکانات بین مدارس (با ۲ مقوله)، نادیده گرفتن وجهه معلم (با ۱ مقوله)، نشان دهنده وجود بی عدالتی و تبعیض در منطقه آموزشی مورد نظر می باشد.

**نتیجه گیری:** برای تحقق عدالت در آموزش و پرورش شهرستان ماهشان، توزیع عادلانه نیروی انسانی تحصیل کرده و فرهنگیان مجرب، پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت ها و نهادینه نمودن ثبات مدیریت، ایجاد زمینه مناسب برای بهره مندی معلمان از امکانات رفاهی مطلوب و ایجاد فرصت های مناسب برای ادامه تحصیل فرهنگیان، ضروری است.

**واژه های کلیدی:** تبعیض، تجربه زیسته، عدالت آموزشی، معلمان شهرستان ماهشان

DOI: 10.22098/pbeo.2023.13197.1029

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۲

## مقدمه

عدالت از جمله مفاهیم تاریخی فلسفه سیاسی است که از گذشته تا به امروز، جزء آرمان های بشر بوده است. این مفهوم یکی از خواسته های جدایی ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل می دهد (سرمدی و معصومی فرد، ۱۳۹۴). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آن هاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان هاست. ادراک عدالت سازمانی الزامی اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان ها و رضایت شخصی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرش ها و رفتارهای آنان نقش مهمی را ایفا می کند (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). از آنجا که آموزش و پرورش عامل اصلی توسعه و پایداری در هر کشور است و ایجاد هرگونه فرصت و زمینه برای تحول و بهینه سازی در آموزش و پرورش نقش اساسی در رشد و توسعه علوم و فنون و به دنبال آن توسعه یک کشور ایفا می کند توجه به عدالت سازمانی امری اساسی است. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می شود که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی در سازمان هاست (گرینگ، ۲۰۰۴).

تبعیض در محل کار در ابعاد مختلف و مرتبط اما مستقل از هم وجود دارد. از جمله تبعیض نامحسوس « رفتار منفی یا دوسوگرایانه نسبت به اقلیت های اجتماعی بر اساس عضویت در وضعیت اقلیت آن ها اعمال می شود که لزوماً آگاهانه نیست و احتمالاً قصدی مبهم دارد» (جونز پدیی و همکاران، ۲۰۱۶). و تبعیض رسمی یعنی به میزانی که پیامدهای مستقیم مرتبط با شغل دارد. از نظر هدف تبعیض می تواند ارادی باشد. در پرتو هنجارهای معاصر برای برابری طلبی، تبعیض نامحسوس در محیط های کاری مدرن فراگیر می شود - به ویژه زمانی که عاملان ناهماهنگی شناختی بین این هنجار و باورهای خود را تجربه می کنند (جونز و همکاران، ۲۰۱۷).

تحقیقات نشان داده است که فرایندهای برابری و عدم وجود تبعیض نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (باس، ۲۰۰۱). بر طبق نظریه عدالت یکی از انتظاراتی که کارکنان از سازمان و مدیرانشان دارند رفتار عادلانه با آنان می باشد. بنابراین زمانی که با کارکنان عادلانه و اخلاقی رفتار می شود آنان نیز به نحوی در صدد جبران برمی آیند که این می تواند از طریق مشارکت بیشتر آنان در کار و صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام کار صورت گیرد (ساکس، ۲۰۰۶). عدالت سازمانی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع تخصیص ها و منابع و پاداش ها و نقش مهمی در عملکرد سازمانی، تعهد، رضایت شغلی و رفتار شهروندی دارد (فلیت و هالی، ۲۰۱۳). روح الهی، احمد و مشهور الحسینی، ۱۳۹۴). تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها و احساسات و نگرش های افراد را تحت تأثیر قرار دهد. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک عدالت در سازمان ها توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۹).

1. Jones, Peddie, et al

2. Discrimination

3. Sachs

4. Fleet and Holly

5. Zhang and et al

در تحقیقات علوم انسانی، برابری و مساوات سازه‌ای تلقی می‌شود که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می‌گردد در یک رویکرد، در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می‌آید که بیشتر افراد آن را عادلانه ادراک نمایند. مطالعه درباره برابری در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است و مجموعه‌ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در برمی‌گیرد جالب آنکه موضوع عدالت سازمانی، یکی از پرارجع‌ترین موضوعات مطالعه سازمانی در دهه‌های اخیر بوده است (مقیم، ۱۳۸۵). گرینبرگ نیز معتقد است که ادراک برابری و عدم وجود تبعیض بین افراد، برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان ضرورتی اساسی است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد (گرینبرگ، ۲۰۰۴). در واقع می‌توان گفت که عدالت نقش یک انسجام بخش را در سازمان ایفا می‌کند بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست (فولگر، ۲۰۰۱).

حال این بحث مطرح است که اگر کارکنان مشتاق بالندگی و پیشرفت دریابند که دیگران بدون هیچ‌گونه تلاشی و به راحتی مدارج ترقی را طی کرده و به سطوح بالاتر ارتقا می‌یابند، انصاف و برابری در سازمان رعایت نمی‌شود و نوعی بی‌عدالتی بر سازمان حاکم است، احتمال دارد آنان نیز از تلاش و کوشش اجتناب ورزند؛ اما اگر الزامات عدالت و برابری به درستی در سازمان رعایت شود و اقدامات و فعالیت‌های کارکنان برای توسعه توانمندی‌های خویش و سازمان لحاظ شود و هرگونه پاداش، تشویق و ترفیع بر این اساس در نظر گرفته شود و همه کارکنان نیز این عدالت را احساس و ادراک نمایند، رضایت از جنبه‌های گوناگون کار افزایش یافته، احتمالاً تمایل به پیشرفت و ترقی در کارکنان دوچندان می‌شود. بدین ترتیب این امر وظیفه مدیر است که با رعایت عدالت و برابری در سازمان، موجبات افزایش انگیزش، میل به پیشرفت و رضایت کارکنان را فراهم ساخته و آنان را در جهت توسعه و بالندگی سازمان برانگیزد (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۶).

عدالت آموزشی می‌تواند آموزش و پرورش ما را در همه حوزه‌ها دچار تحول کند و زمینه بروز استعدادها و توانمندی‌ها را در سطح کلان فراهم آورد. در این عصر زراندوزی‌ها و بی‌عدالتی، عدالت به زلال چشمه‌ای می‌ماند که می‌تواند روح را بالابد و خصوصاً تحقق این اصل در آموزش و پرورش می‌تواند فردای روشن را برای فرزندان این دیار به ارمغان آورد. همچنین در سطح کلان آموزش و پرورش منجر به تأمین رفاه افراد و برقراری عدالت اجتماعی می‌شود (بولت، ۲۰۰۶، به نقل از حسنی و همکاران؛ ۱۳۹۳).

بنابراین با توجه به مشاهداتی که در چند سال گذشته از روند سازمان‌دهی افراد توجه کمتر از طرف مدیران به امتیازات کسب‌شده توسط معلمان، حقوق و مزایا، حفظ شان و مقام معلم، کوبیدن بر طبل دانش آموز سالاری به صورت کورکورانه، افت جایگاه معلم در اجتماع به خاطر تبلیغات غلط و نبود مدیران خوب و کارآمد، دریافت نکردن حقوق کافی، عدم پرداخت وام‌های با درصد کم به همه معلمان و پرداخت آن به یک گروه خاصی در اداره و همچنین مدیران داخل سازمان نیز با دیدی شاید تحمیلی از بالا نگاه برابری نسبت به معلمان با توجه به شایستگی آن‌ها ندارند و دیده می‌شود کسی که شایسته نیست در پست مهم مدیریتی قرار می‌گیرد. همه این‌ها می‌توانند گوشه‌ای از نابرابری و تبعیض باشند که در حق معلم روا می‌دارند و امیدوارم با تحقیقی که صورت می‌گیرد اندک تغییری در نگاه مدیران نسبت به معلمان ایجاد شود. با وجود پژوهش‌هایی در مورد تجربه زیسته از تبعیض و بی‌عدالتی در سازمان‌ها و کمبود این گونه پژوهش‌ها در آموزش و پرورش، پژوهشگران بر آن شدند تا با استفاده از رویکرد کیفی به توصیف تجارب زیسته معلمان از تبعیض در آموزش و پرورش ماهانشان بپردازد تا شاید گامی در جهت روشن شدن ابعاد مسئله تبعیض برداشته شود.

1. Greenberg

2. folger

3. bolt

## روش

پژوهش حاضر یک پژوهش کیفی از نوع تجربه‌ی زیست شده یا همان پدیدار شناختی است که با جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق برای روشن تر شدن پدیده‌ی مورد بررسی آغاز می‌شود؛ مصاحبه مطمئن‌ترین و بهترین ابزار جمع‌آوری داده‌هاست (کوهن، ۱۹۹۲). روش تحقیق کیفی برای دیدگاه جدید درباره یک وضعیت آشنا و یا برای توصیف و تصویر نمودن زمینه‌هایی که قبلاً تحقیق زیادی در مورد آن صورت نگرفته و نیز روشن سازی روابط بین متغیرهایی که قبلاً روشن نشده‌اند مناسب است (گری، گرو و سادرلند، ۲۰۱۶). این روش بر درک تجربه انسان، همان گونه که وجود دارد، از طریق جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل دقیق مواد کیفی که روایتی و ذهنی هستند، تاکید می‌کند (پولیت، ۲۰۱۰). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مدل گران‌هایم و لاندمن<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) استفاده گردید. آنالیز محتوا یکی از روش‌های تجزیه و تحلیل مطالعات کیفی است که به وسیله آن داده‌ها خلاصه، توصیف و تفسیر می‌شوند و برای تعیین درون مایه‌های غالب و اصلی استفاده می‌شود که روشی مناسب برای بررسی تجارب و نگرش افراد به موضوعی خاص است. در این مطالعه از آنالیز محتوای توصیفی استفاده می‌شود. گران‌هایم و لاندمن برای تجزیه و تحلیل محتوای داده‌های کیفی مراحل زیر را پیشنهاد می‌کنند: (۱) پیاده سازی کلّ مصاحبه بلافاصله بعد از انجام هر مصاحبه (۲) خواندن کلّ متن برای درک کلی از محتوای آن (۳) تعیین واحدهای معنا و کدهای اولیه (۴) طبقه بندی کدهای اولیه مشابه در طبقات جامع تر (۵) تعیین درون مایه اصلی طبقات. در این مطالعه از نمونه گیری هدفمند برای انتخاب ۱۵ معلم استفاده گردید. این معلمان دارای مدرک کارشناسی به بالا بوده و حداقل سه سال از تجربه کاری آن‌ها در آموزش و پرورش می‌گذشت. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های چهره به چهره، بدون ساختار در محل مورد نظر آن‌ها استفاده شد هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید. سؤال محوری که از مشارکت کنندگان پرسیده شد این بود که آیا در آموزش و پرورش تبعیض و بی‌عدالتی وجود دارد؟ برای افزایش عمق مصاحبه‌ها از سؤالات اکتشافی مانند منظورتان چیست؟ بیشتر توضیح دهید و مثال بزنید استفاده گردید. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به طور هم زمان پیش رفته و زمانی که تم‌ها ظاهر شده و داده‌ها اشباع شدند، مصاحبه‌ها به پایان رسید. بلافاصله بعد از انجام هر مصاحبه محتوای آن‌ها پیاده سازی شده بعد از پیاده کردن مصاحبه‌ها مطالب چندین بار خوانده شد تا فهم کلی از گفته‌ی معلمان در راستای هدف پژوهش به دست آید سپس کدهای اولیه استخراج شده بر اساس شباهت کدها طبقه بندی گردید. برای تضمین معتبر بودن یافته‌های این مطالعه، پژوهشگر با حفظ مستندات در تمام مراحل پژوهش قابلیت تأیید پژوهش را تضمین می‌کند. علاقه مندی پژوهشگر به پدیده مورد مطالعه، تماس طولانی مدت با اطلاعات و همچنین تلاش برای کسب نظرات دیگران در این زمینه از دیگر عوامل تضمین کننده قابلیت تأیید بودند.

## یافته‌ها

سؤال اصلی: معلمان چه تجارب زیسته‌ای از تبعیض در آموزش و پرورش شهرستان ماهنشان دارند؟ برای پاسخ به این سؤال معلمان به عنوان مشارکت کنندگان اصلی مورد مصاحبه قرار گرفتند و مصاحبه‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی تجزیه و تحلیل شدند و پس از

1. Cohen  
2. Borens  
3. Plowright  
4. Graneheim & Lundman

کدگذاری به شش تم اصلی و ۱۲ مقوله دسته بندی شدند که به صورت توصیفی و با ارجاع به تجارب مشارکت کنندگان، و در قالب جداول جداگانه نشان داده شده اند:

### تم اول: عدم توجه کافی به مقوله رفاه فرهنگیان

آمار نزدیک یک میلیون معلمان و فرهنگیان شاغل و ۷۵۰ هزار نفری بازنشسته کافی است تا مسائل و مشکلات این قشر، نگرانی به دل مسئولان و متصدیان بینادزد، آماري که یک سوم کارمندان دولت را شامل می شود. نتایج کدگذاری ها در جدول شماره ۱ روشن است:

جدول ۱. شرح استخراج تم (عدم توجه کافی به مقوله رفاه فرهنگیان)

تم ها	مقولات	مفهوم سازی واحد معنایی (کد باز)	کد
	بی توجهی به رفاه فرهنگیان (اسکان)	نبود خانه سازمانی برای معلم و دادن آن به غیر معلم	۱
		اسکان فرهنگیان کارایی ندارد	۲
		اختصاص بدترین جا برای معلم	۵
عدم توجه کافی به مقوله رفاه فرهنگیان	ناعدالتی در پرداخت تسهیلات (وام)	دادن وام های کم بهره به خودشان و یا آشنایان خود در اداره	۷ و ۵ و ۳ و ۱
		عدم اطلاع رسانی تسهیلات خوب به مناطق	۲
	بی توجهی به بیمه فرهنگیان	کمبود حقوق و مزایا	۱۵ و ۱۳ و ۱۲ و ۸
		برابر نبودن همه در برابر قانون	۱۵ و ۱۰
		بیمه طلایی چیز به درد بخوری نیست	۱۱
	بی توجهی به ادامه تحصیل فرهنگیان	عدم حمایت اداره برای ادامه تحصیل	۱۵ و ۱۳

### مقوله ۱: بی توجهی به رفاه فرهنگیان (اسکان)

مقوله ها و کدهای باز یا مفاهیم اولیه در نقل و قولهای مشارکت کنندگان که در ذیل می آید روشن است:

« کد ۱: در مورد اسکان فرهنگیان نیز می توان رنگ و بوی بی عدالتی و تبعیض را مشاهده کرد با وجود خانه های سازمانی، هر کس دوست و آشنایی دارد می تواند ساکن شود و در صورتی که افراد دیگر چون آشنایی ندارند باید خانه اجاره کنند و بیشترین کرایه را پرداخت کنند حتی مشاهده می شود که از مکانهای آموزش و پرورش به سایر ادارات خانه تحویل می دهند تا فرد مسئول در سمت خود باقی بماند و ابقاء شود مثل کارکنان فرمانداری؛ و معلم در خانه خود یعنی آموزش و پرورش غریب است.»

« کد ۲: ستاد اسکان فرهنگیان کارایی لازم را ندارد.»

« کد ۵: در موارد دیگر که می توان به اسکان فرهنگیان اشاره کرد بدترین جا برای معلمان در نظر گرفته می شود و یک کلاس با فضای کثیف بدون سرویس و حمام در اختیار معلم قرار می گیرد.»

« کد ۵: مورد بعدی در اختیار گذاشتن خانه های سازمانی و یا زمین هست که عملاً چیزی مشاهده نشده که این امر لاقابل برای منطقه ما صورت نگرفته.»

### مقوله ۲: ناعدالتی در پرداخت تسهیلات (وام)

« کد ۱: از نظر پرداخت وام با بهره کم نیز می توان گفت افرادی که در اداره هستند یک قره عه کشی صوری انجام می دهند و همه وام ها مال افراد در اداره یا آشنایان آنها می باشد ولی وام های ۱۸ درصدی را به ما می دهند که باز پرداخت آن نیز از عهده ما خارج است.»

« کد ۳: بی عدالتی در دادن وام های خوب و کم بهره وجود دارد که این وام ها در اختیار یک عده معدودی که تعدادشان بیش از ۱۰ یا ۲۰ نفر نمی شود هست و اگر چیزی اضافه ماند و سود بیشتری داشت به بقیه همکاران می رسد.»

« کد ۵: از نمونه های بارز آن که به عینه در حال انجام می باشد اعطای وام های با درصد کم به معلمان خود ماهنشان هست که متأسفانه اداره محترم که مسئول اطلاع رسانی به همکارانی که نیاز به وام دارند که در این خصوص به چشم نامادری به همکاران روستاهای دور افتاده نگاه می کنند و هر چه وام با سود پایین دارند بین دوستان خود تقسیم می کنند و معلمان دیگر بی بهره می مانند.»

« کد ۷: مهم ترین تبعیضی که می توان اشاره کرد خدماتی است که به فرهنگیان ارائه می شود. مثال بارز آن حقوق و مزایای فرهنگیان مثلاً الآن که نزدیک عید است می توانم اشاره کنم به اینکه در مغازه ها نوشته اند اجناس قسطی برای فرهنگیان؛ چرا باید این گونه باشد این همان تبعیض است که باعث می شود این گونه باشد چون همه می دانند که فرهنگی (معلم) از نظر اقتصادی در سطح پایینی قرار دارد و وقتی دانش آموز هم این موضوع را می بیند در نتیجه چه برداشتی می تواند داشته باشد. معلمی که نمی تواند رفاه خود را تأمین کند.»

« کد ۷: من خودم که ماشین ندارم و اگر بخواهم از اداره بگیرم می شود همان بحث وام. اداره شده یک لیزینگ برای خودش من با حقوق ۱۳۰۰۰۰۰۰ هزار تومان چگونه می توانم قسط آن را بدهم.»

« کد ۱۲: متأسفانه همکاران شاغل در آموزش و پرورش ماهنشان از هیچ امکانات رفاهی، اسکان و ... برخوردار نمی باشند.»

«کد ۱۳: تسهیلاتی را که به معلمان ارائه می دهند که تقریباً به ظاهر تسهیلات می باشند و در عمل هیچ گونه سود و کارگشایی برای معلمان ندارند.»

«کد ۱۵: از نظر امکانات آموزشی و از نظر تسهیلات و امکانات رفاهی شهرستان ماهشان؛ خود شهرستان با مناطق خیلی فرق دارد در مناطق معلم نمی تواند یک اتاق برای اسکان پیدا کند ولی در شهرستان خانه های سازمانی اداره را به غیر فرهنگی می دهند.»

### مقاله ۳: بی توجهی به بیمه فرهنگیان

«کد ۱۱: ... بیمه طلایی همکاران به دلیل بالا بودن هزینه اخذ ماهانه دچار چالش شده آن هم به دلیل تصمیم وزارتی هست که هیچ فایده و منفعتی برای معلمان در عمل نداشته و ندارد مخصوصاً در هیچ جا بیمه فرهنگیان را قبول نمی کنند و فاکتور می دهند و چندین ماه یا شاید سال طول می کشد تا پول فاکتور را پرداخت کنند.»

### مقاله ۴: بی توجهی به ادامه تحصیل فرهنگیان

«کد ۱۰: امسال من بخاطر اینکه در دانشگاه مشغول درس خواندن بودم خواستم که سرپرست شوم ولی به من گفتند نمی شود چون تو نیروی مقطع ابتدایی هستی درحالی که افرادی بودند با صفر سال سابقه سرپرست یا مدیر در راهنمایی می شدند چون وصل بودند ولی به ما که می رسید قانون اجازه نمی داد.»

«کد ۱۳: در بحث ادامه تحصیل ... به دلیل محرومیت و صعب العبور بودن روستاها و عدم حمایت از معلمان مناطق محروم، شرایط بسیار سخت هست؛ به عنوان مثال یک معلم ابتدایی تا چهارشنبه که در مدرسه است و از بعدازظهر همان روز اگر جاده و وسیله نقلیه یاری کنند تا دو روز دیگر هم نمی تواند به مرکز شهر برسد و اینکه افراد در مرکز به راحتی تحصیل می کنند ولی با تحصیل ما یا موافقت نمی شود یا اگر شود با سختی.»

«کد ۱۵: برای ادامه تحصیل هم مشکلات و موانعی وجود دارد که به نظر من و با توجه به مشاهداتی که در سال های گذشته داشتم برای رشته های غیر مرتبط امکان تحصیل برای همگان وجود نداشت ولی برای عده خاصی این امکان فراهم گردید.»

### تم دوم: تأثیر سیاست در انتخاب افراد برای پست ها

نقش سیاست در انتصاب افراد به پست های مدیریتی بر خلاف اندیشه شایسته سالاری عمل می کند. سازمان محیطی اجتماعی است که فرهنگ ها و ارزش های حاکم بر آن، فضا را برای بروز خلاقیت ها و نبوغ کارکنان خود فراهم می کند، از طرفی شایستگی افراد در یک سازمان باعث بروز شایستگی سازمانی می شود. به بیان ساده تر لازم است سازمان ها فضای مناسب برای فعالیت افراد شایسته و ظهور شایستگی های آن ها ایجاد نماید (قهرمانی، ۱۳۸۴). در شایسته سالاری معمولاً استعدادهای نهفته افراد شناسایی و پس از آن از طریق بسترسازی استعدادهای پرورش یافته و در اختیار اهداف سازمان قرار می گیرد. شایسته سالاری با تولید شایستگی در کارکنان و مدیران شروع می شود، سپس در بستر فرصت سازی تکامل می یابد. در شایسته سالاری معیارهایی نظیر تعهد، تخصص، مهارت، توانایی، تجربه و



دلسوزی ملاک انتخاب و ارتقاء افراد در سازمان می باشد (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰). این تم با دو مقوله رابطه مداری به جای ضابطه مداری و عدم شایسته سالاری مشخص شده است:

جدول ۲. شرح استخراج تم (تأثیر سیاست در انتخاب افراد برای پست ها)

کد	مفهوم سازی واحد معنایی (کد باز)	مقولات	تم ها
۸ و ۶ و ۳ و ۱	در انتخاب مدیران رابطه خیلی مهم است	رابطه مداری به جای ضابطه	تأثیر سیاست در انتخاب
۱۴	تأثیر جناح بندی ها روی تغییرات	مداری	افراد برای پست ها
۱۵	بها ندادن به شایستگی معلم	عدم شایسته سالاری	
۱۲ و ۱۱ و ۷ و ۲	عدم شایستگی مسئولین		

### مقوله ۱: رابطه مداری به جای ضابطه مداری

« کد ۱: در انتخاب مدیران نیز تبعیض و بی عدالتی غوغا می کند نه تنها در این اداره بلکه در تمامی نقاط کشور ما متأسفانه حزب ها و جناح ها، فراجناحی عمل نمی کنند و افرادی را که هیچ تجربه مدیریتی و توانمندی و تعهد و تخصص لازم را ندارند صرفاً به خاطر راست یا چپ بودن به این کار می گمارند که منطقه ما نیز به این شکل انتخاب مدیران صورت گرفته است با وجود افراد توانمند و با تجربه و متخصص از افراد بی تجربه و ضعیف در مدیریت استفاده می شود و این ضربه جبران ناپذیری به آموزش و پرورش می زند.»

« کد ۳: همچنین بارها شاهد این قضیه بودم که شخصی به کمک ارتباطاتی که با افراد ذی نفوذ داشته فقط یک سال در منطقه خدمت کرده و به نزدیک ترین مکان ممکن انتقال یافته چرا که از نظر قانونی باید ۵ سال تعهد خدمتی در منطقه را باید می گذراند و این ظلم در حق دیگران می باشد.»

« کد ۶: چگونه ممکن است معلمی با صفر سال سابقه که تازه آمده در خود اداره یک مقام تازه بنیان نهاده شده ایجاد می کنند به نام مشاور جوان رئیس او که حقیقت در منطقه است و وقتی می پرسی جواب نمی دهند و من که سهل، بالاتر از من که چندین سال سابقه دارم در منطقه هستیم و نامی از جای نزدیک و انتقال نمی توانیم بیاوریم.»

« کد ۸: در چیدمان مدیران نیز کسانی که به افراد بالا دستی وصل هستند در چیدمان مدرسه و مدیریت در رأس هستند.»

« کد ۹: یک سری از همکاران ما از لحاظ ارتباط با مقامات و داشتن آشنایان در جای بهتری قرار می گیرند به چه دلیلی و به چه عنوانی.»

« کد ۱۴: اگر معلّم از حزبی باشد که روسای اداره هم با آن حزب است از بهترین امکانات بهره می برید و بهترین پست ها را به شما می دهند هر چند شایسته آن نباشید در حالی همکاران بسیار شایسته ای وجود دارد که به آن ها هیچ بهایی داده نمی شود.»

## مقاله ۲: عدم شایسته سالاری

«کد ۲: در منطقه ما بیشترین بی عدالتی و تبعیضی که مشهود هست این هست که پست ها و مقام ها بر اساس شایستگی در اختیار افراد قرار نمی گیرد و صرفاً چون خود رئیس منطقه به صورت سفارشی و جناحی در این پست قرار می گیرد و افراد دیگر نیز به سفارش افراد دیگر در این سمت قرار داده می شوند و رئیس به صورت آدمکی در ریاست قرار دارد و اگر سفارش ها را انجام ندهد از سمت خود خلع می شود و در یک خط فکری و جناحی بودن مهم می باشد نه شایستگی افراد.»

«کد ۲: انتخاب مدیر و مسول هرچند رده پایین در اداره از منطقه ما صورت نمی گیرد و اداره شده پاتوق یک قشر خاص از افراد که شایستگی لازم و کافی را ندارند.»

«کد ۷: برخی از مدیران و همچنین رئیس منطقه نیز شاید توان و شایستگی لازم را نداشته باشند چرا که با ارسال بخشنامه هایی خواسته های نامعقول دارند بخصوص از مناطق ما که این خواسته ها را حتی در کمترین حد از خود ماه نشان ندارند اگر خودشان کاستی های خود را برطرف کردند می توانند برای زیر دستان خود نظارت دقیق کنند.»

«کد ۱۱: ... تقریباً هیچ گونه شایسته سالاری در ادارات اعمال نمی شود و اگر دنبال روی و وابستگی سیاسی در همکاران وجود داشته باشد در موقعیت خوبی قرار خواهند گرفت که متأسفانه در کشور ما سیاست زدگی بسیار بسیار وجود دارد. و این مسئله شایسته سالاری را کاملاً به حاشیه برده است و کل آموزش کیفیت، ارتقاء و تقریباً تمامی ابعاد را تحت تأثیر گذاشته است.»

«کد ۱۲: ... توجهی به شایستگی این عزیزان نشده و با تغییر یک جناح و روی کار آمدن جناح دیگر دستخوش تغییر می شود.»

## تم سوم: بی عدالتی در سازماندهی افراد، امتیاز بندی و انتقالی

مشاهده تسهیلات نقل و انتقال در سایر نهادها و دستگاه ها برای معلمانی که همواره شاهد این تبعیض ها هستند قابل تحمل نیست آن ها انتظار دارند نه بیشتر بلکه حداقل به اندازه سایر کارمندان دولت برای شان امکانات و تسهیلات قائل شوند، همچنین این نقل و انتقال در داخل خود ادارات آموزش و پرورش نیز عادلانه و بدون تبعیض صورت پذیرد. در مصاحبه ها به مواردی از تبعیض در نقل و انتقالات شده است:

### جدول ۳. شرح استخراج تم (بی عدالتی در سازماندهی افراد، امتیاز بندی و انتقالی)

کد	مفهوم سازی واحد معنایی	مقولات	تم ها
۱۱ و ۱۲	صدور تشویقی برای عده خاص	بی توجهی به امتیازات فضلی	بی عدالتی در سازماندهی افراد و امتیاز بندی و انتقالی
۱۵ و ۱۶	تشویق افراد نزدیک و در مرکز		
۱۵ و ۱۱ و ۱۳	انتقالی با کمک رابطه	بی عدالتی در دادن انتقالی به معلمان	
۸ و ۵	سازماندهی بدون توجه به امتیاز		

**مقاله ۱: بی توجهی به امتیازات معلمان در پایان سال**

«کد ۱: در این اداره در سالهای نه چندان دور گروه تشویقی از ارزشیابی سالانه که سه سال متوالی کسب می شود و نمرات بالاتر گروه تشویقی دریافت می کردند که این مزایای اندک نیز از سایر روستاها و شهرها به غیر از ماهنشان دریغ می شود و کارکنان این شهرستان مخصوصاً خود ماهنشان حتی سومین گروه تشویقی را می گرفتند در حالیکه سایر روستاها با وجود بالاترین نمره یک گروه تشویقی هم دریافت نمی کردند.»

«کد ۲: معلمان خود ماهنشان افرادی هستند که هر روز تشویقی می گیرند چون هم آشنا دارند و هم نزدیک اداره هستند چرا که این تشویقی ها در پایان سال بر امتیاز آنها اضافه می کند. برای ما که اگر چند دقیقه دیر به علت کوهستانی بودن منطقه و خاکی بودن جاده به مدرسه برسیم غیبت و کسر از حقوق می نویسند ولی در خود ماهنشان افرادی هستند که اگر به گزاف نگوئیم شاید از نه ماه یک ماه هم به مدرسه نروند.»

«کد ۱۱: تشویق همکاران نیز گاهی به جا بوده و گاهی نیز بسیار نابه جا و در سنوات گذشته تشویقی ها به صورت وزارتی و بدون ذکر نام و با عنوان جای خالی به ادارات ارسال می شد که افراد در اداره با صلاحدید خود اعمال می کردند.»

«کد ۱۵: در مورد تشویقی هایی که از سوی اداره صادر می شود به خاطر مناسبتی خاص برای همگان صادر می شود ولی برای معلمان پرتلاش شاید سالی یک تشویقی و برای معلمان در خواب هر روز یک تشویقی.»

**مقاله ۲: بی عدالتی در دادن انتقالی به معلمان**

«کد ۳: یکی دیگر از مواردی که متأسفانه خیلی زیاد در منطقه ما نمود دارد و خیلی برای همکاران اذیت کننده هست تبعیض و ناعدالتی در سازماندهی و گرفتن انتقالی ها هست من مهر ۹۳ به چشم خود دیدم که یک معلمی با دو سال سابقه به کمک عمومی خود که در اداره کل حضور داشتن با مراجعه به اتاق رئیس چگونه نزدیک ترین روستا را انتخاب کردند در حالی که من دوستانی داشتم که با ۷-۸ سال سابقه در دورترین روستاها خدمت می کردند.»

«کد ۵: در نمونه دیگری از بی عدالتی می توان به نحوه سازماندهی معلمان اشاره کرد و باز هم مسئولین این امر بدون در نظر داشتن و احتساب امتیاز بالاتر و تنها براساس روابط، همکاران را در روستاهای مورد نظر و یا در داخل شهر مشغول به فعالیت می کنند.»

«کد ۸: بارها مشاهده شده که در سازماندهی نیروها آنهایی که به بچه های بالا وصل هستند در انتقالی ها هم به جایی که خوششان بیاید می روند ولی منی که از لحاظ امتیازی از آنها بالاتر هستم باید جایی بروم که آنها می خواهند.»

«کد ۱۱: در مورد نقل و انتقالات متأسفانه به دلیل نفوذ بعضی از اشخاص در سیستم اداری حق کشی زیادی در این خصوص انجام گرفته که این امر در سنوات گذشته ۵ یا ۶ سال گذشته بسیار مشهود بوده است.»

«کد ۱۲: چرا در موقع سازماندهی اولویت با خانم‌ها و زوج فرهنگی است اگر من با خانواده می‌توانم در رو ستای دور بمانم پس چرا زوج فرهنگی نتواند. بهترین جاها را آن‌ها اشغال می‌کنند و بعداً به ما می‌گویند بیاید برای سازماندهی.»

«کد ۱۴: منطقه نیرویی جذب نمی‌کند و نیروهایی که سالیان سال در منطقه بوده‌اند با سختی‌های فراوان از جمله مشکل نیاز مبدأ نمی‌توانند به مناطق دیگر انتقالی بگیرند.»

«کد ۱۴: همکاران آقا در بدترین روستاها مشغول تدریس هستند در حالی که خانم‌ها و زوج فرهنگی زودتر از سایرین مدارس را انتخاب می‌کنند در حالی که همه همکاران امتیاز فضلی خود را دریافت نموده‌اند و در سازماندهی‌های هر چند ساله این حق کثی برای همکاران آقا و غیر زوج فرهنگی وجود دارد.»

«کد ۱۵: در نقل و انتقالات هم متاسفانه مسئولین به صورت سلیقه ای و یا با استفاده از بند (پ) اعمال می‌کنند.»

### تم چهارم: کم توجهی و تبعیض در پرداخت اضافه کاری

یکی از معضلات و مشکلات پیش روی معلمان در آموزش و پرورش شهرستان ماهشان سختی و صعب‌العبور بودن بسیاری از مناطق در این شهرستان هست که یکی از دغدغه‌های معلمان رفتن به این مناطق است چرا که هم راه دور است و هم سختی شرایط. با توجه به این مسائل در برخی از شهرستان‌های استان زنجان برای مناطق محروم و دارای شرایط سخت یک حقوق اضافه‌ای تحت ردیف اضافه کاری در نظر می‌گیرند که این موضوع در شهرستان ماهشان کمتر به چشم می‌خورد. در ادامه بحث به اظهارنظرهای مصاحبه‌شوندگان در این زمینه‌ها اشاره می‌کنیم:

جدول ۴: شرح تم (کم توجهی و تبعیض در پرداخت اضافه کاری)

کد	مفهوم سازی واحد معنایی (کد باز)	مقولات	تم‌ها
۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵	دادن اضافه کاری به مناطق نزدیک شهر که بی عدالتی در حق مناطق روستایی است	تبعیض در پرداخت‌ها	کم توجهی و تبعیض در پرداخت اضافه کاری

«کد ۳: یک نمونه تبعیض و بی‌عدالتی که شاهد آن بودم در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ با دو نفر از همکاران که اصالت ماهشانی دارند در یک مدرسه مشغول به کار بودیم مدرسه ما تک شیفت بود صبح‌ها به مدرسه می‌آمدیم و بعد از ظهر تعطیل بود آخر سال فیش حقوق یکی از همین همکاران که دقیقاً با من هم سابقه بود به دست من افتاد دیدم که برای این شخص اضافه کاری ریختن، پیگیری که کردم متوجه شدم که بعد از ظهرها در کانون برای خودشان کلاس تشکیل می‌دهند و اضافه کاری درست می‌کنند در حالی که در آن سال‌ها چیزی به نام اضافه کاری به کسی نمی‌دادند.»

«کد ۱۱: در مورد اضافه کاری می‌توان گفت که بیشتر سلیقه ای و رابطه ای می‌باشد و کمتر به شایستگی تدریس همکاران توجه می‌شود.»

«کد ۱۲: در رابطه با اضافه کاری در منطقه ماهنشان در سالهای اخیر وضعیت بسیار نامناسب می باشد و با توجه به دوری مسافت و کمتر توسعه یافتگی منطقه و صعب العبور بودن بعضی از مناطق و در کل از لحاظ پراکندگی میزان ساعات اضافه کار نامناسب می باشد و نیروهای بومی منطقه با کمترین چشم داشتی در این مناطق خدمت می کنند.»

«کد ۱۴: مناطقی که رفت و آمد آنها سخت است هیچ نوع اضافه کاری ندارند و در عوض اگر در مدرسه ای اضافه کاری موجود باشد آن مدرسه را با نفر اضافه پر می کنند و اضافه کاری مانده را به مرکز شهر می دهند.»

«کد ۱۵: گفته می شود که برای مدارس درجه ۱ و ۲ اضافه کاری نیست فقط برای مدارس درجه ۳ اضافه کاری در نظر می گیرند که اولاً درجه بندی مدارس نا عدالتی است و ثانیاً این فقط حرف است در حالی که اضافه کار را به مرکز و نزدیک شهر می دهند چون از ما بهتران در آنجاها مشغول تدریس هستند.»

### تم پنجم: بی عدالتی در تقسیم امکانات در بین مدارس

بعد از طبقه بندی مفاهیم، و مقولات در قالب تم پنجم در ادامه بحث به اظهار نظر مشارکت کنندگان اشاره می کنیم:

#### جدول ۵. شرح تم (بی عدالتی در تقسیم امکانات در بین مدارس)

کد	مفهوم سازی واحد معنایی (کد باز)	مقولات	تم ها
۹ و ۲ و ۴	ناعدالتی در دادن امکانات به مناطق	کمبود امکانات در مدارس	بی عدالتی در تقسیم امکانات در بین مدارس
۳	درجه بندی مدارس برای دریافت امکانات		
۱۴ و ۱۳	ندادن اینترنت به مدارس مناطق با وجود داشتن تلفن چون هزینه آن شخصی محاسبه می گردد		
۱۱	وجود کلاس های چند پایه	نبود معلمان اختصاصی در مناطق	
۱۳	عدم وجود مشاور در مناطق		
۱۳	وجود معلمان کم تجربه در مناطق		

### مقوله ۱: کمبود امکانات در مدارس

«کد ۲: امکانات موجود در کلاسهای ماهنشان با منطقه ما کاملاً متفاوت است مثلاً در کلاسهای آنها از برد هوشمند استفاده می شود ولی مدارس ما تخته سیاه و در چند مدرسه وایت برد وجود دارد.»

«کد ۳: حتی به دانش آموزان منطقه ما به عنوان درجه ۱ و درجه ۲ در دادن امکانات آموزشی و رفاهی و ورزشی نگاه می شود.»

«کد ۹: در مقایسه با امکانات ما و ماهنشان نمی توان قیاس کرد در خصوص رشته خودم تربیت بدنی که مشاهده کردم امکاناتی که به آنها می دهند از لحاظ توپ و سالن دانش آموزان ماهنشان از خیلی امکانات بهره مندند که ما در مناطق بی نصیب هستیم.»

«کد ۱۳: در بحث امکانات می توان به صورت قاطع اشاره کرد که امکانات قابل استفاده و کاربردی در هیچ یک از مدارس روستاها وجود ندارد بنده به عنوان مدیر مدرسه به جرات می توانم بگویم که مدیران مدارس واقعاً از جیب خود فداکاری می کنند.»

«کد ۱۴: قرن ۲۱ قرن اطلاعات و ارتباطات است در حالی که در هیچ یک از مدارس روستایی منطقه هیچ اینترنتی وجود ندارد و برای حل مشکلات از جمله انتخاب رشته نهم، ارسال فایل مدارس و ... هر ماه یک بار باید کل کامپیوتر را جمع کنیم و به اداره ببریم. آزمایشگاه در مدارس به کلی موجود نیست در حالی که از همکار کار آزمایشگاهی خواسته می شود.»

## مقاله ۲: نبود معلمان اختصاصی در مناطق

«کد ۱۱: ... حجم کتب و مواد آموزشی در روستاهای کم جمعیت که اغلب مدارس آنها چند پایه هستند نامفید است و گاه همکارانی وارد این شغل می شوند که هیچ علاقه ای نداشته و صرفاً به دلیل نبود بازار کار وارد این شغل می شوند.»

«کد ۱۳: بحث دیگر نبود مشاور در امر هدایت تحصیلی در مقاطع متوسطه دوره اول می باشد این کار به عهده مدیران گذاشته شده که اکثر مدیران یا کم سابقه هستند یا دانش و اطلاعات قابل توجهی در این زمینه ندارند و این بحث شامل آینده دانش آموزان می باشد و باید جدی گرفته شود. چرا در مرکز شهر برای هر مدرسه مشاور جداگانه دارند و مدارس مناطق فاقد این موضوع است و در آینده دانش آموز ناآگاه وقتی از رشته خود اطلاعاتی بعد از چند سال به دست می آورد و می بیند که رشته مورد نظر را دوست ندارد و ترک تحصیل می کند.»

«کد ۱۳: یک مسئله مهم در مورد آموزش و پرورش این منطقه این است که اکثر معلمان کم تجربه و کم سابقه را به مناطق محروم ارجاع می دهند که این خود مشکل را بزرگ تر می کند و همچنین در مورد معلمان مورد دار هم اینگونه است که به اصطلاح به منطقه ما تبعید می شوند در حالی که هر چه قدر منطقه محروم باشد باید معلمان باسواد و با تجربه ای را داشته باشد تا حداقل نصفی از محرومیت جبران شود. چون اداره کار برعکس انجام می دهد و در مرکز شهر اضافه کاری می دهد و در مناطق اضافه کاری نیست معلم با تجربه در منطقه کار نمی کند.»

## تم ششم: نادیده گرفتن وجهه معلم

واژه ارزش در زبان فارسی اسم مصدر ارزییدن بوده و دارای معانی زیر است: قدر، مرتبه، استحقاق، لیاقت، شایستگی، زیندگی، برآزندگی و قابلیت (دهخدا، ۱۳۷۱). در اصطلاح جامعه شناسی ارزش اجتماعی عبارت از چیزی است که مورد پذیرش همگان است، ارزش اجتماعی واقعیت ها و اموری را تشکیل می دهد که مطلوبیت دارند و مورد خواست و آرزوی اکثریت افراد جامعه است. آب برن و نیم کف (۱۹۶۵). می گویند: ارزش اجتماعی واقعه یا امری است که مورد اعتنای جامعه قرار دارد. ارزش اجتماعی انگیزه گرایش های اجتماعی می شود و گرایش های اجتماعی تمایلاتی کلی هستند که در فرد به وجود می آیند و امکانات عواطف و افعال او را در جهت هایی

معین به جریان می اندازد این گرایش برحسب شخصیت افراد متفاوت است و به صورت شخصیت های قدرت گرا، ثروت گرا، احترام گرا و غیره تجلی می کند (کوئن، ۱۳۷۲).

در مجموع مفاهیمی مانند مقام اجتماعی، پایگاه و جایگاه اجتماعی، موقعیت اجتماعی، شأن اجتماعی و ارزش اجتماعی در علوم اجتماعی به جای یکدیگر استفاده می شود. زیمل و گود (۱۹۱۸) منزلت را به عنوان یک مفهوم روابطی مبتنی بر تشخیص و ارزیابی اعضای جامعه می دانند در این تعابیر محل منزلت باید در ساخت اجتماعی یا روابط بین حاملان منزلت و ناظران جامعه بوده و یا در قابلیت های درونی افراد یا گروه ها قرار داشته باشد. آیزنشتاین منزلت را یک پاداش اجتماعی اساسی دانسته و آن را به عنوان نشانه و معرف پایگاه فرد در نظر می گیرد. همچنین گلدتروپ و هوا منزلت را قدرت سمبولیک تعریف می کنند (دهقان، ۱۳۷۶). از نظر مارشال منزلت اجتماعی نسبت به پایگاه از پویایی بیشتری برخوردار است و به ویژگی های شخص نیز مربوط است بنابراین وی منزلت را پایگاه اجتماعی شخصی نامید و آن را متفاوت از پایگاه اجتماعی و موقعیتی افراد می داند (دهقان، ۱۳۷۶). با این مقدمه می توان اشاره کرد که جایگاه و شان معلم تا حدود زیادی تنزل یافته است که در مصاحبه ها به آن ها اشاره شده است:

#### جدول ۶. شرح تم (نادیده گرفتن وجهه معلم)

کد	مفهوم سازی واحد معنایی (کد باز)	مقولات	تم ها
۶	وجود سیاست های غلط مدیریتی توسط مسئولین	مدیریت غلط مسئولین	نادیده گرفتن وجهه معلم
۱۲و۱۴	مجبور بودن افراد برای انتخاب شغل معلمی		
۸	اجبار کردن معلم به نمره دادن	مدیریت غلط مدیران مدارس	
۱۵	کمبود سرانه و دریافت کمک از اولیا		

#### مقوله ۱: مدیریت غلط مسئولین

«کد ۶: از مباحث دیگر شأن و مقام معلم است که با ندانم کاری و مدیریت غلط و سیاست غلط از بالا و نبود مدیری لایق به پایین ترین جایگاه تنزل پیدا کرده است.»

«کد ۸: از لحاظ وجهه نیز زمانی ما می خواستیم معلم شویم ولی الآن نه؛ دانش آموز شاید اگر بخواهد معلم شود در اولویت چندم و آن هم به خاطر استخدام چون کار نیست. چرا در جلسه ای که در روز معلم آموزش و پرورش ترتیب می دهد هیچ مجری یا سخنران معلم نیست و از ارگان دیگری مثلاً بخشدار یا فرماندار دعوت می شود آیا آن ها در جلسات خود از ما دعوت می کنند و اینکه چرا جایزه ها در ماه نشان جا می ماند و به منطقه نمی رسد.»

«کد ۱۴: معلمان مدارس ابتدایی را تحت فشار قرار می دهند تا به روش توصیفی دانش آموزان را قبول کنند تا به مقاطع بالا بروند این امر باعث می شود دانش آموزان مقاطع بالاتر ضعیف بار آیند و همکاران با اداره دچار چالش می شوند.»

**مقوله ۲: مدیریت غلط مدیران مدارس**

«کد ۱۲: متاسفانه در سال‌هایی که گذشته با توجه به اینکه همکاران معلم به جایگاه واقعی خود دست نیافته‌اند و در بعضی از مواقع مدیران شهر ستان برای اینکه جایگاه خود را ارتقاء دهند با صدور تشویقی برای در صد قبولی و گاه تویخ همکارانی که مردودی داشته‌اند باعث شده‌اند تا ارزشیابی واقعی صورت نگیرد و این یکی از عوامل اساسی پایین آمدن وجهه معلمان در بین دانش آموزان و حتی اولیاء آنها می‌باشد چون آن‌ها بخواهند یا نخواهند قبول هستند.»

«کد ۱۵: در چندین سال گذشته به علت پایین بودن بودجه و سرانه، مدیر و معلم مجبور شده‌اند بسیاری از کارها را خودشان انجام دهند (گدایی از اولیا) که باعث پایین آمدن وجهه آن‌ها شده است و اینکه همه باید قبول شوند که شعار آموزش و پرورش است نیز تأثیر فراوان دارد.»

**بحث و نتیجه گیری**

پژوهش حاضر به توصیف تجارب زیسته معلمان از تبعیض در آموزش و پرورش شهرستان ماهشان پرداخته است. یکی از مشکلات معلمان عدم توجه به رفاه آنان می‌باشد در کشورهایی چون ژاپن که به داشتن مدارس برتر جهان معروف‌اند، بهترین امکانات مالی و رفاهی در سطح کارکنان دولت برای معلمان است و این امر باعث شده است تا گرایش جمعی برای ورود به آموزش و پرورش به وجود آید و دولت بتواند بهترین افراد را جذب و تربیت نماید (معیری، ۱۳۷۸). معلمان مدارس ژاپن بر حسب یک سنت دیرینه، از بین افراد با صلاحیت از نظر اخلاقی، شخصیت و دانش انتخاب می‌شوند. زیرا مسئولان این کشور برای باورند که شخصیت دانش آموزان متأثر از ویژگی‌های رفتاری معلمان است و به همین جهت باید در انتخاب آن‌ها دقت لازم صورت گیرد. جامعه ژاپن معلمان را مظهر تقوی، فضایل اخلاقی و کمالات انسانی می‌داند و از او تحت سنسی یعنی فردی قابل احترام که از نظر دانش و اخلاق از دیگران برتر است، نام می‌برد (آقازاده، ۱۳۷۳، به نقل از شعبانی، ۱۳۷۸). تحقق عدالت آموزشی یکی از اصول مهم و حیاتی است. با عنایت به ضرورت و تأثیر عدالت آموزشی سؤال اساسی این است که این عدالت چگونه باید محقق شود. برای فراگیر شدن عدالت آموزشی در حوزه‌های تعلیم و تربیت چه باید کرد. با توجه به گستردگی کشور و شرایط خاص اقلیمی، فرهنگی سازمانی و قومی چگونه می‌توان باور عدالت آموزشی را بسط و گسترش داد و زمینه اجرای عملی آن را فراهم ساخت (فاتر، ۱۳۹۰).

پیشینه نشان می‌دهد که تجربه معلمان از تبعیض در منطقه ماهشان برای اولین بار است که مورد تحقیق قرار می‌گیرد و تحقیقات زیادی در این زمینه وجود ندارد ولی بعضی از تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور را می‌توان با نتایج این تحقیق همسو دانست از آن جمله: در زمینه حقوق و مزایا: نجیب‌زاده (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه مقوله حقوق احساس نابرابری بیشتری دارند اما در زمینه کار و محیط کاری احساس برابری نسبت به همکاران و سایرین دارند؛ و در نهایت در زمینه احترام و توجه سازمانی و عدالت



رویه ای نسبتاً احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند. بلگن و مولر (۱۹۸۷) در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی داری با رضایت شغلی دارد.

آگهو، مولر و پرایس (۱۹۹۳) همبستگی بالایی بین توزیع عادلانه درآمد و رضایت شغلی به دست آوردند. رابینسون (۲۰۰۴) به نقل از؛ پور سلطانی و همکاران، (۱۳۹۰) نتیجه می گیرد که عدالت توزیعی بیشترین اثر را بر رضایت شغلی دارد در حالی که عدالت رویه ای بر تعهد، انگیزش و عملکرد مؤثر است. استاسکول، کوپرومکی (۱۹۸۷) به نقل از؛ امین جهرمی و همکاران، (۱۳۸۸) دامنه همبستگی های بین عدالت شغلی (مقایسه خود با افرادی که مشاغل مشابه دارند)، عدالت سازمانی (مقایسه خود با کارکنان شاغل در مشاغل مشابه در سازمان های دیگر)، عدالت تحصیلی (مقایسه خود با افراد دارای تحصیلات مشابه)، عدالت در سیستم (مقایسه وضعیت فعلی با آنچه از سیستم انتظار می رود) و رضایت شغلی را ۰/۲۵ تا ۰/۴۵ یافته اند. مطالعه ویسنانت و اسموکر (۲۰۰۹) به نقل از؛ پور سلطانی و همکاران، (۱۳۹۰) نشان داد که بین سه بعد عدالت سازمانی و رضایت از سرپرست، رضایت از ارتقاء و در کل رضایت از شغل مریبان یک دبیرستان در تگزاس ارتباط معنی داری وجود دارد؛ در حالی که عدالت رویه ای و تعاملی به طور معنی داری با نوع کار ارتباط داشتند و ادراک عدالت رویه ای تنها با رضایت از پرداخت ارتباط معنی دار داشت. در زمینه امکانات: حاضری (۱۳۷۷) اظهار کرده که بعضی مدارس غیر انتفاعی هم از حیث امکانات مختلف آموزشی و هم از بعد کیفیت آموزشی وضعیت بسیار مطلوب تری نسبت به بعضی مدارس دولتی داشته اند. لذا تأسیس مدارس صرف نظر از تأثیری که بر سطح و کیفیت مدارس دولتی می گذارد، راهی برای تجلی رسمی نابرابری فرصت های آموزشی است.

بحث دیگر پایین آمدن وجهه معلم است اگر بخواهیم به یک جامعه متعادل و انسانی برسیم باید معلم را مورد توجه قرار دهیم. این مطلب بیانگر نقش حساس معلمان در فرآیند تعلیم و تربیت است درک حساسیت این نقش و ارزش نهادن بر آن از سوی عمومی مردم، به مفهومی اشاره دارد که در جامعه شناسی معادل پایگاه اجتماعی است. «منزلت یا پایگاه اجتماعی، آن شأن یا مقام و موقعیتی است که برای یک فرد در جامعه قائل اند یا تلقی و ذهنیتی است که دیگران از آن چه شخص هست دارند» (نیک گهر، ۱۳۷۱).

در زمینه وجهه و شخصیت: اونیل، لوئیس و کارسول (۲۰۱۱) در پژوهشی اظهار کردند که مداخله های مربوط به شخصیت و عدالت به منظور کاهش انحراف از محل کار اثر گذار است. از دیگر مباحث مهم عدم توجه به افراد دارای شایستگی می باشد در شایسته سالاری معمولاً استعداد های نهفته افراد شناسایی و پس از آن از طریق بستر سازی استعدادها پرورش یافته و در اختیار اهداف سازمان قرار می گیرد. شایسته سالاری با تولید شایستگی در کارکنان و مدیران شروع می شود،

سپس در بستر فرصت سازی تکامل می یابد. در شایسته سالاری معیارهایی نظیر تعهد، تخصص، مهارت، توانایی، تجربه و دلسوزی ملاک انتخاب و ارتقاء افراد در سازمان می باشد (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰). که اگر توجه جدی به این مهم نشود آموزش و پرورش دچار چالش خواهد شد.

1. Bellgen and Muller

2. Agho Muller & Price

3. Robinson

4. visnant & smoker

5. O'Neill, Lewis, & Carswell

در زمینه شایستگی افراد: گراوند (۱۳۷۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ۱۴ درصد مدیران با آیین نامه نحوه انتصاب مدیران انطباق ندارند و ناکافی بودن آموزش های مدیریتی و غیر مدیریتی در مورد ویژگی های عمومی، نقاط ضعف و منفی مدیران، بیشتر از نقاط قوت و مثبت آن هاست. همچنین وی در این پژوهش به این نتیجه رسید که شایستگی مدیران و واحدهای آموزشی با وضعیت مطلوب و ایده آل فاصله قابل ملاحظه ای دارد. در پژوهشی دیگر رابطی (۱۳۸۰) معتقد بود که استقرار افراد در جایگاه مناسب خود، با توجه به برنامه ریزی های درست مدیریتی، و همچنین ارزشیابی و تثبیت و یا جابه جایی هایی که در قالب نظام شایسته سالاری بررسی گردیده، نقش مهمی در ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار و تلاش در افراد و در نهایت بهره برداری مطلوب از منابع انسانی دارد به دنبال انتخاب افراد در جایگاه های مناسب، عملکرد آن ها نیز باید مورد ارزشیابی قرار گیرد. پژوهش بازاریار و امیرتاش (۱۳۸۵) نشان داد که بین میانگین های بدست آمده در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران وظایف، نقش ها و مهارت های مدیریتی با حد مطلوب آن ها در مدیران میانی و عملیاتی تفاوت معنی داری وجود دارد. پورتر و لاولر (۱۹۶۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیران بیش از سرپرستان عملیاتی دارای مهارت های انسانی، نوآوری و جسارت اند و از شایستگی برخوردار هستند، اما از نظر مهارت های فنی سرپرستان عملیاتی بیش از مدیران از شایستگی برخوردار بودند. پژوهش های آستلی (۱۹۸۲) نشان دادند که درجه اهمیت تصمیم با شایستگی رابطه مثبت یا مستقیم دارد. بدین ترتیب هر چه تصمیم مهم تر و با اهمیت تر باشد تصمیم گیرندگان باید از شایستگی بیشتری برخوردار باشند.

یافته های پژوهش نشان می دهند که معلمان نیاز دارند که از نظر مالی در حد مطلوبی قرار بگیرند تا بتوانند کارایی لازم را در کلاس داشته باشند و همچنین از نظر انتصاب افراد برای پست ها به شایستگی افراد توجه شود و در دادن امکانات به مدارس عدالت رعایت شود تا دانش آموزان از امکانات مساوی برخوردار گردند و همچنین خود آموزش و پرورش در پایین آمدن ارزش و وجهه معلم بیشترین تأثیر را دارد. با توجه به گفته معلمان امتیازات فضلی تأثیر کمی در انتقالی ها و سازماندهی نیروها دارند چرا که فقط داشتن یک ارتباط با افراد در اداره کافی است تا انتقالی بگیری یا در یک مدرسه خوب مشغول کار شوی. از یافته های این پژوهش می توان برای ارتقای سطح زندگی و بازگرداندن ارزش معلم استفاده کرد.

بر اساس نتایج می توان پیشنهاد های لازم و کاربردی ارائه کرد از آن جمله توزیع عادلانه نیروی انسانی تحصیل کرده و فرهنگیان مجرب یکی از ضرورت های تحقق عدالت آموزشی است. امروز تراکم نیروی مجرب و کارآموده در مراکز استان ها و شهرستان ها باعث شده است مناطق محروم با فقر فکری و فرهنگی برخوردار باشند. آموزش و پرورش برای گسترش و ایجاد روحیه خدمت در این مناطق با تخصیص امتیازات ویژه رغبتی خاص در فرهنگیان ایجاد نماید تا بتواند نسبت به تربیت شایسته فرزندان روستاها و مناطق محروم اقدام نمایند.

پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت ها و نهادینه نمودن ثبات مدیریت از اصولی است که می تواند تحقق عدالت را تسریع بخشد. عدالت آموزشی ایجاب می کند عاقل ترین و داناترین افراد مسند علم و آموزش را به دست بگیرند.

ایجاد زمینه مناسب برای بهره مندی معلمان از امکانات رفاهی مطلوب از مواردی است که امروزه به فراوانی شاهد هستیم که بسیاری از امکانات رفاهی در برخی مناطق خاص مورد استفاده معدودی از همکاران قرار می گیرد و این نمی تواند عادلانه باشد. لذا افزایش این مراکز نظیر اماکن ورزشی، خانه معلم ها و ... در مناطق مختلف کشور می تواند زمینه دلگرمی فرهنگیان را فراهم آورد. ایجاد فرصت های مناسب برای ادامه تحصیل فرهنگیان، امروزه برخی مناطق برخوردار به علت وجود امکانات و فضاهای آموزشی چشمگیر توانسته اند جمع کثیری از همکاران را برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر میزبانی کنند در حالیکه یک همکار در شهرستان های محروم و دور افتاده از چنین امکانات و امتیازاتی محروم است و متناسب با رشته اش نمی تواند به راحتی ادامه تحصیل دهد که ضرورت دارد با برگزاری دوره های غیر حضوری و الکترونیک زمینه ارتقای علمی - آموزشی آنان فراهم شود.

### منابع

- امیرخانی، طیب و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). تأملی برامکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی. نشریه مدیریت دولتی. دوره، ۱ شماره ۳۲ - ۱۹
- امین جهرمی، شایان، صالحی، مسلم و ایمانی، جواد (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندر عباس، مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۵.
- آفازاده، احمد (۱۳۸۲). روش شناسی و تاریخ تحول آموزش و پرورش. تهران: نسل.
- پور سلطانی، حسین، میرزائی، فهیمه و زارعیان، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۸.
- حاضری، علی (۱۳۷۷). مدارس غیرانتفاعی و تحرک اجتماعی با تکیه بر مطالعه در شهرستان یزد، چاپ اول، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات.
- حسن زاده، محمد (۱۳۷۶). بررسی عوامل مؤثر بر کسب موفقیت و پیشرفت شغل کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- حسینی، محمد، موسوی، میر نجف و سامری، مریم (۱۳۹۳). نابرابری های آموزشی: نظریه ها، مدل ها و برنامه ریزی کاهش نابرابری، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- حسین زاده علی، ناصری محسن (۱۳۸۶). عدالت سازمانی، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، اسفند ماه ۸۶ شماره ۱۹، ص: ۲۳-۱۸، تهران .
- دهخدا علی اکبر (؟). فرهنگ دهخدا. زیر نظر حسن حبیبی (۱۳۷۱). تهران: انتشارات فرهنگستان زبان و ادب فارسی.
- دهقان، داریوش (۱۳۷۶). گزارش همایش بین الملل بانکوک، تهران، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی، شماره ۹.
- راینز، پی استیفن (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

- روح الهی، احمد علی و مشهور الحسینی، محمدرضا (۱۳۹۴). بررسی اثرات عدالت سازمانی و جو اخلاقی بر روی استرس شغلی ادراک شده، فصلنامه توسعه، سال دهم، شماره ۳۷.
- سرمدی، محمدرضا و معصومی فرد، مرجان (۱۳۹۴). جایگاه عدالت آموزشی در تحول نظام تعلیم و تربیت مبتنی بر سازنده گرایی، فصلنامه علمی-پژوهشی، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۳(۱۰)، ۶۵-۷۲.
- عطا فر، علی و آذربایجانی، کریم (۱۳۸۰). بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی، دانش مدیریت، دوره ۵۴، شماره ۰ - شماره پیاپی ۱۴۱۲.
- فاتر، مایگل (۱۳۹۰). خداوندان اندیشه سیاسی، ترجمه دکتر جواد شیخ الاسلامی، انتشارات علمی و فرهنگی.
- قهرمانی، عرفان (۱۳۸۴). پیاده سازی نظام شایسته سالاری در سازمان، چهارمین کنفرانس ملی مهندسی صنایع، تهران، انجمن مهندسی صنایع ایران، دانشگاه تربیت مدرس.
- کوئن، بروس (۱۳۷۲). مبانی جامعه شناسی، ترجمه، توسلی و فاضلی، تهران: سمت.
- معیری، محمد طاهر (۱۳۷۸). مسائل آموزش و پرورش، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- مقیم، سید محمد (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: ترمه.
- نجیبزاده، سعید (۱۳۸۵). بررسی ادراک کارکنان از برابری و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- نیک گهر، عبدالحسین (۱۳۷۱). مبانی جامعه شناسی، تهران، انتشارات رایزان.

- Agho, A.O., Mueller, C.W. and Price, J. L. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. *Human Relations*, 46, 1007-1027.
- Blegn, M. and Mueller, C.W. (1987). Nurses Job Satisfaction, *Researching Nursing and Health*, Vol. 10, pp. 227-237.
- Cohen, Aaron (1992). Antecedents of Organizational Commitment across Occupational Groups: A Meta-Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 6. (Nov., 1992), pp. 539-558.
- Folger, R., R. (2001). *Organizational justice and human resource management*. Beverly Hills, CA: Sage. For Students and Professionals Canada, Int. Institute for Qualitative Methodology, University of Alberta Press.
- Graneheim UH and Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today* 24(2):105-12.105-112.
- Gray, Jennifer, Grove, Susan and Sutherland, Suzanne (2016). *Burns and Grove's the Practice of Nursing Research*. 8th Edition. Imprint: Saunders

- Greenberg, J. (2004): Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice, *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 4, pp. 352-356.
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. (2016). Not so subtle: A meta-analysis of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42, 1588–1613.
- Jones, K., Arena, D., Nittrouer, C., Alonso, N., & Lindsey, A. (2017). Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51-76.
- O’Neill, Thomas A., Lewis, Rhys J. and Carswell, Julie J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance, *Personality and Individual Differences*, 51, PP: 595-600.
- Plowright, C. (2010), Update from ICS SSQ Committee. *Nursing in Critical Care*, 15: 157-157.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Zhang L, Nie T and Luo Y (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management*: 4 (2): 180-187.