ISSN (Print): [2008-6369](https://portal.issn.org/resource/ISSN/2008-6369)- ISSN (Online): [2423-723X](https://portal.issn.org/resource/ISSN/2423-723X)

**Research Paper**

### Title

 **First author\*[[1]](#footnote-2), second writer2\*, Third Author3**

Received: Accepted:

PP:

**Abstract**

**Introduction:** To design and develop an educational justice framework in the Fars Provincial Education Organization, it is necessary to first address the theoretical concepts of educational justice with a comprehensive view and then evaluate the current situation using localized indicators. And after assessing the current situation, she analyzed the results.

research methodology**:** The present study was applied in terms of its purpose and qualitative in terms of its method with a content analysis approach. In this study, the methodological approach was observed by using different data collection methods such as library study method and review of specialized sources and texts as well as semi-structured interviews. Based on purposive sampling, 19 managers and education experts were interviewed. The interviews conducted were coded in ATLAS.TI software.

**Findings:** This network was in the form of 5 second-level structural themes, 16 first-level organizing themes, and 109 basic themes. The main themes identified were cultural conditions, educational conditions, school conditions, individual conditions, and unfavorable environmental conditions.

**Conclusion:** The results of designing and implementing the educational justice model in this province show that achieving educational justice requires a systemic, data-driven approach based on stakeholder participation at all levels of the education system.

**Keywords: 3 -5 keywords**

Citation: Athors. (Year).Title. Journal of ahsan Education, Vol…. No….P

### Extended Abstract

### Introduction:

### To design and develop an educational justice framework in the Fars Provincial Education Organization, it is necessary to first address the theoretical concepts of educational justice with a comprehensive view and then evaluate the current situation using localized indicators. This framework should be designed based on identifying and analyzing the gaps in access, utilization, quality, and educational outcomes among students in different regions of the province. The purpose of the present study was to design and develop an educational justice framework in the Fars Education Organization. A long list of educational justice challenges has been presented, such as: justice in professors' expectations of students and their behavior with them, justice in accessing good professors, justice in professional expectations or professional or academic counseling, justice in respecting gender, justice in university disciplinary processes, justice in accessing resources appropriate to culture, justice in accessing programs and resources appropriate to individual abilities, disabilities, interests, talents, special needs, etc. In this regard, specific models and approaches have been envisaged for implementing such a matter; however, these models can be criticized and examined due to their suitability with cultural characteristics. Considering the constitution and for learners' access to fair educational opportunities, many efforts have been made to facilitate the achievement of educational justice. Considering the gap that exists in this field.

### Goal:

##  The goal of present study is explaining the Factors Affecting educational justice framework in the Fars Provincial Education Organization.

###  Method:

### The present study was applied in terms of its purpose and qualitative in terms of its method with a content analysis approach. In this study, the methodological approach was observed by using different data collection methods such as library study method and review of specialized sources and texts as well as semi-structured interviews. Based on purposive sampling, 19 managers and education experts were interviewed. The interviews conducted were coded in ATLAS.TI software.

###  Findings:

This network was in the form of 5 second-level structural themes, 16 first-level organizing themes, and 109 basic themes. The main themes identified were cultural conditions (values and behavioral styles, language and dialects, nonverbal communication, awareness of cultural and social differences, frames of reference (normative views and opinions of the world)), educational conditions (educational content, educational methods, educational goals), school conditions (infrastructure, physical condition of schools, school accessibility, government conditions), individual conditions (student conditions, conditions of principals and teachers), and unfavorable environmental conditions (environmental complexity, neighborhood conditions).

### Conclusion:

##  The results of designing and implementing the educational justice model in this province show that achieving educational justice requires a systemic, data-driven approach based on stakeholder participation at all levels of the education system

شاپا چاپی: 2008-6369- شاپا الکترونیکی: x2423-723

### مقاله پژوهشی

**عنوان مقاله**

**نویسنده اول[[2]](#footnote-3)، نویسنده دوم[[3]](#footnote-4)\*نویسنده سوم3**

**تاریخ دریافت:**  **تاریخ پذیرش:**

**شماره صفحات:**

**چکیده**

**مقدمه و هدف**: در دهه­هاي اخير چربي­ها و ترکيب­هاي وابسته به آنها در پلاسماي افراد سالم و بيمار مورد توجه قرار گرفته است و به عنوان عوامل خطرساز براي بيماري­هاي قلبي- عروقي مطرح شده­اند. هدف از تحقيق حاضر بررسي اثر 15 روز مکمل دهي دارچين بر نيمرخ چربي در پاسخ به يک جلسه فعاليت ورزشي هوازي بود.

**روش شناسی پژوهش**: در این مطالعه نیمه تجربی 24 مرد انتخاب و بر اساس توان هوازي به سه گروه همسان (يک گرم دارچين، 5/1 گرم دارچين و دارونما) تقسيم شدند. آزمودني­ها به مدت 15 روز کپسول­هاي دارچين را استفاده کردند. قبل و بلافاصله بعد از 30 دقيقه دويدن با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوار گردان از آزمودني­ها خونگيري به عمل آمد. جهت تجزيه و تحليل يافته­ها از آزمون t وابسته، آزمون واريانس يک راهه و آزمون تعقيبي توکي استفاده شد (05/0 ≥P).

**یافته­ها**: فعاليت ورزشي هوازي منجر به افزايش معني­دار HDL و کاهش LDL، VLDL، TGو Cho شد (05/0≥P)، 15 روز مکمل دهي دارچين اثر معني­داري بر افزايش HDL و کاهش LDL، TG و Cho در پاسخ به يک جلسه فعاليت ورزشي داشت (05/0≥P) با اين وجود اثر معني داري بر VLDL نداشت (05/0≤P).

**بحث و نتیجه­گیری:** به نظر مي­رسد جهت بهبود پاسخ نيمرخ چربي به يک جلسه فعاليت ورزشي هوازي مي­توان از 15 روز مکمل دهي دارچين استفاده نمود.

**واژه­های کلیدی: 3 تا 5 کلید واژه**

**استناد:** نام خانوادگی، نام.، نام خانوادگی، نام....( 1404). عنوان مقاله ،فصلنامه تعليم و تربيت احسن، دوره ....شماره....شماره صفحات

### مقدمه

## هر سازمانی به افراد آموزش دیده و متخصص که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادي، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار می رود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانایی هاي کارکنان موجود سازمان پاسخگوي این نیاز باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد اما اگر کارکنان سازمان داراي دانش، اطلاعات، مهارت هاي لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی و اداري و غیره خواهند کرد (2013,p107،Sabrkesh et al). اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان ها غیرقابل انکار است، نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط مناسب برای آنان می تواند مسائل زیادی را برای سازمان ها در برداشته باشد. در محیط آشفته امروزی سازمان ها با یک تغییر تدریجی در روابط سنتی اشتغال و استخدام روبرو هستند. میزان ماندگاری سازمان و میانگین مدت تصدی یک شغل کاهش یافته و از طرف دیگر نرخ ترک سازمان افزایش یافته است.(Khordehghir et al, 2017, p236) از سویی تحول و دگرگونی[[4]](#footnote-5) نوع جدید تغییر است که پدیدار شده و امروزه در گونه اي متداول تر و پیچیده تر در هر سازمانی روي می دهد. هم چنین شرط بقاي هر سازمانی درگرو عکس العمل سریع در برابر تغییرات است(Andam et al, 2015).

## تغییر و تحول، از ویژگی های مهم سازمانهای کارا و اثربخش است. "سازمان خواهان بقا و اثربخشی خویش است، باید به تغییرات محیطی حساس بوده و عکس العمل مناسب نشان دهد و بپذیرد که تغییرات در یک سازمان امری الزامی و مستمر است. بنابراین در یک سازمان سالم، یک اصل تعیین کننده اثربخشی در هر سازمان است. سازمان های سالم کارکنانی متعهد دارند که به یکدیگر و به مدیر اعتماد دارند و به معیارهای سازمان پایبند هستند. احتمالاً فهم وضع سلامت یک سازمان، می تواند ما را در گزینش روشهای مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخش سازی آن یاری کند.(Khordehghir et al, 2017, p237) . در سالهاي اخیر نظام آموزش کشور با مشکلات متعددي رو به رو شده است، ازجمله، فقدان فلسفه مبتنی بر مبانی تئوریک بومی برخاسته از نظام ارزشی، فقدان مهندسی فرهنگی هدفمند، دوري از رسالت اصلی و پرداختن به حاشیه ها و جوانب فرعی، عدم مشارکت پذیري و تعامل با عقبه فرهنگی و ناتوانی در به کارگیري انبوه نیروهاي کارشناسی و تحصیل کرده است(Jahanian,2015). امروزه این موضوع که عامل عمده تغییر در سازمان هاي پیشرفته نیروي انسانی است یک واقعیت عینی است. بر این اساس نقش توسعه و بهسازی نیروي انسانی در بهبود عملکرد سازمانی بسیار مهم تلقی گردیده و کیفی سازي منابع انسانی به یکی از پرشتاب ترین و مهم ترین وظایف نظام آموزش کارکنان تبدیل گردیده است. مبناي نظري این کار، تلفیق عملی نظام آموزش و فرایندهاي آن با استراتژي هاي راهبردي سازمان است و بر این اساس اگر چه نظام آموزش باید قادر باشد ضمن پاسخ گویی به سؤالات کلیدي و بررسی شیوه هاي بهبود عملکرد کیفی کارکنان، با فرصت ها و تهدیدات محیطی، هماهنگی مناسب پیدا و رسالت خود را در شرایط مختلف و منطبق با سیاست کلی سازمان ایفا کند ولی باید پذیرفت که بدون انجام مدیریت مناسب آموزش که مبناي آن تفکر استراتژیک و رهبری تحولی گرا در سازمان ؛ امکان برنامه ریزي و اجراي متعهدانه وجود نخواهد داشت و طبیعی است آن دسته از برنامه هایی که منطبق با استراتژي نبوده و از یک سیستم مدیریتی قوي بهره نمی برند، مطمئناً در زمینه هاي نیازسنجی، برنامه ریزي و ارزشیابی فاقد اثربخشی لازم بوده و بالطبع تأمین کننده اهداف سازمان نیز نخواهند بود. (Atabaki ET AL,2016,P 93)

## موفقیت هر، سازمان بستگی به کیفیت نیروی انسانی دارد و این امر جز از طریق اجرای نظام مند و مناسب برنامه های آموزش و بهسازی کارکنان امکان پذیر نیست. وقتی یک سازمان در جهت دستیابی به سطوح بالای بهره وری حرکت کند، بدین معناست که تلاش برای رسیدن به مرحله بالندگی را آغاز کرده است. در چنین سازمانی، رهبری و مدیریت، اثربخش می باشد و تعداد مدیران شایسته در آن، زیاد است. یکی از مهمترین عوامل مؤثر در استفاده بهینه از نیروی انسانی سازمان، رهبری اثربخش بوده و مدیران کارآمد و لایق می دانند چگونه منابع انسانی سازمان را در جهت افزایش بهره وری شغلی، ترغیب کنند. جو سازمانی مناسب و رضایت از کار، باعث می شود کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتری بر سر کار خود حاضر شوند. از طرف دیگر مهمترین عامل یا مانع برای دستیابی به بهره وری بهینه سازمان، منابع انسانی ناکارآمد است. نیاز سازمانها به حضور یا وجود رهبران کارآمد، پرتلاش، سالم، علاقمند و خلاق همانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان های موفق، همه کارکنان برای ایفای نقش خود برانگیخته شده اند و به کار خود علاقه مند هستند Khordehghir et al, 2017, p238)) .

## **فرضیه ها:**

## **روش شناسی پژوهش**

## در این مطالعه نیمه تجربی 24 مرد سالم به عنوان نمونه آماري انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه حاضر شامل عدم اعتياد به مواد مخدر، عدم سابقه بيماري خاص، عدم معلوليت جسمي بود. با توجه به اينکه توان هوازي بر متغييرهاي تحقيق اثر گذار هستند در ابتدا توان هوازي به وسيله آزمون کوپر از تمامي آزمودني­ها اندازه­گيري شد و سپس بر اساس توان هوازي به سه گروه همسان (دارچين دوز يک گرم، دارچين دوز 5/1 گرم و دارونما) تقسيم شدند. آزمودني­ها به مدت 15 روز کپسول­هاي دارچين را استفاده کردند. روز شانزدهم از تمامي آزمودني­ها، در حالت ناشتا آزمون به عمل آمد. ابتدا قد و وزن همه آزمودني­ها اندازه­گيري شد. اولين خونگيري قبل از انجام هرگونه فعاليت انجام شد. پس از آن، آزمودني­ها به مدت 30 دقيقه با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوارگردان فعاليت کردند. دومين خونگيري بلافاصله پس از انجام فعاليت هوازي انجام شد. جهت اندازه­گيري نيمرخ چربي از روش آنزيمي کالريمتري (زيست شيمي) با استفاده از دستگاه اتو آناليزر مدل SELECTR-XL ساخت کشور هلند استفاده شد. جهت تجزيه و تحليل يافته­هاي تحقيق از آزمون­هاي آماري شاپیروویلک، t وابسته و آناليزواريانس يک­طرفه همراه با آزمون تعقيبي توکي استفاده شد (05/0≥P).

## **یافته ها**

## ويژگي­هاي جمعيت شناختي آزمودني­ها در جدول 1 ارائه شده است. نتايج آزمون آناليزواريانس يک­طرفه در جدول 2 نشان مي­دهد 15 روز مکمل دهي دارچين با دوزهاي 1 (03/0=P) و 5/1 (001/0=P) گرم منجر به افزايش معني­دار سطوح ناشتاي HDL مي­گردد با اين وجود اثر معني­داري بر سطوح ناشتاي LDL (33/0=P)، VLDL(34/0=P)، TG (44/0=P) و Cho (06/0=P) ندارد. نتايج آزمون t وابسته در جدول 3 نشان مي­دهد 30 دقيقه دويدن با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوارگردان در گروه­هاي 5/1 گرم دارچين، 1 گرم دارچين و دارونما منجر به افزايش معني­دار HDL و همچنين کاهش معني­دار LDL، VLDL، TG و Cho مي­گردد (001/0=P). نتايج آزمون آناليزواريانس يک­طرفه در جدول 3 نشان مي­دهد تفاوت معني­داري در تغييرات HDL (001/0=P)، LDL (003/0=P)، TG (001/0=P) و Cho (001/0=P) گروه­های 5/1 گرم دارچين، 1 گرم دارچين و کنترل در پاسخ به 30 دقيقه دويدن با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوارگردان وجود دارد. نتايج آزمون تعقيبي توکي در جدول 4 نشان مي­دهد سطوح HDL در گروه­هاي 1 گرم دارچين (01/0=P) و 5/1 گرم دارچين (001/0=P) به طور معني­داري بالاتر از گروه دارونما است.

|  |
| --- |
| **جدول 1. ويژگي­هاي جمعيت شناختي آزمودني­ها (متغيرها بر اساس انحراف استاندارد ± ميانگين گزارش شده­اند)** |
|  | 5/1 گرم دارچين | 1 گرم دارچين | دارونما |
| سن (سال) | 73/3 ± 25/34 | 73/4 ± 87/34 | 37/3 ± 75/34 |
| قد (سانتي متر) | 98/5 ± 87/173 | 41/ 9± 176 | 33/3 ± 173 |
| وزن (کيلوگرم) | 24/11 ± 42/79 | 19/15 ± 16/84 | 99/9 ± 86/76 |

### مدل نهایی تحقیق:

## بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارایه شده است.



**شکل 4 مدل نهایی تحقیق**

### بحث و نتیجه گیری

## بحث ونتیجه گیری براساس یافته ها ی مهارت های کاربردی : برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته ، مهارت کاربردی دربرگیرنده کدهایی همچون تحول مداری و ایجاد پویایی ، جذاب کردن محیط کاری، ایجاد جو دوستانه، انصاف وعدالت ، نوآوری وخلاقیت، تشویق وایجاد انگیزه، سازماندهی، انضباط، توان اجرایی، تعیین اهداف ، پیگیری دستیابی به اهداف، آشنایی با فناآوری ، هدایت ، شناخت محیط کاری، آموزش دیدن، کسب مهارت های جدید، احترام، بهبهود عملکرد وپیشرفت مستمر است. براساس نتایج این پژوهش چنین استنباط می شودکه ازبین عناصرمهارت های کاربردی، عنصرتعیین اهداف موثرترین عامل مهارت های کاربردی درمتغیر اثربخشی مدیران دوره دوم متوسطه آموزش وپرورش استان لرستان است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق ( Butsankom, 2016) و (Pirzad & et al, 2018) در یک راستا قرار دارد.

## برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته، مهارت های مدیریت ورهبری دربرگیرنده کدهایی همچون الهام بخشی، نفوذ، مربی گیری، انعطاف پذیری، مشارکت، توان تشخیص، تصمیم گیری ، مهارت برنامه ریزی، مدیریت پیچیدگی، تیم سازی، خودانگیزشی، مدیریت زمان، مدیریت استرس، مدیریت تعارض، دانش واطلاعات ، اطلاع رسانی وتبادل اطلاعات، مدیریت منابع انسانی، شناخت نیازهای فعلی وآتی، امنیت کاری، ارزشیابی عملکرد ، بازخورد عملکرد است. برمبنای نتایج این پژوهش چنین استنباط می شودکه ازبین عناصرمهارت های مدیریت ورهبری عنصرتصمیم گیری موثرترین عامل مهارت های مدیریت ورهبری در متغیراثربخشی مدیران دوره دوم متوسط آموزش وپرورش استان لرستان است.

## برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته، توانایی های شخصیتی دربرگیرنده ی کدهایی همچون توانایی عاطفی، توانایی فیزیکی ، هوش وذکاوت، جذابیت، اعتماد به نفس، تسلط برخود، مسوولیت پذیری وانتقاد پذیری است. برمبنای نتایج این پژوهش چنین استنباط می شودکه ازبین

## عناصر توانایی های شخصیتی، عنصر جذابیت موثرترین عامل توانایی، شخصیتی درمتغیراثربخشی مدیران دوره دوم متوسطه آموزش وپرورش استان لرستان است نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق( Butsankom,2016)و Pirzad & et al, 2018) ( در یک راستا قرار دارد.

##  برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته، مهارت های ارتباطی دربرگیرنده، کدهایی همچون توانایی ارتباط فردی، ایجاد هماهنگی ،اعتبارواعتماد.

در پايان با توجه به يافته­هاي تحقيق حاضر مي­توان نتيجه­گيري کرد جهت بهبود پاسخ نيمرخ چربي به يک جلسه فعاليت ورزشي، 15 روز مکمل­دهي دارچين با دوزهاي 1 گرم و 5/1 گرم را مي­توان استفاده نمود با اين وجود اثر مکمل­دهي 5/1 گرم بيشتر از 1 گرم است.

### پیشنهادهای كاربردي پژوهش

## - شناخت ویژگی‌ها و شخصیت همکاران از دلایل اثربخشی مدیران است، برای همین مدیران [[5]](#footnote-6)لازم است که با شناخت شخصیت همکاران و بالا بردن میزان تاثیرگذاری‌‌شان در موضوعات مختلف، لزوم هماهنگی بین آنها و میزان مشارکت در کارهای گروهی و تیم‌سازی را در درون مدرسه انجام ‌دهند.

## - ایجاد روابط متقابل و دوسویه در انجام امور و عملکرد شغلی بهتر، تاثیرگذار است، برای همین مدیران لازم است در دیدارهای رو در رو و یا جلسات عمومی از روش‌های سخنوری پویا و هم‌چنين گوش دادن فعال استفاده کنند تا دبیران این امنیت خاطر را داشته باشند که تمام توجه مدیر به حرف‌ها و پیشنهادهای آنان است.

##  - فراهم کردن شرایط خلاقیت و نوآوری یکی از عناصر اثربخشی مدیران در مدارس است. برای این کار مدیران بهتر است به خلاقیت خود و دبیران اعتقاد داشته و از انجام کار به شکل معمول جلوگیری کرده و از آزمون و خطایی که موجب خسران برای دبیران و دانش‌آموزان نشود، نهراسد. یا با ایجاد نظام پیشنهادات، به ترغیب خلاقیت و نوآوری در ارایه ایده‌ها و نظریات، حمایت کنند.

**ملاحظات اخلاقی**

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش**

در مطالعه حاضر فرم­های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی­ها تکمیل شد.

**حامی مالی**

هزینه­های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

**مشارکت نویسندگان**

طراحی و ایده پردازی: مريم اسفنديارپور، علی حسین­زاده گنابادی، عبدالصالح زر؛ روش شناسی و تحلیل داده­ها: مريم اسفنديارپور، علی حسین زاده گنابادی، فاطمه فرخايی؛ نظارت و نگارش نهایی: عبدالصالح زر.

**تعارض منافع**

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

**References**

Alagheband, A, (2015), Theoretical foundations of educational management principles, Theoretical foundations of the principles of educational management, Tehran: Ravan. **]in persian[**

Ansari Renani, G, and Tabatabai, A, (2005). The Impact of Meritocracy on Productivity, Democracy in Iran, Merit Conference in Iran, No. 1, Tehran. **. ]in persian[**

Bakhtiari, A, (2002). Characteristics of an efficient and effective school principal, management in education, Volume 8, Number 32, pp. 26 -16. **. ]in persian[**

Behrangi, M R, Tabatabai, B (2009). Investigating the Relationship between Entrepreneurial Characteristics of Managers and Their Effectiveness in Kerman Girls' High Schools, Leadership and Educational Management, Volume 3, Number 2, pp. 50- 35.

Behlooli, N.; Sarmast, B and Karimi, AR (2013). Presenting an optimal model of managers' effectiveness (Case study of East Azarbaijan governors in 2009). Productivity Management, Year 7, No. 26, pp. 211 197. . ]in persian[

1. - Assistant Professor, department of….. shiraz Branch, Islamic Azad University, Shraz, Iran (corresponding Author: Email: [↑](#footnote-ref-2)
2. - دانشجوی گروه....واحد.....، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [↑](#footnote-ref-3)
3. - استادیار گروه....واحد....دانشگاه آزاد اسلامی، شهر، ایران( نویسنده مسئول) . ایمیل: [↑](#footnote-ref-4)
4. Transformation [↑](#footnote-ref-5)
5. [↑](#footnote-ref-6)