

مدل ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی

حسین روشن^۱

حسن شهرکی پور*

فریده دوکانه‌ای^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۸

چکیده

آموزش به‌عنوان رکن ترقی و پیشرفت هر کشوری محسوب می‌شود و معلم در این ساختار نقش اساسی دارد و از همین روست که ارتقاء عملکرد معلمان موضوعی حائز اهمیت است. پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی برای ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی اجرا شده است. این پژوهش به از روش آمیخته کمی و کیفی اجرا شده است؛ در بخش کیفی به روش تئوری داده بنیاد و با استفاده از نظرات ۱۴ نفر از خبرگان علمی و اجرایی در حوزه مدیریت آموزشی و کارشناسان خبره آموزش ابتدایی، مؤلفه و شاخص‌های مدل شناسایی و مدل فرضی پژوهش ترسیم گردیده است. بخش کمی به روش توصیفی اجرا شده و به‌صورت پیمایشی و با استفاده یک پرسش‌نامه محقق ساخته، داده‌های مورد نیاز از بین ۲۰۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهر بجنورد به‌عنوان جامعه آماری جمع‌آوری و با استفاده از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عدالت آموزشی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و مدل به دست آمده یک مدل با برازش و درجه تناسب مورد قبول می‌باشد.

واژگان کلیدی: عملکرد شغلی معلمان، عدالت آموزشی، آموزش ابتدایی، شهر بجنورد

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن atrak63@yahoo.com

^۲ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، علوم تربیتی، مدیریت آموزشی. (نویسنده مسئول) drshaharki@yahoo.com

^۳ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، مشاوره. f_dokaneif@yahoo.com

مقدمه

در هر سازمانی نقش نیروی کار در تمام عرصه‌های فعالیت مهم شناخته شده است و مهم‌ترین مؤلفه در فرایند کار و فعالیت، انسان‌ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می‌کنند و سپس آن را به اجرا در می‌آورند و بر پایه‌ی آن‌ها تداوم و فعالیت پاینده را پیش‌بینی می‌کنند. سازمان‌های امروزی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان می‌توانند باعث بهبود هر چه بیشتر فعالیت‌های خود شوند. امروزه اگر سازمانی پیدا شود که با نگرش‌های سنتی، کارکنان خود را به‌عنوان ابزار تلقی کند مطمئناً جایگاهی در داخل و خارج از سازمان ندارد (چاینگ، ۲۰۱۲). تأمین اهداف سازمان به میزان مطلوب مستلزم استفاده صحیح از قابلیت‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات برای پرورش استعدادها و در نهایت افزایش بهره‌وری کارکنان است؛ از این رو سازمان‌ها به‌منظور نیل به اهداف خاص به وجود آمده‌اند و رسیدن به اهداف (اثربخشی سازمان) و استفاده بهینه از منابع (کارایی) در گرو عملکرد کارکنان است (طالب‌زاده، ۱۳۹۵). وقتی بازدهی بالا باشد نشان دهنده میزان بالای عملکرد سازمان است و این عملکرد شغلی نتایج فعالیت یک کارمند شامل کارایی، سودمندی و اثربخشی را بیان می‌کند (یه و هانگ، ۲۰۱۲). عملکرد شغلی کارکنان یک مسئله مهم برای هر سازمان است زیرا که اشاره دارد به اینکه آیا یک کارمند کار خود را به‌خوبی انجام می‌دهد یا نه (محمدی، ۱۴۰۰). در یک سازمان هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین‌شده شغلی نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. این آگاهی موجب می‌شود که او از نقاط قوت و ضعف عملکرد و رفتار خود مطلع گردد و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش‌هایش به کار برد. سازمان‌ها نیز نیاز به شناخت کارایی کارکنان خود دارند تا بر اساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و بدین طریق بر حجم ارائه خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت‌های خود تحولات مثبت را ایجاد کنند (مهدی آزاد، ۱۳۹۴).

امروزه از آموزش و پرورش به‌عنوان وسیله‌ای جهت ارتقای کیفیت زندگی آحاد مردم یک جامعه یاد می‌شود. در تمام جوامع بشری، نگرانی اولیه و مهم دولت‌ها، افزایش میزان دسترسی به تعلیم و تربیت مناسب و برابر برای تمام کودکان از تمام گروه‌ها، نژادها و جنسیت‌ها است (سامونس، ۲۰۱۰). عدالت آموزشی از مفاهیمی است که واقعیتی به نام میزان دسترسی دانش‌آموزان و لازم‌التعلیمان

طبقات، جنسیت‌ها، نژادها، فرهنگ‌ها و مناطق متفاوت را به تحصیل تعریف می‌کنند (نجفی، ۱۳۹۳). برخورداری از آموزش به‌عنوان یکی از حقوق اساسی افراد به‌شمار می‌رود. گسترش و عدالت در آموزش و پرورش از اهداف توسعه هستند. هنگامی که فرصت‌های آموزشی در سطح وسیعی به‌طور مساوی توزیع گردد و همه گروه‌های اجتماعی در آن مشارکت داشته باشند ابعاد رشد اقتصادی تقویت می‌گردد (گزارش جهانی پایش آموزش برای همه، ۲۰۰۹).

نقش ثمربخش نظام آموزش همگانی، از جمله آموزش ابتدایی، از یک سو در تبدیل کردن انسان‌ها به افرادی بالنده از نظر فرهنگی و اجتماعی است و از سوی دیگر تأمین‌کننده دانش عمومی مورد نیاز نیروی انسانی در بخش‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی و خدماتی است به‌جرات می‌توان گفت که آینده ملت‌ها به توانایی نظام آموزشی و توانمندسازی مدیران و معلمان در تربیت فرزندان آن کشور بستگی دارد. به عقیده برخی صاحب‌نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری و عملکرد ضعیف رنج می‌برد. معیارهای تعریف‌شده و روشنی برای انتخاب معلمان مدارس وجود ندارد و متعاقب آن فرصت بروز خلاقیت و نوآوری کمی برای معلمان مدارس در زمینه‌های مختلف وجود دارد. (انتظاری، ۲۰۱۶)؛ سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند؛ در این رابطه نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجادشده در آن بالاترین نسبت را در میان سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی دارا است و ارتقای عملکرد وظیفه‌ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمانی است (حسین، ۱۳۹۰). در این رابطه عملکرد شغلی معلمان از متغیرهای مهم در بهره‌وری نظام آموزشی محسوب شده و اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی است زیرا معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است (شکوه، ۱۴۰۰)؛ لذا اولویت اول برای افزایش بهره‌وری در مدرسه و ارتقای سطح عملکرد شغل توجه همه جانبه به توانمندسازی مدیران و معلمان در مدارس می‌باشد. در تعاریفی که از توانمندسازی توسط صاحب‌نظران ارائه گردیده است همچون دائمی بودن فرایند تفویض اختیار به کارکنان که با هدف ایجاد تغییر در بین نگرش و رفتار کارکنان تقویت مهارت حرفه‌ای کارکنان و افزایش اعتماد به نفس کارکنان انجام می‌پذیرد اشاره می‌شود. (پروین، ۱۳۹۵)

آموزش به‌عنوان رکن ترقی و پیشرفت یک کشور در صورتی فراگیر خواهد شد که عدالت آموزشی در سیستم آموزش و پرورش و نهادهای آموزشی دیگر حاکم شود. عدالت آموزشی یعنی

بهره‌گیری همه استعدادهای کشور از امکانات متناسب با نیازهایشان و تحقق این آرزوی دیرین مستلزم اراده‌ای قوی و همه‌جانبه‌نگر است تا با جلوگیری از انباشت امکانات و توانمندی‌ها در یک نقطه خاص یا برخی مناطق برخوردار زمینه بهره‌مندی همه استعدادها از امکانات را فراهم آورند؛ و از این رو است که طی دهه‌های اخیر موضوع عدالت آموزشی مورد بحث صاحب‌نظران بوده است (مشایخ، ۱۳۹۸). عدالت در آموزش یکی از پرچالش‌ترین مباحث در نظام آموزشی است. ایجاد محیط یادگیری بدون استرس، رساندن یادگیرندگان به رشد و بالندگی، اجرای یکسان قوانین و مقررات آموزشی برای همه افراد و فراهم نمودن زمینه‌های مهارت و آمادگی برای بازار کار از مقوله‌های عدالت آموزشی می‌باشد (ثناگو، ۱۳۹۰). به دلیل اهمیت آموزش و پرورش در رشد و توسعه جوامع، تحقیقات در این زمینه در سال‌های اخیر اهمیت پیدا کرده و توجه زیادی به بحث عدالت در آموزش و پرورش و بهره‌مندی کودکان مناطق مختلف به آموزش باکیفیت معطوف شده است (کوبین و سمیس، ۲۰۱۲).

برخورداری از آموزش به‌عنوان یکی از حقوق اساسی افراد به شمار می‌رود. گسترش و عدالت در آموزش و پرورش از اهداف توسعه هستند. هنگامی که فرصت‌های آموزشی در سطح وسیعی به‌طور مساوی توزیع گردد و همه گروه‌های اجتماعی در آن مشارکت داشته باشند ابعاد رشد اقتصادی تقویت می‌گردد (گزارش جهانی پایش آموزش برای همه، ۲۰۰۹).

سازمانی وجود ندارد که کارایی و بهره‌وری آن مستقیماً به عملکرد کارکنان بستگی نداشته باشد، سازمان‌های آموزشی نیز از این مقوله مستثنی نیستند و برای اینکه بتوانند شبیه سازمان‌های دیگر مشکلات بزرگ‌تر و پیچیده‌تر خود را حل کنند و اهداف سازمانی را که همان اهداف آموزش و پرورش است تحقق بخشند، نیاز به معلمان شایسته و توانمند دارند تا با برنامه‌ریزی و هماهنگی و جهت‌دهی‌های به‌موقع در طرح و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی ایفای نقش کنند (براتی، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه، قسمت اعظم مسئولیت یاددهی — یادگیری بر عهده معلمان است؛ لذا موضوع ارتقای سطح عملکرد معلمان از دیرباز مورد توجه پژوهشگران مختلف قرار گرفته است، اینکه عملکرد تحت تأثیر کدام عوامل و متغیرها قرار دارد همواره محل بحث و گفتگوهای بوده است. از

جمله این متغیرها می‌توان به عدالت آموزشی اشاره کرد که این مقوله در آموزش و پرورش از اهمیت بسزایی برخوردار است.

در سطح کلان آموزش و پرورش منجر به تأمین رفاه و برقراری عدالت اجتماعی می‌شود (فرانکیما و بولت، ۲۰۰۶). لذا به خاطر اهمیت آموزش و پرورش در رشد و توسعه جوامع، بررسی چگونگی آموزش و پرورش در جوامع مختلف در سال‌های اخیر اهمیت پیدا کرده و توجه زیادی به بحث عدالت در آموزش و پرورش و بهره‌مندی کودکان مناطق مختلف به آموزش با کیفیت معطوف شده است (کوپن، ۲۰۱۲). وزارت آموزش و پرورش مأموریت دارد تا ضمن بررسی راهکارهای مختلف و کشف نقاط قوت و ضعف خود، مدارس و مراکز تعلیم و تربیت را از نظر کیفیت توسعه داده و امکان افزایش ارائه خدمات علمی-آموزشی را برای همگان فراهم آورد. لذا این اتفاق نظر وجود دارد که از میان نهادهای موجود در جامعه تنها از طریق نظام آموزشی است که می‌توان عدالت را در جامعه ایجاد کرد (سامری، ۱۳۹۴). یکی از شاخص‌ها و مؤلفه‌های عدالت آموزشی که ارتباط مستقیمی با ارتقای سطح عملکرد معلمان دارد و می‌توان به آن اشاره کرد نسبت دانش‌آموز به معلم و یا نسبت دانش‌آموز به فضا یا تراکم دانش‌آموز به کلاس است. در واقع همه این‌ها شاخص‌های توزیع عدالت در آموزش و پرورش است و به آن پرداخته می‌شود (هورن، ۲۰۱۰)

عدالت آموزشی یکی از راهبردهای اصلی بسط و گسترش عملکرد شغلی معلمان می‌باشد. شرایط لازم برای یک جامعه متعالی و پویا و توسعه‌یافته، دستیابی به عدالت آموزشی، هم به معنای عام آن و هم به معنای خاص آن است؛ زیرا عدالت آموزشی است که زمینه را برای ارتقای سطح عملکرد معلمان فراهم می‌کند؛ بنابراین هر چه این پدیده بیشتر تعمیم پیدا کند و برای گسترش و بسط آن هم‌اندیشی شود قطعاً به بهبود سطح عملکرد معلمان کمک خواهد شد. یکی از اهداف عدالت آموزشی توزیع مساوی امکانات و منابع است که با توزیع خوب آن عدالت آموزشی رخ دهد؛ یعنی شرایطی فراهم شود که یک معلم مجرب و با استعداد و توانمند در روستاها و مناطق مرزی خدمت کند و برای تحقق این موضوع ده‌ها زیرساخت اولیه نیاز هست که در حال حاضر چنین شرایطی وجود ندارد. از این رو هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی برای ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی و پاسخ به این دو سؤال است که:

(۱) عوامل عدالت آموزشی در مدل مطلوب ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان کدامند و سهم هر

یک به چه میزان است؟ و ۲) مدل مطلوب ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان با اساس عدالت آموزشی کدام است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش در سال ۱۴۰۰ اجرا شده است. معیار ورود به پژوهش متغیر اصلی یعنی ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان است و معیار خروجی مطالعه ارائه مدلی برای ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی می‌باشد. پژوهش حاضر یک پژوهش آمیخته کیفی و کمی محسوب می‌شود. در بخش کیفی پژوهش به روش تئوری داده بنیاد^۱ با استفاده از نظرات خبرگان مدل پژوهش ترسیم و با استفاده از داده‌های به دست آمده و تجزیه و تحلیل آن‌ها، مدل نهایی پژوهش ارائه گردیده است. در این راستا از مدل پیاز فرآیند پژوهش مارک، فیلیپ و آدرین استفاده گردید (مارک، فیلیپ و آدرین، ۲۰۰۹) و پژوهش حاضر از پارادایم اثبات‌گرایی و تفسیرگرایی بوده است همچنین این پژوهش، یک پژوهش کاربردی با رویکرد قیاسی- فرضیه‌ای، راهبرد کیفی و به صورت مقطعی است.

جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان علمی و اجرایی در حوزه مدیریت آموزشی، کارشناسان خبره آموزش پرورش در زمینه آموزش ابتدائی هستند که دارای مدرک تحصیلی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی و یا حداقل ۲۰ سال تجربه کاری مفید می‌باشند؛ و همچنین روش نمونه‌گیری در این بخش به صورت نمونه‌گیری غیر احتمالی^۲، با انتخاب هدفمند و با حداکثر تنوع یا ناهمگونی در بین خبرگانی به روش گلوله برفی تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و نهایتاً ۱۴ مصاحبه به صورت نهایی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که نتایج این تحلیل‌ها به صورت عناصرو مؤلفه‌های عدالت آموزشی در آموزش ابتدائی می‌باشد. بر اساس هماهنگی قبلی در محل کار مصاحبه شوندگان، کار مصاحبه انجام گرفته است. استراتژی مصاحبه از نوع عمیق می‌باشد. با توجه به اینکه مورد مطالعه این پژوهش دوره ابتدائی استان خراسان شمالی بود، سعی گردید از خبرگان و متخصصان محلی (خبرگان استان خراسان شمالی) بیشتر استفاده گردید ولی در عین حال برای غنای پژوهش از نظرات خبرگان ملی و مطرح کشور نیز استفاده گردیده است. تمامی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه با علاقه و رغبت و میل شخصی در مصاحبه شرکت کرده‌اند و در اجرای

^۱Grounded theory

^۲Saunders, Mark; Lewis, Philip; Thornhill, Adrian

^۳Non probability

این پژوهش خود محقق به‌عنوان مصاحبه‌کننده حضور داشته و تمامی مراحل مصاحبه به انجام رسانده است. محقق با رعایت تمام اصول اخلاقی پژوهش و تقوی علمی به انجام پژوهش پرداخته و تمامی اطلاعات مصاحبه‌شوندگان و مطالب عنوان شده محرمانه بوده و در هیچ قسمت از پژوهش اطلاعاتی در این خصوص ارائه نشده است؛ و محققان بر حفظ محرمانگی داده‌ها متعهد هستند.

روش مصاحبه از نوع نیمه ساختار یافته می‌باشد و پاسخ مصاحبه‌ها از طریق کدگذاری آزاد، محوری و گزینشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. بدین منظور ابتدا با مطالعه در ادبیات پژوهش و مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش (شامل ۶۰ مقاله، ۵ دانشنامه و ۵ کتاب بود که از پایگاه‌های اطلاعاتی و پایگاه‌های داده‌های معتبر)، مباحث و رئوس کلی مباحث مورد نظر پژوهش تدوین گردید که این رئوس، در زمان مصاحبه به‌عنوان خطوط کلی مورد نظر بوده ولی خبرگان نظرات خود در خصوص هر یک محورهای مصاحبه بدون محدودیت بیان نموده‌اند. جهت سنجش استحکام و صحت مطالعه از معیارهای اسکینر، ادواردز و کوربت (۱۸) استفاده شد (اسکینر، ادواردز و کوربت، ۲۰۱۴)؛ و در نهایت مصاحبه و داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار Maxqda نسخه ۱۲ استفاده شد. در بخش کمی پژوهش با استفاده از یافته‌های پژوهش در بخش کیفی و جمع‌بندی نظرات خبرگان پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته طراحی گردید. تا با جمع‌آوری داده‌های واقعی از جامعه آماری به روش پیمایشی، مدل فرضی پژوهش آزمون شده و الگوی ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی ارائه گردد. جامعه آماری پژوهش عبارتند از معلمان ابتدایی آموزش و پرورش استان خراسان شمالی و شهر بجنورد و در مجموع با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۲۰۰ نفر تعیین به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسش‌نامه محقق ساخته که شامل ۴۰ گویه با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت شامل مؤلفه‌های توزیع عادلانه تسهیلات (۱۶ گویه)، منزلت شغلی (۲۴ گویه) است. روایی این پرسش‌نامه با استفاده از نظر خبرگان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ موردبررسی قرار گرفت. نتایج پایایی نیز در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. میزان پایایی مؤلفه‌های شناسایی شده

ردیف	مؤلفه	میزان آلفای کرونباخ	وضعیت پایایی
۱	عدالت آموزشی	۰/۹۵۲	پایایی بالا
۲	منزلت شغلی	۰/۹۴۶	پایایی بالا
	پایایی کل پرسشنامه	۰/۹۵۹	پایایی بالا

نتایج تحلیل‌ها مبین این است که ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بیشتر از ۰/۸ است، نتایج تحلیل نشان داد که پایایی کل ابزار تحقیق که شامل ۲ شاخص است، برابر است با ۰/۹۵؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که این پرسشنامه دارای پایایی و اعتبار کافی است.

روش تحلیل داده‌ها در بخش کمی با توجه به سؤال پژوهش از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی از متغیرهای جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد. میانگین و انحراف معیار و جدول توزیع فراوانی و نمودار برای هر یک از آن‌ها ارائه شد که این فرایند توسط نرم‌افزار spss انجام شد. در بخش آمار استنباطی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار spss و هم‌چنین از amos صورت پذیرفت. نتایج نرم‌افزار amos در قالب تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی (تشکیل آزمون کندال و آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی مؤلفه‌ها) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی

برای پاسخ به سؤال اول پژوهش، پس از گردآوری، داده‌هایی که از دل مصاحبه‌های عمیق استخراج و در سه مرحله کدگذاری و تجزیه و تحلیل گردید؛ که واقع تئوری تم نوعی تحلیل محتوا بوده و در پی یافتن مفهوم‌سازی موضوعات قابل‌بحثی است که در میان انبوه داده‌ها وجود دارند.

کدگذاری باز

در این مرحله تمام عبارات و جملات کلیدی مربوط به مصاحبه‌ها استخراج و کدهای باز تشکیل شده‌اند. در این پژوهش اقدام به جمع‌آوری اطلاعات در مورد مؤلفه و شاخص‌های عدالت آموزشی و ارتقای عملکرد معلمان شده است. در نتیجه برای درک بهتر از مؤلفه‌ها و داده‌های استخراج شده از فرآیند مصاحبه، اقدام به تفکیک سؤالات با رعایت اصل منسجم بودن داده‌های به دست آمده شده

است. در مجموع ۱۴ متن مصاحبه، ۴۴ کد باز مربوط به عدالت آموزشی و ارتقای عملکرد معلمان احصاء گردیده است.

کدگذاری محوری

در مرحله دوم کدگذاری مفاهیم باز استخراج شده در مرحله اول، مقوله‌بندی شده و هر یک از مفاهیم در طبقات منحصر به خود سازمان‌دهی می‌گردد. در این پژوهش ذیل عوامل عدالت آموزشی ۱۶ مفهوم و برای ارتقای عملکرد معلمان ۱۸ مفهوم شناسایی گردید.

کدگذاری گزینشی (انتخابی)

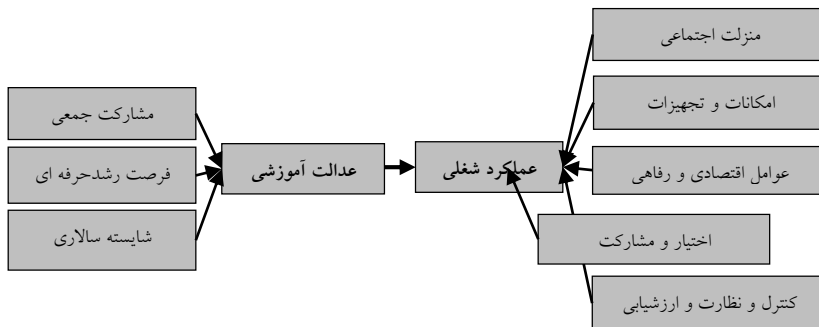
کدگذاری گزینشی یا انتخابی، مهم‌ترین مرحله نظریه‌پردازی بوده که محقق در آن، مقوله‌ها را با یکدیگر ارتباط داده و بر اساس این ارتباطات سعی می‌کند تصویر یا نظریه‌ای در مورد موضوع خلق کند. در این بخش برای ارائه مدل بنیادین تحقیق از تجربیات جهانی در مورد موضوع مورد مطالعه و خلاقیت پژوهش با تکیه بر داده‌های به دست آمده، استفاده می‌شود. مقوله‌های به دست آمده از کدگذاری داده‌های مصاحبه، سه مؤلفه اصلی برای عدالت آموزشی و پنج مؤلفه اصلی ارتقای عملکرد معلمان را مدنظر قرار می‌دهد. جدول شماره ۲ مؤلفه و شاخص‌های عدالت آموزشی و ارتقای عملکرد معلمان که حاصل سه مرحله کدگذاری است را نشان می‌دهد.

جدول ۲. تحلیل مضامین ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی

ردیف	متغیر	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها (مفاهیم)	منابع و مأخذ
۱	عدالت آموزشی	مکان‌ن، تجربیات	فراهم کردن محیطی مناسب (فضای فیزیکی) برای آموزش	عسکری (۱۳۹۶)،
۲			به روز کردن تسهیلات و منابع (آموزشی، پژوهشی و فناوری، آزمایشگاهی و کارگاهی) مدارس با توجه به تغییرات جهانی	سرمدی (۱۳۹۴)،
۳			فراهم کردن فضای آموزشی برای تدریس به صورت عملیاتی و کاربردی و نه صرفاً تئوری	رافتی (۱۳۹۸)، زنده دلی (۱۳۹۹)، ثمری و آتشک (۱۳۸۸)،
۴			بسترسازی فضای مدرسه جهت ایجاد فرصت برای معلمان و دانش آموزان جهت ایجاد روابط غیررسمی و فرصت تشریک مساعی	بنیادی (۱۳۹۸)،
۵			شاداب سازی مدرسه از طریق عنصر رنگ و موسیقی در فضای آموزشی و زنگ‌های استراحت	
۶		روایی، رشد	امکان رشد علمی معلمان	
۷			فراهم کردن فرصت‌های لازم جهت رشد حرفه‌ای و تخصصی معلمان	
۸			امکان ادامه تحصیل در سطوح مختلف برای معلمان	
۹			اجرای دوره‌های دانش‌افزایی کوتاه‌مدت و بلندمدت	
۱۰			اعطای استقلال عمل به معلمان در جهت ایجاد رقابت سالم	
۱۱			افزایش حقوق معلمان	

	ایجاد و بستر مناسب اجتماعی و حقوقی جهت انگیزه دادن به نخبه‌های جامعه برای ورود به شغل معلمی			۱۲
	توجه به پایه حقوق مناسب برای معلمان در راستای پرهیز از چند شغلی بودن معلمان			۱۳
	فراهم کردن امکانات رفاهی			۱۴
	توجه به نیازهای فیزیولوژیک معلمان			
	توجه به موضوع ایاب و ذهاب معلمان به‌ویژه معلمانی که در مناطق دور دست و روستاها خدمت می‌کنند			
	ارتقای جایگاه معلم در ذهن جامعه از طریق رسانه‌ها	میزان اجتماعی	میزان شغلی	۱۷
	افزایش منزلت اجتماعی معلمان در طبقات اجتماعی جامعه			۱۸
	ایجاد انگیزه در معلم در محیط مدرسه از طرف مدیر مدرسه			۱۹
	شناسایی اهمیت و جایگاه شغل معلمی در جامعه			۲۰
	احترام به کرامت انسانی و جایگاه معلم			۲۱
	توجه به ارتقای سطح تحصیلی معلمان و بسترسازی و تسهیل روال اداری از سوی آموزش و پرورش			۲۲
	مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزش و پرورش			۲۳
	توجه یکسان به مدارس و پرهیز از شاخص‌سازی‌های کاذب			۲۴
	اجرای یکسان قوانین و مقررات آموزشی			۲۵
	به‌کارگیری نیروها به‌طور مناسب در مناطق مختلف کشور			۲۶
	هماهنگی با معلمان در تقسیم امکانات و نیروی انسانی به‌صورت عادلانه در مدارس	۲۷		
	توجه به شایسته‌سالاری در جذب معلمان	مشارکت جمعی		۲۸
	ارزیابی دوره‌های صلاحیت معلمان با کارکردهای شناختی			۲۹
	اختیار عمل یکسان مدارس در جذب معلمان با تجربه و موفق			۳۰
	توجه عادلانه به عملکرد واقعی معلمان و دین ارزش واقعی کار هر یک از آنان			۳۱
	عدالت در امر ارزشیابی و سازمان‌دهی عادلانه معلمان			۳۲
	تشویق معلمان کارآمد			۳۳
	توجه به شایسته‌پروری معلمان			۳۴
	توجه به شایسته‌داری معلمان			۳۵
	تفویض اختیار به معلمان در راستای زمانمندی تدریس و فضا‌سازی کلاس و استفاده از محتوای آموزشی مکمل			۳۶
	اعطای استقلال کاری به معلمان در حق انتخاب برنامه درسی با مشارکت دانش‌آموزان			۳۷
	همکاری و ورود معلمان به‌طور فعال در طراحی برنامه درسی مدرسه و تعیین هدف‌های آموزشی برای دانش‌آموزان	۳۸		
	واگذاری مسئولیت به معلمان و قدردانی از تلاش آنان بر اساس معیارهای ضابطه‌مند	۳۹		
	مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری مربوط به امور آموزشی	۴۰		

پاسخ‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه خبرگان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شایان ذکر است که با ۱۵ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲ سؤال مصاحبه شد. سپس بر اساس مضامین پایه شناسایی شده در کل پژوهش، دسته‌بندی کلی‌تری انجام شده که منجر به شناسایی مضامین سازمان دهنده (توزیع عادلانه تسهیلات، منزلت شغلی) و در واقع عوامل مؤثر در ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان شده است. در پایان مضامین فراگیر ارتقای سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی با طبقه‌بندی مضامین سازمان دهنده ایجاد گردیده است. (جدول شماره ۲). در شناسایی عملکرد شغلی معلمان در معلمان دوره ابتدایی شاغل در آموزش و پرورش استان خراسان شمالی بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، برای ۴۰ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. پس از استخراج مقوله‌ها و زیر مقوله‌های مدل مطلوب ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی ارتباط بین آن‌ها در تحلیل محتوای کیفی به صورت یک الگو ارائه شده است. این ارتباط در الگوی مفهومی شکل ارائه شده است.

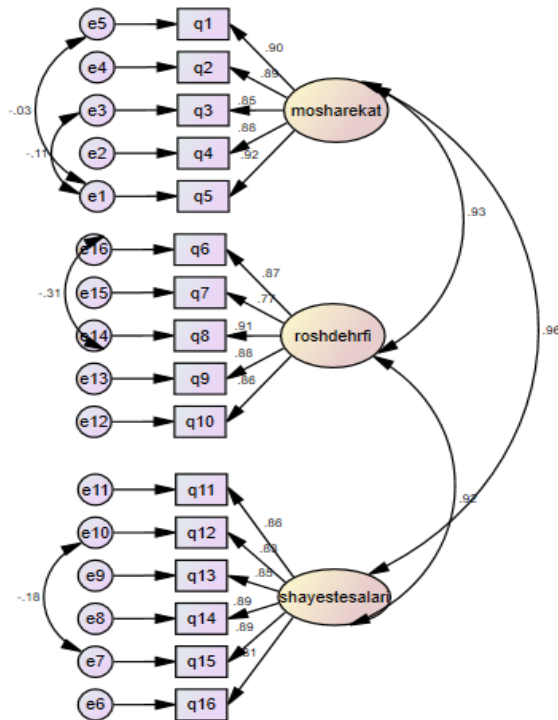


شکل ۱. مدل مفهومی ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی

یافته‌های بخش کمی

برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش که مدل ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی کدام است؛ از یافته‌های بخش کمی پژوهش استفاده گردیده است. در بخش کمی با استفاده از نظرات ۲۰۰ نفر از جامعه آماری داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری گردد و با استفاده از آمارهای آماری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و قرار گرفت. در این مرحله با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأثیر هر یک از شاخص‌ها بر مؤلفه‌های عدالت آموزشی و ارتقاء عملکرد شغلی معلمان مورد آزمون قرار گرفت.

شکل شماره ۲ نتایج آزمون تحلیل عاملی تأثیر هر یک از شاخص‌ها بر مؤلفه‌های عدالت آموزشی را نشان می‌دهد همان‌گونه که مشاهده می‌شود بار عاملی هیچ سؤال یک کمتر از میزان استاندارد نیست، تنها به‌منظور بهبود برازش مدل از پیشنهادهای مجاز نرم‌افزار استفاده می‌گردد. جدول شماره ۳ شاخص‌های برازش مدل عدالت آموزشی را نشان می‌دهد.



شکل ۴: مدل تحلیل عاملی تأییدی توزیع عادلانه تسهیلات در حالت تخمین استاندارد با برازش مناسب

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل توزیع عادلانه تسهیلات

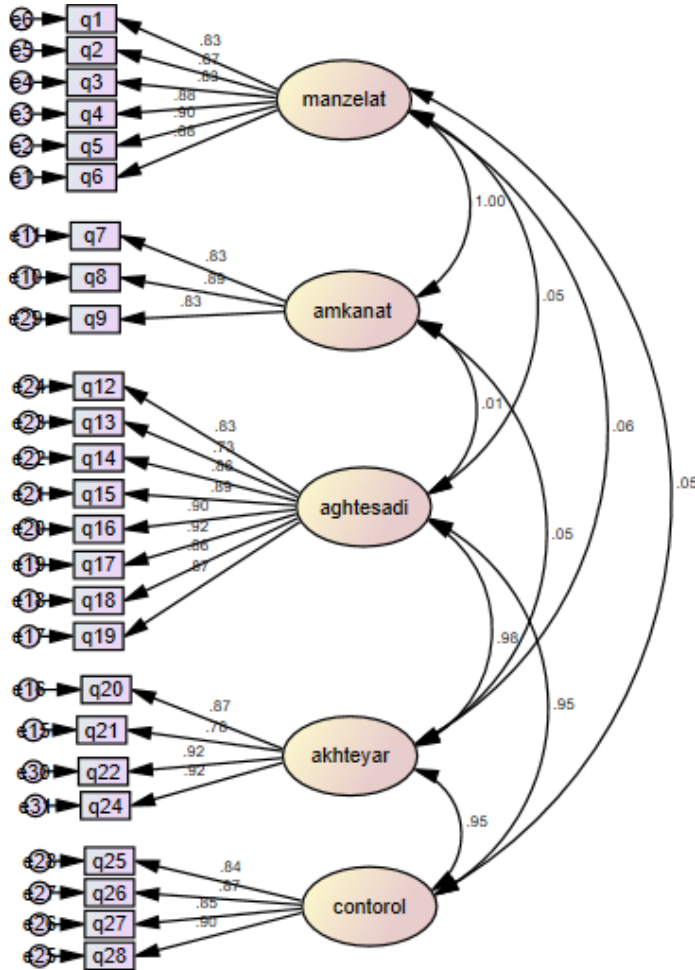
شاخص‌های مطلق برازش		شاخص‌های تطبیقی برازش		شاخص‌های مقتصد برازش	
مقادیر مجاز		مقادیر مجاز		مقادیر مجاز	
$p\text{-value} > .05$	$> .5$	$< .9$	$< .9$	$< .5$	$< .5$
کای دو	CMIN/DF	CFI	NFI	PNFI	PCFI
۴۳۰٫۴	۳٫۸۹	۰٫۹۱۱	۰٫۹۰۵	۰٫۷۳۶	۰٫۵۱۸
$> .1$					
RMSEA					
۰٫۱۳۱					

شکل شماره ۳ نتایج آزمون تحلیل عاملی تأثیر هر یک از شاخص‌ها بر مؤلفه‌های عملکرد شغلی معلمان را نشان می‌دهد همان‌گونه که مشاهده می‌شود با توجه به اینکه بار عاملی سؤال‌های ۱۰، ۱۱، ۲۳، ۱۰،

کمتر از میزان استاندارد بود، از مدل حذف گردیده‌اند و مابقی سؤال‌ها دارای بار عاملی در سطح استاندارد هستند. جدول شماره ۴ شاخص‌های برازش مدل عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل تنظیم عملکرد شغلی

شاخص‌های مطلق برازش		شاخص‌های تطبیقی برازش		شاخص‌های مقتصد برازش			
مقادیر مجاز			مقادیر مجاز		مقادیر مجاز		
				P -value	$> .05$	$> .01$	$> .05$
CFI	NFI	CFI	NFI	کای دو	CMIN/DF	RMSEA	PCFI
۰.۹۸۸	۰.۹۶۹	۰.۹۸۸	۰.۹۶۹	۸۳۱,۵۳۹	۳,۰۱۳	۰.۱۷۳	۰.۶۰۰



شکل ۳. مدل تحلیل عاملی تأییدی عملکرد شغلی در حالت تخمین استاندارد با برازش مناسب

برای ارائه مدل ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی، با توجه به نبود الگوی داخلی و یا خارجی در این زمینه، با استفاده از ادبیات پژوهش در حوزه‌های مرتبط و اصول کلی حاکم بر روابط و ساختار سازمانی مدارس به بررسی ارتباط و جایگاه هر یک از مولفه‌ها عدالت آموزشی به‌عنوان متغیرهای مستقل و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی معلمان به‌عنوان متغیر وابسته پرداخته شد تا در نهایت مدل مناسب برای ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی ترسیم شود.

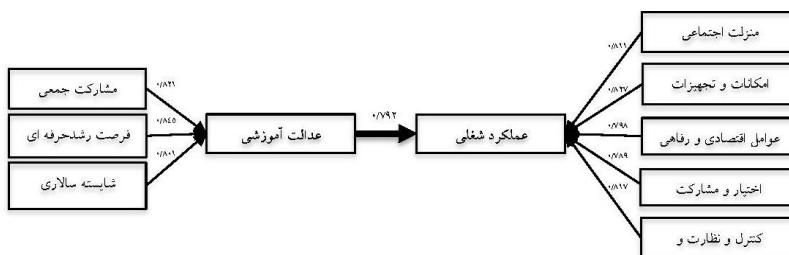
در ابتدا برای بررسی معنی‌دار بودن روابط مدل با استفاده از نرم‌افزار AMOS آزمون گردید که نتایج پژوهش معنی‌دار بودن روابط مدل را تأیید کرد. این نتایج که در جدول زیر ارائه شده همانند آزمون t تفسیر می‌شوند.

جدول ۶: نتایج آزمون مدل یابی معادلات ساختاری عملکرد شغلی معلمان و عدالت آموزشی

روابط بین متغیرها	بار عاملی	ضریب مسیر	آماره t	تأیید/رد رابطه
منزلت اجتماعی--> عملکرد شغلی معلمان	۰/۸۱۱	---	۵۷/۹۷	تأیید
امکانات و تجهیزات--> عملکرد شغلی معلمان	۰/۸۲۷	---	۴۶/۹۹	تأیید
عوامل اقتصادی و رفاهی--> عملکرد شغلی معلمان	۰/۷۹۸	---	۵۸/۶۵	تأیید
اختیار و مشارکت--> عملکرد شغلی معلمان	۰/۷۸۹	---	۵۸/۲۱	تأیید
کنترل و نظارت و ارزشیابی--> عملکرد شغلی معلمان	۰/۸۱۷	---	۵۷/۲۹	تأیید
مشارکت جمعی--> عدالت آموزشی	۰/۸۲۱	---	۶۰/۶۴	تأیید
فرصت رشد حرفه‌ای--> عدالت آموزشی	۰/۸۴۵	---	۶۳/۱۳	تأیید
نشایسته‌سالاری--> عدالت آموزشی	۰/۸۰۱	---	۶۱/۴۲	تأیید
عدالت آموزشی--> عملکرد شغلی معلمان	---	۰/۷۹۲	۴/۲۶۷	تأیید

بعد اینکه معنی‌داری روابط بین عدالت آموزشی با ارتقا عملکرد شغلی معلمان تأیید گردید، در مرحله بعد به بررسی ضرایب مسیر روابط بین از مولفه‌ها عدالت آموزشی به‌عنوان متغیرهای مستقل و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی معلمان به‌عنوان متغیر وابسته پرداخت شد. بررسی ضرایب همبستگی نشان می‌دهد که رابطه بین اجرای مدل معنی‌دار بوده و قابل اجرا می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که عدالت آموزشی با ارتقا شغلی معلمان (۰/۷۹۲) می‌باشد که نشان دهنده ارتباط قوی بین این دو متغیر می‌باشد. جدول شماره ۷ نتایج ارزیابی براس مدل پژوهش را نشان می‌دهد که با توجه قرار گرفتن شاخص‌های

برازش در محدوده مجاز، می‌توان نتیجه گرفت مدل معرفی شده برای ارزیابی توانمندی شناختی از برازش مطلوبی برخوردار است.



شکل ۴: مدل ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی

جدول ۷: شاخص‌های برازش مدل ارتقاء سطح عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی

شاخص‌های مقتصد برازش		شاخص‌های تطبیقی برازش		شاخص‌های مطلق برازش		
مقادیر مجاز		مقادیر مجاز		مقادیر مجاز		
<۰/۵	<۰/۵	<۰/۹	<۰/۹	p- value>.05	>۵	>۰/۱
PCFI	PNFI	NFI	CFI	کای دو	CMIN/DF	RMSEA
۰,۵۴۱	۰,۵۵	۰,۹۳۶	۰,۹۴۰	۸۷,۵۱۲	۳,۱۲۲	۰,۱۷۳

درجه تناسب مدل

به منظور اندازه‌گیری درجه تناسب مدل ارائه شده از ضریب کندال استفاده می‌شود. ضریب کندال بین ۰ و ۱ متغیر است. اگر ضریب کندال صفر باشد یعنی عدم توافق کامل و اگر یک باشد یعنی توافق کامل وجود دارد. در واقع ضریب هم‌هنگی کندال مقیاسی برای تعیین درجه هم‌هنگی و موافقت بین چندین دسته رتبه مربوط به n پدیده است. این مقیاس هم‌بستگی رتبه‌ای میان m مجموعه رتبه را نشان می‌دهد. ضریب هم‌هنگی کندال نشان می‌دهد افرادی که چند مقوله را بر اساس اهمیت آن‌ها مرتب کرده‌اند، به‌طور اساسی معیارهای مشابه را برای قضاوت درباره اهمیت هریک از مقوله‌ها بکار برده‌اند و از این نظر با یکدیگر اتفاق نظر دارند. مقدار این مقیاس هنگام هم‌هنگی یا موافقت کامل برابر با یک و در زمان نبود کامل هم‌هنگی برابر با صفر است. ضریب کندال $۰/۱۱۵$ محاسبه شده است

که نشان می‌دهد بیش از ۷۰ درصد هماهنگی بین دیدگاه‌ها وجود دارد. مقدار معناداری نیز به میزان ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که نشان می‌دهد ضریب هماهنگی مشاهده شده معنادار است.

جدول ۸: نتیجه آزمون کندال

۲۰۰	حجم نمونه آماری (N)
۰/۱۱۵	ضریب کندال
۹۱/۴۱۶	آماره کی دو (chi-square)
۴	درجه آزادی (df)
۰/۰۰۰	سطح پوشش آماره آزمون (Asymp. Sig)

نتیجه‌گیری

در این پژوهش با بررسی ادبیات موجود با ارائه تعدادی مؤلفه از صاحب‌نظران خواسته شد تا ضمن بررسی مؤلفه‌های ارائه شده به بیان نظرات اصلاحی خود در زمینه این مؤلفه‌ها و ارائه مؤلفه‌های جدید برای رابطه ارتقاء عملکرد شغلی معلمان و عدالت آموزشی اقدام نمایند که در نهایت ۴۰ مؤلفه مورد اجماع خبرگان قرار گرفت که با استفاده از آن، پرسش‌نامه‌ای طراحی و از جامعه آماری معلمان ابتدایی استان خراسان جنوبی (شهر بجنود) اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل گردید.

اولین نتیجه این پژوهش شناسایی مؤلفه و شاخص‌های ارتقاء عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی است. با توجه به اینکه اکثر پژوهش‌های انجام شده در این زمینه ناظر بر تأثیر عوامل سازمانی نظیر توانمندسازی و عدالت سازمانی، آموزش‌های ضمن خدمت و عوامل انگیزشی مانند حقوق مزایا بر ارتقاء عملکرد شغلی معلمان است این بخش از نتایج پژوهش برای اولین بار به شناسایی مؤلفه و شاخص‌های ارتقاء عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی پرداخته است که این مؤلفه‌ها دسته‌بندی گردید تا برنامه‌ریزی و اجرای آن در ساختار سازمانی حاکم بر آموزش و پرورش به تغییرات کمتری نیاز باشد و با یک الگو علمی و مستند ارتقاء عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی با استفاده از خطوط کلی و روند استقرار آن در ادارات آموزش و پرورش تسهیل گردد.

مهم‌ترین نتیجه این پژوهش که حاصل مطالعات نظری، جمع‌بندی نظرات خبرگان آموزش و پرورش، تجزیه و تحلیل نظرات جامعه آماری و دریافت نظرات متخصصان حوزه‌های مرتبط با پژوهش است، ارائه یک مدل برای ارتقاء عملکرد شغلی معلمان بر اساس عدالت آموزشی می‌باشد. با توجه به

یافته‌ای پژوهش، فرصت رشد حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۸۴۵ بیشترین تأثیر را متغیر عدالت آموزشی دارد، مشارکت جمعی با بار عاملی ۰/۸۲۱ دومین مؤلفه تأثیرگذار و شایسته‌سالاری با بار عاملی ۰/۸۰۱ سومین مؤلفه تأثیرگذار در این زمینه است. در بحث ارتقای شغلی معلمان، مؤلفه امکانات و تجهیزات با بارعاملی ۰/۸۲۷ بیشترین تأثیر را در مدل دارد و مؤلفه کنترل و نظارت و ارزشیابی با بار عاملی ۰/۸۱۷ در جایگاه دوم قرار دارد، مؤلفه منزلت اجتماعی با بار عاملی ۰/۸۱۱، عوامل اقتصادی و رفاهی با بار عاملی ۰/۷۹۸ و مؤلفه اختیار و مشارکت با بار عاملی ۰/۷۸۹ به ترتیب در جایگاه سوم تا پنجم تأثیر بر متغیر ارتقاء عملکرد شغلی معلمان دارند. نتایج ارزیابی مدل نشان می‌دهد که عدالت آموزشی با ضریب مسیر ۰/۷۹۲ در سطح بالایی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد و این تأثیر با توجه مقدره t و نتایج براش مدل و نیکویی برازش مدل تأیید می‌گردد.

به‌طورکلی از نظر خبرگان توجه به نیازهای معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزش و پرورش، توجه یکسان به مدارس و پرهیز از شاخص سازی‌های کاذب، فراهم کردن فرصت‌های لازم جهت رشد حرفه‌ای و تخصصی معلمان، امکان ادامه تحصیل در سطوح مختلف برای معلمان، شایسته‌سالاری و توجه به شایستگی‌های نیروی انسانی و توانمندسازی آن‌ها با مضامین پایه توجه به شایستگی‌ها در به‌کارگیری و تأمین نیروی انسانی در آموزش و پرورش، فرصت برابر مدارس در برخورداری از معلمان باتجربه و موفق، تأمین معلمان بومی برای مناطق خاص دارای مدارس متنوع، پرهیز از سیاسی کاری در انتخاب مدیران از ضروریات تعلیم و تربیت است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های اسلامی هرنندی (۱۳۹۸)، عبدی (۱۳۹۴)، قاسمی (۱۳۹۴)، طیبی‌نیا (۱۳۹۳)، عیوضی (۱۳۹۱)، سعود میرا و چونگ (۲۰۱۹)، جانانتان (۲۰۱۶) همسویی دارد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که عدالت آموزشی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

کتابنامه

- (۲۰۰۹)، **گزارش جهانی پایش آموزش برای همه**. پاریس: دفتر منطقه‌ای یونسکو در تهران.
- احدی، بهمن؛ اله فتحی، آیت؛ عبدالمحمدی، کریم، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی. **فصلنامه علمی دانش انتظامی آذربایجان شرقی**، ۴(۱۵)، ۷۸-۶۳.
- ارونسون، الیوت، (۱۳۹۸)، **روان‌شناسی اجتماعی**. ترجمه حسین شکرکن. تهران: رشد.
- اشوود، الیسا؛ پریچارد، رابرت‌دی، (۱۳۹۱)، **مدیریت انگیزش: راهنمای مدیران برای شناخت و افزایش انگیزش**. ترجمه امیر نوشه و رامین کریمی. تهران: دانژه.
- اکرم ثناگو، مهین نومی، لیلا مهستی جویباری، (۱۳۹۰)، تبیین عدالت آموزشی در دانشجویان علوم پزشکی: بررسی دیدگاه و تجربیات دانشجویان علوم پزشکی، **نشریه افق توسعه آموزش پزشکی**، ۴(۳)، ۴۴-۳۹.
- انتظاری، منیرالسادات، (۲۰۱۶)، **نقش آموزش برمدیریت کیفیت وبهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش و مدل تعالی سازمانی**، آی اس دی.
- براتی، محمدرضا، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهر شیروان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم شهید رجائی.
- تقی پور، حسینعلی؛ کشاورز لشکناری، روح اله؛ یوسف رشیدی، علی اصغر، (۱۳۹۵)، **دانش محتوایی روشهای معلمی و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان**. کنفرانس پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی ۱۳۹۵.
- ثمری، عیسی، آتشک، محمد، (۱۳۸۸)، تأثیر میزان شناخت و کاربست فناوری آموزشی توسط معلمان در بهبود کیفیت فرایند یادگیری دانش آموزان. **فناوری آموزش**، ۴(۱)، ۲۱-۱۱.
- حسینی، سیدموسی، (۱۳۹۰)، **بررسی چگونگی بکارگیری نیروی انسانی در سازمان ها**. مشاهده در تاریخ ۲۵ دیماه ۱۴۰۰ [http://modiredolati.blogfa.com/post/1]
- دلجو، شریعت، (۱۳۹۹)، **شیوه‌های یادگیری و مطالعه**. تهران: چاپار.
- رافتی، رضا؛ شهرکی‌پور، حسن؛ ناظم، فتاح، (۱۳۹۸)، شناسایی عوامل ومولفه‌های نابرابری‌های آموزشی مناطق آموزش وپرورش شهر مشهد به منظور ارائه الگوی مطلوب. **دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی**، ۸(۱۵)، ۸۰-۵۶.
- سامری، مریم؛ حسنی، محمد؛ سیدعباس زاده، میرمحمد؛ موسوی، میرنجف، (۱۳۹۴)، تبیین نابرابری‌های آموزشی و ارائه مدل توسعه آموزشی به منظور آمایش و نیل به عدالت آموزشی مورد شناسی: مناطق آموزشی استان آذربایجان غربی. **جغرافیا و آمایش شهری منطقه‌ای**، ۵(۱۴)، ۱۲۲-۱۰۵.

سرمدی، محمدرضا، معصومی فرد، مرجان، (۱۳۹۴)، جایگاه عدالت آموزشی در تحول نظام تعلیم و تربیت مبتنی بر سازنده‌گرایی. فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۳(۱۰)، ۶۵-۷۲.

سلطانی نژاد، حلیمه؛ بادافره، مهدیه، (۱۳۹۸)، تحلیل نقش توانمندسازی روانشناختی بر ارتقای عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان)، چهاردهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره‌وری. تهران ۲۷ آذر ۱۳۹۸.

شکوهی، مسعود؛ رحمانیان کوشکی، بهاره، (۱۴۰۰)، چگونه انگیزش و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را بهبود بخشیم؟. رشد آموزش تربیت بدنی، پیاپی ۷۳ (بهار ۱۴۰۰).

شوشتریان، زکیه، (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نگرش و عملکرد شغلی نیروی کار. کار سالم، سال دوم، بهار ۱۳۸۸ شماره ۷.

صفرخانلو، جلال؛ محمد، باقر نژاد، عزیزی، اسماعیل، (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های امنیتی. فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، شماره (۵۲) ۱۴، ۲۹-۵۸.

طالب زاده، عادل، (۱۳۹۵)، عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. تهران، ۱۲ خرداد ۱۳۹۵.

طبرسا، غلامعلی؛ نعمتی، میترا، (۱۳۹۳)، بررسی نقش مهارت آموزشی بر تمایل به نوآوری، تسهیم دانش و عملکرد شغلی. مهارت آموزشی، دوره ۲ تابستان ۱۳۹۳ شماره ۴ (پیاپی ۸).

عباس زاده، ناصر؛ سلیمانی، نادر؛ یوردخانی، زهرا، (۱۳۸۹)، بررسی وضعیت موجود و ارائه مدل مطلوب کار راهه شغلی برای معلمان در مدارس متوسطه استان سمنان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۱۰۴-۸۷.

قادری، شیلان؛ رستمی، چنگیز؛ اردلان، ناسو؛ پاشایی، طاهره. (۱۳۹۵)، پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری بر اساس ویژگی‌های شخصیتی. فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۲ (۱): ۴۸-۵۸.

قلی پور، (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمان بر اساس مدل استاندارد بنتیس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور.

محمدی، سارا، (۱۴۰۰)، روش و تکنیک ارزیابی عملکرد کارکنان. مشاهده در تاریخ ۱۰ بهمن ۱۴۰۰

[<https://vrgl.ir/dbSk1>]

مشایخ، فریده، (۱۳۹۸)، دیدگاه‌های نو در برنامه ریزی آموزشی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت)

مهدی آزاد، فرحناز، (۱۳۹۴)، مدیریت و اصول سرپرستی در سازمان. تهران: سفیر اردهال.

نجفی، زهرا، (۱۳۹۳)، تأثیر فناوری اطلاعات بر فرصت‌های برابر آموزشی در استان مازندران. ۱۸-۳۵.

نیازآذری، کیومرث؛ اسماعیلی شاد، بهرنگ؛ ربیعی، مجید، (۱۳۹۰)، سیاست‌گذاری و فرایند خط مشی عمومی در نظام آموزشی. قائم شهر: مهرالنبی.

Chiang, Chun-Fang; Hsieh, Tsung-Sheng, (2012), the impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, **International Journal of Hospitality Management**, Volume 31, Issue 1, Pages 180-190.

Frankema, Ewout; Bolt, Jutta, (2006), Measuring and Analysing Educational Inequality: The Distribution of Grade Enrolment Rates in Latin America and Sub-Saharan Africa, GGDC Research Memorandum GD-86, Groningen Growth and Development Centre, University of Groningen.

Gellis, Z. D., & Kenaley, B. (2008), Problem-solving therapy for depression in adults: a systematic review. **Research on Social Work Practice**, 18(2), 117-131.

Horn, D. (2010), Essays on educational institutions and inequality of opportunity. A Doctoral Dissertation submitted to the central European University in partial Fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.

Qian, X., & Smyth, R. (2012), Measuring regional inequality of education in China: Widening coast-inland gap or widening rural-urban gap?. **The Journal of the Development Studies Association**, 20 (2), 132-144.

Sammons, Pam, (2010), **Equity and Educational Effectiveness. International Encyclopedia of Education**. 51-57. 10.1016/B978-0-08-044894-7.00419-X.

Saunders, Mark; Lewis, Philip; Thornhill, Adrian, (2009), **Research methods for business students. Fifth edition**. Harlow: Pearson Education.

Skinner, J; Edwards, A; Corbett, B, (2014), **Research methods for sport management**. New York: Routledge.

Yeh, Hueryen; Hong, Dachuan, (2012), the mediating effect of organizational commitment on leadership type and job performance. **The Journal of Human Resource and Adult Learning**; Beaverton Vol. 8, Iss. 2, (Dec 2012): 50-59.

The Model of Improving the job Performance of Teachers Based on Educational Justice

Hossein Roshan, Hassan Shahrkipour, Farida Dukanei

Abstract

Education is considered as the pillar of development and progress of any country and the teacher has a fundamental role in this structure, and that is why improving the performance of teachers is an important issue. The current research was carried out with the aim of providing a model to improve the level of teachers' professional performance based on educational justice. This research was carried out using a mixed quantitative and qualitative method; In the qualitative part, using the foundational data theory method and using the opinions of 14 scientific and executive experts in the field of educational management and primary education experts, the components and indicators of the identification model and the hypothetical research model have been drawn. Quantitative part was carried out in a descriptive way and in the form of a survey and using a researcher questionnaire, the required data was collected from among 200 elementary school teachers in Bojnord city as a statistical population and using the method of structural equations using software. Amos software has been analyzed. The findings of the research show that educational justice has a positive and significant effect on teachers' job performance, and the prepared model is an acceptable model.

Keywords: job performance of teachers, educational justice, elementary education, Bojnord city

