

Original Article

Identifying and ranking the key factors affecting educational justice and presenting an appropriate model in Ahwaz University of Medical Sciences

Mahdi Mahmodi*
Maryam Mahmoudi**
Seyed Ali Ghoreyshi***

Introduction

The purpose of this study is to identify and rank the key factors affecting educational justice and present an appropriate model at Ahwaz University of Medical Sciences. The statistical population of this study includes experts, professors, students and administrators of Ahwaz University of Medical Sciences in the academic year 1399-1400, which according to the latest statistics is 6580 people. Cochran's formula is used to determine the sample size, which is distributed and collected by stratified random sampling. According to Cochran's formula, at an error level of 0.05, the number of sample members was determined to be 362. The research method was descriptive and survey type.

Method

To collect information, a researcher-made questionnaire was used, the validity of which was calculated by the Delphi technique and its reliability was calculated based on Cronbach's alpha of 0.87.

Results

After performing factor analysis on the test, 40 items of educational justice were identified in 6 main components of policy-making, planning, manpower, facilities, service distribution and organizational culture and atmosphere.

* Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Corresponding Author: mahmodi86@gmail.com

** Doctoral Student of Distance Education Planning, Payam Noor University, Tehran, Iran.

*** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.

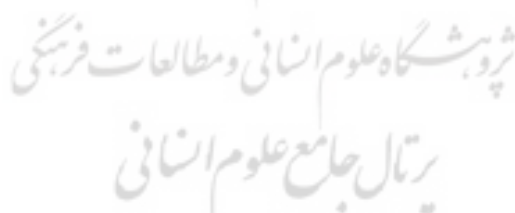
Among the dimensions of educational justice, after policy, the first rank was followed by planning, manpower, facilities, and distribution of services, second to fifth. Organizational culture and atmosphere are also in the sixth place. The result of Friedman test also shows a significant difference in dimensional ranking.

Discussion

Equality of opportunity in the macro dimension carries with it a kind of humanistic and justice-seeking perspective that is often seen as an indicator of a developed society. But in the micro dimension, equality of opportunity and educational justice are tools and mechanisms that lead to the flourishing of creative ideas and the possibility of cultivating capability for all equally.

The findings of the present study show that it is not possible to establish full educational justice and only inequalities in the educational system can be reduced. Therefore, as long as there is deprivation, there is no justice. The common denominator of all these views is that educational justice means equal opportunity for access to education and equitable distribution of facilities.

Keywords: educational justice, policy, planning, manpower, facilities



Author Contributions: Mahdi mahmodi was responsible for leading the overall research process. Maryam mahmoudi was responsible for research plan design, data collection and analysis and all authors discussed the results, reviewed and approved the final version of the manuscript.

Acknowledgments: The authors thank all dear teachers who have helped us in this research.

Conflicts of interest: The authors declare there is no conflict of interest in this article.

Funding: This research is not sponsored by any institution and all costs have been borne by the authors

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۲

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
بهار و تابستان ۱۴۰۲، دوره‌ی ششم، سال ۳۰
شماره‌ی ۱، صص: ۸۱-۱۰۰

مقاله پژوهشی

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی و ارائه مدل مناسب آن در دانشگاه علوم پزشکی اهواز

مهدی محمودی *

مریم محمودی **

سید علی قریشی ***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی « شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی و ارائه مدل مناسب آن در دانشگاه علوم پزشکی اهواز » می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان، اساتید، دانشجویان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد، که براساس آخرین آمار تعداد آنان ۶۵۸۰ نفر است. برای تعیین تعداد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌شود که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام شده است. بنابر فرمول کوکران در سطح خطای ۰,۰۵، تعداد اعضای نمونه ۳۶۲ مشخص شد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی بود. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه محقق ساخته که روایی آن با تکنیک دلفی و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد، استفاده شده است. پس از انجام تحلیل عاملی روی آزمون، ۴۰ گویه عدالت آموزشی در ۶ مؤلفه اصلی سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، نیروی انسانی، امکانات، توزیع خدمات و فرهنگ و جو سازمانی شناسایی شد. از میان ابعاد عدالت آموزشی بعد سیاست‌گذاری رتبه اول سپس برنامه‌ریزی، نیروی انسانی، امکانات، توزیع خدمات رتبه دوم تا پنجم را به خود اختصاص دادند. بعد فرهنگ و جو سازمانی هم در رتبه ششم قرار دارد. نتیجه به دست آمده از آزمون فریدمن نیز بیانگر تفاوت معنی‌دار در رتبه‌بندی ابعاد می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: عدالت آموزشی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، نیروی انسانی، امکانات

* دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول) mahmodi86@pnu.ac.ir

** دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی آموزش از راه دور، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

*** استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند. 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 (French & Bell, 2014). در محیط‌های آموزشی زمانی عدالت تحقق می‌یابد که یادگیرندگان از طریق درونداها و فرآیندها، بتوانند اهداف علمی، اعتقادی، اجتماعی و آموزشی را کسب کنند (Yamani et al., 2017). عدالت یعنی رعایت تساوی در زمینه استحقاق‌های متساوی؛ عدالت آموزشی عبارت است از ایجاد شرایط برای همه به طور یکسان و رفع موانع برای همه به طور یکسان. عدالت آموزشی ابزار و سازوکاری است که موجب شکوفا شدن اندیشه‌های خلاق شده و امکان پرورش قابلیت را برای همه به طور مساوی تأمین می‌کند. فرصت مساوی به موقعیتی اطلاق می‌شود که در آن حتی افرادی که از پایگاه ثروت و یا عضویت در گروه‌هایی که از امکانات و امتیازات ویژه برخوردار نیستند، امکان تحرک اجتماعی از طریق آموزش و تحصیل را دارا باشند (Mohammadi and Dehgan, 2016). بنابراین عدالت محور شدن در ساختار و فرآیند آموزشی از جمله ضروریات است. زیرا در محیط‌های تحصیلی به ویژه در دانشگاه‌ها ادراک حضور عدالت و احساس وجود شرایط عادلانه و رویت اصول و قواعد مبتنی بر عدالت از طریق انتقال حس ارزشمندی به دانشجویان؛ می‌تواند تردیدها و نگرانی‌های ناشی از احساس تضییع حقوق در فضای تحصیلی را برطرف نماید (Sanagoo & Nomali, 2017). برابری به مهیاسازی فرصت‌های برابر، متناسب با نیازهای ویژه‌ی هر فرد اشاره دارد. زیرا افراد در دانش، مهارت، توانایی، انواع یادگیری و پیشینه‌ی فرهنگی و نیازهای آموزشی‌شان با هم متفاوتند (Dehgan, 2010). منظور از فرصت برابر جلوگیری، حذف یا کاهش تبعیض بین افراد از لحاظ جنسیت، نژاد، وضعیت جسمانی، سنی، زبانی، طبقه‌ی اجتماعی می‌باشد (Bennet et al., 2011). برابری فرصت‌ها در بعد کلان نوعی نگاه انسان‌گرایانه و عدالت‌خواهانه را با خود به همراه دارد که غالباً به عنوان

یک شاخص جامعه‌ی توسعه یافته در نظر گرفته می‌شود. اما در بعد خرد، برابری فرصت‌ها و عدالت آموزشی ابزار و سازوکاری است که موجب شکوفا شدن اندیشه‌های خلاق شده و امکان پرورش قابلیت را برای همه به‌طور مساوی تأمین می‌کند (Mohammadi & Dehgan, 2016). مهمترین اصول یا جلوه‌هایی که بر مبنای آنها رعایت یا عدم رعایت عدالت نتیجه‌گیری می‌شوند شامل: تناسب بین دستاوردها با تلاش و سهمی که فرد داشته است، میزان سهم و مشارکتی که فرد در تصمیم‌گیری‌های مربوط به خود و دیگران داشته است، داشتن حق برخورد‌های محترمانه، رعایت ثبات و عدم تبعیض، برخورد‌ها و تصمیمات برابر و بدون جانب‌داری، داشتن امکان اعتراض به شرایط نابرابر و ناعادلانه یا تصمیمات غلط، انتظار تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات جامع و دقیق، رعایت شرایط و نیازهای افراد تا حد امکان و تسلط معیارها و ارزش‌های اخلاقی در تصمیمات و رفتارهای طرف‌های تعامل هستند. مارکسول و دارکورت این اصول را از بدیهی‌ترین و در عین حال مهم‌ترین اصولی معرفی نموده‌اند که لازم است در فضاها و محیط‌های دانشگاهی وجود داشته باشد (Maxwell & Duckworth, 2015).

در پژوهش حاضر جامعه هدف دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌باشد. این دانشگاه بزرگترین دانشگاه علوم پزشکی کشور است که در دوره معاصر و قبل از تشکیل دانشگاه‌های علوم پزشکی، تاسیس شده است. دانشکده پزشکی یکی از واحدهای تابعه دانشگاه جندی شاپور سابق بوده و وابسته به وزارت علوم و آموزش عالی در تیر سال ۱۳۶۶ بوده است که به عنوان مهمترین دانشگاه علوم پزشکی در خوزستان تصویب شد و یکی از مراکز مهم علوم پزشکی کشور است.

لذا مسئله پژوهش با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی و ارائه مدل مناسب آن در این قطب علمی، آموزشی مورد بررسی قرار گرفته است.

پیشینه مطالعاتی تحقیق

بر اساس تحقیقات صورت گرفته، مضامین اصلی عدالت آموزشی مشخص شده است؛ در تحقیقی با عنوان بررسی ادراک دانشجویان پرستاری از عدالت آموزشی در دانشگاه، کسب نمره برتر و عدالت استاد در نمره‌دهی از مضامین اصلی بوده است (Ourak, 2015). یعنی و

همکاران، در پژوهش خود سه مضمون اصلی برای عدالت آموزشی شامل آموزش عادلانه (دارای چهار بعد)، پژوهش عادلانه (دارای دو بعد) و مدیریت عادلانه منابع (دارای دو بعد) را مطرح کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد برنامه درسی مؤثر، پرورش فراگیر، رفتار عادلانه اساتید از ابعاد آموزش عادلانه و مضمون پژوهش عادلانه و مدیریت عادلانه منابع اهمیت و ضرورت زیادی در عدالت آموزشی دارند (Yamani et al., 2017). حسین زاده و مومبینی، با بررسی نقش سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی بر نابرابری آموزشی عنوان کردند که میان متغیرهای مستقل سرمایه فرهنگی فرزندان، سرمایه فرهنگی والدین، سرمایه اجتماعی فرزندان، سرمایه اجتماعی والدین، سرمایه اقتصادی فرزندان، سرمایه اقتصادی والدین با متغیر وابسته نابرابری آموزشی دانش‌آموزان همبستگی معنی‌دار و منفی وجود دارد (Hosseinzadeh & Mombeini, 2018). Mohammad zadeh and Yadegari (2018) در مقاله خود به شناسایی عوامل مؤثر بر عدالت آموزش و ارائه مدل مناسب آن در دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته‌اند. عوامل را در سه سازه عوامل ساختاری، عوامل رفتاری و عوامل زمینه‌ای طبقه‌بندی کرده‌اند، نتایج این تحقیق نشان داد که نبود سیستم مناسب در انتخاب نیروی انسانی متخصص، کمبود کنترل‌های مناسب از نحوه فعالیت کارکنان و کمبود تجهیزات و وسایل کار به میزان کافی از عوامل بسیار مهم ساختاری است که می‌تواند مانع از استقرار مناسب عدالت آموزشی در دانشگاه‌ها شود. از بعد رفتاری نیز می‌توان به عدم ارائه بازخورد مناسب از سوی کارمندان و اساتید به دانشجویان عدم وجود مهارت، توان تخصصی و دانش کافی عدم بهره‌گیری از کارکنان و سایر مدیران جهت رفع اشکال و آموزش اشاره کرد و همینطور عدم وجود معیار سنجش کیفیت فعالیت اساتید و کارکنان دانشگاه، استفاده از تکنولوژی جدید در سازمان و عدم برگزاری همایش‌ها و نمایشگاه‌های علمی و تخصصی مرتبط از عوامل بسیار مهم زمینه‌ای است که می‌تواند مانع از استقرار مناسب عدالت آموزشی در دانشگاه‌ها شود. Mehrbani et al. (2022) در تحقیق خود عوامل مؤثر بر عدالت آموزشی و نقش آن در پویایی و شادابی دانشجویان دانشگاه پیام نور استان تهران جهت ارائه مدل را بررسی نموده‌اند. نتایج نشان داده عوامل مؤثر بر عدالت آموزشی که شامل سه بعد: ۱- عدالت توزیعی، ۲- عدالت تعاملی، ۳- عدالت رویه‌ای می‌باشد، به میزان ۴۵ درصد در پویایی دانشجویان از دو بعد (۱- فناوری محوری،

۲- یادگیرنده محوری) و به میزان ۵۵ درصد در شادابی دانشجویان دانشگاه پیام نور استان تهران مؤثر است.

با توجه به مباحثی که مطرح شد سؤالات اصلی این پژوهش به صورت زیر تنظیم شده است:
سؤال اصلی: عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز کدامند و رتبه‌بندی آن‌ها به چه صورت است؟

سؤالات فرعی

۱. عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز کدامند؟
۲. عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز به چه ترتیبی در اولویت هستند؟
۳. مدل مناسب عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز کدام است؟

روش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر شامل جمع‌آوری اطلاعات برای پاسخ به سؤال‌های مربوط به وضعیت فعلی مورد مطالعه می‌باشد، تحقیق به روش توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان، اساتید، دانشجویان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اهواز، در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشند. که براساس آخرین آمار تعداد آنان، ۶۵۸۰ نفر می‌باشند. برای تعیین تعداد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌شود که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای پخش و جمع‌آوری شده است. بنابر فرمول کوکران در سطح خطای ۰,۰۵ تعداد اعضای نمونه ۳۶۲ مشخص شد. بنابر فرمول کوکران در سطح خطای ۰,۰۵ تعداد اعضای نمونه ۳۶۲ نفر مشخص شده است. ابزار مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که برای تهیه آن از ابزار پژوهش‌های مرتبط نیز استفاده شده است. پرسشنامه محقق ساخته عدالت آموزشی که با استفاده از مقاله (Sarmadi and Masomifard (2015), Mohammad zade and Yadegari (2018) می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۴۰ سؤال بوده و دارای ۶ بعد؛ سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، نیروی

انسانی، امکانات، توزیع خدمات و فرهنگ و جو سازمانی می‌باشد و براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، متوسط = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) ساخته شده است. جهت بررسی روایی، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ی مورد تأیید کارشناسان و استادان قرار گرفت و با استفاده از تکنیک دلفی انجام گرفت. بعد از تحلیل عامل اکتشافی، ۴۰ گویه عدالت آموزشی با بار عاملی قابل قبول (۰/۴) باقی ماند که با توجه به مبانی نظری و عملی، در ۶ بعد زیر دسته‌بندی شدند. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه نیز، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد. در پژوهش حاضر از هر دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود. بدین صورت که پس از استخراج داده‌های پرسشنامه، ابتدا جهت بررسی‌های جمعیت‌شناختی از روش‌های توصیفی در مورد متغیرهای مورد مطالعه استفاده و سپس برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش از آمار استنباطی بهره گرفته شد. در بخش آمار توصیفی مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون تی و فرویدمن استفاده شده است.

یافته‌ها

پاسخ سوال فرعی اول پژوهش: عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه

علوم پزشکی اهواز کدامند؟

بر اساس نتایج و داده‌های جدول ۱، مهمترین متغیرهای رتبه‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز عبارتند از: اجرای تحقیقات کاربردی و بنیادی به منظور تشخیص کاستی‌های نظام آموزشی، ثبات در مدیریت و رعایت همیشگی ضابطه، تخصص و تجربه در گزینش مدیران، استفاده از روش‌های مشارکتی در تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی در سازمان دانشگاه، وجود باور و نگرش و انگیزه کافی و مناسب در اساتید و کارکنان، پژوهش محور بودن تصمیم‌گیری‌ها در دانشگاه، تقویت انگیزه فعالیت در بین اساتید از طریق افزایش حقوق و مزایای شغلی، وجود معیار سنجش کیفیت فعالیت اساتید و کارکنان دانشگاه، کنترل‌های مناسب از نحوه فعالیت کارکنان است.

جدول ۱. رتبه‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز

Table1. Ranking of key factors affecting educational justice in Ahvaz University of Medical Sciences

رتبه Rank	متغیر Variable	میانگین Average	انحراف استاندارد The standard deviation	ضریب تغییرات Coefficient of variation
1	وجود دانش کافی کارکنان نسبت به رایانه	4.66	0.40	0.148
2	وجود سیستم مناسب در انتخاب نیروی انسانی متخصص	4.01	0.35	0.159
3	همکاری کارشناسان و متخصصان دانشگاه در زمینه تعیین راهبردهای آموزشی	4.29	0.44	0.165
4	وجود معیار سنجش کیفیت فعالیت اساتید و کارکنان دانشگاه	4.25	0.44	0.173
5	داشتن تعریفی روشن از عدالت آموزشی از سوی سیاست‌گذاران، مسئولان و مجریان دانشگاه	4.35	0.36	0.184
6	توجه جدی و کافی دولت و عدم سرمایه‌گذاری کافی در این رابطه	3.97	0.36	0.206
7	برگزاری همایش‌ها و نمایشگاه‌های علمی و تخصصی مرتبط	4.26	0.42	0.213
8	اجرای تحقیقات کاربردی و بنیادی به منظور تشخیص کاستی‌های نظام آموزشی	4.89	0.52	0.220
9	کمبود تجهیزات و وسایل کار به میزان کافی	3.95	0.34	0.227
10	ارزیابی دائم و منظم از عملکرد اساتید	4.16	0.49	0.233
11	وجود شرایط مناسب جهت امکان مشارکت و همکاری کارکنان، اساتید و دانشجویان	3.89	0.33	0.240
12	وجود فرهنگ مناسب در به کارگیری رایانه و سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها	4.17	0.41	0.251
13	وجود باور و نگرش و انگیزه کافی و مناسب در اساتید و کارکنان	4.59	0.44	0.271
14	وجود مهارت، توان تخصصی و دانش کافی	4.41	0.47	0.277
15	درک صحیح از خواسته‌ها و نیازهای دانشجویان توسط اساتید	3.87	0.43	0.280
16	ارائه بازخورد مناسب از سوی کارمندان به دانشجویان	4.36	0.45	0.296
17	پژوهش محور بودن تصمیم‌گیری‌ها در دانشگاه	4.39	0.75	0.301
18	توزیع عادلانه نیروهای کار با توجه به تجارب و مدارک تحصیلی	4.12	0.38	0.316
19	از تکنولوژی‌های جدید در سازمان استفاده می‌شود	3.73	0.37	0.319
20	تقویت انگیزه فعالیت در بین اساتید از طریق افزایش حقوق و مزایای شغلی	4.37	0.41	0.325
21	استفاده از برنامه مناسب برای تبلیغ مزایای تحصیل	4.11	0.29	0.327

Rank رتبه	متغیر Variable	Average میانگین	The standard deviation انحراف استاندارد	Coefficient of variation ضریب تغییرات
22	تصویب قوانین و مقررات مناسب در مجلس شورای اسلامی و هیأت دولت و کمبود چشمگیر در این زمینه	3.79	0.38	0.331
23	توانایی طراحی یک برنامه راهبردی براساس نیازهای واقعی جامعه	4.10	0.57	0.339
24	ساز و کار عادلانه در پرداخت و پاداش ها	3.68	0.36	0.346
25	وجود فرهنگ مناسب در به کارگیری رایانه و سیستم‌های اطلاعاتی در سازمانها	4.17	0.41	0.349
26	وجود زیرساخت‌های الکترونیکی در جهت استقرار عدالت آموزشی	3.61	0.30	0.360
27	انطباق پست و شرایط احراز شغل در دانشگاه	3.57	0.39	0.374
28	استفاده از روش‌های مشارکتی در تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی در سازمان دانشگاه	3.74	0.49	0.376
29	تجربه کافی اساتید و نظام شایسته‌سالاری مناسب در انتخاب اساتید	4.78	0.48	0.383
30	استفاده از نیروی انسانی متخصص و متناسب با رشته تحصیلی	4.53	0.37	0.391
31	بهره‌گیری از کارکنان و سایر مدیران جهت رفع اشکال و آموزش	4.44	0.41	0.417
32	بهره‌گیری مناسب از وسایل ارتباط جمعی و رسانه‌های گروهی برای توسعه فرهنگ عدالت در دانشگاه	4.09	0.39	0.422
33	ثبات در مدیریت و رعایت همیشگی ضابطه، تخصص و تجربه در گزینش مدیران	4.08	0.60	0.429
34	کنترل‌های مناسب از نحوه فعالیت کارکنان	4.22	0.42	0.434
35	ارتقای سطح علمی اساتید از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی دانشگاهی	3.44	0.32	0.442
36	درک مناسب اساتید از سیستم‌های ارتباطی مناسب	3.76	0.38	0.449
37	وجود فرهنگ شفاهی به جای فرهنگ کتبی در دانشگاه در تبادل اطلاعات و برقراری ارتباط	4.61	0.46	0.462
38	همگام بودن سیستم اطلاع‌رسانی و خدمت رسانی در دانشگاه	4.05	0.33	0.474
39	آگاهی کارکنان و اساتید از اینکه به طور دقیق نمی‌دانند چه می‌خواهند و چه نیازهای اطلاعاتی دارند	3.47	0.39	0.480
40	وضعیت مطلوب آموزش و تربیت نیروهای متخصص	4.23	0.37	0.488
41	آگاه کردن برنامه‌ریزان نسبت به اهمیت و نتایج برابری فرصت‌های آموزشی	3.51	0.58	0.493

پاسخ سؤال فرعی ۲ پژوهش: عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز به چه ترتیبی در اولویت هستند؟

جدول ۲. متغیرهای مربوط به هر یک از الزامات و بار عاملی به دست آمده

Table2. Variables related to each of the requirements and factor load are obtained

بار عاملی Factor load	رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر عدالت آموزشی در بعد سیاست‌گذاری Ranking the factors affecting educational justice in the policy dimension	مؤلفه Component
0.753	ثبات در مدیریت و رعایت همیشگی ضابطه، تخصص و تجربه در گزینش مدیران	سیاست‌گذاری
0.722	پژوهش محور بودن تصمیم‌گیری‌ها در دانشگاه	
0.641	استفاده از برنامه مناسب برای تبلیغ مزایای تحصیل	
0.573	اجرای تحقیقات کاربردی و بنیادی به منظور تشخیص کاستی‌های نظام آموزشی	برنامه‌ریزی
0.836	ثبات در مدیریت و رعایت همیشگی ضابطه، تخصص و تجربه در گزینش مدیران	
0.832	آگاه کردن برنامه‌ریزان نسبت به اهمیت و نتایج برابری فرصت‌های آموزشی	
0.821	توانایی طراحی یک برنامه راهبردی براساس نیازهای واقعی جامعه	
0.789	همکاری کارشناسان و متخصصان دانشگاه در زمینه تعیین راهبردهای آموزشی	
0.540	استفاده از روش‌های مشارکتی در تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی در سازمان دانشگاه	
0.521	داشتن تعریفی روشن از عدالت آموزشی از سوی سیاست‌گذاران، مسئولان و مجریان دانشگاه	
0.875	تقویت انگیزه فعالیت در بین اساتید از طریق افزایش حقوق و مزایای شغلی	نیروی انسانی
0.836	توزیع عادلانه نیروهای کار با توجه به تجارب و مدارک تحصیلی	
0.832	ارتقای سطح علمی اساتید از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی دانشگاهی	
0.799	ارزیابی دائم و منظم از عملکرد اساتید	
0.799	استفاده از نیروی انسانی متخصص و متناسب با رشته تحصیلی	
0.836	وجود شرایط مناسب جهت امکان مشارکت و همکاری کارکنان، اساتید و دانشجویان	امکانات
0.784	وضعیت مطلوب آموزش و تربیت نیروهای متخصص	
0.744	وجود سیستم مناسب در انتخاب نیروی انسانی متخصص	
0.794	آگاهی کارکنان و اساتید از اینکه به طور دقیق نمی‌دانند چه می‌خواهند و چه نیازهای اطلاعاتی دارند	خدمات
0.781	کمبود تجهیزات و وسایل کار به میزان کافی	
0.758	ساز و کار عادلانه پرداخت و پاداش‌ها	
0.731	وجود فرهنگ مناسب در به کارگیری رایانه و سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها	

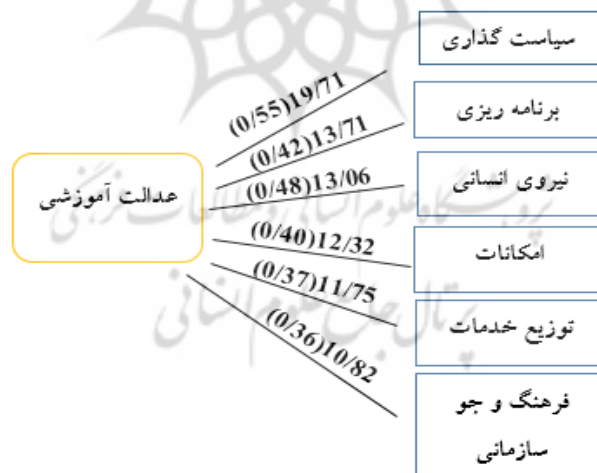
رتبه	Component	بار عاملی Factor load
	رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر عدالت آموزشی در بعد سیاست‌گذاری Ranking the factors affecting educational justice in the policy dimension	
23	همگام بودن سیستم اطلاع‌رسانی و خدمت‌رسانی در دانشگاه	0.701
24	وجود زیرساخت‌های الکترونیکی در جهت استقرار عدالت آموزشی	0.685
25	درک مناسب اساتید از سیستم‌های ارتباطی مناسب	0.664
26	کنترل‌های مناسب از نحوه فعالیت کارکنان	0.633
27	درک صحیح از خواسته‌ها و نیازهای دانشجویان توسط توسط اساتید	0.530
28	استفاده از تکنولوژی‌های جدید در سازمان	0.809
29	توجه جدی و کافی دولت و عدم سرمایه‌گذاری کافی در این رابطه	0.794
30	بهره‌گیری از کارکنان و سایر مدیران جهت رفع اشکال و آموزش	0.794
31	بهره‌گیری مناسب از وسایل ارتباط جمعی و رسانه‌های گروهی برای توسعه فرهنگ عدالت در دانشگاه	0.758
32	وجود فرهنگ شفاهی به جای فرهنگ کتبی در دانشگاه در تبادل اطلاعات و برقراری ارتباط برقراری ارتباط	0.758
33	انطباق پست و شرایط احراز شغل در دانشگاه	0.754
34	تصویب قوانین و مقررات مناسب در مجلس شورای اسلامی و هیئت دولت و کمبود چشمگیر در این زمینه	0.722
35	برگزاری همایش‌ها و نمایشگاه‌های علمی و تخصصی مرتبط	0.688
36	وجود معیار سنجش کیفیت فعالیت اساتید و کارکنان دانشگاه	0.685
37	تجربه کافی اساتید و نظام شایسته سالاری مناسب در انتخاب اساتید	0.685
38	وجود مهارت، توان تخصصی و دانش کافی	0.664
39	وجود باور و نگرش و انگیزه کافی و مناسب در اساتید و کارکنان	0.645
40	ارائه بازخورد مناسب از سوی کارمندان به دانشجویان	0.530

به منظور شناخت و تحلیل عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز از تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. محاسبات آماری اولیه نشان داد که شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی؛ یعنی بزرگتر از صفر بودن دترمینال ماتریس همبستگی برای پی بردن به نبودن همسانی میان متغیرها، KMO^1 بزرگتر از ۰/۷ برای آگاهی از کفایت تعداد نمونه‌ها و

1- Kaiser meyer olkin

معنی‌دار بودن آزمون بارتلت^۱ وجود دارد که بیانگر همبستگی بین متغیرهاست. بر اساس یافته‌های به دست آمده، مقدار **KMO** ۰/۸۲۶ و آماره بارتلت معادل ۷۳۶۸/۲۳۳ و در سطح یک درصد معنی‌دار بود که حاکی از مناسب بودن همبستگی متغیرهای وارد شده برای تحلیل عاملی است. در این بررسی شش عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک استخراج شدند و متغیرها بر اساس بار عاملی و پس از چرخش عاملی متعامد به روش واریماکس، در این عوامل دسته‌بندی شدند. در نهایت متغیرهای مربوط به عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز در قالب شش دسته طبقه‌بندی هستند. متغیرهای مربوط به سیاست گذاری شامل چهار مورد؛ عامل دوم با شش متغیر، مربوط به برنامه‌ریزی؛ عامل سوم شامل پنج متغیر مربوط به نیروی انسانی؛ عامل چهارم، متغیرهای مربوط به امکانات؛ عامل پنجم مربوط به خدمات با نه متغیر و عامل ششم مربوط به فرهنگ و جو سازمانی با سیزده متغیر نام گذاری شده است.

پاسخ سوال ۳ فرعی پژوهش: مدل مناسب عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز کدام است.



شکل ۱. مدل مناسب عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز

Figure 1. Appropriate model of educational justice in Ahvaz University of Medical Sciences

1- Bartlett

پاسخ سؤال اصلی پژوهش: عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز کدامند و رتبه‌بندی آن‌ها به چه صورت است؟

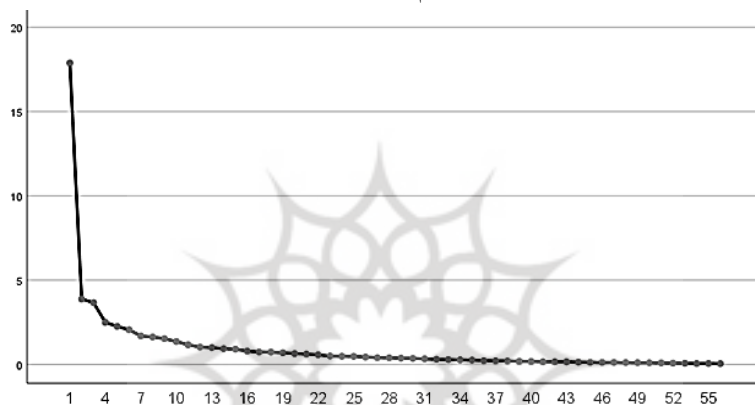
به منظور شناخت و تحلیل عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز از تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. محاسبات آماری اولیه نشان داد که شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی؛ یعنی بزرگتر از صفر بودن دترمینال ماتریس همبستگی برای پی بردن به نبودن همسانی میان متغیرها، KMO بزرگتر از ۰/۷ برای آگاهی از کفایت تعداد نمونه‌ها و معنی‌دار بودن آزمون بارتلت وجود دارد که بیانگر همبستگی بین متغیرهاست. بر اساس یافته‌های به دست آمده، مقدار KMO ۰/۸۲۶ و آماره بارتلت معادل ۷۳۶۸/۲۳۳ و در سطح یک درصد معنی‌دار بود که حاکی از مناسب بودن همبستگی متغیرهای وارد شده برای تحلیل عاملی است. در این بررسی شش عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک استخراج شدند و متغیره بر اساس بار عاملی و پس از چرخش عاملی متعامد به روش واریماکس، در این عوامل دسته‌بندی شدند. در جدول ۲، عامل‌ها و مشخصات آن‌ها نشان داده شده است.

جدول ۳. ارزش ویژه و درصد واریانس تبیین شده برای عامل‌های مقیاس عدالت آموزشی

Table3. Eigenvalue and percentage of variance explained for educational justice scale factors

مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته			مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده			ارزش‌های ویژه اولیه			عامل‌ها
The sum of the squares of the rotating factor loads			The sum of the squares of the extracted factor loads			Basic Eigenvalues			
درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	
12.14	12.14	6.08	31.92	31.92	17.88	31.92	31.93	17.88	1
22.28	10.13	5.67	38.86	3.93	3.88	38.86	6.93	3.88	2
31.46	9.17	5.13	45.41	6.55	3.66	45.41	6.55	3.66	3
38.21	6.75	3.87	49.87	4.46	2.50	49.87	4.46	2.50	4
44.68	4.46	3.62	53.91	4.03	2.25	53.91	4.03	2.25	5
51.10	6.42	3.59	57.59	3.68	2.06	57.59	3.68	2.06	6

با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۳، می‌توان گفت که ۶۸/۶۹ درصد واریانس مقیاس صلاحیت‌های حرفه‌ای با ۶ عامل پیشنهادی تبیین می‌شود که ۱۲/۱۴ درصد را عامل اول (سیاست‌گذاری)، ۱۰/۱۳ درصد را عامل دوم (برنامه‌ریزی)، ۹/۱۷ درصد را عامل سوم (نیروی انسانی)، ۶/۷۵ درصد را عامل چهارم (امکانات)، ۶/۴۶ درصد را عامل پنجم (توزیع خدمات)، ۶/۴۲ درصد را عامل ششم (فرهنگ و جو سازمانی) تبیین می‌کند. ارزش ویژه عامل‌ها در نمودار سنگ ریزه (آزمون نمودار شیب‌دار) هم مشخص شده است.



شکل ۲. نمودار سنگ ریزه عوامل ۶ گانه مقیاس عدالت آموزشی

Figure 2. Gravel diagram of the 6 factors of the Educational Justice Scale

آزمون نمودار شیب‌دار، طرحی از واریانس کل تبیین شده به وسیله هر متغیر را در ارتباط با سایر متغیرها بیان می‌کند، در این طرح معمولاً عامل‌های بزرگ در بالا و سایر عوامل با شیبی تدریجی در کنار هم مشاهده می‌شوند، این گونه طرح‌ها توسط کتل به آزمون **scree** نامگذاری شد. از بررسی نمودار **scree** برای داده‌های این پژوهش، ملاحظه می‌شود که ۶ عامل بالاتر از نمره ۲ قرار دارند و دارای ارزش ویژه هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر عدالت آموزشی و ارائه مدل مناسب آن در دانشگاه علوم پزشکی اهواز» می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان، اساتید، دانشجویان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال

تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد. پس از انجام تحلیل عاملی روی آزمون، ۴۰ گویه عدالت آموزشی در ۶ مؤلفه اصلی سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، نیروی انسانی، امکانات، توزیع خدمات و فرهنگ و جو سازمانی شناسایی شد. از میان ابعاد عدالت آموزشی بعد سیاست‌گذاری رتبه اول را به دست آورده است. بعد از برنامه‌ریزی، نیروی انسانی، امکانات، توزیع خدمات رتبه دوم تا پنجم را خود اختصاص دادند. بعد فرهنگ و جو سازمانی در رتبه ششم قرار دارد. نتیجه به دست آمده از آزمون فریدمن نیز بیانگر تفاوت معنی‌دار در رتبه‌بندی ابعاد می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد امکان برقراری عدالت آموزشی به صورت تام و کامل وجود ندارد و تنها می‌توان نابرابری‌های موجود در نظام آموزشی را کاهش داد. لذا تا زمانی که محرومیت هست، عدالت وجود ندارد. نقطه مشترک تمامی این دیدگاه‌ها آن است که عدالت آموزشی به معنای، شانس برابر در دسترسی به آموزش و توزیع عادلانه امکانات است. متأسفانه در کشور ما علی‌رغم همه تلاشها و زحماتی که تا به امروز انجام شده، از نظر عدالت آموزشی در شرایط مناسبی قرار نداریم. یعنی چه از نظر جغرافیایی و جنبه‌های اقتصادی، کودکان ما در شرایط برابری برای به دست آوردن آموزش و رشد استعدادهای خود قرار ندارند. تمرکززدایی و مدیریت انعطاف‌پذیر به عنوان یکی از راهکارهای گسترش عدالت از سوی مدیران مطرح شد. سیاستگذاران در سال‌های اخیر به این باور رسیده‌اند که برای بهبود کیفیت آموزش، لازم است توجه را از تدریس در کلاس به سطح ساماندهی سازمان‌های آموزشی ارتقا داد و نظام ساختاری و روش مدیریت را اصلاح کرد. لذا ضروری است برای پاسخگویی به نیازهای متنوع فردی و اجتماعی، وجود اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی و تربیت نیروی انسانی متخصص و گسترش علوم و فناوری، یکی از راه‌های موفقیت توجه به مدیریت غیرمتمرکز و مشارکتی و انعطاف‌پذیر است. این تغییر و تحول در ساختار آموزش نتایج مطلوبی را به همراه دارد که شامل: توجه به نیازها، شرایط و امکانات محلی و منطقه‌ای و مشکلات اجرایی، امکان تبادل نظر از پایین به بالا یا ارتباط متقابل بین مدیران و برنامه‌ریزان و مجریان برنامه‌ها، توجه به تفاوت‌های فردی، توجه به خلاقیت‌ها، ابتکار و آزادی عمل، توجه به تصمیم‌گیری در رده‌های پایین سازمان آموزشی است. نظام آموزشی، به عنوان یکی از اهرم‌های مهم توسعه و پیشرفت، شامل مجموعه‌ای از نیروهای انسانی از جمله مدرسان، مدیران و برنامه‌ریزان است

که برای تحقق اهداف آموزشی از پیش تعیین شده فعالیت می‌کنند. در این مجموعه مدرسان به سبب درگیری فعال با دانش‌پژوهان اساسی‌ترین وظیفه را در فرآیند آموزشی عهده‌دار هستند، بنابراین پویایی و اثربخشی این فرآیند تا حد زیادی به مدرسان باانگیزه و خشنود از شغل خویش وابسته است. به همین دلیل از مدرسان انتظار می‌رود که عامل توسعه باشند و یادگیرندگان را از فقر و جهل نجات دهند و نیز کلیه افراد جامعه را به سواد پایه مجهز کنند تا زمینه را برای توسعه اجتماعی و اقتصادی جوامع فراهم نمایند با توجه به این انتظارات، در عصر جهانی شدن، مدرسان کماکان از ضروریات نظام آموزشی هستند و کیفیت آموزش تا حدود بسیاری به کیفیت تدریس و تلاش مدرسان بستگی دارد. مدرسان به دلیل آنکه ضامن آموزشی نسل‌های آینده هستند، نیروی مهم جامعه تلقی می‌شوند و فقط از راه حمایت بیشتر از مدرسان است که می‌توان از آنان انتظار فزونتر داشت تا نتیجه حاصل شود. با مقایسه نتایج به دست با یافته‌های تحقیقات (Zakeri (2017), Bang and Vossoughi (2016), Badele and Samiee (2021) می‌توان بیان نمود که نتایج تحقیق حاضر، یافته‌های تحقیقات صورت گرفته را تایید می‌کند.

پیشنهاد‌های کاربردی

- تشکیل گروه‌های تحقیق به منظور بررسی و شناخت منابع و موانع موجود در استان‌ها و راه اندازی سیستم اطلاعات و نگهداری اطلاعات مربوط به هر استان و ناحیه و تخصیص منابع و امکانات به نواحی بر اساس نیازسنجی‌های صورت گرفته - سازمان دهی نیروی انسانی با رعایت ضوابط و مقررات تعیین شده و سازمان دهی مدرسان بر اساس نوع و میزان نیاز مناطق. - تقدیر و تشکر از طرح‌ها و ایده‌های خلاق به منظور تقویت روحیه پژوهش در بین کارکنان آموزشی - فراهم کردن جو باز و انعطاف پذیر در نظام آموزشی از طریق توجه کردن به نظرات و ایده‌های افراد، استفاده از روش‌های مشارکتی و هماهنگی میان گفتار و عمل مسئولین و پذیرش انتقادهای سازنده در نظام آموزشی. - نهادینه کردن ثبات مدیریتی در انتخاب مدیران رده‌های بالا، میانی و پایین و رعایت اصل شایسته‌سالاری در انتخاب و انتصاب این افراد. - تغییر نگاه مصرفی به آموزشی و توجه به آن به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه فرهنگ اسلامی و ایرانی، توسعه اقتصادی و بقای نظام اسلامی سبب

می‌شود تا مسئولین در تخصیص بودجه کافی به امر آموزش و پشتیبانی از برنامه‌های آن دریغ نورزند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی از روش‌های کیفی و به‌ویژه آمیخته این مفهوم را مورد بررسی قرار دهند. عدالت آموزشی و موانع پیش روی آن را در مؤلفه‌هایی غیر از آنچه که ذکر شد، مورد بررسی قرار دهند. وضعیت عدالت آموزشی از لحاظ آمار و اطلاعات موجود در این زمینه مورد بررسی قرار گیرد. عدالت آموزشی براساس سایر مدل‌ها مورد بررسی قرار بگیرد.



سهم مشارکت نویسندگان: در پژوهش حاضر مهدی محمودی، به عنوان استاد راهنما، نظارت و راهبردی روند کلی پژوهش و تدوین و نهایی‌سازی اصلاحات مقاله را بر عهده داشته‌اند. مریم محمودی در تدوین طرح تحقیق، فرآیند گردآوری، تحلیل و تفسیر یافته‌ها و نگارش متن مقاله را بر عهده داشته و در مجموع نتیجه‌گیری از یافته‌ها و بسط و تفسیر به صورت مشترک و با بحث و تبادل نظر کلیه همکاران انجام شد.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع مالی: پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

تشکر و قدردانی: پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ بدینوسیله از کلیه مشارکت کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

References

- Bang, M., & Vossoughi, S. H. (2016). *Participatory design research and educational justice: studying learning and relations within social change making*. **Cognition and Instruction**, 34(3), 173-193.
- Badeleh, A., & Samiee, R. (2021). *Developing and Validating the Model for the Measurement of Productivity at Farhangian University*. **Journal of Educational Sciences**, 28(2), 169-186. [Persian]
- Bennett, C., Both, C., & Yeadle, S. (2011). *Mainstreaming equality in the committees of the Scottish parliament*. University of Strathclyde.
- Dehgan, H. (2010). *Types of educational inequalities*. **Journal of Social Science Education**, 8(1). [Persian]
- French, V., & Bell, C. (2014). *Organization development: behavioral science interventions for organization improvement*. Translated by Alvani, M.D anaei fard, H. Eshraghi publication: Tehran. [Persian]
- Gosepath K. (2016). *Exploring Leadership for Excellence and Equity in High Performing Middle Schools*. Doctoral dissertation. University of North Carolina. Available from URL: <http://proquest.umi.com>.
- Hosseinzadeh, A., & Mombeini, M. (2018). *A Study of the Role of Cultural, Social, and Economic Capital on Educational Inequality*. **Journal of Educational Sciences**, 25(2), 213-232. [Persian]
- Maxwell, B., & Duckworth, V. (2015). Extending the mentor role in initial teacher education: embracing social justice. **International Journal of Mentoring and Coaching in Education**, 4(1).
- Mehrbani, M., Taghvaei yazdi, M., & Niyaz azari, K. (2022). *Identifying the effective factors on educational justice and its role in the dynamism and vitality of Payam Noor University students in Tehran province in order to present a model*. Ahvaz Soldier Training Development Magazine, 13th Volume - Number 1 (12 pages - from 207 to 218). [Prsian]
- Mohammadi, M., & Dehgan, H. (2016). *Education and new discourses*. Education Research Institute, Tehran. [Persian]
- Mohammad zadeh, R., & Yadegary, F. (2018). *Identifying factors affecting education justice and presenting its appropriate model in Islamic Azad University*. Research in educational systems, spring special issue
- Ourak, J (2015). *Explanation and analysis of the concept of educational justice and its educational implications in Iran's education system*. PhD thesis. [Persian]
- Sanagoo, A., & Nomali Jouybari L. (2017). Explanation of Educational Equity among medical sciences students: Evaluation of medical sciences students opinions and experience. **Future of Medical Education Journal**, 4(3), 39- 44.

- Sarmadi, M., & Masomifard, M. (2015). Position of Educational Justice in Evolution of Teaching and Training System based on Constructivism. *Research in School and Virtual Learning*, 3(10), 65-72.
- Yamani, N., Shaterjalali, M., & Eghbali, B. (2017). Educational justice from the perspective of postgraduate students in a medical school in Iran: qualitative study. *Reserch and Development in medical Education (RDME)*, 6(1), 23-28.
- Zakeri, H. (2017). *Establishing justice and educational development and its solutions in deprived areas of the province. Provincial Scientific Research Conference on Quality Improvement Strategies and Strategies in Education*, Minab, Education Management of Minab County. [Persian]

