

مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز

دوره بیست و چهارم، شماره دوم، تابستان ۱۳۸۵ (پیاپی ۴۷)
(ویژه‌نامه جمعیت و توسعه)

بررسی اثر بخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان (آزمون مدل AGIL پارسونز)

دکتر محمد علی زکی* دکتر مهدی ادیبی سده** دکتر بهجت یزدخواستی***
دانشگاه امام حسین(ع) دانشگاه اصفهان

چکیده

اثر بخشی سازمانی موضوعی اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی به شمار می‌رود. با توجه به اهمیت و نقش آموزش و پرورش در جامعه، این پژوهش سعی در تحلیل اثر بخشی سازمانی مدارس خواهد داشت.

این پژوهش حاضر به تعریف، نظریه و تحقیق اثر بخشی سازمانی مدرسه باتکیه بر رویکرد ترکیبی توجه دارد. در این راستا از مدل نظری کارکردهای چهارگانه‌ی ضروری نظام اجتماعی پارسونز (AGIL) استفاده خواهد شد. پس از بررسی نظریات پنجگانه و تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده، مولفه‌های چهارگانه‌ی پارسونزی اثر بخشی مدرسه، شامل نوآوری (A)، تعهد سازمانی، (G) رضایت شغلی (I) و سلامت سازمانی (روحیه) (L) مورد توجه قرار خواهد گرفت. هدف عمده‌ی تحقیق، آزمون مدل AGIL پارسونز برای تحلیل اثر بخشی سازمانی مدرسه در سطح معلمان است و افزون بر آن، سعی در بررسی موضوع در میان مدارس دخترانه و پسرانه و هم چنین نواحی پنجگانه‌ی شهر اصفهان دارد. روش تحقیق پیمایشی و ابزار تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر استفاده و اطلاعات آن از میان ۳۰۰ معلم دبیرستان‌های دولتی دخترانه و پسرانه‌ی نواحی پنجگانه‌ی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۳-۱۳۸۲ جمع آوری شده است که برای کدبندی، استخراج و تحلیل‌های آماری، از برنامه‌ی کامپیوتری SPSS.11 در محیط Windows استفاده می‌شود. روش‌های آماری شامل تحلیل یک متغیره (شاخص‌های آمار توصیفی)، دو متغیره (آمار آزمون t، ضریب همبستگی r، پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه) و تحلیل چند متغیره (تحلیل عاملی) خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: ۱. اثر بخشی مدرسه ۲. اثر بخشی سازمانی ۳. پارسونز ۴. معلمان ۵. اصفهان ۶. تحقیق پیمایشی

۱. مقدمه

اثر بخشی سازمانی، به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (گودمن و پنینگر، ۲: ۱۹۷۷؛ واون، ۲۲: ۱۹۹۳) اگرچه بیش از چند دهه‌ی اثر بخشی سازمانی به عنوان موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان‌ها است، اما تحقیقات تجربی هنوز به یک تئوری عمومی در مورد اثر بخشی سازمانی^۱ دست نیافته است.

* استادیار بخش جامعه‌شناسی

** استادیار بخش جامعه‌شناسی

*** استادیار بخش جامعه‌شناسی

بی‌تردید، سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین، موثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و هم چنین تامین‌کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها می‌باشد. آموزشگاه و مدرسه به منزله‌ی رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، سعی در تحقق هدف‌های آموزش و پرورش دارد. سازمان‌های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان‌های دیگر سعی در تحقق اهداف سازمان‌های خود را در اولویت قرار دهند و این موضوع زمینه‌ی بررسی و مطالعه اثر بخشی مدرسه^۲ را فراهم می‌کند. اثر بخشی مدرسه به عنوان یک موضوع اصلی و اساسی از سوی محققان تربیتی نیز مورد نظر قرار می‌گیرد که پیشینه‌ی آن به تحقیقاتی هم چون کارکلن (۱۹۶۶)، راتر (۱۹۷۹)، بروک آور (۱۹۷۹)، ادموندز (۱۹۷۹)، موس (۱۹۸۰) و مادواس (۱۹۸۰) بر می‌گردد که به عنوان شاخص‌ترین تحقیقات آموزشی مربوط به مدارس اثر بخش به شمار می‌روند. (هوی و فرگوسن، ۱۱۷: ۱۹۸۵)

۲. معرفی موضوع تحقیق

از دهه‌ی ۱۹۵۰ میلادی تا کنون بخشی از ادبیات نظریه‌ی سازمانی، توجه به تعریف، تبیین و تحلیل اثر بخشی سازمانی داشته است و اثر بخشی سازمانی برای همه‌ی سازمان‌ها و موسسات، یک مسئله‌ی ضروری و اساسی شمرده می‌شود. (آروجاس، ۹۷: ۲۰۰۰) عملکرد سازمانی و اثر بخشی سازمانی رابطه‌ی تنگاتنگی با یکدیگر دارند، به گونه‌ای که تحقیقات مربوط به مقالات و مجلات مدیریتی در طی ۳۵ سال گذشته نشان داده است که دو مفهوم عملکرد و اثر بخشی از یکدیگر مستقل نبوده‌اند و در هم تنیده هستند. (شنهاو، اشروآم و آلون، ۷۵۳: ۱۹۹۴). دو شاخص اثر بخشی^۳ و کارایی^۴ برای ارزیابی عملکرد^۵ سازمانی به کار برده می‌شوند. چستربارناردیکی از اولین نظریه‌پردازانی است که به مطالعه و مقایسه‌ی کارایی و اثربخشی پرداخته است. (هوی و میسکل، ۱۲۰: ۱۳۸۲) پیتر دراگر دو واژه یاد شده را چنین تعریف می‌کند: کارایی یعنی انجام دادن کارها به نحو شایسته یا مناسب و اثر بخشی یعنی انجام دادن کارهای شایسته یا مناسب (استونروفیرمن، ۱۴: ۱۳۷۵). اثر بخشی سازمانی عبارت است از درجه‌ی هم‌خوانی نتایج عملی سازمانی با نتایج مورد انتظار (هوی و میسکل، ۱۳۰: ۱۳۸۲). اثر بخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزان که سازمان به هدف‌های مورد نظر نزدیک می‌شود، درحالی که کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است. (دفت، ۶۴: ۱۳۸۰) رابینز در تعریف اثر بخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرآیند) توجه نموده و هم به نتایج حاصله (رابینز، ۵۳: ۱۳۸۰). اثر بخشی سازمانی وضعیتی است که در آن سازمان مورد نظر منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف، با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد (هوج و همکار، ۲۹۵: ۱۹۹۸).

۳. هدف و سئوالات تحقیق

در حال حاضر، انواع خدمات و تولیدات مورد نیاز جامعه راسازمان‌های گوناگون فراهم می‌کنند که همه‌ی آنها برای استمرار و تداوم فعالیت خود، نیاز به بررسی اثربخشی سازمانی دارند. بی‌تردید سازمان‌های آموزشی، یکی از اساسی‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که مسولیت عظیم تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و در این راستا، مدارس به عنوان رکن اساسی سازمان آموزش و پرورش رسمی سعی در تحقق اهداف تعلیم و تربیت دارند. جامعه‌شناسان در بررسی سازمان‌ها به طورعام و مدارس به طورخاص تاکید بر مفهوم نظام اجتماعی داشته‌اند. در این راستا، کارکردگرایان در تحلیل نظام اجتماعی به کارکردهای ضروری و حیاتی می‌پردازند و لازمه‌ی ادامه‌ی حیات نظام اجتماعی را، تحقق کارکردهای ضروری می‌دانند. پارسونز مدرسه را به عنوان نظام اجتماعی تلقی می‌نماید که لازمه‌ی ادامه‌ی بقای مدارس، تحقق کارکردهای چهارگانه‌ای است که معرف اثربخشی سازمانی مدارس می‌باشند و آنها عبارتند از: الف) انطباق، ب) کسب هدف، ج) یگانگی و د) حفظ الگوها. بررسی مؤلفه‌های اثربخشی، از سویی موجب ارزیابی فعالیت‌های مدرسه شده و علاوه بر آن، نقش قابل توجه‌ای در برنامه‌ریزی‌های آموزشی از خود نشان می‌دهد. بر این اساس، سوال اصلی، تحقیق توجه به بررسی، میزان و ماهیت اثر بخشی مدرسه خواهد داشت. سئوالات (و اهداف) پژوهش به

قرار زیر است:

۱. میزان اثر بخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش چه اندازه است؟
۲. میزان مؤلفه‌ها و ابعاد چهارگانه (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) اثربخشی سازمانی مدارس کدامند و میزان هر کدام از ابعاد یاد شده چه قدر است؟
۳. میزان اثر بخشی مدارس به تفکیک نوع دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه چگونه است؟
۴. میزان اثر بخشی مدارس به تفکیک نواحی آموزشی چگونه است؟
۵. آیا مؤلفه‌های چهارگانه‌ی اثربخشی، قابل تقلیل در یک عامل می‌باشد؟

۴. اهمیت موضوع تحقیق

۴.۱. اهمیت نظری تحقیق

عموم محققان و صاحب‌نظران بر آن هستند که به بررسی و تبیین شاخص‌ها و عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه بپردازند و گرایش مورد نظر را «جنبش اثر بخشی مدرسه»^۶ می‌نامند. «تحقیقات اثر بخشی مدرسه»^۷ که به طور ویژه در دهه‌ی ۶۰ و ۷۰ در ایالات متحده‌ی آمریکا و انگلستان شکل گرفت به عنوان «نسل اول مطالعات اثربخشی مدرسه»^۸ اطلاق می‌شود. انتقادات پورکی و اسمیت (۱۹۸۳) در اوایل دهه ۱۹۸۰ برنسل اول، نقطه‌ی آغازین شکل‌گیری نسل دوم است و علاوه بر آن تاکنون، در کشورهای مختلف صاحب‌نظران به بسط و گسترش تحقیقات در زمینه‌ی اثر بخشی مدرسه پرداخته‌اند (وردیس، کرآیمادیس و پاشیاردیس، ۱۵۸: ۲۰۰۳). مجموع تلاش‌های محققان در زمینه‌ی اثر بخشی مدرسه در طی سی سال گذشته به طور فزاینده‌ای در حال رشد و گسترش می‌باشد (شرنوبوسکر، ۱۰: ۱۹۹۷). کریمرز مشخصات مدارس اثر بخش را در چهار بخش اصلی دسته بندی می‌نماید که تعامل عوامل چهارگانه، موجب اثر بخشی سازمانی مدارس می‌گردد که هر کدام از عوامل یاد شده بر اساس ملاک‌هایی، مانند: زمان، فرصت‌ها، کمیت و کیفیت مورد شناسایی قرار می‌گیرند:

الف) محتوا: شامل حمایت‌های مالی مدارس، نظام‌های آموزشی، نظام‌های حمایتی، برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی، برنامه‌ریزی‌های درسی کلان کشور.

ب) سطح مدرسه: شامل قوانین و مقررات مربوط به کلاس درس، نظام‌های ارزیابی مدرسه، قواعد و شرح وظایف مربوط به مدیر، کارکنان و معلمان، فرهنگ مدرسه مرتبط با اثر بخشی، قوانین و مقررات برای استفاده از زمان، برنامه‌ها و فعالیت‌های روزانه‌ی مدرسه، شیوه‌ها و روش‌های مربوط به آموزش و راهنمایی پرسنل و معلمان برای فعالیت‌های آموزشی.

ج) سطح کلاس درس: شامل هماهنگی میان اهداف و محتوا، ساختار محتوای آموزشی، هماهنگی و انسجام لازم میان منابع درسی، توانایی گروه بندی، تاکید بر یادگیری، ارتقای یادگیری مشارکتی، توجه به چگونگی رفتار معلمان در کلاس درس.

د) سطح دانش‌آموزان: شامل فرصت‌ها و زمان لازم برای انجام وظایف، انگیزش سابقه و زمینه‌های اجتماعی، فرصت‌های لازم برای یادگیری (کریمرز، ۱۱۹: ۱۹۹۴).

سامونس و همکاران، مشخصات اثر بخشی سازمانی مدارس را در یازده حوزه‌ی اصلی دسته بندی می‌کنند: رهبری حرفه‌ای، تاکید بر اهداف مشترک و مشخص، محیط‌های مساعد یادگیری، تاکیدات و تمرکز درباره‌ی تدریس و یادگیری، تدریس هدفمند، انتظارات متعالی، نظارت و کنترل پیشرفته، حمایت‌ها و تقویت‌های مثبت، مسولیت‌پذیری دانش‌آموزان، روابط میان خانه و مدرسه، سازمان یادگیرنده (سامونس و همکاران، ۵: ۱۹۹۵).

۴.۲. اهمیت کاربردی تحقیق

۴.۲.۱. اهمیت کاربردی آموزشی تحقیق: اثربخشی سازمانی معرف عملکردسازمانی مدارس است از این رو در پاره‌ی عملکرد سازمانی مدارس، می‌توان به ارزیابی جامعی نایل آمد. اثربخشی مدارس در سطوح خرد و کلان نیز قابل

توجه است. در سطح خرد، می توان هر کدام از مدارس را به طور جداگانه ارزیابی نمود. در سطح کلان نیز می توان به ارزیابی جامع و کلی نسبت به عملکرد سازمانی آموزش و پرورش شهر اصفهان دسترسی پیدا کرد.

۱. با توجه به نوع مدارس دخترانه و پسرانه و همچنین نواحی پنجگانه‌ی آموزشی، برنامه‌ریزان آموزشی خواهند توانست که به ارزیابی عملکرد مدارس بپردازند. همچنین عملکرد مدارس را برحسب جنس و نواحی آموزشی را می توان با یکدیگر مقایسه کرد و آنها را از هم جدا ساخت.

۲. با توجه به آن که اثربخشی سازمانی در بردارنده‌ی مولفه‌های چهارگانه‌ای خواهد بود؛ بنابراین از نظر کاربردی می توان به مقایسه‌ی اثربخشی مدارس برحسب مولفه‌های مورد نظر دست یافت و می توان عناصر اساسی اثربخشی سازمانی را از یکدیگر متمایز کرد.

۳. تحقیق از نظر کاربردی نقش قابل توجه‌ای در پاره‌ی ارزشیابی برنامه‌های آموزشی به شمار می‌رود. این که کدامیک از برنامه‌ها موجب تقویت اثربخشی سازمانی می‌شود، یا آن که کدام برنامه‌ها موجب کاهش اثربخشی سازمانی مدارس می‌گردد.

۲.۲.۴. اهمیت کاربردی سازمانی تحقیق

۱. در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی و ایفای بهبود سازمانی، موضوع اثربخشی سازمانی مفهومی مهم و استراتژیک تلقی می‌شود. براین اساس محققان سازمانی خواهند توانست به طراحی استراتژی‌های خرد و کلان برای تحول سازمانی بپردازند.

۲. بعد دیگر کاربردی سازمانی تحقیق، توجه به متغیرهای ساختاری سازمان مدرسه مانند: سلسله مراتب، سیاست‌های پاداشی، فراگردهای تصمیم‌گیری و ارتباطات می باشد. معمولاً هدف تغییرات ساختاری عبارت است از وحدت و هماهنگی بخش‌ها یا کارکردهای سازمان مدرسه، برای کسب موفقیت در وظایف به طور کلی.

۳. یکی از رویکردهای ایجاد تغییر برنامه‌های آموزشی، توسعه‌ی سازمانی است که افزون بر توجه به فراگرد تغییر در سیستم، موجب رفع مشکلات سازمانی می‌گردد. با تحلیل اثربخشی سازمانی می‌توان به تقویت کیفیت عمومی زندگی در مدرسه دست یافت که این منظور، غرض اساسی در توسعه‌ی سازمانی به شمار می‌آید.

۴. از نظر ساختاری، اثربخشی سازمانی پدیده‌ای پیچیده و چند بعدی است. مدیران و مسئولان برای بررسی و تحلیل اثربخشی سازمانی مدارس، بایستی توجه داشته باشند که با پدیده‌ای پیچیده و چند بعدی روبه‌رو هستند و آن را از ابعاد گوناگون مطالعه کنند.

۵. چارچوب نظری تحقیق

۵.۱. رویکرد مبتنی بر تامین هدف

در این رویکرد به اهداف سازمان توجه می‌شود و میزان هدف‌های تامین شده، معرف میزان اثر بخشی سازمانی خواهد بود. این رویکرد روشی منطقی است چرا که سازمان‌ها، همواره می‌کوشند تا به سطح یا میزان معینی از اهداف دست یابند. در اجرای این رویکرد، میزان پیشرفت برای تحقق هدف‌های سازمان اندازه‌گیری می‌شود. اتریونی (۱۹۶۰) هدف سازمانی را حالت مطلوب اموری می‌داند که سازمان سعی در به آوردن آنها دارد. بر اساس رویکرد اتریونی، زمانی یک سازمان اثر بخش است که نتایج قابل مشاهده‌ی فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آنها باشد.

۵.۲. رویکرد مبتنی بر تامین منابع - سیستم

در این رویکرد سازمان هم چون سیستمی تلقی می‌شود که دارای ورودی و خروجی‌هایی می‌باشد و فرآیندهای موجود، باعث انجام فعالیت‌های مورد نظر سازمان می‌شود. در این رویکرد به ورودی‌های سازمان توجه می‌شود. سازمان این اقلام را از محیط می‌گیرد و وارد مرحله‌ی تبدیل می‌کند. اساس رویکرد یاد شده آن است که سازمان در تحصیل و تامین منابع مورد نیاز و نیز در حفظ و نگهداری سیستم سازمانی باید موفق باشد تا بتواند در وضعی اثر بخش باقی

بماند. سازمان‌ها باید منابع ارزشمند را از دیگر سازمان‌ها بگیرند. از دیدگاه سیستمی، اثر بخشی سازمانی عبارت است از: توانایی سازمان در بهره‌برداری از محیط خود در راه تحصیل و تامین منابع ارزشمند و کمیاب. هر اندازه که سازمان در تامین منابع مورد نیاز خود راحت‌تر و موفق‌تر باشد، بر میزان اثر بخشی آن اثر مثبت خواهد داشت. یاچمن و سی شور (۱۹۶۷) با توجه به این‌که رویکرد مبتنی بر هدف را در تحلیل اثر بخشی سازمانی ناکافی می‌دانند و رویکرد تامین منابع را جایگزین آن نموده‌اند.

۳.۵. رویکرد مبتنی بر فرآیند درونی

در این رویکرد، اثر بخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان اثر بخش، فرآیند درون‌سازمانی یکپارچه، بی دغدغه و هماهنگ دارد، به گونه‌ای که کارکنان و اعضای آن احساس خوشی و رضایت می‌کنند. و دواير سازمانی و بخش‌های مختلف موسسه دست به دست هم می‌دهند تا اثر بخشی را به بالاترین حد خود برسانند. در این رویکرد به محیط خارجی توجهی نمی‌شود. رکن اصلی این رویکرد بر پایه است که سازمان با منابع موجود خود نموده و این اقدام به صورت سلامت درون سازمانی و کارایی متجلی می‌گردد.

طبق این رویکرد، سازمان زمانی اثربخش است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار بوده و پرسنل آن افرادی دارای انگیزش، علاقه‌مندی، تعهد، احساس مسئولیت، روحیه، حس وفاداری نسبت به سازمان باشند. دیگر عوامل درون سازمان هم چون اتحاد اجتماعی داخل مدرسه، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی، تاثیر چشمگیری در اثر بخشی سازمانی دارند. آجریس (۱۹۶۴)، بنیس (۱۹۶۶)، لیکرت (۱۹۶۷)، بکارد (۱۹۶۹)، فروست (۱۹۸۵) و استروف و اشمیت (۱۹۹۳) در مطالعه‌ی اثربخشی سازمانی، تاکید بر منابع انسانی سازمان و فرهنگ سازمانی داشته‌اند.

۴.۵. رویکرد عوامل استراتژیک^۹

بر اساس این رویکرد که رویکردی جدید تلقی می‌شود، سازمان زمانی اثربخش است که عوامل محیطی خود را که تداوم حیات سازمان مستلزم حمایت آنهاست، برآورده شود. این رویکرد شبیه نظریه‌ی سیستمی است ولی تاکیدات متفاوتی را در بر دارد. بر اساس این مدل، اثر بخشی سازمانی هم چون دانشگاه‌ها، تاکید بر آموزش دانشجویان و در نهایت فارغ التحصیل شدن آنان است؛ از این رو دانشگاه‌ها باید اثر بخشی را بر حسب تعداد پذیرش دانشجویان، مورد توجه قرار دهند. در مورد کارایی و اشتغال فارغ التحصیلان؛ هدفی مورد نظر نیست. به این ترتیب بقای دانشگاه حفظ می‌شود.

این رویکرد در برخی منابع تحت عنوان «رویکرد تامین رضایت گروه‌های ذینفع» نیز مطرح شده است. گروه‌های ذینفع یکی از گروه‌های داخل یا خارج از سازمان یا سازمان دیگری است که در عملکرد سازمان نقش و سهمی دارد. بستانکاران، تولیدکنندگان، کارکنان و صاحبان شرکت از جمله افراد و گروه‌های ذینفع هستند. در این رویکرد تعیین میزان رضایت این گروه‌ها به عنوان شاخص عملکرد سازمان و اثر بخشی سازمانی محسوب می‌شود. کونولی و همکاران (۱۹۸۰) برای نخستین بار به تبیین رویکرد مذکور پرداخته‌اند و برخی محققین نیز در راستای این مدل اثر بخشی سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند.

۵.۵. رویکرد ارزش‌های رقابتی (یا متناقض)^{۱۰}

جدیدترین رویکرد در مطالعه‌ی اثر بخشی سازمانی، رویکرد ارزش‌های رقابتی یا چندگانه است. کویین و رورباف (۱۹۸۳) اثر بخشی را در قالب یک نظم سه بعدی ساماندهی نموده‌اند این محورها بر یکدیگر عمودند و ویژگی‌های ساختاری سازمان‌های متمرکز (کنترل) و غیر متمرکز (انعطاف)، با جهت‌گیری توجه به‌داخل یا خارج و رابطه‌ی میان ابزار و اهداف برای به دست آوردن نتایج مطلوب طبقه بندی می‌شوند. بر اساس رویکرد کویین و رورباف، چهار مدل اثر بخشی سازمانی مطرح است که با توجه به ملاک‌های سه بعدی یاد شده مورد بررسی قرار می‌گیرند (نمودار ۱).

مدل روابط انسانی ابزار: انسجام، روحیه اهداف: رشد منابع انسانی تاکید بر آموزش و رشد	مدل سیستم باز ابزار: انطباق / انعطاف، آمادگی اهداف: رشد، کسب منابع
داخلی ابزار: مدیریت اطلاعات و ارتباطات اهداف: ثبات، کنترل مدل فرآیند داخلی	خارجی ابزار: برنامه ریزی، هدفگذاری اهداف: بهره‌وری، کارایی مدل هدف عقلانی

کنترل
انعطاف پذیری

نمودار ۱: انواع مدل‌های اثر بخشی سازمانی بر اساس رویکرد ارزش‌های چندگانه (Quinn, Rohraugh, 1983)

۵.۶. مدل ترکیبی تحقیق

در زمینه بررسی و تحلیل اثر بخشی سازمانی مدرسه، می‌توان به مدل ترکیبی هدف و منبع سیستم توجه داشت. اثر بخشی در مدل هدف بر حسب رسیدن اهداف قابل دستیابی تعریف می‌شود که به تجهیزات و امکانات فیزیکی، انرژی انسانی دانش آموزان و کارکنان و تکنولوژی‌های آموزشی که می‌تواند با منابع دیگر مبادله شود، مربوط است. مدل تامین منابع که مبتنی بر مفهوم سیستم است، برای عملکرد موزون عناصر سازمان ارزش زیادی قایل است. یعنی توانایی سازمان نسبت به انطباق، رهبری سازمان، تصمیم‌گیری و فراگردهای ارتباطات. پارسونز به دو اعتبار به تحلیل نظام اجتماعی می‌پردازد: اول آن که با کارکردها یا مجموعه فعالیت‌هایی روبه‌رو هستیم که با روابط نظام اجتماعی با محیط‌اش ارتباط دارد (بیرونی) و کارکردهای دیگری مشاهده می‌شود که با نیازهای درونی نظام ارتباط دارد (درونی). دوم آن که، برای تحقق وظایف و کارکردها، بایستی به تمایز میان هدف‌ها و ابزار (وسایل و امکانات) توجه داشت که این فرق گذاری متناظر با کارکردهای مصرفی و ابزاری می‌باشد. کارکردهای مصرفی برای رسیدن به هدف‌های نظام اجتماعی لازم‌اند و کارکردهای ابزاری برای جست‌جو و استفاده از وسایل به کار می‌رود. دو اعتبار و شیوه‌ی طرح موضوع نیازها و کارکردهای نظام اجتماعی با اصطلاحات بیرونی/ درونی و هدف/ وسیله بر یکدیگر منطبق هستند و مکمل یکدیگر می‌باشند. در نتیجه استفاده‌ی همزمان از این دو اعتبار و تمایز گذاری می‌توان تصور کرد که لازمه‌ی ادامه‌ی حیات نظام اجتماعی، تحقق چهار کارکرد ضروری می‌باشد. در نزد پارسونز، بقای سیستم اجتماعی به عملکرد چهار کارکرد حساس بستگی دارد. این کارکردها برای شناسایی منابع سیستم بنیادی است و می‌تواند اهداف سازمانی به شمار رود. همه‌ی سیستم‌های اجتماعی، مانند مدارس، باید این چهار مشکل کارکردی را حل کنند؛ یعنی: انطباق^{۱۱}، کسب هدف^{۱۲}، یگانگی^{۱۳} و حفظ الگوها^{۱۴}. انطباق به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است؛ مثل: نوآوری و خلاقیت. کسب هدف، به منزله‌ی پاداش برای سیستم اهداف است. این سیستم، مقاصد خود را تعیین می‌کند و منابع خود را مانند تعهد سازمانی برای کسب اهدافش، بسیج می‌نماید. یگانگی، به انسجام و وحدت اجتماعی در داخل سیستم اشاره می‌کند؛ مثل: رضایت شغلی معلمان. حفظ الگوها: عبارت است از حفظ سیستم ارزشی مانند الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم. مدارس اثر بخش، به تعهد زیاد و رفتار مناسب معلمان و دانش‌آموزان برای تقویت هنجارها و ارزش‌های سازمان نیاز دارد (نمودارهای ۲ و ۳). هوی و میسکل برای انجام کارهای پژوهشی، در راستای الگوی ترکیبی یاد شده (رویکرد کارکردهای چهارگانه‌ی نظام اجتماعی پارسونز)، پیشنهاد می‌کنند که بایستی به چهار

ویژگی توجه داشت: الف) بعد زمان (کوتاه مدت، میان مدت و دراز مدت)، ب) سطوح سازمانی (فرد، کلاس درس، مدرسه یا ناحیه)، ج) مسئولان (دانش آموزان، معلمان، مدیران، کارکنان و والدین) د) معیارهای چندگانه. تلاش عمده‌ی هوی و میسکل برای ارائه چارچوب نظری و پژوهشی درباره‌ی معیارهای چندگانه است. استدلال آنها این است که اثر بخشی سازمانی یک مفهوم چند بعدی است. از این رو در رویکرد ترکیبی هدف و منابع سیستم، باید نشانه‌های اثر بخشی برای هر یک از مراحل سیستم باز (شامل درونداد، برونداد، تبدیل) استخراج شوند. هوی و میسکل با توجه به معیارهای اثر بخشی در مطالعات کمپیل و استیروز، به معرفی ملاک‌های اثر بخشی سازمانی بر اساس چهار کارکرد نظام اجتماعی پارسونز می‌پردازند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲: ۲۶۵). پاول مات (۱۹۷۲) با استفاده از مدل چهار کارکرد ضروری سیستم اجتماعی، پارسونز به طراحی و ساخت پرسشنامه‌ی اثر بخشی سازمانی مدرسه اقدام نموده است که اجزای ابزار یاد شده شامل کمیت و کیفیت محصول، کارایی، قابلیت انطباق و انعطاف می‌باشند.

G	کسب هدف	A	انطباق
I	یگانگی	L	حفظ الگوها

نمودار ۲: کارکردهای چهارگانه نظام اجتماعی پارسونز (روشه، ۷۸: ۱۳۷۶)

G	تعهدسازمانی	A	نوآوری
I	رضایت شغلی	L	سلامت سازمانی (روحیه)

نمودار ۳: مولفه‌های چهارگانه‌ی اثر بخشی سازمانی مدرسه با تکیه بر رویکرد کارکردهای چهارگانه‌ی نظام اجتماعی پارسونز (مدل تحلیلی تحقیق) (Hoy et al, 1985, 1990)

۶. پیشینه‌ی تحقیق

۱. ۶. تحقیقات داخلی

کازمی (۱۳۷۵) در چارچوب مدل نظری کویین و رورباف به مطالعه‌ی ملاک‌های فرهنگ سازمانی و اثر بخشی سازمانی پرداخته و از صاحب نظران مدیریت درباره‌ی معیارها و فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر اثر بخشی سازمانی بعمل آمده است. تحقیق یاد شده کوشیده است تا به نقش ملاک‌های فرهنگ سازمانی در اثر بخشی سازمانی بپردازد که به چهار کارکرد سیستم اجتماعی پارسونز، کارکرد فرهنگ سازمانی اضافه شده است. معیارهای فرهنگ سازمانی شامل معیارهای رفتاری و ساختاری است و معیارهای رفتاری قابل انطباق بر مدل‌های روابط انسانی و سیستم باز است، در حالی که معیارهای ساختاری تاثیر بیشتری به مدل‌های فرآیند داخلی و هدف عقلانی دارند. مطالعه نشان می‌دهد که با بهبود فرهنگ سازمانی می‌توان اثر بخشی سازمان‌ها را افزایش داد. حسن پور (۱۳۷۷) به مطالعه‌ی رابطه‌ی اثر بخشی مدرسه با کسب رهبری مدیران پرداخته است. تحقیق یاد شده دریافته که میان سبک رهبری و اثر بخشی مدرسه رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. سرسختی عراقی (۱۳۷۸) عملکرد سازمانی تعاونی صیادی استان بوشهر را براساس مدل چهار کارکردی سیستم اجتماعی پارسونز مطالعه نموده است. اخبارفر (۱۳۷۹) رابطه‌ی منبع کنترل مدیران مدارس متوسطه‌ی نواحی چهارگانه‌ی شهر شیراز با اثر بخشی سازمانی را بررسی می‌نماید. مولفه‌های اثر بخش سازمانی مدیران (باتوجه به مدل چهار کارکردی سیستم اجتماعی پارسونز) شامل انطباق مدرسه با محیط، تحقق هدف، انسجام در سازمان آموزشی و تداوم در سازمان آموزشی می‌باشند. یافته‌ها معرف آن بود که هسته‌ی کنترل روابط معناداری با چهار بعد اثر بخشی سازمانی مدیران داشته است. در مجموع، هر چه هسته‌ی کنترل مدیران به سوی درونی‌تر بودن گرایش داشته است اثر بخشی سازمان مدیران، میزان بیشتری را نشان می‌دهد.

۲.۶. تحقیقات خارجی

هوی و فرگوسن (۱۲۰: ۱۹۸۵) در چارچوب رویکرد کارکردهای چهارگانه‌ی نظام اجتماعی پارسونز معتقدند که می‌توان به دو بعد اهداف و منابع سیستم نظام توجه داشت (رویکرد ترکیبی). تحقیق آنها در سه سطح مدیران، معلمان و دانش‌آموزان انجام شده است. متناسب چهارکارکردی ضروری نظام اجتماعی در زمینه‌ی کارکردهای سازگاری و کسب هدف به مولفه‌های نوآوری معلمان و مدیران و میزان موفقیت علمی محصلان توجه شده است. در زمینه‌ی دوکارکرد یگانگی و حفظ الگوها به جو سازمانی و تعهد سازمانی معلمان توجه شده است. افزون بر آن، از ابزار اثر بخشی سازمانی عمومی مدرسه‌ی مات نیز استفاده شده است. نتایج معرف آن بوده که روابط معناداری میان چهارکارکرد (مولفه‌های) اثر بخشی مدرسه با یکدیگر و هم چنین هرکدام از مولفه‌ها با شاخص اثر بخشی عمومی مدرسه^{۱۵} (مات) وجود داشته است. هوی، تارتر و بلیس (۲۶۹: ۱۹۹۰) درباره‌ی مولفه‌ی حفظ الگوهای مدل پارسونز از متغیر سلامت سازمانی مدرسه استفاده کرده‌اند و دریافته‌اند که متغیر یاد شده نسبت به جو سازمانی مدرسه بهتر می‌تواند معرف اثر بخشی سازمانی مدارس باشد. سنجش اثر بخشی مدرسه در بعد کسب هدف، شامل: تعهد سازمانی معلمان و میزان موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان بوده است. یویی تیم (۱۹۸۷) در رساله‌ی خود، از مدل ترکیبی کارکردهای چهارگانه‌ی سیستم اجتماعی پارسونز استفاده کرده است. اثر بخشی مدرسه، شامل: مولفه‌های حس وفاداری، ترک خدمت، معلمان، کارآیی، همبستگی و کسب منابع بوده که ابعاد بالا با توجه به متغیرهای سن، جنسیت، نوع مدرسه و سنوات شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج یافته‌ها معرف روابط معناداری میان مولفه‌های اثر بخشی مدرسه با یکدیگر می‌باشد.

جدول ۱: نتایج یافته‌های پژوهش‌های اثر بخشی مدرسه در دهه ۹۰ میلادی

وایو - چای (۱۹۹۲)	وجود رابطه‌ی معنادار میان مشارکت در تصمیم‌گیری معلمان و اثر بخشی مدرسه (ابزار مات)
چی - کین (۱۹۹۳)	وجود رابطه‌ی معنا دار میان روحیه‌ی معلمان و سبک‌رهبیری مدیران و اثر بخشی مدرسه (ابزار مات) متکی بر رویکرد ترکیبی هوی و مسیکل
سوآی وایو (۱۹۹۴)	وجود رابطه‌ی معنا دار میان رضایت شغلی معلمان و اثر بخشی مدرسه
راکس برگ (۱۹۹۶)	سنجش ابزار چندگانه، برای کیفیت و اثر بخشی مدرسه در سطوح مدیران، معلمان، محصلان و والدین.
بروک (۱۹۹۷)	وجود رابطه معنادار میان سه شیوه‌ی استراتژی، خودمختاری و برنامه ریزی با اثر بخشی سازمانی دانشگاه (رویکرد اقتضایی)
دیویس و الیسون (۱۹۹۷)	کیفیت مدرسه شامل ارتباطات، محیط کاری، حمایت حرفه‌ای، کیفیت آموزش و محیط حرفه‌ای به عنوان شاخص اثر بخشی سازمانی مدرسه
هریس و ویلسور (۱۹۹۸)	وجود رابطه‌ی معنادار میان بهینه درون مدیران (از نظر معلمان) و اثر بخشی سازمانی مدرسه (ابزار مات)
پو آندر (۱۹۹۹)	آزمون تجربی اثر بخشی سازمانی دانشگاه (هنگ کنگ) بر اساس مدل نظری ارزش‌های چندگانه کوپین و رورباف، توجه به چهار مولفه‌ی اثر بخشی دانشگاه، شامل: بهره‌وری/ کارایی، همبستگی، ارتباطات علمی و برنامه‌ریزی هدفمند.
هو ۲۰۰۰	سلامت سازمانی معرف اثر بخش مدرسه، وجود رابطه‌ی معنادار میان سلامت سازمانی استادان دانشگاه سنگاپور و رضایت شغلی و عملکرد و احساس خوشبختی.

ارزیابی مدیریت مدرسه با تاکید بر رویکردهدف با توجه به ارزیابی معلمان و مدیران مدارس چین درباره‌ی ۳۸ متغیر مرتبط با اثر بخشی مدرسه، تقلیل مولفه‌های یاد شده در چهار عامل اثر بخشی مدرسه: کارایی، حل مشکلات، زمینه برای تحول و تغییر، تعاون (همکاری)	نیایگز یا اورنگ (۲۰۰۱)
وجود رابطه، معنادار میان سلامت سازمانی و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان.	اسمیت (۲۰۰۲)
سنجش مقیاس سلامت سازمانی (یکی از مهمترین وجوه آن روحیه معلمان است).	یونگ (۱۹۹۸)
بررسی میزان کیفیت زندگی مدرسه به عنوان شاخص اساسی در تحلیل اثر بخشی مدرسه، بررسی هفت مولفه‌ی کیفیت زندگی مدرسه (رضایت عمومی مدرسه، اثرات منفی مدرسه، انسجام اجتماعی، موفقیت، فرصت‌های آموزشی، فعالیت‌های آموزشی و شغل معلمی در مدرسه)؛ وجود روابط معنادار کیفیت زندگی با رضایت شغلی و استرسی شغلی.	رابرت لئونارد (۲۰۰۲)

۷. چارچوب روش تحقیق

جامعه‌ی آماری کلیه‌ی معلمان دبیرستان‌های دولتی دخترانه و پسرانه‌ی شهر اصفهان، سال تحصیلی ۸۳-۱۳۸۲ است. ($N=3987$) که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۵۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در مرحله‌ی اول به صورت طبقه‌ای می‌باشد که نیمی از معلمان مرد و نیمی دیگر زن می‌باشند و آزمودنی‌ها با درصد مشابه‌ای میان نواحی پنجگانه توزیع می‌شوند. (هر ناحیه در حجم نمونه ۲۰ درصد به خود اختصاص داده است). در مرحله‌ی دوم با استفاده از روش تصادفی ساده در میان هر آموزشگاه، هفت معلم به صورت تصادفی انتخاب شد. روش تحقیق از نوع پیمایشی^{۱۶} و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه، استاندارد می‌باشد. پرسشنامه تحقیق شامل دو بخش اصلی است:

الف) مشخصات فردی، مانند جنس، سن، میزان تحصیلات و سنوات شغلی معلمان (متغیرهای مستقل).
ب) پرسش‌های مربوط به سنجش مولفه‌های اثر بخشی مدرسه (متغیر وابسته) با استفاده از ابزارهای استاندارد و معتبر جهانی:

۱. پرسشنامه‌ی ((شما چقدر نو آور هستید)) از اتلای و اکیف (۱۹۸۲).
 ۲. پرسشنامه‌ی ((تعهد سازمانی)) از مودای، پورتر و استیرز (۱۹۶۹).
 ۳. پرسشنامه‌ی ((رضایت شغلی عمومی)) بر ایفیلید و روث (۱۹۵۱).
 ۴. پرسشنامه‌ی روحیه. پنج ماده از پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی مدارس هارت و همکاران (۱۹۹۳) و پنج ماده از پرسشنامه‌ی توصیف سلامت سازمانی کیمپستون و سونابند (۱۹۷۳).
- پایایی ابزار تحقیق در مجموع ۴۰ گویه و ۳۵۰ آزمودنی با استفاده از آماره آلفا کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شده است. آماره یاد شده در میان مردان و زنان، مشابه ۰/۹۱ و ۰/۹۱ می‌باشد. پایایی پرسشنامه‌های نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه، به ترتیب: ۰/۷۴، ۰/۷۹، ۰/۹۱ و ۰/۸۷ و به دست آمده است. پایایی ابزارهای چهارگانه میان معلمان مرد به ترتیب: ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۹۱، ۰/۸۷ و در میان معلمان زن به ترتیب: ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۸۹، ۰/۸۷ محاسبه شده است. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری برای تحلیل‌های آماری از برنامه Spss.11 در محیط Windows استفاده شده است. روشهای آماری تحقیق شامل آماره‌های توصیفی، آماره آزمون t ، ضرایب همبستگی، تحلیل عاملی و تحلیل واریانس یک راه خواهد بود.

۸. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

۸.۱. تحلیل یک متغیره

شاخص‌های آمار توصیفی معرف آن است که میانگین سن و پیشینه‌ی سابقه شغلی آزمودنی‌ها به ترتیب ۴۰/۵ سال و ۱۷/۷ سال می‌باشد. ۱۱ نفر و ۲۸۵ و ۳۳ نفر آزمودنی‌های دارای تحصیلات به ترتیب: فوق دیپلم، کارشناسی و

کارشناس ارشد و میزان تحصیلات ۲۱ نفر نامعلوم می‌باشد. میانگین و انحراف معیار اثر بخشی مدرسه به ترتیب: ۱۴۹/۲ و ۲۱/۲ محاسبه شده و کمترین و بیشترین اثر بخش مدرسه، ۷۸ و ۱۹۲ می‌باشد. میانگین متغیرهای نوآوری، تعهدسازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) به ترتیب: ۳۸/۷، ۳۵/۳، ۳۷/۱ و ۳۷/۹ به دست آمده است. داده‌ها معرف آن است که ۶۰ درصد آزمودنی‌ها دارای نوآوری زیاد می‌باشند. ۴۳ درصد آزمودنی تعهد سازمانی خود را به میزان زیاد ابراز داشته‌اند. ۳۹ درصد معلمان دارای رضایت شغلی عمومی زیادی هستند. ۴۲ درصد آزمودنی‌ها دارای سلامت سازمانی (روحیه) زیاد می‌باشند. در مجموع ۵۵ درصد آزمودنی‌ها اثر بخشی مدرسه را در سطح زیاد ارزیابی کرده‌اند و ۲۱ درصد اثر بخشی را در حد متوسط و ۲۰ درصد آزمودنی‌ها اثر بخشی مدرسه را به میزان خیلی زیاد ابراز داشته‌اند. از نظر وضعیت جنسی، داده‌ها گویای آن است که ۵۶ درصد دبیرستان‌های پسرانه، از اثر بخشی مدرسه زیاد و ۲۹ درصد از اثر بخشی متوسط برخوردار هستند در حالی که ۵۵ درصد دبیرستان‌های دخترانه دارای اثر بخشی زیاد و ۳۰ درصد از اثر بخشی خیلی زیاد برخوردار می‌باشند. داده‌ها از نظر توصیفی معرف تفاوت چشمگیری در اثر بخشی مدرسه میان دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه هستند. (جدول ۲)

۲.۸. تحلیل دو متغیره

۲.۸.۱. تحلیل تفاوت‌ها، یافته‌های پژوهش معرف آن است که تفاوت معناداری در میزان نوآوری میان معلمان مرد و زن وجود ندارد. به گونه‌ای که آماره آزمون T دارای سطح معناداری بزرگتر از ۵ درصد محاسبه شده است. ($Sig=0.991$) اما در زمینه‌ی سه مولفه‌ی دیگر اثر بخشی، داده‌ها گویای آن است که تفاوت معناداری میان مولفه‌های سه گانه تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) وجود داشته است و آماره آزمون t در زمینه‌ی سه مولفه مورد نظر، دارای سطح معناداری بسیار قابل قبولی می‌باشد. تعهد سازمانی و رضایت شغلی و روحیه زنان بیشتر از مردان می‌باشد. در مجموع، در اثر بخشی سازمانی مدارس تفاوت معناداری میان مردان و زنان وجود دارد چرا که آماره آزمون t از سطح معناداری بسیار قابل قبولی برخوردار است. (جدول ۳)

جدول ۲: توزیع فراوانی سطوح اثر بخشی مدرسه به تفکیک جنس معلمان

زنان		مردان		سطوح اثر بخشی مدرسه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۰	۰	۰	۰	خیلی کم
۱	۱	۶	۱۱	کم
۱۴	۲۴	۲۹	۵۱	متوسط
۵۵	۹۶	۵۶	۹۸	زیاد
۳۰	۵۴	۹	۱۵	خیلی زیاد
۱۰۰	۱۷۵	۱۰۰	۱۷۵	جمع

جدول ۳: آزمون معنادار بودن تفاوت موضوع تحقیق میان معلمان مرد و زن

سطح معناداری آزمون T	آماره آزمون t	زنان		مردان		مولفه و کل اثر بخشی مدرسه
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۹۹۱	۰/۰۱۱	۴/۷	۳۸/۷	۴/۶	۳۸/۷	نوآوری
۰/۰۰۰	۷/۶۱۵	۵/۵	۳۸	۷/۳	۳۲/۷	تعهد سازمانی
۰/۰۰۰	۶/۸۳	۷/۰۱	۴۰/۱	۹/۰۵	۳۴/۲	رضایت شغلی
۰/۰۰۰	۵/۰۲۴	۶/۳	۳۹/۷	۷/۴	۳۶/۰۵	روحیه
۰/۰۰۰	۶/۹۹	۱۸/۳۴	۱۵۶/۶	۲۱/۴۳	۱۴۱/۷	اثر بخشی مدرسه

افزون بر آن، داده‌ها معرف آن است که تفاوت معناداری در زمینه‌ی چهار مولفه و هم‌چنین کل اثر بخشی سازمانی

مدارس نواحی پنجگانه‌ی آموزشی شهر اصفهان وجود ندارد؛ چرا که آماره آزمون F (تحلیل واریانس یک راهه) درزمینه‌ی چهار بعد و هم‌چنین کل اثر بخشی سازمانی مدارس از ۵ درصد بزرگتر است. از این رو فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین، مدارس نواحی پنجگانه‌ی آموزشی در چهار مولفه و هم‌چنین کل اثر بخشی مدرسه نسبت به یکدیگر تفاوت معناداری ندارند. آماره آزمون F درزمینه‌ی مولفه‌های نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) و کل اثر بخشی مدرسه به ترتیب دارای سطح معناداری ۰/۲۳، ۰/۳۷، ۰/۷۸، ۰/۲۵، ۰/۵۵ می‌باشند. (جدول ۴)

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس (آزمون f) اثر بخشی سازمانی مدارس در میان نواحی پنجگانه‌ی آموزشی

موضوع تحقیق	منبع تغییرات	ss	D.f	ms	F	Sig F
اثر بخشی سازمانی مدرسه	بین گروه‌ها	۱۳۸۰/۰۷۴	۴	۳۴۵/۰۱۹	۰/۷۶	۰/۵۵۲
	درون گروه‌ها	۱۵۶۶۰۲/۱	۳۴۵	۴۵۳/۹۱۹		
	کل	۱۵۷۹۸۲/۱۷	۳۴۹			

۸.۲.۲. تحلیل همبستگی، یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که از میان متغیرهای مستقل، تنها جنسیت رابطه‌ی معنادار با اثر بخش مدرسه دارد و میزان آن ۰/۳۵ می‌باشد در حالی که دیگر متغیرهای مستقل (شامل سن، سنوات و میزان تحصیلات و نواحی آموزشی) رابطه‌ی معناداری با اثر بخشی سازمانی مدارس شهر اصفهان ندارد. از سویی دیگر، چهار مولفه‌ی اثر بخشی با کل اثر بخشی سازمانی مدارس روابط معناداری دارند. رضایت شغلی و تعهد سازمانی به میزان ۰/۸۷ با اثر بخشی رابطه دارند و سلامت سازمانی (روحیه) در مرتبه دوم اهمیت به میزان ۰/۷۴ با اثر بخشی ارتباط داشته و در مرتبه نهایی، نوآوری با اثر بخشی سازمانی مدرسه همبستگی دارد. (۰/۴۹) (جدول ۵)

جدول ۵: ماتریس همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته‌ی تحقیق

نواحی آموزشی	میزان تحصیلات	سنوات شغلی	سن معلمان	جنس معلمان	اثر بخشی مدرسه
$r=۰/۰۰۴$ $p=۰/۹۳$	$r=۰/۰۵۹$ $p=۰/۲۸۴$	$r=۰/۰۰۶$ $p=۰/۹۱$	$r=۰/۰۶۷$ $p=۰/۲۳$	$r=۰/۳۵$ $p=۰/۰۰۰$	
	سلامت سازمانی (روحیه)	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	نوآوری	
	$r=۰/۷۴۹$ $p=۰/۰۰۰$	$r=۰/۸۷۱$ $p=۰/۰۰۰$	$r=۰/۸۷$ $p=۰/۰۰۰$	$r=۰/۴۹۵$ $p=۰/۰۰۰$	اثر بخشی مدرسه

۸.۳. تحلیل چند متغیره (تحلیل عاملی)

در راستای مدل نظری پارسونز درزمینه‌ی بررسی اثر بخشی سازمانی مدرسه، به چهار مولفه نوآوری تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) در سطح معلمان توجه شده است. تحلیل عاملی، بیانگر آن است که چهار مولفه‌ی مورد نظر در یک عامل قابل تقلیل هستند که عامل تقلیل یافته را می‌توان شاخص اثر بخشی سازمانی مدرسه نامید. شاخص KMO در این زمینه ۰/۶۵ محاسبه شده است و آزمون بارتلت برای مطلوب بودن تحلیل عاملی نیز دارای سطح معناداری بسیار قابل قبولی بوده است. ($Sig = ۰/۰۰۰$). عامل تقلیل یافته دارای مقدار ویژه ۲/۳۲۴ بوده و ۵۸/۰۹ درصد تغییرات چهار مولفه‌ی مورد نظر را تبیین می‌کند. بار عاملی که معرف همبستگی هر مولفه با عامل تعیین یافته می‌باشد.

۹. آزمون مدل ترکیبی تحقیق

مدل ترکیبی هدف / منابع سیستم پارسونز درزمینه‌ی مطالعه‌ی اثر بخشی سازمانی مدرسه به چهار کارکرد ضروری نظام‌های اجتماعی مدارس توجه می‌باشد که عبارتند از: نوآوری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و سلامت سازمانی. برای آزمون مدل پارسونز، در مرحله‌ی اول، با توجه به نمره‌ی تراز شده، میزان اثربخشی مدارس در سه سطح کم، متوسط و زیاد، دسته بندی شده است. در مرحله‌ی دوم، تحلیل واریانس یک راه در مورد مولفه‌های چهارگانه، درباره‌ی سه نوع مدرسه‌ی مورد نظر انجام گردید که نتایج نهایی معرف آن است که میان مولفه‌های چهارگانه درزمینه‌ی هر کدام از سطوح سه گانه‌ی اثر بخشی کم، متوسط و زیاد، از نظر آماری تفاوت معناداری وجود داشته است. آزمون‌های تعقیبی LSD درزمینه‌ی محاسبات آماری آزمون F معرف ترتیب بندی اهمیت مولفه‌های اثر بخشی مدارس است. یافته‌ها گویای آن است که در گروه اول (مدارس با اثر بخشی کم)، نوآوری، سلامت سازمانی (روحیه)، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مراتب اول تا چهارم اهمیت قرار دارند. در گروه دوم (مدارس با اثربخشی متوسط)، دیده می‌شود که نوآوری و سلامت سازمانی (روحیه) به طور مشترک در مرتبه‌ی اول اهمیت قرار داشته رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مراتب دوم و سوم مورد توجه می‌باشند و این در حالی است که در گروه سوم (مدارس با اثر بخشی زیاد)، مولفه‌های رضایت شغلی، سلامت سازمانی (روحیه)، تعهد سازمانی و نوآوری در مرتبه‌ی اول تا چهارم اهمیت قرار گرفته‌اند. نکته‌ی نهایی آنکه: در مجموع، مولفه‌های نوآوری، سلامت سازمانی (روحیه)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مراتب اول تا چهارم قرار دارند. (جدول ۶)

جدول ۶: میانگین نمرات اثر بخشی مدرسه به تفکیک سطوح و مولفه‌های چهارگانه

(نتایج نهایی آزمون F تحلیل واریانس یک راه)

کل مدارس	مدارس با اثر بخشی زیاد	مدارس با اثر بخشی متوسط	مدارس با اثر بخشی کم	چهار کارکرد اساسی	چهار مولفه‌ی اثر بخشی مدرسه
۳۸/۷	۴۲/۵	۳۸/۷	۳۵/۳	انطباق (A)	نوآوری
۳۵/۳	۴۴	۳۵/۷	۲۵/۷	کسب هدف (G)	تعهد سازمانی
۳۷/۱	۴۷	۳۷/۹	۲۴/۵	یگانگی (I)	رضایت شغلی
۳۷/۹	۴۵/۱	۳۸/۴	۲۹/۱	حفظ الگوها (L)	سلامت سازمانی (روحیه)
۳۵۰	۵۳	۲۳۹	۵۸		تعداد
۱۴/۹۵۲	۱۷/۰۷۴	۱۶/۵۳۶	۳۷/۸۷۶		مقدار آماره آزمون F
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		سطح معناداری SigF

۱۰. نتیجه‌گیری

اثربخشی سازمانی موضوع محوری در نظریه سازمانی تلقی شده و موسسات در ارزیابی عملکرد خود به بررسی و میزان اثربخشی سازمانی می‌پردازند. این پژوهش حاضر سعی در مطالعه‌ی اثر بخشی سازمانی در موسسات آموزشی در ایران دارد. رابینز (۱۳۸۰)، هاج و همکار (۱۹۹۸) در تعریف اثربخشی سازمانی و سرجیووانی (۱۹۹۱) در تعریف اثربخشی مدرسه، بر دو بعد هدف و وسایل (امکانات) تاکید دارند (رویکرد ترکیبی) که این پژوهش از این زاویه به تعریف و بررسی اثربخشی سازمانی مدارس پرداخته و از دید نظری، از رویکرد کارکردهای نظام اجتماعی پارسونز استفاده نموده است. پارسونز معتقد است که تحقق کارکردهای نظام اجتماعی (هم چون مدرسه)، مبتنی بر دو تمایزگذاری هدف/ وسایل و درونی/ بیرونی قابل تبیین است. از این رو برای اثربخشی نظام اجتماعی چهار کارکرد اساسی می‌توان تصور نمود: الف) انطباق ب) کسب هدف ج) یگانگی د) حفظ الگوها. تحقیقات بی‌شماری به معرفی چهار مولفه‌ی پارسونزی اثربخشی سازمانی مدرسه پرداخته‌اند: میسکل و فرگوسن (۱۹۸۵) نوآوری و تعهد سازمانی را

به عنوان مولفه‌های کارکرد سازگاری و کسب هدف مورد توجه قرار داده‌اند. هوی و میسکل (۱۳۸۲)، رضایت شغلی را به عنوان مولفه‌ی کارکرد یگانگی پیشنهاد داده است. هوی و همکاران (۱۹۹۰)، سلامت سازمانی (روحیه) را به عنوان کارکرد حفظ الگوها در نظر گرفته‌اند. با توجه به تحقیقات یاد شده در این پژوهش با تاکید بر رویکرد نظری پارسونز (AGIL)، مولفه‌های اثربخشی مدرسه در سطح معلمان عبارتند از: نوآوری (A)، تعهد سازمانی (G)، رضایت شغلی (I) و سلامت سازمانی (روحیه) (L) در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق از پایایی بسیار مطلوبی برخوردار بوده است (۰/۹۲۴). این پژوهش نشان می‌دهد که هر کدام از مولفه‌های چهارگانه، و افزون بر آن، کل اثربخشی مدرسه، به میزان زیاد ارزیابی شده است.

در راستای سوالات (اهداف) تحقیق، تحلیل عاملی، معرف آن است که چهار مولفه‌ی نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه)، در یک عامل قابل تقلیل هستند که عامل یاد شده را می‌توان شاخص اثربخشی سازمانی مدرسه نامید و این نتیجه دراستی مدل نظری مقاله می‌باشد؛ چرا که براساس رویکرد ترکیبی هدف/ منابع سیستم پارسونز (نظریه‌ی کارکردهای نظام اجتماعی)، لازمه‌ی اثربخشی سازمانی مدرسه، تحقق چهار کارکرد اساسی و حیاتی انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها می‌باشد. افزون بر آن، یافته‌ها معرف آن است که روابط معناداری میان هر کدام از مولفه‌های چهارگانه با کل اثربخشی سازمانی مدرسه وجود داشته است. روابط همبستگی به ترتیب مربوط به مولفه‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی (روحیه) و نوآوری می‌باشد. پس می‌توان دریافت که رضایت شغلی و تعهد سازمانی موجب افزایش اثربخشی سازمانی مدارس می‌شوند. متغیرهای اول و دوم مربوط به کارکردهای هدف نظام اجتماعی مدرسه و متغیرهای سلامت سازمانی و نوآوری مربوط به کارکردهای وسایل نظام اجتماعی مدرسه است. بنابراین در راستای مدل نظری پارسونز، پیشنهاد می‌شود که برای ارتقای اثربخشی سازمانی مدارس مناسب است، توجه ویژه‌ای به چگونگی زمینه‌های افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی صورت گیرد تا در نهایت میزان اثربخشی سازمانی مدارس نیز بهبود یابد. افزون بر آن، تحلیل واریانس گویای آن است که تفاوت معناداری در میانگین نمرات چهار مولفه‌ی اثربخشی وجود داشته است؛ به گونه‌ای که میانگین نمرات آزمودنی‌ها در دو مولفه‌ی تعهد سازمانی و رضایت شغلی، کمتر از میانگین نمرات دو بعد نوآوری و سلامت سازمانی (روحیه) می‌باشد؛ از این رو در راستای مدل نظری پارسونز می‌توان دریافت که مولفه‌های یگانگی (رضایت شغلی) و کسب هدف (تعهد سازمانی) نیازمند ارتقای می‌باشند. برای ارتقای اثر بخشی سازمانی در مرتبه‌ی اول، بایستی به افزایش میزان رضایت شغلی توجه شود و در مرتبه‌ی دوم مناسب است توجه ویژه‌ای نسبت به روش‌های تقویت تعهد سازمانی صورت گیرد. چرا که با افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، می‌توان انتظار داشت که بر میزان اثربخشی سازمانی مدارس نیز افزوده می‌گردد و دو مولفه‌ی مورد نظر دارای کارکردهایی در سطح سازمانی هستند منظور، همان اثربخشی سازمانی است.

پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری در میزان اثر بخشی سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه به نفع مدارس دخترانه دیده می‌شود. بنابراین این پژوهش از نظر کاربردی، به مسئولان آموزشی توصیه می‌کند که در این زمینه به بررسی بپردازند و به روش‌های افزایش اثربخشی سازمانی مدارس پسرانه توجه داشته باشند. پیرو سیاست‌های آموزش و پرورش دیده می‌شود که تفاوت معناداری در اثر بخش سازمانی نواحی پنجگانه‌ی آموزش و پرورش شهر اصفهان وجود ندارد و نواحی پنجگانه آموزشی شهر اصفهان از میزان مشابه اثربخشی سازمانی برخوردارند.

از دید نظری، اثربخشی سازمانی مقوله‌ای ساختاری و سازمانی تلقی می‌شود و در تحلیل و بررسی آن باید به ابعاد و عوامل سازمانی و ساختاری مربوط به آن توجه شود. داده‌های پژوهش در می‌یابد که موضوع اثر بخشی سازمانی رابطه معناداری با مشخصات فردی اجتماعی معلمان مانند: (سن، سنوات شغلی و میزان تحصیلات) ندارد.

یادداشت‌ها

- | | |
|--|--|
| 1. Organizational Effectiveness (OE) | 2. School Effectiveness (SE) |
| 3. Effectiveness | 4. Efficiency |
| 5. Performance | 6. School Effectiveness Movement (SEM). |
| 7. School Effectiveness Research (SER). | 8. First Generation of Effectiveness Studies |
| 9. Strategic Constituencies Approach | 10. Competing Values Approach |
| 11. Adaptation | 12. Goal Attainment |
| 13. Integration | 14. Latency |
| 15. Index of Perceived Organizational Effectiveness (IPOE) | |
| 16. Survey Research | |

منابع

الف. فارسی

- آونز، رابرت جی. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، ترجمه‌ی قربانعلی سلیمی، خوراسگان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- اخبارفر، علی. (۱۳۷۹). بررسی رابطه هسته کنترل مدیران مدارس متوسطه با اثر بخشی سازمانی آنها در نواحی چهارگانه‌ی شهر شیراز، رساله‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- استونر، جیمز و فریمن، ادوارد. (۱۳۷۵). مدیریت، ترجمه‌ی محمد اعرابی و علی پارسایان، چاپ اول، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- اسکات، ریچارد. (۱۳۸۰). سازمان‌ها، ترجمه‌ی محمد رضا بهرنگی، چاپ چهارم، تهران: انتشارات تابان.
- پورتوفیق، حسن. (۱۳۷۹). بررسی سبک‌های رهبری مدیران و ارتباط آن با اثر بخشی مدرسه در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶، رساله‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.
- رابینز، استیفن. (۱۳۸۰). تئوری سازمان، ترجمه‌ی مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، چاپ دوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن. (۱۳۸۰). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه‌ی علی پارسایان و محمد اعرابی، سه جلد، چاپ چهارم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- روشه، گی. (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز، ترجمه‌ی عبدالحسین نیک گهر، تهران: انتشارات تبیان.
- سرسختی عراقی، رضا. (۱۳۷۸). عوامل اجتماعی موثر بر عملکرد سازمانی تعاونی صیادی استان بوشهر (مدل AGIL، پارسونز)، رساله‌ی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- دفت، ریچارد. (۱۳۸۰). مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه‌ی علی پارسائیان سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- علاقه بند، علی. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. ۶ (۲۱)، ۱۴-۲۱.
- قربانی، محمود. (۱۳۷۹). مدیریت تعارض و اثربخشی در سازمان‌ها، مشهد: پژوهش توس.
- کاظمی، عباس. (۱۳۷۵). طراحی الگوهای اثر بخش سازمانی با تاکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی، رساله‌ی

دکترای مدیریت، دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

هال، ریچارد. (۱۳۸۰). سازمان، ساختار، فرآیند، رهاوردها، ترجمه‌ی علی پارسائیان، محمد اعرابی، چاپ چهارم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

هوی، سیسل میسکل. (۱۳۸۲). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه‌ی سید محمدعباس زاده چاپ چهارم، ارومیه دانشگاه ارومیه.

ب. انگلیسی

Brock, D. (1999). *Strategy, Autonomy, Planning Mode and Effectiveness: A Contingency of Business Schools*, **The International Journal of Educational Management**, 11(6), 248-259.

Cameron, K. S. (1984). *The Effectiveness of Ineffectiveness*, **Research in Organizational Behavior**, 20(6), 235-285.

Cameron, K. S. (1986). *Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in Conceptions of Organizational Effectiveness*, **Management Science**. 32(5), 539-553.

Chi-Kin, L. (1993). **Principals' Leadership Style, Teachers' Morale and School Effectiveness**, Master of Education. Hong Kong University, Faculty of Education.

Connolly, E. M. Conlon, and Deutsch, S. J. (1980). *Organizational Effectiveness: A Multiple Constituency Approach*, **Academy of Management Review**, 5, 211-217.

Creemers, B. (1994). **The Effective Classroom**. London: cassell.

Davies, B. and Ellison, L. (1997). *Teachers' Perceptions of School Quality and Effectiveness: Improving Schools Using Staff Attitude Surveys*, **The International Journal of Educational Management**. 11(5), 222- 228.

Etzioni, E. (1964). **Modern Organizations**, Englewood Chiffs, New Jersey: Prentic- Hall.

Evan, M. W. (1993). **Organization Theory: Research and Design**, Mcmillan Publishing Company.

Goodman, L. A. and Pennigs. (1977). **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Francisco- London: Jossey- Bass Publishers.

Harris, M. M. and Willower, D. (1998). *Principals' Optimism and Perceived School Effectiveness*, **Journal of Educational Administration**. 36(4), 353-361.

Ho, J. (2000). *Managing Organizational Health and Performance in Junior Colleges*, **The International Journal of Educational Management**. 14(2), 62-73.

Hoy, Ferguson. (1985). *A Theoretical Framewok and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools*, **Educational Administrative Quarterly**, 21(4), 117-134.

Hoy, Tarter, Bliss. (1990). *Organizational Climate, School Health, and Effectiveness*, **Educational Adminatrative Quarterly**, 26(6), 260-272.

Hodge, B. J and Anthony, W. P. (1998). **Organization Theory**, London, Allyn and Bacon Inc.

Leonard, J. S. (2002), **Quality of Life and Attendance in Primary Schools**, Ph.D. Dissertation, University of New Castle, Faculty of Education and Arts.

Nei Xiaorong. (2001). **Educational Accountability and School Effectiveness**. Ph.D. Dissertation, University of Twente, Faculty of Education.

Pounder, J. S. (1997). **Measurig the Performance of Institutions of Higher Education in**

- Hong Kong: an Organizational Effectiveness Approach**, Ph.D. Dissertation, Brunel University/Henley, Management College.
- Purkey, S. C. and Smith, M. S. (1983). *Effective Schools: A Review*, **The Elementary School Journal**, 83(4), 427-452.
- Quinn, R. E. and Rohraugh, J. (1983). *A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis*, **Management Science**, 29(4), 363-377.
- Robbins, S. (1995). **Management**, New York: Mc Grow Hill.
- Rojas, R. (2000). *A Review of Models for Measuring Organizational Effectiveness Among for Profit and Nonprofit Organizations*, **Non Profit Management and Leadership**, 11(1), 97-104.
- Roxburgh, C. (1996). **Measuring Quality and Effectiveness in Schools**. Ph.D. Dissertation, University of Alberta, Department of Education Policy Studies.
- Sammons, P. H. and Nortimore, P. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research**, A Report by Institute of Education for the Office for Standards in Education.
- Sergiovanni, T. J. (1991,1995). **The Principalship: A Reflective Perspective**. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Scheerens, J. (1995). **Internationally Comparable Indicators of Educational Programs and Processes: Identification, Measurement, and Interpretation**. In OECD Center for Educational Research and Innovation (Ed), *Measurement the Quality of Schools*. Paris: OECD Publication Service.
- Scheerens, J. and Bosker, R. J. (1997). **The Foundations of Educational Effectiveness**, Oxford Pergamon Press.
- Schenhav, Y. W. Shrum and Alon. S. (1994). *Goodness Concepts in the Study of Organizations: A Longitudinal Survey of Four Leading Journals*, **Organization Studies**, 15(5), 753-776.
- Smith, P. A. (2002). *The Organizational Health of High Schools and Student Proficiency in Mathematics*. **The International Journal of Educational Management**, 16(2), 98-104.
- Steers, R. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**, Santa Monica, CA: Good Year.
- Sui-Yin, P. (1994). **The Perceived Organizational Effectiveness and Job Satisfaction of the Teachers of International Schools Hong Kong**, Master of Education, Hong kong University, Faculty of Education.
- Verdis, A., Kriemadis, T. and Pashiardis, P. (2003), *Historical, Comparative and Statistical Perspective of School Effectiveness Research*, **The International Journal of Educational Management**, 17(4), 155-169.
- Yiu-Chi, H. (1992). **The Participative Decision Making and its Relation to School Effectiveness in Secondary Schools of Hong Kong**, Master of Education. Hong Kong University, Faculty of Education.
- Young, D. J. (1998). **Teacher Morale and Efficacy in Rural Western Australia**, Paper Presented to the Australian Association for Research in Education.
- Yuchtman, E. and Seashore, S. T. (1967). *A System Resource Approach to Organizational Effectiveness*, **American Sociological Review**, 32, 891-903.

Yue-Tim, Ho. (1987). **The Perceptions of School Effectiveness by a Sample of Hong Kong School Principals**, Master of Education, Hong Kong University, Faculty of Education.