

## بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر

### ارومیه با استفاده از مدل پارسونز

محمد حسنی<sup>1\*</sup>، مریم سامری<sup>2</sup>

1. استاد یار دانشکده ادبیات، گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه

2. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: 89/7/12؛ تاریخ تصویب: 88/11/25)

#### چکیده

هدف این پژوهش بررسی و تحلیل اثربخشی سازمانی مدارس با تکیه بر رویکرد ترکیبی هدف - منبع سیستم و با استفاده از مدل نظری کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز می‌باشد که در آن مؤلفه‌های چهارگانه اثربخشی مدرسه در سطح دبیران شامل نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) مورد توجه قرار گرفته است. روش تحقیق این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل دبیران دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی 1388-1387 می‌باشد که از میان آنها 127 دبیر مرد و زن به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدارس دخترانه اثربخش‌تر از مدارس پسرانه هستند و بین اثربخشی سازمانی مدارس و مؤلفه‌های آن (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه دبیران) رابطه معنادار وجود دارد. از میان عوامل جمعیت شناختی تنها جنسیت رابطه معناداری با اثربخشی سازمانی مدارس دارد.

#### واژگان کلیدی:

اثربخشی، اثربخشی سازمانی، اثربخشی مدرسه، مدل پارسونز، مدارس متوسطه.

## مقدمه

آموزش و پرورش عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی - اقتصادی و فرهنگی - سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارا و اثربخش برخوردار بوده‌اند.

به جهت اهمیت غیر قابل انکار آموزش و پرورش و ارتباط آن با انواع توسعه در جوامع انسانی و ماهیت اهداف آموزش و پرورش، جامعه توجه و حساسیت خاصی نسبت به مدرسه و نحوه اداره آن نشان می‌دهد و همواره فعالیت‌ها و عملکرد مدارس را تحت نظارت و ارزشیابی مستقیم و غیر مستقیم قرار داده و در مورد آنها قضاوت می‌شود. اولیای دانش آموزان نیز به سبب حساسیت و اهمیت کیفیت آموزش و پرورش و تأثیر آن بر سرنوشت آتی فرزندان، به شدت تمایل دارند که فرزندان خود را به دست مدارس بسپارند که طبق تحقیقات آنها عملکرد خوب و اثربخش دارند. این تمایل تا آنجا پیش می‌رود که هزینه و مشکلات جابه‌جایی و حمل و نقل بین مناطق را به جان می‌خرند تا از خدمات مدرسه‌ای خاص استفاده کنند. موفقیت مدارس به تحقق هدف‌های آموزش و پرورش بستگی دارد (کولربندی، 1378 ص 282).

اثربخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (گودمن و پنیگز، 1977، ص 2؛ واون، 1993، ص 22). اثربخشی مدرسه به عنوان یک موضوع اصلی و اساسی از سوی محققان تربیتی مورد نظر قرار می‌گیرد که پیشینه آن به تحقیقاتی مانند کار کلمن<sup>۱</sup> (1966)، راتر<sup>۲</sup> (1979)، بروک آور<sup>۳</sup> (1979)، ادموندز<sup>۴</sup> (1979)، موس<sup>۵</sup> (1980) و ماداوس<sup>۶</sup> (1980) برمی‌گردد که به عنوان شاخص‌ترین تحقیقات آموزشی مربوط به مدارس اثربخش به شمار می‌روند (هوی و فرگوسن، 1985، ص 117).

- 
1. Coleman
  2. Rater
  3. Brookover
  4. Edmonds
  5. Moth
  6. Madaus

## بیان مسأله

آموزشگاه و مدرسه به منزله 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 می‌دهند و این موضوع زمینه بررسی و مطالعه اثربخشی مدرسه<sup>۱</sup> را فراهم می‌کند. عملکرد سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند به گونه‌ای که تحقیقات در طی 35 سال گذشته نشان داده‌اند که این دو مفهوم از یکدیگر مستقل نبوده و در هم تنیده هستند (شنهاو، 1994، ص 753).

برای ارزیابی عملکرد سازمان، دو شاخص اثربخشی<sup>۲</sup> و کارایی<sup>۳</sup> به کار برده می‌شوند. اثربخشی در سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین مباحثی است که مدت‌هاست توجه صاحب نظران و مسئولان سازمان‌های آموزشی را به خود مشغول داشته است. نظرات مختلف و تاحدودی مشابه در مورد اثربخشی بیان شده است.

از نظر ارمسترانگ<sup>۴</sup> (1990، ص 127) اثربخشی مفهوم پیچیده‌ای است که به طرق **گوناگونی** تعریف شده است و متناسب با هر تعریف قابل اندازه‌گیری و ارزیابی است. از نظر تاون ساوند<sup>۵</sup> (1995، ص 78) یک محیط آموزشی اثربخش کانونی است که یک برنامه با کیفیت بالا برای تحقق اهداف وسیع سیستم و اهداف مشخص طراحی شده را تدوین و حفظ می‌کند. همه فراگیران صرف نظر از خانواده یا زمینه اجتماعی، هم بهبود و پیشرفت را در طول مسیر زندگی در مدرسه و هم موفقیت نهایی را در تحقق آن اهداف بر اساس تکنیک‌های اندازه‌گیری مناسب بیرونی در محیط آموزشی تجربه می‌کنند (شیرازی، 1373، ص 288).

اهداف سازمانی حالت مطلوب اموری است که سازمان در تلاش برای به دست آوردن آنهاست. یک سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیش‌تر از آن باشد (هوی و میسکل، 1382، ص 253). اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر نزدیک می‌شود در

- 
1. School Effectiveness
  2. Effectiveness
  3. Efficiency
  4. Armstrong
  5. Townsod

## Archive of SID

حالی که کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است (دفت، 1380، ص 64). رابینز<sup>1</sup> در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرایند) توجه نموده و هم به نتایج حاصله (رابینز، 1380، ص 53). اثربخشی 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 همکاران، 1998، ص 295).

اگر برای سازمان مدل عقلانی قایل شویم، می‌توانیم اثربخشی را بر حسب دستیابی سازمان به هدف‌های آن تعریف کنیم و اگر سازمان را یک سیستم اجتماعی تلقی کنیم اثربخشی را بر حسب قابلیت سازگاری سازمان با شرایط محیطی تعریف خواهیم کرد (علاقه بند، 1371، ص 167).

بررسی اثربخشی سازمانی مدارس هم از بعد نظری و هم از نظر کاربردی یک مسأله مهم به شمار می‌رود. از بعد نظری، عموم محققان و صاحب نظران علاقه مند هستند تا به بررسی و تبیین شاخص‌ها و عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه بپردازند و گرایش مورد نظر را "جنبش اثربخشی مدرسه"<sup>2</sup> نامیده‌اند و تحقیقات گسترده‌ای در این زمینه انجام یافته است. تحقیقات اثربخشی مدرسه<sup>3</sup> که به طور ویژه در دهه 60 و 70 در ایالات متحده امریکا و انگلستان شکل گرفت، به عنوان "نسل اول مطالعات اثربخشی مدرسه"<sup>4</sup> اطلاق می‌شود. انتقادات پورکی و اسمیت (1983) در اوایل دهه 1980 بر نسل اول، نقطه آغازین شکل‌گیری نسل دوم است و علاوه بر آن تاکنون، در کشورهای مختلف صاحب نظران به بسط و گسترش تحقیقات در زمینه اثربخشی مدرسه پرداخته‌اند (وردیس، 2003، ص 158). مجموعه تلاش‌های محققان در زمینه اثربخشی در طی سی سال گذشته به طور فزاینده‌ای در حال رشد و گسترش می‌باشد (شرنز و بوسکر، 1997، ص 10).

از نظر کاربردی، اثربخشی سازمانی معرف عملکرد سازمانی مدارس است و در باره عملکرد سازمانی مدارس و هم‌چنین ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، توجه به تغییر و تحول سازمانی،

- 
1. Robbins
  2. School Effectiveness Movement
  3. School Effectiveness Research
  4. First Generation of Effectiveness Study

## Archive of SID

یافتی بهبود سازمانی، توسعه سازمانی، توجه به متغیرهای ساختاری سازمان مدارس مانند سلسله مراتب و سیاست‌های پاداشی و فراگردهای تصمیم‌گیری و ارتباطات می‌توان به ارزیابی جامعی نایل آمد.

با وجود اینکه تحقیق و بررسی در زمینه اثربخشی سازمانی قدمتی طولانی دارد، اما به ندرت این امکان وجود دارد که بتوان مطالعات مختلف درباره اثربخشی سازمانی را با هم مقایسه نمود، برای اینکه تعداد اندکی از این مطالعات از معیارهای مشترک برای تعیین اثربخشی استفاده کرده‌اند و اثربخشی یک برجسب شناسایی بر روی تعداد وسیعی از پدیده‌های سازمانی از یک دیدگاه وسیع و متنوع است. مشکلات مربوط به ارزیابی تجربی اثربخشی از اینجا ناشی می‌شود که یک معیار یا شاخص نهایی برای ارزیابی و سنجش اثربخشی سازمانی وجود ندارد و از سوی دیگر سازمان‌ها اهداف متعدد و حتی متناقضی با هم دارند و معیارهای اثربخشی در یک سازمان ممکن است در دوره حیات سازمان‌ها تغییر کند. بنابراین عمده‌ترین مانع در مقابل سنجش اثربخشی سازمان‌ها مربوط به مرحله تعیین و تشخیص معیارهای مناسب است که در این زمینه دو مشکل عمده عبارتند از:

1. انتخاب شاخص‌های مناسب مشخص کننده اثربخشی؛
  2. دومی مربوط به منابع یا سازمان‌دهنده‌های شاخص‌هاست (کامرون، 1978، ص 604).
- کامرون<sup>1</sup> (1978) مشکلات مربوط به معیارها و شاخص‌های اثربخشی را در کل به چهار دسته تقسیم نموده است که عبارتند از:

- جنبه‌های سازمانی که در سنجش اثربخشی لحاظ می‌شوند مانند تحقق اهداف، تأمین منابع و فرایندهای درونی

- کلی یا ویژه بودن معیارها: عده‌ای از محققان و افراد مطالعه کننده در ارتباط با اثربخشی سازمانی مانند کاپلو<sup>2</sup> (1964) پیکل<sup>3</sup> (1968) و مات<sup>4</sup> (1972) و دونکن<sup>5</sup> (1973) معتقدند که سازمان‌های اثربخش به طور وسیعی توسط معیارهای مشابهی (مانند انطباق، انعطاف‌پذیری

---

1. Cameron  
2. Caplow  
3. Pickel  
4. Mott  
5. Duncan

## Archive of SID

و... دسته‌بندی شده‌اند و در نتیجه تمام تحقیقات مربوط به اثربخشی سازمانی باید معیارهای کلی و عمومی را شامل شوند. از سوی دیگر، دیگران بیان می‌کنند از آنجا که سازمان‌ها ویژگی‌ها و اهداف و ساختارهای مختلفی دارند و هر سازمان یا (هر نوع از سازمان) به یک مجموعه واحدی از معیارها و شاخص‌های اثربخشی نیاز دارد، محققان باید از معیارهای منحصر و ویژه مرتبط با هر سازمان استفاده کنند.

- هنجاری / توصیفی بودن معیارها: این مشکل مربوط به این مساله است که در تحقیق تا چه حدی از معیارهای از پیش تعیین شده یا مشتق شده استفاده می‌شود. آرگریس<sup>۱</sup> (1960)، بنیس<sup>۲</sup> (1966) لیکرت<sup>۳</sup> (1967) و دیگران معین کرده‌اند که سازمان‌ها چه ویژگی‌های اثربخشی باید داشته باشند و آنها مشکل مربوط به اثربخشی را در حالت مقایسه‌ای با این بیان که سازمان باید این استانداردها را برآورده سازد، طرح و بررسی کرده‌اند. از سوی دیگر نویسندگان دیگری از یک روش توصیفی استفاده کرده‌اند که در آن ویژگی‌های سازمانی یا معیارها به صورت استقرایی مشتق شده و توصیف شده‌اند و از استانداردهای ارزیابی از پیش تعیین شده ممانعت شده است (استیرز،<sup>۴</sup> 1977؛ وب،<sup>۵</sup> 1974 و دیگران). تامسون<sup>۶</sup> (1967) پیشنهاد می‌کند که تفاوت‌ها ممکن است ناشی از ایجاد اهداف برای سازمان‌ها در مقابل اهداف واقعی آنها باشد.

- طبیعت ایستا / پویای معیارها: مشکل چهارم مربوط به متغیرهای پویا در مقابل متغیرهای ایستا می‌باشد. اغلب مطالعات مربوط به اثربخشی سازمانی مربوط به دیدگاه‌های ایستا از داده‌ها، فرایندها و یا نتایج است (ماهونی، 1967 و هال، 1978 و...) اگرچه تعداد کمی از معیارهای متغیر استفاده می‌کنند (وب، 1974؛ پنینگر، 1876؛ همان، ص 606).

آرگریس<sup>۷</sup> معتقد است که اثربخشی سازمانی منوط به توانایی سازمان در تحقق سه عملکرد

ضروری زیر است:

1. Argyris
2. Bennis
3. Likert
4. Steers
5. Webb
6. Thompson
7. Argyris

## Archive of SID

- نیل به هدف؛

- نگهداری و انسجام داخلی؛

- قابلیت انطباق با محیط (آرگریس، 1966، ص 205).

تحقیقات کرانباخ<sup>۱</sup>، دیکن<sup>۲</sup> و وب (1976) و برک<sup>۳</sup> (1979) نشان داده‌اند که برخی از مدارس نه تنها "اثربخشی" بیش‌تری نسبت به مدارس دیگر دارند بلکه به گونه‌ای موثرتر می‌توانند با تفاوت‌های فرهنگی که در حوزه آنهاست، تعاملی سازنده داشته باشند، به خصوص انتظاراتی که در مورد رفتار شاگردان وجود دارد و بخشی از فرهنگ مدرسه است، اثربخشی حیاتی اینگونه مدارس را غیر قابل انکار می‌سازد (پورکی و اسمیت، 1982، ص 690).

از نظر میرکمالی (1375، ص 64) برای اینکه یک مدرسه اثربخش شناخته شود باید دسته‌ای از معیارها را که به مثابه عوامل ارتقا دهنده اثربخشی شناخته شده اند، تعیین کنیم. در این زمینه دو عامل عبارتند از:

- مدرسه باید اهداف روشنی داشته باشد؛

- مدرسه باید دارای رهبر قوی باشد تا روابط مدرسه و خانه را گسترش دهد و جو مدرسه را برای یادگیری آماده سازد.

روش‌های گوناگون برای تعیین اثربخشی مدرسه عبارتند از: مشارکت جامعه در تعیین فرایند اثربخشی مدرسه، بازنگری ارزش‌یابی و توسعه مدرسه، رویکرد معتبر و آزمون‌های استاندارد (میرکمالی، 1375، ص 64). کریمز<sup>۴</sup> مشخصات مدارس اثربخش را در چهار بخش اصلی دسته بندی می‌نماید که تعامل عوامل چهارگانه، موجب اثربخشی سازمانی مدارس می‌گردد که هرکدام 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

- 
1. Kranbakh
  2. Diken
  3. Berk
  4. Creemers

## Archive of SID

مدرسه، قواعد و شرح وظایف مربوط به مدیر، کارکنان و دبیران، فرهنگ مدرسه مرتبط با اثربخشی، قوانین و مقررات برای استفاده از زمان، برنامه‌ها و فعالیت‌های روزانه مدرسه، شیوه‌ها و روش‌های مربوط به آموزش و راهنمایی پرسنل و دبیران 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 دبیران در کلاس درس.

**د) سطح دانش آموزان:** شامل فرصت‌ها و زمان لازم برای انجام وظایف، انگیزش سابقه و زمینه‌های اجتماعی و فرصت‌های لازم برای یادگیری (کریمز، 1994، ص 119).

### رویکردهای نظری درباره اثربخشی

در ادبیات مکتوب مدیریت در ارتباط با اثربخشی مدل‌های گوناگونی توصیه شده است که بر اساس ملاحظات بهره‌وری، بازدهی و عوامل رفتاری مانند روحیه کارکنان، رضایت شغلی و انعطاف‌پذیری در نظر گرفته شده‌اند. در اینجا پنج چهارچوب مفهومی برای ارزیابی اثربخشی ارائه می‌گردد:

#### الف. مدل هدف منطقی<sup>۱</sup>

در این رویکرد به اهداف سازمان توجه می‌شود و میزان هدف‌های تأمین شده معرف میزان اثربخشی سازمانی خواهد بود. برای سنجش یا اندازه‌گیری اثربخشی سازمان با استفاده از روش مبتنی بر هدف، باید هدف‌های تولیدی سازمان را شناسایی و مشخص نمود و آن گاه میزان هدف‌های تأمین شده را اندازه‌گیری کرد. این یک روش منطقی است، زیرا سازمان‌ها همواره می‌کوشند تا به سطح یا میزان معینی از تولید، سود یا جلب رضایت مشتری و ارباب رجوع دست یابند. بر اساس این مدل زمانی یک سازمان اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر یا بیش‌تر از آنها باشد (هوی و میسکل، 1382، ص 728).

---

1. Goal Model



### ب. مدل منبع سیستم<sup>۱</sup>

در این رویکرد سازمان همچون سیستمی تلقی می‌شود که دارای ورودی و خروجی‌هایی می‌باشد و فرایندهای 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 مرحله تبدیل می‌کند. اساس رویکرد یاد شده آن است که سازمان در تحصیل و تأمین منابع مورد نیاز و نیز در حفظ و نگهداری سیستم سازمانی باید موفق باشد تا بتواند در وضعی اثربخش باقی بماند. یاجمن و سی‌شور<sup>۲</sup> (1967) با توجه به این که رویکرد مبتنی بر هدف را در تحلیل اثربخشی سازمانی ناکافی می‌دانند، رویکرد تأمین منابع را جایگزین آن نمودند (زکی و همکاران، 1385، ص 29).

### ج. رویکرد مبتنی بر فرایند درونی<sup>۳</sup>

در این رویکرد اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان اثربخش، فرایند درون سازمانی یکپارچه، بی دغدغه و هماهنگ دارد به گونه‌ای که کارکنان و اعضای آن احساس خوشی و رضایت می‌کنند و دوایر سازمانی و بخش‌های مختلف موسسه دست به دست هم می‌دهند تا اثربخشی را به بالاترین حد خود برسانند. در این رویکرد به محیط خارجی توجهی نمی‌شود. بر طبق این رویکرد، سازمان زمانی اثربخش است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار بوده و کارکنان آن افرادی دارای انگیزش، علاقه مندی، تعهد، احساس مسؤولیت، روحیه و حس وفاداری نسبت به سازمان باشند (زکی و همکاران، 1385، ص. 31).

### د. رویکرد عوامل استراتژیک<sup>۴</sup>

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 سازد. این رویکرد در برخی منابع تحت عنوان "رویکرد تأمین رضایت گروه‌های ذینفع" نیز مطرح شده

- 
1. System Resource
  2. Yachtman and Seashore
  3. Internal Prosess Model
  4. Strategic Constituencies Approach

## Archive of SID

است. گروه‌های ذینفع یکی از گروه‌های داخل یا خارج از سازمان یا سازمان دیگری است که در عملکرد سازمان نقش و سهمی دارد. در این رویکرد تعیین میزان رضایت این گروه‌ها به عنوان شاخص عملکرد سازمان و اثربخشی سازمانی محسوب می‌شود. کونولی و همکاران<sup>۱</sup> (1980) برای نخستین بار به تبیین رویکرد مذکور پرداخته‌اند و برخی محققین نیز در راستای این مدل اثربخشی سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند (دفت، 1381، ص 63). با توجه به این موضوع که اثربخشی سازمان یک مسئله پیچیده و چند بعدی است و نیز یک پدیده چند بعدی را نمی‌توان با شاخص منحصر به فرد ارزیابی کرد، از این رو، روش مبتنی بر شاخص‌های اساسی شهرت نسبتاً زیادی کسب کرده است (دفت، 1381، ص 69).

### ه مدل رویکرد رقابتی ارزش<sup>۲</sup>:

جدیدترین رویکرد در مطالعه اثربخشی سازمانی، رویکرد ارزش‌های چندگانه یا رقابتی است. کوین و رورباف<sup>۳</sup> (1983) اثربخشی 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 جهت گیری توجه به داخل یا خارج و رابطه میان ابزار و اهداف برای به دست آوردن نتایج مطلوب طبقه‌بندی می‌شوند. بر اساس رویکرد کوین و رورباف، چهار مدل اثربخشی سازمانی شامل مدل سیستم باز، مدل فرایند داخلی، مدل هدف عقلانی و مدل روابط انسانی مطرح است که با توجه به ملاک‌های سه بعدی یاد شده مورد بررسی قرار می‌گیرند (کوین و رورباف، 1983، ص 315).

### و. مدل ترکیبی هدف - منبع سیستم

در بررسی و تحلیل اثربخشی سازمانی مدارس می‌توان از مدل ترکیبی هدف و منبع سیستم استفاده نمود که اثربخشی در مدل هدف بر حسب تحقق اهداف قابل دستیابی تعریف می‌شود که به تجهیزات و امکانات فیزیکی، انرژی انسانی، دانش‌آموزان و کارکنان و تکنولوژی آموزشی که می‌تواند با منابع دیگر مبادله شود، مربوط است و مدل تأمین منابع که مبتنی بر مفهوم سیستم است، برای عملکرد موزون عناصر سازمان ارزش زیادی قابل است. یعنی توانایی سازمان نسبت

- 
1. Connolly
  2. Competing-Values Approach
  3. Quinn & Rohrbaugh

## Archive of SID

به انطباق، رهبری سازمان، تصمیم‌گیری و فراگردهای ارتباطات. پارسونز به دو اعتبار به تحلیل نظام اجتماعی می‌پردازد: اول آنکه با کارکردها یا مجموعه فعالیت‌هایی روبرو هستیم که با روابط نظام اجتماعی با محیطش ارتباط دارد (بیرونی) و کارکردهای دیگری مشاهده می‌شود که با نیازهای درونی نظام ارتباط دارد (درونی). دوم آنکه، برای تحقق وظایف و کارکردها، بایستی به تمایز میان هدف‌ها و ابزار (وسایل و امکانات) توجه داشت که این فرآیند 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 شیوه طرح موضوع نیازها و کارکردهای نظام اجتماعی با اصطلاحات بیرونی / درونی و هدف / وسیله بر یکدیگر منطبق هستند و مکمل یکدیگر می‌باشند. در نتیجه استفاده همزمان از این اعتبار و تمایزگذاری، می‌توان تصور کرد که لازمه ادامه حیات نظام اجتماعی، تحقق چهار کارکرد ضروری می‌باشد. در نزد پارسونز، بقای سیستم اجتماعی به عملکرد چهار کارکرد حساس بستگی دارد. همه سیستم‌های اجتماعی، مانند مدارس، باید این چهار مشکل کارکردی را حل کنند، یعنی انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها. انطباق به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است، مثل نوآوری و خلاقیت. کسب هدف، به منزله پاداش برای سیستم اهداف است. این سیستم مقاصد خود را تعیین می‌کند و منابع خود را مانند تعهد سازمانی برای کسب اهدافش بسیج می‌کند. یگانگی، به انسجام و وحدت اجتماعی در داخل سیستم اشاره می‌کند، مانند رضایت شغلی دبیران. حفظ الگوها عبارت است از حفظ سیستم ارزشی مانند الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم. (هوی و میسکل، 1382، ص 265). همان‌طور که اشاره شد برای بررسی اثربخشی مدارس مدل ترکیبی کاربرد بیشتری دارد و بر همین اساس، چهارچوب نظری این تحقیق مدل ترکیبی هدف و منبع - سیستم است که اثربخشی در مدل هدف بر حسب رسیدن اهداف قابل دستیابی تعریف می‌شود که به تجهیزات و امکانات فیزیکی، انرژی انسانی، دانش آموزان و کارکنان و تکنولوژی آموزشی که می‌تواند با منابع دیگر مبادله شود، مربوط است و مدل تأمین منابع که مبتنی بر مفهوم سیستم است، برای عملکرد موزون عناصر سازمان ارزش زیادی قایل است. هدف پژوهش حاضر بررسی میزان اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز می‌باشد که در این راستا هریک از مؤلفه‌ها و ابعاد چهارگانه (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) اثربخشی سازمانی مدارس با در نظر گرفتن عوامل جمعیت شناختی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در این پژوهش سعی می‌شود به سؤالات زیرپاسخ داده شود:

## Archive of SID

1. میزان اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ارومیه چه اندازه است؟
  2. میزان مؤلفه‌ها و ابعاد چهارگانه (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) اثربخشی سازمانی مدارس ناحیه یک ارومیه چقدر است؟
  3. آیا بین نظرات دبیران مرد و زن در مورد اثربخشی و مؤلفه‌های آن تفاوت معنادار وجود دارد؟
  4. آیا بین اثربخشی سازمانی مدارس و مؤلفه‌های آن رابطه وجود دارد؟
  5. آیا بین اثربخشی سازمانی و عوامل جمعیت شناختی دبیران رابطه وجود دارد؟
- ابراهیم پور (1387) با استفاده از مدل پارسونز در تحقیق خود نشان داد که میان انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها رابطه وجود دارد. بدین معنا که هر چه انگیزه پیشرفت مدیران بالاتر باشد، اثربخشی سازمانی آنها بیش تر است و مدیران با انگیزه پیشرفت بالا با توجه به عواملی مانند انطباق مدرسه با محیط متغیر، تحقق هدف در مدرسه، انسجام و مداومت در سازمان آموزشی، میزان اثربخشی مدرسه را بالا می‌برند. حیدری فرد (1380) در پایان نامه خود به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد و پیشنهادها و توصیه‌هایی جهت افزایش میزان تعهد سازمانی مدیران و اثربخشی آنان ارائه کرده است. زکی و همکاران (1385) به بررسی اثربخشی سازمانی مدرسه با استفاده از مدل نظری کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز و با تکیه بر رویکرد ترکیبی **پرداخته اند**. هدف عمده تحقیق آزمون مدل پارسونز در سطح دبیران بوده است. در این مقاله نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه به عنوان مؤلفه‌های چهارگانه پارسونزی اثربخشی مدرسه در نظر گرفته شده است. از نظر چهار مؤلفه لحاظ شده و اثربخشی کلی بین مردان و زنان تفاوت معناداری مشاهده شده است و هر چهار مؤلفه اثربخشی با کل اثربخشی سازمانی روابط معنادار دارند. هوی و فرگوسن<sup>1</sup> (1985، ص 120) در چهارچوب رویکرد کارکردهای چهارگانه نظام اجتماعی پارسونز معتقدند که می‌توان به دو بعد اهداف و منابع سیستم نظام توجه داشت (رویکرد ترکیبی). تحقیق آنها در سه سطح مدیران، دبیران و دانش آموزان انجام شده است. متناسب با چهار کارکرد ضروری نظام اجتماعی در زمینه کارکردهای سازگاری و کسب هدف به مؤلفه‌های نوآوری دبیران و مدیران و میزان موفقیت علمی دانش آموزان توجه شده است. در زمینه و کارکرد یگانگی و حفظ الگوها به جو سازمانی و تعهد

1. Hoy, Ferguson

*Archive of SID*

سازمانی دبیران توجه شده است. افزون بر آن، از ابزار اثربخشی سازمانی عمومی مدرسه (مات) نیز استفاده شده است. نتایج معرف آن بوده که روابط معناداری میان چهار کارکرد (مؤلفه‌های) اثربخشی مدرسه بایکدیگر و همچنین هرکدام از مؤلفه‌ها با شاخص اثربخشی عمومی مدرسه وجود داشته است. هوی، تارتر و بلیس<sup>۱</sup> (1990، ص 269) درباره مؤلفه‌های 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 اثربخشی سازمانی مدارس باشد. سنجش اثربخشی مدرسه در بعد کسب هدف شامل تعهد سازمانی دبیران و میزان موفقیت تحصیلی دانش آموزان بوده است. یونگ<sup>۲</sup> (1998) به سنجش مقیاس سلامت سازمانی که یکی از مهم‌ترین وجوه آن روحیه است، پرداخته است. در این تحقیق از مقیاس سلامت سازمانی به عنوان شاخص اثربخشی مدرسه استفاده شده است و ارتباط معناداری بین روحیه دبیران و اثربخشی مدرسه و کارایی دبیران به دست آمده است. چی کین<sup>۳</sup> (1993) به وجود رابطه معنادار میان روحیه دبیران و سبک رهبری مدیران و اثربخشی مدرسه با استفاده از (ابزار مات) و رویکرد ترکیبی هوی و میسکل پی برده است.

**روش پژوهش**

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه دبیران دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه ناحیه یک ارومیه می‌باشد که از میان آنها 127 دبیر مرد و زن به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. روش پژوهش با در نظر گرفتن اهداف پژوهش، توصیفی از نوع تحقیق پیمایشی<sup>۴</sup> است. مشخصات فردی مانند جنس، سن، میزان تحصیلات و سنوات شغلی دبیران به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده و مؤلفه‌های اثربخشی مدرسه: شامل (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) که به ترتیب به وسیله (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه) سنجیده می‌شوند، متغیرهای وابسته هستند. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز از دو شیوه کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه‌ای که ترکیبی از چهار پرسش‌نامه تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه و خلاقیت و نوآوری است، استفاده شده است. پرسش‌نامه‌ها با مراجعه مستقیم به

- 
1. Hoy, Tarter, Bliss
  2. Young
  3. Chi-kin
  4. Survey Research

## Archive of SID

تمامی مدارس توزیع و بلافاصله پس از تکمیل جمع آوری شدند. پرسش نامه مورد استفاده در این تحقیق با 34 سؤال متشکل از 8 سؤال از پرسش نامه SLEQ<sup>1</sup> (موس، 1979)، 12 سؤال از پرسش نامه استاندارد پورتر، مودی و استیز<sup>2</sup> (1979)، پرسش نامه استاندارد 7 سؤالی رضایت شغلی عمومی "سیسیل میسکل"<sup>3</sup>، 7 سؤال پرسش نامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (1966) می باشد که با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ چهار متغیر پرسش نامه مذکور و پرسش نامه نهایی با تعداد 34 سؤال به ترتیب 79/، 78/0 و 8/ و 90/ و 88/ به دست آمده است.

### یافته ها

سؤال یک پژوهش: میزان اثر بخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ارومیه چه اندازه است؟

متغیر	تعداد	حدافل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
اثر بخشی	127	27	55	40	5/30
نوآوری	127	11	35	24	3/6
تعهد سازمانی	127	26	59	43	6/9
رضایت شغلی	127	10	35	24	5/4
روحیه	127	15	40	30	6/1

جدول 1: آماره‌های توصیفی متغیرهای اثربخشی، نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه

اثر بخشی سازمانی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
------------------	---------	------	------------

1. School- Level Environment Questionnair
2. Porter, Mowday and Steers
3. Cecil Miskel

## Archive of SID

0	0	0	کم
11	11	14	متوسط
75	64	82	زیاد
100	24	31	خیلی زیاد
	100	127	جمع

جدول 2: توزیع سطوح اثربخشی سازمانی

همان‌طور که در جداول شماره 1 و 2 دیده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد اثربخشی مدارس به ترتیب: 40 و 5/30 محاسبه شده و کم‌ترین و بیش‌ترین اثربخشی مدرسه 27 و 55 می‌باشد. 11 درصد آزمودنی‌ها اثربخشی مدارس را متوسط، 64 درصد در حد زیاد و 24 درصد از آنها در حد خیلی زیاد ابراز داشته‌اند. در مجموع 88 درصد آزمودنی‌ها اثر بخشی مدرسه را در سطح زیاد ارزیابی کرده‌اند.

سؤال دو پژوهش: میزان مؤلفه‌ها و ابعاد چهارگانه اثر بخشی سازمانی مدارس (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه) آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ارومیه چه اندازه است؟

روحیه		رضایت		تعهد		نوآوری		سطوح اثربخشی سازمانی
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
0	0	0	0	0	0	0	0	خیلی کم
2/4	3	3/1	4	0	0	0/8	1	کم
15/7	20	22/8	29	15	19	16/5	21	متوسط
40/9	52	50/4	30	59/8	76	70/1	16	زیاد
40/9		23/6		25/2	32	12/6		خیلی زیاد

جدول 3: توزیع فراوانی سطوح مؤلفه‌های اثربخشی مدارس

همان‌طور که از جداول شماره 1 و 3 دیده می‌شود میانگین متغیرهای نو آوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) به ترتیب: 24، 43، 24 و 30 به دست

## Archive of SID

آمده است. داده‌ها معرف آن است که 82 درصد دبیران نوآوری و روحیه خود را به میزان زیاد ابراز داشته‌اند. 73 درصد دبیران دارای رضایت شغلی عمومی زیاد و 85 درصد دبیران نیز دارای تعهد زیاد می‌باشند. در کل نظر آزمودنی‌ها نسبت به مؤلفه‌های اثربخشی مدارس مساعد می‌باشد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین نظرات دبیران مرد و زن در مورد اثربخشی و مؤلفه‌های آن تفاوت معنادار وجود دارد؟

مؤلفه‌ها	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	معناداری P
نوآوری	مرد	23	3/7	0/51	2/3	0/001
	زن	24	3/4	0/40		
رضایت شغلی	مرد	22/7	4/81	0/64	4/54	0/000
	زن	26/5	4/5	0/54		
روحیه	مرد	28	6/1	0/82	3/6	0/000
	زن	32	6/5	0/65		
تعهد سازمانی	مرد	43/1	6/1	0/82	-0/58	0/561
	زن	43/8	7/4	0/88		
اثربخشی مدارس	مرد	118/12	15/44	2/08	3/51	0/001
	زن	127/91	15/65	1/81		

جدول 4: آماره‌های مربوط به نمرات اثربخشی سازمانی و نتایج آزمون t

برای مقایسه نظرات دبیران مرد و زن در مورد اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن از آزمون معناداری t مستقل استفاده گردیده است. طبق اطلاعات جدول شماره 4 میانگین نمرات نوآوری در بین دبیران مرد 23 و دبیران زن 24 به دست آمده است که طبق معیار  $t = 2/3$  با سطح معناداری  $p=0/001$  نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنادار است. یعنی بین اظهار نظر دبیران مرد و زن در مورد نوآوری تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارتی طبق اظهار نظر آزمودنی‌ها نوآوری مدارس دخترانه بیش‌تر می‌باشد.

هم‌چنین طبق اطلاعات این جدول میانگین نمرات رضایت شغلی در بین دبیران مرد 22 و دبیران زن 26 به دست آمده است. طبق معیار  $t = 4/54$  با سطح معناداری  $p=0/000$ .



## Archive of SID

نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنادار است، یعنی بین اظهار نظر دبیران مرد و زن در مورد رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارتی طبق اظهار نظر آزمودنی‌ها رضایت شغلی دبیران مدارس دخترانه بیش تر می‌باشد.

با توجه به داده‌های جدول شماره 4، میانگین نمره‌های روحیه در بین دبیران مرد 28 و دبیران زن 32 به دست آمده است که

طبق معیار  $t = 3/6$  با سطح معناداری  $p=0/000$  نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنادار است. یعنی بین اظهار نظر دبیران مرد و زن در مورد روحیه در مدارس تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارتی طبق اظهار نظر آزمودنی‌ها روحیه دبیران در مدارس دخترانه بیش تر می‌باشد.

طبق اطلاعات جدول فوق، میانگین نمره تعهد سازمانی در بین دبیران مرد  $43/1$  و در مورد دبیران زن  $43/8$  به دست آمده است که با توجه به سطح معناداری  $p=0.561$  تفاوت بین دو گروه معنادار نیست. یعنی بین اظهار نظر دبیران مرد و زن در مورد تعهد در مدارس تفاوت معنادار وجود ندارد.

طبق اطلاعات جدول شماره 4 میانگین نمره‌های اثربخشی در بین دبیران مرد  $118/12$  و دبیران زن  $127/91$  بدست آمده است. که طبق معیار  $t = 3/51$  با سطح معناداری  $p=0/001$  نتیجه می‌شود که تفاوت دو گروه معنادار است، یعنی بین اظهار نظر دبیران مرد و زن در مورد اثربخشی مدارس تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارتی طبق اظهار نظر آزمودنی‌ها اثربخشی مدارس دخترانه بیش تر می‌باشد.

سؤال چهارم پژوهش: آیا بین مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی مدارس با کل اثربخشی سازمانی مدارس رابطه معنادار وجود دارد؟

تعهد سازمانی	رضایت شغلی	روحیه	نوآوری		
0/82**	0/60**	0/834**	0/66*	ضریب همبستگی پیرسون	اثربخشی سازمانی
0/000	0/000	0/000	0/000	مقدار P	
127	127	127	127	تعداد	

جدول 5: همبستگی بین مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی با کل اثربخشی سازمانی مدارس

برای محاسبه میزان همبستگی بین اثربخشی سازمانی و چهار مؤلفه نوآوری، رضایت شغلی،

## Archive of SID

تعهد سازمانی و روحیه با توجه به کمی بودن متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول شماره 5 ضریب همبستگی پیرسون بین اثربخشی سازمانی و نوآوری برابر با 66/، بین اثربخشی سازمانی و روحیه 0/834، بین رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی 0/60 و بین اثربخشی سازمانی و تعهد سازمانی برابر با 0/82 می‌باشد. با توجه به سطح معناداری 0/000، با ضریب اطمینان 99٪ می‌توان گفت رابطه معناداری بین متغیر اثربخشی سازمانی و چهار مؤلفه آن (نوآوری، روحیه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) وجود دارد. سؤال پنجم: آیا بین نظرات دبیران دارای عوامل جمعیت شناختی متفاوت (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت) در مورد اثربخشی مدارس رابطه وجود دارد؟

میزان تحصیلات	سنوات شغلی	سن دبیران	جنسیت دبیران	اثربخشی مدرسه
r = 0/1 p = 0/3	r = 0/04 p = 0/66	r = 0/03 p = 0/71	r = 0/30** p = 0/000	

جدول 6: ماتریس همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که از میان متغیرهای مستقل، تنها جنسیت رابطه معناداری با اثربخشی مدرسه دارد و میزان آن  $r = 0/30$  می‌باشد. در حالی که دیگر متغیرهای مستقل (سن، سنوات و میزان تحصیلات) رابطه معناداری با اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه ندارد.

### نتیجه

اثربخشی سازمانی موضوع محوری در نظریه‌های سازمانی تلقی شده و موسسات در ارزیابی عملکرد خود به بررسی و میزان اثربخشی سازمانی می‌پردازند. رایبیز (1380)، هاج و همکاران (1998) در تعریف اثربخشی سازمانی و سیرجیوانی (1991) 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 چهارکارکرد اساسی

## Archive of SID

می‌توان تصور نمود: الف) انطباق، ب) کسب هدف، ج) یگانگی، د) حفظ الگوها. تحقیقات بی‌شماری به معرفی چهار مؤلفه پارسونزی اثربخشی سازمانی مدرسه پرداخته‌اند: میسکل و فرگوسن (1985) نوآوری و تعهد سازمانی را به عنوان مؤلفه‌های کارکرد سازگاری و کسب هدف مورد توجه قرار داده‌اند. هوی و میسکل (1382)، رضایت شغلی را به عنوان مؤلفه کارکرد یگانگی پیشنهاد داده است. هوی و همکاران (1990)، سلامت سازمانی (روحیه) را به عنوان کارکرد حفظ الگوها در نظر گرفته‌اند. هوی، هارولد و بلیس (1990) سلامت سازمانی (روحیه) را برای سنجش اثربخشی سازمانی از طریق مدل پارسونز برای بعد حفظ الگوها و تعهد سازمانی دبیران را به عنوان بعد کسب هدف برای سنجش اثربخشی مدرسه در نظر گرفته‌اند. کامرون (1978) و (1981) سلامت سازمانی (روحیه) را به عنوان یکی از ابعاد برای سنجش اثربخشی سازمانی در نظر گرفته است. در این تحقیق نتایج زیر به دست آمده است:

- آزمون‌های اثربخشی مدرسه و مؤلفه‌های آن را در سطح زیاد ارزیابی کرده‌اند. این نتیجه را می‌توان ناشی از این دانست که در راستای توجه به شغل معلمی و سیاست‌های جدید ارتقا و پاداش و حقوق دبیران در سیستم آموزشی رضایت شغلی، روحیه و تعهد سازمانی دبیران (به اقرار خودشان و بیش‌تر از طرف دبیران زن) بالا رفته و منجر به افزایش اثربخشی سازمانی مدارس شده است.

- بین نظرات دبیران مرد و زن در مورد اثربخشی مدارس تفاوت معنادار وجود دارد. طبق اظهار نظر آزمودنی‌ها اثربخشی مدارس دخترانه بیش‌تر می‌باشد. به علت اینکه نوآوری، رضایت شغلی و روحیه مدارس دخترانه بیش‌تر می‌باشد. یافته پژوهش حاضر همراستای نتایج تحقیق زکی و همکاران (1385)، اسپورن (1375)، سیف هاشمی (1382)، حیدری (1380) است.

- بین اثربخشی سازمانی مدارس و نوآوری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه دبیران رابطه معنادار وجود دارد. این یافته موافق یافته‌های احسانی (1381) و زکی و همکاران (1385) و هوی و فرگوسن (1985) ملک زاده (1386) و کامرون (1987 و 1981) هوی، تارتر و بلیس (1990) جدیدی (1381)، چی کین (1993) بسطامی (1374) سوای وایو (1994) قربانی (1375) هارولد و همکاران (1981) است.

- بین عوامل جمعیت شناختی مربوط به دبیران شامل (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت) و اثربخشی مدارس رابطه معنادار وجود ندارد. از میان متغیرهای مستقل، تنها جنسیت رابطه معناداری با اثربخشی مدرسه دارد در حالی که دیگر متغیرهای مستقل (سن،

## Archive of SID

سنوات و میزان تحصیلات) رابطه معناداری با اثربخشی سازمانی مدارس ناحیه یک شهر ارومیه ندارد.

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 حاکی از آن است که اثربخشی رابطه معناداری با مشخصات فردی و اجتماعی دبیران مانند سن، سنوات شغلی و میزان تحصیلات ندارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین اثربخشی سازمانی مدارس با هریک از متغیرهای خلاقیت و نوآوری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه دبیران رابطه وجود دارد. لذا با فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای ارتقای هر یک از چهار متغیر در میان دبیران امکان تحقق اثربخشی بالاتر وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش روابط همبستگی به ترتیب مربوط به مؤلفه‌های روحیه، تعهد سازمانی، نوآوری و رضایت شغلی است. پس می‌توان گفت که دو متغیر روحیه و تعهد سازمانی موجب افزایش اثربخشی سازمانی مدارس می‌شوند. لذا برای افزایش اثربخشی سازمانی مدارس توصیه می‌شود برنامه‌ها و توجهات ویژه‌ای جهت افزایش این دو متغیر اختصاص بیابد.

## منابع و مأخذ

1. ابراهیم پور، مقصود (1387)، "بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها در مدارس ناحیه 2 ارومیه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
2. بسطامی، حسین (1374)، "بررسی عوامل مؤثر در روحیه و رابطه آن با عملکرد کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
3. پاشایی، جبرائیل (1386)، "بررسی رابطه جوسازمانی مدارس و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی نواحی دوگانه آموزش و پرورش شهر ارومیه در سال تحصیلی 85-86"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
4. حیدری فرد، رضا (1380)، "بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دولتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران.
5. رایبیز، استیفن (1380)، "تئوری سازمان"، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، چاپ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
6. ریچارد، اچ هال (1381)، "سازمان: ساختار، فرایند و ره آوردها"، مترجمان دکتر علی پارساییان و محمد اعرابی چاپ دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
7. ریشه، گی (1376)، "جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز"، ترجمه عبدالحسین نیک گهر، تهران، انتشارات تبیان.
8. زکی، محمد علی؛ ادیبی سده، مهدی؛ یزدخواستی، بهجت (1385)، "بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان (آزمون مدل پارسونز)"، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره بیست و چهارم، شماره دوم، تابستان 1385، پیاپی 47.
9. دفت، ریچارد ال (1380)، "مبانی تئوری و طراحی سازمان"، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ چهارم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
10. دفت، ریچارد ال (1381)، "مبانی تئوری و طراحی سازمان"، ترجمه دکتر علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چ دوم، انتشارات تهران دفتر پژوهش‌های اسلامی.

*Archive of SID*

11. عامری سیدحسین، کوزه چیان، هاشم؛ آذر عادل؛ احسانی، محمد (1381)، "بررسی رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم"، تحقیقات و فناوری دانشگاه تربیت معلم.
12. علاقه بند، علی (1371)، "ویژگی‌های رفتاری مدیران اثربخش"، فصل‌نامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال اول، شماره 4.
13. فرخ نژاد، خدانظر (1376)، "بررسی رابطه میان انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر تهران".
14. قربانی، محمود (1375)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران سازمان دفاع، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
15. کولربندی، عبدالله (1378)، معیارهای هفت گانه برای ارزیابی اثربخشی سازمانی، تهران: انتشارات تدبیر.
16. سیف هاشمی، فخر السادات (1382)، "مقاله تحقیقی بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرضا در سال تحصیلی 81-82".
17. شیرازی، علی (1373)، "مدیریت آموزشی، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی".
18. میر کمالی، سید محمد (1375)، "مشارکت در تصمیم‌گیری در امور آموزشی و همبستگی آن با اثربخشی و کارایی سازمان"، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، شماره 37.
19. محمودی، محمدعلی (1387)، "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با اثربخشی آنان از نظر دبیران مقطع راهنمایی شهرستان بوکان در سال تحصیلی 1387-1386"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
20. هوی و میسکل (1382)، "تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی"، ترجمه میر محمد سید عباس‌زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه چاپ چهارم.
21. Argris, C. (1966). *Integration the individual and the organization*. John Wiley and Sons.
22. Cameron, K. (1978). Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education. *Administrative Science Quarterly*, 23, 604- 629.
23. Cameron, K. S. (1981). Domains of organizational effectiveness in colleges and universities. *Academy of Management Jurnal*, 24, 25-47.
24. Chi-Kin, L. (1993). *Principals leadership style, teacher moral and school effectiveness*. Hong Kong University.
25. Creemers, B. (1994). *The effective classroom*, London: Cassell.

*Archive of SID*

26. Evan, M. W. (1993) , *Organizational theory: Research and design*. Mcmilan Publishing Company.
27. Goodman, L., Pennigs, A. (1997). *New perspectives on organizational effectiveness*. San Franciso - Londen: Jossey-Bass publisher.
28. Ho, J. (2000). Meaning organizational health and performance in juinior collage. *The International Journal of Educational Management*. 14 (2) , 62-73.
29. Hoy, F. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of school. *Educational Administrative Quarterly*, 21 (4) , 117-134.
30. Hoy, Tarter, Bliss, (1990). *Organizational climate, school health, and effectiveness*. *Educational Administrative Quarterly*, 21 (4) , 117-134.
31. Hodge, B. J., Anthony, W. P. (1998). *Organization theory*. London: Allyn and Con Inc.
32. Harold, L., Angle, J., Perry, L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1) , 1-14.
33. Parhizgari, A. M., Ronald G. G. (2004). Measures of organizational effectiveness: Private and public sector performance. *Omega, The International Jornal of Management Science*, 32, 221 – 229.
34. Pounder, J. (1997). The competing values model of organizational effectiveness: Its potential in a higer educational context. *Human Resources Development and Management*, 2.
35. Purkey, S. C., Smith, M. S. (1982). *Synthesis of research on effective schools model*. phi delfa kappan, 64, 689-694.
36. Quinn, R. E., Rhraugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29 (4) , 363-377.
37. Scheernes, J., Bosker, R. J. (1997). *The foundation of educational effectiveness*. Oxford Pergamon Press.
38. Schnhav, Y. W., Shrumand, A. (1994). Goodness concepts in the study of organizations:A longitudinal survey of four leading Journals. *Organization Studies*, 15 (5) , 753-776.
39. Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Adminstrative Science Quarterly*, 20, 540-568.
40. Verdis, A., Kriemadis, T., Pashiardis, P. (2003). Historical, comparative and statistical perspective of school effectiveness research. *The International Jornal of Education Management*, 17 (4) , 155-169.