

## بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز

محمد حسینی<sup>۱\*</sup>، مریم سامری<sup>۲</sup>

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

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۸۸/۷/۱۲؛ تاریخ تصویب: ۸۸/۱۱/۲۵)

### 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 ۱۳۸۸-۱۳۸۷ می‌باشد که از میان آنها ۱۲۷ 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، ۱۳۷۸ ص ۲۸۲).

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، ۱۹۷۷، ص ۲؛ واون، ۱۹۹۳، ص ۲۲). 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> (۱۹۶۶)، راتر<sup>۲</sup> (۱۹۷۹)، بروک آور<sup>۳</sup> (۱۹۷۹)، ادموندز<sup>۴</sup> (۱۹۷۹)، موس<sup>۵</sup> (۱۹۸۰) و ماداوس<sup>۶</sup> (۱۹۸۰) برمی‌گردد که به عنوان شاخص‌ترین تحقیقات آموزشی مربوط به مدارس اثربخش به شمار می‌روند (هوی و فرگوسن، ۱۹۸۵، ص ۱۱۷).

- 
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 ۳۵ سال گذشته نشان داده‌اند که این دو مفهوم از یکدیگر مستقل نبوده و در هم تنیده هستند (شنهاو، ۱۹۹۴، ص ۷۵۳).

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 مسؤولان 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> (۱۹۹۰، ص ۱۲۷) 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> (۱۹۹۵، ص ۷۸) یک محیط آموزشی اثربخش کانونی است که یک برنامه با کیفیت 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، ۱۳۷۳، ص ۲۸۸).

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، ۱۳۸۲، ص ۲۵۳). اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر نزدیک می‌شود در حالی که

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

کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است (دفت، ۱۳۸۰، ص ۶۴). رابینز<sup>۱</sup> در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرایند) توجه نموده و هم به نتایج حاصله (رابینز، ۱۳۸۰، ص ۵۳). 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، ۱۹۹۸، ص ۲۹۵).

اگر برای سازمان مدل عقلانی قابل 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، ۱۳۷۱، ص ۱۶۷).

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 پردازند و گرایش مورد نظر را "جنبش اثربخشی مدرسه"<sup>۲</sup> نامیده‌اند و تحقیقات گسترده‌ای در این زمینه انجام یافته است. تحقیقات اثربخشی مدرسه<sup>۳</sup> که به طور ویژه در دهه ۶۰ و ۷۰ در ایالات متحده امریکا و انگلستان شکل گرفت، به عنوان "نسل اول مطالعات اثربخشی مدرسه"<sup>۴</sup> اطلاق می‌شود. انتقادات پورکی و اسمیت (۱۹۸۳) در اوایل دهه ۱۹۸۰ بر نسل اول، نقطه آغازین شکل گیری نسل دوم است و علاوه بر آن تاکنون، در کشورهای مختلف صاحب نظران به بسط و گسترش تحقیقات در زمینه اثربخشی مدرسه پرداخته‌اند (وردیس، ۲۰۰۳، ص ۱۵۸). مجموعه تلاش‌های محققان در زمینه اثربخشی در طی سی سال گذشته به طور فزاینده‌ای در حال رشد و گسترش می‌باشد (شرنز و بوسکر، ۱۹۹۷، ص ۱۰).

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

ایفای 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:

۱. انتخاب شاخص‌های مناسب مشخص‌کننده اثربخشی؛

۲. و دومی مربوط به منابع یا سازمان‌دهنده‌های شاخص‌هاست (کامرون، ۱۹۷۸، ص ۶۰۴).

کامرون<sup>۱</sup> (۱۹۷۸) 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 مطالعه‌کننده در ارتباط با اثربخشی

سازمانی مانند کاپلو<sup>۲</sup> (۱۹۶۴) پیکل<sup>۳</sup> (۱۹۶۸) و مات<sup>۴</sup> (۱۹۷۲) و دونکن<sup>۵</sup> (۱۹۷۳) معتقدند که

سازمان‌های اثربخش به طور وسیعی توسط معیارهای مشابهی (مانند انطباق، انعطاف‌پذیری و...)

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

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> (۱۹۶۰)، بنیس<sup>۲</sup> (۱۹۶۶) لیکرت<sup>۳</sup> (۱۹۶۷) 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> ۱۹۷۷؛ وب،<sup>۵</sup> ۱۹۷۴ و دیگران). تامسون<sup>۶</sup> (۱۹۶۷) 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، ۱۹۶۷ و هال، ۱۹۷۸ و...) اگرچه تعداد کمی از معیارهای متغیر استفاده می‌کنند (وب، ۱۹۷۴؛ پنینگز، ۱۸۷۶؛ همان، ص ۶۰۶).

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

ضروری زیر است:

- نیل به هدف؛

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

- نگهداری و انسجام داخلی؛

- قابلیت انطباق با محیط (آرگریس، ۱۹۶۶، ص ۲۰۵).

تحقیقات کرانباخ<sup>۱</sup>، دیکن<sup>۲</sup> و وب (۱۹۷۶) و برک<sup>۳</sup> (۱۹۷۹) 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، ۱۹۸۲، ص ۶۹۰).  
از نظر میرکمالی (۱۳۷۵، ص ۶۴) 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، ۱۳۷۵، ص ۶۴). 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

مدرسه، قواعد و شرح وظایف مربوط به مدیر، کارکنان و دبیران، فرهنگ مدرسه مرتبط با

1. kranbakh
2. Diken
3. Berk
4. Creemers

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، ۱۹۹۴، ص ۱۱۹).

### 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، ۱۳۸۲، ص ۷۲۸).

#### ب. مدل منبع سیستم<sup>۲</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

- 
1. Goal Model
  2. System Resource



به ورودی‌های سازمان توجه می‌شود. سازمان این ارقام 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>۱</sup> (۱۹۶۷) 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، ۱۳۸۵، ص ۲۹).

### ج. رویکرد مبتنی بر فرایند درونی<sup>۲</sup>

در این رویکرد اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان اثربخش، فرایند درون سازمانی یکپارچه، بی‌دغدغه 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، ۱۳۸۵، ص ۳۱).

### د. رویکرد عوامل استراتژیک<sup>۳</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 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>۴</sup> (۱۹۸۰) برای نخستین بار به تبیین رویکرد مذکور پرداخته‌اند و برخی محققین نیز در راستای

1. Yachtman and Seashore
2. Internal Prosess Model
3. Strategic Constituencies Approach
4. Connoly

این مدل اثربخشی سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند (دفت، ۱۳۸۱، ص ۶۳). 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، ۱۳۸۱، ص ۶۹).

#### ه. مدل رویکرد رقابتی ارزش<sup>۱</sup>:

جدیدترین رویکرد در مطالعه اثربخشی سازمانی، رویکرد ارزش‌های چندگانه یا رقابتی است. کویین و رورباف<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) 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 جهت‌گیری توجه به داخل یا خارج و رابطه میان ابزار و اهداف برای به دست آوردن نتایج مطلوب طبقه‌بندی می‌شوند. بر اساس رویکرد کویین 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 (کویین و رورباف، ۱۹۸۳، ص ۳۱۵).

#### 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 قایل است. یعنی توانایی سازمان نسبت به انطباق، رهبری سازمان، تصمیم‌گیری و فراگردهای ارتباطات. پارسونز به دو اعتبار به تحلیل نظام اجتماعی می‌پردازد: اول آنکه با کارکردها یا مجموعه فعالیت‌های 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 فرق‌گذاری متناظر با

- 
1. Competing-Values Approach
  2. Quinn & Rohraugh

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 کارکردی 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، ۱۳۸۲، ص ۲۶۵).

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 زیر پاسخ داده شود:

۱. میزان اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش ناحیه یک شهر ارومیه چه اندازه است؟
۲. میزان مؤلفه‌ها و ابعاد چهارگانه (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) اثربخشی سازمانی مدارس ناحیه یک ارومیه چقدر است؟
۳. آیا بین نظرات دبیران مرد و زن در مورد اثربخشی و مؤلفه‌های آن تفاوت معنادار وجود دارد؟

۴. آیا بین اثربخشی سازمانی مدارس و مؤلفه‌های آن رابطه وجود دارد؟

۵. آیا بین اثربخشی سازمانی و عوامل جمعیت شناختی دبیران رابطه وجود دارد؟

ابراهیم پور (۱۳۸۷) 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 بیش‌تر 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 (۱۳۸۰) در پایان نامه خود به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس رابطه وجود دارد و پیشنهادهای و توصیه‌هایی جهت افزایش میزان تعهد سازمانی مدیران و اثربخشی آنان ارائه کرده است. زکی و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی اثربخشی سازمانی مدرسه با استفاده از مدل نظری کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز و با تکیه بر رویکرد ترکیبی پرداخته‌اند. 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>۱</sup> (۱۹۸۵، ص ۱۲۰) 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 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>۲</sup> (۱۹۹۰، ص ۲۶۹) درباره مؤلفه‌های حفظ الگوهای

1. Hoy, Ferguson

2. Hoy, Tarter, Bliss

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>۱</sup> (۱۹۹۸) 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>۲</sup> (۱۹۹۳) 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 ۱۲۷ 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>۳</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 تمامی مدارس توزیع و بلافاصله پس از تکمیل جمع‌آوری شدند. پرسش‌نامه مورد استفاده در این تحقیق با ۳۴ سؤال متشکل از ۸ سؤال از پرسش‌نامه SLEQ<sup>۴</sup> (موس، ۱۹۷۹)، ۱۲ سؤال از پرسش‌نامه استاندارد پورتر، مودی و استیرز<sup>۵</sup> (۱۹۷۹)، پرسش‌نامه استاندارد ۷ سؤالی رضایت شغلی عمومی

1. Young
2. Chi-kin
3. Survey Research
4. School- Level Environment Questionnaire
5. Porter, Mowday and Steers

"سیسیل میسکل"، ۷ سؤال پرسش‌نامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۶۶) می‌باشد که با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ چهار متغیر پرسش‌نامه مذکور و پرسش‌نامه نهایی با تعداد ۳۴ سؤال به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۸ و ۰/۸ و ۰/۹۰ و ۰/۸۸ به دست آمده است.

### یافته‌ها

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

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
اثر بخشی	۱۲۷	۲۷	۵۵	۴۰	۵/۳۰
نوآوری	۱۲۷	۱۱	۳۵	۲۴	۳/۶
تعهد سازمانی	۱۲۷	۲۶	۵۹	۴۳	۶/۹
رضایت شغلی	۱۲۷	۱۰	۳۵	۲۴	۵/۴
روحیه	۱۲۷	۱۵	۴۰	۳۰	۶/۱

جدول ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای اثربخشی، نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه

اثر بخشی سازمانی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	۰	۰	۰
متوسط	۱۴	۱۱	۱۱
زیاد	۸۲	۶۴	۷۵
خیلی زیاد	۳۱	۲۴	۱۰۰
جمع	۱۲۷	۱۰۰	

جدول ۲: توزیع سطوح اثربخشی سازمانی

همان‌طور که در جداول شماره ۱ و ۲ دیده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد اثربخشی

مدارس به ترتیب: ۴۰ و ۵/۳۰ محاسبه شده و کم‌ترین و بیش‌ترین اثربخشی مدرسه ۲۷ و ۵۵ می‌باشد. ۱۱ درصد آزمودنی‌ها اثربخشی مدارس را متوسط، ۶۴ درصد در حد زیاد و ۲۴ درصد از آنها در حد خیلی زیاد ابراز داشته‌اند. در مجموع ۸۸ 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؟

سطوح اثربخشی سازمانی	نوآوری		تعهد		رضایت		روحیه	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
خیلی کم	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
کم	۱	۰/۸	۰	۰	۴	۳/۱	۳	۲/۴
متوسط	۲۱	۱۶/۵	۱۹	۱۵	۲۹	۲۲/۸	۲۰	۱۵/۷
زیاد	۸۹	۷۰/۱	۷۶	۵۹/۸	۶۴	۵۰/۴	۵۲	۴۰/۹
خیلی زیاد	۱۶	۱۲/۶	۳۲	۲۵/۲	۳۰	۲۳/۶	۵۲	۴۰/۹

جدول ۳: توزیع فراوانی سطوح مؤلفه‌های اثربخشی مدارس

همان‌طور که از جداول شماره ۱ و ۳ دیده می‌شود میانگین متغیرهای نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) به ترتیب: ۲۴، ۴۳، ۲۴ و ۳۰ به دست آمده است. داده‌ها معرف آن است که ۸۲ درصد دبیران نوآوری و روحیه خود را به میزان زیاد ابراز داشته‌اند. ۷۳ درصد دبیران دارای رضایت شغلی عمومی زیاد و ۸۵ 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؟

مؤلفه ها	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	معناداری P
نوآوری	مرد	۲۳	۳/۷	۰/۵۱	۲/۳	۰/۰۰۱
	زن	۲۴	۳/۴	۰/۴۰		
رضایت شغلی	مرد	۲۲/۷	۴/۸۱	۰/۶۴	۴/۵۴	۰/۰۰۰
	زن	۲۶/۵	۴/۵	۰/۵۴		
روحیه	مرد	۲۸	۶/۱	۰/۸۲	۳/۶	۰/۰۰۰
	زن	۳۲	۶/۵	۰/۶۵		
تعهد سازمانی	مرد	۴۳/۱	۶/۱	۰/۸۲	-۰/۵۸	۰/۵۶۱
	زن	۴۳/۸	۷/۴	۰/۸۸		
اثر بخشی مدارس	مرد	۱۱۸/۱۲	۱۵/۴۴	۲/۰۸	۳/۵۱	۰/۰۰۱
	زن	۱۲۷/۹۱	۱۵/۶۵	۱/۸۱		

جدول ۴: آماره‌های مربوط به نمرات اثر بخشی 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 ۴ میانگین نمرات نوآوری در بین دبیران مرد ۲۳ و دبیران زن ۲۴ 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 ۲۲ و دبیران زن ۲۶ به دست آمده است. طبق معیار  $t = 4/54$  با سطح معناداری  $p=0/000$  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 بیش‌تر می‌باشد.

با توجه به داده‌های جدول شماره ۴، میانگین نمره‌های روحیه در بین دبیران مرد ۲۸ و دبیران زن ۳۲ 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 ۴۳/۱ و در مورد دبیران زن ۴۳/۸ 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 ۴ میانگین نمره‌های اثربخشی در بین دبیران مرد ۱۲۸/۱۲ و دبیران زن ۱۲۷/۹۱ 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	ضریب همبستگی پیرسون	اثربخشی سازمانی
۰/۸۲**	۰/۶۰**	۰/۸۳۴**	۰/۶۶*	۰/۶۶*	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	مقدار P	
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد	

جدول ۵: همبستگی بین مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی با کل اثربخشی سازمانی مدارس

برای محاسبه میزان همبستگی بین اثربخشی سازمانی و چهار مؤلفه نوآوری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه با توجه به کمی بودن متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول شماره ۵ ضریب همبستگی پیرسون بین اثربخشی سازمانی و نوآوری برابر با ۰/۶۶، بین اثربخشی سازمانی و روحیه ۰/۸۳۴، بین رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی ۰/۶۰ و بین اثربخشی سازمانی و تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۲ می‌باشد. با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰، با ضریب اطمینان ۰/۹۹ 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 ۶: 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. رابینز (۱۳۸۰)، هاج و همکاران (۱۹۹۸) در تعریف اثربخشی سازمانی و سیرجیوانی (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 چهارکارکرد اساسی 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 (۱۹۸۵) نوآوری و تعهد سازمانی را به عنوان مؤلفه‌های کارکرد سازگاری و کسب هدف مورد توجه قرار داده‌اند. هوی و میسکل (۱۳۸۲)، رضایت شغلی را به عنوان مؤلفه کارکرد یگانگی پیشنهاد داده است. هوی و همکاران (۱۹۹۰)، سلامت سازمانی (روحیه) را به عنوان کارکرد حفظ الگوها در نظر گرفته‌اند. هوی، هارولد و بلیس (۱۹۹۰) 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 (۱۹۷۸) و (۱۹۸۱) 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:

- آزمودنی‌ها 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 (۱۳۸۵)، اسپورن (۱۳۷۵)، سیف هاشمی (۱۳۸۲)، حیدری (۱۳۸۰) است.

- بین اثربخشی سازمانی مدارس و نوآوری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه دبیران رابطه معنادار وجود دارد. این یافته موافق یافته‌های احسانی (۱۳۸۱) و زکی و همکاران (۱۳۸۵) و هوی و فرگوسن (۱۹۸۵) ملک زاده (۱۳۸۶) و کامرون (۱۹۸۷) و (۱۹۸۱) هوی، تارتر و بلیس (۱۹۹۰) جدیدی (۱۳۸۱)، چس کین (۱۹۹۳) بسطامی (۱۳۷۴) سوای وایو (۱۹۹۴) قربانی (۱۳۷۵) هارولد و همکاران (۱۹۸۱) 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 اثر بخشی مدرسه دارد در حالی که دیگر متغیرهای مستقل (سن، سنوات و میزان تحصیلات) رابطه معناداری با اثر بخشی 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 اخلاقیّت 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

۱. ابراهیم پور، مقصود (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها در مدارس ناحیه ۱ و ۲ ارومیه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
۲. بسطامی، حسین (۱۳۷۴)، "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.
۳. پاشایی، جبرائیل (۱۳۸۶)، "بررسی رابطه جوسازمانی مدارس و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی نواحی دوگانه آموزش و پرورش شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۶-۸۵"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
۴. حیدری فرد، رضا (۱۳۸۰)، "بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دولتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران.
۵. رایینز، استیفن (۱۳۸۰)، "تئوری سازمان"، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، چاپ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. ریچارد، اچ هال (۱۳۸۱)، "سازمان: ساختار، فرایند و ره آوردها"، مترجمان دکتر علی پارساییان و محمد اعرابی چاپ دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۷. روزه، گی (۱۳۷۶)، "جامعه شناسی تالکوت پارسونز"، ترجمه عبدالحسین نیک گهر، تهران، انتشارات تبیان.
۸. زکی، محمد علی؛ ادیبی سده، مهدی؛ یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۵)، "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 ۱۳۸۵، پیاپی ۴۷.
۹. دفت، ریچارد ال (۱۳۸۰)، "مبانی تئوری و طراحی سازمان"، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ چهارم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۰. دفت، ریچارد ال (۱۳۸۱)، "مبانی تئوری و طراحی سازمان"، ترجمه دکتر علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ دوم، انتشارات تهران دفتر پژوهش‌های اسلامی.

۱۱. عامری سیدحسین، کوزه چیان، هاشم؛ آذر عادل؛ احسانی، محمد (۱۳۸۱)، "بررسی رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثر بخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم"، تحقیقات و فناوری دانشگاه تربیت معلم.
۱۲. علاقه بند، علی (۱۳۷۱)، "ویژگی‌های رفتاری مدیران اثربخش"، فصل‌نامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال اول، شماره ۴.
۱۳. فرخ نژاد، خدانظر (۱۳۷۶)، "بررسی رابطه میان انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر تهران".
۱۴. قربانی، محمود (۱۳۷۵)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران سازمان دفاع، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
۱۵. کولربندی، عبدالله (۱۳۷۸)، معیارهای هفت گانه برای ارزیابی اثربخشی سازمانی، تهران: انتشارات تدبیر.
۱۶. سیف هاشمی، فخر السادات (۱۳۸۲)، "مقاله تحقیقی بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرضا در سال تحصیلی ۸۲-۸۱".
۱۷. شیرازی، علی (۱۳۷۳)، "مدیریت آموزشی، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی".
۱۸. میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۵)، "مشارکت در تصمیم‌گیری در امور آموزشی و همبستگی آن با اثربخشی و کارایی سازمان"، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، شماره ۳۷.
۱۹. محمودی، محمدعلی (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با اثربخشی آنان از نظر دبیران مقطع راهنمایی شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۶"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
۲۰. هوی و میسکل (۱۳۸۲)، "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 Journal*, 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.
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 Francisco - London: Jossey-Bass publisher.
  28. Ho, J. (2000). Meaning organizational health and performance in junior 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 Journal of Management Science*, 32, 221 – 229.
  34. Pounder, J. (1997). The competing values model of organizational effectiveness: Its potential in a higher 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., Rhaugh, 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. *Administrative Science Quarterly*, 20, 540-568.
  40. Verdis, A., Kriemadis, T., Pashiardis, P. (2003). Historical, comparative and statistical perspective of school effectiveness research. *The International Journal of Education Management*, 17 (4) , 155-169.