Archive of SID

مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی
دوره ۱۱، شماره ۲ (پیاپی ۲۱)، پاییز و زمستان ۱۳۹۷، ۱۰۴-۷۷

Journal of Management and Planning in Educational Systems 2018, Vol. 11 (2), 77-104

مقایسه اثربخشی مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان بر اساس مدل ترکیبی پارسونز-سنجری

Comparison of the Effectiveness of the Board and Ordinary Schools in Hamadan Province Based on the Combined Model of Parsons-Sanjari

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۲/۲۰؛ **دریافت نسخه نهایی:** ۱۳۹۶/۱۱/۱۶؛ **پذیرش مقاله:** ۱۳۹۶/۱۱/۲۶

مهدی نامداری پژمان[۱]، سودابه حسن‌زاده بارانی کرد[۲] و سیروس قنبری[۳]

چکیده: پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان اثربخشی مدارس هیأت امنایی استان همدان و مقایسه آن با مدارس عادی انجام گرفت. روش پژوهش علّی-مقایسه‌ای بود. جامعه‌ی آماری کلیه‌ی معلمان مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان بود که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ۶۲ مدرسه و ۴۸۵ معلم انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه «رضایت شغلی» بریفییلد و روث (۱۹۵۱) با پایایی ۰/۸۴، پرسش‌نامه «سلامت سازمانی مدارس» ساعتچی و همکاران (۱۳۹۰) با پایایی ۰/۹۴، پرسش‌نامه «سنجش نوآوری» اتلای و اکیف (۱۹۸۲) با پایایی ۰/۷۸ و پرسش‌نامه «کیفیت آموزشی و پرورشی مدرسه» سنجری و همکاران (۱۳۸۵) با پایایی ۰/۹۸ بود. با کاربرد آزمون t و تحلیل واریانس یک‌راهه تفاوت بین مدارس عادی و هیأت امنایی در مؤلفه های سلامت سازمانی (t=۲/۴۶؛ p<۰/۰۵) و کیفیت امور آموزشی و پرورشی معنادار شد (t=۳۲/۲۷؛ p<۰/۰۵) اما در نوآوری سازمانی (t=۰/۷؛ p=۰/۴۸) و رضایت شغلی تفاوتی مشاهده نشد (t=۰/۴؛ p=۰/۶۹). در مؤلفه‌هایی که تفاوت معنادار بود، مدارس هیأت امنایی وضعیت بهتری داشتند. بین دوره‌ها از نظر نوآوری سازمانی (F=۶/۰۲؛ p<۰/۰۵)، سلامت سازمانی (F=۱۸/۵۱؛ p<۰/۰۵)، رضایت شغلی (F=۱۱/۹۶؛ p<۰/۰۵) و کیفیت امور آموزشی و پرورشی(F=۳۲/۰۸؛ p<۰/۰۵) بر حسب مقطع تحصیلی تفاوت معناداری وجود داشت..

کلید واژه‌ها: اثربخشی، اثربخشی سازمانی، مدارس هیأت امنایی، مدل ترکیبی.

M. Namdari Pejman (Ph.D.), S. Hasanzadeh Barani (Ph.D.) & S. Ghanbari (Ph.D.)

Abstract: The purpose of this study was to determine the effectiveness of Hamadan board schools and compare it with ordinary schools. The research method was ex-post facto. The statistical population was all of the teachers of the board and ordinary schools of Hamadan province. 62 schools and 485 teachers were selected as the samples using stratified sampling method. Data collection tools consisted of a Job satisfaction questionnaire by Bryffield and Roth (1951) with a reliability of 0.84, Organizational Health questionnaire by Saatchi et al. (2011) with a reliability of 0.94, Otley and Akif's Inventory of Innovation (1982) with a reliability of 0.88 and a questionnaire on school education quality (Sanjari et al., 2006) with a reliability of 0.98. Using t-test and one way ANOVA, the difference between the normal schools and board schools was significant in organizational health components (t= 0/46 = 2, p> 0.05) and the quality of educational affairs (t= 32.27, 0> p). However, there was no difference in organizational innovation (t= 0.77; p= 0.48) and job satisfaction (t= 0.4; p= 0.69). In components in which significant difference could be seen, the board schools were in a better position. In terms of educational level, there was a significant difference between the courses including organizational innovation (F= 6.02; p< 0.05), organizational health (F= 18.51, p<0.05), job satisfaction (F= 11.96, p <0.05) and the quality of education (F= 32.08, p< 0.05).

Key words: Effectiveness, Organizational Effectiveness, Board Schools, Combined Model.

---

۱. دکتری مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه فرهنگیان.
۲. دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی.
۳. نویسنده مسئول: دانشیار دانشگاه بوعلی سینا

www.SID.ir

Archive of SID

مقدمه

در عصری که عصر سازمانی[1] نامیده شده است، سازمان‌های آموزشی بایستی همانند سازمان‌های دیگر متناسب با نیازها، ویژگی‌ها و شرایط روز، تغییر و تحول یابند. تحول در سازمان‌های آموزشی با موضوعاتی هم‌چون تحقیق سازمانی، اعتماد، برخورداری از خرد جمعی، تفویض اختیار و مشارکت گره خورده است (ویلوور[2]، ۲۰۱۰). تمرکززدایی[3] یکی از مباحث کلیدی در بحث گستره راهبردهای اصلاحات آموزشی مناسب در ارتباط با بهبود نظام آموزشی، رشد معلم و فراگیری فراگیران در دهه گذشته بوده است (لاو، موریس و سالی[4]، ۲۰۱۰). تمرکز زدایی، پاسخی منطقی به وضعیت و چالش‌های امروز است، زیرا مشارکت همه‌جانبه افراد را در تصمیم-گیری و برنامه‌ریزی درباره سرنوشت خود ایجاد می‌کند. یکی از دلایل دفاع از تمرکززدایی در آموزش و پرورش، بر این اصل استوار است که با واگذاری حق تصمیم‌گیری و مسؤولیت، پاسخ-گویی سازمان‌های آموزشی افزایش می‌یابد و کیفیت نیز بر مدار ارتقا قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، تمرکززدایی با تفویض اختیار[5] رابطه‌ی مستقیم دارد و از دلایل تمرکز زدایی در نظام‌های آموزشی، پیچیده‌تر شدن وظایف، بزرگ‌تر شدن حوزه فعالیت‌ها، تنوع نیازها و مشکلات اجتماعی است که با بزرگ و پیچیده‌تر شدن نظام‌های آموزشی برخی نظام‌های متمرکز دست به تمرکز زدایی زدند (علاقه‌بند، ۱۳۸۸).

از جمله مهم‌ترین نوع تمرکز زدایی در سازمان‌های آموزشی، تغییر در نحوه مدیریت مدرسه است که شکل‌های مختلفی دارد و می‌توان مدارس غیردولتی یا غیر انتفاعی و مدارس هیأت امنایی را در این زمینه نام برد. شورای عالی آموزش و پرورش در هفتصد و هشتاد و هشتمین جلسه خود در اول اردیبهشت ماه ۱۳۸۸ آیین‌نامه توسعه مشارکت‌های مردمی به شیوه مدیریت هیأت امنایی در مدارس را تصویب کرد که بعد از تأیید رئیس جمهور برای اجرا به وزارت آموزش و پرورش ابلاغ شد (ابراهیم‌پور، ۱۳۸۸). هدف از اداره این گونه مدارس، مشارکت علمی، فکری، عاطفی، فرهنگی و اقتصادی اولیای دانش‌آموزان در اداره مدرسه است. مطابق آیین‌نامه مصوب شورای عالی آموزش و پرورش، اختیارات بیشتری به مدارس تفویض می‌شود و از دخالت دولت در جزئیات اداره مدارس کاسته می‌شود (عبدالهی، ۱۳۸۸).

زمزمه تشکیل مدارس هیات امنایی به استناد قانون تشکیل شورای آموزش و پرورش در سال ۱۳۸۳ مطرح شد. طی سال‌های ۸۵ و ۸۶، نظام آموزشی، شاهد رشد این مدارس بود و هم اکنون نیز، تقاضاهایی در این زمینه وجود دارد، به طوری که در سال ۱۳۹۰، تعداد ۱۴۱۰ مدرسه در

1. organizational age
2. Willower
3. Decentralaization
4. Law, Maurice & Sally
5. Empowerment

www.SID.ir

Archive of SID

کل کشور وجود داشته اما آن چه موجبات تسریع یا توقف گسترش این‌گونه مدارس می‌شود (کمالی زارچ، ۱۳۹۳)، تبیین اثربخشی و مقایسه آن با مدارس عادی است. اثربخشی سازمانی، به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظرگرفته می‌شود. اگرچه بیش از چند دهه اثربخشی سازمانی به عنوان موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان‌ها است، اما تحقیقات تجربی هنوز به یک تئوری عمومی در مورد اثربخشی سازمانی دست نیافته‌اند.

بی‌تردید، سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها هستند که عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و هم‌چنین تأمین‌کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها می‌باشد. مدرسه به منزله‌ی رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، سعی در تحقق هدف‌های آموزش و پرورش دارد. اگر سازمان‌های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان‌های دیگر سعی در تحقق اهداف سازمان‌های خود را در اولویت قرار دهند، این موضوع زمینه‌ی بررسی و مطالعه‌ی اثربخشی مدرسه را فراهم می‌کند. اثربخشی مدرسه به عنوان یک موضوع اصلی و اساسی از سوی محققان تربیتی نیز مورد نظر قرار می‌گیرد که پیشینه‌ی آن به تحقیقاتی هم-چون کاری کلمن (۱۹۶۶)، راتر (۱۹۷۹)، بروک‌آور (۱۹۷۹)، ادموندز (۱۹۷۹) و موس (۱۹۸۰) بر می‌گردد که به عنوان شاخص‌ترین تحقیقات آموزشی مربوط به مدارس اثربخش به شمار می‌روند (هوی و میسکل[1]، ۲۰۱۳) و بعدها توسط بورگس[2] (۲۰۱۴)، بلتمن، مانسفیلد و پرایس[3] (۲۰۱۱)، بوثا[4] (۲۰۱۰) و کریمر و ریزیگت[5] (۲۰۰۵) دنبال شد.

یکی از الگوهای پرکاربرد در سنجش اثربخشی، الگوی پارسونز[6] است که در تحقیقات داخلی استفاده شده است (حسنی و سامری، ۱۳۸۹؛ زکی، ۱۳۸۳؛ پور توفیق (۱۳۷۹) و سرسختی عراقی، ۱۳۷۸). از نظر پارسونز، بقای سیستم اجتماعی[7] به عملکرد چهار کارکرد حساس بستگی دارد. این کارکردها برای شناسایی منابع سیستم بنیادی است و می‌تواند اهداف سازمانی به شمار رود. همه سیستم‌های اجتماعی مانند مدارس، باید این چهار مشکل کارکردی را حل کنند. یعنی انطباق[8]، کسب هدف[9]، یگانگی[10] و حفظ الگوها[11]. انطباق به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود خود مربوط است مثل نوآوری و خلاقیت. کسب هدف به منزله‌ی پاداش برای اهداف سیستم

1. Hoy & Miskel
2. Burgess
3. Beltman, Mansfield & Price
4. Botha
5. Creemers & Reezigt
6. Parsons model
7. Social system
8. Adaption
9. Goal attainment
10. Integration
11. Latency

www.SID.ir

Archive of SID

است (الکساندر[1]، ۲۰۱۴). 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 مانند رضایت شغلی معلمان. حفظ الگوها، عبارت است از حفظ سیستم ارزشی مانند الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم. مدارس اثربخش، به تعهد زیاد و رفتار مناسب معلمان و دانش‌آموزان برای تقویت هنجارها و ارزش‌های سازمان نیاز دارد (زکی، ۱۳۸۳). از طرفی سنجری، سلیمی و احمدی (۱۳۸۵) عملکرد مدارس را در سه حوزه مورد بررسی قرار داده‌اند: نیروی انسانی شامل مدیران و دبیران، میزان امکانات، امور خدماتی شامل امور آموزشی، بهداشت، مشاوره و پرورشی.

عباسیان و رجبی فیروزآبادی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی نقش مؤلفه‌های رفتار شهروند سازمانی گروهی در اثربخشی مدارس ابتدایی دخترانه تهران پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین رفتار شهروند گروهی و اثربخشی مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیر رفتار شهروند سازمانی گروهی به میزان ۵۲/۷ درصداز واریانس اثربخشی مدرسه را تبیین می نماید. پژوهش قنبری و اسکندری (۱۳۹۳) به طور ویژه‌ای به مدارس هیأت امنایی پرداخته است. نتایج این پژوهش که با هدف بررسی و مقایسه‌ی رابطه‌ی بین سازمان یادگیرنده با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی هیأت امنایی و عادی استان همدان انجام شد، بیانگر آن بود که وضعیت سازمان یادگیرنده و اثربخشی سازمانی در سطح بالاتر از متوسط است. بین سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی مدارس رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. به علاوه در مدارس هیأت امنایی، مؤلفه‌های یادگیری تیمی، سرآمدی شخصی و چشم‌انداز مشترک؛ و در مدارس عادی، ویژگی‌های چشم‌انداز مشترک، تفکر سیستمی، سرآمدی شخصی و یادگیری تیمی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارند.

ارتباط فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز در پژوهش عامری‌فر و جهانی (۱۳۹۲) بررسی شد. نتایج به‌دست آمده این پژوهش نشان داد رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه وجود دارد. از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مؤلفه توجه به تیم و شبکه کاری و مؤلفه توجه به پیشرفت، به گونه معنی داری پیش بینی کننده اثربخشی مدرسه هستند و تفاوت معنی داری میان دیدگاه مدیران و دبیران در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه وجود ندارد. بخشی از فرهنگ سازمانی یک مدرسه را جو تشکیل می‌دهد. ارتباط جو یادگیری مدرسه محور با اثربخشی مدرسه در پژوهش حبیبی و همکاران (۱۳۹۲) مورد مطالعه قرار گرفت. در این پژوهش با مطالعه مبانی

1. Alexander

www.SID.ir

Archive of SID

نظری و پیشینه تحقیق و ارائه آنها به افراد متخصص برای اظهار نظر، چهار عامل برای جو یادگیری محور، استخراج شد که شامل انتظارهای سطح بالا، نگرش، انگیزش و محیط یادگیری است. مبنای اصلی پرسش نامه اثربخشی مدرسه، پرسش نامه تدوین شده به کمک مدل پارسونز است که با کمی تغییر در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت و نتایج نشان دادند که رابطه میان جو یادگیری محور و اثربخشی مدرسه معنی دار است و درنهایت، مدلی برای تبیین رابطه دو متغیر ارائه شد.

زکی، ادیبی سده و یزدخواستی (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی اثربخشی سازمانی آموزش و پرورش شهر اصفهان بر اساس مدل پارسونز پرداختند. در این پژوهش مشخص شد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی موجب افزایش اثربخشی سازمانی مدارس می‌شوند. هم چنین تفاوت معناداری در میزان اثربخشی سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه به نفع مدارس دخترانه دیده می‌شود. این پژوهش گرچه به روشی توصیفی انجام شده اما به نتایج علّی منتهی شده است، هم چنین اثربخشی مربوط به مدارس عادی بیان شده است. در بین ادبیات موضوعی پژوهش، کمتر پژوهشی به اثربخشی مدارس هیأت امنایی پرداخته است که به عنوان یک خلأ احساس می‌شود و نیازمند پژوهش علمی در این زمینه هستیم.

سنجری، سلیمی و احمدی (۱۳۸۵) در پژوهشی به مقایسه کیفیت آموزشی و پرورشی دبیرستان‌های غیر انتفاعی با دبیرستان‌های دولتی شهر اصفهان در سال‌تحصیلی ۸۴-۸۳ پرداخته‌اند. در این پژوهش هفت محور یعنی عملکرد مدیران، عملکرد دبیران، میزان امکانات، امور آموزشی، بهداشت، مشاوره و امور پرورشی در دبیرستان‌های مورد مطالعه، مقایسه شده است. نتایج تحقیق نشان داد عملکرد مدیران و دبیران و نیز کیفیت آموزشی دبیرستان‌های غیر انتفاعی به طور معناداری بهتر از مدارس دولتی بود. اما در زمینهٔ امکانات، بهداشت، خدمات مشاوره‌ای و امور پرورشی، تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. با بررسی این تحقیق می-توان گفت به نسبت سایر پژوهش‌ها عوامل مهم‌تری مورد بررسی قرار گرفته است اما پژوهش اولاً در حیطهٔ دبیرستان مورد بررسی قرار گرفته و ثانیاً مدارس غیر انتفاعی مطمح نظر بوده است.

قرونه (۱۳۸۷) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس پسرانهٔ دولتی مناطق ۲ و ۳ آموزش و پرورش شهر تهران» برای سنجش اثربخشی مدارس مذکور از مدل تالکوت پارسونز استفاده کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، تأکید علمی بیشترین قابلیت پیش‌بینی اثربخشی مدارس را داراست. این پژوهش، صرفاً به بیان رابطهٔ ساده بین دو متغیر اکتفا کرده و مورد بررسی قرار داده است.

www.SID.ir

Archive of SID

منابع خارجی نیز در این زمینه تحقیقاتی انجام داده‌اند. لسی، اشمیتز و سویلاند[1] (۲۰۱۲)، اثربخشی سازمانی را در مدارس غیر دولتی و غیر انتفاعی مورد بررسی قرار داده‌اند. این مقاله که به صورت مروری انجام شده سه نتیجه مهم در پی داشت: اجماع عمومی علمی وجود دارد که اقدامات اندازه‌گیری اثربخشی مفید نیستند. درباره نحوه عملیاتی کردن اثربخشی توافق وجود ندارد و الگوهای ارائه شده ناکارآمدند. پیشرفت در درک ما از اثربخشی مدارس غیر دولتی نیاز به تلاش‌های بیشتر در عبور از وضعیت موجود دارد.

نادری اناری[2] (۲۰۱۲) در پژوهشی، هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان را در ارتقای سطح اثربخشی مدارس مؤثر دانست. نتایج این مطالعه نشان داد بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، و رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین مجموع این متغیرها اثر معناداری در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی مدارس دارند. پژوهش‌های دیگری نیز انجام گرفته است. از جمله اسمیت[3] (۲۰۰۲) به رابطهٔ معناداری بین سلامت سازمانی و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دست یافتند. لئونارد[4] (۲۰۰۲) در پژوهشی متفاوت به بررسی میزان کیفیت زندگی مدرسه پرداخت و آن را به عنوان شاخص اصلی در تحلیل اثربخشی مدرسه مورد توجه قرار داد. هفت مؤلفه در کیفیت زندگی مدرسه شناسایی شد که شامل رضایت عمومی مدرسه، اثرات منفی مدرسه، انسجام اجتماعی، موفقیت، فرصت‌های آموزشی، فعالیت‌های آموزشی و شغل معلمی در مدرسه بود. هم چنین روابط معناداری بین کیفیت زندگی با رضایت و استرس شغلی مشاهده شد.

بر اساس پژوهش‌های انجام گرفته، سه نکته قابل استنتاج است:

۱. بیشتر پژوهش‌ها بر مدارس عادی و غیر انتفاعی متمرکز شده‌اند در حالی که فلسفهٔ پدید آمدن مدارس هیأت امنایی با این مدارس تفاوت دارد که بیشتر بر مشارکت فعال مردمی و محلی‌سازی[5] مدرسه تأکید دارد.

۲. تحلیل مقایسه‌ای با روش پارسونز و سنجری که تقریباً الگویی جامع است در پژوهش‌ها انجام نگرفته است.

۳. پژوهش‌های انجام گرفته در زمان‌های گذشته (حداکثر ۵ سال گذشته) بوده و نیاز به انجام پژوهش‌های جدید احساس می‌شود، به‌علاوه در استان همدان پژوهشی در این زمینه انجام نگرفته است.

1. Lecy, Schmitz & Swedlund
2. Naderi Anari
3. Smith
4. Leonard
5. Localization

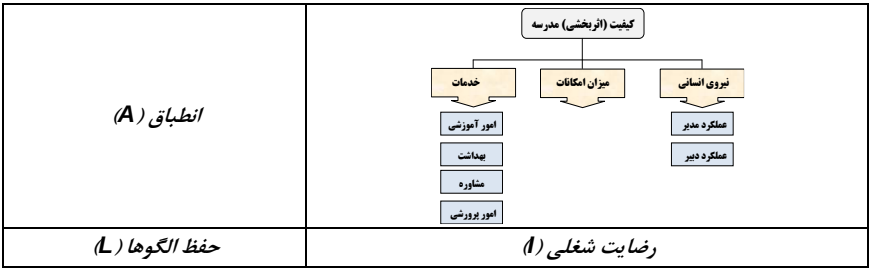
www.SID.ir

Archive of SID

از این رو هدف پژوهش حاضر آن است تا با الگوی ترکیبی به تحلیل مقایسه‌ای مدارس هیأت امنایی و عادی بپردازد.

استان همدان به عنوان یکی از مراکز پیشرو در تحقق برنامه‌های راهبردی، از مدارس هیأت امنایی استقبال خوبی کرده و هم اکنون ۹۴ مدرسه در سطح استان بدین طریق اداره می‌شوند که ۶/۷ درصد از کل مدارس هیأت امنایی کشور را به خود اختصاص داده است. آگاهی از اثربخشی این مدارس در مقایسه با مدارس عادی، می‌تواند گامی مهم در جهت گسترش یا رفع نواقص آن باشد. با استفاده از نتایج حاصل از این پژوهش، زمینه‌ی روشنی از وضعیت موجود این مدارس و موفقیت‌ها یا نارسایی‌ها مشخص شده و پایه‌ای مدلل و متقن برای تصمیم‌گیری‌های بعدی فراهم خواهد شد. از این رو هدف این پژوهش آن است تا با روشی علمی به این سؤال پاسخ دهد که میزان اثربخشی مدارس هیأت امنایی در چهار بعد نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی و سه حوزه، نیروی انسانی، امکانات و خدمات به چه میزان است است و آیا بین میزان اثربخشی این مدارس در مقایسه با مدارس عادی تفاوتی وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از ترکیب دو الگوی پارسونز و سنجری و همکاران (۱۳۸۵) ترکیب شدند. با مقایسه دو مدل، می‌توان گفت مدل پارسونز بیشتر بر شاخص‌های روانی تأکید داشته و در مدل سنجری و همکاران بر شاخص‌های فیزیکی، خدماتی و انسانی تأکید شده است. در تطبیق این دو مدل، شاخص‌های فیزیکی، خدماتی و انسانی در راستای تحقق هدف (G) قرار می‌گیرند. لذا مدل سنجری و همکاران در قسمت G مدل پارسونز قرار می‌گیرد و می‌توان آن را به صورت مدل ترکیبی ارائه کرد که در قالب الگوی زیر قابل مشاهده است.



نمودار ۱. الگوی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق، پس‌رویدادی[1] [علّی-مقایسه‌ای] است. به عبارت دیگر، تحقیق پس‌رویدادی گذشته‌نگر بوده و سعی بر آن دارد که پس از وقوع رویداد یا اجرای برنامه‌ای، پی به شرایط و علل احتمالی ببرد. به سخن دیگر از نظر هدف، کاربردی؛ ازنظر کنترل شرایط، پس‌رویدادی و از نظر

1. ex post facto

www.SID.ir

Archive of SID

زمان، مقطعی می‌باشد. در این‌جا اثربخشی مربوط به اقدامات اجرا شده بوده و پژوهشگر می‌خواهد بداند که آیا نوع مدرسه در اثربخشی تأثیری داشته یا خیر؟ **جامعه‌ی آماری** پژوهش، مدارس استان همدان است که در دو بخش هیأت امنایی و عادی جای گرفته بودند. آمار مدارس هیأت امنایی طبق اعلام واحد امور شوراهای آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۱ (زمان اجرای این پژوهش)، ۹۴ مدرسه با ۸۲۱ کلاس بود. هم‌چنین این مدارس در ۳ مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه جای گرفته‌اند. در این پژوهش، دو گروه مدرسه وجود داشت: عادی و هیأت امنایی. هر کدام از این مدارس، در سه مقطع قرار داشتند. از این رو روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بود و چون به صورت تصادفی این مدارس انتخاب شدند، روش **نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی** بود. در این پژوهش، دو گروه مدرسه وجود داشت: عادی و هیأت امنایی. هر کدام از این مدارس، در سه مقطع قرار داشتند. از این رو روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بود و چون به صورت تصادفی این مدارس انتخاب شدند، روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بود. در این روش، به زیرگروه‌های واقعی یا به طبقات انتخاب شده به عنوان بخشی از آنچه در جامعه وجود دارد، دست می‌یابیم (دلاور، ۱۳۹۵). چون زیر گروه‌ها مهم بودند، این روش بهترین روش انتخاب نمونه بود. نکته قابل ذکر این که چون هدف، سنجش اثربخشی مدارس هیأت امنایی بود؛ مبنای نمونه‌گیری این مدارس در نظر گرفته شد. یعنی ابتدا حجم نمونه این مدارس تعیین و سپس به همان نسبت مدارس عادی انتخاب شدند. مدارس عادی انتخاب‌شده حتی‌الامکان از نظر جغرافیایی و جنسیت مشابه مدارس هیأت امنایی بودند. نمونه‌گیری در این پژوهش شامل نمونه‌گیری مناطق، مدارس و دبیران بود. به علت کنترل اثر مدیران در بهتر جلوه دادن وضعیت مدرسه و تحت تأثیر قرار گرفتن نتایج، مدیران در تحقیق ورود پیدا نکردند.

الف- نمونه‌گیری مناطق: استان همدان ابتدا از نظر جغرافیایی به ۵ منطقهٔ مرکزی، شمالی، جنوبی، شرقی و غربی تقسیم شد. از منطقه شمال استان، شهرستان رزن، از منطقه غرب اسدآباد، از منطقه جنوب ملایر، از شرق، فامنین و از مرکز ناحیه ۲ به طور تصادفی انتخاب شدند. با بررسی وضعیت مناطق، مشخص شد که شهرستان‌های رزن و فامنین فاقد مدارس هیأت امنایی بودند، لذا به‌جای این مناطق، ناحیه ۱ همدان و تویسرکان جایگزین شدند. لازم به ذکر است، در شمال استان تنها یک مدرسه هیأت امنایی وجود داشت که آن هم در شهرستان قروه درجزین قرار داشت. این مدرسه نیز در نهایت مورد تحقیق قرار گرفت.

به دلیل مهم بودن اطلاعات هر سه مقطع، انتخاب مدارس بدون وزن انجام شد. لذا از هر مقطع ۱۰ مدرسه انتخاب شد که ۳۰ درصد از کل جامعه را پوشش می‌داد که این مقدار

www.SID.ir

Archive of SID

پوشش‌دهی به شرط تصادفی بودن، مناسب توصیف شده است (کرامر[1]، ۲۰۰۳). از این رو در برآورد حجم مدارس بر اساس جدول ۱، ۳۰ مدرسه هیأت امنایی و ۳۰ مدرسه عادی انتخاب شدند (در مجموع ۶۰ مدرسه).

جدول ۱. حجم نمونه مدارس هیأت امنایی به تفکیک مناطق و جنسیت

ابتدایی		راهنمایی		متوسطه	
دخترانه	پسرانه	دخترانه	پسرانه	دخترانه	پسرانه
۵	۵	۵	۵	۵	۵

ب- نمونه‌گیری دبیران: در این بخش نیز از کلیه دبیران شاغل در یک مدرسه، ۵۰ درصد در پژوهش شرکت داده شدند و نرخ پوشش ۵۰ درصدی در نظر گرفته شد. با فرض این که به طور میانگین در هر مدرسه ۱۵ دبیر وجود داشته، از هر مدرسه، ۸ دبیر انتخاب شدند. از این رو، تعداد دبیران مدارس هیأت امنایی، ۲۴۰ نفر و تعداد دبیران مدارس عادی نیز ۲۴۰ نفر بود (در مجموع ۴۸۰ دبیر). با توجه به پیش‌بینی انجام‌شده درباره افت نمونه ۱۰ درصد نیز به تعداد فوق اضافه گردید. در نهایت ۴۸۵ پرسشنامه عودت داده شد.

برای گردآوری اطلاعات لازم، از چهار **ابزار** استفاده گردید: الف- **پرسشنامه «رضایت شغلی» برایفیبلد و روث[2] (۱۹۵۱):** این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه ۵ گزینه‌ای است. گزینه‌های آن در مقیاس لیکرت سازماندهی شده‌اند که به ترتیب به گزینه کاملاً موافقم، نمره ۵، موافقم، نمره ۴، نظری ندارم، نمره ۳، مخالفم، نمره ۲ و کاملاً مخالفم، نمره ۱ تعلق می‌گیرد. پایایی فرم ۱۰ سؤالی آن در پژوهشی که زکی و همکاران (۱۳۸۵) انجام داده‌اند، ۰/۹۱ در مقیاس آلفای کرونباخ گزارش شده است. برخی از گویه‌های پرسشنامه دارای بار منفی بودند که در تحلیل نهایی، رمزگذاری مجدد شدند. در پژوهش حاضر، ضریب همسانی درونی برای تعیین میزان پایایی به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ به دست آمد. ب- **پرسشنامه «سلامت سازمانی مدارس» ساعتچی و همکاران (۱۳۹۰):** این پرسشنامه مشتمل بر ۴۳ سؤال برای مدارس تهیه شده است و میزان سلامت را از سه بعد نهادی، اداری و فنی ارزیابی می‌کند. پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت و از نوع ۴ گزینه‌ای بوده که به ترتیب به گزینه‌ی خیلی زیاد نمره ۴، زیاد نمره ۳، کم نمره ۲ و خیلی کم نمره ۱ تعلق می‌گیرد. اعتبار پرسشنامه از طریق روش بازآزمایی ۰/۹۰ به دست آمده است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۰). هم‌چنین ضریب همسانی درونی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب برای سطوح فنی ۰/۸۶، اداری ۰/۹۰ و نهادی ۰/۴۰ گزارش شده است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی

1- Cramer
2- Brayfield-Rothe job satisfaction index

www.SID.ir

Archive of SID

با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۴ بود. ج- **پرسشنامه «سنجش نوآوری» اتلای و اکیف[1] (۱۹۸۲):** این پرسشنامه شامل ۱۸ گویه ۵ گزینه‌ای است. گزینه‌های آن در مقیاس لیکرت سازماندهی شده‌اند که به ترتیب به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ تعلق می‌گیرد. پایایی فرم ۱۰ سؤالی آن در پژوهشی که زکی و همکاران (۱۳۸۵) انجام دادند، ۰/۷۴ در مقیاس آلفای کرونباخ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، ضریب همسانی درونی برای تعیین میزان پایایی به روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۸ به دست آمد. د-**پرسش‌نامه مربوط به کیفیت آموزشی و پرورشی مدرسه:** این پرسشنامه توسط سنجری و همکاران (۱۳۸۵) ساخته شده و شامل ۶۰ سؤال بسته‌پاسخ در حوزه‌های عملکرد مدیر، عملکرد دبیران، امکانات آموزشی، عملکرد آموزشی، عملکرد بهداشتی، عملکرد مشاوره‌ای و عملکرد پرورشی است. سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت و از نوع ۵ درجه‌ای (از ۱ تا ۵) تنظیم شده‌اند. روایی آن توسط گروهی از استادان مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن بر اساس روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۸ به دست آمد.

برای **تحلیل داده‌ها** از روش‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و جداول فراوانی و آمار توصیفی شامل آزمون t مستقل برای مقایسه بین مدارس عادی و هیأت امنایی در مؤلفه‌های مورد نظر و تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه میانگین‌ها بین چند گروه استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

الف- توصیفی: یافته‌های نشان دادند از لحاظ مدرک تحصیلی، تعداد معلمان دارای مدرک تحصیلی دیپلم ۱۲ نفر (۲/۵ درصد)، فوق دیپلم ۱۲۲ نفر (۲۵/۲ درصد)، لیسانس ۳۰۵ نفر (۶۲/۹ درصد)، فوق لیسانس و دکتری ۲۰ نفر (۴/۱ درصد) بودند. ۲۶ نفر (۵/۴ درصد) نیز مدرک تحصیلی خود را مشخص نکرده بودند. از نقطه نظر سوابق خدمتی نتایج داده‌های موجود حاکی از آن بود که تعداد معلمان دارای سابقه زیر ۵ سال، ۲۴ نفر (۴/۹۵ درصد)، ۶ تا ۱۰ سال، ۳۵ نفر (۷/۲۳ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۵ نفر (۹/۲۴ درصد)، ۱۶ تا ۲۰ سال، ۹۵ نفر (۱۹/۵۹ درصد)، ۲۱ تا ۲۵ سال، ۱۵۹ نفر (۳۲/۷۹ درصد) و ۲۶ و بالاتر، ۶۷ نفر (۱۳/۸۲ درصد) بود. از نظر جنسیتی، شاخص آماری فراوانی نشان داد ۱۶۴ نفر (۳۳/۸ درصد) از نمونه دارای جنسیت مرد و ۳۲۱ نفر (۶۶/۲) زن بودند.

داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین نوآوری سازمانی مدارس هیأت امنایی ۶۴/۴۹±۶/۶۹ است در حالی‌که این میانگین در مدارس عادی ۶۸/۰۲±۸/۰۴ به دست آمد.

1- Ettlie & O'Keefe

www.SID.ir

Archive of SID

کمترین نمره نوآوری در مدارس هیأت امنایی ۵۲ و بیشترین نمره ۸۶ برآورد شد. در مدارس عادی کمترین نمره ۴۹ و بیشترین ۸۶ به دست آمد.

جدول ۲. آماره‌های مربوط به نوآوری سازمانی مدارس عادی و هیأت امنایی

نوع مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
هیأت امنایی	۲۳۹	۶۸/۴۹	۶/۶۹	۵۲	۸۶
عادی	۲۴۶	۶۸/۰۲	۸/۰۴	۴۹	۸۶

آماره‌های مربوط به سلامت سازمانی مدارس عادی و هیأت امنایی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. آماره‌های مربوط به سلامت سازمانی مدارس عادی و هیأت امنایی

نوع مدرسه	سلامت سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
هیأت امنایی	نهادی	۲۳۹	۲۲/۶۵	۲/۹۶	۱۴	۳۰
	اداری		۶۰/۱۶	۹/۵۵	۳۲	۷۶
	فنی		۵۰/۱۳	۷/۸۱	۳۲	۶۴
	کل		۱۳۲/۹۵	۱۸/۴۶	۸۱	۱۶۵
عادی	نهادی	۲۴۶	۲۲/۴۲	۲/۸۵	۱۴	۳۱
	اداری		۵۷/۸۹	۹/۷۵	۲۴	۶۰
	فنی		۴۸/۵۱	۷/۹۱	۲۵	۶۴
	کل		۱۲۸/۸۲	۱۸/۴	۷۲	۱۶۷

داده‌های جدول ۴-۸ حاکی از آن است که میانگین سلامت سازمانی مدارس هیأت امنایی در بعد نهادی ۲۲/۶۵±۲/۹۶، اداری ۶۰/۱۶±۹/۵۵ و فنی ۵۰/۱۳±۷/۸۱ است. میانگین نمره کل سلامت سازمانی در این مدارس ۱۳۲/۹۵±۱۸/۴۶ به دست آمد. کمینه نمره سلامت سازمانی در مدارس هیأت امنایی ۸۱ و بیشینه نمره ۱۶۵ بود. در مدارس عادی میانگین سلامت سازمانی در بعد نهادی ۲۲/۴۲±۲/۸۵، در بعد اداری ۵۷/۸۹±۹/۷۵ و فنی ۴۸/۵۱±۷/۹۱ به دست آمد. میانگین نمره کل سلامت سازمانی در این مدارس ۱۲۸/۸۲±۱۸/۴ بود. کمینه نمره سلامت سازمانی در مدارس عادی ۷۲ و بیشینه نمره ۱۶۷ برآورد شد.

جدول ۴، آماره‌های مربوط به رضایت شغلی مدارس عادی و هیأت امنایی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. آماره‌های مربوط به رضایت شغلی مدارس عادی و هیأت امنایی

نوع مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
هیأت امنایی	۲۳۹	۶۹/۹۰	۱۰/۴۸	۲۶	۹۳
عادی	۲۴۶	۶۸/۵۰	۱۱/۳۶	۳۲	۹۱

www.SID.ir

Archive of SID

بـر اسـاس داده‌هـای جـدول ۳، میـانگین رضـایت شـغلی معلمـان مـدارس هیـأت امنـایی ۱۰/۴۸±۶۹/۹۰ است در حالی‌که این میانگین در مدارس عادی ۱۱/۳۶±۶۸/۵۰ بـه دسـت آمـد. کمترین نمره رضایت شغلی در مدارس هیأت امنایی ۲۶ و بیشترین نمره ۹۳ برآورد شد.

نتایج حاصل از محاسبه میزان کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس هیأت امنایی و عادی در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. آماره‌های مربوط به ابعاد کیفیت آموزشی و پرورشی مدارس عادی و هیأت امنایی

نوع مدرسه	کیفیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
هیأت امنایی	عملکرد مدیر	۲۳۹	۳۸/۶۸	۶/۱۶	۱۹	۴۵
	عملکرد دبیران		۳۷/۶۸	۵/۶۳	۲۳	۴۵
	امکانات موجود		۳۶/۵۳	۶/۵۳	۱۹	۴۵
	امور آموزشی		۴۵/۳۳	۷/۰۷	۲۷	۵۵
	امور بهداشتی		۱۲/۱۳	۲/۴۱	۶	۱۵
	امور مشاوره		۲۸/۷۶	۵/۲۷	۱۴	۳۵
	امور پرورشی		۵۰/۱۲	۷/۹۸	۲۸	۶۰
	کل		۲۴۹/۲۴	۳۷/۸۲	۱۴۷	۳۰۰
عادی	عملکرد مدیر	۲۴۶	۳۷/۴۲	۶/۵۳	۱۷	۴۵
	عملکرد دبیران		۳۶/۳۵	۶/۳	۱۶	۴۵
	امکانات موجود		۳۴/۵۷	۶/۵۶	۱۵	۴۵
	امور آموزشی		۴۲/۸۷	۷/۷۳	۲۰	۵۵
	امور بهداشتی		۱۱/۴۸	۲/۸	۳	۱۵
	امور مشاوره		۲۷/۶۹	۵/۳۵	۱۰	۳۵
	امور پرورشی		۴۷/۳۴	۸/۷	۲۵	۶۰
	کل		۲۳۷/۷۳	۳۹/۶	۱۱۳	۳۰۰

اطلاعات موجود در جدول ۴-۱۲ نشان می‌دهد در مدارس هیأت امنایی، کیفیت ابعاد آموزشی و پرورشی بدین شرح است: در بعد عملکرد مدیر میانگین ۶/۱۶±۳۸/۶۸، عملکرد دبیران ۵/۶۳±۳۷/۶۸، میزان امکانات موجود ۶/۵۳±۳۶/۵۳، امور آموزشی ۷/۰۷±۴۵/۳۳، امور بهداشتی ۲/۴۱±۱۲/۱۳، امور مشاوره ۵/۲۷±۲۸/۷۶ و در امور پرورشی میانگین ۷/۹۸±۵۰/۱۲ به دست آمد. در کل میزان اثربخشی مدارس هیأت امنایی در بعد کیفیت آموزشی و پرورشی ۳۷/۸۲±۲۴۹/۲۴ به دست آمد. از طرف دیگر در مدارس عادی، کیفیت ابعاد آموزشی و پرورشی بدین شرح به دست آمد: در بعد عملکرد مدیر میانگین ۶/۵۳±۳۷/۴۲، عملکرد دبیران ۶/۳±۳۶/۳۵، میزان امکانات موجود ۶/۵۶±۳۴/۵۷، امور آموزشی ۷/۷۳±۴۲/۸۷، امور بهداشتی ۲/۸±۱۱/۴۸، امور مشاوره ۵/۳۵±۲۷/۶۹ و در امور پرورشی میانگین ۸/۷±۴۷/۳۴ به دست آمد. در کل میزان اثربخشی مدارس عادی در بعد کیفیت آموزشی و پرورشی ۳۹/۶±۲۳۷/۷۳ بود.

www.SID.ir

Archive of SID

سؤال ۱ پژوهش: آیا بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد نوآوری سازمانی تفاوت وجود دارد؟

برای پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای آزمون t مستقل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل (عادی و هیأت امنایی) در متغیر نوآوری سازمانی

آزمون لون		آزمون t برای مقایسه میانگین ها				
F	*p*-value	مقدار t	df	*p*-value	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد میانگین
۶/۵۳	۰/۰۱	۰/۷	۴۷۱/۸۷	۰/۴۸	۰/۴۷	۰/۶۷

برای بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها از آزمون لون (F تست) استفاده شد. با توجه به داده‌های موجود در جدول ۵ نتایج این آزمون نشان داد مقدار F=۶/۵۳ در سطح p=۰/۰۱ معنادار است. این نتیجه به معنای عدم وجود و برقراری مفروضه همگنی واریانس‌های دو نوع مدرسه است. بر اساس اطلاعات موجود در جدول ۵، مقدار t=۰/۷ در سطح p=۰/۴۸ نشان داد که بین دو مدرسه عادی و هیأت امنایی در موضوع نوآوری سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اثربخشی مدرسه تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی میانگین ۶۸/۴۹ در بعد نوآوری در مدارس هیأت امنایی با میانگین ۶۸/۰۲ همین بعد در مدارس عادی با هم تفاوت ندارند.

سؤال ۲ پژوهش: آیا بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد سلامت سازمانی تفاوت وجود دارد؟

از آزمون t گروه‌های مستقل برای پاسخ‌گویی و قضاوت درباره این سؤال استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل (عادی و هیأت امنایی) در متغیر سلامت سازمانی

ابعاد	آزمون لون		آزمون t برای مقایسه میانگین ها				
	F	*p*-value	مقدار t	df	*p*-value	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد میانگین
نهادی	۱/۴۹	۰/۲۲	۰/۸۵	۴۸۳	۰/۴	۰/۲۲	۰/۲۶
اداری	۰/۱۵	۰/۷	۲/۶	۴۸۳	۰/۰۱	۲/۲۸	۰/۸۸
فنی	۰/۰۰۵	۰/۹۵	۲/۷۷	۴۸۳	۰/۰۲	۱/۶۲	۰/۷۱
کل	۰/۰۰۱	۰/۹۹	۲/۴۶	۴۸۳	۰/۰۱	۴/۱۳	۱/۶۷

سلامت سازمانی دارای سه بعد است: نهادی، اداری و فنی. در بعد نهادی، مقدار t=۰/۸۵ در سطح p<۰/۰۵ نشان داد که بین دو مدرسه از نظر بعد نهادی سلامت سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد و هر دو نوع مدارس از این نظر با هم برابرند. در بعد اداری مقدار t=۲/۶ در سطح p<۰/۰۵ نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین مدارس هیأت امنایی و عادی از نظر بعد اداری سلامت سازمانی است. بر اساس میانگین‌های به دست آمده میانگین بعد اداری مدارس هیأت امنایی ۶۰/۱۶ و مدارس عادی

www.SID.ir

Archive of SID

۵۷/۸۹ می‌توان گفت مدارس هیأت امنایی به طور معناداری سلامت سازمانی‌شان در بعد اداری بالاتر از مدارس عادی است. در بعد فنی مقدار t=۲/۷۷ در سطح $p<۰/۰۵$ نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین مدارس هیأت امنایی و عادی از نظر بعد فنی سلامت سازمانی است. به عبارتی میانگین سلامت فنی مدارس هیأت امنایی (۵۰/۱۳) بالاتر از مدارس عادی (۴۸/۵۱) است. در کل، متغیر سلامت سازمانی نیز مورد آزمون قرار گرفت. مقدار t=۲/۴۶ در سطح $p<۰/۰۵$ نشان داد که بین دو مدرسه از نظر سلامت سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس میانگین‌های موجود، میانگین سلامت سازمانی مدارس هیأت امنایی و عادی به ترتیب ۱۳۲/۹۵ و ۱۲۸/۸۲ بود. از این رو می‌توان استنباط نمود که سلامت سازمانی مدارس هیأت امنایی بالاتر از مدارس عادی است.

سؤال ۳ پژوهش: آیا بین اثربخشی مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد رضایت شغلی تفاوت وجود دارد؟

برای پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل (عادی و هیأت امنایی) در متغیر رضایت شغلی

آزمون لون		آزمون t برای مقایسه میانگین ها				
F	*p*-value	مقدار t	df	*p*-value	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد میانگین
۲/۳	۰/۱۳	۰/۴	۴۸۳	۰/۶۹	۰/۴	۰/۹۹

براساس اطلاعات موجود در جدول ۷، مقدار t=۰/۴ در سطح $p=۰/۶۹$ حاکی از آن است که بین دو مدرسه عادی و هیأت امنایی در موضوع رضایت شغلی معلمان به عنوان یکی از مؤلفه‌های اثربخشی مدرسه تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی میانگین ۶۹/۹۰ در بعد نوآوری در مدارس هیأت امنایی با میانگین ۶۸/۵۰ همین بُعد در مدارس عادی تفاوتی ندارند و میزان اختلاف ۰/۴ ناشی از خطا است. از این رو فرضیه مربوط به وجود تفاوت بین مدارس عادی و هیأت امنایی در مؤلفه رضایت شغلی رد می‌شود.

سؤال ۴ پژوهش: آیا بین اثربخشی مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد کیفیت امور آموزشی و پرورشی تفاوت وجود دارد؟

از آزمون t گروه‌های مستقل برای پاسخ‌گویی به این سؤال استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل (عادی و هیأت امنایی) در کیفیت آموزشی و پرورشی

ابعاد	آزمون لون		آزمون t برای مقایسه میانگین ها				
	F	*p*-value	مقدار t	df	*p*-value	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد میانگین
عملکرد مدیر	۰/۲۸	۰/۶	۲/۱۸	۴۸۳	۰/۰۳	۱/۲۵	۰/۵۸

www.SID.ir

Archive of SID

عملکرد دبیران	۳/۱۳	۰/۰۸	۲/۴۵	۴۸۳	۰/۰۱	۱/۳۳	۰/۵۴
امکانات	۰/۳۴	۰/۵۶	۳/۳	۴۸۳	۰/۰۰۱	۱/۹۶	۰/۵۹
امور آموزشی	۰/۸	۰/۳۷	۳/۶۶	۴۸۳	۰/۰۰۱	۲/۴۶	۰/۶۷
امور بهداشتی	۵/۴۶	۰/۰۲	۲/۷۳	۴۷۶/۲	۰/۰۰۶	۰/۶۵	۰/۲۴
امور مشاوره	۰/۰۹	۰/۷۷	۲/۲۳	۴۸۳	۰/۰۳	۱/۰۷	۰/۴۸
امور پرورشی	۲/۲۵	۰/۱۳	۳/۶۵	۴۸۳	۰/۰۰۱	۲/۷۷	۰/۷۶
کل	۰/۳۲	۰/۵۷	۳/۲۷	۴۸۳	۰/۰۰۱	۱۱/۵۰	۳/۵۲

کیفیت امور آموزشی و پرورشی هفت بعد داشت. در بُعد عملکرد مدیر، مقدار t=۲/۱۸ در سطح $p<۰/۰۵$ نشان دهنده آن است که بین دو نوع مدرسه عادی و هیأت امنایی از نظر بعد عملکرد مدیر تفاوت معنادار وجود دارد. بر اساس میانگین‌های به دست‌آمده، می‌توان گفت عملکرد مدیران مدارس هیأت امنایی (۳۸/۶۸) بالاتر از عملکرد مدیران مدارس عادی (۳۷/۴۲) است و این اختلاف از نظر آماری معنادار است.. مقدار t=۲/۴۵ در سطح $p<۰/۰۵$ بیانگر آن است که عملکرد دبیران در مدارس عادی و هیأت امنایی با هم تفاوت معنادار دارد. میانگین‌های دو گروه نشان می‌دهد در مدارس هیأت امنایی با میانگین عملکرد ۳۷/۶۸ دبیران وضعیت بهتری نسبت به مدارس عادی با میانگین عملکرد ۳۶/۳۵ دارد. لذا می‌توان گفت عملکرد دبیران مدارس هیأت امنایی بالاتر از مدارس عادی است. وضعیت امکانات موجود، بعد دیگری از کیفیت آموزشی و پرورشی است. مقدار t=۳/۳ در سطح $p<۰/۰۵$ نشان دهنده آن است که بین دو نوع مدرسه عادی و هیأت امنایی از نظر امکانات موجود تفاوت معنادار وجود دارد. بر اساس میانگین‌های به دست‌آمده می‌توان گفت وضعیت امکانات موجود در مدارس هیأت امنایی (۳۶/۵۳) بالاتر از عملکرد مدیران مدارس عادی (۳۴/۵۷) است و این اختلاف از نظر آماری معنادار است. مؤلفه‌ی دیگر کیفیت آموزشی و پرورشی، امور مربوط به آموزش است. در این مؤلفه، مقدار t=۳/۶۶ در سطح $p<۰/۰۵$ بیانگر آن است که امور آموزشی در مدارس عادی و هیأت امنایی با هم تفاوت معنادار دارد. میانگین‌های دو گروه نشان می‌دهد در مدارس هیأت امنایی میانگین امور آموزشی، ۴۵/۳۳ و در مدارس عادی میانگین ۴۲/۸۷ برقرار است. بر این اساس می‌توان استنباط کرد که وضعیت امور آموزشی مدارس هیأت امنایی بالاتر از مدارس عادی است. در بُعد امور بهداشتی مدارس، مقدار t=۲/۷۳ در سطح $p<۰/۰۵$ نشان دهنده آن است که بین دو نوع مدرسه عادی و هیأت امنایی از نظر امور بهداشتی تفاوت معنادار وجود دارد. بر اساس میانگین‌های به دست‌آمده در جدول ۴-۱۳ می‌توان گفت وضعیت امور بهداشتی مدارس هیأت امنایی (۱۲/۱۳) بالاتر مدارس عادی (۱۱/۴۸) است و این اختلاف از نظر آماری معنادار است. مؤلفه‌ی دیگر کیفیت آموزشی و پرورشی، امور مشاوره‌ای است. در این مؤلفه، ممقدار t=۲/۲۳ در سطح $p<۰/۰۵$ بیانگر آن است که وضعیت امور مشاوره‌ای در مدارس عادی و

www.SID.ir

Archive of SID

هیأت امنایی با هم تفاوت معنادار دارد. میانگین‌های دو گروه نشان می‌دهد در مدارس هیأت امنایی میانگین امور مشاوره‌ای، ۲۸/۷۶ و در مدارس عادی میانگین ۲۷/۶۹ برقرار است. بر این اساس می‌توان استنباط کرد که وضعیت امور مشاوره‌ای مدارس هیأت امنایی بالاتر از مدارس عادی است. وضعیت امور پرورشی، بعد دیگری از کیفیت آموزشی و پرورشی است. مقدار t=۳/۶۵ در سطح $p<۰/۰۵$ نشان دهنده آن است که بین دو نوع مدرسه عادی و هیأت امنایی از نظر وضعیت و کیفیت امور پرورشی تفاوت معنادار وجود دارد. بر اساس میانگین‌های به دست‌آمده می‌توان گفت کیفیت امور پرورشی در مدارس هیأت امنایی (۵۰/۱۲) بالاتر از مدارس عادی (۴۷/۳۴) است و این اختلاف از نظر آماری معنادار است.

از مجموع ابعاد هفت‌گانه مذکور، نمره کلی کیفیت امور آموزشی و پرورشی به دست آمد. از این دیدگاه، مقدار F آزمون لون (۰/۳۲) در سطح $p=۰/۵۷$ حاکی از برقراری مفروضه همگنی واریانس‌هاست. مقدار t=۳۲/۲۷ در سطح $p<۰/۰۵$ بیانگر آن است که وضعیت کلی کیفیت امور آموزشی و پرورشی در مدارس عادی و هیأت امنایی با هم تفاوت معنادار دارد. میانگین‌های دو گروه نشان می‌دهد در مدارس هیأت امنایی میانگین به دست‌آمده، ۲۴۹/۲۴ و در مدارس عادی میانگین ۲۳۷/۷۳ برقرار است. بر این اساس می‌توان استنباط کرد که وضعیت کلی کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس هیأت امنایی بالاتر از مدارس عادی است.

سؤال ۵ پژوهش: آیا بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بعد نوآوری سازمانی بـه لحـاظ مقطع تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

در پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون تحلیل واریانس دوطرفه بین‌آزمودنی‌ها استفاده شد. دلیل استفاده از این آزمون آن است که دو عامل داریم: مدرسه با دو سطح (عادی و هیأت امنایی) و مقطع تحصیلی با سه سطح (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) که از نظر یک متغیر کمی پیوسته یعنی نوآوری سازمانی با هم مقایسه می‌شوند. علت بین‌آزمودنی‌بودن نیز این است که دو مدرسه و نیز مقاطع تحصیلی از نظر استقلال، مستقل از هم هستند. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در جدول‌های ۱۰، ۱۱، ۱۲ نشان داده شده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون لون برای بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها در سؤال ۵ پژوهش

مقدار F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	*p*-value
۱/۵۶	۵	۴۷۹	۰/۱۷

داده‌های موجود در جدول ۱۰ حاکی از آن است که مقدار F=۱/۵۶ با درجات آزادی ۵ و ۴۷۹ در سطح $p=۰/۱۷$ معنادار نیست. از این رو مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است و می‌توان تحلیل واریانس را انجام داد.

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۱۱. آزمون اثرات بین‌آزمودنی مدرسه و مقطع تحصیلی در متغیر نوآوری سازمانی

منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	*p*-value	مجذور اتای تفکیکی
شیب	۲۱۰۵۹۰۹/۲	۱	۲۱۰۵۹۰۹/۲۳	۳۹۳۲۸/۷۷	۰/۰۰۱	۰/۹۹
مدرسه	۵۴/۹۵	۱	۵۴/۹۵	۱/۰۳	۰/۳۱	۰/۰۰۲
مقطع	۶۴۴/۲۷	۲	۳۲۲/۱۳	۶/۰۲	۰/۰۰۳	۰/۰۲۵
مقطع × مدرسه	۱۸۸/۲۷	۲	۹۴/۱۴	۱/۷۶	۰/۱۷	۰/۰۰۷
خطا	۲۵۶۴۸/۶۷	۴۷۹	۵۳/۵۵	-	-	-
کل	۲۲۸۵۸۴۰/۷۵	۴۸۵	-	-	-	-

داده‌های موجود در جدول ۱۱ بیانگر آن است که در عامل مدرسه مقدار $F=۱/۰۳$ با درجه آزادی ۱ در سطح $p<۰/۰۵$ تفاوتی از نظر نوآوری سازمانی وجود ندارد. این نتیجه در سؤال ۵ پژوهش نیز تأیید شده است. در عامل دوره، مقدار $F=۶/۰۲$ نشان‌دهنده آن است که از لحاظ نوآوری سازمانی بین مقاطع تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد ($p<۰/۰۵$). رابطه متقابل مقاطع تحصیلی و نوع مدرسه با مقدار $F=۱/۷۶$ و درجه آزادی ۲ معنادار نشد ($p=۰/۱۷$). به منظور تعیین میزان تفاوت مقاطع تحصیلی در متغیر نوآوری سازمانی از آزمون پسین بونفرونی استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱۲ ارائه شده است.

جدول ۱۲. نتایج آزمون بونفرونی در عامل مقطع تحصیلی و نوآوری سازمانی

مقاطع	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	*p*-value
ابتدایی- راهنمایی	۱/۰۵	۰/۷۹	۰/۵۵
ابتدایی- متوسطه	۲/۸۵	۰/۸۲	۰/۰۰۲
راهنمایی- متوسطه	۱/۸۱	۰/۹	۰/۱۴
میانگین نوآوری سازمانی← ابتدایی: ۶۹/۲۹؛ راهنمایی: ۶۸/۲۴؛ و متوسطه: ۶۶/۴۴			

بر اساس داده‌های جدول ۱۲ اختلاف نوآوری سازمانی مدارس ابتدایی و راهنمایی با مقدار ۱/۰۵ معنادار نشد ($p=۰/۵۵$). هم‌چنین اختلاف نوآوری سازمانی مدارس راهنمایی و متوسطه با مقدار ۱/۸۱ نیز معنادار نشد. تنها تفاوت معنادار بین مدارس ابتدایی و متوسطه مشاهده شد. این تفاوت ۲/۸۵ نمره بود که در سطح $p<۰/۰۵$ معنادار به دست آمد. بر اساس میانگین‌های به دست‌آمده نوآوری سازمانی مدارس ابتدایی با مقدار ۶۹/۲۹ بالاتر از مدارس متوسطه با مقدار ۶۶/۴۴ قرار دارد و این اختلاف معنادار است. از این رو می‌توان گفت مدارس ابتدایی نوآوری سازمانی بالاتری نسبت به مدارس متوسطه دارند.

سؤال ۶پژوهش: آیا بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد سلامت سازمانی به لحاظ مقطع تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

www.SID.ir

Archive of SID

در پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون تحلیل واریانس دوطرفه بین‌آزمودنی‌ها استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای این آزمون در جدول‌های ۱۳، ۱۴ و ۱۵ نشان داده شده است.

جدول ۱۳. نتایج آزمون لون برای بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها در سؤال ۶ پژوهش

مقدار F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	*p*-value
۰/۵۸	۵	۴۷۹	۰/۷۱

داده‌های موجود در جدول ۱۳ حاکی از آن است که مقدار F=۰/۵۸ با درجات آزادی ۵ و ۴۷۹ در سطح p=۰/۷۱ معنادار نیست. از این رو مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است و می‌توان تحلیل واریانس را انجام داد.

جدول ۱۴. آزمون اثرات بین‌آزمودنی مدرسه و مقطع تحصیلی در متغیر سلامت سازمانی

منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	*p*-value	مجذور اتای تفکیکی
شیب	۷۶۶۱۶۷۱/۰۹	۱	۷۶۶۱۶۷۱/۰۹	۲۴۲۸۱/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۹۸
مدرسه	۱۳۱۵/۹۳	۱	۱۳۱۵/۹۳	۴/۱۷	۰/۰۴	۰/۰۰۹
مقطع	۱۱۶۷۸/۷۶	۲	۵۸۳۹/۳۸	۱۸/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۰۷۲
مقطع × مدرسه	۱۳۰۰/۲۷	۲	۶۵۰/۱۴	۲/۰۶	۰/۱۳	۰/۰۰۹
خطا	۱۵۱۱۴۰/۳۶	۴۷۹	۳۱۵/۵۳	-	-	-
کل	۸۴۷۱۲۸۴/۷۵	۴۸۵	-	-	-	-

داده‌های موجود در جدول ۱۴ بیانگر آن است که در عامل مدرسه مقدار F=۴/۱۷ با درجه آزادی ۱ در سطح p<۰/۰۵ تفاوتی از نظر سلامت سازمانی وجود دارد. این نتیجه در سؤال ۶ پژوهش نیز تأیید شده است. در عامل مقطع، مقدار F=۱۸/۵۱ نشان‌دهنده آن است که از لحاظ سلامت سازمانی بین مقاطع تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد (p<۰/۰۵). رابطه متقابل مقاطع تحصیلی و نوع مدرسه با مقدار F=۲/۰۶ و درجه آزادی ۲ معنادار نشد (p=۰/۱۳). به منظور تعیین میزان تفاوت مقاطع تحصیلی در متغیر سلامت سازمانی از آزمون پسین بونفرونی استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱۵ ارائه شده است.

جدول ۱۵. نتایج آزمون بونفرونی در عامل مقطع تحصیلی و نوآوری سازمانی

مقاطع	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	*p*-value
ابتدایی- راهنمایی	۵/۶۶	۱/۹۱	۰/۰۱
ابتدایی- متوسطه	۱۲/۰۶	۲	۰/۰۰۱
راهنمایی- متوسطه	۶/۴۱	۲/۱۹	۰/۰۱
میانگین سلامت سازمانی← ابتدایی: ۱۳۵/۵۹؛ راهنمایی: ۱۲۹/۹۴؛ و متوسطه: ۱۲۳/۵۳			

بر اساس داده‌های جدول ۱۵ اختلاف سلامت سازمانی مدارس ابتدایی و راهنمایی با مقدار ۵/۶۶ معنادار شد (p<۰/۰۵). بر اساس میانگین‌های ارائه شده در جدول، سلامت سازمانی مدارس ابتدایی

www.SID.ir

Archive of SID

با میانگین ۱۳۵/۵۹ بالاتر از سلامت سازمانی مدارس راهنمایی با میانگین ۱۲۹/۹۴ است. اختلاف سلامت سازمانی مدارس ابتدایی و متوسطه با مقدار ۱۲/۰۶ نیز معنادار است (p<۰/۰۵). با توجه به میانگین‌های به دست‌آمده، سلامت سازمانی مدارس ابتدایی با مقدار ۱۳۵/۵۹ بالاتر از سلامت سازمانی مدارس متوسطه با مقدار ۱۲۳/۵۳ است. تفاوت معناداری نیز بین مدارس راهنمایی و متوسطه در متغیر سلامت سازمانی مشاهده شد. این تفاوت ۶/۴۱ نمره بود که در سطح p<۰/۰۵ معنادار به دست آمد. بر اساس میانگین‌های به دست‌آمده سلامت سازمانی مدارس راهنمایی با مقدار ۱۲۹/۹۴ بالاتر از مدارس متوسطه با مقدار ۱۲۳/۵۳ است. از این رو می‌توان گفت با افزایش مقطع تحصیلی سلامت سازمانی کاهش می‌یابد.

سؤال ۷ پژوهش: آیا بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد رضایت شغلی به لحاظ مقطع تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل واریانس دوطرفه بین‌آزمودنی‌ها این آزمون در جدول‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸ نشان داده شده است.

جدول ۱۶. نتایج آزمون لون برای بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها در سؤال ۷ پژوهش

مقدار F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	p-value
۰/۰۰۱	۵	۴۷۹	۰/۴۳

داده‌های موجود در جدول ۱۶ حاکی از آن است که مقدار F=۰/۰۰۱ با درجات آزادی ۵ و ۴۷۹ در سطح p=۰/۴۳ معنادار نیست. از این رو مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است و می‌توان تحلیل واریانس را انجام داد.

جدول ۱۷. آزمون اثرات بین‌آزمودنی مدرسه و مقطع تحصیلی در متغیر رضایت شغلی

منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p-value	مجذور اتای تفکیکی
شیب	۲۱۷۴۹۹۳/۴۲	۱	۲۱۷۴۹۹۳/۴۲	۱۸۹۸۳/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۹۸
مدرسه	۱۷/۲۱	۱	۱۷/۲۱	۰/۱۵	۰/۷	۰/۰۰۹
مقطع	۲۷۴۰/۸۲	۲	۱۳۷۰/۴۱	۱۱/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۰۷۲
مقطع × مدرسه	۱۳۶/۷	۲	۶۸/۳۵	۰/۶	۰/۵۵	۰/۰۰۹
خطا	۵۴۸۷۹/۷۵	۴۷۹	۱۱۴/۵۷	-	-	-
کل	۲۴۱۳۹۴۱/۲۵	۴۸۵	-	-	-	-

داده‌های موجود در جدول ۱۷ نشان می‌دهد در عامل مدرسه مقدار F=۰/۱۵ با درجه آزادی ۱ در سطح p<۰/۰۵ تفاوتی از نظر رضایت شغلی معلمان وجود ندارد. این نتیجه در تأیید یافته‌های سؤال ۷ است. در عامل مقطع، مقدار F=۱۱/۹۶ نشان‌دهنده آن است که از لحاظ رضایت شغلی بین مقاطع تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد (p<۰/۰۵). رابطه متقابل مقاطع تحصیلی و نوع مدرسه با مقدار

www.SID.ir

Archive of SID

F=۰/۶ و درجه آزادی ۲ معنادار نشد (p=۰/۵۵). به منظور تعیین میزان تفاوت مقاطع تحصیلی در متغیر رضایت شغلی از آزمون پسین بونفرونی استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱۸ ارائه شده است.

جدول ۱۸. نتایج آزمون بونفرونی در عامل مقطع تحصیلی و رضایت شغلی

مقاطع	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	*p*-value
ابتدایی- راهنمایی	۴/۳۲	۱/۱۵	۰/۰۰۱
ابتدایی- متوسطه	۵/۲	۱/۲	۰/۰۰۱
راهنمایی- متوسطه	۰/۸۹	۱/۳۲	۰/۰۹۹
میانگین رضایت شغلی← ابتدایی: ۷۲/۲۷؛ راهنمایی: ۶۷/۹۵؛ و متوسطه: ۶۷/۰۷			

بر اساس داده‌های جدول ۱۸ اختلاف رضایت شغلی مدارس ابتدایی و راهنمایی با مقدار ۴/۳۲ معنادار شد (p<۰/۰۵). بر اساس میانگین‌های ارائه شده در جدول، رضایت شغلی معلمان ابتدایی با میانگین ۷۲/۲۷ بالاتر از رضایت شغلی معلمان راهنمایی با میانگین ۶۷/۹۵ است. اختلاف رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه نیز با مقدار ۵/۲ معنادار است (p<۰/۰۵). با توجه به میانگین‌های به‌دست‌آمده، رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی با مقدار ۷۲/۲۷ بالاتر از رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه با مقدار ۶۷/۰۷ است. تفاوت معناداری بین معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه در متغیر رضایت شغلی مشاهده نشد.

سؤال ۸ پژوهش: آیا بین اثربخشی مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد کیفیت امور آموزشی و پرورشی به لحاظ مقطع تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل واریانس دوطرفه بین‌آزمودنی‌ها در جدول‌های ۱۹، ۲۰ و ۲۱ نشان داده شده است.

جدول ۱۹. نتایج آزمون لون برای بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها در سؤال ۸ پژوهش

مقدار F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	*p*-value
۱/۴۶	۵	۴۷۹	۰/۲

داده‌های موجود در جدول ۱۹ حاکی از آن است که مقدار F=۱/۴۶ با درجات آزادی ۵ و ۴۷۹ در سطح p=۰/۲ معنادار نیست. از این رو مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است و می‌توان تحلیل واریانس را انجام داد.

جدول ۲۰. آزمون اثرات بین‌آزمودنی مدرسه و مقطع تحصیلی در متغیر کیفیت آموزش و پرورشی

منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	*p*-value	مجذور اتای تفکیکی
شیب	۲۶۳۱۳۸۵۱/۸۷	۱	۲۶۳۱۳۸۵۱/۸۷	۱۹۹۰۰/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۹۸
مدرسه	۱۲۱۴۸/۳۱	۱	۱۲۱۴۸/۳۱	۹/۱۹	۰/۰۰۳	۰/۰۲
مقطع	۸۴۸۲۷/۸۳	۲	۴۲۴۱۳/۹۲	۳۲/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۱۲

www.SID.ir

Archive of SID

مقطع × مدرسه	۶۸۰۵/۶	۲	۳۴۰۲/۸	۲/۵۷	۰/۰۸	۰/۰۱۱
خطا	/۰۶ ۶۳۳۳۵۴	۴ ۷۹	۱۳۲۲/۲۴	-	-	-
کل	/۱۴ ۲۹۴۷۴۶۲۷	۴ ۸۵	-	-	-	-

داده‌های موجود در جدول ۲۰ نشان می‌دهد در عامل مدرسه مقدار F=۹/۱۹ با درجه آزادی ۱ در سطح $p<۰/۰۵$ از نظر کیفیت امور آموزشی و پرورشی وجود دارد. این نتیجه در تأیید یافته‌های سؤال ۸ است. در عامل مقطع نیز مقدار F=۳۲/۰۸ نشان‌دهنده آن است که از لحاظ کیفیت امور آموزشی و پرورشی بین مقاطع تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد ($p<۰/۰۵$). رابطه متقابل مقاطع تحصیلی و نوع مدرسه با مقدار F=۲/۵۷ و درجه آزادی ۲ معنادار نشد ($p=۰/۰۸$). به منظور تعیین میزان تفاوت مقاطع تحصیلی در متغیر کیفیت امور آموزشی و پرورشی از آزمون پسین بونفرونی استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲۱ ارائه شده است.

جدول ۲۱. نتایج آزمون بونفرونی در عامل مقطع تحصیلی و کیفیت امور آموزشی و پرورشی

مقاطع	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	*p*-value
ابتدایی- راهنمایی	۱۳/۰۸	۳/۹۲	۰/۰۰۳
ابتدایی- متوسطه	۳۲/۷۳	۴/۰۹	۰/۰۰۱
راهنمایی- متوسطه	۱۹/۶۵	۴/۴۹	۰/۰۰۱
میانگین کیفیت امور آموزشی و پرورشی ← ابتدایی: ۲۵۵/۶۱؛ راهنمایی: ۲۴۲/۵۳؛ و متوسطه: ۲۲۲/۸۸			

بر اساس داده‌های جدول ۲۱ اختلاف کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس ابتدایی و راهنمایی با مقدار ۱۳/۰۸ معنادار شد ($p<۰/۰۵$). بر اساس میانگین‌های ارائه شده در جدول، کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس ابتدایی با میانگین ۲۵۵/۶۱ بالاتر از کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس راهنمایی با میانگین ۲۴۲/۵۳ است. اختلاف کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس ابتدایی و متوسطه نیز با مقدار ۳۲/۷۳ معنادار شد ($p<۰/۰۵$). با توجه به میانگین‌های به‌دست‌آمده، کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس ابتدایی با مقدار ۷۲/۲۷ بالاتر از کیفیت مدارس متوسطه با مقدار ۶۷/۰۷ است. در مقایسه کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس راهنمایی و متوسطه نیز تفاوت معناداری مشاهده شد ($p<۰/۰۵$). در این مقایسه، مدارس راهنمایی با میانگین ۲۴۲/۵۳ بالاتر از مدارس متوسطه قرار داشتند که میانگینی برابر ۲۲۲/۸۸ به دست آورده بودند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در سال ۱۳۹۱ انجام گرفت. نتایج در راستای سؤال اول پژوهش نشان دادند بین دو مدرسه عادی و هیأت امنایی در موضوع نوآوری سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اثربخشی مدرسه تفاوت

www.SID.ir

Archive of SID

معناداری وجود ندارد. در پژوهش حسنی و سامری (۱۳۸۹) نوآوری سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه بررسی شده بود که در آنجا مدارس دخترانه نوآورتر بوده‌اند. در پژوهش‌های دیگر مانند زکی (۱۳۸۵ و ۱۳۸۳) نوآوری سازمانی فقط در مدارس دولتی مورد بررسی قرار گرفته بودند. با این وجود آن چه مسلم است نوآوری سازمانی در بلندمدت سازمان‌ها را به خلاقیت می‌رساند و اثر خود را نمایان می‌سازد (رضوانی و گرایلی‌نژاد، ۱۳۹۰). هم‌چنین نوآوری سازمانی دارای فرایندی است که مستلزم تغییر و به روزآوری ساختار، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی است. با این تفسیر بعید به نظر می‌رسد با عمر کم مدارس هیأت امنایی، نوآوری سازمانی تغییر محسوسی داشته باشد. نتایج پژوهش حاضر نیز مؤید همین موضوع است.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش نتایج تحقیق نشان داد در بعد سلامت اداری و فنی بین مدارس عادی و هیأت امنایی تفاوت معنادار وجود دارد و این تفاوت به نفع مدارس هیأت امنایی است اما در بعد نهادی تفاوت معناداری مشاهده نشد. در کل نیز سلامت سازمانی مدارس هیأت امنایی بالاتر بود. این نتیجه در تأیید نتایج تحقیق سلیمانی (۱۳۸۹) و مغایر با نتایج تحقیق سرمد (۱۳۸۹) است. بعد نهادی سلامت سازمانی بر این موضوع دلالت دارد که مدرسه در سازگاری با محیط خود تا چه حد تواناست به طوری که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های آموزشی خود را حفظ کند. آن طور که نتایج نشان می‌دهد مدارس هیأت امنایی در این زمینه با مدارس عادی تفاوتی ندارند. شاید یکی از علل کمبود هزینه‌های رفاهی و انگیزشی در سیستم پرداخت حقوق و مزایای کارکنان باشد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۰). علت دیگری می‌تواند کمبود منابع مالی برای انطباق با فناوری‌ها و تغییرات تکنولوژیک باشد.

سؤال سوم پژوهش مبنی بر تفاوت مدارس هیأت امنایی و عادی در بُعد رضایت شغلی بود. بر اساس اطلاعات موجود بین دو مدرسه عادی و هیأت امنایی در موضوع رضایت شغلی معلمان به عنوان یکی از مؤلفه‌های اثربخشی مدرسه تفاوت معناداری وجود نداشت. در پژوهش‌های رضی (۱۳۷۳) و کفاش (۱۳۷۶) تفاوت معناداری بین رضایت شغلی معلمان مدارس عادی و غیر انتفاعی وجود داشت. پژوهش‌های دیگر مانند عسکری (۱۳۸۲)، زکی (۱۳۸۳)، ساعتچی، قاسمی و نمازی (۱۳۸۷) رضایی و خلیل‌زاده (۱۳۸۸) و لئونارد (۲۰۰۲) چنین تفاوتی را نشان ندادند. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. ملاک رضایت شغلی، در برگیرنده چهار عامل پاداش، حقوق و شرایط ارتقا، زمینه شغلی یعنی شرایط و مزایای شغل، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و همچنین ویژگی‌های شغل یا حرفه است. از طرفی نظام آموزش و پرورش از نظر پرداخت حقوق و مزایا، پاداش و مزایای شغلی به طور یکسان عمل می‌کند لذا انتظار بر آن نیست که تفاوتی محسوس مشاهده شود.

www.SID.ir

Archive of SID

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش مبنی بر تفاوت مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد کیفیت امور آموزشی و پرورشی، نتایج نشان داد کیفیت امور آموزشی و پرورشی در بعد عملکرد مدیر، عملکرد دبیر، وضعیت امکانات موجود، امور آموزشی، امور بهداشتی، مشاوره و امور پرورشی در مدارس هیأت امنایی بالاتر از مدارس عادی است. در مجموع نیز وضعیت کلی کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس هیأت امنایی بالاتر از مدارس عادی بود. نتایج پژوهش-های دیگر متنوع بود. به طور مثال رضی (۱۳۷۳) نتیجه گرفت تجهیزات و امکانات موجود مدارس دولتی شهر اهواز بر مدارس غیر انتفاعی برتری دارد و دانش‌آموزان مدارس غیر انتفاعی رضایت بیشتری از کیفیت آموزشی داشته‌اند. کفاش (۱۳۷۶) نیز در پژوهش خود در شهر تهران نتیجه گرفت بین فضاها و امکانات آموزشی و پرورشی مدارس دولتی و غیر انتفاعی تفاوت وجود ندارد. از نظر امور آموزشی مدارس غیر انتفاعی وضعیت بهتری داشتند. از لحاظ امور پرورشی (داشتن نمازخانه) مدارس دولتی برتری داشتند. پژوهش سنجری و همکاران (۱۳۸۵) نشان داد عملکرد مدیران و دبیران مدارس غیر انتفاعی بهتر از مدارس عادی است. در زمینه میزان امکانات، بهداشت و خدمات مشاوره‌ای و امور پرورشی تفاوتی بین دبیرستان‌های غیر انتفاعی و عادی وجود نداشت. مدارس هیأت امنایی به علت داشتن دو ویژگی، انتظار عملکرد بهتری از آن-ها می‌رود. ویژگی‌های پاسخگویی به والدین و هیأت امنای مدرسه و دریافت وجوه جهت ارتقای کیفیت آموزشی و پرورشی می‌تواند دلایلی بر عملکرد بهینه این مدارس در زمینه کیفیت آموزشی و پرورشی باشد.

سؤال پنجم پژوهش عبارت بود از «آیا بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد نوآوری به لحاظ مقطع تحصیلی تفاوت وجود دارد». نتایج نشان داد در عامل مقطع تحصیلی به لحاظ نوآوری سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد. با اجرای آزمون‌های پسین مشخص شد اختلاف نوآوری سازمانی مدارس ابتدایی و راهنمایی و نیز مدارس راهنمایی و متوسطه معنادار نیست. تنها بین مدارس ابتدایی و متوسطه تفاوت معنادار مشاهده شد. اطلاعات دیداری نمودار نیز نشان داد وضعیت نوآوری سازمانی در مدارس عادی در مقاطع راهنمایی و متوسطه پایین‌تر از همین مدارس در بخش هیأت امنایی است. اما در مقطع ابتدایی وضعیت برعکس بود. میزان نوآوری سازمانی مدارس عادی ابتدایی بالاتر از مدارس هیأت امنایی بود. در نگاه کلی دوره ابتدایی نسبت به سایر دوره‌ها همواره دستخوش تغییر و تحول بوده است. تأکیدهای سازمان‌های بین‌المللی بر افزایش کیفیت و نوآوری در این دوره، مسئولان نظام‌های آموزشی را بر آن داشته تا بیش از سایر مقاطع نسبت به دوره ابتدایی نگاه ویژه‌ای داشته باشند. این نگاه ویژه منجر به تغییرات ساختاری در منابع آموزشی و به دنبال آن روی‌آوردن به روش‌های فعال تدریس و تفویض اختیار و عمل به

www.SID.ir

Archive of SID

معلم شده است. بر این اساس انتظار بر آن است که دوره ابتدایی نوآوری سازمانی بیشتری داشته باشد.

سؤال ششم پژوهش مربوط به تفاوت مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد سلامت سازمانی به لحاظ مقطع تحصیلی بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد در عامل مقطع تحصیلی از لحاظ سلامت سازمانی بین مقاطع تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد. این تفاوت بدین شرح بود: اختلاف سلامت سازمانی مدارس ابتدایی و راهنمایی معنادار بود و این تفاوت به نفع مدارس ابتدایی بود. اختلاف سلامت سازمانی مدارس ابتدایی و متوسطه نیز معنادار بود و این اختلاف به نفع مدارس ابتدایی بود. تفاوت معناداری نیز بین مدارس راهنمایی و متوسطه در متغیر سلامت سازمانی مشاهده شد. این تفاوت به نفع مدارس راهنمایی بود. از این رو می‌توان گفت با افزایش مقطع تحصیلی سلامت سازمانی کاهش می‌یابد. هم چنین اطلاعات موجود نشان دادند سلامت سازمانی در همه مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در مدارس عادی کمتر از مدارس هیأت امنایی است. این نتیجه تأییدکننده نتایج تحقیق حاجی پور (۱۳۷۵)، سلیمانی (۱۳۸۹)، حمیدی، نصری و محمدی (۱۳۸۸) است.

سؤال هفتم پژوهش به‌این صورت بود که «آیا بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد رضایت شغلی به لحاظ مقطع تحصیلی تفاوت وجود دارد». یافته‌ها نشان داد در عامل مقطع تحصیلی از لحاظ رضایت شغلی بین معلمان تفاوت معنادار وجود دارد. اختلاف رضایت شغلی مدارس ابتدایی و راهنمایی معنادار بود و این اختلاف به نفع معلمان ابتدایی به دست آمد. اختلاف رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه نیز معنادار بود و در اینجا نیز اختلاف به نفع معلمان ابتدایی بود. اما تفاوت معناداری بین معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه در متغیر رضایت شغلی مشاهده نشد. هم چنین نتایج نشان دادند رضایت شغلی معلمان در مقاطع ابتدایی و متوسطه در مدارس عادی کمتر از مدارس هیأت امنایی است. این نتیجه در تأیید نتایج پژوهش‌های نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴)، نظرپور صمصامی (۱۳۸۵)، نیا زورنگ[1] (۲۰۰۱) و اسمیت (۲۰۰۲) است. به نظر می‌رسد با افزایش مقاطع تحصیلی از میزان رضایت شغلی کاسته شود. از دلایلی که می‌توان بر این موضوع برشمرد، این است که با گذر از مقاطع ابتدایی به بالاتر، مدارک تحصیلی نیز بالاتر می‌رود. افزایش دانش و دریافت مدرک تحصیلی ایجاد توقعاتی مانند دریافت حقوق بیشتر، مزایای بیشتر، فرهنگ سازمانی بهتر و ... را ایجاد می‌کند. آنچه از شواهد و قرائن بر می‌آید در سیستم آموزش و پرورش این روند خیلی سطحی و ناچیز انجام می‌گیرد.

1. Nei Xiaorong

www.SID.ir

Archive of SID

سؤال هشتم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت در بین مدارس هیأت امنایی و عادی استان همدان در بُعد کیفیت امور آموزشی و پرورشی به لحاظ مقطع تحصیلی بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد در عامل مقطع از لحاظ کیفیت امور آموزشی و پرورشی بین مقاطع تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد. یافته‌ها نشان دادند کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس ابتدایی بالاتر از مدارس راهنمایی است. هم‌چنین کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس ابتدایی بالاتر از مدارس متوسطه بود. در مقایسه کیفیت امور آموزشی و پرورشی مدارس راهنمایی و متوسطه نیز تفاوت معناداری مشاهده شد و این تفاوت به نفع مدارس راهنمایی بود. کیفیت امور آموزشی و پرورشی مقاطع ابتدایی و راهنمایی مدارس عادی کمتر از مدارس هیأت امنایی بود. این نتیجه در تأیید نتایج پژوهش‌های رضی (۱۳۷۳)، کفاش (۱۳۷۶)، سنجری و همکاران (۱۳۸۵) و بدی و گارگ[1] (۲۰۰۰) بود. مدارس ابتدایی به لحاظ انسجام وضعیت بهتری نسبت به مدارس متوسطه و راهنمایی دارند. این انسجام ناشی از برنامه درسی است که در آن هر معلم فقط در یک مدرسه مشغول به فعالیت است. عملکرد مدیران و دبیران به لحاظ نحوه تعامل با هم بالاتر از سایر مقاطع است. هم‌چنین امور بهداشتی، مشاوره‌ای و پرورشی در مدارس ابتدایی بهتر دنبال می‌شود. لذا بر این اساس، نتایج پژوهش به درستی با این مبحث مرتبط است.

براساس یافته‌های پژوهش، نوآوری سازمانی مدارس افزایشی نداشته است. پیشنهاد می‌شود در مدارس هیأت امنایی بر موارد هم‌چون مدیریت دانش و تبدیل آن‌ها به سازمان یادگیرنده تأکید بیشتری شود تا زمینه برای بروز خلاقیت و نوآوری سازمانی فراهم شود. نظام آموزش و پرورش در این زمینه عملکرد خوبی نداشته است؛ اگرچه برنامه‌های به صورت مقطعی (مانند جشنواره الگوهای برتر تدریس و معلمان پژوهنده) انجام می‌گیرد اما نوآوری سازمانی مستلزم تغییر و بهبود ساختار است. افزایش رضایت شغلی به عنوان عاملی انگیزشی نقش بسیار مهمی در یگانگی نظام اجتماعی دارد که خود از مؤلفه‌های سلامت سازمانی به شمار می‌رود. مدارس هیأت امنایی تا حدودی درآمدزا نیز هستند. آموزش و پرورش می‌تواند با دادن اختیارات بیشتر مبنی بر پرداخت مزایا، اعطای بن، اعطای تسهیلات پژوهشی و رفاهی به معلمان در ارتقای رضایت شغلی آنان به طور چشمگیری موفق باشد. مدارس هیأت امنایی در زمینه یگانگی که از مؤلفه‌های سلامت سازمانی بود؛ موفقیتی نداشته است. تعامل سازنده مدرسه و جامعه (والدین) و معقول-سازی روابط می‌تواند در این زمینه کارساز باشد. لذا توصیه می‌شود برای مدیران، کارکنان آموزشگاه و حتی والدین، دوره‌های برقراری روابط انسانی برگزار شود.

1. Bedi & Garg

www.SID.ir

Archive of SID

قدردانی: بدین وسیله از کلیه معلمان، مدیران و مسئولانی که ما را در انجام این تحقیق یاری رساندند، سپاسگزاریم.

منابع

Abbasian, H., Rajabi, A. (2016). A study on the role of collective organizational citizenship on effectiveness of elementary schools. *School Management, 4 (2)*, 109-121.

Abdollahi, S. (2009). Education: Dynamic expectations, static approaches. *Sociology and Social Sciences Journal, 26-27*, 140-143.

Alagheband, A. (2009). *An introduction in educational management*. Tehran: Payame Noor University Press.

Alexander, J. C. (2014). *Modern Reconstruction of Classical Thought*. London: Taylor & Francis.

Alexander, J. C. (2014). *Modern Reconstruction of Classical Thought*. London: Taylor & Francis.

Amerifar, F., Jahani, J. (2013). Relationship between organizational culture with the school effectiveness from the viewpoint of high school principals and teachers of Shiraz. *New Approaches in Educational Management, 4 (3)*, 155-169.

Askari, A. (2003). *Study of job satisfaction level of primary teachers in Tehran Education Organization*. Master's Thesis, Educational Management, Allameh Tabatabaei University of Tehran.

Bedi, A. S., & Garg, A. (2000). The effectiveness of private versus public schools: the case of Indonesia, *Journal of Development Economics*, *Vol. 61*, pp. 463–494.

Beltman, S., Mansfield, C.F., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review, 6(3)*, 185- 207.

Beltman, S., Mansfield, C.F., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review, 6(3)*, 185- 207.

Botha, R. J. (2010). School effectiveness: conceptualizing divergent assessment approaches. South African *Journal of Education, 30(4)*, 605-620.

Botha, R. J. (2010). School effectiveness: conceptualizing divergent assessment approaches. South African *Journal of Education, 30(4)*, 605-620.

Burgess, E. M. (2014). *Leading quality teaching: An exploratory case study of two improving Australian schools* (Unpublished doctoral dissertation). University of Tasmania, Hobart, Australia.

Burgess, E. M. (2014). *Leading quality teaching: An exploratory case study of two improving Australian schools* (Unpublished doctoral dissertation). University of Tasmania, Hobart, Australia.

Creemers, B.P.M. & Reezigt, G.J. (2005). Linking school effectiveness and school improvement: The background and outline of the project. *School Effectiveness and School Improvement, 16*, 359-371.

Creemers, B.P.M. & Reezigt, G.J. (2005). Linking school effectiveness and school improvement: The background and outline of the project. *School Effectiveness and School Improvement, 16*, 359-371.

Delavar, A. (2016). *Research methods in psychology and educational sciences*. Tehran: Virayesh Publications.

Ebrahimpour, F. (19/1/2009). Board schools. Retrieved from the database at: *http://www.dolat.ir/NSite/FullStory/News/?Serv=0&Id=184714*

Ghanbari, S., & Eskandari, A. (2014). The simple and compound relationships of learning organization with organizational effectiveness in ordinary and board schools, *Journal of Educational Sciences, 21 (2*), 207-230.

www.SID.ir

Archive of SID

Ghorooneh, D. (2008). *Investigating of organizational health with effectiveness of schools of regions of 2 and 3 in Tehran.* Master's Degree in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tehran.

Habibi, H., Pardakhtchi, M. H., Abolghasemi, M., Ghahremani, M. (2013). Studying the learning-based school and its relevance to the school's effectiveness. *Instruction and Learning Researches, 20 (3),* 101-181.

Hajipour, M. (1996). *Study and comparison of organizational health of governmental and non-profit girls 'high schools in Tehran from the teachers' point of view in academic year 1995-1999.* Master thesis, Tarbiat Moalem University of Tehran.

Hamidi, F., Nasri, S., & Mohammadi, B. (2009). Investigating the organizational health level in girls and boys high schools in Kurdistan Province from the Viewpoint of teachers. *Journal of Cultural-Defensive Women and Family, 5(15),* 78-65.

Hasani, M., & Sameri, M. (2010). The study of organizational effectiveness of of High Schools in region of Urmia city through Parsons Model. *Organizational Culture Management, 8 (21),* 223-201.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th Edition). New York: McGraw-Hill.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th Edition). New York: McGraw-Hill.

Kafash, H. R. (1997). *Comparison of education status of nonprofit and public schools in Tehran*. Tehran Educational Research Council.

Kamali, M. (2015). *Identify the methods for realizing the revenues specified in the Law of Education Councils.* The research project implemented at the Ministry of Education's General Partnership for Public Participation.

Law, E., Maurice G., Sally W. (2010). Distributed Curriculum Leadership in Action: A Hong Kong Case study. *Educational Management, Administration & Leadership, 38(3),* 38-48.

Law, E., Maurice G., Sally W. (2010). Distributed Curriculum Leadership in Action: A Hong Kong Case study. *Educational Management, Administration & Leadership, 38(3),* 38-48.

Lecy, J. D., Schmitz, H. P., Swedlund, H. (2012). Non-Governmental and Not-for-Profit Organizational Effectiveness: A Modern Synthesis. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 23(2),* 434-457.

Lecy, J. D., Schmitz, H. P., Swedlund, H. (2012). Non-Governmental and Not-for-Profit Organizational Effectiveness: A Modern Synthesis. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 23(2),* 434-457.

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

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

Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning, 24(4),* 256-269.

Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning, 24(4),* 256-269.

Nazpour Samsami, P. (2006). Relationship between personality traits of teachers and their job satisfaction in elementary and secondary schools in Masjed Soleiman. *Journal of Science and Research in Educational Sciences, 10-11,* 121-146.

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

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

www.SID.ir

Archive of SID

Nourbakhsh, M., & Mirnaderi, A. (2005). Investigating the relationship of organizational climate with job satisfaction in physical education teachers at Ahwaz high schools, Olympic Journal, 13(1), 7-16.

Pourtofiq, H. (2000). *Investigating leadership styles of managers and their relationship with the effectiveness of school in elementary schools of the Ardabil State*. Master's Degree in Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tarbiat Moalem University of Tehran.

Razi, M. (1994). *Comparison of some features of Nonprofit Schools with Public Schools in Ahwaz*, Master's Degree in Educational Psychology, Psychology and Educational Sciences, University of Tehran.

Rezaei, A., & Khalilzadeh, A. (2009). Relationship between social intelligence of managers and job satisfaction of school teachers. *Journal of Educational Sciences, 2 (7)*, 45-112.

Rezvani, H. R., & Grayelinejad, R. (2011). Providing a model for the typology of organizational innovation types. *Quarterly Journal of Parks and Growth Centers, 7(28)*, 26-21.

Saatchi, M., Ghasemi, N., & Namazi, S. (2008). Investigating the relationship between managers' job motivation, job satisfaction and organizational commitment of secondary school teachers of Marvdasht City. *New Approaches in Educational Management, 1 (2)*, 174-153.

Saatchi, M., Kamkari, K., & Asgarian, M. (2011). *Psychological tests*. Tehran: Virayesh Publications.

Sanjari, P., Salimi, Gh., & Ahmadi, S. A. (2006). Comparison of educational quality of non-profit and public high schools in Isfahan city. *Quarterly Journal of Science and Research in Educational Sciences, 10-11*, 147-166.

Sarmad G. (2010). Comparison of the performance of governmental and non-governmental girls' high school students in Tehran. *Journal of Education Management Researches, 2(2)*, 97-116.

Sarsakhti Araghi, R. (2008). *Societal factors affecting the organizational performance of fishing cooperative organization in Bushehr Province (Parsons Model)*. Master's Degree in Sociology, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University.

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.

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.

Soleimani, N. (2010). Assessing organizational health based on Hoy and Feldman model in Tehran townships schools. *New Approaches in Educational Management*, 1(4), 23-43.

Willower, D. J. (2010). Barries to change in educational organizations. *Theory into Practice, 2(5),* 257-263.

Willower, D. J. (2010). Barries to change in educational organizations. *Theory into Practice, 2(5)*, 257-263.

Zaki, M. A. (2004). *Empirical test of Parsons combined approach in analyzing the organizational effectiveness of education in Isfahan city*. Second International Management Conference.

Zaki, M. A., Adibi Sadeh, M., & Yazdkhashti, B. (2006). Investigation of the organizational effectiveness of schools in Isfahan (testing the Parsons AGIL model). *Journal of social sciences and human sciences, 24(2)*, 43-27.

www.SID.ir