

The Relationship Between School Culture and School Effectiveness with the Moderating Role of School Size: A Case Study of Ardabil Province Junior High Schools

Ali Yousefi¹, Adel Zahed Bablan^{2*}, Mehdi Moeinikia³

1. PhD Student of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
2. Professor of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran
3. Associate Professor of Distance Education Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

(Received: May 9, 2020; Accepted: July 4, 2020)

Abstract

The purpose of the present study was to investigate the relationship between school culture and school effectiveness through the moderating role of school size. The research method was descriptive-correlation and based on structural equation model. The statistical population of the study consisted of all 3064 teachers from 422 schools in Ardebil province's public junior high school teachers in the academic year 2018-19. A statistical sample of 418 people was selected from 202 schools using proportional stratified sampling. Data were collected by school culture questionnaire of Gruenert and Valentine (1998) and school effectiveness questionnaire of Hoy (2009). Their Cronbach's alpha coefficients were 0.94 and 0.90, respectively. The results of correlation coefficient test showed that there is a positive significant relationship between all dimensions of school culture and school effectiveness. Moreover, by applying the structural equation model, it was first shown that the assumed model had an acceptable fit, and secondly, the direct effect and the significant relationship between school culture and school effectiveness were confirmed. Finally, the moderating role of school size on the relationship between school culture and school effectiveness was not confirmed by neither structural equation modeling nor hierarchical regression. According to the results of this study, we might conclude that effectiveness – as a basic goal for schools – is uniformly affected by school culture, regardless of small, medium, and large school sizes.

Keywords

School effectiveness, School culture, School size, teachers.

* Corresponding Author, Email: zahed@uma.ac.ir

رابطه فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه با نقش تعدیلگری اندازه مدرسه (مورد مطالعه: مدارس دوره اول متوسطه استان اردبیل)

علی یوسفی^۱، عادل زاهدبايلان^۲، مهدی معینی‌کیا^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. استاد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۳. دانشیار برنامه‌ریزی آموزش از راه دور، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۴)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه با نقش تعدیلگری اندازه مدرسه بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش همه معلمان مدارس دولتی دوره اول متوسطه استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ با حجم ۳۰۶۴ نفر از ۴۲۲ مدرسه بود. نمونه آماری پژوهش با حجم ۴۱۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی از ۲۰۲ مدرسه انتخاب شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه فرهنگ مدرسه گرونرت و ولنتاین با ضریب آلفای ۰/۹۴ و پرسشنامه اثربخشی مدرسه هوی با ضریب آلفای ۰/۹۰ جمع‌آوری شد. نتایج اجرای آزمون ضریب همبستگی نشان داد بین همه ابعاد فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه رابطه معنادار مثبت وجود دارد. با اجرای مدل معادله ساختاری اولاً معلوم شد مدل مفروض از برازش قابل قبولی برخوردار است و ثانیاً اثر مستقیم و رابطه معنادار بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه تأیید شد. نقش تعدیلگری اندازه مدرسه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه با هیچ‌یک از دو روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و رگرسیون سلسله‌مراتبی تأیید نشد. بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که اثربخشی به منزله یک هدف اساسی، بدون توجه به اندازه‌های کوچک و متوسط و بزرگ مدرسه، به طور یکنواخت تحت تأثیر فرهنگ مدرسه قرار دارد.

کلیدواژگان

اثربخشی مدرسه، اندازه مدرسه، فرهنگ مدرسه، معلمان.

مقدمه

اثربخشی مدرسه از مفاهیم و مباحث اساسی است که صاحب نظران در حوزه آموزش و پرورش درباره آن بحث و آن را بررسی کرده‌اند. به طور سنتی «اثربخشی» را معادل میزان نسبی تحقق اهداف سازمانی تعریف کرده‌اند. اما امروزه میزان انطباق سیستم با محیط را نیز معادل اثربخشی می‌دانند. در مدل‌های جهانی و جامع اثربخشی مدرسه، علاوه بر توجه به کمیت و کیفیت عملکرد مدارس، به ظرفیت مدارس در تطابق با محیط و نوآوری‌های آن‌ها برای بهبود عملکرد نیز توجه دارند (Hoy & Miskel 2013). بررسی پیشینه در این زمینه تأثیر عوامل خارجی و داخلی را در اثربخشی مدرسه نشان می‌دهد. به همین ترتیب، برخی محققان اثربخشی مدرسه را به مطالعات «درون‌داد- برون‌داد» یا «فرایند» ارتباط می‌دهند؛ درحالی‌که برخی دیگر عوامل مختلف را در مطالعه اثربخشی مدرسه ترکیب می‌کنند (Demant & Van Houtte 2019). کلمن^۱ و همکارانش (۱۹۹۶) بر این باور بودند که عوامل خارجی مانند وضعیت اجتماعی- اقتصادی دانش‌آموزان به جای عوامل داخلی در مدرسه تغییر به وجود می‌آورد. زیرا نظر آن‌ها این بود که مدارس تفاوتی ایجاد نمی‌کنند. اما یافته‌های پژوهش‌های مختلف نشان داده است «مدارس می‌توانند تفاوت ایجاد کنند» (Saleem et al. 2012).

فرهنگ مدرسه یکی از عوامل مهم داخلی در اثربخشی مدرسه است (Leithwood et al. 2010). فرهنگ اعتقاد و نگرشی است که بر هر جنبه‌ای از عملکرد یک مدرسه تأثیر می‌گذارد (Lewis et al. 2016). فرهنگ مدرسه یک عنصر خاص از ادراکات و باورها و افکار است که نقشی تعیین‌کننده در انگیزه و یادگیری دانش‌آموزان دارد (Deal & Peterson 1999). در چند دهه اخیر، مفهوم فرهنگ سازمانی مورد توجه محققان آموزشی قرار گرفته و تحقیقات زیادی درباره آن انجام شده است. اما هنوز هم درباره تعریف فرهنگ مدرسه توافق وجود ندارد (Seashore Louis & Lee 2016). فرهنگ مدرسه حامل مفاهیم مشترک از گذشته به حال و از حال به آینده است (نادری‌بنی و همکاران ۱۳۹۵). اگرچه تحلیل‌های زیادی درباره فرهنگ سازمانی صورت گرفته و یافته‌های آن به مدارس تعمیم داده شده

است، تحقیقات منظم اندکی وجود دارد که مستقیم فرهنگ‌های سازمانی مدارس اثربخش را بررسی کرده باشد و بیشتر بحث‌های اخیر درباره فرهنگ مدرسه تحلیلی و فلسفی و معنایی بوده است تا اینکه تجربی باشد (Hoy & Miskel 2013).

اکثر متون اولیه درباره فرهنگ‌های مدارس به سمت تغییر و بهبود تمایل پیدا کرده‌اند و فرض می‌کنند که درک فرهنگ یکی از پیش‌نیازهای ایجاد مدارس اثربخش‌تر است (Deal & Peterson 1999). توانایی مدیران مدرسه برای ایجاد تغییر و بهبود عملکرد با تمرکز بر فرهنگ مدرسه انجام می‌گیرد (Harris 2016). باورهای مشترک در مورد قابلیت و توانایی معلمان و مدیران بخش مهمی از فرهنگ مدارس است. مدیران پیشرفت دانش‌آموزان را به شکل غیرمستقیم با ایجاد سازمان آموزشی در مدارس خود، از طریق اقدامات مشارکتی و ایجاد جو مدرسه و فرهنگی که دارای اهداف روشن و انتظارات بالا برای پیشرفت تحصیلی و رفتار اجتماعی است، تحت تأثیر قرار می‌دهند (Ten Bruggencate et al. 2012). کاربرد روزافزون اصطلاحات فرهنگی در نوشته‌های رهبری و مدیریت آموزشی قابل توجه است و نشان می‌دهد سازمان‌های آموزشی باید ارزش‌ها و استنباط‌های مشترک را به شیوه ملموس‌تر بیان کنند و به تقاضاهای جدید و مبهم و تهدیدکننده به شیوه‌ای مؤثرتر پاسخ دهند. از این رو، فرهنگ سازمانی ابزار مدیریتی مهمی است که به رشد و اثربخشی سازمان کمک می‌کند (Boush 2010).

موضوع مورد بحث این است که در چه شرایطی فرهنگ مدرسه می‌تواند تأثیر بیشتری بر اثربخشی مدرسه بگذارد. به نظر می‌رسد یکی از عوامل بحث‌برانگیز مؤثر بر فرهنگ مدرسه تعداد دانش‌آموزان در مدارس یا اندازه مدرسه باشد. رهبران آموزشی می‌دانند که بسیاری از متغیرها بر موفقیت دانش‌آموزان و عملکرد مدرسه تأثیر می‌گذارند. با این حال، رهبران آموزشی مدارس تأیید می‌کنند که اندازه مدرسه از اهمیت بالایی برخوردار است (Lay 2007). بر اساس نتایج برخی تحقیقات، مدارس کوچک فرهنگ مدرسه‌ای بهتری دارند (Holland & Farmer-Hinton 2009; Rowe & Stewart 2011). اما برخی تحقیقات دیگر نشان دادند مدارس بزرگ دارای فرهنگ مدرسه برترند، به این دلیل که به منابع حمایتی و امکانات بیشتر دسترسی دارند (Silins & Murray-Harvey 1999; Howley et al.).

2000). همچنین برخی محققان در یافته‌های خود نشان دادند که کوچک و متوسط و بزرگ بودن مدرسه از الزامات ارتقای فرهنگ مدرسه نیست (Li & Driscoll 2003; Konstantopoulos 2017; Cotton 1996).

در این مطالعه نقش اندازه مدرسه به منزله یک متغیر تعدیلگر در رابطه فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه بررسی شد. این مطالعه از آن جهت اهمیت دارد که با مطالعه روابط بین متغیرهای فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه می‌توان گام مهمی برای افزایش اثربخشی مدرسه برداشت. در ایران، به‌رغم کوشش‌های فراوانی که برای افزایش اثربخشی مدارس انجام می‌پذیرد، همچنان عملکرد ضعیف مدارس در این زمینه مورد انتقاد است. بنابراین، سیاست‌گذاران آموزشی باید به انتقادات درباره اثربخشی سیستم‌های آموزشی خود پاسخ دهند. یافته‌های مطالعات بین‌المللی تیمز^۱ درباره کیفیت آموزش و پرورش ایران نشان می‌دهد جایگاه و عملکرد دانش‌آموزان ایران در همه دوره‌های تیمز همواره پایین‌تر از میانگین عملکرد بین‌المللی بوده است و در مقایسه با برخی از کشورهای شرکت‌کننده در منطقه پایین‌تر است که با توجه به انتظارات سند چشم‌انداز ایران در افق ۱۴۰۴ قدری نگران‌کننده است (کریمی ۱۳۹۳). نتایج و تحلیل یافته‌های یادشده این سؤالات اساسی را پیش می‌آورد که آیا مدارس استان اردبیل اثربخش‌اند و چه متغیرهایی با اثربخشی مدرسه رابطه دارند. در مطالعه حاضر به بررسی روابط بین متغیرهای اثربخشی مدرسه و فرهنگ مدرسه در مدارس دوره اول متوسطه استان اردبیل پرداخته شد و همچنین نقش اندازه مدرسه در رابطه بین این متغیرها مورد مطالعه و آزمون قرار گرفت. ضرورت انجام دادن این پژوهش در این استان پیدا کردن روابط بین متغیرهای مورد بحث در این پژوهش بود. زیرا تاکنون در هیچ پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه در این استان پرداخته نشده است. بر این اساس، یافته‌های این مطالعه می‌تواند به مدیران و کارشناسان آموزشی در توسعه فرهنگ مدرسه و شناسایی ویژگی‌های مدارس اثربخش و بهبود اثربخشی مدرسه کمک کند.

1. TIMSS

مرور پیشینه و توسعه فرضیات

رابطه فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه

یکی از دلایل اصلی تحقیق در زمینه اثربخشی مدارس پاسخ به این سؤال است که چه چیزی اثربخشی مدارس را تعیین می‌کند؟ پاول مات^۱ رویکرد چندوجهی را برای سنجش اثربخشی سازمانی تدوین کرده است. او بر آن است که سازمانی دارای اثربخشی، بروندهای باکیفیت‌تر و بیشتری تولید کرده و به صورت مؤثری با مشکلات محیطی و داخلی تطابق پیدا می‌کند. (Mott, 1972) او مجموعه‌ای از معیارها را برای اثربخشی سازمانی مطابق جدول ۱ پیشنهاد کرده است. مقیاس مات را اولین بار میسکل و همکارانش (۱۹۷۹) و سپس هوی^۲ و فرگوسن (۱۹۸۵) در مدارس استفاده کردند.

جدول ۱. معیارهای اثربخشی سازمانی مات (۱۹۷۲)

ابعاد	تعریف
بهره‌وری	شامل کمیت و کیفیت و کارایی محصولات و خدمات تولیدشده توسط سازمان است.
انطباق‌پذیری	به پذیرفتن تغییر و سازگاری با آن و آگاهی کارکنان از تأثیر نوآوری‌های آموزشی بر خودشان و پیش‌بینی مشکلات و جلوگیری از آن مربوط می‌شود.
انعطاف‌پذیری	به برخورد مناسب کارکنان با شرایط اضطراری و مشکلات غیرمترقبه اشاره می‌کند.

محققان زیادی درباره ویژگی‌های مدارس اثربخش اظهار نظر کرده‌اند. می‌توان از نتایج تحقیقات در خصوص فرهنگ‌های سازمانی و تحقیقات مدارس اثربخش برای ارائه توصیفی ایده‌آل از فرهنگ مدارس اثربخش استفاده کرد. شیرنس^۳ (۲۰۱۳) در راستای شناسایی ویژگی‌های مدارس اثربخش، پنج شاخص اثربخشی را برای این نوع مدارس ارائه داد: راهبرد دستیابی به اهداف، همکاری کارکنان، رهبری قوی آموزشی، نظارت مستمر، فرصت‌های یادگیری. در مطالعه زکی (۱۳۸۹) عوامل یازده‌گانه اثربخشی مدرسه به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: رهبری اثربخش، جو مثبت مدرسه، ارزیابی و کنترل مستمر موفقیت دانش‌آموزان، تأکیدات روشن و شفاف علمی، مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و فعالیت‌های آموزشی، حداکثر

1. Mott
2. Hoy
3. Scheerens

فرصت‌های یادگیری، انتظارات تحصیلی بالا، محیط امن و منظم مدرسه، رشد حرفه‌ای معلمان، تأکید بر مهارت‌های اساسی، ضرورت وجود ارتباط بین خانه و مدرسه. اساسی‌ترین ویژگی سازمان‌های موفق در قرن ۲۱ تأکید بر فرهنگ سازمانی آن است. فرهنگ ابزاری قدرتمند است که می‌تواند در جهان تغییر ایجاد کند و نوآوری‌ها را ممکن سازد (Cameron 2005). فرهنگ می‌تواند عملکرد مؤثر مدرسه را بر اساس مأموریت و شرایط محیطی بهبود دهد یا مانع آن شود. با وجود این، تحقیقات اخیر نشان می‌دهد یک فرهنگ خوش‌بینی تحصیلی با تأکید بر اعتماد و کارآمدی و تحصیل می‌تواند محیطی را به وجود آورد که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تسهیل کند و فرهنگ کنترل انسان‌گرایانه دانش‌آموزان به طور مثبت توسعه احساسی-اجتماعی دانش‌آموزان را افزایش دهد (Hoy & Miskel 2013). بسیاری از محققان فرهنگ مدرسه را با روش‌های کیفی یا کمی سنجیده‌اند. گرونرت^۱ (۲۰۰۵) از یک روش کمی برای تحقیق در رابطه بین فرهنگ مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان استفاده کرده است. داده‌ها از ۳۵ سؤال پرسشنامه فرهنگ مدرسه گرونرت^۲ و ولنتاین (۱۹۹۸) به دست آمده است. این پرسشنامه مطابق جدول ۲ از شش مؤلفه تشکیل شده است. نتایج نشان داده موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان نتیجه فرهنگ مدرسه همکارانه است (Mackey 2016).

جدول ۲. فرهنگ مدرسه گرونرت و ولنتاین (۱۹۹۸)

ابعاد	تعریف
رهبری همکارانه	رفتارهای مدیران مدارس را هنگام تعامل با معلمان و تسهیل همکاری معلمان توصیف می‌کند.
همکاری معلمان	رفتارهای معلمان را بیان می‌کند که بیانگر فرهنگ‌های همکاری است.
توسعه حرفه‌ای	بیانگر نگرش معلمان در دستیابی به ایده‌های جدید و احساس کلی آن‌ها درباره مفهوم بهبود مدرسه است.
وحدت هدف	نشان می‌دهد که چگونه بیانیه مأموریت بر آموزش و تدریس تأثیر می‌گذارد.
حمایت همکارانه	به میزان همکاری اثربخش بین معلمان اشاره دارد.
مشارکت در یادگیری	کیفیت ارتباط معلم و والدین را توصیف می‌کند.

1. Gruenert
2. Valentine

به منظور مطالعه رابطه فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه، کوئین^۱ (۲۰۰۹) نقل قول‌های مختلفی ارائه داده است؛ مثلاً بهره‌وری بهتر و سازگاری و انعطاف‌پذیری مدارس نتیجه فرهنگ قوی مدرسه است (Brady 1993) و رضایتمندی معلمان از فرهنگ مدرسه (Aelterman 2007) موجب افزایش نتایج دانش‌آموزان (Brady 2005) و افزایش نگرش‌های شغلی و تعهد سازمانی معلمان (Cheng 1989) می‌شود. علاوه بر این، برخی مطالعات از ایده ارتباط فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه نیز حمایت می‌کند (Hollins 2015; Kartal 2016)؛ طوری که اگر اثربخشی مدرسه از ابعاد مختلف فرهنگ مدرسه برخوردار باشد، روحیه کار تیمی را توسعه می‌دهد. آمانورهیدایانی^۲ و همکارانش (۲۰۱۹) در پژوهشی به مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر انگیزه یادگیری در مدارس حرفه‌ای پرداختند. پژوهشگران بر آن‌اند که باید یک محیط یادگیری امن و منظم و یک جو و فرهنگ مدرسه‌ای مثبت ایجاد شود تا یادگیری به طور مؤثر انجام شود.

در بسیاری از کشورها و سازمان‌های موفق، مدیران به فرهنگ سازمانی توجه لازم را دارند. اما مطالعات و تحقیقات در این زمینه در کشور ایران نشان می‌دهد بسیاری از سازمان‌ها از وجود و نحوه عملکرد فرهنگ سازمانی بی‌اطلاع‌اند. در فرایند تغییر سازمانی عمدتاً به اعمال تغییرات فیزیکی و قابل لمس و نمایش در کوتاه‌مدت می‌پردازند. حتی گاه از مفهوم و اثر آن بی‌بهره‌اند (زارعی‌متین ۱۳۹۶). در ایران در دهه‌های اخیر در خصوص بررسی فرهنگ سازمانی پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است. این خود نشان‌دهنده اهمیت موضوع و توجه پژوهشگران به آن است. تنها برخی از این پژوهش‌ها به توصیف و بررسی فرهنگ مدارس پرداخته‌اند (بهرنگی و همکاران ۱۳۹۵). حیدری و همکارانش (۱۳۹۵) یک پژوهش کیفی، با عنوان «فرهنگ و جو سازمانی نوآورانه مدرسه»، انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داده مقوله‌ها یا ابعاد اساسی فرهنگ و جو سازمانی نوآورانه شامل فرهنگ پژوهش‌محوری، فرهنگ حامی نوآوری، جو گشودگی و اعتماد

1. Kuen

2. Amanurhidayani

متقابل، جوّ خلاق و حامی نوآوری، و فرهنگ نقد و نقدپذیری است. نظری و همکارانش (۱۳۹۴) در پژوهش خود رابطه معناداری بین مهارت‌های ارتباطی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، و اثربخشی سازمانی بین مدیران نشان دادند. به طوری که رهبران تحول‌گرا به واسطه کسب سطح قابل قبولی از مهارت‌های ارتباطی، تأثیر معناداری در جهت مثبت بر فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی دارند. عامری‌فر و جهانی (۱۳۹۲) در تحقیق خود، با عنوان «رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدارس»، نشان دادند از دیدگاه مدیران و دبیران بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه رابطه معنادار مثبت وجود دارد. با توجه به پیشینه پژوهش، برای بیان رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه فرضیه ۱ پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱. بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه در مدارس دوره اول متوسطه استان اردبیل رابطه معنادار وجود دارد.

نقش اندازه مدرسه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه

اندازه مدرسه به صورت‌های گوناگون تعریف شده است. اصطلاح «اندازه مدرسه» به تعداد دانش‌آموزانی اشاره می‌کند که در مدرسه ثبت‌نام می‌کنند. اندازه مدرسه از مطالعه‌ای به مطالعه دیگر و از کشوری به کشور دیگر و از دیدگاه پژوهشگران متفاوت نشان داده شده است؛ درحالی که هیچ توافق جهانی درباره محدوده عددی برای مدارس کوچک و بزرگ وجود ندارد. به طور متوسط، تحقیقات نشان می‌دهد اندازه مؤثر برای یک مدرسه ابتدایی در محدوده ۳۰۰ تا ۴۰۰ دانش‌آموز است و برای دبیرستان ۴۰۰ تا ۸۰۰ دانش‌آموز مناسب است. این ارقام باید حد بالا در نظر گرفته شود. زیرا بسیاری از محققان نتیجه گرفته‌اند که هیچ مدرسه‌ای نباید بیش از ۴۰۰ یا ۵۰۰ دانش‌آموز داشته باشد (Williams 1990: 7-8). مطالعات پروژه متیو^۱ نتایج نسبتاً متفاوتی از اندازه بهینه مدرسه نشان می‌دهد؛ طوری که اندازه بهینه را وابسته به وضعیت اقتصادی-اجتماعی جامعه معرفی می‌کند. به طور معمول، فقر تأثیر منفی قوی بر موفقیت می‌گذارد. در مدارس با کمتر از ۳۰۱ دانش‌آموز تأثیر شدید فقر بر موفقیت تحصیلی کاهش

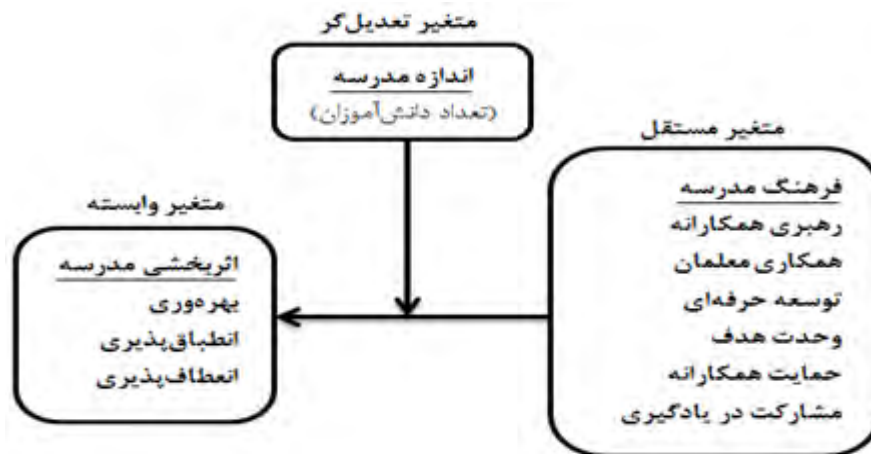
می‌یابد (Howley et al. 2000). از آنجا که بسیاری از مدارس کوچک در مناطق روستایی است، برخی از محققان مطالعاتی را انجام داده‌اند تا دریابند آیا کوچک و روستایی بودن این مدارس اثر مثبت آن‌ها را نشان می‌دهد یا خیر. این مطالعات نشان داده‌اند کوچک بودن مدارس، صرف‌نظر از شرایط محیطی آن، برای دانش‌آموزان سودمند است (Cotton 1996). تلاش‌های قابل توجهی برای مطالعه اثر نسبی مدارس بزرگ و کوچک بر نگرش دانش‌آموزان به مدرسه صورت گرفته است. نتیجه برخی مطالعات نشان داده‌اند مدارس کوچک ممکن است با پیشرفت‌های بالاتری همراه باشند. نیز نتایج برخی دیگر از مطالعات ثابت کرده‌اند دانش‌آموزان در مناطق غنی ممکن است از مدارس بزرگ بهره‌مند شوند. البته نتیجه مطالعاتی دیگر نشان داده‌اند اندازه مدرسه تأثیر قابل توجهی بر عملکرد دانش‌آموزان ندارد و متغیرهای دیگری، همچون برتری شرایط منطقه و مدرسه، پیش‌بینی‌کننده‌های قابل اطمینان درباره موفقیت تحصیلی‌اند (Overbay 2003). کوتون^۱ (۱۹۹۶) در مقاله‌ای برگرفته از نتایج ۱۰۳ مطالعه و بررسی اشاره می‌کند نیمی از مطالعات انجام‌شده درباره اندازه مدرسه پیشرفت برتر در مدارس کوچک را نشان می‌دهند؛ درحالی‌که در نیمی دیگر تفاوت بین مدارس کوچک و بزرگ وجود ندارد. یافته‌های لی^۲ و کونستانتوپولوس (۲۰۱۷)، که از داده‌های ۱۴ کشور اروپایی با بررسی نمونه مطالعات تیمز ۲۰۱۱ به دست آمده است، نشان می‌دهد تأثیر اندازه مدرسه به طور کلی در سطوح مختلف پیشرفت تحصیلی یکنواخت است و اهمیت چندانی ندارد. یافته‌های مطالعه سلفی^۳ و سعید (۲۰۰۷) نشان می‌دهد اندازه مدرسه یکی از عوامل مؤثر بر فرهنگ مدرسه‌ای مثبت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. یافته‌های این تحقیق تجربی به‌وضوح نشان می‌دهد عناصر ملموس و نامرئی فرهنگ مدرسه در مدارس کوچک و کارآمد در مقایسه با مدارس بزرگ و فقیرتر تأثیر بیشتری بر پیشرفت تحصیلی دارند. محققان به این نتیجه رسیدند که اندازه مدرسه به طور مستقیم به فرهنگ مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مربوط می‌شود (Salfi & saeed 2007).

-
1. Cotton
 2. Li
 3. Salfi

در ایران، یافته‌های تحقیق دهقان‌پور و همکارانش (۱۳۹۴) در بررسی «رابطه بین اندازه مدرسه، فرهنگ مدرسه، و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان» نشان داد در فرهنگ مدرسه و مؤلفه‌های مربوط به آن (صلاحیت حرفه‌ای معلمان، تعامل معلمان با کارکنان و مدیریت مدرسه، تعامل معلمان با یک‌دیگر، مشارکت والدین در فعالیت‌های مدرسه (در مدارس با اندازه‌های مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد؛ اما در میزان پیشرفت تحصیلی، در مدارس با اندازه‌های مختلف تفاوت معناداری وجود دارند. روئینی‌ثانی و همکارانش (۱۳۹۳) به بررسی «رابطه فرهنگ مدرسه با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با نقش تعدیلگری اندازه مدرسه» پرداختند. یافته‌ها نشان داد از بین مؤلفه‌های فرهنگ مدرسه صرفاً مؤلفه روابط همکاران پیش‌بینی‌کننده معنادار پیشرفت تحصیلی است. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که در مدارس با حجم کوچک رابطه پیشرفت تحصیلی با مؤلفه روابط همکاران مثبت و معنادار است؛ اما، در مدارس با اندازه بزرگ این رابطه به شکل معنادار مشاهده نمی‌شود.

به طور کلی، بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد تحقیقات مختلفی در ارتباط با فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه در جوامع آماری گوناگون صورت گرفته است و نتایج متفاوتی با توجه به اندازه مدرسه به دست آمده است. با توجه به اینکه اندازه مدارس از لحاظ تعداد دانش‌آموزان در استان اردبیل مختلف است، به نظر می‌رسد رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه متأثر از اندازه مدرسه باشد. بنابراین، فرضیه ۲ برای نقش تعدیلگری اندازه مدرسه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه پیشنهاد شد: فرضیه ۲. اندازه مدرسه رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه را در مدارس دوره اول متوسطه استان اردبیل به طور معنادار تعدیل می‌کند.

بر اساس مطالب بیان‌شده در پیشینه نظری پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آمده است. در این مدل مفهومی، متغیر اندازه مدرسه نقش تعدیلگر را بین دو متغیر فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه ایفا می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه با نقش تعدیلگری اندازه مدرسه بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش همه معلمان مدارس دولتی دوره اول متوسطه استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ به حجم ۳۰۶۴ نفر (۱۶۸۴ مرد و ۱۳۸۰ زن) از ۴۲۲ مدرسه بود. حجم نمونه آماری بر حسب جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان ۳۴۶ نفر برآورد شد که این تعداد با در نظر گرفتن افت آزمودنی‌ها و اندازه حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری به ۴۱۸ نفر (۲۳۶ مرد و ۱۸۲ زن) افزایش یافت. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی از ۲۰۲ مدرسه انتخاب شد. روایی پرسشنامه‌ها به دو شیوه روایی سازه و محتوا اعتبارسنجی شد. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌های زیر به روش حضوری جمع‌آوری شد.

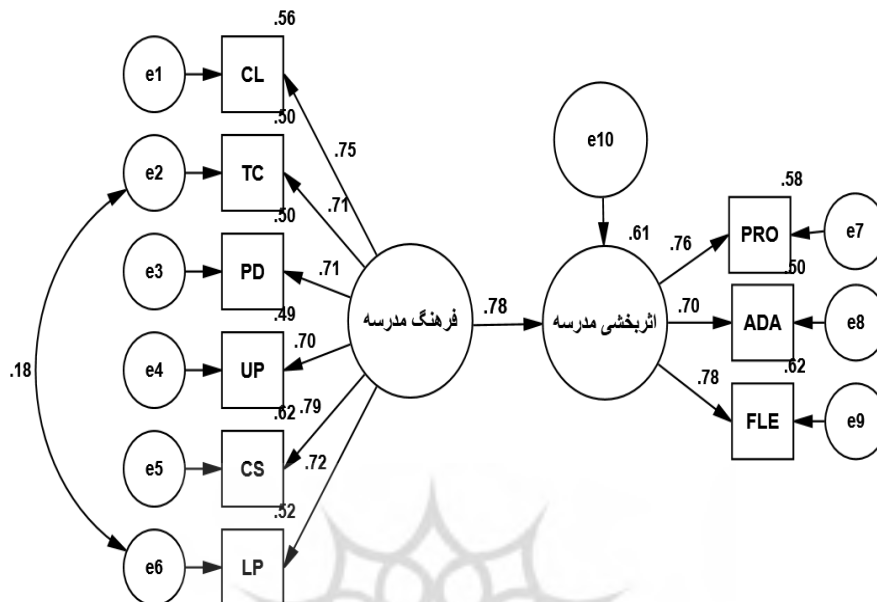
پرسشنامه فرهنگ مدرسه: این پرسشنامه در سال ۱۹۹۸ توسط گرونرت و ولنتاین در دانشگاه میسوری برای تعیین ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه طراحی شد (Gruenert & Whitaker 2015). پرسشنامه فرهنگ مدرسه مشتمل بر ۳۵ گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از درجه ۱ (کاملاً مخالف) تا درجه ۵ (کاملاً موافق)، است. شش مؤلفه

تشکیل دهنده این مقیاس عبارت‌اند از: ۱. رهبری همکارانه با ۱۱ گویه؛ ۲. همکاری معلمان با ۶ گویه؛ ۳. توسعه حرفه‌ای با ۵ گویه؛ ۴. وحدت هدف با ۵ گویه؛ ۵. حمایت همکارانه با ۴ گویه؛ ۶. مشارکت در یادگیری با ۴ گویه. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه در مطالعه کولایی و همکارانش (۱۳۹۷) ۰/۹۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۴، پایایی مرکب برابر با ۰/۹۰، و میانگین واریانس استخراج شده برابر با ۰/۶۲ به دست آمد.

پرسشنامه اثربخشی مدرسه: جهت سنجش اثربخشی مدرسه، از پرسشنامه ۸ گویه‌ای هوی (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه را هوی طبق نظریه اثربخشی سازمانی مات طراحی کرد (Hoy & Miskel 2013). پرسشنامه اثربخشی مدرسه شامل ۸ گویه است که اثربخشی کلی مدرسه را بر اساس سه بعد اثربخشی سازمانی مات (۱۹۷۲) - یعنی ۱. بهره‌وری با ۳ گویه؛ ۲. انطباق‌پذیری با ۴ گویه؛ ۳. انعطاف‌پذیری با ۱ گویه - اندازه می‌گیرد. در این پرسشنامه از معلمان خواسته می‌شود عملکرد مدرسه خود را در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق)، توصیف کنند که امتیاز بالاتر در مقیاس نشان‌دهنده اثربخشی بیشتر مدرسه است. پایایی مقیاس با ضریب آلفای کرونباخ در محدوده ۰/۸۷ تا ۰/۸۹ همواره بالا بوده است (Hoy & Miskel 2013). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۰، پایایی مرکب برابر با ۰/۸۸، و میانگین واریانس استخراج شده برابر با ۰/۷۰ به دست آمده است.

یافته‌ها

داده‌های تحقیق با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (روش برآورد حداکثر درست‌نمایی) و ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون سلسله‌مراتبی تجزیه و تحلیل شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS22 & AMOS22 استفاده شد. فرضیه ۱. بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه در مدارس دوره اول متوسطه استان اردبیل رابطه معنادار وجود دارد.



شکل ۲. مدل معادله ساختاری برای تبیین رابطه فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه: بهره‌وری (PRO)، انطباق‌پذیری (ADA)، انعطاف‌پذیری (FLE)، رهبری همکارانه (CL)، همکاری معلمان (TC)، توسعه حرفه‌ای (PD)، وحدت هدف (UP)، حمایت همکارانه (CS)، مشارکت در یادگیری (LP)

برای شکل ۲ شاخص‌های برازش کلی مدل وضعیت قابل قبولی را نشان می‌دهد ($X^2=47/722$, $DF=25$, $P=0/004$, $X^2/DF=1/909$, $CFI=0/987$, $RMSEA=0/047$). همچنین، مجموعه برآوردهای استاندارد برای وزن‌های رگرسیونی، شامل بارهای عاملی و ضریب تأثیر، نشان می‌دهد که اثر مستقیم متغیر فرهنگ مدرسه بر اثربخشی مدرسه معنادار مثبت است ($P<0/01$ و $Beta=0/782$).

جدول ۳. تأثیر مستقیم فرهنگ مدرسه بر اثربخشی مدرسه

سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	وزن رگرسیونی		پارامتر	فرهنگ مدرسه
			استاندارد	غیراستاندارد		
0/001	11/755	0/065	0/782	0/759	←	اثربخشی مدرسه

مطابق جدول ۳، شاخص‌های جزئی برازش (نسبت بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهد که ضریب ساختاری غیراستاندارد دارای تفاوت معنادار با صفر هستند ($P < 0/01$). جهت بررسی عمیق‌تر روابط بین ابعاد فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین همه ابعاد فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه

ابعاد اثربخشی مدرسه				
اثربخشی مدرسه (کلی)	انطباق پذیری	انعطاف پذیری	بهره‌وری	
	۰/۴۶۶**	۰/۴۴۸**	۰/۴۱۰**	رهبری همکارانه
	۰/۴۵۱**	۰/۳۹۳**	۰/۴۰۰**	همکاری معلمان
	۰/۴۲۲**	۰/۴۱۰**	۰/۴۴۲**	توسعه حرفه‌ای
	۰/۳۸۴**	۰/۲۹۰**	۰/۳۵۸**	وحدت هدف
	۰/۴۷۱**	۰/۳۸۳**	۰/۴۵۶**	حمایت همکارانه
	۰/۴۴۶**	۰/۴۳۵**	۰/۴۱۶**	مشارکت در یادگیری
۰/۵۳۰	فرهنگ مدرسه (کلی)			
(دو سویه) $P < 0/001$ **				

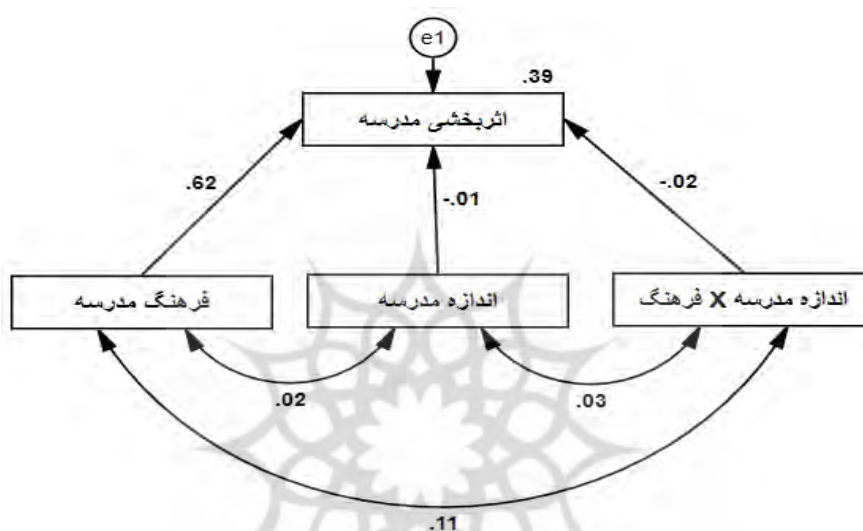
ابعاد فرهنگ مدرسه

در جدول ۴ مقادیر ضریب همبستگی اسپیرمن بین ابعاد فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه نشان داده شده است که بین همه ابعاد دو متغیر رابطه معنادار مثبت وجود دارد. همچنین در مقیاس کلی بین دو متغیر فرهنگ مدرسه و متغیر اثربخشی مدرسه رابطه معنادار مثبت وجود دارد ($I_s = 0/530$ و $P < 0/01$).

فرضیه ۲. اندازه مدرسه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه در مدارس دوره اول متوسطه استان اردبیل اثر تعدیلگری معنادار دارد.

برای آزمون این فرضیه از دو روش مدل‌سازی معادله ساختاری (SEM) و رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد. در روش اول، برای تجزیه و تحلیل متغیر اندازه مدرسه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه، مطابق شکل ۳، از روش مدل‌سازی معادلات

ساختاری استفاده شد. هدف متغیر تعدیلگر تقویت یا تضعیف رابطه بین متغیر وابسته (ملاک) و متغیر مستقل (پیش‌بین) است. در این مطالعه، متغیر ملاک اثربخشی مدرسه است و متغیر پیش‌بین فرهنگ مدرسه. رابطه بین متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک ممکن است از طریق متغیر تعدیلگر اندازه مدرسه تقویت یا تضعیف شود.



شکل ۳. نقش تعدیلگری اندازه مدرسه بر رابطه فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه

جدول ۵. آزمون فرضیه نقش تعدیلگری اندازه مدرسه

پارامتر	برآورد پارامتر	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه	ضریب استاندارد
فرهنگ مدرسه بر اثربخشی مدرسه	۰/۱۴۷	۰/۰۰۹	۱۶/۲۱۶	۰/۰۰۱	معنادار	۰/۶۲۵
اندازه مدرسه بر اثربخشی مدرسه	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	-۰/۳۲۱	۰/۷۴۷	غیرمعنادار	-۰/۰۱۲
اندازه مدرسه X فرهنگ مدرسه بر اثربخشی مدرسه (نقش تعدیلی)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۰/۵۲۵	۰/۵۵۹	غیرمعنادار	-۰/۰۲۰

$P < ۰/۰۵$

تجزیه و تحلیل اثر متغیر تعدیلگر در جدول ۵ قابل مشاهده است. چنان که جدول ۵ نشان می‌دهد، متغیر اندازه مدرسه بر رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه اثر تعدیلگری معنادار ندارد.

در روش دوم، برای بررسی نقش تعدیلگری متغیر اندازه مدرسه از رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد. پیش‌نیاز بررسی اثر تعدیلگری تأیید اثر پیش‌بین بر ملاک است. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده شد، این اثر معنادار است. اولین گام در آزمون مدل‌های تعدیلگر شناسایی وجود یا فقدان متغیر تعدیلگر است. برای این منظور از آزمون معناداری تغییر R^2 استفاده شد. مبنای منطقی این آزمون آن است که اگر مقدار R^2 یک مدل با تعداد متغیرهای مشخص با افزودن متغیر جدید به صورت معنادار تغییر یابد، متغیر جدید بر متغیر ملاک مؤثر خواهد بود. همین منطق برای متغیر تعدیلگر وجود دارد (Cohen et al. 2003). برای تأمین اطلاعات لازم جهت انجام دادن آزمون، به واسطه اینکه متغیر تعدیلگر از نوع نسبتی بود، از روش رگرسیون تعدیل شده استفاده شد. مراحل انجام دادن رگرسیون تعدیل شده چندگانه بدین شرح است: الف) استفاده از نمره‌های انحرافی متغیر فرهنگ مدرسه و اندازه مدرسه برای رفع مشکل چندخطی بودن و ب) استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی. ضریب بتای استاندارد متغیر تعاملی نشان‌دهنده شدت اثر متغیر تعدیلگر است. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی به منظور بررسی اثر تعدیلگری اندازه مدرسه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. خلاصه آزمون رگرسیون سلسله‌مراتبی

مدل	ضریب تغییرات	R^2	R^2 تعدیل شده	SD	تغییرات آماری				
					ΔR^2	ΔF	DF1	DF2	P
۱	۰/۶۲۳ ^a	۰/۳۸۸	۰/۳۸۵	۵/۵۰۷	۰/۳۸۸	۱۳/۴۹	۲	۴۱۵	۰/۰۰۱
۲	۰/۶۲۵ ^b	۰/۳۹۰	۰/۳۸۶	۵/۵۰۴	۰/۰۰۲	۱/۵۳	۱	۴۱۴	۰/۲۱۷

a. متغیرهای پیش‌بین: اندازه مدرسه، فرهنگ مدرسه

b. متغیرهای پیش‌بین: اندازه مدرسه، فرهنگ مدرسه، اندازه مدرسه × فرهنگ مدرسه

مقایسه نتایج تحلیل رگرسیون در مدل ۱ و ۲ نشان می‌دهد اندازه مدرسه باعث افزایش R^2 به میزان ۰/۰۰۲ شده است که این میزان معنادار نیست ($\Delta R^2=0/002$, $\Delta F=1/530$, $P=0/217$). این مدل نشان می‌دهد ۰/۰۰۲ درصد از واریانس مشاهده شده در نمرات اثربخشی مدرسه توسط اثر تعدیلگر اندازه مدرسه تبیین می‌شود.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد

سطح معناداری	t	ضریب غیراستاندارد		مدل	
		ضریب استاندارد	B SD		
۰/۰۰۱	۸۱/۴۱	-	۰/۲۶۹	۲۱/۹۳۷	ثابت
۰/۰۰۱	۱۶/۲۰	۰/۶۲۳	۰/۰۰۹	۰/۱۴۷	۱ فرهنگ مدرسه
۰/۷۳۹	-۰/۳۳	-۰/۰۱۳	۰/۰۰۲	-۰/۰۰۱	اندازه مدرسه
۰/۰۰۱	۸۱/۳۴	-	۰/۲۷۰	۲۱/۹۴۰	ثابت
۰/۰۰۱	۱۶/۱۵	۰/۶۲۵	۰/۰۰۹	۰/۱۴۷	۲ فرهنگ مدرسه
۰/۷۴۹	-۰/۳۲	-۰/۰۱۲	۰/۰۰۲	-۰/۰۰۱	اندازه مدرسه
۰/۶۰۱	-۰/۵۲	-۰/۰۲۰	۰/۰۰۰۱	-۰/۰۰۰۱	اندازه مدرسه × فرهنگ مدرسه

همان‌گونه که در جدول ۷ مشخص است مقدار بتا برای ضریب اثر تعاملی (اندازه مدرسه × فرهنگ مدرسه) غیرمعنادار است ($Beta=-0/020$ و $P=0/601$) و این نیز تأییدی بر رد فرضیه نقش تعدیلگری اندازه مدرسه در رابطه میان فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه است.

بحث و نتیجه

در این مطالعه رابطه میان متغیرهای فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه با نقش تعدیلگری اندازه مدرسه در مدارس دوره اول متوسطه استان اردبیل بررسی و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد بین فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه رابطه معنادار مثبت وجود دارد (جدول ۳). علاوه بر این، تجزیه و تحلیل عمیق‌تر داده‌ها نشان داد بین همه ابعاد فرهنگ مدرسه (رهبری

همکارانه، همکاری معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکارانه، مشارکت در یادگیری) و همه ابعاد اثربخشی مدرسه (بهره‌وری، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری) همبستگی معنادار مثبت وجود دارد (جدول ۴). نتایج این مطالعه مشابه نتایج سایر مطالعات است (مانند: Amerifar & Jahani 2015; Nazari et al. 2015; Salfi & saeed 2007) که در پیشینه این پژوهش بررسی شده است. همان‌گونه که در پیشینه پژوهش یافت شده است، اثربخشی مدرسه هدفی اساسی برای معلمان و رهبران مدارس است که می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلف، از جمله فرهنگ مدرسه، قرار گیرد. بر اساس پیشینه پژوهش، بهره‌وری و سازگاری و انعطاف‌پذیری مدارس نتیجه یک فرهنگ مدرسه‌ای مؤثر است. همچنین، مدیران باید یک فرهنگ مدرسه‌ای مثبت را برای اثربخشی مدرسه ایجاد کنند. فرهنگ مدرسه‌ای قوی معلمان و دانش‌آموزان را تشویق می‌کند که به اثربخشی مدرسه کمک کنند. اگر مدیران مدارس در به‌کارگیری مؤلفه‌های فرهنگ مدرسه - مانند: رهبری همکارانه، همکاری معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکارانه، یادگیری مشارکتی - تلاش کنند، اثربخشی مدارس آنها در همه ابعاد بهبود خواهد یافت.

همچنین، یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد تأثیر فرهنگ مدرسه بر اثربخشی مدرسه در سطوح مختلف اندازه مدرسه با هم تفاوت ندارد (جدول‌های ۵ و ۶ و ۷). نتایج این مطالعه هم‌سو با نتایج برخی مطالعات (مانند: Li & Cotton 1996; Driscoll 2003) است؛ یعنی اندازه مدرسه یک متغیر تعدیلگر معنادار برای رابطه فرهنگ مدرسه و اثربخشی مدرسه نیست. مطابق یافته‌های این پژوهش، مدیران مدارس با مهارت‌های ویژه رهبری می‌توانند به فرهنگ مدرسه دست پیدا کنند و کوچک و بزرگ بودن مدرسه از الزامات ارتقای فرهنگ مدرسه نیست. با توجه به اینکه در ایران اکثر مدارس کوچک در مناطق روستایی و کم‌جمعیت قرار دارد، تصور بر این است که وضعیت اقتصادی - اجتماعی دانش‌آموزان در مدارس روستایی پایین باشد. هاوولی^۱ و همکارانش (۲۰۰۰) بر این نکته تأکید کرده‌اند که تأثیر اندازه مدرسه بر اساس وضعیت اقتصادی -

اجتماعی متغیر است. فقر تأثیری چشمگیر بر نتایج مدرسه در مناطق روستایی می‌گذارد و ممکن است تأثیر متغیرهای دیگر، مانند اندازه مدرسه، را تحت تأثیر قرار دهد (Stevenson 2006). البته نتایج برخی پژوهش‌ها (مانند: Rowe & Stewart 2011; Holland & Farmer 2007; Hinton 2009; salfi & saeed 2007) نشان داده‌اند میزان اثربخشی مدرسه در سطوح مختلف اندازه مدرسه متفاوت است. می‌توان گفت مدارس کوچک دارای فرهنگ قوی تحصیلی هستند. در مدارس کوچک، دانش‌آموزان فرصت بیشتری دارند که در فعالیت‌های برنامه درسی شرکت کنند؛ نیز معلمان به طور کلی فرصت بهتری برای شناخت همدیگر و به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و مطالب با یکدیگر دارند. اگر نتایج این تحقیق اثر معنادار تعدیلی اندازه مدرسه را تأیید نکرد، یک دلیل آن می‌تواند اثر فقر در جوامع و مدارس روستایی باشد که تأثیر مثبت و معنادار اندازه مدرسه کوچک را نشان نمی‌دهد. فقر عاملی است که بر فرهنگ مدرسه تأثیر می‌گذارد (Underwood 2018). با این حال یافته‌های پژوهشگران به وضوح نشان می‌دهد کوچک بودن مدرسه کمک می‌کند تهدیداتی که فقر بر عملکرد مدرسه تحمیل می‌کند از بین برود. این بدان معناست که همه چیز برابر است؛ یعنی مدارس بزرگ در جوامع غنی و شهری و مدارس کوچک در جوامع فقیر و روستایی سود می‌برند (Friedkin & Necochea 1988). با توجه به اینکه همه مدارس مورد مطالعه در این پژوهش در مناطق شهری و روستایی قرار داشتند، با در نظر گرفتن شرایط منطقه و مدرسه، تأثیر فرهنگ مدرسه بر اثربخشی مدرسه در مدارس کوچک و متوسط و بزرگ یکنواخت ارزیابی شد و از نظر آماری تفاوت معناداری دیده نشد.

همان‌گونه که ملاحظه شد، فرهنگ مدرسه به منزله یک متغیر مهم و تأثیرگذار می‌تواند اثربخشی مدرسه را تقویت کند. یک رویه کلی برای بهبود فرهنگ مدرسه راهبرد تغییر هنجار است (Boush 2010). از جلسات معلمان می‌توان برای بهبود بهره‌وری و تقویت هنجارهای جدید- مانند کنترل، حمایت، نوآوری، روابط اجتماعی، انعطاف‌پذیری، و غیره- استفاده کرد. اگر رهبران آموزشی بر فرهنگ مدرسه تمرکز کنند، می‌توانند اثربخشی را بهبود بخشند. معلمان به انعطاف‌پذیری برای حضور در فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نیاز

دارند تا دانش خود را افزایش دهند. در صورتی که منابع انسانی انعطاف‌پذیر باشد، نقش پررنگ و مؤثری در اثربخشی سازمان ایفا می‌کند (نجفی و همکاران ۱۳۹۷). مطابق نتایج این پژوهش، اثربخشی به منزله یک هدف اساسی برای مدارس، بدون توجه به اندازه آن، به طور یکنواخت تحت تأثیر فرهنگ مدرسه قرار دارد. بدین ترتیب، با درک اهمیت عوامل فرهنگ مدرسه و کشف شیوه‌ها و راهبردهای موجود در مدارس می‌توان طرح‌های بهبود و اثربخشی مدرسه را به نحو مؤثرتری شکل داد. برای اطمینان از اثربخشی مدارس لازم است ابعاد اثربخشی مدرسه و فرهنگ مدرسه در سیاست‌گذاری آموزشی کشور متمرکز شود و به مدیریت مدارس اثربخش اهمیت داده شود. از آنجا که مدیریت این‌گونه مدارس فرایندمدار است، به رهبران و مدیران اثربخش نیاز است؛ مدیرانی که از ریسک‌پذیری و نوآوری در آموزش حمایت می‌کنند و برای ایده‌های معلمان ارزش قائل می‌شوند. بی‌گمان ارتقای اثربخشی در مدارس نیازمند مشارکت همه‌جانبه همه افراد جامعه و به‌ویژه مسئولان، کارکنان آموزشی، دانش‌آموزان، و اولیای آنهاست.

پیشنهاد‌های کاربردی و پژوهشی

۱. سنجش ادراک معلمان درباره فرهنگ و اثربخشی مدرسه باید در برنامه سالیانه مدرسه گنجانده شود. در ارزشیابی و بازرسی مدارس باید به درون‌دادها و فرایندها و برون‌دادهای مدارس بیشتر دقت شود تا اطمینان حاصل شود که فرهنگ مدرسه‌ای مثبت به منظور بهبود اثربخشی مدارس وجود دارد.
۲. مدیران مدارس سبک مدیریتی خود را بر پایه همکاری قرار دهند. همچنین برای مدارس مهم است که دانش‌آموزان به صورت مشارکتی و دوستانه یاد بگیرند و کارکنان به صورت همکارانه کار کنند و دانش و مهارت خود را به اشتراک بگذارند. یادگیری بهتر زمانی اتفاق می‌افتد که بین مدرسه و خانه رابطه‌ای قوی و مؤثر برقرار شود.
۳. مدیران آموزش و پرورش باید نیازها و الزامات اساسی و زمینه توسعه حرفه‌ای مدیران و معلمان مدارس را برآورده کنند و کارکنان مدارس نیز باید از منابع موجود برای بالا بردن کمیت و کیفیت محصولات و خدمات مدرسه به صورت کارآمد استفاده کنند.

۴. امکانات فیزیکی مدرسه برای داشتن جو و فرهنگ مدرسه‌ای مثبت و برای بالا بردن انگیزه دانش‌آموزان در زمینه یادگیری آن‌ها اهمیت دارد. بهتر است مدارس بر استفاده و مدیریت مناسب امکانات فیزیکی تمرکز کنند.

۵. مدارس در جنبه‌های زیادی به انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری و انطباق‌پذیری با عدم اطمینان محیطی نیازمندند. بنابراین با تقویت مهارت‌های یادشده از طریق آموزش‌های کاربردی و حین خدمت می‌توان به سطوح بالاتر اثربخشی در مدارس دست یافت.

۶. رهبری مدرسه برای توسعه فرهنگ مدرسه لازم است. مدیران مدارس با یادگیری مهارت‌های ویژه رهبری می‌توانند به فرهنگ مدرسه‌ای مثبت دست پیدا کنند. در همین زمینه، وزارت آموزش و پرورش ابتدا باید اقدامات اساسی را برای توسعه مهارت‌های رهبری و سپس توسعه فرهنگ مثبت در مدارس به کار گیرد.

۷. در هر منطقه استانداردهای مربوط به اندازه مدرسه تدوین شود و تعداد دانش‌آموزان در یک مدرسه خاص طبق آن معیارها تعیین شود و نیز امکانات اجتماعی و فرهنگی مدارس باید در ارتباط با تعداد دانش‌آموزانی که در مدرسه تحصیل می‌کنند در نظر گرفته شود.

۸. یک مطالعه به طور مؤثر نمی‌تواند همه جنبه‌های یک موضوع خاص را بررسی کند؛ بنابراین، پژوهشگران ممکن است علاقه‌مند باشند مدل مفهومی این پژوهش را در مدارس استان‌های دیگر با دوره‌های مختلف تحصیلی بررسی کنند و وضعیت فرهنگ و اثربخشی مدارس را در مناطق مختلف جغرافیایی ایران آشکار سازند.

۹. در این مطالعه، پژوهشگر یک رویکرد کمی را انتخاب کرد که امکان بررسی ویژگی‌های فرهنگ و اثربخشی مدرسه را میان تعداد بیشتری از مدارس فراهم آورد. در مطالعات آینده، با پژوهش‌های کیفی مؤثر در مدارس، می‌توان اطلاعات تکمیلی و عمیق‌تری درباره این موضوع به دست آورد. توصیف‌های انبوه مطالعات کیفی برای تعیین مفروضات اساسی و ارزش‌های رایج فرهنگ مدارس الزامی‌اند.

محدودیت‌ها

۱. تصور بر این بود که معلمان با صداقت و بدون تعصب پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده‌اند و پژوهشگر هیچ روشی برای تأیید صحت پاسخ‌ها نداشت.
۲. برخی معلمان در چند مدرسه تدریس می‌کردند که ممکن بود در پاسخ دادن به سؤالات پرسشنامه با تردید و مشکل مواجه شده باشند و این موضوع می‌توانست پاسخ‌های آنان را تحت تأثیر قرار دهد.
۳. مطالعه حاضر به صورت مقطعی انجام شده است. بنابراین علت روابط مشاهده شده می‌تواند فقط از ادراک معلمان برآمده باشد. تحقیقات طولی یا تجربی جهت کسب اطمینان از رابطه‌های علی ضروری است.
۴. از آنجا که این مطالعه در استان اردبیل انجام شده است، ممکن است تفاوت‌هایی در زمینه فرهنگ مدرسه در جاهای دیگر ایران وجود داشته باشد. در نتیجه تعمیم یافته‌های این پژوهش ممکن است فقط به این زمینه خاص محدود شود.

منابع

- بهرنگی، محمدرضا؛ بیژن عبداللهی؛ عبدالرحیم نوه‌ابراهیم؛ اکرم گودرزی (۱۳۹۴). «آسیب‌شناسی فرهنگ مدرسه بر اساس چهارچوب ارزش‌های رقابتی»، *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۴ (۱)، صص ۹ - ۴۱.
- حیدری، رضا؛ حسن زین‌آبادی؛ محمدرضا بهرنگی؛ بیژن عبداللهی (۱۳۹۵). «فرهنگ و جو سازمانی نوآورانه مدرسه، یک پژوهش کیفی»، *رهیافتی‌نودر مدیریت آموزشی*، ۷ (۲)، صص ۵۳ - ۷۴.
- دهقان‌پور، آزاده؛ عبدالله پارسا؛ یدالله مهرعلی‌زاده (۱۳۹۴). «بررسی رابطه اندازه مدرسه، فرهنگ مدرسه، و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در مدارس متوسطه اول و دوم دخترانه شهر اهواز»، *علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۲۲ (۱)، صص ۶۷ - ۹۸.
- روئینی‌ثانی، فرزانه؛ سیاوس طالع‌پسند؛ لاله جمشیدی (۱۳۹۳). «نقش تعدیل‌کننده اندازه مدرسه در رابطه فرهنگ مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان»، *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۲۲ (۷)، صص ۷۹ - ۸۸.
- زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۷). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، چ ۸، تهران، آگاه.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۹). «عوامل اثربخشی سازمانی مدرسه و بررسی رابطه آن با ویژگی‌های آموزشی معلمان»، *علوم انسانی*، ۱۸ (۸۰)، صص ۱۶۱ - ۱۹۵.
- عامری‌فر، فرشاد؛ جعفر جهانی (۱۳۹۲). «رابطه بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شیراز»، *رهیافتی‌نودر مدیریت آموزشی*، ۴ (۳)، صص ۱۵۵ - ۱۶۹.
- کریمی، عبدالعظیم (۱۳۹۳). «خلاصه‌ای از گزارش نتایج تیمز و پرلز ۲۰۱۱ و تأثیر آن بر بهبود عملکرد نظام آموزشی ایران»، *مرکز ملی مطالعات تیمز و پرلز*، برگرفته از پروتال مرکز ملی مطالعات بین‌المللی تیمز و پرلز در تاریخ ۲۵ بهمن ۱۳۹۸، به آدرس اینترنتی: <http://timsspirls.ir>
- کولایی، قدرت‌الله؛ عادل زاهدبابلان؛ مهدی معینی‌کیا؛ علی رضایی‌شریف (۱۳۹۷). «ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه فرهنگ مدرسه»، *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۶ (۱۶)، صص

۶۳ - ۸۷

نادری‌بنی، ناهید؛ رضاعلی نوروزی؛ سید علی سیادت (۱۳۹۵). سیاست‌گذاری در آموزش و پرورش، ج ۲، اصفهان، یارمانا.

نجفی، وحید؛ عباس‌علی رستگار؛ فاطمه رحمانی (۱۳۹۷). «انعطاف‌پذیری منابع انسانی، خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های بیمه»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶ (۳)، صص ۵۲۱ - ۵۴۴.

نظری، رسول؛ حمید قاسمی؛ زهرا سهرابی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری فرهنگ سازمانی، و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی»، مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱ (۲۱)، صص ۹۲ - ۱۰۲.

References

- Amanurhidayani, A., Kana, S., Akib, H., & Darwis, M. (2019). "The Influence of Organizational Culture on Motivation to Learn in Vocational School YPLP PGRI 1 Makassar", *Jurnal Office*, 5(1), pp. 15-22.
- Amerifar, F. & Jahani, J. (2013). "The Relationship between Organizational Culture and School Effectiveness from the Viewpoint of Principals and Teachers of Shiraz High School", *Journal of A New Approaches to Educational Administration*, 4(3), pp. 155-169. (in Presain)
- Behrangi, M. R., Abdollahi, B., Nave Ebrahim, A., & Ghoodarzi, A. (2015). "The Pathology of School Culture Based on Competitive Value Framework", *Journal of Management Training in Organizations*, 4(1), pp. 9-41. (in Presain)
- Bush, T. (2010). *Theories of educational leadership and management*, 4th ed., Sage.
- Cameron, K. (2005). "Organizational effectiveness: Its demise and re-emergence through positive organizational scholarship", *Great minds in management: The process of theory development*, pp. 304-330.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). Applied multiple correlation/ regression analysis for the social sciences.
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., & York, R. (1966). Equality of educational opportunity. *Reprinted from American Sociological Review*, 32(3), pp. 475-483.
- Cotton, K. (1996). *School size, school climate, and student performance*, Available at: <https://scholar.google.com/scholar>.
- Deal, T. E. & Peterson, K. D. (1999). "Shaping school culture: The heart of leadership", *Adolescence*, 34 (136), p. 802.
- Dehghanpour, A., Parsa, A., & Mehrizalizadeh, Y. (2015). "Investigating the Relationship between School Size, School Culture, and Academic Achievement in Girls' Secondary Schools in Ahvaz", *Journal of Educational Sciences Shahid*

- Chamran University of Ahvaz, 22 (1), pp. 67-98. (in Presain)
- Demanet, J. & Van Houtte, M. (2019). "School effects on deviance: An international perspective", *In Resisting Education: A Cross-National Study on Systems and School Effects*, pp. 3-26. Springer, Cham.
- Driscoll, D., Halcoussis, D., & Svorny, S. (2003). "School district size and student performance", *economics of education review*, 22 (2), pp. 193-201.
- Friedkin, N. E. & Necochea, J. (1988). "School system size and performance: A contingency perspective", *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10 (3), pp. 237-249.
- Gruenert, S. & Whitaker, T. (2015). *School culture rewired: How to define, assess, and transform it*. ASCD.
- Harris, J. (2016). Speaking the culture: understanding the micro-level production of school culture through leaders' talk. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 39(3), pp. 323-334.
- Heidari, R., Zeinabadi, H., Behrangi, M., & Abdollahi, B. (2016). "Culture and innovative organizational climate of the school: A Qualitative Research", *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 7 (1), pp. 53-74. (in Presain)
- Holland, N. E. & Farmer-Hinton, R. L. (2009). "Leave no schools behind: The importance of a college culture in urban public high schools", *The High School Journal*, 92 (3), pp. 24-43.
- Hollins, E. R. (2015). *Culture in school learning: Revealing the deep meaning*, Routledge.
- Howley, C., Strange, M., & Bickel, R. (2000). *Research about school size and school performance in impoverished communities*, Clearinghouse on Rural Education and Small Schools, Appalachia Educational Laboratory.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, Research & Practice*, 9th ed., New York, McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Ferguson, J. (1985). "A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of schools", *Educational Administration Quarterly*, 21 (2), pp. 117-134.
- Karimi, A. (2014). "Summary of the report by TIMSS and PIRLS 2011 and its impact on improving the performance of the Iranian education system", *Thames and Pearls National Center for Studies*, Available at: <http://timsspirls.ir>. (in Presain)
- Kartal, S. E. (2016). "Determining school administrators' perceptions on institutional culture: A qualitative study", *Educational Process: International Journal*, 5 (2), pp. 152-166.
- Koulae, Gh., Zahed Bablan, A., Moeini Kia, M., & Rezaei Sharif, A. (2018). "Psychometric properties of the school culture questionnaire", *Journal of Educational and school studies*, 6 (16), pp. 63-87. (in Presain)
- Kuen, T. K. (2009). *Three approaches to understanding and investigating the concept of school culture and school culture phenomena: implications to school improvement and school effectiveness* (Doctoral dissertation, City University of

- Hong Kong).
- Lay, J. C. (2007). "Smaller isn't always better: School size and school participation among young people", *Social Science Quarterly*, 88 (3), pp. 790-815. (in Presain)
- Leithwood, K., Patten, S., & Jantzi, D. (2010). "Testing a conception of how school leadership influences student learning", *Educational Administration Quarterly*, 46 (5), pp. 671-706.
- Lewis, J., Asberry, J., DeJarnett, G., & King, G. (2016). "The Best Practices for Shaping School Culture for Instructional Leaders", *Alabama Journal of Educational Leadership*, 3, pp. 57-63.
- Li, W. & Konstantopoulos, S. (2017). "Does class-size reduction close the achievement gap? Evidence from TIMSS 2011", *School Effectiveness and School Improvement*, 28 (2), pp. 292-313.
- Mackey, K. H. (2016). The relationships among instructional leadership, School culture, and student achievement in Kentucky elementary schools.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations* (12th ed). New York, Harper & Row.
- Naderi Benny, N., Nowruzzi, R. A., & Siadat, S. A. (2016). *Policy-making in education*, 6th ed., Isfahan, Yarmana. (in Presain)
- Najafi, V., Rastegar, A.A., & Rahmani, F. (2018). "Flexibility of human resources, creativity and organizational innovation in insurance companies", *Journal of Organizational Culture Management*, 16 (3), pp. 521-544. (in Presain)
- Nazari, R., Ghasemi, H., & Sohrabi, Z. (2015). "Investigating the Relationship between Communication Skills, Organizational Culture Leadership Styles, and Managers' Effectiveness in Sport Organizations", *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 11 (21), pp. 92-102. (in Presain)
- Overbay, A. (2003). School Size: A Review of the Literature. *Research Watch Evaluation and Research Department*. 3(3), pp. 3-14
- Rouini Sani, F., Talepasand, S., & Jamshidi, L. (2014). "The moderating role of school size on the relationship between school culture and students' academic achievement", *Journal of Teaching and learning researches*, 22 (7), pp. 79-88. (in Presain)
- Rowe, F. & Stewart, D. (2011). "Promoting connectedness through whole-school approaches: Key elements and pathways of influence", *Health Education*, 111 (1), pp. 49-65.
- Saleem, F., Naseem, Z., Ibrahim, K., Hussain, A., & Azeem, M. (2012). "Determinants of school effectiveness: A study of Punjab level", *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (14), pp. 242-251.
- Salfi, N. A. & Saeed, M. (2007). "Relationship among school size, school culture and students' achievement at secondary level in Pakistan", *International Journal of Educational Management*.
- Scheerens, J. (2013). "The use of theory in school effectiveness research revisited", *School Effectiveness and School Improvement*, 24 (1), pp. 1-38.
- Seashore Louis, K. & Lee, M. (2016). "Teachers' capacity for organizational

- learning: the effects of school culture and context”, *School Effectiveness and School Improvement*, 27 (4), pp. 534-556.
- Silins, H. C. & Murray-Harvey, R. (1999). “What makes a good senior secondary school?”, *Journal of Educational Administration*, 37 (4), pp. 329-345.
- Stevenson, K. R. (2006). “School Size and Its Relationship to Student Outcomes and School Climate: A Review and Analysis of Eight South Carolina State-Wide Studies”, *National Clearinghouse for Educational Facilities*.
- Ten Bruggencate, G., Luyten, H., Scheerens, J., & Slegers, P. (2012). “Modeling the influence of school leaders on student achievement: how can school leaders make a difference?”, *Educational Administration Quarterly*, 48 (4), pp. 699-732.
- Underwood, J. (2018). *Effects of School-Wide Poverty Level on 9-12 Rural Teachers' Perceptions of Six School Culture Components*, *Dissertations*. 40. <https://scholarworks.harding.edu/hu-etd/40>
- Williams, D. T. (1990). *The dimensions of education: Recent research on school size*, Strom Thurmond Institute.
- Zaki, M. A. (2010). “Factors affecting school organizational effectiveness and its relationship with teachers' educational characteristics”, *Journal of Humanities*, 18 (80), pp. 161-195. (in Presain)
- Zarei Matin, H. (2018). *Advanced organizational behavior management*, 8th ed., Tehran, Agah. (in Presain)

