

بررسی جامعه‌شناختی بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

دکتر محمدعلی زکی*

تاریخ دریافت: ۸۷/۱۰/۱۱

تاریخ پذیرش: ۸۸/۰۲/۰۸

چکیده

آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از نهادهای اجتماعی، از نقش و جایگاه مهمی در جامعه برخوردار است. نقطه‌ی آغازین تحلیل‌های جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، بررسی نظام اجتماعی مدرسه متأثر از نظریات پارسونز است. مدل کارکردهای چهارگانه‌ی نظام اجتماعی پارسونز (AGIL)، زمینه‌ای مناسب (از نظر جامعه‌شناسی)، برای تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس فراهم می‌نماید.

مصادیق مؤلفه‌های چهارگانه‌ی پارسونزی برای بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش، شامل: نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) می‌باشند. روش تحقیق از نوع پیمایشی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه است. داده‌ها از بین معلمان دبیرستان‌های دولتی دخترانه و پسرانه/نواحی پنج‌گانه شهر اصفهان گردآوری شده است. روش‌های آماری پژوهش شامل تحلیل توصیفی یک متغیره (شاخص‌های آمار توصیفی)، دو متغیره و تحلیل‌های استنباطی (آماره آزمون t ضریب همبستگی r پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه) خواهد بود.

در راستای مدل نظری پارسونزی، بهره‌وری نیروی انسانی مدارس شهر اصفهان، به ترتیب مربوط به مؤلفه‌های نوآوری، سلامت سازمانی و رضایت شغلی بوده و بهره‌وری نیروی انسانی در

زمینه تعهد سازمانی در کمترین میزان قرار گرفته است. اگرچه تفاوت معناداری در میزان بهره‌وری بین معلمان مرد و زن، به نفع معلمان زن مشاهده شده، ولیکن تفاوت معناداری در بین سطوح مختلف تحصیلات معلمان و همچنین بین نواحی پنج‌گانه آموزشی شهر اصفهان مشاهده نشده است.

کلیدواژه‌ها: بهره‌وری نیروی انسانی؛ پارسونز؛ تحقیق پیمایشی؛ معلمان؛ اصفهان.

مقدمه

سازمان، پدیده‌ای اجتماعی به‌شمار می‌آید که به‌طوری آگاهانه هم‌آهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخص می‌باشد و برای تحقق هدف یا اهدافی، براساس یک سلسله مبانی دایمی فعالیت می‌کند (رایینز، ۱۳۸۰: ۱۲۳). سازمان‌ها: ۱- نهاد اجتماعی هستند. ۲- مبتنی بر هدف می‌باشند. ۳- ساختار آن‌ها به‌صورت آگاهانه طرح‌ریزی شده است و دارای سیستم‌های فعال و هم‌آهنگ است و سرانجام ۴- با محیط خارجی ارتباط دارند (دفت، ۱۳۸۰: ۴۵). سازمان، به‌مفهوم کلی، عبارت است از: روابط منظم افرادی که تحت سلسله‌مراتب مختلف، دارای وظایف گوناگون می‌باشند؛ ولی برای رسیدن به هدف مشترکی همکاری دارند. تعاریف متعددی از سازمان ارایه شده که در بیش‌تر آن‌ها از روابط افراد در انجام وظایف و عقلانی‌نمودن امور جمعی، برای رسیدن به هدف مشترک سخن به‌میان آمده است. از جمله، می‌توان سازمان را چنین تعریف کرد: سازمان، عبارت است از یک رشته روابط منظم و عقلایی، بین افرادی که وظایف پیچیده و متعددی را انجام می‌دهند و میزان فراوانی آن‌ها به‌قدری است که نمی‌توانند با هم در تماس نزدیک باشند، به‌منظور تأمین هدف‌های مشترک خاصی برقرار می‌گردد (اقتداری، ۱۳۵۴: ۲۴).

اثربخشی، بهره‌وری، کارآیی، موضوعاتی هستند که نظریه‌پردازان سازمانی را به خود جلب کرده‌اند و بیش از چند دهه است که موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان‌هاست. سازه‌ی اثربخشی، به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به‌عنوان موضوعی اصلی، در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (گودمن و پنینگز^۱، ۱۹۷۷: ۲۳). توجه به اثربخشی سازمانی، به‌عنوان بحث توسعه‌ی تئوری سازمانی ذکر می‌گردد (اوان^۲، ۱۹۹۳: ۴۸).

1- Goodman and Pennings

2- Evan

سازمان‌های آموزشی، به‌عنوان مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را برعهده دارند و نیز به‌عنوان تأمین‌کننده‌ی منابع انسانی سایر سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. در این راستا، آموزشگاه و مدرسه، به منزله‌ی رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، در تحقق هدف‌های آموزش و پرورش کوشش می‌کند. سازمان‌های آموزشی هر جامعه و آموزشگاه‌ها، همانند سازمان‌های دیگر، توجه خاص به آن دارند تا بتوانند اهداف سازمان‌های خود را محقق سازند و این موضوع، زمینه‌ی بررسی و مطالعه را فراهم می‌کند. اثربخشی مدرسه به‌عنوان یک موضوع اصلی و اساسی از سوی محققان تربیتی لحاظ می‌شود که سابقه‌ی آن، به تحقیقاتی برمی‌گردد که به‌عنوان شاخص‌ترین تحقیقات آموزشی مربوط به مدارس اثربخش محسوب می‌شوند (هوی و فرگوسن^۱، ۱۹۸۵: ۱۲۰).

طرح مسأله و سؤالات (اهداف) تحقیق

سازمان‌ها، بخش اساسی تشکیل‌دهنده‌ی جوامع امروزی تلقی می‌شوند. انواع خدمات و تولیدات مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون فراهم می‌کنند که عموم آن‌ها برای استمرار و تداوم فعالیت خود نیازمند بررسی اثربخشی سازمانی می‌باشند. سازمان‌های آموزشی، به‌عنوان اساسی‌ترین سازمان‌ها مطرح می‌باشند که مسئولیت عظیم تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و در این راستا، مدارس به‌عنوان رکن اساسی سازمان آموزش و پرورش رسمی، سعی در تحقق اهداف تعلیم و تربیت دارند. جامعه‌شناسان، در بررسی سازمان‌ها به‌طورعام و مدارس، به‌طورخاص، تأکید بر مفهوم نظام اجتماعی دارند. کارکردگرایان، در تحلیل نظام اجتماعی، کارکردهای ضروری و حیاتی را مورد بررسی قرار داده و لازمه‌ی ادامه‌ی حیات نظام اجتماعی را، تحقق کارکردهای ضروری می‌دانند. در این میان، پارسونز^۲، معتقد است که لازمه‌ی ادامه‌ی بقای مدارس، تحقق کارکردهای چهارگانه‌ای می‌باشد که معرف بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس می‌باشند. لازمه‌ی تحلیل کارکردی نظام اجتماعی مدارس، توجه به میزان و چگونگی کارکردهای چهارگانه‌ی مدارس است که عبارتند از: الف) انطباق، ب) کسب هدف، ج) یگانگی و د) حفظ الگوها، بررسی مؤلفه‌های اثربخشی، در ارزیابی فعالیت‌های مدرسه، به محققان کمک

1- Hoy and Fergusen

2- Parsons

نموده و علاوه بر آن، نقش قابل توجهی در برنامه‌ریزی‌های آموزشی از خود نشان می‌دهد. بر این اساس، دل‌مشغولی و سؤال اصلی تحقیق، توجه به بررسی، میزان و ماهیت بهره‌وری نیروی انسانیِ مدرسه خواهد بود.

بنابراین، می‌توان سؤالات پژوهش را به قرار ذیل فهرست نمود (سؤالات مذکور بیانگر اهداف تحقیق نیز خواهند بود):

۱. میزان بهره‌وری نیروی انسانیِ مدارس شهر اصفهان چه مقدار است؟
۲. میزان بهره‌وری نیروی انسانیِ مدارس شهر اصفهان به‌طور جداگانه و به تفکیک مؤلفه‌ها و ابعاد چهارگانه (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) چه قدر است؟
۳. میزان بهره‌وری نیروی انسانیِ مدارس شهر اصفهان، به تفکیک نوع دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه چه گونه است؟
۴. میزان بهره‌وری نیروی انسانیِ مدارس شهر اصفهان به تفکیک نواحی آموزشی چه گونه است؟
۵. در راستای مدل پارسونز، رتبه‌بندی مؤلفه‌های چهارگانه‌ی بهره‌وریِ نیروی انسانیِ مدارس شهر اصفهان چه گونه است؟

رویکردهای نظری تحقیق

چنان‌چه اشاره شد، سازمان‌ها از ارکان جوامع مدرن بوده و در مطالعه‌ی عملکرد آن، به موضوع اثربخشی سازمانی توجه می‌شود. سازمان‌های آموزشی، از اشکال مؤسسات اجتماعی هستند که به لحاظ اهمیت کارکرد و نیازمند بررسی بهره‌وری نیروی انسانیِ مدرسه می‌باشند. بنابراین، در مبحث رویکردهای نظری، به ابعاد گوناگون نظری موضوع تحقیق پرداخته می‌شود. بخشی از حوزه‌ی تخصصی جامعه‌شناسی آموزش و پرورش به بررسی جامعه‌شناختی مدرسه توجه دارد. تمایلات نظری جامعه‌شناسان نسبت به موضوع مدرسه بایستی تبیین گردد. از سوی دیگر، در مطالعه‌ی مدرسه، دانشمندان علوم اجتماعی و علوم تربیتی بر مفهوم نظام اجتماعی تأکید دارند. از نظر آن‌ها می‌بایستی در تجزیه و تحلیل‌های علمی، مدرسه را به مثابه‌ی نظام اجتماعی تلقی نمود. بر این اساس، می‌بایستی ابعاد نظام اجتماعی مدرسه تبیین گردد. نهایت آن‌که رویکردهای متعدد جامعه‌شناختی در بررسی سازمان‌ها به‌طور عام و مدارس، به‌طور خاص وجود دارد. نظریات

پارسونز، بخشی مهم از رویکردهای جامعه‌شناختی سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است. از آنجایی که در مطالعه‌ی اثربخشی سازمانی مدارس تکیه بر رهیافت نظری پارسونز خواهد بود، بخش‌هایی مبحث جاری، به نظریات جامعه‌شناختی سازمان‌های پارسونز، با تکیه بر مدارس می‌پردازد. ترکیب سه بخش مورد نظر، تعیین‌کننده رویکرد نظری تحقیق می‌باشد.

الف) بررسی جامعه‌شناختی مدرسه

لازمه‌ی استمرار و بقای هر جامعه، آن است که مجموعه‌ی باورها، ارزش‌ها، رفتارها، گرایش‌ها، دانش‌ها و مهارت‌های آن، به نسل‌های جدید منتقل شود. سازوکار این انتقال، مربوط به آموزش و پرورش است. از نظر جامعه‌شناسی، آموزش و پرورش به‌عنوان نهاد اجتماعی، واقعیت اجتماعی و سازمان اجتماعی تلقی می‌شود. آموزش و پرورش، هم‌چون سایر پدیده‌های اجتماعی، دربردارنده‌ی کارکردهای مختلفی می‌باشد؛ هم‌چون انتقال فرهنگ، جامعه‌پذیری، گزینش و تخصیص، نظارت اجتماعی، یگانگی اجتماعی، پرورش و رشد شخصی، پرورش سیاسی و تربیت نیروی انسانی ماهر (علاقه‌بند، ۱۳۸۰ ب: ۳۹).

جامعه‌شناسان، از ابعاد و زوایای مختلف، به بررسی مدرسه توجه داشته‌اند. پارسونز سه کارکرد اجتماعی مدرسه را مورد بررسی قرار می‌دهد (روشه، ۱۳۷۶: ۹۸): وظیفه‌ی مدرسه، در مرتبه‌ی نخست، جامعه‌پذیر نمودن نسل جدید با ارزش‌های مسلط جامعه، مخصوصاً ارزش‌های دنیای کار است. کارکرد دوم مدرسه، تربیت و آماده‌سازی نیروی انسانی برای تصدی مشاغل گوناگون در جامعه‌ی صنعتی است. کارکرد نهمی و سوم مدرسه، همانند آموزش عالی، ارتباط تنگاتنگی با تحقیقات علمی دارد. از این دیدگاه، مدرسه، محل خلاقیت و نوآوری و دگرگونی است. مدرسه و دانشگاه، نه تنها محل انتقال دانش از نسلی به نسل دیگر است؛ بلکه محل تولید، شناخت، نقد و بررسی شناخت‌های موجود و تفسیر مجدد آن‌ها است.

اگرچه برخی از جامعه‌شناسان در تحلیل مدرسه، آن را به‌عنوان یک سیستم اجتماعی می‌نگرند (علاقه‌بند، ۱۳۸۰ ب: ۱۶۵)؛ ولیکن علاوه بر آن، مباحث دیگری در این زمینه بررسی می‌شود: الف) مدرسه و سرمایه‌داری صنعتی. بولز و گین تیس^۱ (۱۹۷۶)، جامعه‌شناسان رادیکال

1- Bolez and Gintis

امریکایی، برآند که مدرسه در جهت منافع نظام سرمایه‌داری عمل می‌کند. ب) مدرسه‌زدایی از جامعه. در اوایل دهه‌ی ۱۹۷۰ میلادی، ایلچ معتقد بود که مدرسه برای ایفای چهار وظیفه‌ی اصلی، توسعه پیدا کرده است: مواظبت اجباری، توزیع مردم به نقش‌های شغلی، یادگیری ارزش‌های مسلط، و کسب دانش و مهارت‌های موردپسند اجتماعی (همان: ۱۶۹). ج) برنامه‌ی درسی پنهان. اسنایدر^۱، اصطلاح برنامه‌ی درسی پنهان را در سال ۱۹۷۱ میلادی رایج کرد که به توصیف نظام غیررسمی مدرسه توجه دارد (همان: ۱۷۴). د) آموزش و پرورش و بازآفرینی فرهنگی. مفهوم بازآفرینی فرهنگی گیدنز^۲ (۱۹۹۱) به طرقي اشاره دارد که مدارس، همراه با سایر نهادهای اجتماعی، نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی را از نسلی به نسلی دیگر تداوم می‌بخشند (همان: ۱۷۵).

قلی‌زاده (۱۳۸۰) مباحث جامعه‌شناختی مدرسه را با موضوع سیستم اجتماعی پارسونز آغاز می‌نماید که علاوه بر آن، مباحث دیگری را بررسی نموده است: ۱- بررسی کارکردهای مثبت و منفی مدرسه. ۲- بررسی ابعاد جامعه‌شناختی بوروکراسی و دیوان‌سالاری در مدرسه و عواقب و مشکلات ناشی از آن و تجزیه و تحلیل ابعاد گوناگون تقسیم کار و مقررات در مدرسه. ۳- بررسی تعقل‌گرایی در نظام مدرسه. ۴- تحلیل حرفه‌ی معلمی و اثرات آن در نظام مدرسه. ۵- انتظارات و نقش‌های معلم. ۶- مطالعه‌ی شاگرد در کلاس درس. ۷- تحلیل جامعه‌شناختی اُفت تحصیلی دانش‌آموزان و عوامل مؤثر بر آن. ۸- بررسی موفقیت و سازوکارهای دفاعی دانش‌آموزان. ۹- بررسی جامعه‌شناختی برنامه‌ی درسی پنهان در مدرسه. ۱۰- آسیب‌شناسی اجتماعی در مدرسه (قلی‌زاده، ۱۳۸۰: ۸۰). عسگریان (۱۳۸۰) به دو مبحث مهم در خصوص مدرسه پرداخته است: الف) بررسی ابعاد گوناگون نقش مدرسه، ب) بررسی چارچوبی برای مطالعه‌ی مدرسه، با تکیه بر مفاهیمی چون دانش‌آموز، مدیریت مدرسه، موقعیت مکانی، تأسیسات و نیروی انسانی (عسگریان، ۱۳۸۰: ۹۶). قرایی‌مقدم (۱۳۸۰) در قالب فصلی جداگانه (هم چون علاقه‌بند و قلی‌زاده)، بحث خود را در زمینه‌ی مدرسه با موضوع سیستم اجتماعی پارسونزی آغاز نموده و شش کارکرد مدرسه را مورد بررسی قرار داده است: ۱- عادت به همکاری. ۲- برگزیدن راه‌ها و عادات صحیح زندگی. ۳- کارکرد تطابق یا سازگار نمودن. ۴- عادت به نظم و ترتیب. ۵- توجه

1- Snyder

2- Giddins

به تفاوت‌های فردی افراد و ۶- وظایف مدرسه در قبال فرهنگ (شامل: سه وظیفه‌ی تفهیم و تفسیر میراث فرهنگی، ارزش‌یابی میراث فرهنگی و بازسازی و طرد انتخابی میراث فرهنگی). علاوه بر آن، قرایی مقدم، مبحثی جداگانه و مستقل به اهمیت و نقش معلم در تعلیم و تربیت اختصاص داده است (قرایی مقدم، ۱۳۸۰: ۷۰). آخرین بحث، به نظریات موریش (۱۳۷۳) اختصاص دارد که در مقایسه با منابع پیشین، بحث در مورد مدارس را از نظر کمی و کیفی به‌طور متمایزی طرح می‌کند. پنج فصل از مباحث کتاب موریش^۱، مربوط به نظام آموزشی است (کتاب، دارای شانزده فصل است): مدرسه و جامعه، معلم و نقش او، شاگرد در کلاس درس، جامعه‌شناسی برنامه‌ی درسی و مدرسه، شاگرد و آسیب‌شناسی اجتماعی. موریش، در بررسی رابطه‌ی بین مدرسه و جامعه، سه موضوع را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است: الف) مدرسه و مناسبات آن با جامعه، ب) مدرسه و سازمان آن و ج) مدرسه، به مثابه‌ی جامعه (ص ۲۱۳-۲۲۰).

ب) نظام اجتماعی مدرسه

لازمه‌ی بررسی جامعه‌شناختی مدرسه، آن است که مدرسه یک سیستم و سازمان محسوب شود (ویلکینز^۲، ۲۰۰۲: ۳۴) و دوم آن که، مدرسه، یک سیستم و نظام اجتماعی است (پارسونز، ۱۹۵۹: ۱۴۵). رهیافت پارسونزی، به بررسی مدارس با رویکردی سیستمی می‌پردازد. «نظام اجتماعی مدرسه، عبارت است از کل سازمان‌یافته‌ای که از اجزای متعاملی که در داخل یک رابطه‌ی ارگانیک به هم مربوط هستند. یک سیستم اجتماعی، عبارت است از مجموعه‌ای از عناصر و فعالیت‌هایی که با یکدیگر در تعامل بوده و یک وجود اجتماعی واحدی را تشکیل می‌دهند. سازمان مدرسه، یک سیستم اجتماعی است که در کلیت یگانه‌ی خود، کاری فراتر از اجزای تشکیل‌دهنده‌اش انجام می‌دهد. موجودیت آن با توجه به فعالیت‌های متمایزی که انجام می‌دهد، از محیطش متمایز است و از واحدهایی فرعی یا خرده سیستم‌هایی که در الگوی نسبتاً پایداری از روابط متقابل با یکدیگر پیوند دارد، تشکیل شده است» (هوی و میسکل^۳، ۱۳۸۲: ۱۱۰).

عناصر اساسی نظام اجتماعی مدرسه، عبارتند از: الف) درون داد مدرسه (که از محیط

1- Morish
2- Willkins
3- Hoy and Miskel

اجتماعی بزرگ‌تر کسب می‌کند، شامل: دانش موجود در جامعه، ارزش‌هایی که جامعه به آن اعتقاد دارد، اهداف مطلوب و منابع مالی و مادی). ب) فرایند یا فراگرد مدرسه (شامل خرده نظام‌های ساختار سازمانی، افراد، فن آوری و وظایف کاری). ج) برون داد مدرسه (که به جامعه بازمی‌گردند و شامل افرادی است که در زمینه‌های مختلف، شایستگی کسب نموده‌اند، مثل مهارت‌های ذهنی و عملی، ارزش‌ها، نگرش‌ها، انگیزش، خلاقیت، نوآوری، احساس تعهد و مسؤلیت اجتماعی (آونز^۱، ۱۳۸۲: ۸۲).

از آن‌جا که مدرسه، نظام اجتماعی باز تلقی می‌شود، فعالیت‌های آن مرتبط با محیط ارزیابی می‌شود. محیط، هر چیزی است که در خارج از مدرسه قرار دارد. با توجه به این که محیط برای مدرسه منبع انرژی است و منابع، ارزش‌ها، نگرش‌ها و درخواست‌هایی برای مدرسه فراهم می‌کنند که همه‌ی آنها در اثربخشی مدرسه مؤثر هستند، اثربخشی سازمانی مدرسه، فقط نتیجه‌ی عناصر آن و نیروهای محیطی نیست؛ بلکه نتیجه‌ی تعامل این عناصر است. فرض این رویکرد، آن است که اثربخشی سازمانی مدرسه، نتیجه‌ی میزان هم‌سانی و هم‌آهنگی لازم بین عناصر سیستم اجتماعی است و مدرسه زمانی اثربخش است که قسمت‌های متشکله‌ی آن، با یکدیگر مناسب باشند و توجه خاص به هم‌آهنگی میان جنبه‌های بوروکراسی، سازمان غیررسمی، انگیزش فردی، اهداف سازمانی و محیط صورت بگیرد. در صورتی که، هم‌سانی کل در بین عناصر اصلی سیستم و عناصر و خواسته‌های محیطی بیش‌تر باشد، اثربخشی مدرسه بیش‌تر می‌شود.

اسکیرینز^۲ (۱۹۹۰) و کریمرز^۳ (۱۹۹۴) با توجه به مدل نظام اجتماعی، الگوهای یک‌پارچه مشابهی در خصوص بررسی و تحلیل اثربخشی مدرسه ارائه می‌دهند که آن دو مدل بسیار به یکدیگر شباهت دارند (به نقل از اسکیرینز، ۲۰۰۰: ۱۱۲). کریمرز (۱۹۹۴: ۶۴)، مشخصات مدارس اثربخش را در چهار بخش اصلی دسته‌بندی می‌نماید. از نظر او، تعامل عوامل چهارگانه، موجب اثربخشی سازمانی مدارس می‌گردد که هر کدام از عوامل مذکور براساس ملاک‌هایی هم‌چون زمان، فرصت‌ها، کمیت و کیفیت مورد شناسایی قرار می‌گیرند.

1- Avens
2- Scheerens
3- Creemers

ج) رویکرد جامعه‌شناختی پارسونز به سازمان‌ها

مطالعه سازمان‌ها در چارچوب یک نظریه‌ی عمومی‌تر از نظام‌های اجتماعی ادغام می‌شود. مفهوم مورد توجه پارسونز، نخست در سال ۱۹۵۶ از خلال دو مقاله در فصلنامه‌ی علوم اداری ارایه گردید و سازمان را سیستمی اجتماعی تعریف می‌کند که با هم‌آهنگ ساختن اجزای خود برای دستیابی اهداف خاصی فعالیت می‌کند و در کارکرد سیستم اجتماعی جامع‌تر از خود (جامعه) نیز سهیم است (به نقل از قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۴۸). پارسونز، تحت عنوان سازمان، به عنوان یک نظام اجتماعی، سازمان را هم‌چون نظامی اجتماعی متشکل از نظام‌های فرعی گوناگون مثل گروه‌ها و بخش‌ها و اجزا می‌داند که خود در درون نظام‌های اجتماعی وسیع‌تر در جامعه قرار دارد. مسأله‌ی مهم نیل به هدف مربوط به تجهیز منابع سازمانی است که از طریق فرایندهای انطباقی فراهم شده تا بتواند به هدف‌های سازمانی برسد. یا به‌طور کلی، تطبیق وسایل با هدف‌هاست. در داخل این محدوده از مسأله است که پارسونز، موضوع تجهیز منابع را برای نیل به هدف و تصمیمات لازم، موضوع قدرت سازمانی را مدنظر قرار می‌دهد. در حقیقت، پارسونز قدرت را به عنوان ظرفیت تجهیز منابع برای نیل به هدف نظام می‌داند (موزلیس^۱، ۱۳۶۸: ۱۱۵).

پارسونز، چهار کارکرد را برای سیستم اجتماعی به‌طور عام و یک سازمان به‌طور خاص تعیین می‌کند. منظور از کارکرد، مجموعه فعالیت‌هایی است که برای برآوردن یک نیاز یا نیازهای سیستم اجتماعی انجام می‌گیرد. اجزای یک سیستم اجتماعی (مثل سازمان‌ها) طوری به یک‌دیگر پیوسته‌اند که نتایج هر یک از آن‌ها برای دوام و بقای کل سیستم ضروری است. به نظر پارسونز، مفهوم کارکرد در درک همه‌ی سیستم‌های زنده و هم‌چنین سیستم‌های اجتماعی، مفهوم محوری و عمده است. کارکردهای چهارگانه‌ی سیستم اجتماعی عبارتند از: ۱- انطباق: به مجموعه‌ی کنش‌هایی گفته می‌شود که روابط بین سیستم اجتماعی و محیط بیرونی آن را تأمین می‌کند. ۲- کسب هدف: به مجموعه‌ای کنش‌ها اطلاق می‌شود که اهداف سیستم اجتماعی را تعیین و برای نیل به آن‌ها و گرفتن پاداش‌های مطلوب، منابع (انرژی، مواد و اطلاعات) را بسیج می‌کند. این کارکرد در سازمان، بر ساختارها و فرایندهای داخلی سازمان دلالت دارد. ۳- انسجام: در هر سیستم اجتماعی، کار برخی از اجزای کنشی، وظیفه‌ی مراقبت و جلوگیری از کج‌روی و حفظ هم‌آهنگی

بین اجزا و دوری از اختلال‌های عمیق را بر عهده دارد. این کارکرد، وحدت، یک‌پارچگی، یگانگی و انسجام لازم را برای بقای سیستم اجتماعی فراهم می‌کند. ساز و کارهایی که سیستم را با سازمان‌ها و سایر سیستم‌های اجتماعی هم‌آهنگ می‌سازند، کارکرد انسجام را انجام می‌دهند. نقش کارکرد انسجام، ثبات سازمان است. سازمان، در کنار واحدهای اجتماعی دیگر، موجبات انسجام جامعه را فراهم می‌نماید. ۴- پایداری و حفظ الگوها: مجموعه اجزای کنشی است که در کنشگران (عاملان) سیستم اجتماعی، ایجاد انگیزه می‌کند و کل سیستم اجتماعی را تغذیه می‌نماید و کارکرد آن انباشتن انرژی به صورت انگیزش و پخش آن، به صورت اطلاعات در سیستم اجتماعی است (روشه، ۱۳۷۶: ۷۹).

پارسونز، به دو اعتبار به تحلیل نظام اجتماعی می‌پردازد: اول آن که با کارکردها یا مجموعه فعالیت‌هایی روبه‌رو هستیم که با روابط نظام اجتماعی با محیطش ارتباط دارد (بیرونی) و کارکردهای دیگری مشاهده می‌شود که با نیازهای درونی نظام ارتباط دارد (درونی). دوم آن که، برای تحقق وظایف و کارکردها، بایستی به تمایز میان هدف‌ها و ابزار (وسایل و امکانات) توجه داشت که این فرق‌گذاری با کارکردهای مصرفی و ابزاری متناظر می‌باشد. کارکردهای مصرفی، برای نیل به هدف‌های نظام اجتماعی لازمند و کارکردهای ابزاری برای جست‌وجو و استفاده از وسایل به کار می‌رود. دو اعتبار و شیوه‌ی طرح موضوع نیازها و کارکردهای نظام اجتماعی با اصطلاحات بیرونی/درونی و هدف/ وسیله بر یک‌دیگر منطبق می‌شوند و مکمل یک‌دیگرند. در نتیجه‌ی استفاده‌ی هم‌زمان از این دو اعتبار و تمایز‌گذاری، می‌توان تصور نمود که لازمه‌ی ادامه‌ی حیات نظام اجتماعی، تحقق چهار کارکرد ضروری می‌باشد. در نزد پارسونز، بقای سیستم اجتماعی، به عملکرد چهار کارکرد حساس بستگی دارد. این کارکردها برای شناسایی منابع سیستم، بنیادی است و می‌تواند به عنوان اهداف سازمانی مطرح شوند. همه‌ی سیستم‌های اجتماعی، هم چون مدارس باید این چهار مشکل کارکردی؛ یعنی، انطباق^۱، کسب هدف^۲، یگانگی^۳ و حفظ الگوها^۴ را حل کنند (نمودار ۱).

- 1- Adaptation
- 2- Goal Attainment
- 3- Integration
- 4- Latency

اهداف		ابزار (وسایل)	
G	کسب هدف	A	انطباق
I	یگانگی	L	حفظ الگوها

نمودار ۱- کارکردهای چهارگانه نظام اجتماعی پارسونز

جمع‌بندی و مدل تحلیلی تحقیق

آموزش و پرورش، به مثابه‌ی نهاد اجتماعی دربردارنده‌ی ساختار، سازمان و کارکردهای مختلفی می‌باشد. مدارس، به‌عنوان رکن اساسی سازمان آموزش و پرورش رسمی، سعی در تحقق اهداف تعلیم و تربیت دارند. جامعه‌شناسی مدرسه، موضوعات متعددی را در نظر داشته است که یکی از آنها بررسی کارکردهای مدرسه می‌باشد. در تبیین جامعه‌شناختی مدرسه، تأکید خاصی بر مفهوم نظام اجتماعی مدرسه وجود دارد. نظام اجتماعی مدرسه، به‌عنوان نقطه‌ی آغازین تحلیل‌های دانشمندان اجتماعی و تربیتی در زمینه‌ی مدرسه محسوب می‌گردد. مهم‌ترین بخش رویکردهای جامعه‌شناختی پارسونز در زمینه سازمان‌ها اختصاص به تحلیل کارکردهای نظام اجتماعی سازمان‌ها داشته است. نظریه‌ی کارکردهای چهارگانه‌ی سیستم اجتماعی پارسونز، یکی از رویکردهای نظری در تحلیل نظام اجتماعی سازمان‌ها به‌طور عام و مدارس به‌طور خاص می‌باشد.

براساس نظر پارسونز، لازمه‌ی ادامه‌ی بقای سیستم اجتماعی سازمان‌ها تحقق کارکردهای چهارگانه‌ی انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها می‌باشد. انطباق، به‌نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است؛ مثل نوآوری و خلاقیت. کسب هدف، به‌مثابه‌ی پاداش برای سیستم اهداف است. این سیستم، مقاصد خود را تعیین کرده و منابع خود را مانند تعهد سازمانی برای کسب اهدافش بسیج می‌کند. یگانگی، به انسجام و وحدت اجتماعی در داخل سیستم اشاره می‌کند؛ مثل رضایت شغلی معلمان. حفظ الگوها، عبارت است از حفظ سیستم ارزشی، مثل الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم. مدارس اثربخش، برای تقویت هنجارها و ارزش‌های سازمان، به تعهد زیاد و رفتار مناسب از سوی معلمان و دانش‌آموزان نیاز دارد (هوی و میسکل، ۱۳۸۲):

(۱۱۵) (نمودار ۲). پیشنهاد هوی و میسکل آن است که برای انجام کارهای پژوهشی در مورد بررسی اثربخشی سازمانی، می‌توان از مدل ترکیبی روی کرد کارکردهای چهارگانه‌ی نظام اجتماعی پارسونز استفاده نمود.^۱

اهداف	ابزار (وسایل)
G تعهد سازمانی	A نوآوری
I رضایت شغلی	L سلامت سازمانی (روحیه)

نمودار ۲- مؤلفه‌های چهارگانه‌ی اثربخشی سازمانی مدرسه با تکیه بر روی کرد کارکردهای چهارگانه‌ی نظام اجتماعی پارسونز (مدل تحلیلی تحقیق)

جدول ۱- چارچوب پژوهشی پیشنهادی هوی و میسکل برای بررسی اثربخشی سازمانی مدرسه با تکیه بر روی کرد سیستم و نظام اجتماعی پارسونز

ابعاد اصلی اثربخشی سازمانی	مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی مدرسه	سایر ملاک‌های بررسی اثربخشی سازمانی
انطباق، سازگاری (A)	نوآوری، رشد، ابتکار، خلاقیت، قابلیت انعطاف، قابلیت انطباق	۱) زمان (کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت) ۲) سطح (فرد، کلاس درس، مدرسه، ناحیه) ۳) مسئولان (دانش آموزان، معلمان، مدیران، والدین، کارشناسان).
کسب هدف (G)	تعهد سازمانی، کارآیی، موفقیت تحصیلی، کسب منابع، کیفیت، سودمندی	۱) زمان (کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت) ۲) سطح (فرد، کلاس درس، مدرسه، ناحیه) ۳) مسئولان (دانش آموزان، معلمان، مدیران، والدین، کارشناسان).
یگانگی، انسجام، یکپارچگی (I)	رضایت شغلی، جوسازمانی، ترک شغل کارکنان، تعرض یکپارچگی، ارتباط، باز، اقلیم.	۱) زمان (کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت) ۲) سطح (فرد، کلاس درس، مدرسه، ناحیه) ۳) مسئولان (دانش آموزان، معلمان، مدیران، والدین، کارشناسان).
حفظ الگوها (L)	سلامت سازمانی، روحیه، وفاداری، احساس هویت، انگیزش، علائق مهم زندگی	۱) زمان (کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت) ۲) سطح (فرد، کلاس درس، مدرسه، ناحیه) ۳) مسئولان (دانش آموزان، معلمان، مدیران، والدین، کارشناسان).

منبع: هوی و میسکل، ۱۳۸۲: ۲۶۷

۱- حروف ابتدایی چهار کلمه‌ی مذکور عبارت AGIL را به وجود می‌آورد که استفاده از آن معرف مدل چهار کارکردی نظام اجتماعی پارسونز می‌باشد.

شیوه اجرا و جمع‌آوری داده‌های تحقیق

الف) روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این تحقیق، کلیه‌ی معلمان دبیرستان‌های دولتی دخترانه و پسرانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۳-۱۳۸۲ می‌باشد (N=۳۹۸۷) که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۵۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در مرحله‌ی اول، به‌صورت طبقه‌ای می‌باشد که نیمی از معلمان مرد و نیمی دیگر زن می‌باشند و آزمودنی‌ها با درصد مشابهی میان نواحی پنج‌گانه توزیع می‌شوند. (هر ناحیه در حجم نمونه ۲۰ درصد به خود اختصاص داده است). در مجموع، ۵۰ دبیرستان دولتی، از هر ناحیه ۱۰ دبیرستان و از هر دبیرستان ۷ معلم. در مرحله‌ی دوم، با استفاده از روش تصادفی ساده از هر آموزشگاه هفت معلم انتخاب شد.

ب) روش تحقیق و ابزار

روش تحقیق از نوع پیمایشی^۱ و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌ی استاندارد می‌باشد. پرسش‌نامه‌ی تحقیق شامل دو بخش اصلی می‌باشد: الف) مشخصات فردی، شامل: جنس، سن، میزان تحصیلات و سنوات شغلی معلمان (متغیرهای مستقل). ب) پرسش‌های مربوط به سنجش مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی مدرسه (متغیر وابسته). با استفاده از ابزارهای استاندارد (هر کدام از موضوعات چهارگانه، دارای ۱۰ گویه می‌باشد که براساس طیف پنج‌امتیازی لیکرت طراحی شده‌اند). برای تحلیل‌های آماری و مقایسه‌ی موارد با یک‌دیگر، تعداد گویه‌های هر کدام از چهار مؤلفه، ۱۰ ماده لحاظ می‌شود و ابزارهای چهارگانه، براساس طیف لیکرت، به‌صورت پنج‌گزینه‌ای طراحی شده‌اند. ابزارهای استاندارد تحقیق عبارتند از:

۱. پرسش‌نامه‌ی «شما چه قدر نوآور هستید» از اتلای و اکیف^۲

۲. پرسش‌نامه‌ی «تعهد سازمانی» از مودای، پورتر و استیرز^۳

۳. پرسش‌نامه‌ی «رضایت شغلی عمومی» برایفیلد و روث^۴

1- Survey Research
2- Ettlle and O'keefe, 1982
3- Mowday, Porter and Steers, 1969
4- Brayfield and Rothe, 1951

۴. پرسش‌نامه‌ی روحیه. پنج ماده از پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی مدارس هارت و همکاران^۱ و پنج ماده از پرسش‌نامه‌ی توصیف سلامت سازمانی کیمپستون و سونابند^۲

ج) پایایی ابزار تحقیق

پایایی ابزار تحقیق، در مجموع ۴۰ گویه و ۳۵۰ آزمودنی، با استفاده از آماره‌ی آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ محاسبه شده است. آماره‌ی مذکور، در میان مردان و زنان به‌طور مشابه ۰/۹۱ می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه‌های نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه، به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۹، ۰/۹۱ و ۰/۸۷ به دست آمده است. پایایی ابزارهای چهارگانه میان معلمان مرد، به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۹۱، ۰/۸۷ و در میان معلمان زن، به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۸۹، ۰/۸۷ محاسبه گردیده است.

د) روش‌های آماری تحقیق

برای استخراج و کدبندی اطلاعات، از برنامه‌ی کامپیوتری SPSS.11 در محیط Windows استفاده شده است. روش‌های آماری تحقیق، شامل تحلیل‌های توصیفی (یک‌متغیره و دو متغیره)، تحلیل‌های استنباطی (آماره‌ی آزمون t، ضرایب همبستگی و تحلیل واریانس یک‌راهه) خواهد بود.

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

الف) تحلیل توصیفی

تحلیل یک‌متغیره

شاخص‌های آمار توصیفی، معرف آن است که میانگین سن آزمودنی ۴۰/۵ سال بوده و هم‌چنین آزمودنی‌ها دارای میانگین ۱۷/۷ سال سابقه‌ی شغلی هستند. و تحصیلات ۲۱ نفر نامعلوم می‌باشد (جدول ۱). میانگین و انحراف معیار اثربخشی مدرسه، به ترتیب ۱۴۹/۲ و ۲۱/۲ محاسبه

1- Hart et al, 1993

2- Kimpston and Sonnabend, 1973

شده است و کم‌ترین و بیش‌ترین بهره‌وری نیروی انسانی، ۷۸ و ۱۹۲ می‌باشد. میانگین متغیرهای نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) به ترتیب ۳۸/۷، ۳۵/۳، ۳۷/۱ و ۳۷/۹ به دست آمده است (جدول ۲).

جدول ۱- توزیع فراوانی میزان تحصیلات معلمان به تفکیک جنس

میزان	مردان		زنان		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
کاردانی	۵	۳	۶	۴	۱۱	۳
کارشناسی	۱۴۱	۸۴	۱۴۴	۸۹	۲۸۵	۸۷
کارشناسی ارشد	۲۲	۱۳	۱۱	۵	۳۳	۱۰
جمع	۱۶۸	۱۰۰	۱۶۱	۱۰۰	۳۲۹	۱۰۰

جدول ۲- شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق (N=۳۵۰)

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه
سن	۴۰/۵	۶/۱	۵۷	۲۸	۲۹
سنوات شغلی	۱۷/۷	۶/۰۱	۳۱	۵	۲۶
نوآوری	۳۸/۷۶۸	۷/۱۰۷	۵۰	۲۱	۲۹
تعهد سازمانی	۳۵/۳۶۲	۷/۰۱۸	۵۰	۱۵	۳۵
رضایت شغلی	۳۷/۱۵۷	۸/۶۱۳	۵۰	۱۰	۴۰
سلامت سازمانی (روحیه)	۳۷/۹۰۲	۴/۷۳۷	۵۰	۱۵	۳۵
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۴۹/۱۹۱	۲۱/۲۷۶	۱۹۲	۷۸	۱۱۴

جدول ۳ (الف) - توزیع فراوانی نسبی سطوح کل و چهار مؤلفه‌ی اثربخشی مدرسه

موضوع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
نوآوری	۲۸	۶۰	۱۲	۰	۰	۱۰۰
تعهد سازمانی	۲۰	۴۲	۲۸	۸	۱	۱۰۰
رضایت شغلی	۳۲	۳۹	۱۹	۷	۳	۱۰۰
روحیه (سلامت سازمانی)	۳۳	۴۲	۲۰	۴	۱	۱۰۰
بهره‌وری نیروی انسانی	۲۰	۵۵	۲۱	۳	۰	۱۰۰

تحلیل دومتغیره

در تحلیل دومتغیره، به بررسی بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس برحسب نوع واحدهای آموزشی پرداخته شده است. در مجموع، ۵۵ درصد از آزمودنی‌ها، بهره‌وری نیروی انسانی را در سطح زیاد ارزیابی نموده‌اند و ۲۱ درصد بهره‌وری را در حد متوسط و ۲۰ درصد بهره‌وری را به میزان خیلی زیاد ابراز داشته‌اند. داده‌ها گویای آن است که به لحاظ توزیع جنسی ۵۶ درصد از دبیرستان‌های پسرانه، از بهره‌وری زیاد و ۲۹ درصد از بهره‌وری متوسط برخوردار هستند، در حالی که ۵۵ درصد از دبیرستان‌های دخترانه دارای بهره‌وری زیاد و ۳۰ درصد از بهره‌وری خیلی زیاد برخوردار می‌باشند. داده‌ها، از نظر توصیفی معرف تفاوت مشهودی در بهره‌وری نیروی انسانی میان دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه می‌باشد (جدول ۳ ب).

جدول ۳ (ب) - توزیع فراوانی سطوح اثربخشی مدرسه به تفکیک جنس در مدارس

میزان	مردان		زنان		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
خیلی کم	۰	۰	۰	۰	۰	۰
کم	۱۱	۶	۱	۱	۱۲	۴
متوسط	۵۱	۲۹	۲۴	۱۴	۷۵	۲۱
زیاد	۹۸	۵۶	۹۶	۵۵	۱۹۴	۵۵
خیلی زیاد	۱۵	۹	۵۴	۳۰	۶۹	۲۰
جمع	۱۷۵	۱۰۰	۱۷۵	۱۰۰	۳۰۰	۱۰۰

ب) تحلیل استنباطی (آزمون فرضیات تحقیق) تحلیل تفاوت‌ها

یافته‌های پژوهش، معرف آن است که تفاوت معناداری در میزان نوآوری میان معلمان مرد و زن وجود ندارد؛ به گونه‌ای که آماره‌ی آزمون t ، دارای سطح معناداری بزرگ‌تر از ۵ درصد محاسبه شده است ($Sig=/991$)؛ لیکن درخصوص سه مؤلفه‌ی دیگر بهره‌وری نیروی انسانی، داده‌ها گویای آن است که تفاوت معناداری در میان مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) وجود داشته است و آماره آزمون t ، درخصوص سه مؤلفه‌ی مورد نظر، دارای سطح معناداری بسیار قابل قبولی می‌باشد. بنابراین، ملاحظه می‌شود که بهره‌وری نیروی انسانی، در زمینه‌ی سه مؤلفه‌ی تعهد سازمانی و رضایت شغلی و روحیه، زنان نسبت به مردان از رتبه‌ی بالاتری برخوردارند. در مجموع، تفاوت معناداری در بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس، میان مردان و زنان وجود دارد؛ چرا که آزمون t برای آنان از سطح معناداری بسیار قابل قبولی برخوردار است. (جدول ۴).

جدول ۴- آزمون معنادار بودن تفاوت اثربخشی سازمانی مدارس بین معلمان مرد و زن

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

با توجه به نواحی پنج‌گانه‌ی آموزش و پرورش شهر اصفهان، داده‌ها معرف آن است که تفاوت معناداری درخصوص چهار مؤلفه و هم‌چنین کل بهره‌وری نیروی انسانی مدارس نواحی

پنج‌گانه‌ی آموزشی شهر اصفهان وجود ندارد؛ چرا که آماره‌ی آزمون F (تحلیل واریانس یک‌راهه)، درخصوص چهار بُعد و هم‌چنین کل اثربخشی سازمانی مدارس، از ۵ درصد بزرگ‌تر است. لذا، فرض صفر تأیید می‌شود. بنابراین، مدارس نواحی پنج‌گانه‌ی آموزشی در چهار مؤلفه و هم‌چنین کل بهره‌وری نیروی انسانی، نسبت به یک‌دیگر تفاوت معناداری ندارند. آماره‌ی آزمون F، درخصوص کل اثربخشی مدرسه، ۰/۵۵۲ محاسبه شده است (جدول ۵).

جدول ۵- نتایج تحلیل واریانس (آزمون F) اثربخشی سازمانی مدارس

بین نواحی پنج‌گانه‌ی آموزشی شهر اصفهان

Sig F	F	ms	D.f	ss	منبع تغییرات	موضوع تحقیق
۰/۵۵۲	۰/۷۶	۳۴۵/۰۱۹	۴	۱۳۸۰/۰۷۴	بین گروه‌ها	بهره‌وری نیروی
		۴۵۳/۹۱۹	۳۴۵	۱۵۶۶۰۲/۱	درون گروه‌ها	انسانی معلمان مدارس
			۳۴۹	۱۵۷۹۸۲/۱۷	کل	

تحلیل همبستگی

یافته‌های پژوهش، بیانگر آن است که از میان متغیرهای مستقل، فقط جنسیت رابطه‌ی معناداری با اثربخشی مدرسه دارد و میزان آن ۰/۳۵ می‌باشد؛ درحالی‌که سایر متغیرهای مستقل (شامل: سن، سنوات و میزان تحصیلات و نواحی آموزشی) رابطه‌ی معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی مدارس شهر اصفهان ندارند، از سوی دیگر، چهار مؤلفه‌ی بهره‌وری با کل بهره‌وری مدارس روابط معناداری دارند. رضایت شغلی و تعهد سازمانی، به‌میزان ۰/۸۷ با بهره‌وری رابطه دارند و سلامت سازمانی (روحیه) در مرتبه‌ی دوم اهمیت قرار دارد و به‌میزان ۰/۷۴ با بهره‌وری ارتباط داشته و در مرتبه‌ی نهایی، نوآوری با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس همبستگی دارد (۰/۴۹) (جدول ۶).

جدول ۶- ماتریس همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته‌ی تحقیق

نواحی آموزشی	میزان تحصیلات	سنوآت شغلی	سن معلمان	جنس معلمان	
$r=0/004$ $p=0/93$	$r=0/059$ $p=0/284$	$r=0/006$ $p=0/91$	$r=0/067$ $p=0/23$	$r=0/35$ $p=0/000$	اثربخشی مدرسه
	سلامت سازمانی (روحیه)	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	نوآوری	
$r=0/749$ $p=0/000$	$r=0/871$ $p=0/000$	$r=0/87$ $p=0/000$	$r=0/495$ $p=0/000$		بهره‌وری نیروی انسانی معلمان

تحلیل عاملی

داده‌های پژوهش، بیانگر آن است که چهل گویه‌ی ابزار سنجش بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس، از نظر آماری مناسب بوده و برای تحلیل عاملی می‌توان از چهل گویه استفاده نمود. آماره‌ی شاخص KMO به مقدار ۰/۹۱۵ محاسبه شده که از نظر آماری بسیار مقبول و مطلوب است. مقدار آزمون کروییت ۷۱۸۰/۸۱۶ به دست آمده است که از نظر آماری، دارای سطح معناداری بسیار مطلوبی می‌باشد (Sig = ۰/۰۰۰).

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که چهل گویه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی معلمان در چهار عامل قابل تقلیل می‌باشند. مقدار ویژه‌ی عامل اول تا چهارم، به ترتیب: ۶/۶۶۳، ۴/۸۳، ۴/۶۵ و ۳/۶۲۶ محاسبه شده است و عامل‌های اول تا چهارم، به ترتیب ۱۶/۵۸، ۱۴/۰۹، ۱۱/۶۲ و ۹/۰۶ درصد واریانس چهل گویه بهره‌وری را تبیین می‌کنند و چهار عامل مورد نظر در مجموع توانایی تفسیر ۴۹/۳۶ درصد واریانس چهل گویه‌ی تحقیق را دارند. عامل اول (شامل دوازده گویه) تعهد سازمانی، عامل دوم (شامل ده گویه) سلامت سازمانی (روحیه)، عامل سوم (شامل هفت گویه) رضایت شغلی و در نهایت یازده گویه مربوط به عامل چهارم است که نوآوری نامیده می‌گردد.

جدول ۷- نتایج تحلیل عاملی درباره‌ی ۴۰ گویه‌ی پرسشنامه‌ی اثربخشی

سازمانی مدارس پس از چرخش واریماکس

گویه (ماده)	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	گویه (ماده)	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴
رضایت ۴	۰/۷۸۳				روحیه ۷				
رضایت ۵	۰/۷۶۴				روحیه ۸				
رضایت ۱۰	۰/۷۶۱				رضایت ۹	۰/۷۰۲			
تعهد ۵	۰/۷۲۴				رضایت ۱	۰/۶۹۴			
تعهد ۸	۰/۷۰۱				رضایت ۶	۰/۶۷۹			
رضایت ۷	۰/۶۷۳				رضایت ۸	۰/۶۶۸			
تعهد ۱۰	۰/۶۳۵				تعهد ۳	۰/۶۵۱			
تعهد ۲	۰/۶۳۲				تعهد ۴	۰/۶۲۹			
تعهد ۹	۰/۶۱۶				رضایت ۳	۰/۵۹۲			
تعهد ۶	۰/۵۳۵				نوآوری ۲			۰/۶۳۳	
رضایت ۳	۰/۴۸۷				نوآوری ۹				۰/۶۱۹
تعهد ۱	۰/۳۶۵				نوآوری ۸				۰/۶۱۹
روحیه ۳	۰/۷۴۵				نوآوری ۴				۰/۵۸۹
روحیه ۴	۰/۷۲۳				نوآوری ۶				۰/۵۷۹
روحیه ۱	۰/۶۹۵				نوآوری ۷				۰/۵۶۵
روحیه ۵	۰/۶۹۳				نوآوری ۵				۰/۴۹۴
روحیه ۲	۰/۶۹۰				نوآوری ۳				۰/۴۶۹
روحیه ۶	۰/۶۸۴				نوآوری ۱				۰/۴۵۹
روحیه ۹	۰/۶۶۳				تعهد ۷				۰/۳۷۵
روحیه ۱۰	۰/۶۵۴				نوآوری ۱۰				۰/۳۷۲

ج) آزمون مدل پارسونز (AGIL) در مرحله‌ی اول، با توجه به نمره‌ی تراز شده، میزان

بهره‌وری نیروی انسانی در سه سطح کم، متوسط و زیاد دسته‌بندی گردید. در مرحله‌ی دوم، تحلیل واریانس یک‌راهه، درباره‌ی هر کدام از مؤلفه‌های چهارگانه، برحسب سطوح سه‌گانه بهره‌وری، به‌طور جداگانه محاسبات آماری صورت گرفت. نتایج نهایی، معرف آن است که از نظر آماری تفاوت معناداری میان مؤلفه‌های چهارگانه درخصوص هر کدام از سطوح سه‌گانه بهره‌وری نیروی انسانی (کم، متوسط و زیاد) وجود داشته است. آزمون‌های تعقیبی LSD درخصوص محاسبات آماری آزمون F معرف رتبه‌بندی اهمیت مؤلفه‌های اثربخشی مدارس می‌باشد. یافته‌ها گویای آن است که در گروه اول (مدارس با بهره‌وری نیروی انسانی کم)، نوآوری، سلامت سازمانی (روحیه)، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مراتب اول تا چهارم اهمیت قرار دارند. در گروه دوم (مدارس با بهره‌وری متوسط)، ملاحظه می‌شود که نوآوری و سلامت سازمانی (روحیه) به‌طور مشترک در مرتبه‌ی اول اهمیت قرار دارد و رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مراتب دوم و سوم مورد توجه می‌باشند و این درحالی است که در گروه سوم (مدارس با بهره‌وری زیاد)، مؤلفه‌های رضایت شغلی، سلامت سازمانی (روحیه)، تعهد سازمانی و نوآوری در مرتبه‌ی اول تا چهارم اهمیت قرار گرفته‌اند. نکته نهایی آن‌که، در مجموع مؤلفه‌های نوآوری، سلامت سازمانی (روحیه)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مراتب اول تا چهارم قرار دارند (جدول ۸).

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر، از این زاویه به بررسی بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس پرداخته و از لحاظ نظری از رویکرد کارکردهای نظام اجتماعی پارسونز استفاده نموده است. پارسونز، معتقد است که تحقق کارکردهای نظام اجتماعی، هم‌چون مدرسه، مبتنی بر دو تمایزگذاری هدف/وسایل و درونی/بیرونی قابل تبیین است. لذا، چهار کارکرد اساسی برای بهره‌وری نظام اجتماعی قابل تصور است: الف) انطباق ب) کسب هدف ج) یگانگی و د) حفظ الگوها. در مطالعه‌ی حاضر، با تأکید بر رویکرد نظری پارسونز (AGIL)، مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی مدارس در سطح معلمان شامل: نوآوری (A) تعهد سازمانی (G) رضایت شغلی (I) و سلامت

جدول ۸- میانگین نمرات به تفکیک سطوح سه‌گانه و مؤلفه‌های چهارگانه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی
(نتایج نهایی آزمون F تحلیل وایانس یک‌راهه)

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

سازمانی (روحیه) (L) در نظر گرفته شد. مطالعه نشان می‌دهد که هر کدام از مؤلفه‌های چهارگانه، هم‌چنین کل بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس، به میزان زیادی ارزیابی شده‌اند. در پاسخ به سؤال پژوهش و در راستای مدل نظری پارسونزی، مشخص شد که بیش‌ترین بهره‌وری نیروی انسانی مدارس مربوط به مؤلفه نوآوری است و مؤلفه‌های سلامت سازمانی و رضایت شغلی، در مراتب دوم و سوم قرار دارند و بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس شهر اصفهان، در زمینه‌ی تعهد سازمانی در کم‌ترین میزان قرار گرفته است. بنابراین، کارکردهای بهره‌وری مدارس، براساس مدل پارسونز به ترتیب اهمیت عبارتند از: کارکرد انطباق، حفظ الگوها، یک‌پارچگی و کسب هدف (نتایج فوق در قالب مدل AGIL در نمودار (۳) نمایش شده است). متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی، مربوط به کارکردهای هدف نظام اجتماعی مدرسه است و متغیرهای سلامت سازمانی و نوآوری به کارکردهای وسایل نظام اجتماعی مدرسه مربوط می‌شود. بنابراین، در راستای مدل نظری پارسونز، پیشنهاد می‌شود که جهت ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس، مناسب است به چگونگی زمینه‌های افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی توجه خاصی صورت گیرد تا در نهایت، میزان بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس نیز بهبود یابد.

اهداف	وسایل (ابزار)
G تعهدسازمانی (چهارم)(۳۵/۳۶)	A نوآوری (اول)(۳۸/۷۶)
I رضایت شغلی (سوم)(۳۷/۱۵)	L سلامت سازمانی (دوم)(۳۷/۹)

نمودار ۳- آزمون مدل پارسونزی اثربخشی سازمانی مدارس شهر اصفهان

به تفکیک مؤلفه و میانگین رتبه

پیرو سؤال تحقیق و در راستای مدل پارسونزی، یافته‌ها معرف آن است که روابط معناداری بین هر کدام از مؤلفه‌های چهارگانه به‌طور جداگانه با کل بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس وجود داشته است. روابط همبستگی، به ترتیب، مربوط به مؤلفه‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی (روحیه) و نوآوری می‌باشد. پس، می‌توان دریافت که رضایت شغلی و تعهد سازمانی موجب افزایش بهره‌وری معلمان مدارس می‌شوند.

علاوه بر آن، تحلیل واریانس در پاسخ به سؤال تحقیق، گویای آن است که تفاوت معناداری در میانگین نمرات چهار مؤلفه بهره‌وری وجود داشته است به گونه‌ای که میانگین نمرات آزمودنی‌ها در دو مؤلفه‌ی تعهد سازمانی و رضایت شغلی، کمتر از میانگین نمرات دو بُعد نوآوری و سلامت سازمانی (روحیه) می‌باشد؛ لذا، در راستای مدل نظری پارسونز می‌توان دریافت که مؤلفه‌های یگانگی (رضایت شغلی) و کسب هدف (تعهد سازمانی)، نیازمند ارتقا می‌باشند تا در نهایت، بر میزان بهره‌وری نیروی انسانی مدارس افزوده شود.

از لحاظ نظری، بهره‌وری نیروی انسانی، مقوله‌ای ساختاری و سازمانی تلقی گردیده و در تحلیل و بررسی آن، می‌بایستی به ابعاد و عوامل سازمانی و ساختاری مربوط به آن توجه شود. داده‌های پژوهش، نشان می‌دهد که موضوع بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه‌ی معناداری با

مشخصات فردی اجتماعی معلمان (هم‌چون: سن، سنوات شغلی و میزان تحصیلات) ندارد. لذا، بهره‌وری نیروی انسانی مدارس، مقوله‌ای ساختاری و سازمانی تلقی می‌شود و ارتباط معناداری با ویژگی‌های فردی معلمان ندارد.

ابزار تحقیق، از پایایی بسیار مطلوبی برخوردار بوده است (۰/۹۲۴). در راستای سؤالات (اهداف) تحقیق، تحلیل عاملی معرف آن است که چهار مؤلفه‌ی نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه)، در یک عامل قابل تقلیل هستند که عامل مذکور را می‌توان شاخص بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدرسه نامید و این نتیجه در راستای مدل نظری مقاله می‌باشد؛ چرا که براساس رویکرد کارکردهای نظام اجتماعی پارسونز، لازمه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی معلمان مدارس، تحقق چهارکارکرد اساسی و حیاتی انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها می‌باشد. داده‌های پژوهش، بیانگر آن است که از لحاظ نظری چهار مؤلفه‌ی موردنظر در یک عامل قابل تقلیل بوده و مؤید رویکرد کارکردهای نظام اجتماعی پارسونز می‌باشد.



فهرست منابع

۱. آونز، رابرت جی. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی در آموزش و پرورش. ترجمه‌ی قربانعلی سلیمی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
۲. استونر، جیمز و ادوارد فریمن (۱۳۷۵). مدیریت. ترجمه‌ی سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: مؤسسه‌ی مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۳. اسکات، ریچارد (۱۳۸۰). سازمان‌ها. ترجمه‌ی محمدرضا بهرنگی، تهران: تابان.
۴. اعرابی، سیدمحمد (۱۳۷۶). طراحی ساختار سازمانی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. اقتداری، علی محمد (۱۳۵۴)؛ سازمان و مدیریت، تهران: دانشگاه تهران.
۶. باله، کاترین (۱۳۷۹). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. ترجمه‌ی حمیدرضا ملک‌محمدی، تهران: نشر دادگستر.
۷. دسلر، گری (۱۳۷۰). مبانی مدیریت. ترجمه‌ی داود مدنی، ج ۲، تهران: چاپ آرین.
۸. دفت، ریچارد. ال. (۱۳۸۰). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: پژوهش‌های فرهنگی.
۹. رایینز، استیفن (۱۳۸۰). تئوری سازمان. ترجمه‌ی مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۰. _____ (۱۳۸۰). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، سه جلدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۱. روشه، گی (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز. ترجمه‌ی عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: انتشارات تبیان.
۱۲. دفت، ریچارد (۱۳۸۰). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۳. شیرازی، علی (۱۳۷۳). مدیریت آموزشی. مشهد: جهاد دانشگاهی.
۱۴. عسگریان، مصطفی (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: توس.
۱۵. علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره‌ی ۶، ش ۲۱.
۱۶. _____ (۱۳۸۰ الف). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.

۱۷. _____ (۱۳۸۰ ب). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: بعثت.
۱۸. قرائی مقدم، امان (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: فروردین.
۱۹. قربانی، محمود (۱۳۷۹). مدیریت تعارض و اثربخشی در سازمان‌ها. مشهد: پژوهش توس.
۲۰. قلی‌پور، آراین (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. تهران: سمت.
۲۱. قلی‌زاده، آذر (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. کاشان: محتشم.
۲۲. گلشن فومنی، محمدرسول (۱۳۷۹). جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان سازمانی. تهران: نشر دوران.
۲۳. موزلیس، نیکوس (۱۳۶۸). سازمان و بوروکراسی: تجزیه و تحلیلی از تنوری‌های نوین. ترجمه‌ی حسن میرزایی اهرنجانی و احمد تدین، تهران: دانشگاه تهران.
۲۴. موریش، ایور (۱۳۷۳). درآمدی به جامعه‌شناسی تعلیم و تربیت. تهران: نشر دانشگاهی.
۲۵. هال، ریچارد (۱۳۸۰). سازمان، ساختار، فرایند، رهاوردها. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲۶. همیلتون، پیتر (۱۳۷۹). تالکوت پارسونز. ترجمه‌ی احمد تدین، تهران: هرمس.
۲۷. هوی، سیسل میسکل (۱۳۸۲). تنوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه‌ی سیدمحمد عباس‌زاده، ارومیه: دانشگاه ارومیه.
28. Gordon, C. W. (1957). *Social System of The High School*. New York: Free Press.
29. Hoy, Ferguson (1985). *A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools*, Educational Administrative Quarterly, 117-134.
30. Hodge, B. J. and W. P. Anthony (1998). *Organization Theory*. 6th, London. Allyn and Bacon inc
31. Reynolds, D. P. M.; Creemers, P. S.; Nesselrodt, E. C.; Schaffer, S.; Stringfield and C. Teddlie. (1994). *Advances in School Effectiveness Research and Practice*. Oxford: Pergamon Press.
32. Robbins, S. (1995). *Management*. Mc.Grow Hill.
33. Scheerens, J. (2000). *Improving School Effectiveness*. International Institute for Educational Planning: <http://www.unesco.org/iiep.html>.
34. Scheerens, J. and Bosker, R. J. (1997). *The Foundations of Educational Effectiveness*. Oxford Pergamon Press.
35. Wilkins, R. (2002). Schools as Organizations: Some Contemporary Issues. *The International Journal of Educational Management*. Vol. 16, No. 3, 120-125.
36. Goodman, L. and Penning (1977). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. Sgn Franciso-London: Jossey-Bass Publishers.