

اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس در جهت ارتقاء وضعیت تحصیلی دانش آموزان

نگین نادری

کارشناس مهندسی معماری

Shahab.farokhnejad75@gmail.com

چکیده

تعلیم و تربیت دانش آموزان یکی از مهم ترین مسائل مربوط به ساختار سازمانی مدارس است که این امر مهم و خطیر در هر کشوری بیشتر از هر نهاد دیگری تحت نظر نظام آموزش و پرورش رسمی قرار دارد و به همین دلیل متخصصان تعلیم و تربیت همواره به دنبال کشف دلایل افت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بوده و راهکارها و پیشنهادهایی هم جهت رفع این معضل عظیم فرهنگی ارائه داده اند. هدف این پژوهش بررسی اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس در جهت ارتقاء وضعیت تحصیلی دانش آموزان بود و برای رسیدن به این هدف از روش علمی، مروری و کتابخانه ای استفاده شد. روش این پژوهش کاربردی از نوع کمی بود. در این تحقیق جامعه آماری شامل منابع آموزشی و تعلیم و تربیت و خبرگان حوزه مدیریت آموزشی بودند. نمونه آماری پژوهش شامل تعدادی از اساتید دانشگاه و متخصصین آموزش و پرورش و مدیران و معلمان که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در آموزش و پرورش مشغول به تدریس یا مدیریت بودند، انتخاب شدند. روش جمع آوری داده ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. برای تحلیل داده های بدست آمده از نرم افزار spss استفاده شد. بررسی ها نشان داد که عوامل مختلفی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تاثیرگذار هستند که مهم ترین آن ها شامل ساختار سازمانی مدارس، امکانات آموزشی، راهبردهای کیفیت بخشی به مدارس و فضای فیزیکی می باشند. یافته های به دست آمده از پژوهش نشان داد راهبردهای کیفیت بخشی و ساختار سازمانی مدارس، موجب افزایش بهبود عملکرد دانش آموزان می شود.

واژه های کلیدی: ساختار سازمانی، وضعیت تحصیلی، دانش آموزان، پیشرفت تحصیلی

۱- مقدمه

ساختار سازمانی مناسب می‌تواند بستر مناسبی را برای بهره‌برداری نیروی انسانی در سازمان فراهم کند تا منابع انسانی با مشارکت بیشتر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه‌ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر سازمان باشند. با تغییرات، دگرگونی‌ها و تحولات چشمگیری که در محیط انواع سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی مانند مدرسه، صورت گرفته، بقا آنها را با چالش جدی مواجه ساخته، به نحوی که ادامه حرکت در مسیر رویکردهای کنونی در اداره سازمان‌های آموزشی غیرممکن به نظر می‌رسد. به منظور تفوق بر این چالش‌ها نیاز به تحول و تغییرات اساسی در ساختار تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمان‌ها به دلیل پاسخگو نبودن آنها به امری ضروری و حیاتی مبدل شده استبر همین اساس، سازمان‌های آموزشی و مدارس می‌بایستی در تدوین و طراحی خط‌مشی عمومی، به دنبال یک روش تصمیم‌گیری جایگزین به جای روش‌های سنتی حاکم، حداقل در برخی از سیاست‌گذاری‌ها باشند. (طباطبایی و همکاران، ۱۴۰۱). تغییرات، پیچیدگی‌ها و پویایی‌هایی که در نظام‌های اجتماعی و آموزشی عصر حاضر به وجود آمده است، باعث شده تا شیوه‌ها و راهکارهایی که در گذشته برای اداره سازمان‌ها به کار گرفته می‌شد، کارایی خود را از دست بدهد و سازمان‌هایی که هم‌چنان اصرار به استفاده از روش‌های قبلی خود دارند، محکوم به شکست و نابودی‌اند. امروزه شرایط محیطی و فناوریک به حدی پیچیده و مبهم گردیده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با رویکردها و شیوه‌های سنتی مسائل و مشکلات مدیریتی و اداری خود را حل کنند؛ بنابراین سازمان‌های امروزی باید با درک تغییرات بنیادی و اساسی در استراتژی، ساختار، روش‌ها و فناوری ضمن برطرف کردن گره‌ها، ابهامات و پیچیدگی‌های جاری، قادر به تضمین بقای بلند مدت خود نیز باشند (الیسون و همکاران، ۲۰۱۸). باتوجه به آنچه بیان شد ضروری است به یکی از مهم‌ترین مسائل نظام آموزشی پرداخته شود و آن هم کارکرد ساختار مدرسه به معنای واقعی و ضرورت تحول مدارس در این راستا است. تردیدی نیست که مهم‌تر و ضروری‌تر از تنوع مدارس ضرورت تحول ساختاری مدارس است تا این نهاد مدنی و مدرن بتواند کارکرد و نقش خود را به درستی داشته باشد چرا که به اذعان اکثر کارشناسان حوزه آموزش و پرورش مدارس در کشور ما به خصوص در دهه‌های اخیر و به ویژه در سال‌های اخیر از مسیر کارکرد خود خارج شده است. نشانه‌های این خروج را هم می‌توان در بی‌میلی دانش‌آموزان به مدرسه و ناامیدی خانواده‌ها از نقش مدرسه در تربیت فرزندان و کاهش نقش معلمان و مربیان در این راستا به خوبی مشاهده کرد به طوری که در حال حاضر کمتر مدرسه‌ای در یک شهر و روستا و محله، کانون توجه و نقطه امید است. ریشه این ناکارآمدی و دلیل اصلی آن تنوع مدارس نیست بلکه ناکارآمدی مدرسه در ایجاد ساختار اثربخش و کارکردگراست و ساختار عریض و طویل آموزش و پرورش نیز نه تنها کمکی به کارآمد کردن مدرسه نکرده و نمی‌کند بلکه در بیشتر موارد با دستورالعمل‌های عریض و طویل و نظارت‌های مچ‌گیرانه و دخالت‌های مخرب و فرسایشی مانع خلاقیت‌ها و ابتکارات و کارآمدی مدرسه می‌شود و اگر معدود مدارس کارآمدی هم که در کشور وجود دارند نتیجه جسارت و خلاقیت و هنرمندی و علاقه‌مندی مدیر و مجموعه عوامل آن مدرسه است که فارغ از الزامات اداری، ساختاری مطلوب برای داشتن یک مدرسه کارآمد تلاش می‌کنند. بنابراین با توجه به آنچه بیان شد در این تحقیق تلاش شده است تا اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس در جهت ارتقاء وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان مورد توجه و بررسی قرار گرفته و در ادامه راهکارهای لازم در این خصوص ارائه گردد.

بیان مسأله

بسیاری از مدارس با توجه به نیازهای محیط خارجی هر چند مدت یکبار در ساختار خود تجدید نظر می‌کنند تا بتوانند بین فعالیت‌های دورن سازمانی و محیط خارجی رابطه معقول و مناسبی برقرار نمایند (آبلیش و بیجایا، ۲۰۱۶). ساختار هر مدرسه معمولاً بر پایه اهداف و با توجه به استراتژی‌هایی که برای رسیدن به اهداف آن مدرسه تدوین شده است، طراحی می‌شود. اما امروزه نظریه‌های علمی نوین از قبیل نظریه آشوب و نظریه پیچیدگی نشان می‌دهند که محیط بیرونی مدارس پیچیده، ناپایدار، غیر قابل پیش‌بینی و احتمالی است و فقط می‌توان بر آن کنترل محدودی داشت. شرط بقا و ادامه حیات هر مدرسه

1 Allison

2 Abhilash and Bijaya

ای در محیط متغیر و متلاطم امروزی ارتقای بهره‌وری است (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). آنچه که در افزایش بهره‌وری نقش بسزایی دارد، ساختار مدرسه است. هدف از ساختار مدرسه هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود جهت افزایش کارایی و اثربخشی مدرسه می باشد. ساختار مدرسه چارچوبی است که مرزهای رسمی مدرسه را تعریف می‌کند و راهنمای اصلی برای عملکرد مؤثر و مناسب معلمان و موفقیت کلی مدرسه است. به اعتقاد محققان، ساختار مدرسه، مجموعه روابط مشخص میان مدیر، معلمان و دانش آموزان در آن مدرسه می باشد و مسئولیت‌های مشخص هر یک از افراد را نشان می‌دهد (میرکمالی و فرهادی راد، ۱۳۹۲). یان و چن^۳ (۲۰۰۸) معتقدند که ساختار مدرسه صحیح موجب می‌شود تا هر فرد براساس نظر شخصی اقدام نکند، بلکه در چارچوب اهداف سازمانی گام بردارد. ساختار مدرسه مناسب نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی، کارآمدی و انگیزه معلمان، توانمندسازی آنها و تعهد سازمانی و نظم و انضباط، پیشرفت و تصمیم‌گیری عقلانی ایفا می‌کند. به گفته آلدن^۴ (۲۰۱۳) ساختار مدرسه نامناسب، تحقق اهداف مدرسه را با مشکل مواجه و افراد کارآ و پرتوان را تبدیل به افراد ضعیف و ناتوان می‌کند و افزایش هزینه‌ها و ناکارایی بخش‌های سازمان را به دنبال دارد (موسوی و نرگسیان، ۱۳۹۵). به عبارتی در ساختار مدارس ما، مشکلات زیادی مشاهده می‌شود. این نواقص بر عملکرد نظام آموزشی ما اثرزیدی دارد. نخستین مورد در این زمینه بروز نبودن و عدم پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در ابعاد گوناگون است. لذا با توجه به این نکات نیاز به تجدیدنظر جدی در محتوای مسایل آموزشی و نحوه آموزش‌ها در چارچوب اصلاح ساختار مدارس است و مشارکت دانش آموزان در امر تدریس و نیز کارگاه‌های آموزشی و عملیاتی در طول دوران تحصیل از جمله مواردی است که بیشتر باید مورد توجه قرار گیرد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد در کشور ما پژوهش‌های کمی در مورد عوامل زمینه ساز پیشرفت در مدارس و تغییر در ساختار آنها انجام شده است. لذا این مقاله و پژوهش درصدد پاسخ دادن به سوال زیر خواهد بود چگونه می‌توان اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس را در جهت ارتقاء وضعیت تحصیلی دانش آموزان افزایش داد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

ساختار سازمانی، سیستمی است که در قالب آن امور سازمانی انجام می‌گیرد و متشکل از سه جزء وظیفه، گزارش دهی و اختیار است. ساختار تعیین‌کننده شکل و تخصص فعالیت‌های سازمان و چگونگی قرار گرفتن اجزا در کنار همدیگر است (محمدپور، ۱۳۹۰).

مینتزبرگ^۵ (۱۹۷۲) ساختار سازمانی را اینگونه تعریف کرده است: ساختار سازمان می‌تواند به عنوان مجموع کل روش‌هایی که وظایف افراد را در بخش‌های مجزا مشخص می‌کند و سپس هماهنگی بین آنها را فراهم می‌سازد، تعریف شود (زوزانا^۶ و همکاران، ۲۰۱۶).

مفهوم ساختار سازمان یک حقیقت بوده و بر هر کسی در سازمان تأثیر می‌گذارد و مفهومی است انتزاعی. ساختار عبارت است از روابط پایدار بین اجزاء یک مجموعه یا ساختار عبارت است از شبکه روابط بین اجزاء. اجزاء ساختار باید به گونه‌ای برگزیده شود که ضمن حفظ سازگاری داخلی یا هماهنگی با وضع سازمان، یعنی اندازه و پیشینگی، محیط فعالیت و نظام مورد بهره‌گیری و همانندهای آن نیز سازگار باشد (اچاری و بیجایا^۷، ۲۰۱۶).

آنچه که موجب اهمیت ساختار تواناساز می‌شود عناصر و ویژگی‌های سازنده آن، قدرت جهت دهی و پیش‌برندگی آن در سازمان و قابلیت‌های کارکردی ناشی از آن است. ساختار تواناساز دربردارنده قواعد و مقرراتی است که راهنمای حل مشکلات می‌باشد و بدین ترتیب فرایند حل مساله را بهبود می‌بخشد. این ساختار به قواعد و مقرراتی حمایتگر اشاره می‌کند که رهبران سازمانی به مدد آنها از اختیارات خود برای مدیریت تغییرات سازمانی استفاده می‌کنند. از این رو زمینه لازم برای

3 Yin & Chin

4 Aland

5 Mintzberg

6 Zuozana

7 Acharya and Bijaya

فرایند رهبری سازمانی در موقعیت های پیچیده درونی و محیطی را فراهم می آورد. سازمان جهت پویای اثربخش خویش در این راستا، می بایست مجهز به سرمایه انسانی توانمند باشد. ساختار تواناساز منجر به تواناسازی اعضای سازمان برای پاسخ گویی به شرایط و سیستم های متفاوت به شیوه های پویا و منعطف می شود و پیامدهای مثبت سازمانی را ارتقا می بخشد. (ژانگ، ۲۰۱۸). بنابراین تلاش برای اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس در جهت ارتقاء وضعیت تحصیلی دانش آموزان از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار است و انجام پروژه های مطالعاتی نظیر مطالعه حاضر هم به لحاظ علمی و هم به لحاظ عملی بسیار حائز اهمیت می باشد.

روش تحقیق

یکی از منابع اساسی هر پژوهش، روش هایی است که در طراحی و اجرای آن به کار رفته است. انتخاب روش های پژوهش تا اندازه زیادی متأثر از موضوع و ماهیت پژوهش، اهداف و سوال ها و متغیرهای مورد مطالعه در آن است. روش این پژوهش کاربردی از نوع کمی بود. در این تحقیق جامعه آماری شامل منابع آموزشی و تعلیم و تربیت و خبرگان حوزه مدیریت آموزشی بودند. نمونه آماری پژوهش شامل تعدادی از اساتید دانشگاه و متخصصین آموزش و پرورش و مدیران و معلمان که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در آموزش و پرورش مشغول به تدریس یا مدیریت بودند، انتخاب شدند. روش جمع آوری داده ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. برای تحلیل داده های بدست آمده از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها

جهت شناسایی ماهیت جامعه ی پژوهش و همچنین آشنایی بیشتر با متغیرهای تحقیق و قبل از تجزیه و تحلیل آماری لازم است این داده ها ابتدا توصیف شوند. به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده های آماری، لازم است این داده ها توصیف شود. همچنین توصیف آماری داده ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن ها و پایه ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش بکار می رود.

جنسیت جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش ۲۵۰ نفر می باشند که ۱۳۰ نفر زن و ۱۲۰ نفر مرد می باشند.

سن جامعه آماری

سن جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش در جدول ۱ آورده شده است. بررسی ها نشان می دهد که ۱۶٪ افراد ۳۰ سال و پایین تر، ۳۶٪ افراد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۸٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ و ۲۰٪ افراد بالاتر از ۵۰ سال می باشند.

جدول ۱: سن افراد (منبع: داده های پژوهش)

تحصیلات جامعه آماری

سن	فراوانی	درصد
۳۰ سال و پایین تر	۴۰	۱۶
۳۱ تا ۴۰ سال	۹۰	۳۶
۴۱ تا ۵۰ سال	۷۰	۲۸
بالاتر از ۵۰ سال	۵۰	۲۰
کل	۲۵۰	۱۰۰

میزان تحصیلات جامعه آماری موردبررسی در این پژوهش در جدول ۲ و نمودار ۲ آورده شده است. کسانی که دارای مدرک لیسانس و پایین‌تر بودند در این پژوهش ۱۷۰ نفر است که میزان فراوانی آن‌ها ۶۸٪ است و بیشترین مقدار را دارد. همچنین تعداد کسانی که دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر بودند ۸۰ نفر است که میزان فراوانی آن‌ها معادل ۳۲٪ است.

جدول ۲: تحصیلات افراد (منبع: داده‌های پژوهش)

تحصیلات	تعداد	فراوانی
لیسانس و پایین‌تر	۱۷۰	۶۸
فوق‌لیسانس و بالاتر	۸۰	۳۲
کل	۲۵۰	۱۰۰

سابقه شغلی

از مجموع ۲۵۰ نفری که به این سؤالات پاسخ داده‌اند، ۵۸ نفر (۱۸،۱۲٪) ۵ سال و کمتر، ۶۷ نفر (۲۰،۹۳٪) سابقه ۶ تا ۱۰ سال، ۷۲ نفر (۲۸،۵٪) سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۶۳ نفر (۲۵،۲٪) سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال، ۶۰ نفر (۲۴،۰٪) سابقه بالاتر از ۲۰ سال دارند. در جدول ۳-۴ و شکل ۳-۴ اطلاعات مربوط به میزان تحصیلات افراد نمونه ارائه شده است.

جدول ۳: پراکنش وضعیت سابقه شغلی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه در نمونه موردبررسی

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
۵ سال و کمتر	۴۳	۱۷/۰۲
۶ تا ۱۰ سال	۶۵	۲۶
۱۱ تا ۱۵ سال	۳۲	۱۲/۸
۱۶ تا ۲۰ سال	۵۰	۲۰
بالاتر از ۲۰ سال	۶۰	۲۴
مجموع	۲۵۰	۱۰۰

توزیع نرمال متغیرها

در این بخش، آماره توصیفی متغیرهای ارتقا ساختار مدارس متوسطه بر اساس انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی^۹ ارائه شده است. جهت بررسی توزیع نرمال داده‌ها از آماره کجی و کشیدگی استفاده شده است که بیانگر نرمال یا عدم نرمال بودن توزیع متغیرها می‌باشد.

جدول ۴: آماره توصیفی و بررسی توزیع نرمال متغیرهای پژوهش

متغیر	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس	۰،۳۴۷	۰،۳۴۸	-۰،۴۵۲
۱ تعهد مدیران	۰،۲۶۸	۰،۳۵۴	-۰،۴۸۹
۲ راهبری آموزشی	۰،۷۱۸	۰،۲۸۴	-۰،۶۴۸
۳ ساختار مدارس	۰،۳۴۱	۰،۳۹۸	-۰،۷۵۴
۴ راهبری کیفیت بخشی	۰،۵۶۸	۰،۴۸۹	-۰،۴۵۱
۵ شرایط اداری	۰،۴۱۵	-۰،۲۵۴	-۰،۴۵۹
۶ شرایط حرفه ای مدیران	۰،۵۱۴	-۰،۳۲۱	-۰،۶۲۵

⁹ Skewness & Kurtosis.

جدول ۴ مربوط آماره توصیفی و توزیع نرمال اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس می‌باشد. نتایج نشان‌دهنده آن است که متغیرهای پژوهش از لحاظ آماره کجی و کشیدگی در محدوده قابل قبول (۱+ و ۱-) قرار دارند؛ بر این اساس می‌توان گفت داده‌های پژوهش از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس عاملی برای بررسی وضعیت تحصیلی

منبع تغییر	شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	سطح معناداری
ساختار سازمانی مدارس		۸/۴۲	۲	۴/۲۱	۰/۸۲۷	۰/۰۱۸
کیفیت بخشی		۹/۲	۲	۴/۶	۰/۹۰۳	۰/۰۱۴
وضعیت تحصیلی		۶۷/۴۲	۴	۱۶/۸۵	۳/۳	۰/۰۱۱
خطا		۱۵۲۸/۳۱	۳۰۰	۵/۰۹		
کل		۸۸۳۱۰/۷۶	۳۰۶			

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که هر سه متغیر ساختار سازمانی، راهبردهای کیفیت بخشی و عوامل مرتبط با وضعیت تحصیلی دانش آموزان با پیشرفت تحصیلی آنان رابطه معنی داری دارند. ($P < 0.05$)

نتیجه گیری

آموزش و پرورش کشور ما، همه ساله مبالغ هنگفتی از بودجه دولتی، تقریباً یک چهارم کل بودجه دولت را به خود اختصاص می‌دهد، با این هدف که نیروی انسانی کافی با کارایی فنی و حرفه‌ای مناسبی را تربیت نماید. لذا هرگونه نارسایی و افت تحصیلی جدی در دوره‌های تحصیلی یعنی مرحله‌ای که عمده استعدادها اختصاصی آنان بروز می‌کند و یادگیری آنها به اوج می‌رسد، به عنوان خسارت جبران ناپذیری خواهد بود. (علی زاده و همکاران، ۱۳۸۵). در بررسی تحلیل داده‌ها مشخص شد که ابعاد و مولفه‌های اثر بخشی و کیفیت بخشی ساختار سازمانی مدارس عبارتند از: تعهد مدیران، راهبری آموزشی، ساختار سازمانی مدارس، راهبری کیفیت بخشی، شرایط اداری، شرایط حرفه‌ای مدیران می‌باشد و برای اینکه همه سازمانهای آموزشی و مدارس بتوانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند نیاز دارند که هم در بعد نیروی انسانی، کارکنان خود را کنترل کنند و این کنترل بخصوص در مدارس اهمیت زیادی دارد، اساس کنترل سازمانی هم قدرت است و سیاست نیز به این معنی است که از قدرت جهت نفوذ بر فرآیند تصمیم‌گیری استفاده کنیم تا به نتیجه برسیم. یک مدیر سیاستمدار باید به نحو شایسته‌ای از قدرت استفاده کند و قدرت و سیاست را کنترل و در محدوده‌ای منطقی و سازنده قرار دهد و با توجه به شرایط استفاده کند. که مجموعه این عوامل به دانش آموزان کمک خواهد نمود تا مدرسه پویا و بانشاطی داشته باشند و در امور آموزشی و درسی پیشرفت‌های چشمگیری را تجربه کنند.

همچنین ساختار سازمانی ضمن اینکه انتظارات موجود از هر نقش و ارتباطات میان آنها را تبیین میکند، وظایف افراد را تقسیم بندی کرده و هماهنگ میکند در نتیجه میتواند روی عملکرد مدارس و کلاسهای درس تأثیر داشته باشد. انتخاب ساختار مناسب مدرسه و اعمال تغییرات لازم در ساختار، که سازمان را متناسب با شرایط و مقتضیات محیطی نماید باعث انگیزش معلمان و سالمتر شدن محیط کار شده در نتیجه نیل به اهداف مدرسه تسهیل یابد (نسرانی، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش محیطی متغیر و غیرقابل پیش بینی دارد و باید محیطی پویا داشته باشد بنابراین ساختارهای منعطف در آن میتوانند در جهت اثربخشی حرکت کنند.

نتایج این پژوهش نشان داد که ساختار مطلوب در مدارس به شکل مجموعه‌ای از مولفه‌ها و ابعاد تعریف شده است که به اثر بخشی و کیفیت بخشی فرایندهای آموزشی و تسهیل در امور اداری و فرهنگی کمک نموده و مدارس را قادر می‌سازد تا با تغییرات محیطی و عوامل مداخله‌گر درون سازمانی منطبق شود. مسئولین وزارت آموزش و پرورش می‌توانند از طریق یافته‌های این پژوهش بر اساس مدل ارائه شده در جهت فراهم نمودن شرایط و الزامات لازم برای تحقق و استقرار الگوی ارتقای ساختار مدارس در کشور اهتمام ورزیده و با نیز با به کار بستن راهبردهای این پژوهش در زمینه‌های مختلف، اقدامات لازم را

برای تحقق ساختاری مطلوب و کیفیت بخشی به مدارس و رفع موانع و مشکلات ناشی از ساختارهای معیوب را انجام داده و از این طریق باعث ارتقای کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در مدارس شوند. یقیناً با کاربردها و انجام اقدامات مذکور، منافع حاصله و پیامدهای منتج از این پژوهش در زمینه‌های سازمانی، اداری و اخلاقی به عنوان بروندادهای حاصل، ثمرات و نتایج ارزشمند متعددی را به دنبال خواهد داشت.

منابع و مأخذ:

۱. طباطبایی، سید محمود، سلیمانی، نادر، شفیعی زاده، حمید. (۱۴۰۱). طراحی و اعتبارسنجی مدل الگوی مدیریت مدارس متوسطه و ارتقای ساختار سازمانی در راستای سیاست‌های کلی نظام و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۱۰(۳۹)، ۶۰۸-۶۰۸. doi: 10.30507/jmsp.2022.328506.2375586-608
۲. علی زاده محمدی، علی، حیدری، محمود، جندقی، غلامرضا، پوراعتماد، حمیدرضا، ملک خسروی، غفار، سعادت‌مند، نیره السادات. (۱۳۸۵). بررسی رابطه عوامل خانوادگی در وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه استان قم. *خانواده پژوهی*: ۳(۲).
۳. موسوی زینب السادات، نرگسیان عباس (۱۳۹۵) بررسی نقش ساختار فیزیکی سازمان در هویت سازمانی و تعد سازمانی کارکنان فرهنگستان هنر ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
۴. میرکمالی، م، فرهادی راد، ح. (۱۳۹۲). کنکاشی در ساختارهای سازمانی دانشگاه به منظور ارائه یک مدل تلفیقی در دانشگاه، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۱۷): صص ۱۹۱-۲۱۶
۵. نسرانی، غلامرضا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه ساختار سازمانی و کار آفرینی استراتژیک در واحدهای جهاد دانشگاهی مستقر در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه خوارزمی پردیس بین الملل کرج
۶. نصیری پور امیر اشکان، رئیسی پوران، نجف بیگی رضا، آدابی علی محمد (۱۳۹۲) بررسی ابعاد ساختار سازمانی در بیمارستان‌های عمومی شهرستان یزد با رویکرد مکانیک، طلوع بهداشت، ۱۲ (۳): ۱۹۴-۲۰۴
7. Acharya Abhilash, Mishra Bijaya, (۲۰۱۶). Exploring the relationship between organizational structure and knowledge retention : a study of the Indian infrastructure consulting sector", *Journal of Knowledge Management*, <https://doi.org/10.1108/JKM-0506-2016-11>.
8. Allison M. Auchter, Margie Hernandez Mejia, Charles J. Heyser, Paul D. Shilling, Terry L. Jernigan, Sandra A. Brown, Susan F. Tapert, Gayathri J. Dowling (۲۰۱۸) A description of the ABCD organizational structure and communication framework, *Developmental Cognitive Neuroscience*, ۳۲, ۱۵-۸
9. Smolak, L. (1987). Child characteristics and marital speech. *Journal of Child Language*, 14, 481-484.
10. Steinberg, L., Lamborn, S. D., Dornbusch, S. M. & Darling, N. (1992). Impact of parenting practices on adolescent achievement: Authoritative parenting, school involvement, and encouragement to succeed. *Child Development*, 63, 1266-1281.
11. Stevenson, D. L. & Baker, D. P. (1987). The family-school relation and the child's school performance. *Child Development*, 58, 1348-1357.
12. Watkins, T. J. (1997). Teacher communications, child achievement, and parent traits in parent involvement models. *The Journal of Educational Research*, 91(1), 3-13.
13. Weiss, L. H. & Schwarz, J. C. (1996). The relationship between parenting types and older child Development adolescents' personality, academic achievement, adjustment, and substance use. *CHILD DEVELOPMENT*, 67(5), 2101-2114. EJ 539 840
14. Yee, D. & Flanagan, C. (1985). Family Environments and Self-Consciousness in Early Adolescence. *Journal of Early Adolescence*, 3(1), 59-68.