

وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۰۲

حمید هفت جواهریان^۱، دکتر سید فرهاد افتخار زاده^۲، دکتر عباس خورشیدی^۳

چکیده

هدف اصلی پژوهش بررسی وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران است. روش پژوهش از نوع پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری مدیران، کارکنان، کارشناسان و متخصصان مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران دارای مدرک کارشناسی و یا بالاتر از آن به تعداد ۱۲۰۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان تعداد ۳۷۵ نفر است. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه ۱۴۷ سؤالی‌ای است که براساس ۹ عامل الگوی تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت مدل (EFQM) ویرایش ۲۰۱۳ اقتباس شد. روایی پرسش‌نامه، روایی سازه مربوط به تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد. ۷۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. پایایی پرسش‌نامه برای ۹ عامل مذکور با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ (برابر ۰/۷۸، ۰/۸۲، ۰/۹۰، ۰/۸۰، ۰/۷۶، ۰/۹۲، ۰/۹۴، ۰/۸۷ و ۰/۸۶)، محرز گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل عاملی تأییدی (از طریق نرم‌افزار LISREL) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل ۹ گانه مذکور، نشان‌دهنده بار عاملی آن‌ها روی متغیر نهفته مربوط بوده که مقدار $t > 2$ متناظر آن‌ها نیز معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: مدل تعالی سازمانی، عوامل سازنده مدیریت تعالی، معیارهای مدل (EFQM)،

آموزش و پرورش شهر تهران.

^۱ دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکز تهران، ایران

^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد، واحد اسلامشهر تهران، ایران

مقدمه

کیفیت در آموزش و پرورش، کلید اصلی رقابت میان کشورها و دغدغه اصلی برنامه‌ریزان آموزشی است. استقرار سیستم مدیریت کیفیت و ارزیابی عملکرد مبتنی بر آن، از جمله راهکارهای مهم ارتقای کیفیت آموزش و پرورش و مدارس است.

امروزه، بهبود کیفیت در زمینه‌هایی مثل صنعت و تولید، بهداشت و آموزش و پرورش، یک ضرورت محسوب می‌شود. در قلمرو آموزش و پرورش، به دلایلی نظیر کاهش روزافزون بودجه‌ها، پایین بودن سطح دانش و مهارت دانش‌آموختگان و پافشاری مردم و دولت‌ها برای بازسازی یا بهسازی نظام‌های آموزشی، توجه به کیفیت اهمیت پیدا کرده است. در سطح جهانی، اقداماتی نظیر خودگردانی مدیریت مدارس، ارج نهادن به ابتکار عمل مدیران و طولانی‌تر کردن ساعات درسی و سال تحصیلی، از نشانه‌های بارز این توجه به‌شمار می‌روند. در این شرایط، صاحب‌نظران مدیریت در آموزش و پرورش، مفاهیم مدیریت کیفیت فراگیر (جامع) را با مختصری تغییر و تبدیل، ابزارهای مهمی برای بازسازی نظام‌های آموزش و پرورش قلمداد می‌کنند (علاقه‌بند، ۱۴۱، ۱۳۹۱).

قریب به نیم قرن است که اهمیت روزافزون مفاهیم «کیفیت» و «رضایت مشتری» به‌عنوان رموز ماندگاری سازمان‌ها و دستیابی به توسعه متوازن و مستمر عملکرد، الگوها، رویکردها، ابزارها و به‌طور کلی سرمشق‌های متعدد و متنوعی را در علوم مدیریت پایه‌گذار شده است. نگاه مکانیکی به تضمین کیفیت سالیان سال است که جای خود را به تعهد مستمر به ارائه خدمات عالی داده است. در این میان از بروز و ظهور استانداردهای ایزو، ابزارهای اندازه‌گیری و کنترل، مدیریت کیفیت جامع تا مدل‌های تعالی سازمانی مسیر بس طولانی برای یادگیری و بهبود طی شده است (خراسانی و عموزاد و ملا محمدی، ۱۳۹۳، ۵۶).

برهمن اساس بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت (EFQM)^۱ مدل تعالی خود را برای تعیین میزان رشد و تعالی سازمان و نیل به این مهم مطرح کرده است. بدین ترتیب این مدل بیشتر جنبه تشخیصی

وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی ۱۱۷

دارد. به بیان دیگر در این نظریه ابتدا وضع موجود سازمان‌ها شناسایی می‌شود و سپس به مقایسه آن با یک سازمان ایده‌آل پرداخته می‌شود (خورشیدی و ذوالفقاری، ۱۳۹۲، ۱۳۸).

مدل تعالی EFQM یک چهارچوب کاربردی و غیرتجویزی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا ارزیابی کنند که در چه نقطه‌ای از مسیر تعالی قرار دارند؛ به آن‌ها کمک می‌کند تا نقاط قوت کلیدی و شکاف‌های بالقوه مرتبط با چشم‌انداز و مأموریت بیان شده خود را درک نمایند؛ زبان و روش تفکر مشترکی را در مورد سازمان به‌وجود آورند تا انتقال اثربخش ایده‌ها در درون و بیرون را تسهیل نمایند؛ ابتکارات موجود و برنامه‌ریزی‌شده را یکپارچه نموده، دوباره‌کاری‌ها را حذف و شکاف‌ها را شناسایی نمایند و ساختار پایه‌ای را برای نظام مدیریت سازمان، فراهم سازند. (بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت، ۱۳۹۲، ترجمه پور آقا و ابراهیمی جمارانی، ۹-۱۰)، (ای اف کیو ام، ۲۰۱۳)

اگرچه ابزارها و فنون مدیریتی بی‌شماری وجود دارد که توسط سازمان‌ها مورداستفاده قرار می‌گیرند، لیکن مدل تعالی EFQM یک نمای کل‌نگر از سازمان ایجاد نموده و می‌تواند برای تعیین این که این روش‌های متنوع چگونه با یکدیگر جفت‌وجور شده و همدیگر را تکمیل می‌کنند، استفاده شود. بنابراین مدل تعالی فوق‌الذکر بسته به نیازها و کارکرد هر سازمان می‌تواند در پیوند با هر تعدادی از این ابزارها، به‌عنوان یک چهارچوب فراگیر برای ایجاد تعالی پایدار، به‌کار گرفته شود.

سازمان‌های متعالی به سطوح برتری از عملکرد دست یافته و آن را حفظ می‌کنند، به‌گونه‌ای که انتظارات تمامی ذی‌نفعان خود را محقق ساخته و یا از آن فراتر می‌روند.

بدین ترتیب امید است بتوان عوامل سازنده مدیریت تعالی را از معیارها و زیرمعیارهای مدل تعالی EFQM اقتباس نمود که این خود از لحاظ کاربردی می‌تواند سمت و سوی حرکت مدیران را به‌ویژه در مدارس غیردولتی مقطع متوسطه آموزش و پرورش مشخص نماید.

هدف پژوهش

بررسی و مقایسه نظرات گروه‌های مختلف نمونه در خصوص وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران (براساس نظریه EFQM)

سؤال پژوهش

دیدگاه‌های گروه‌های مختلف نمونه در خصوص وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران براساس نظریه EFQM چگونه است؟

تعاریف نظری مفاهیم

بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت مطابق «مدل تعالی EFQM^۱» (ویرایش ۲۰۱۳ میلادی)، برای سازمان متعالی «مفاهیم بنیادین تعالی^۲» را به شرح زیر بیان کرده است (بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت، ۱۳۹۲، ترجمه پور آقا و ابراهیمی جمارانی، ۱۳-۲۳)، (ای اف کیو ام، ۲۰۱۳):

- ۱- ارزش‌افزایی برای مشتریان^۳
- ۲- ایجاد آینده پایدار^۴
- ۳- توسعه قابلیت سازمانی^۵
- ۴- هدایت خلاقیت و نوآوری^۶

۱- EFQM Excellence Model

۲- Fundamental Concepts of Excellence

۳- Adding Value for Customers

۴- Creating a Sustainable Future

۵- Developing Organisational Capability

۶- Harnessing Creativity & Innovation

۵- رهبری با دوراندیشی، الهام‌بخشی و درستی^۱

۶- مدیریت چابک^۲

۷- موفقیت از طریق استعداد کارکنان^۳

۸- پایداری نتایج برجسته^۴

سازمان متعالی دارای نه «**معیار**»^۵ است؛ پنج معیار آن مربوط به «**توانمندسازها**»^۶ و چهار

معیار دیگر مربوط به «**نتایج**»^۷ می‌باشند:

الف- توانمندسازها شامل پنج معیار هستند:

۱- رهبری^۸

۲- استراتژی^۹

۳- کارکنان^{۱۰}

۴- شراکت‌ها و منابع^{۱۱}

۵- فرآیندها، محصولات و خدمات^{۱۲}

ب- نتایج شامل چهار معیار می‌باشند:

۱- نتایج مشتری^۱

۱- Leading with Vision, Inspiration & Integrity

۲- Managing with Agility

۳- Succeeding through the Talent of People

۴- Sustaining of Outstanding Results

۵- Criterion

۶- Enablers

۷- Results

۸- Leadership

۹- Strategy

۱۰ - People

۱۱- Partnerships & Resources

۱۲ - Processes, Products & Services

۱۲۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

۲- نتایج کارکنان^۲

۳- نتایج جامعه^۳

۴- نتایج کسب و کار^۴

در زیر تعریف برخی از مفاهیم و واژه‌های مرتبط با این پژوهش ارائه می‌گردد:

۱- مفاهیم بنیادین تعالی

مجموعه‌ای از اصول کلیدی و اثبات‌شده که چهارچوب مدل تعالی (EFQM) بر پایه آن‌ها بنا نهاده شده است.

۲- مدل تعالی EFQM

چهارچوبی که سازمان‌ها را در تبدیل مفاهیم بنیادین تعالی و منطق رادار به عمل، کمک می‌کند.

۳- رهبری

سازمان‌های متعالی رهبرانی دارند که آینده را ترسیم می‌نمایند و آن را می‌سازند. نقش الگو در ارزش‌ها و اصول اخلاقی ایفا می‌کنند و همواره الهام‌بخش حس اعتماد می‌باشند. آن‌ها منعطف می‌باشند و سازمان را قادر می‌سازند تا در جهت حصول اطمینان از موفقیت مداوم، پیش‌بینی {لازم را} نموده و عکس‌العمل به موقع {از خود} نشان دهد.

۴- استراتژی

یک برنامه سطح بالا است که تاکتیک‌هایی را که یک سازمان از طریق آن‌ها قصد دارد به مأموریت و چشم‌انداز خود دست یابد، تشریح می‌کند که متعاقباً باید اهداف استراتژیک و اهداف واقعی که سازمان باید به آن‌ها دست یابد، همسو باشند.

۱- Customer Results

۲- People Results

۳- Society Results

۴- Business Results

۵- سیستم مدیریت^۱

چهارچوبی از فرایندها، شاخص‌های مرتبط عملکردی یا نتایج، مدیریت فرایندها و سیستم‌های بهبود است که برای حصول اطمینان از اینکه سازمان می‌تواند مأموریت و چشم‌انداز خود را محقق سازد، به کار گرفته می‌شود.

۶- رهبران^۲

افرادی هستند که میان منافع و فعالیت‌های همه کسانی که سهمی در سازمان دارند، هماهنگی و توازن برقرار می‌کنند.

۷- کارکنان

تمامی افرادی که توسط سازمان به کار گمارده می‌شوند، از جمله رهبران در تمامی سطوح.

۸- شراکت^۳

یک رابطه کاری بادوام میان سازمان و شرکا است که برای هر دو طرف ارزش افزوده ایجاد و تسهیم می‌کند. شراکت‌ها می‌تواند به‌طورمثال با تأمین‌کنندگان، توزیع‌کنندگان، نهادهای آموزشی یا مشتریان شکل بگیرد.

۹- فرآیند^۴

مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که با یکدیگر در تعامل هستند، چرا که برونداد یک فعالیت، درونداد یک فعالیت دیگر می‌شود. فرآیندها از طریق تبدیل دروندادها به بروندادها و به‌کارگیری منابع، ارزش ایجاد می‌کنند.

۱۰- مشتری^۵

۱- Management System

۲- Leaders

۳- Partnership

۴- Process

۵- Customer

۱۲۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

دریافت‌کننده محصولات یا خدمات فراهم شده توسط سازمان است.

۱۱ - جامعه^۱

زیرساخت‌های اجتماعی بیرون از سازمان که می‌تواند تحت تأثیر سازمان قرار گیرد.

جمع‌بندی پژوهش‌های پیشین

جدول ۱ - جدول جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های پیشین

ردیف	نشان	سال	عنوان	نتیجه
۱	دهنویه	۱۳۸۵	خودارزیابی براساس مدل تعالی سازمانی EFQM در بیمارستان هاشمی‌نژاد دانشگاه علوم پزشکی ایران	خودارزیابی به بهبود وضعیت سازمان کمک می‌کند.
۲	خالوئی	۱۳۸۶	ارزیابی سطح مدیریت کیفیت فراگیر در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه الزهرا و تربیت مدرس	جهت بهبود کیفیت در کتابخانه باید سطوح رهبری و خط مشی، استراتژی، منابع انسانی، شراکت‌ها و منابع و فرآیندها را تقویت نمود
۳	نودهی و دیگران	۱۳۸۹	طراحی مدل تعالی سازمانی در آموزش و پرورش (مدارس مقطع متوسطه نظری)	طراحی بومی مدل مناسب تعالی سازمانی در آموزش و پرورش، مدارس متوسطه نظری
۴	حقیقت نژاد	۱۳۹۰	بررسی شرایط لازم جهت استقرار مدل تعالی سازمانی در دانشگاه آزاد کاشان	شرایط لازم برای استقرار مدل مذکور در این دانشگاه وجود ندارد.
۵	محمدی	۱۳۹۰	پایه نظری الگوی تعالی فرماندهان و مدیران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی از منظر قرآن کریم (بررسی آیات مربوط به پیامبر اعظم (ص) در ترجمه تفسیر المیزان)	نتایج تحقیق، تأمین‌کننده زیرساخت‌ها و پایه‌های نظری طراحی الگوی تعالی فرماندهان و مدیران بر مبنای الگوی تعالی الهی؛ یعنی، پیامبر اکرم (ص) و در سطح نظری و نظریه‌پردازی می‌باشد.
۶	جعفری	۱۳۹۱	طراحی الگوی تعالی سازمانی با رویکرد سرمایه اجتماعی در سازمان پلیس	ارتباط و تأثیر مفهوم سرمایه اجتماعی بر انسجام درونی، سازگاری محیطی، توانمندسازها و نتایج عملکردی سازمان موردتأیید قرار گرفت.

وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی ۱۳۳

ردیف	نشان	سال	عنوان	نتیجه
۷	کمپانی	۱۳۹۲	ارزیابی سطح تعالی شرکت مخابرات استان اردبیل با استفاده از مدل تعالی سازمان EFQM	اندازه‌های تعالی رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، شرکا و منابع، فرآیندها، و نتایج مرتبط با مشتریان، کارکنان و جامعه در شرکت مخابرات استان اردبیل کمتر از متوسط می‌باشد.
۸	احمدیان	۱۳۹۳	تشخیص عوامل سازنده مدیریت تعالی (EFQM) در فرماندهی مرزبانی ناجا	الگویی را برای بررسی مدیریت تعالی در ناجا به دست آورده است.
۹	امیدیان، امیدیان و صفری	۱۳۹۴	ارزیابی کیفیت عملکردی گروه‌های آموزشی دوره کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی دزفول براساس الگوی تعالی بنیاد مدیریت کیفیت اروپایی (EFQM) در سال تحصیلی ۱۳۹۲	براساس مدل تعالی سازمانی، بین میزان امتیاز وضعیت موجود و وضعیت مطلوب معیارها در گروه‌های آموزشی موردنظر تفاوت معناداری وجود دارد.
۱۰	رنجبر، احمدی و برزگر	۱۳۹۴	خودارزیابی کانون‌های پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان فارس براساس مدل سازمانی EFQM از دیدگاه مربیان	کمترین امتیاز در این مدل در معیار نتایج کارکنان کسب شده است.
۱۱	جانز مولر	۲۰۰۱	پژوهشی بر روی ۱۰۰۰ نقطه بیمارستانی و کادر آموزشی آن باتوجه به مدل تعالی سازمانی EFQM	معیار رهبری به‌عنوان مشخص‌ترین عامل در مراکز مزبور می‌باشد.
۱۲	آلین د دومارتین	۲۰۰۳	پژوهش مدل EFQM در دانشگاه شیفلد هالام ^۱ در کشور انگلستان	ارائه مدلی آکادمیکی دانشگاهی از EFQM
۱۳	مگ دالن رزن مالر	۲۰۰۴	پژوهش مدل EFQM برای مرکز آموزشی بهداشتی	ارائه مدل خاصی از EFQM
۱۴	ارلاندز آلور	۲۰۰۵	مدل خودارزیابی برای TQM باتوجه به مدل EFQM	ارائه موفق‌ترین ملاک‌های مدل خودارزیابی به تمام جهان
۱۵	جی میچال اسکا	۲۰۰۸	مدل پیشرفته EFQM بر روی ۱۸ شرکت تکنولوژی، کامپیوتری و آموزشی مواد و مهندسی مواد، مواد زیستی	بهترین معیار کسب‌شده، مشتری‌مداری و بدترین نتیجه کسب‌شده را به جامعه ارتباط داده است
۱۶	تی و چان	۲۰۰۸	مدل تعالی مدارس سنگاپور	ارائه مدل تعالی مدارس سنگاپور
۱۷	مؤسسه‌ی بروسلز	۲۰۰۹	پژوهشی در اروپا درمورد مدلی متفاوت از مدل تعالی EFQM	عناوین متفاوتی در مفاهیم مثل آفرینندگی و نوآوری، مدیریت محصولات، خدمات، و مدیریت نتایج کلیدی را ارائه کرده‌اند.

۱۲۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

روش تحقیق و جامعه آماری و حجم نمونه

روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر اهداف، کاربردی؛ از نظر داده‌ها، کمی؛ از نظر ماهیت و روش، موضوع مورد مطالعه از نوع پیمایشی مقطعی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر از کلیه مدیران، کارکنان، کارشناسان (دبیران و کارشناسان آموزشی و غیرآموزشی) و متخصصان مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران دارای مدرک کارشناسی و بالاتر از آن (ترجیحاً در رشته‌های علوم تربیتی) به تعداد ۱۲۰۰۰ نفر تشکیل شده است. حجم نمونه پژوهش حاضر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان تعداد ۳۷۵ نفر (۷۵ نفر مدیر، ۵۶ نفر کارکنان، ۲۰۶ نفر کارشناس و ۳۸ نفر متخصص) می‌باشد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پژوهش، پرسش‌نامه ۱۴۷ سؤالی‌ای است که براساس ۹ عامل (معیار) مربوط به الگوی تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت مدل (EFQM) ویرایش ۲۰۱۳ اقتباس شد. روایی این پرسش‌نامه، روایی سازه مربوط به تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد. این پرسش‌نامه‌ها ابتدا بین ۷۰ نفر که به صورت تصادفی انتخاب شدند، توزیع گردید. پایایی پرسش‌نامه برای ۹ عامل (معیار) الگوی تعالی (EFQM) از طریق نتایج حاصل از محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به ۷۰ نفر از جامعه آماری (به ترتیب برابر ۰/۷۸، ۰/۸۲، ۰/۹۰، ۰/۸۰، ۰/۷۶، ۰/۹۲، ۰/۹۴، ۰/۸۷ و ۰/۸۶)، محرز گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله اول با استفاده از روش‌های آماری توصیفی تجزیه و تحلیل صورت گرفت. سپس در مرحله دوم به عنوان روش‌های آماری استنباطی از آزمون آماری موسوم به تحلیل عاملی تأییدی (از طریق نرم‌افزار LISREL) استفاده شد. همچنین برای مقایسه‌ی گروه‌های

وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی ۱۲۵

مختلف نمونه از آزمون t دو گروه مستقل و آزمون آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) نیز بهره گرفته شد و سپس از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری روش‌شناسی آماری صورت پذیرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور شناخت بهتر ماهیت گروهی که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته، قبل از آنکه داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گیرد، لازم است این داده‌ها توصیف شوند. توصیف مقدماتی داده‌های پژوهش که ارائه می‌شود، با استفاده از روش‌های آمار توصیفی صورت می‌گیرد.

از تعداد نمونه تعداد ۲۴۲ نفر (۶۴.۵ درصد) نمونه مرد و ۱۳۳ نفر (۳۵.۵ درصد) زن هستند. سن ۵۲ نفر (۱۳.۹ درصد) ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۰۷ نفر (۲۸.۵ درصد) ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۲۲ نفر (۳۲.۵ درصد) ۴۰ تا ۵۰ سال، ۸۳ نفر (۲۲.۱ درصد) ۵۰ تا ۶۰ سال، ۸ نفر (۲.۱ درصد) ۶۰ تا ۷۰ سال و ۳ نفر (۰.۸ درصد) ۷۰ تا ۸۰ سال است.

مدرک تحصیلی ۱۴۵ نفر (۳۸.۷ درصد) کارشناسی، ۲۱۵ نفر (۵۷.۳ درصد) کارشناسی ارشد و ۱۵ نفر (۴ درصد) دکترا هستند.

رشته ۲۶۸ نفر (۷۱.۵ درصد) علوم تربیتی و مدیریت، ۴۴ نفر (۱۱.۷ درصد) سایر رشته‌های علوم انسانی، ۳۴ نفر (۹.۱ درصد) علوم پایه و پزشکی و ۲۹ نفر (۷.۷ درصد) رشته‌های مهندسی هستند. طبقه ۵۶ نفر (۱۴.۹ درصد) کارکنان، ۲۰۶ نفر (۵۴.۹ درصد) کارشناسی، ۷۵ نفر (۲۰ درصد) مدیر و ۳۸ نفر (۱۰.۱ درصد) متخصصان هستند.

۶۱ نفر (۱۶.۳ درصد) نمونه از منطقه ۱، ۴۵ نفر (۱۲ درصد) از منطقه ۲، ۴۷ نفر (۱۲.۵ درصد) از منطقه ۳، ۴۰ نفر (۱۰.۷ درصد) از منطقه ۴، ۳۲ نفر (۸.۵ درصد) منطقه ۵، ۲۷ نفر (۷.۲ درصد) منطقه ۶، ۲۳ نفر (۶.۱ درصد) منطقه ۷، ۱۶ نفر (۴.۳ درصد) منطقه ۸، ۷ نفر (۱.۹ درصد) منطقه ۹، ۴ نفر (۱.۱ درصد) منطقه ۱۰، ۶ نفر (۱.۶ درصد) منطقه ۱۱، ۱۶ نفر (۴.۳ درصد) منطقه ۱۲، ۴ نفر (۱.۱ درصد) منطقه ۱۳، ۷ نفر (۱.۹ درصد) منطقه ۱۴، ۶ نفر (۱.۶ درصد) منطقه ۱۵، ۷ نفر (۱.۹ درصد)

۱۲۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰
منطقه ۱۶، ۹ نفر (۲.۴ درصد) منطقه ۱۷، ۱۰ نفر (۲.۷ درصد) منطقه ۱۸ و ۸ نفر (۲.۱ درصد) منطقه
۱۹ هستند.

تحلیل داده‌ها

به‌منظور تعمیم نتایج پژوهش به جامعه‌ای که از آن استخراج شده است از آزمون تحلیل عاملی
تأییدی از طریق نرم‌افزار لیزرل ۸.۵ استفاده شده است که نتایج آن در جداول زیر آورده شده است.
به‌طور کلی برای ارزیابی مدل‌های تحلیل عاملی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد که در اینجا
از شاخص‌های مجذور کای، نیکویی برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI)
و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شده است.

وقتی حجم نمونه برابر با ۷۵ تا ۲۰۰ باشد مقدار مجذور کای یک شاخص مناسب برای برازندگی
است. اما برای الگویی با n بزرگ‌تر، مجذور کای تقریباً همیشه از لحاظ آماری معنادار است. در چنین
مواردی با توجه به یک سری استدلال‌ها، درجه آزادی به‌عنوان اندازه‌ای که می‌توان براساس آن
بزرگی یا کوچکی χ^2 را سنجید، مطرح می‌شود. هرچند این شاخص فاقد یک معیار ثابت برای یک
الگوی قابل قبول است اما اندازه‌های کوچک‌تر از دو معمولاً به‌عنوان شاخص مطلوب برای نیکویی
برازش در نظر گرفته می‌شود. باین‌حال افرادی مانند مارش، بالا و مک دونالد (۱۹۸۸)، به نقل از کالر
(۲۰۰۱) و مولر (۱۹۹۶) به نقل از فان و واکر، (۲۰۰۰) مقادیر تا پنج برابر درجه آزادی را به‌عنوان
شاخص نیکویی برازش پذیرفته‌اند (به نقل از کمالی، ۱۳۸۴).

مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI) از صفر تا
یک در نوسان هستند که هرچه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد نیکویی برازش الگو بیشتر
است. اما ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) باید تا حد امکان کوچک باشد و
مقادیر کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده برازش کاملاً مناسب، تا ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب و تا ۰/۱ یا
بیشتر حاکی از برازش ضعیف است.

وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی ۱۲۷

همانطور که در نمودار نشان می‌دهد بتای مشخصه‌ها در سطح قابل قبولی هستند و مدل با داده‌ها برازش مناسبی دارد. سؤال‌ها متجانس هستند و یک عامل زیربنایی یعنی رهبری برای سؤال‌ها وجود دارد.

جدول ۲- جدول شاخص‌های نیکویی برازش الگوها

الگوها	مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	شاخص نیکویی برازندگی	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش
اندازه‌گیری رهبری	۲۲/۸۷	۱۴	۰/۰۶۲	۰/۰۴	۰/۹۸	۰/۹۷
اندازه‌گیری استراتژی	۳۲/۱۷	۱۷	۰/۰۷۲	۰/۰۵	۰/۹۶	۰/۹۵
اندازه‌گیری کارکنان	۴۲/۴۵	۱۰	۰/۰۰	۰/۰۵	۰/۸۹	۰/۸۸
اندازه‌گیری شراکت‌ها و منابع	۳۶/۱۸	۹	۰/۰۰۲	۰/۰۶	۰/۸۵	۰/۸۲
اندازه‌گیری فرآیندها	۲۸/۴۴	۱۲	۰/۰۶۲	۰/۰۳	۰/۹۸	۰/۹۶
اندازه‌گیری نتایج مشتری	۱۲/۳۱	۶	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۹۷	۰/۹۵
اندازه‌گیری نتایج کارکنان	۳۶/۶۴	۱۲	۰/۰۶۴	۰/۰۴	۰/۸۸	۰/۸۳
اندازه‌گیری نتایج جامعه	۳۷/۶۸	۱۲	۰/۰۵۴	۰/۰۳	۰/۹۴	۰/۹۱
اندازه‌گیری نتایج کسب‌وکار	۳۱/۹۷	۱۲	۰/۰۷۱	۰/۰۶	۰/۸۷	۰/۸۵

نتایج یافته‌های پژوهش

مطابق مقادیر پارامتر استاندارد و مقادیر مربوط به t عوامل ۹ گانه مدیریت تعالی نتایج زیر به دست آمده است:

مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشان‌دهنده بار عاملی آن‌ها روی متغیر نهفته مربوطه بوده که مقدار $t > 2$ متناظر آن‌ها نیز معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد. بنابراین براساس مقدار t به دست آمده برای هر سؤال می‌توان عنوان کرد که هر یک از سؤال‌ها دارای نقش مهم و معنادار در اندازه‌گیری عامل رهبری هستند.

۱۲۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰

این نتیجه که در بالا به دست آمد و طبق آن می توان عنوان کرد که هر یک از سؤال های مربوط به عامل رهبری دارای نقش مهم و معنادار در اندازه گیری عامل رهبری می باشد، عیناً در مورد دیگر عوامل سازنده مدیریت تعالی، عامل استراتژی، عامل کارکنان، عامل شراکت ها و منابع، عامل فرآیندها، محصولات و خدمات، عامل نتایج کارکنان، عامل نتایج مشتری، عامل نتایج جامعه و عامل نتایج کسب و کار به دست آمده است.

همانطور که در جدول نشان داده شده، بتای مشخصه ها در سطح قابل قبولی هستند و مدل با داده ها برازش مناسبی دارد. سؤال های مربوط به هر یک از ۹ عامل متجانس هستند و ۹ عامل زیربنایی برای سؤال های مربوط به هر عامل وجود دارد.

نتایج یافته های این پژوهش با تحقیقات حقیقت نژاد (۱۳۹۰)، کمپانی (۱۳۹۲)، احمدیان (۱۳۹۳)، امیدیان، امیدیان و صفری (۱۳۹۴)، رنجبر، احمدی و برزگر (۱۳۹۴)، جانز مولر (۲۰۰۱) در مورد عوامل ۹ گانه تعالی سازمانی همخوانی دارد.

بدین ترتیب مطابق رویکرد و آزمون آماری تحلیل عاملی تأییدی، عوامل سازنده مدیریت تعالی در مدارس غیردولتی مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران، تأیید شدند و مدارس مذکور می توانند از این عوامل در جهت بالا بردن بهره‌وری فعالیت های سازمان خود استفاده کنند.

پیشنهاد های مبتنی بر نتایج پژوهش

۱- شناخت از موضوع مدیریت تعالی و تعالی سازمانی مقدمه پیشرفت هر سازمانی و به خصوص آموزش و پرورش و آموزش عالی می باشد. بنابراین پیشنهاد می شود برای دست اندرکاران آموزش و پرورش اعم از مدیران، کارکنان، کارشناسان (دبیران و کارشناسان آموزشی و غیرآموزشی) و متخصصان دوره های آشنایی با تعالی سازمانی برگزار شود تا شاهد پیشرفت و بهبود مستمر آموزش و پرورش کشورمان باشیم.

وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی ۱۲۹

۲- عالی‌ترین مقام هر سازمانی باید با اعتقاد راسخ به یک ابزار مدیریتی مانند مدل تعالی سازمانی مناسب، کل سازمان و منابع انسانی خود را در جهت استفاده و پیاده‌سازی مدل تعالی سازمانی انتخاب شده هدایت و ترغیب کند.

۳- میزان شناخت مدیران، کارکنان، کارشناسان (دبیران و کارشناسان آموزشی و غیرآموزشی) و متخصصان مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران، از اصول و معیارهای مدل تعالی سازمانی (EFQM) قبل از انجام پژوهش افزایش یابد.

۴- الگوی تعالی جامعی برای سازمان‌های آموزشی و به‌خصوص برای مدارس و دانشگاه‌ها با توجه به شرایط بومی و محیطی موردنظر، طراحی و تدوین گردد.

۵- جایزه کیفیت و تعالی ملی ایران برای سازمان‌های آموزشی و به‌خصوص برای مدارس و دانشگاه‌ها با توجه به شرایط بومی و محیطی موردنظر، طراحی و تدوین گردد.

۶- به آموزش و پرورش توصیه می‌شود تا معیارهایی برای انتخاب مدیران از نظر تحصیلات دانشگاهی مرتبط با کارشان در نظر بگیرد، چرا که اجرای مدیریت تعالی در مدارس به مدیرانی احتیاج دارد که در زمینه امور تربیتی و مدیریتی اطلاعات دانشگاهی و به‌روز داشته باشند و گرنه مدیران مدارس به روزمرگی در کارهایشان دچار می‌شوند و کیفیت پیشرفت دانش‌آموزان پایین می‌آید.

منابع

- آسیاچی، محمود (۱۳۹۱)، تعالی سازمان‌ها ۲۰۱۰: EFQM مفاهیم بنیادین، معیارها و روش‌های ارزیابی (به همراه نکات راهنما جهت اجرا)، چاپ اول، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- احمدیان، شهره (۱۳۹۳)، تشخیص عوامل سازنده مدیریت تعالی (EFQM) در فرماندهی مرزبانی ناجا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی دانشکده روان‌شناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- امیدیان، فرانک و امیدیان، مرتضی و صفری، مهناز (۱۳۹۴)، ارزیابی کیفیت عملکردی گروه‌های آموزشی دوره کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی دزفول براساس الگوی تعالی بنیادی مدیریت کیفیت اروپایی (EFQM) در سال تحصیلی ۱۳۹۲، فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، سال ششم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴.
- اولیا، محمدصالح و مدرسی، ناصر و بهجت، محسن و شهوازیان، سلاله (۱۳۸۹)، آشنایی با سیستم‌های ارزیابی عملکرد، چاپ اول، تهران: نص.
- بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت [EFQM] (۱۳۸۷)، تعالی سازمان‌ها الگوی تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت (EFQM)، ترجمه محمدرضا گرامی و حمیدرضا نور علیزاده، چاپ اول، تهران: مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد.
- بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت (۱۳۹۲)، مدل تعالی سازمان ۲۰۱۳ EFQM، ترجمه امیر پورآقا و مسعود ابراهیمی جمارانی، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- پور حسین، مجید و اسکندرلو، امیر و تقوی، شایسته (۱۳۹۰)، تعالی سازمانی و جوایز کیفیت، جلد اول، چاپ اول، همدان: دانشگاه علوم پزشکی همدان، تهران: شرکت مشاورین کیفیت پرداز.
- توکلی، غلامرضا و بهشتی‌پور، بهنام (۱۳۹۰)، مدل تعالی و سرآمدی ۲۰۱۰ EFQM، چاپ اول، تهران: رسا.
- جعفری، محمد (۱۳۹۱)، طراحی الگوی تعالی سازمانی با رویکرد سرمایه اجتماعی در سازمان پلیس، رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده مدیریت و حسابداری.
- حقیقت‌نژاد، امیر (۱۳۹۰)، رساله بررسی شرایط لازم جهت استقرار مدل تعالی سازمانی EFQM در دانشگاه آزاد اسلامی کاشان، استاد راهنما: دکتر فتانه علیزاده مشکاتی
- خالوئی مرضیه (۱۳۸۶) ارزیابی سطح مدیریت کیفیت فراگیر در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه الزهرا و تربیت مدرس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی تهران.
- خراسانی، اباصلت و عموزاد، محمود ملامحمدی، اعظم (۱۳۹۳)، مدل تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران
- خورشیدی، عباس و ذوالفقاری، حسین (۱۳۹۲)، تئوری‌های مدیریت و رهبری، چاپ اول، تهران: یسپرون
- دلاور، علی (۱۳۸۸)، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، ویرایش چهارم، چاپ بیست و هشتم، تهران: نشر ویرایش.
- دهنویه رضا و نوری حکمت، سمیه و عالی‌دائی، نرگس (۱۳۸۵)، خودارزیابی براساس مدل تعالی سازمانی EFQM در بیمارستان هاشمی‌نژاد دانشگاه علوم پزشکی ایران، مجموعه مقالات هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت تهران.
- رنجبر، فاطمه و احمدی، عباداله و برزگر، مجید (۱۳۹۴)، خودارزیابی کانون‌های پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان فارس براساس مدل سازمانی EFQM از دیدگاه مربیان، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، پیاپی ۲۱.
- ری‌کو، تنکو و مارکولاینر، جرج ای (۱۳۹۳)، مبانی مدل‌یابی معادلات ساختاری، ترجمه محسن دهقانی و مجتبی حبیبی عسگرآباد و بلال ایزانلو، چاپ اول، تهران: رشد.

وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی ۱۳۱

- علاقه‌بند، علی (۱۳۹۱)، مقدمات مدیریت آموزشی، چاپ چهل و یکم، تهران: نشر روان.
- -کمپانی، رضا (۱۳۹۲)، رساله ارزیابی سطح تعالی شرکت مخابرات استان اردبیل با استفاده از مدل تعالی.
- محمدی، ابوالفضل و بازرگانی، محمد و پورسعید، سیدمسعود (۱۳۹۰)، پایه نظری الگوی تعالی فرماندهان و مدیران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی از منظر قرآن کریم، مجله: پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی.
- نجمی، منوچهر (۱۳۹۱)، مدل جایزه تعالی ۲۰۱۰ EFQM، چاپ سوم، تهران: مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد.
- نخعی، مهدی (۱۳۸۶)، مروری بر مفاهیم و چگونگی تعالی سازمانی نیروی انتظامی، دوماهنامه توسعه انسانی، سال چهارم، شماره ۱۲، مرداد و شهریور ۱۳۸۶.
- نودهی و دیگران (۱۳۸۹)، طراحی مدل مناسب تعالی سازمانی در آموزش و پرورش (مدارس مقطع متوسطه نظری)، فصلنامه تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش)، بهار ۱۳۸۹، شماره ۱ (پیاپی ۱۰۱).
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۳)، مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، چاپ ششم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
- EFQM [European Foundation Quality Management] (۲۰۱۳), EFQM excellence model ۲۰۱۳.
- Ford, M.W. and Evans, R.E. (۲۰۰۱), Baldrige Award Assessment and Organizational Learning: the Need for Change Management, Quality Management Journal. Vol. ۸, No. ۳: ۶-۹.
- HEFCE: Higher Education Funding Council for England (۲۰۰۳), Embracing Excellence in Education: A Summary of the Learning Gained from Applying EFQM Excellence Model in Future of Higher Education, Sheffield Hallan University.
- Pue, k (۲۰۰۲), Development of an integrated total quality management and performance measurement system for self assessment: A method, Total Quality Management & Business Excellence. Vol. ۱۳, No. ۶.
- Saraiva perdo Manuel, Pires da Rosa May and D'orey J. L (۲۰۰۳), Applying an Excellence Model to Schools, Available www.asq.org.
- Tee Ng. Pak and Chan David (۲۰۰۸), A Comparative Study of Singapores School Excellence Model with Hong Kongs School Based Management, International Journal of Educational Research. Vol. ۲۲. No. ۶.

۱۳۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۰