

# بررسی فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد معلمان این مدارس

نویسندگان: دکتر سید محمد میرکمالی<sup>۱</sup>، فاطمه نارنجی ثانی<sup>۲</sup> و فروش اعلامی<sup>۳\*</sup>

۱. استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی

\*نویسنده مسئول: فروش اعلامی f.alami@st.atu.ac.ir

## چکیده

پژوهش حاضر به بررسی فرهنگ کارآمدی گروهی و رابطه آن با عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران می‌پردازد. پژوهش در حیطه، پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری، کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ و نمونه آماری نیز شامل ۱۴۰ نفر بوده که به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای، انتخاب شده‌اند. ابزار تحقیق، پرسشنامه کارآمدی گروهی گودارد و همکاران (۲۰۰۰) و هم‌چنین فرم ارزیابی عملکرد آموزش و پرورش ایران، بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد؛ میان فرهنگ کارآمدی گروهی و خرده مقیاس‌های آن (تحلیل وظیفه و شایستگی تدریس) با عملکرد معلمان، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج آزمون T و تحلیل واریانس، حاکی از آن بود که از نظر جنسیت و سابقه کار، بین فرهنگ کارآمدی گروهی معلمان، تفاوت معنادار وجود ندارد در حالی که از نظر مدرک تحصیلی، این تفاوت معنادار بوده است. نتایج تحلیل رگرسیون نیز بیانگر آن است که با ورود همزمان فرهنگ کارآمدی گروهی، خرده مقیاس‌ها و مؤلفه‌های آن‌ها، در حدود ۰/۵۳ درصد تغییرات مربوط به عملکرد فردی معلمان را می‌توان پیش‌بینی و تبیین نمود.

**کلید واژه‌ها:** فرهنگ کارآمدی گروهی، عملکرد معلمان، مدارس ابتدایی.

## پژوهش‌های آموزش و یادگیری

(دانشور و نشر)

• دریافت مقاله: ۹۰/۳/۷

• پذیرش مقاله: ۹۰/۶/۱۱

*Journal of Shahed University*

*Eighteenth Year, No.1 Spring & Summer 2011*

Training & Learning Researches

دوفصلنامه دانشگاه شاهد  
سال هجدهم - دوره جدید  
شماره ۱  
بهار و تابستان ۱۳۹۰

## مقدمه

یکی از تحولات اساسی دنیای امروز، تغییر در شیوه نگرش به سازمان‌ها است. امروزه دنیا را دنیای سازمان‌ها می‌نامند که متولیان آنها انسان‌ها هستند. یعنی انسان با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به حساب می‌آید. فرهنگ سازمانی را می‌توان سیستمی از جهت‌گیری‌های مشترک که سازمان را به عنوان واحدی هماهنگ حفظ می‌کند و به آن هویت متمایزی می‌بخشد، تعریف نمود. فرهنگ سازمانی دربرگیرنده بسیاری از عقاید اولیه سازمان غیررسمی، هنجارها، ارزش‌ها، ایدئولوژی‌ها و سیستم‌های نوظهور است. گسترش و اعتبار اصطلاح فرهنگ سازمانی نتیجه کتاب‌های معروفی است که در مورد شرکت‌های تجاری موفق طی دهه ۱۹۸۰ نوشته شده است. موضوع اصلی تمامی این تحلیل‌ها این بود که سازمان‌های اثربخش دارای فرهنگ‌های مشارکتی قوی و متمایزی هستند که وظیفه اصلی رهبر اجرایی، شکل دادن به فرهنگ آن سازمان‌ها می‌باشد.

نظریه پردازان مختلف انواع متفاوتی از فرهنگ را مورد بررسی قرار داده‌اند. هرچند فرهنگ سازمانی به یک سازه متداول و مرسوم برای تجزیه و تحلیل آموزش تبدیل شده، اما بسیاری از مباحث اخیر درباره فرهنگ مدرسه بیشتر تحلیلی، فلسفی و بدیعی است [۱].

چهار نوع فرهنگ (فرهنگ کارآمدی، اعتماد، خوش‌بینی و انضباطی)<sup>۱</sup> تجزیه و تحلیل می‌شود. هر یک از این فرهنگ‌ها عقاید مشترکی از معلمان را در مدارس توصیف می‌نمایند. از نظر آنان فرهنگ کارآمدی به عنوان عقاید مشترکی از صلاحیت و توانایی معلمان و مدیران، بخش مهمی از فرهنگ یک مدرسه را تشکیل می‌دهد. کارآمدی گروهی معلم ادراک مشترک معلمان یک مدرسه است مبنی بر این که تلاش‌های هیئت آموزشی<sup>۳</sup> به عنوان یک کل، تاثیر مثبتی بر دانش‌آموزان

خواهد داشت [۱]. در مدرسه به عنوان یک سیستم اجتماعی اگر چه معلمان در کلاس‌های درس خود به صورت فردی عمل می‌کنند اما آنها اغلب نیاز دارند که به عنوان گروهی از معلمان یا یک هیئت آموزشی برای تحقق اهداف در سطح گروهی یا مدرسه نیز تلاش نمایند [۲]. کارآمدی گروهی تجلی گروهی مفهوم خود کارآمدی<sup>۴</sup> معلم است. کارآمدی گروهی برخاسته از خود کارآمدی است و ردپای مفهوم خودکارآمدی را می‌توان در تئوری‌های تقویت و کانون کنترل و تئوری‌های شناختی- اجتماعی و عامل انسانی پیدا نمود [۳].

کارآمدی گروهی معلم به عنوان یک نگرش در سطح گروهی، دارای مهم مدرسه محسوب می‌شود، زیرا قادر است اثرات متفاوت مدارس را بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تشریح نماید [۲]. وی استدلال می‌کند سازه نیرومندی که به طور قابل ملاحظه‌ای در بین تمام مدارس فرق می‌کند و با عملکرد معلمان و دانش‌آموزان مرتبط می‌باشد، کارآمدی گروهی معلمان است. کارآمدی گروهی بالا منجر به پذیرش اهداف چالش‌برانگیز، تلاش بیشتر و پشتکار عالی شده و این نتایج خود منجر به بهبود عملکرد خواهند شد. در مقابل کارآمدی گروهی پایین منجر به تلاش کمتر و عملکرد پایین می‌شود [۱]. تلاش برای بهبود عملکرد، از ابتدای شکل‌گیری رشته مدیریت (بالاخص مدیریت آموزشی) یک اصل انکارناپذیر بوده که هر روز نیز وارد مباحث جدیدتری شده و حوزه‌های بیشتری را دربرمی‌گیرد [۴]. عملکرد عبارت است از دستیابی به اهداف و یا فراتر رفتن از اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت‌هایی که فرد بر عهده دارد [۵]. عملکرد معلمان در مدارس نیز از موضوعات مهمی است که طی دهه‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته زیرا بر بسیاری از برون‌دادهای مدرسه از جمله پیشرفت تحصیلی، کارآمدی، اثربخشی و... تاثیر می‌گذارد [۶]. در سازمان‌ها راه و روش انجام کار، حد و اندازه انجام کار، مقدار فعالیت که وظایف ایجاب می‌کند تا یک کار انجام شود را عملکرد فرد

1. Truth

2. Custodial

3. Faculty

4. Self Efficacy

می‌نامند [۷]. کارآمدی گروهی به‌عنوان منبعی اخلاقی در سازمان مطرح شده و معتقد است که باتوجه به قانون اثر متقابل کارآمدی گروهی منجر به بهبود عملکرد سازمانی شده و در مقابل عملکرد سازمانی نیز کارآمدی گروهی را افزایش می‌دهد. در نتیجه این دو متغیر مهم سازمانی با یکدیگر ارتباط متقابل دارند [۶].

### بیان مساله و پیشینه پژوهش

تلاش‌های مسئولان آموزش و پرورش برای ارتقاء سطح عملکرد معلمان تقریباً برای همه یکسان است ولی این سؤال در ذهن بوجود می‌آید که چرا برخی از معلمان در حرفه خود کارآمدتر و اثربخش‌تر بوده و عملکرد بهتری دارند درحالی‌که برخی قادر به برآوردن انتظارات آموزشی نبوده و از شغل خود راضی نیستند. یکی از دلایل این تفاوت وجود باورهای کارآمدی است که از ویژگی‌های انگیزشی وابسته به شغل محسوب می‌شود [۸].

کارآمدی معلم به معنای ادراک معلم از این نکته است که تلاش‌ها و توانایی‌های او برون‌دادهای ارزشمندی را به ارمغان خواهد آورد. این برون‌دادهای عبارتند از: پیشرفت تحصیلی و یادگیری دانش آموز ایجاد انگیزه در دانش آموزان، افزایش احساس کارآمدی فردی دانش آموزان، بهبود رفتارهای معلم در کلاس درس، تلاش معلم برای تدریس اثربخش و صبر و حوصله معلم به هنگام رویارویی با دانش آموزان و مسائل و مشکلات آنها و مشارکت بیشتر والدین در مدرسه [۹]. براساس نظریه اصلاح (بهبود) مدرسه<sup>۱</sup>، معلمانی که از احساس کارآمدی گروهی برخوردارند، نسبت به تدریس علاقه‌مندتر و متعهدتر می‌باشند. این معلمان در مقابل به پذیرش ایده‌های جدید انعطاف‌پذیرتر بوده و تمایل بیشتری به تجربه و انطباق با نوآوری‌های تدریس و کاربرد این نوآوری‌ها در کلاس درس، هدایت مستقیم کمتر کلاس و کنترل انسانی کلاس دارند [۱۰]. کارآمدی بالای معلمان متغیر مهمی

برای پیش‌بینی رفتارهای ویژه میان آنها می‌باشد و ارتباط مستقیمی با رفتارها و عملکرد معلم و دانش‌آموز داشته و تاثیر مثبتی نیز بر فرآیند بهبود آموزشی دارد. این اثرات منجر به این دیدگاه می‌شود که کارآمدی معلم عامل مهمی در بهبود آموزش معلم و ارتقاء، بهبود و اصلاح آموزشی می‌باشد. باتوجه به این که انسان‌ها هم به صورت فردی و هم به صورت گروهی عمل می‌کنند، باورهای خودکارآمدی می‌تواند هم در سطح شخصی و هم در سطح گروهی مفهوم‌سازی شود [۳]. اگر چه سازه‌های خودکارآمدی و کارآمدی گروهی، از نظر مفهومی متفاوت هستند؛ اما هر دو برخاسته از نظریه شناختی-اجتماعی می‌باشند. در مقایسه با خودکارآمدی، کارآمدی گروهی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی مرتبط است [۸]. بنابراین داشتن دانش و اطلاعات درباره کارآمدی گروهی برای درک تأثیر فرهنگ مدرسه بر کار حرفه‌ای معلم و عملکرد او مهم و ضروری است. کارآمدی گروهی با وظایف، سطح تلاش، تاکید بر تفکرات مشترک، سطوح استرس و پیشرفت گروه در ارتباط است. بنابراین احساس هیئت آموزشی از کارآمدی گروهی به توضیح اثرات متفاوتی که فرهنگ مدرسه بر معلمان و دانش‌آموزان دارد، می‌پردازد. در نتیجه منطقی است که بگوییم بعضی مدارس اثر مثبتی بر معلمان دارند درحالی‌که تاثیر مدارس دیگر کمتر است. به‌طور مثال برخی معلمان خود را در مدرسی می‌یابند که از نظر اخلاق و حس کارآمدی گروهی در سطح پائینی است در حالی‌که برخی دیگر در مدرسی با درجه بالایی از احساس متقابل، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری مشترک و اعتماد به توانایی‌های هیئت آموزشی مشغول فعالیت می‌باشند. بنابراین حس کارآمدی گروهی یک مدرسه بر تفکرات خودمرجعی معلمان و در نتیجه بر عملکرد آنها و پیشرفت تحصیلی و یادگیری دانش‌آموزان تاثیر می‌گذارد [۱۰].

مطالعات گوناگون نشان داده که مفهوم کارآمدی

<sup>1</sup> . School improvement

معلم در برخی کشورها، بسیار متفاوت و تحت تاثیر ویژگی‌های فرهنگی است. بنابراین انجام تحقیقات بیشتر در رابطه با کارآمدی معلمان در زمینه‌های فرهنگی گوناگون ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر پرورش معلمان کارآمد یکی از اهداف اساسی اغلب برنامه‌های تربیت معلم است. برای دستیابی به این هدف، آموزش و تربیت معلمان باید به گونه‌ای باشد که هم رشد عاطفی و هم رشد شناختی آنها را افزایش دهد. مطالعه در زمینه باورهای کارآمدی گروهی، فرصتی برای درک فرهنگ سازمانی و نیز پیامدهای گروهی فراهم نموده و می‌تواند به گسترش دانش علمی در زمینه عملکرد سازمان‌ها به‌ویژه مدارس کمک کند [۷].

علیرغم گذشت حدود ۲۰ سال از ایجاد و تکامل مفهوم کارآمدی گروهی معلم هنوز هم در زمینه معنای کارآمدی گروهی معلم در میان صاحب‌نظران و محققان مباحث و ابهامات قابل‌ملاحظه‌ای وجود دارد. مروری بر ادبیات موضوع نشان می‌دهد که تعاریف مختلفی برای کارآمدی گروهی معلم ارائه شده است اما در این میان به نظر می‌رسد. یک تعریفی که از سایر تعاریف کاملتر و جامع‌تر باشد. عقاید مشترکی از صلاحیت و توانایی معلمان و مدیران، بخش مهمی از فرهنگ یک مدرسه را تشکیل می‌دهند. کارآمدی گروهی معلم به عنوان ادراک مشترک معلمان یک مدرسه مبنی بر اینکه که تلاش‌های هیئت آموزشی به‌عنوان یک کل تاثیر مثبتی بر دانش‌آموزان خواهد داشت، تعریف می‌شود. کارآمدی گروهی بالا منجر به افزایش و بهبود کارآمدی فردی می‌شود [۱۰]. کارآمدی گروهی دارای منابع مشابه‌ای با کارآمدی فردی است. این منابع برای افراد حساس و بحرانی و برای توسعه کارآمدی گروهی امری اساسی محسوب می‌شوند. منابع کارآمدی گروهی عبارتند از:

تسلط بر تجربه<sup>۱</sup>: معلمان در قالب یک گروه، موفقیت‌ها و شکست‌ها را تجربه می‌کنند. موفقیت‌ها عقاید هیئت آموزشی را در مورد کارآمدی گروهی محکم‌تر ساخته و شکست‌ها این اعتقادات را تضعیف

می‌کنند.

تجربه جانشینی (الگوپذیری)<sup>۲</sup>: تنها منبع اطلاعات برای معلمان کارآمدی جمعی آنها نیست. معلمان از موفقیت‌های سایر همکاران و تجربه‌های موفقیت‌آمیز سایر مدارس مطلع می‌شوند. در حقیقت سازمان‌ها بوسیله مشاهده سازمان‌های دیگر یاد می‌گیرند [۱۱].

متقاعدسازی شفاهی<sup>۳</sup>: ابزار دیگری است برای تقویت باور هیئت آموزشی مبنی بر اینکه آنها از صلاحیت‌های لازم برای کسب آنچه که به دنبال آن هستند، برخوردار می‌باشند. معلمان از طریق گفتگو، کارگاه‌های آموزشی، فعالیت‌های حرفه‌ای و بازخورد درباره موفقیت‌های خود می‌توانند تغییر نمایند. متقاعدسازی شفاهی احتمالاً به تنهایی نمی‌تواند عامل قدرتمندی برای تغییر باشد اما با پیوستن به تجارب مثبت و مستقیم و استفاده از مدل‌های موفقیت می‌تواند بر کارآمدی گروهی اثر بگذارد.

حالت‌های عاطفی<sup>۴</sup>: سازمان‌ها دارای وضعیت‌های عاطفی هستند. همانطور که افراد نسبت به فشارها عکس‌العمل نشان می‌دهند، سازمان‌ها نیز همین‌گونه عمل می‌کنند. سازمان‌های موثر، فشار و بحران را تحمل نموده و کارکردهای موثر دارند. در حقیقت آنها یاد می‌گیرند که چگونه خود را با نیروهای مخرب، سازگار و منطبق نمایند. در حالیکه سازمان‌های کمتر موثر به هنگام مواجهه با چنین مشکلاتی بصورت غیرکارکردی عکس‌العمل نشان‌داده و اغلب وضعیت خود را به سمت شکست سوق می‌دهند. حالت عاطفی یک سازمان به تعبیر آن سازمان از چالش‌ها مربوط است.

اما برای شکل‌گیری کارآمدی گروهی تنها این چهار منبع کافی نیست. براساس چهار منبع کارآمدی معلم [۸] و مدل خودکارآمدی معلم [۱۲] مدل کارآمدی گروهی معلم را ارائه شده است [۱۰]. این مدل چارچوب نظری تحقیق حاضر می‌باشد.

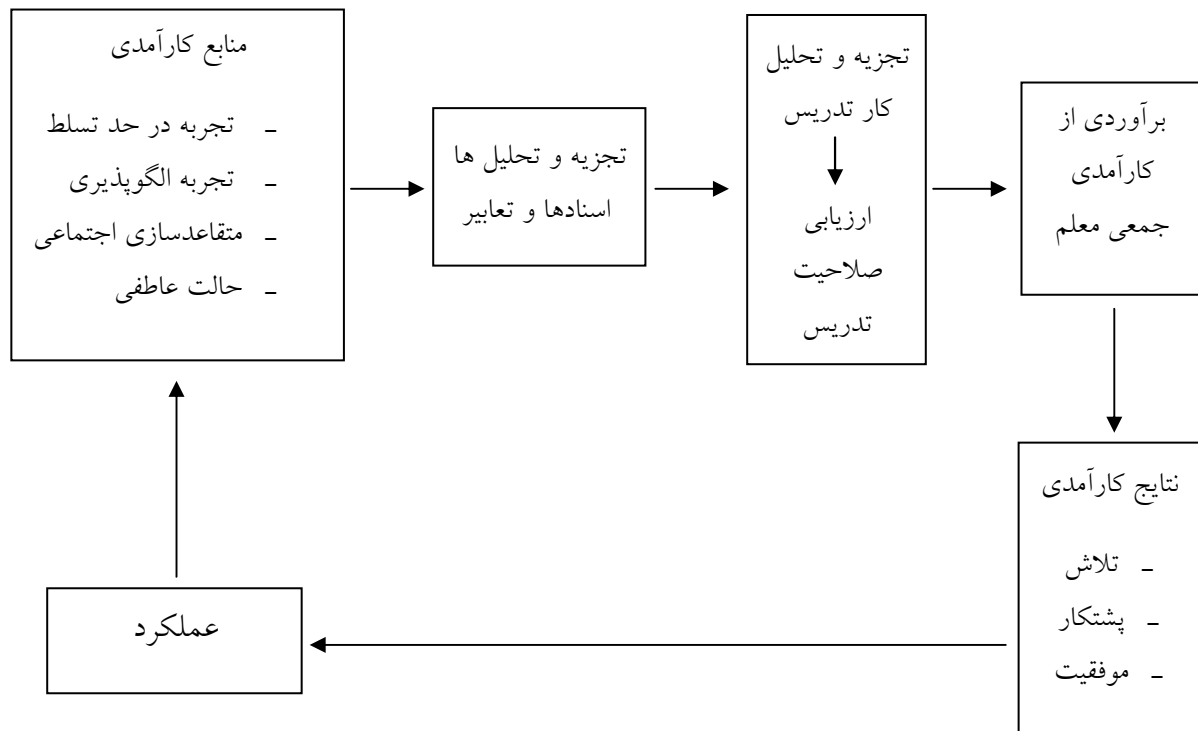
<sup>۲</sup> . Vicarious experience

<sup>۳</sup> . Verbal persuasion

<sup>۴</sup> . Affective states

<sup>۱</sup> . Mastery experiences

شکل ۱: مدل کارآمدی گروهی [۱]



کارآمدی گروهی با متغیرهای فراوانی در سازمان ((از جمله: سلامت روانی [۱۳]، تعهد شغلی و حرفه‌ای [۱۴]، رهبری تحولی، تبادلی و اعتماد [۱۵] رفتار شهروندی سازمانی، انسجام گروهی [۱۶] و...) ارتباط دارد، اما همانگونه که در مدل نیز مشاهده می‌شود نتیجه کارآمدی گروهی، عملکرد بهتر است. مرور ادبیات تحقیق رابطه مثبت کارآمدی گروهی و عملکرد را نشان می‌دهد. نتایج این تحقیقات همچنین نشان می‌دهد که می‌توان از طریق عملکرد، کارآمدی گروهی کارکنان را پیش‌بینی کرد. کارآمدی گروهی نه تنها بر عملکرد فردی کارکنان بلکه بر عملکرد تیمی آن‌ها نیز موثر واقع می‌شود. در ادامه به بررسی برخی از مهم‌ترین این تحقیقات خواهیم پرداخت.

تحقیقی که به بررسی اثرات کارآمدی گروهی و فردی بر عملکرد پرداخته، نشان می‌دهد که چگونه عملکرد گذشته افراد بر باورهای کارآمدی گروهی و فردی آنها اثر می‌گذارد. هنگامی کارآمدی گروهی به‌عنوان یک سازه تیمی معنادار است و بر عملکرد تاثیر

عامل اصلی موثر بر کارآمدی گروهی معلم، فرایند تحلیل و تفسیر چهار منبع اطلاعاتی فرض شده می‌باشد. در این فرآیند سازمان توجه خود را بر دو بعد به هم وابسته، یعنی کار تدریس و صلاحیت تدریس متمرکز می‌کند. هر دو بُعد برحسب اینکه آیا سازمان صلاحیت‌های لازم را برای موفقیت در تدریس دانش‌آموزان دارد یا خیر؟ اندازه‌گیری می‌شوند. تعامل این ارزیابی‌ها کارآمدی گروهی معلم را در مدرسه شکل می‌دهد. نتیجه کارآمدی بالای معلم، پذیرش اهداف چالش برانگیز، تلاش سازمانی قوی و پشتکار است که منجر به بهبود عملکرد خواهد شد. البته عکس آن نیز صادق است، یعنی کارآمدی پایین گروهی منجر به کاهش تلاش، تمایل به رهاکردن سازمان و سطح پایین‌تر عملکرد می‌شود. فرآیندها و اجزای کارآمدی گروهی معلم مشابه کارآمدی فردی معلم است. مهارت در عملکرد، بازخورد و اطلاعات جدیدی را برای سازمان فراهم می‌کند که کارآمدی گروهی معلمان یک مدرسه را در آینده شکل خواهد داد [۱۱]. اگر چه

تیم‌هایی که برای خود هدف تعیین می‌کنند، از کارآمدی گروهی بالاتری نسبت به تیم‌های غیرهدفمند برخوردار هستند. به علاوه او متوجه شد که کارآمدی گروهی با عملکرد مرتبط است [۲۱].

بعد از انجام تحقیقی با هدف بررسی خودکارآمدی و کارآمدی گروهی بر عملکرد افراد، این نتیجه حاصل شد که متغیرهای سطح فردی شامل جایگاه شغلی، سابقه خدمت، موقعیت استخدام و خودکارآمدی تاثیر مثبتی بر عملکرد افراد دارد. کارآمدی گروهی و برخی از آموزش‌های ضمن خدمت نیز در سطح گروهی با عملکرد در ارتباط است. وی معتقد است که درک اثرات متغیرهای سطح گروهی بر عملکرد، رویکردهای مدیریت عملکرد را بهبود می‌بخشد [۲۲].

تجربه در حد تسلط، پیش‌بینی‌کننده تفاوت، میان مدارس در ادراکات کارآمدی گروهی است. به علاوه، پس از کنترل خصوصیات دموکراتیک و پیشرفت‌های دانش‌آموزان، کارآمدی گروهی با پیشرفت تحصیلی در ارتباط است و همچنین موجب ایجاد تفاوت در عملکرد می‌شود [۷].

منابع کارآمدی هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی قابل اجرا می‌باشد. کارآمدی گروهی روشی برای مشخص کردن بافت و زمینه رفتاری و هنجاری در مدرسه است. آنها اظهار می‌دارند که ادراکات معلم از شایستگی فردی ممکن است از طریق ادراکات شایستگی گروهی افزایش یابد و انتظارات اعضای گروه را به عملکرد آنها مرتبط نماید. تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق نشان می‌دهد که کارآمدی گروهی با بررسی عواملی مانند: موقعیت اجتماعی - اقتصادی و پیشرفت تحصیلی مورد پیش‌بینی قرار می‌گیرد. بنابراین کارآمدی گروهی یک دارایی است که از مجموعه نگرش‌های فردی بیشتر است. معلمان اعضای سازمان‌های مدرسه هستند. عقاید گروهی آنها بر محیط اجتماعی مدارس اثر می‌گذارد. کارآمدی گروهی نیز همانند خودکارآمدی، با وظایف، سطوح تلاش‌ها، پافشاری، تفکرات مشترک، سطوح استرس و موقعیت گروه‌ها مرتبط است [۳].

می‌گذارد که شغل از وابستگی متقابل بالایی برخوردار باشد. بدین ترتیب افراد تعاملات نزدیکی داشته و فعالیت‌های خود را هماهنگ می‌کنند. اما اگر وابستگی متقابل شغل (کار) کم باشد، کارآمدی گروهی ایجاد نشده و در نتیجه ارتباط مثبتی نیز بین کارآمدی گروهی و عملکرد وجود نخواهد داشت. سازوکاری که کارآمدی گروهی بر عملکرد اثر می‌گذارد، انگیزشی است. به نظر وی عقاید کارآمدی با توجه به اسناد عملی که توسط گروه/ فرد به جای محیط ساخته می‌شود، انگیزشی است زیرا منجر به انتخاب رفتارها و نگرش‌ها و همچنین پایداری و مقاومت می‌شود.

گروه‌های با کارآمدی بالا، اهداف والاتری را می‌پذیرند و عملکرد بهتری دارند [۱۷]. روابط بین کارآمدی و عملکرد را در سه سطح فردی، فرادست - زیردست و گروه‌های کاری مورد بررسی قرار گرفته است و چنین نتیجه‌گیری شده است که کارآمدی گروهی از کارآمدی فردی متمایز است و به طور مثبتی با ادراکات افراد از عملکرد خود رابطه دارد.

سطوح بالاتر کارآمدی با سطوح بالاتر عملکرد در ارتباط است. کارآمدی گروهی، یک پدیده در سطح گروهی است و با مالکیت مهارت‌ها متفاوت است. همچنین ارتباط مثبتی بین کارآمدی گروهی و عملکرد وجود دارد. عوامل زمینه‌ای لازم برای کارآمدی عبارتند از: مشوق‌های کافی، داشتن مهارت (فنی و تیمی)، وضوح نقش و اهداف مشترک گروه [۱۸]. همچنین کارآمدی گروهی بین تیم‌ها متفاوت است، ولی معانی مشترکی درون تیم‌ها داشته و با رفتارهای عملکردی افراد رابطه دارد. عقاید کارآمدی گروهی پیش‌بینی‌کننده عملکرد تیمی است و عملکرد گذشته بر عقاید کارآمدی تاثیر می‌گذارد [۱۹].

کارآمدی گروهی اثر مثبتی بر رفتارها و عملکرد افراد دارد و منجر به عملکرد عملی بهتر می‌شود. استفاده از مهارت‌های شناختی سطوح بالاتر در مباحث گروهی نیز که نتیجه احساس کارآمدی گروهی است، اثر مثبتی بر عملکرد گروهی دارد [۲۰].

معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران وجود دارد؟  
۵. عوامل پیش‌بین عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران بر اساس فرهنگ کارآمدی (به‌طور کلی) و خرده‌مقیاس‌های آن (به‌طور جزئی) کدامند؟

### روش شناسی

این پژوهش در حیطه پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ می‌باشد.

### حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

همانگونه که اشاره شد، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ است که ۱۴۰ نفر از آنان از پنج منطقه (۱۶، ۱۳، ۱۰، ۳) با روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.

### ابزار اندازه‌گیری

ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق با توجه به هدف طرح شامل پرسشنامه کارآمدی گروهی<sup>۱</sup> (CTES) و فرم ارزیابی عملکرد معلمان می‌باشد.

۱- پرسشنامه کارآمدی گروهی معلم (CTES) در سال ۲۰۰۰ توسط گودارد و همکاران وی ساخته شده است. این پرسشنامه که در تحقیقات فراوانی نیز بکارگرفته شده، شامل ۲۱ گویه و ۲ خرده‌مقیاس (صلاحیت گروهی و تحلیل وظایف) می‌باشد که گویه‌های مربوط به هر مقیاس به دو صورت مثبت و منفی طراحی شده‌اند. خرده‌مقیاس صلاحیت گروهی دارای ۱۳ گویه و خرده‌مقیاس تحلیل وظایف دارای ۸ گویه می‌باشد. هر یک از این خرده‌مقیاس‌ها نیز خود از چند مؤلفه تشکیل شده‌است. به طور مثال خرده‌مقیاس صلاحیت گروهی از متغیرهای مهارت‌های آموزشی و تربیتی، مهارت‌های مدیریت کلاس و دانش موضوعی و

تاثیرات مهم کارآمدی گروهی به عنوان یک متغیر و مشخصه بستر مدرسه مورد بررسی قرار گرفته است. کارآمدی گروهی بالاتر منجر به رضایت شغلی بالاتر، انگیزش بیشتر، رضایت از روابط میان فردی، فداکاری بیشتر شده و تمایل به ترک کار را کاهش می‌دهد. کارآمدی گروهی در سطح مدرسه واسطه رابطه خودکارآمدی معلم و سایر ویژگی‌های وی می‌باشد. در معلمانی که از کارآمدی گروهی بالاتری برخوردارند رضایت، انگیزش و عملکرد بالاتر از معلمانی است که کارآمدی آنها پایین‌تر می‌باشد. همچنین کارآمدی گروهی با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی دارد [۲۳].

در تحقیقی که به بررسی کارآمدی گروهی معلم، تعهد معلم، رهبری سطح متوسط و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پرداخته شده است، این نتیجه حاصل شده است که وقتی موقعیت اجتماعی-اقتصادی کنترل می‌شود، رهبری تحولی با تعهد معلم، کارآمدی گروهی معلم و پیشرفت تحصیلی در ارتباط است. نتایج تحقیق همچنین نشان می‌دهد که کارآمدی گروهی معلم و رهبری تحولی پیش‌بینی‌کننده پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشد [۲۴].

### هدف تحقیق

هدف ما در این مقاله آشنایی با مفهوم کارآمدی گروهی و رابطه آن با عملکرد معلمان در مدارس ابتدایی شهر تهران است.

سوال‌های تحقیق عبارتند از:

۱. وضعیت فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران چگونه است؟
۲. چه تفاوتی میان فرهنگ کارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران از نظر جنسیت وجود دارد؟
۳. چه تفاوتی میان فرهنگ کارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران از نظر سابقه و مدرک تحصیلی وجود دارد؟
۴. چه رابطه‌ای میان خرده‌مقیاس‌های فرهنگ کارآمدی (صلاحیت گروهی و تحلیل وظایف) و عملکرد

<sup>۱</sup> . Collective teacher efficacy sense

گزارش‌ها. پس از جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق، این داده‌ها با استفاده از بسته نرم‌افزاری SPSS و با روش‌های آماری مناسب (بر حسب مورد آمار توصیفی، آزمون t برای گروه‌های مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه و تحلیل رگرسیون چند متغیری) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### یافته‌های تحقیق

#### الف) تحلیل نمونه آماری براساس اطلاعات فردی

جدول شماره (۱) توزیع فراوانی نمونه تحقیق (معلمان مدارس ابتدایی) بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۸۲	۵۸/۵۷
مرد	۵۸	۴۱/۴۳
کل	۱۴۰	۱۰۰

همانگونه که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد از ۱۴۰ معلمی که به پرسشنامه پاسخ داده‌اند، ۵۸/۵۷ درصد زن و ۴۱/۴۳ درصد مرد بوده‌اند.

جدول شماره (۲) توزیع فراوانی نمونه تحقیق (معلمان مدارس ابتدایی) براساس میزان تحصیلات

مدرک	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۷	۱۲/۱۴
فوق دیپلم	۳۳	۲۳/۵۷
لیسانس و بالاتر	۹۰	۶۴/۲۹
کل	۱۴۰	۱۰۰

براساس جدول شماره (۲) ۱۲/۱۴ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دیپلم، ۲۳/۵۷ درصد فوق دیپلم و ۶۴/۲۹ درصد لیسانس و بالاتر هستند یعنی بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان را افرادی با تحصیلات لیسانس و بالاتر تشکیل می‌دهند.

نتایج جدول ۳ نیز نشان می‌دهد که بیشترین تعداد

خرده مقیاس تحلیل وظایف از متغیرهای حمایت جامعه، تسهیلات مدرسه، انگیزش دانش‌آموزان و نگرانی‌های امنیتی دانش‌آموزان تشکیل شده است. این مقیاس به صورت ۶ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم)، طراحی شده است.

پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شده است [۳]. برای سنجش روایی آن نیز از سه مقیاس کارآمدی معلم، کارآمدی فردی معلم [۱۱] و اعتماد مربیان به همکاران استفاده شده که هر سه مقیاس به طور مثبت و معنی‌داری با پرسشنامه کارآمدی گروهی رابطه داشتند. در مجموع نتایج نشان می‌دهد که مقیاس دارای روایی مطلوبی است. در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه فرهنگ کارآمدی گروهی با یک پیش‌آزمون با تعداد کافی از پاسخ‌دهندگان معادل ۰/۹۲۳ به دست آمد.

پرسشنامه متغیر وابسته نیز فرم ارزیابی عملکرد معلمان می‌باشد که شاخص‌های آن عبارتند از: مدیریت کلاس و آموزش، شاخص توسعه‌ای و شغلی. این پرسشنامه در دو مرحله اجرا می‌شود. مرحله اول فرم ملاک‌ها و شاخص‌های بازدید از کلاس درس که توسط مدیر و یا معاونین تکمیل می‌گردد و مرحله دوم فرم حدود توقعات و انتظارات آموزشگاه از همکاران که توسط معلم طی دوره پیگیری می‌شود. شاخص‌های بازدید از کلاس درس شامل نظم و انضباط، مهارت و تسلط بر شیوه تدریس، فنون کلاس‌داری، طرح درس مناسب، ارزشیابی تکوینی، تکالیف درسی مناسب، استفاده از مواد آموزشی، تشویق و تنبیه، توجه به تفاوت‌های فردی، توجه به حضور و غیاب، تقویت مهارت‌های اجتماعی، مدیریت زمان، برنامه‌ریزی برای دانش‌آموزان ضعیف، انجام فعالیت‌های گروهی، ارزشیابی تشخیصی و پایانی، رضایت مدرسه از معلم و مدرک تحصیلی می‌باشد. ۲۰ شاخص نیز برای حدود توقعات آموزشگاه از معلمان وجود دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از: حضور و خروج به موقع از کلاس، مشارکت فعال در شوراها و انتقال به موقع نمرات و



جدول شماره (۳) توزیع فراوانی نمونه تحقیق (معلمان مدارس ابتدایی) براساس سنوات خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ۱۰ سال	۱۲	۸/۵۷
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۷۳	۵۲/۱۴
بالای ۲۰ سال	۵۵	۳۹/۲۹
کل	۱۴۰	۱۰۰

پاسخ دهندگان کسانی بوده اند که بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

بر اساس جدول شماره ۴، بالاترین میانگین مربوط به صلاحیت گروهی با میانگین ۴/۳۶ بین مردان و ۴/۳۳ بین زنان و پس از آن با اختلاف اندکی تحلیل وظایف با میانگین ۴/۱۳ بین زنان و ۴/۲۵ بین مردان می باشد. در نهایت فرهنگ کارآمدی گروهی به طور کلی با میانگین ۴/۲۱ بین زنان و ۴/۲۷ بین مردان قرار دارد.

جدول شماره ۴- میانگین و انحراف معیار کارآمدی گروهی و خرده مقیاس های آن به تفکیک جنسیت

تعداد افراد	انحراف معیار		میانگین		ابعاد فرهنگ کارآمدی گروهی	
	مرد	زن	معلمان مرد	معلمان زن		
۱۴۰	۰/۷۲	۰/۶۸	۴/۳۲	۴/۳۵	مهارت های آموزشی و تربیتی	صلاحیت گروهی
۱۴۰	۰/۶۸	۰/۷۱	۴/۴۱	۴/۴۲	مهارت های مدیریت کلاس	
۱۴۰	۰/۷۸	۰/۸۵	۴/۳۶	۴/۳۰	دانش موضوعی	
۱۴۰	۰/۷۱	۰/۷۴	۴/۳۳	۴/۳۶	نمره کل صلاحیت گروهی	
۱۴۰	۰/۸۷	۰/۹۱	۳/۸۲	۳/۷۸	نگرانی های امنیتی دانش آموز	تحلیل وظایف
۱۴۰	۰/۷۷	۰/۸۵	۴/۳۲	۴/۲۸	تسهیلات مدرسه	
۱۴۰	۰/۷۶	۰/۸۵	۴/۲۲	۴/۱۲	انگیزش دانش آموزان	
۱۴۰	۰/۷۳	۰/۶۹	۴/۳۹	۴/۲۷	حمایت جامعه	
۱۴۰	۰/۷۴	۰/۷۳	۴/۲۵	۴/۱۳	نمره کل تحلیل وظایف	فرهنگ کارآمدی گروهی (کل)
۱۴۰	۰/۷۲	۰/۷۵	۴/۲۷	۴/۲۱	(صلاحیت گروهی و تحلیل وظایف)	
	۰/۷۴		۴/۲۳			

جدول شماره ۵- طبقه بندی وضعیت فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران

نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب		طبقه شاخص
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۹/۲۹	۱۳	۱۹/۲۸	۲۷	۶۰/۷۱	۸۵	۱۰/۷۲	۱۵	کارآمدی گروهی

در جدول شماره ۵ مشاهده می شود که فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران در ۱۰/۷۲ درصد از کل موارد مطلوب، ۶۰/۷۱ درصد نسبتاً مطلوب، ۱۹/۲۸ درصد نسبتاً نامطلوب و در نهایت ۹/۲۹ درصد در سطح نامطلوبی قرار دارند. بنابراین با توجه به نتایج

در ادامه به بررسی یافته های حاصل از پژوهش در چارچوب اهداف تعیین شده خواهیم پرداخت. سوال اول: وضعیت فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران چگونه است؟ با توجه به سطح بندی نمرات کیفیت زندگی کاری

درصد اطمینان تفاوت فرهنگ کارآمدی گروهی بین معلمان زن و مرد در مدارس ابتدایی شهر تهران، رد می‌شود.

سوال سوم: چه تفاوتی میان فرهنگ کارآمدی گروهی بین معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران از نظر سابقه کار و مدرک تحصیلی وجود دارد؟

بر اساس نتایج جدول فوق، F محاسبه شده برابر با ۱/۴۴ می‌باشد که این میزان در سطح  $\alpha = 0/05$  معنی‌دار نیست لذا تفاوت بین میانگین معنی‌دار نمی‌باشد زیرا سطح معنی‌داری  $p > 0/05$  است.

بر اساس نتایج جدول شماره ۸، F محاسبه شده برابر با ۱/۲۱۲ است که این میزان در سطح  $\alpha = 0/05$  معنی‌دار می‌باشد. لذا تفاوت بین میانگین معنی‌دار است زیرا سطح معنی‌داری  $p > 0/05$  می‌باشد. پس می‌توان گفت که مدرک تحصیلی باعث ایجاد تفاوت در فرهنگ کارآمدی گروهی می‌شود.

حاصل از نمونه مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود که فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

سوال دوم: چه تفاوتی میان فرهنگ کارآمدی گروهی و معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران از نظر جنسیت وجود دارد؟

همانطور که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر t بدست آمده برای خرده مقیاس‌های فرهنگ کارآمدی گروهی در سطح آلفای ۰/۰۵ که از مقدار t جدول (۱،۹۸) کوچکتر است، نتیجه می‌گیریم که فرهنگ کارآمدی گروهی بین معلمان زن و مرد در مدارس ابتدایی شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنانکه مقادیر سطح معناداری (Sig 2-tailed) بدست آمده برای خرده مقیاس‌های فرهنگ کارآمدی گروهی از سطح آلفای ۰/۰۵ بیشتر است. پس با ۹۵

جدول شماره ۶- نتایج آزمون t استودنت

آزمون t			آزمون لوین		آزمون‌های آماری	
تفاوت خطای استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	Sig(2tailed)	Df	T	Sig	F
۰/۰۲۲	-۰/۰۲	۰/۸۷	۱۳۸	-۰/۱۷	۰/۸۱۵	۰/۵۵
۰/۱۸	۰/۰۳	۰/۳۹	۱۳۸	۰/۱۴	۰/۴۰۳	۰/۷۰۵
۰/۰۱۳	۰/۰۶	۰/۶۲	۱۳۸	۰/۱۴	۰/۹۶۴	۰/۰۰۲

جدول شماره (۷) نتایج تحلیل واریانس فرهنگ کارآمدی گروهی بر اساس سابقه خدمت

منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروه‌ها	۸/۱۲	۲	۴/۰۶	۱/۴۴	۰/۱۲
درو گروه‌ها	۳۸۰/۷	۱۳۶	۲/۸۲		
کل	۳۸۸/۸۲	۱۳۹			

جدول شماره ۸- نتایج تحلیل واریانس بین دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی در مورد فرهنگ اعتماد بر اساس مدرک تحصیلی

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروه‌ها	۱/۱۰۳	۲	۰/۵۵۱	۱/۲۱۲	۰/۰۵P>
درون گروه‌ها	۶۶/۸۶۹	۱۴۷	۰/۴۵۵		
کل	۶۷/۹۷۱	۱۴۹			

جدول شماره ۹- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های خرده مقیاس تحلیل وظایف و عملکرد معلمان

مؤلفه‌های تحلیل وظایف	میزان همبستگی	جهت همبستگی	تعداد	سطح معنی داری
نگرانی‌های امنیتی دانش آموز	۰/۳۹	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۵
تسهیلات مدرسه	۰/۵۱	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱
انگیزش دانش آموزان	۰/۴۸	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱
حمایت جامعه	۰/۴۳	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱
نمره کل تحلیل وظایف	۰/۴۶	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱

جدول شماره ۱۰- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های صلاحیت گروهی و عملکرد معلم

مؤلفه‌های صلاحیت گروهی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	تعداد	سطح معنی داری
مهارت‌های آموزشی و تربیتی	۰/۵۸	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱
مهارت‌های مدیریت کلاس	۰/۵۵	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱
دانش موضوعی	۰/۴۹	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱
نمره کل صلاحیت گروهی	۰/۵۴	مثبت	۱۴۰	P < ۰/۰۱

سوال چهارم: چه رابطه‌ای بین خرده مقیاس‌های فرهنگ کارآمدی گروهی (صلاحیت گروهی، تحلیل وظایف) و عملکرد معلمان وجود دارد؟

همان طور که از نتایج جداول ۹ و ۱۰ استنباط می‌شود، میزان همبستگی بین خرده مقیاس‌های تحلیل وظایف و صلاحیت گروهی با عملکرد به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۵۴ می‌باشد که این میزان همبستگی در سطح

۰/۰۱ P < معنی دار است. همانگونه که در جداول ۷ و ۸ نیز مشاهده می‌شود، ارتباط بین مؤلفه‌های خرده مقیاس‌های فرهنگ کارآمدی گروهی و عملکرد نیز در سطح ۰/۰۱ P < معنی دار است.

سوال پنجم: عوامل پیش‌بین عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران بر اساس فرهنگ کارآمدی (به‌طور کلی) و خرده مقیاس‌های آن (به‌طور جزئی) چه می‌باشد؟

سوال چهارم: چه رابطه‌ای بین خرده مقیاس‌های فرهنگ کارآمدی گروهی (صلاحیت گروهی، تحلیل وظایف) و عملکرد معلمان وجود دارد؟

همان طور که از نتایج جداول ۹ و ۱۰ استنباط می‌شود، میزان همبستگی بین خرده مقیاس‌های تحلیل وظایف و صلاحیت گروهی با عملکرد به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۵۴ می‌باشد که این میزان همبستگی در سطح

جدول ۱۱- نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری بین مؤلفه‌های فرهنگ کارآمدی گروهی و عملکرد معلمان به روش همزمان

سطح معنی‌داری F	F	تعدیل شده R <sup>۲</sup>	R <sup>۲</sup>	R
p < ۰/۰۱	۶/۲۵	۶/۲۵	۰/۵۳	۰/۷۳
معنی داری		T	ضرایب β	متغیرهای پیش بین
p < ۰/۰۱		۳/۷۷	۰/۵۲	مهارت‌های آموزشی
p < ۰/۰۱		۳/۵۴	۰/۴۹	مهارت‌های مدیریت کلاس
p < ۰/۰۱		۳/۸۲	۰/۵۳	دانش موضوعی
p < ۰/۰۱		۳/۷۸	۰/۵۲	صلاحیت گروهی کلی
p > ۰/۰۵		۱/۳۱	۰/۱۳	نگرانی‌های امنیتی دانش آموز
p < ۰/۰۱		۳/۶۸	۰/۴۸	تسبیلات مدرسه
p < ۰/۰۵		۲/۴۹	۰/۳۹	انگیزش دانش آموزان
p > ۰/۰۵		۱/۷۸	۰/۲۱	حمایت جامعه
p < ۰/۰۱		۳/۶۵	۰/۴۸	تحلیل وظایف کلی
p < ۰/۰۱		۳/۷۸	۰/۵۲	فرهنگ کارآمدی گروهی کلی

### بحث و نتیجه‌گیری

موضوع فرهنگ کارآمدی گروهی در سازمان‌های آموزشی به خصوص مدارس از اهمیت فراوانی برخوردار است. اهمیت این سازه به دلیل اثر ویژه‌ای است که بر تصمیم‌های آموزشی، پیشرفت تحصیلی و عملکرد معلمان دارد. در مدرسی که معلمان برای یافتن راه حل‌هایی در جهت بهبود یادگیری، افزایش انگیزش و کاهش مشکلات رفتاری دانش‌آموزان با یکدیگر همکاری می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که احساس کارآمدی گروهی آنان افزایش یابد. عملکرد یک گروه قطعاً از طریق رفتار اعضای آن شکل می‌گیرد. این افراد هستند که هماهنگ با باورهای مشترک گروهی عمل می‌کنند. نمی‌توان عملکرد جمعی را مستقل از باورها و رفتار افرادی که نظام اجتماعی را تشکیل داده‌اند، تصور نمود. مسند باورهای کارآمدی گروهی نیز در اذهان اعضای گروه است. باورهای مشترک افراد در کارآمدی گروهی، اهدافی که سعی دارند از طریق کنش جمعی به آن دست یابند، چگونگی استفاده مطلوب از منابع، میزان تلاش، پایداری در برابر شکست و آسیب‌پذیری افراد در

بر اساس نتایج حاصل از جدول فوق، ضریب همبستگی چندگانه بین فرهنگ کارآمدی گروهی و عملکرد معلمان، ۰/۷۳ می‌باشد که بیانگر همبستگی بالا میان اعتماد و عملکرد است. اندازه R<sup>۲</sup> حاکی از آن است که با ورود همزمان خرده مقیاس‌های کارآمدی گروهی و مؤلفه‌های آنها حدود ۰/۵۳ درصد تغییرات مربوط به عملکرد فردی معلمان قابل پیش‌بینی است و مابقی تغییرات (۴۷ درصد) مربوط به سایر عوامل است.

همچنین با توجه به جدول شماره ۱۰، مشاهده می‌شود که از میان خرده مقیاس‌های کارآمدی گروهی، خرده مقیاس صلاحیت گروهی با ضریب بتای ۰/۵۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ p < بیشترین نقش را در پیش‌بینی عملکرد معلمان دارد و پس از آن خرده مقیاس تحلیل وظیفه با ضریب بتای ۰/۴۸ و در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ p < قرار دارد. فرهنگ کارآمدی گروهی کلی نیز با ضریب بتای ۰/۵۲ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به نتایج حاصله با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که فرهنگ کارآمدی گروهی پیش‌بینی کننده عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران می‌باشد.

کارآمدی گروهی نمی‌شود. به عبارت دیگر این دو ویژگی جمعیت‌شناختی در ایجاد فرهنگ کارآمدی گروهی بین افراد تاثیری ندارند.

اما سوال اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ کارآمدی گروهی و عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران می‌باشد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین فرهنگ کارآمدی گروهی و خرده مقیاس‌های آن (صلاحیت گروهی، تحلیل وظیفه) با عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در خصوص ارتباط بین فرهنگ کارآمدی گروهی و عملکرد، تحقیق حاضر نتایج تحقیقات، [۱۵]، [۱۸]، [۲۱]، [۲۲]، [۲۶] را تایید می‌کند.

کارآمدی گروهی روشی برای مشخص کردن زمینه رفتاری و عملکردی معلمان است. معلمان از فرایندهای اجتماعی و عقاید گروهی مدرسه آگاه بوده و عملکرد آنها تحت تاثیر آن قرار دارد. بنابراین معلمان با فرهنگ کارآمدی گروهی بالا، در مواجهه با مشکلات تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند، از مهارت‌های بالاتری در تدریس برخوردارند و در نتیجه عملکرد بهتری دارند. در حالی که معلمان با فرهنگ کارآمدی ضعیف تنها به شکست‌های گذشته فکر می‌کنند و برای بهبود عملکرد خود تلاش نمی‌کنند [۷].

این تحقیق آغاز مفیدی است برای تئوری‌پردازان، محققان و مدیران مدرسه که علاقمند به مطالعه در حوزه کارآمدی گروهی معلم، عملکرد معلمان و مدرسه به‌عنوان یک سازمان منحصر به فرد می‌باشند.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس به منابع کارآمدی گروهی توجه ویژه‌ای مبذول نمایند. آنها بایستی فرصت‌های لازم را برای کسب تجارب تبحری و متقاعدسازی به‌منظور ایجاد کارآمدی گروهی در هیئت آموزشی فراهم نموده و به هر دو موضوع وظیفه و صلاحیت در تدریس به‌عنوان خرده مقیاس‌های کارآمدی گروهی توجه کنند. معلمان بایستی قادر باشند با چالش‌های کاری خود برخورد نمایند. هنگامی که معلمان به‌عنوان هیئت آموزشی مدرسه معتقد

برابر ناامیدی (که می‌تواند افراد را در مواجهه با مشکلات اجتماعی به ستوه آورد) را تحت تاثیر قرار می‌دهد. اگر چه کارآمدی گروهی، تا حدودی تاثیر معلمان بر پیشرفت دانش آموزان را تبیین می‌نماید اما باورهای کارآمدی گروهی بر سایر متغیرهای سازمانی نیز اثر می‌گذارد. یکی از این متغیرها عملکرد است. در سطح جمعی، باورهای کارآمدی، ادراکات اجتماعی هستند. به عبارتی اگر باورهای کارآمدی جمعی به بهبود عملکرد منجر شود، در فرایند تاثیر متقابل، این بهبود عملکرد نیز کارآمدی گروهی سازمانی را تقویت خواهد نمود [۲۵]. تحقیقات فراوانی رابطه این دو متغیر سازمانی را مورد بررسی قرار داده اند ما نیز در تحقیق حاضر به بررسی این موضوع پرداخته‌ایم.

در مورد سؤال اول پژوهش (وضعیت کارآمدی گروهی بین معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران) یافته‌ها نشان می‌دهد که نمرات معلمان در خرده مقیاس‌های صلاحیت گروهی، تحلیل وظیفه و همچنین فرهنگ کارآمدی گروهی کلی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند، زیرا نمرات آنها از حد میانگین بالاتر است. وجود باورهای کارآمدی گروهی در مدارس، منافی را برای مدارس در پی خواهد داشت. هر چه باورهای کارآمدی گروهی معلم قوی‌تر باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که آنها با تلاش سرسختانه و استوار بر موانع فایق‌آمده و در مواجهه با شکست ایستادگی نمایند. این انعطاف‌پذیری می‌تواند نوآوری در فرایند تدریس و یادگیری دانش‌آموزان را در پی داشته باشد [۱۰].

سوال دیگر این تحقیق مشخص کردن تفاوت فرهنگ کارآمدی گروهی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران از نظر جنسیت بود. نتایج حاصله نشان می‌دهد که بین فرهنگ کارآمدی گروهی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

از سوالات دیگر این تحقیق بررسی تفاوت کارآمدی گروهی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران از نظر سابقه و مدرک تحصیلی بود. نتایج نشان داد که مدرک تحصیلی و سابقه خدمت باعث ایجاد تفاوت در فرهنگ

تجربه الگوپذیری، متقاعدسازی شفاهی و حالت‌های عاطفی) برای ارتقاء فرهنگ کارآمدی گروهی تلاش نمایند تا از این طریق عملکرد آنها بهبود یافته و در نهایت گامی در جهت بهبود آموزش، مدیریت کلاس، یادگیری و پیشرفت تحصیلی برداشته شود.

همچنین توصیه می‌شود که مدیران در سطوح مختلف (مدرسه، ناحیه آموزش و پرورش و سازمان آموزش و پرورش) به مقوله نوآوری در تدریس و یادگیری توجه ویژه‌ای مبذول نمایند.

باشند که قادرند بر موانع محیطی غلبه کنند، در نتیجه نمره پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان آنها بیشتر از دانش‌آموزانی خواهد شد که در محیطی با کارآمدی گروهی پایین‌تر قرار دارند. بنابراین کارآمدی گروهی تنها یک نوشدارو نیست.

این تحقیق تنها شواهدی برای حمایت از رابطه میان کارآمدی گروهی و عملکرد معلمان ارائه می‌دهد. با توجه به رابطه مثبت میان کارآمدی گروهی و عملکرد معلمان، پیشنهاد می‌شود که مدیران و معلمان مدارس از طریق توجه به منابع کارآمدی گروهی (تسلط بر تجربه،

## منابع

11. Hoy.W.K & Cecil G.Miskel (1993), "Edu - cational administration theory , research and practice.USA: McGraw Hill publisher.
12. Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). "Teacher efficacy: Capturing an elusive construct". *Teaching and Teacher Education*, 17, 783–805.
13. Song Xuwzhen, wangpeng and et al (2005), "A research on teacher's collective efficacy and teacher' mental Heath and their relationship",. *Journal of shandog normal university social science Edition*. Vol 4.
14. Herbert ware and Anastasia kitsantas (2007), "Teacher and collective efficacy beliefs predictors of professional commitment", *Journal of Educational Research*. Vol100 , N5.
15. Chaung, Wen-Wei & et al (2004), "The impacts of trust , leadership , and collective efficacy on cross-functional team performance", *Proceedings of the second workshop on knowledge economy and electronic commerce*.
16. HeuzeJp ,Raimbault N and P.Fontayne (2006), "Relationship between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball: an examination of mediating effects", *Journal of sports science* ,Vol 24,pp 59-68.
17. Whitney , K.(1994). "Improving group task performance : the role of groups goals and group efficacy". *Human performance*, 7, 55-78.
18. Little B.L. and Madigan R.M. (1997). "The relationship between collective efficacy and performance in manufacturing work teams", *Small group research* , 28(4) 517-534.
19. Feltz D.L. and Lirgg Cathy D (1998). "Perceived tea m and efficacy" ,*Journal of applied psychology*, 83(4) 557-564.
20. Wang ,shu-ling and Sunny Lin (2007), "The effects of group composition of self efficacy and collective efficacy on computer-supported collaborative learning", *Computer in human behavior* , Vol 23.pp 2256-2268
1. Hoy.W.K & Cecil G.Miskel (2008), " Educa - tional administration theory , research and practice.USA: McGraw Hill publisher.
2. Dellinger , Johnson (2001), "A study of the measurement and sources of teachers self and collective efficacy beliefs in profession -al learning", PhD Dissertation in Louisiana State University.
3. Godard ,R.D, Hoy ,W.K., and Woolfolk Hoy (2000), " Collective teacher efficacy : its meaning , measure and impact on student achievement. *American educational research Journal* , 37, 479-508
4. RishadS ,Dalal (2005). "A Meta Analysis of Relationship Between OCB and Counter Productive Work Behavior" , *Journal of Applied Psychology*, Vol 90
5. رضایان، علی(۱۳۸۴). *مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها)*. تهران : انتشارات تهران
6. میر کمالی، سید محمد(۱۳۸۶). *مبانی مدیریت منابع انسانی*. تهران: انتشارات یسپرون
7. Godard,R.D (2001), "Collective efficacy: a neglected construct in the study of schools and students achievement. *Educational psychology*, 93(3), 467-76
8. Bandura, A. (1997). "Selfefficacy: The exercise of control". New York: W. H. Freeman and Company.
9. Amico, Annita (2008), " An examination of the relationship between collective efficacy and Advanced placement teachers perception of parent involvement and self-efficacy in a high school setting, PHD Dissertation in Regent University.
10. Godard ,R.D, Hoy ,W.K., and Woolfolk Hoy (2004), "Collective efficacy : theoretic - cal development , empirical evidence, and future directions, *Educational Researcher*, 33.3-13

24. Solomon , C. Bernard (2007), "The Relation - ship among Middlelevel Leadership , teacher commitment, teacher Collective efficacy and student achievement", PHD dissertaion in university of Missouri In Columbia.
25. Godard.R.D (1998), The the effects of col- lective teacher efficacy on student achieve- ment in urban public elementary schools, PhD dissertation in Ohio state university.
26. Bandura, A. (1993). "Perceived self- efficacy in cognitive development and func- tioning", Educational Psychologist, 28(2), 117-148.
21. Chan , David W (2008), " General, collec- tive, and domain-specific teacherself-efficacy among Chinese prospective and in-service teachers in Hong Kong, Journal of teaching and teacher education , No 24, 1057-1069.
22. Lee TW and Ko YK (2010)" Effects of self efficacy, affectivity and collective efficacy on performance", Journal of advanced nurs- ing, Vol 66.839-848.
23. Hong jun, liu, changLeio & Mengqingmaa (2004),"Teacher collective efficacy and It's moderating effect on the function of teacher's self efficacy" ,School psychology (vol 2-14)