

بررسی وضعیت مولفه های اثربخشی کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران

صلاح الدین ابراهیمی^۱، علی سیفی^۲، زهرا کزازی^۳

پذیرش: ۹۸/۶/۱۴

دریافت: ۹۸/۵/۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانش آموزان پایه ششم مدارس ابتدایی دولتی منطقه ۲ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۷/۹۸ بود. که تعداد کل آنها ۵۱۸ نفر بودند که از بین آنها ۲۵۱ نفر بر اساس روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای و طبق فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شد. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات پژوهش، از پرسشنامه استاندارد اثربخشی پارسونز (۲۰۰۹) استفاده گردید که روایی آن توسط اساتید و متخصصان و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۸۳ محاسبه و تایید گردید. بررسی نتایج آزمون t تک متغیره نشان داد که در کل وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی با میانگین های ۲، ۱/۹۸، ۱/۹۷، و ۲/۰۲ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین می توان این چنین استنباط کرد که میزان مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در حد "پایین تر از میانگین" ارزیابی شده است

واژه های کلیدی: اثربخشی، انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی.

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، ایران، نویسنده مسئول، s.ebrahimi@ut.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، ایران.

^۳ فارغ التحصیل رشته مدیریت آموزشی دانشگاه علوم و تحقیقات تهران؛ ایران.

مقدمه

آموزش عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی - اقتصادی و فرهنگی - سیاسی هر جامعه ای محسوب می شود. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش کارا و اثربخش برخوردار بوده اند. یکی از مسئولیت های هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می بخشد. از این رو؛ اثربخشی سازمانی به عنوان مهم ترین هدف هر سازمان، مقصدی است که تمام تلاش های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می گیرد (اسد زاده، ۱۳۸۸).

هدف اصلی تمام سازمان های آموزشی ارتقا اثربخشی و کارایی معلمان و کارکنان خود است. امروزه توجه به کیفیت فعالیت ها باعث تقدم اثربخشی و کارایی گشته است به خصوص در سازمان های آموزشی که دارای اهداف کیفی بوده و سوددهی جایگاه مهمی ندارد، اثربخشی عامل مهم و رکن اساسی و در خور توجه است (میرکمالی، ۱۳۸۷). همچنین برای اینکه سازمانی بتواند به بقا خود ادامه دهد باید کارهای مفیدی را انجام دهد. هدف های عمومی که به وسیله طراحان سازمان تعیین شده، باید منجر به تولید محصول یا خدماتی شود که برای اعضای آن سازمان یا سازمان های دیگر یا عموم جامعه مفید باشد (هویو همکاران، ۱۳۹۲).

اگر چه می توان برای آموزش اهداف و ضرورت های متنوعی در نظر گرفت ولی بدون تردید مهمترین هدف آموزش، ایجاد تغییرات در عملکرد است که موجب ارتقاء سطح کیفی و کمی کار معلمان می گردد، از زمانی که نتایج آموزش بر اساس هدف مذکور سنجیده شود، اثربخشی کار معلمان مورد توجه قرار می گیرد. حال سوالی که پیش روی مدارس و مدرسان قرار دارد این است که وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران در کلاس ریاضی چگونه است؟ بر اساس دیدگاه پارسونز، اثربخشی براساس درجه کسب هدف تعریف شده است یک سازمان زمانی اثربخش بوده که نتایج قابل مشاهده فعالیت های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا از آن بیشتر باشد (تاتلاه و همکاران، ۲۰۱۲). معلم قبل از هر چیز بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گرفته و بانیروهای تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی کلاس هدایت کند و همواره با حفظ توانایی های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد. درمدل پیشنهادی پارسونز، نیز در هر زمانی سیستم اجتماع برای ادامه حیات خود و یا به عبارتی برای تأمین سلامتی و اثربخشی خود ضروری است که چهار مشکل اساسی یعنی انطباق، نیل به هدف، انسجام و یگانگی، و دوام خود را حل کند (ابراهیمی، ۱۳۹۱).

اثربخشی فرآیند تدریس و آموزش به عنوان یک حوزه مهم حرفه ای معلمان به مجموعه ای از عوامل فردی، حرفه ای و سازمانی بستگی دارد. در این برخورداری معلمان از قابلیت ها و صلاحیت ها حرفه ای و الزام آنان به رعایت مجموعه ای از اصول و استانداردهای حرفه ای در فرآیند تدریس نقش تعیین کننده در افزایش اثربخشی فعالیت های آموزشی دارد (یونسکو، ۲۰۰۸). امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد خلاقیت نیروی انسانی به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فرآورده ای سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته در آموزش و پرورش یافته است تا جایی که در تفکر آموزش و پرورش پیشرفته از خلاقیت معلمان به مثابه مهم ترین منبع و دارایی برای سازمان آموزش و پرورش یاد می شود (کورکمرز، ۲۰۰۷).

کیامنش (۱۳۹۰) با توجه به یافته های پژوهشی در مطالعات تیمز، وضعیت دانش آموزان ایرانی در درس ریاضیات را نامناسب ارزیابی کرده و علت آن را در روش های تدریس معلمان می داند. نتایج این مطالعه نشان داد که محور اصلی تدریس

^۱ Hovi

^۲ Tatlah, I.A., Aslam, T.M., Ali, Z., & Iqbal, M.

^۳ UNESCO

^۴ Korkmrz, M,

کتاب است و روش های تدریس اغلب جنبه توصیفی دارند و هیچ خلاقیتی ندارند. در این موارد، پژوهش های کافی نیز انجام نشده است و همانگونه که کیامنش (۱۳۹۰) می نویسد: نظام آموزشی ما در دو زمینه برنامه درسی و نحوه تدریس و یادگیری تابه حال کار علمی و منسجمی انجام نداده است. لذا با توجه به اهمیت موضوع تعلیم و تربیت و به خصوص بالا بودن میزان افت دانش آموزان در درس ریاضی، حساسیت و تاثیر کار معلمان در این فرآیند سرنوشت ساز با وجود معلمانی که فاقد صلاحیت های حرفه ای لازم باشند، آموزش و پرورش به اهداف خود نمی رسد. بنابراین با توجه به مسائل و مشکلات حاکم بر سازمان آموزشی و با توجه به مشکلات یادگیری دانش آموزان در درس ریاضی و اهمیت اثربخشی فعالیت معلم در کلاس درس ریاضی، مسئله اصلی پژوهش این است وضعیت اثربخشی کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی چگونه است؟ وضعیت اثربخشی کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی بر اساس ابعاد چهارگانه پارسونز مطلوب است یا خیر؟.

پیشینه پژوهش

اثربخشی^۱: ازدیدگاه پارسونز اثربخشی سازمانی عبارت از میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیر ضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را بر آورده می کند (تیبادکس^۲، ۲۰۱۳). در واقع اثربخشی سازمانی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف هایش را نشان می دهد. به عبارت دیگر اندازه ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می بخشد. (زنگ و همکاران^۳، ۲۰۱۰). اثربخشی سازمان عبارت است از درجه ی میزانی که سازمان به هدف های مورد نظر خود نایل می آید (پارسونز، ۲۰۰۲، به ه نقل از کزازی، ۱۳۹۶).

هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸) معتقدند موفقیت سازمان به وسیله تولیداتش اندازه گیری می شود در صورتی که معیار سنجش اثربخشی نگرش است. موفقیت نتیجه رفتار اطاعت گونه است و اثربخشی نتیجه همکاری و علاقمندی است (لامبرت^۴ و همکاران، ۲۰۰۸).

ابعاد اثربخشی پارسونز: مدل اثربخشی سازمانی تالکوت پارسونز مدلی است که اکثرأ در سازمان های آموزشی کار شده است. پارسونز برای اثربخشی چهار بعد قائل شده است که شامل موارد زیر است:

الف) انطباق (سازگاری): شامل شاخصهای قابلیت انطباق، رشد، ابتکار و توسعه.

ب) دست یابی به هدف: مشتمل بر شاخص های موفقیت، کسب منابع و کارایی.

ج) انسجام: شامل شاخص های رضایت، جو، ارتباطات و تعارض.

د) تداوم: که شاخص های وفاداری، علائق اصلی زندگی، انگیزش و هویت را در بر می گیرد (میر کمالی و فرخ نژاد، ۱۳۹۲).

۱- انطباق پذیری: این ویژگی شامل شاخصهای قابلیت انطباق، رشد، ابتکار و توسعه. و یادگیری سازمانی اندازه گیری می شوند. سازمان هایی که به خوبی منسجم هستند به سختی تغییر می یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می شوند، ریسک پذیر هستند، از اشتباه خود پند می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان در جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند.

^۱ EFFECTIVENESS

^۲ tiba deks

^۳ zeng

^۴ lambert

۲- رسالت و تحقق اهداف: مشتمل بر شاخص های موفقیت، کسب منابع و کارایی. گرایش و جهت گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز اندازه گیری می شوند. شاید بتوان گفت مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان هایی که نمی دانند به کجا می روند، وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بیراهه می روند. سازمان های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را به روشنی ترسیم می کنند. سازمان هایی که مجبورند مأموریت اصلی شان را به طور مداوم تغییر دهند در دسترس ترین سازمان ها هستند. وقتی یک سازمان مجبور است رسالت خود را تغییر دهد، تغییر در استراتژی، ساختار، فرهنگ و رفتار الزامی است (عبداللهی پیر بداغ، ۱۳۹۴).

در این وضعیت رهبر قوی چشم انداز سازمان را مشخص می کند و یک فرهنگ را خلق می کند که این چشم انداز را پشتیبانی می کند.

۳- انسجام (رضایت شغلی): این ویژگی شامل شاخص های رضایت، جو، ارتباطات و تعارض. و هماهنگی و انسجام اندازه گیری می شود. تحقیقات نشان داده است که سازمان هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته اند (حتی زمانی که دیدگاه مخالف یکدیگر را دارند) و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان هایی با چنین ویژگی هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند کوک و هپ ورث^۱ (۲۰۱۳)، هالند (۲۰۱۴) رضایت، پیشرفت و ثبات در شغل را مبتنی بر همگونی شخصیت و محیط وی می داند.

۴- تداوم در کار (تعهد سازمانی): این ویژگیها که شاخص های وفاداری، علائق اصلی زندگی، انگیزش و هویت را در بر می گیرد. (میر کمالی و غلامزاده، ۱۳۹۱) و توسعه قابلیت ها اندازه گیری می شود. سازمان های اثربخش افرادشان را توانمند می سازند، سازمان را بر محور تیم های کاری تشکیل می دهند و قابلیت های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می دهند. تعهد در بین افراد سازمان افزایش می یابد و خود را به عنوان پاره ای از پیکره سازمان احساس می کنند. افراد در همه سطوح احساس می کنند که در تصمیم گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد. مایر و آلن، تعهد سازمانی را در سه حیطه تعهد عاطفی^۲، تعهد مستمر^۳ و تعهد تکلیفی^۴ هنجاری^۴ طبقه بندی کرده اند. نقطه مشترک این سه تعهد، در این است که حالت روانی روابط کارمند با سازمان را مشخص می کنند و به طور ضمنی به تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان اشاره دارد. تعهد عاطفی، یعنی میزان تمایلی که فرد از نظر روانی و از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق، دلبستگی، رضایت خاطر، لذت و خوشی و غیره به کار کردن در سازمان پیدا می کند. تعهد مستمر، وابستگی فرد برای کار کردن در سازمان، بر اساس میزان حس ضمانت برای ماندن در آن به دلیل هزینه های بالای ترک آن می باشد. تعهد تکلیفی یا هنجاری، عبارت است از میزان وابستگی فرد از نظر روانی و از راه درون سازی اهداف، ارزش ها و مأموریت های سازمانی به آن سازمان. به عبارت دیگر، تعهد تکلیفی، احساس مسئولیت به تداوم کار کردن در سازمان را منعکس می کند (خسروی زاده و همکاران، ۱۳۸۷).

پژوهش های بسیاری در زمینه اثربخشی مدارس و کلاس های درس انجام گرفته است. زکی و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی اثربخشی سازمانی مدارس اصفهان براساس الگوی پارسونز پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که ۲۰٪ آزمودنی ها اثربخشی را در سطح خیلی زیاد و ۵۵٪ در سطح زیاد ارزیابی کردند. حسنی و سامری (۱۳۸۹) اثربخشی سازمانی مدارس ناحیه یک ارومیه را در سطح زیاد ارزیابی کردند. رحمانی (۱۳۹۱)، نشان داد که وضعیت مدارس اثربخش نیست. هابر، جنفیز (۲۰۰۸) در پژوهشی

^۱ Cook vhp worth

^۲ Affective Commitment

^۳ Continuance Commitment

^۴ Normative Commitment

نشان داد که وضعیت اثربخشی مدارس آمریکا در سطح مناسبی نیست. مایلز و همکاران^۱ (۲۰۱۳) با استفاده از نمونه ای ۱۵۳ نفری از دانش آموزان مدارس سطح متوسطه در مدارس آمریکا به این نتیجه رسیدند که وضعیت اثربخش مدارس در سطح متوسطی قرار دارد. کومار (۲۰۱۴)، نشان داد که تفاوت معنی داری در بین اثربخشی تدریس معلمان دبیرستان ها مرد و زن وجود ندارد. بلا و همکاران^۲ (۲۰۱۵)، نشان داد که تدریس درس ریاضیات در مدارس آمریکا اثربخش نیست.

با وجود پژوهش های بسیار در زمینه اثربخشی مدارس، پژوهشی که به اثربخشی در کلاس های درس ریاضی در ایران بپردازد وجود ندارد بنابراین این بر ضرورت انجام پژوهش می افزاید. بنابراین این پژوهش به سوال های زیر پاسخ می دهد:

۱- وضعیت مولفه انطباق اثربخشی پارسونز در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران در کلاس ریاضی

چگونه است؟

۲- وضعیت مولفه تحقق اهداف اثربخشی پارسونز در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران در کلاس

ریاضی چگونه است؟

۳- وضعیت مولفه رضایت شغلی اثربخشی پارسونز در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران در کلاس

ریاضی چگونه است؟

۴- وضعیت مولفه تعهد سازمانی تحقق اهداف اثربخشی پارسونز (، و) در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو

شهر تهران در کلاس ریاضی چگونه است؟

۵-

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و طرح پژوهشی توصیفی از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری: جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانش آموزان پایه ششم مدارس

ابتدایی دولتی منطقه ۲ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ تشکیل می دهند که تعداد آنها ۵۱۸ نفر است. روش نمونه گیری در این پژوهش، روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای است که با توجه به حجم جامعه آماری، برای تعیین تعداد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد:

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

مضافاً تعداد ۲۵۱ نفر به عنوان افراد نمونه بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران انتخاب شدند.

روش های گردآوری اطلاعات: در این پژوهش برای جمع آوری داده های مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق

از مطالعات کتابخانه ای استفاده شده است. برای " بررسی وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران" از روش میدانی با توزیع پرسشنامه اثربخشی پارسونز استفاده شد. پرسشنامه سنجش اثربخشی بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه پارسونز عبارتند از: انطباق^۳ (سازگاری)، تحقق اهداف سازمانی^۴، انسجام^۵ (رضایت شغلی) و تداوم^۶ (تعهد سازمانی) که شامل ۲۸ سؤال است. در پژوهش کزازی (۱۳۹۶) و پژوهش پیربداغ (۱۳۹۵) بررسی روایی آن با استفاده از ضریب بازآزمایی و روایی محتوایی تایید شد. و برای ضریب پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ^۷ استفاده کرده اند که در پژوهش کزازی ۰/۸۶ و در پژوهش پیربداغ ۰/۷۷ بدست

^۱ Miles, S., Gordon, J., & Storlie, C.

^۲ Buela, s., & Joseph, M. C.

^۳ A

^۴ G

^۵ I

^۶ L

^۷ Cronbachs Alpha

آمده است. در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید. با توجه به مقدار بدست آمده از آزمون آلفای کرونباخ که برابر با ۰/۸۷/۵۴ بود، بنابراین سوالات از پایایی قابل قبولی نیز برخوردار بودند.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هریک از مولفه‌های موجود در پرسشنامه

ضریب آلفای کرونباخ	مولفه‌های پرسشنامه
۰/۸۴	اثربخشی
۰/۸۱	انطباق
۰/۸۰	تحقق اهداف
۰/۷۷	رضایت شغلی
۰/۸۲	تعهد سازمانی
کل: ۰/۸۷/۵۴	

در این پژوهش برای تعیین روایی از روش صوری^۱ و محتوایی^۲ و تحلیل عاملی^۳ به کمک بهره گیری از نظرات اساتید راهنما و مشاور و متخصصان مدیریت آموزشی استفاده شده است.

جدول ۲: شاخص های برازش تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه

برآورد	مشخصه
۱/۳۹	نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)
۰/۰۴۸	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۹۲	شاخص نکویی برازش (GFI)
۰/۹۰	شاخص تعدیل شده ی نکویی برازش (AGFI)
۰/۹۹	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۹۸	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)

با توجه به خروجی لیزرل در جدول ۲، مقدار χ^2/df محاسبه شده ۱/۳۹ است، وجود χ^2/df کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد. همچنین جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) می بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده که این مقدار برابر ۰/۰۴۸ است. میزان شاخص های GFI ، $AGFI$ ، CFI و NFI نیز باید بیشتر از ۰/۹ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب بالاتر از میزان تعیین شده است. بنابراین داده های این پژوهش با ساختار عاملی این پرسشنامه برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسویی سوالات با متغیر اثربخشی کلاس درس ریاضی است.

روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات: به منظور تحلیل داده ها از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای

آزمون و بررسی سوال های پژوهش از آزمون آماری t تک نمونه ای استفاده شده است.

^۱Face validity.

^۲ Content-related validity.

^۳ Factor Analysis

یافته های پژوهش

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش: در این قسمت به ارائه شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش می پردازیم. در جدول ۳ این شاخص ها ارائه شده اند. شاخص های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشان گر پراکندگی مناسب داده ها و شاخص های چولگی و کشیدگی نشان گر نرمال بودن توزیع می باشند.

جدول ۳: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	N
انطباق	۳/۲۱	۳/۰۸	۰/۶۹	۰/۱۰	۲۵۱
تحقق اهداف	۳/۴۲	۳/۳۴	-۰/۷۶	۰/۰۰۶	۲۵۱
رضایت شغلی	۳/۷۲	۳/۰۷	-۰/۲۱۱	۰/۱۰۵	۲۵۱
تعهد سازمانی	۳/۰۸	۲/۴۷	-۰/۲۹۵	-۰/۰۲۶	۲۵۱

نتایج آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف نشان می دهد که آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای هیچ یک از متغیرها معنادار نیست و تمام متغیرها دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
انطباق	۰/۷۴۴	۰/۶۳۹
تحقق اهداف	۰/۸۳۴	۰/۵۶۷
رضایت شغلی	۰/۸۲۱	۰/۶۵۶
تعهد سازمانی	۰/۸۳۲	۰/۵۷۱

از طرف دیگر، با توجه به آن که کجی توزیع داده ها در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف معنادار نبوده است، بنابراین برای وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران از آزمون آماری t استفاده شده است. با توجه به اینکه دامنه نمره گذاری گویه ها از ۱ تا ۵ می باشد برای محاسبه نمره کلی مولفه میانگین فرضی ۳ در نظر گرفته شده است و با استفاده از آزمون t تک نمونه ای به مقایسه بین میانگین حاصل از مولفه ها و میانگین فرضی نمونه، برای میزان معناداری استفاده می شود.

جدول ۵: بررسی توصیفی وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی)

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	t	سطح معنی داری
اثربخشی پارسونز	انطباق	۲	۰/۰۶۹	۰/۵۱۱	-۱۲/۲۳	۰/۰۰۱
	تحقق اهداف	۱/۹۸	۰/۰۵۷	۰/۴۹۹	-۱۲/۳۵	۰/۰۰۱
	رضایت شغلی	۱/۹۷	۰/۰۶۲	۰/۵۸۷	-۱۲/۳۶	۰/۰۰۱
	تعهد سازمانی	۲/۰۲	۰/۰۴۹	۰/۴۵۶	-۱۲/۵۰	۰/۰۰۱

بررسی نتایج نشان داده که در کل وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران با میانگین های ۲، ۱/۹۸، ۱/۹۷، و ۲/۰۲ با میانگین فرضی نمونه در سطح معناداری ۰/۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد ($p\text{-value} = 0/00 < \alpha = 0/1$). بنابراین می توان این چنین استنباط کرد که میزان مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در حد "پایین تر از میانگین" ارزیابی شده است. بنابراین از نظر دانش آموزان مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در وضعیت نامساعدی است و مطلوب نمی باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش کنونی "بررسی وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران" بود. نتایج نشان داد که در کل وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران در حد "پایین تر از میانگین" ارزیابی شده است. بنابراین از نظر دانش آموزان مدارس ابتدایی دولتی منطقه دو شهر تهران وضعیت مولفه های اثربخشی پارسونز (انطباق، تحقق اهداف، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) کلاس درس ریاضی در وضعیت نامساعدی است و مطلوب نمی باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش های رحمانی (۱۳۹۱)، جنفیز (۲۰۰۸)، مایلز و همکاران (۲۰۱۳)، کومار (۲۰۱۴) و بلا و همکاران (۲۰۱۵) همسو می باشد ولی با پژوهش های زکی و همکاران (۱۳۸۵)، حسنی و سامری (۱۳۸۹) ناهمسو می باشد.

تحقق اهداف معلمان ضمن تاثیرپذیری از اثربخشی کل مدرسه، بر روی آنها تاثیرگذار است. به این معنا که تحقق اهداف در نظر گرفته شده برای معلمان و اثربخشی مدرسه تاثیر و تاثر متقابل بر یکدیگر دارند. بنابراین، ضروری است مدیران مدارس، زمینه های لازم جهت ارتقای اثربخشی کار معلمان را فراهم آورند. یکی از زمینه های مناسب، حمایت مدیران از خلاقیت و رفتار خلاقانه آنهاست. زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد و وصول اهداف را تسهیل نماید. در جریان تحقق اهداف آموزشی، توجه به رضایت شغلی معلمان نیز، می بایست مورد تاکید قرار گیرد. رضایت شغلی زائیده عوامل نظیر نظام سازمانی شغلی، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی است. مطالعه، شرایط محیط کار مبانی نظری حوزه مدیریت، نشان می دهد که سبک رفتاری مدیران از عوامل تاثیرگذار بر رضایت معلمان محسوب می شود (هیل و کرافت، ۲۰۱۴).

سخن آخر اینکه توصیه می شود به منظور بررسی دقیق تر آموزش ریاضی در کشور هر کدام از مؤلفه های ذکر شده در جمعیت های دیگر نیز مورد بررسی قرار بگیرند. در این پژوهش امکان بررسی برنامه درسی قصد شده و فراگرفته شده فراهم نبوده است. لذا توصیه می شود به منظور بررسی دقیق تر آموزش ریاضی در کشور هر کدام از موارد ذکر شده مورد بررسی قرار بگیرند و در صورت امکان علاوه بر سیاهه مشاهده از ابزارهایی نظیر ویدئو و پرسشنامه نیز استفاده گردد.

عملکرد معلمان و به تبع آن کارآیی و اثربخشی سازمانها بستگی کامل به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت بخشی دارد. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل مهم دیگری چون ساختار و تشکیلات، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و بویژه ماهیت و طراحی شغل در راستای پاسخگویی به نیازهای مادی و روانی کارکنان و جلوگیری از کاهش عملکرد سازمان موثرند.

منابع

- ابراهیمی، صلاح الدین (۱۳۹۱). رابطه هوشهای چندگانه و خلاقیت با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر (رشته های علوم انسانی، تجربی و ریاضی) پیش دانشگاهی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی، دانشگاه تهران.
- اسدزاده، نسیم (۱۳۸۸). نسیم بررسی رابطه ی خلاقیت با اثربخشی آموزشی - پژوهشی اعضای هیئت علمی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
- حسینی، محمد، سامری، مریم. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۸(۲۱)، ۲۰۱-۲۲۳.
- حسینی نسب، سید داوود و لطف الهی، مهری (۱۳۹۳). بررسی اثر بخشی تکنیک خلاقیت های بر پیشرفت تحصیلی درس مطالعات اجتماعی در دانش آموزان دختر سال اول متوسطه ناحیه دو تبریز. نشریه علمی - پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال هفتم، شماره ۲۷، صفحات: ۳۷-۲۳.
- خسروی زاده، اسفندیار، خلجی، حسن، خواجهی، داریوش، (۱۳۸۷). رابطه تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان های استان مرکزی، نشریه حرکت، شماره ۳۷.
- زکی، محمد؛ ادیبی سده، مهدی؛ یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان (آزمون مدل AGIL پارسونز). مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره دوم، شماره ۲۴.
- سرمه، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۱). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
- عبداللهی پیر بداغ، سعید (۱۳۹۴). مطالعه مقایسه ای رابطه بین خلاقیت و اثر بخشی در کارکنان و اعضای هیات علمی براساس ابعاد چهارگانه پارسونز در دانشگاه غیر دولتی علم و فرهنگ. دانشکده علوم انسانی پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علم و فرهنگ.
- کزازی، زهرا (۱۳۹۶). رابطه خلاقیت معلمان با اثربخشی تدریس ریاضی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.
- کیامش، علیرضا (۱۳۹۰). سنجش صلاحیت های پایه: ارزشیابی درون داد ها و برون داد های آموزشی در ایران (پایه پنجم ابتدایی). پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- محمدی، مریم؛ میرزمانی، سید محمود و آزادیکتا، مهرناز (۱۳۹۴). رابطه خلاقیت مدیران با اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان رباط کریم. فصلنامه مشاوره و روان درمانی، سال چهارم، شماره ۱۶، صفحات: ۴۰-۲۵.
- ملکی آوارسین، صادق و اسدزاده، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خلاقیت اعضای هیأت علمی با اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنان در دانشگاه های آزاد اسلامی. مجله فراسوی مدیریت. سال سوم، شماره ۱۰، صفحات: ۴۲-۲۵.
- ملکی آوارسین، صادق و اسدزاده، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خلاقیت اعضای هیأت علمی با اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنان در دانشگاه های آزاد اسلامی. مجله فراسوی مدیریت. سال سوم، شماره ۱۰، صفحات: ۴۲-۲۵.
- میر کمالی، محمد و فرخ نژاد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمان آنها در مدارس متوسطه یوشهر و برازجان. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۶.
- میر کمالی، سید محمد. (۱۳۸۲). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی. مجله روان شناسی و علوم تربیتی. سال سی سوم، شماره ۱. صص ۲۲۱-۲۰۱.

میرکمالی، سیدمحمد و غلام زاده، حجت (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۴۳-۱۲۷.

میرکمالی، سیدمحمد و غلام زاده، حجت (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۴۳-۱۲۷.

نادری، عزت الله و سیف نراقی، مریم. (۱۳۸۱). روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: دفتر تحقیقات و انتشارات بدر.

هومن، حیدرعلی (۱۳۸۸). استنباط آماری در پژوهش رفتاری، انتشارات سمت.

هوی، وین کک، میسکل، سیسیل ج، مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل. ترجمه میر محمد سید عباس زاده (۱۳۹۲)، چاپ چهارم، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۲). نظام رتبه بندی حرفه ای معلمان و جذب و تأمین منابع انسانی. تهران:

مؤلف.

Buela, s., & Joseph, M. C. (۲۰۱۵). Relationship between Personality and Teacher Effectiveness of High School Teachers. The International Journal of Indian Psychology, Volume ۳, Issue ۱, No.۷.

Creswell, J. W. (۲۰۱۴). A concise introduction to mixed methods research. SAGE publications. Schneider, Käthe (۲۰۱۴). Transfer of Learning in Organizations; Springer International Publishing, Switzerland.

Hurst, C. S., Kungu, K., & Flott, P. (۲۰۱۲). Stress, organizational citizenship behaviors, and coping: Comparisons among plateaued and non-plateaued employees. Business and Management Research, ۱(۳), ۱۷-۲۷.

Korkmrz, M, (۲۰۰۷). The effect of Leadership Style on organizational health. Educational Research Quarterly, ۳, ۲۲-۵۴.

Kumar, R. (۲۰۱۴). Professional Ethics in Teacher Education: Need and Importance. Darpan International Research Analysis, ۱(۸), ۱.

Lambert, E. G., & Paoline III, E. A. (۲۰۰۵). The impact of medical issues on the job stress and job satisfaction of jail staff. Punishment & Society, ۷(۳), ۲۵۹-۲۷۵.

Miles, S., Gordon, J., & Storlie, C. (۲۰۱۳). Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study. The Journal of International Management Studies, ۸, (۱), ۱-۹.

Schneider, K., Pältz, M., & Stauche, H. (۲۰۱۴). Transfer of learning in organizations. Springer International Publishing.

Tatlah, I. A., Aslam, T. M., Ali, Z., & Iqbal, M. (۲۰۱۲). Role of intelligence and creativity in the academic achievement of students. International Journal of Physical and Social Sciences, ۲(۷), ۱-۱۰.

UNESCO. (۲۰۰۸), Higher Education, in the Twenty first Century Vision and Action UNESCO, Paris.

Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (۲۰۱۰). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. Journal of Business research, ۶۳(۷), ۷۶۳-۷۷۱.

Zhou, J., & George, J. M. (۲۰۰۳). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. The leadership quarterly, ۱۴(۴-۵), ۵۴۵-۵۶۸.

