

## تحلیل محتوای مفهومی کتب فارسی خوانداری چهارم، پنجم و ششم ابتدایی با توجه به مفهوم مهارت کار تیمی: رویکرد کتابخانه ای

علی معتمدی<sup>۱</sup> - سعید رومانی<sup>۲</sup> - مجید نادری رمضان آباد<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی خرم آباد (نویسنده مسئول)

۲- دکترای برنامه ریزی درسی، استادیار و عضو هیات علمیه دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی خرم آباد

۳- دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی خرم آباد

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل محتوای کتاب های فارسی خوانداری چهارم، پنجم و ششم دبستان بر اساس مهارت کار تیمی انجام شده است. این تحقیق یک پژوهش کمی است و جامعه آماری ما در این پژوهش سه کتاب فارسی خوانداری چهارم، پنجم و ششم بوده است. واحد تحلیل ما در این کتاب ها بر اساس جمله بوده است و نمونه شامل ۴۳ جمله که با رویکرد کتابخانه ای و با توجه به ۱۷ اصل کار تیمی که شامل مصادیق انعطاف پذیری و سازگاری، همکاری و مشارکت، تعهد، ارتباط، شایستگی، قابل اتکا بودن، منضبط بودن، ارتقا دادن دیگران، اشتیاق، هدفمند بودن، آگاهی از وظیفه، آمادگی، رابطه مندی، اصلاح و بهبود خود، از خودگذشتگی، راه حل گرا بودن و پیگیری و سرسختی است. در میان با توجه به این اصول در کتاب فارسی چهارم ۱۳ جمله، پنجم ۸ جمله و ششم ۲۲ جمله شناسایی شد. روش تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش آزمون خیدو بوده است که خیدو محاسبه شده ۹۸/۲۵ که بزرگتر از خیدو جدول با آلفای ۰/۰۵ برابر با ۲۶/۳۰ بوده که نشان داد مهارت های کار تیمی مفاهیم القا کننده آن و تمارین تقویت کننده آن به میزان کمی در این کتاب ها استفاده شده اند بنابراین فرض صفر رد میشود و فرض محقق تایید میشود. نتایج این تحقیق برای تدوین کتاب های درسی فارسی یا دیگر کتاب ها در آینده به صورت مکمل یکدیگر می تواند مفید باشد.

**واژه های کلیدی:** کار تیمی، کتاب فارسی، آزمون خیدو، مهارت، تحلیل محتوای مفهومی

## مقدمه و بیان مساله:

در محیط کاری امروزی این مساله قطعیت دارد که در برخی زمان ها شما خود را در یک تیم ببینید ، خواه این مساله را دوست داشته باشید یا نه . این گفته که شما دوستانتان را برمی گزینید ولی نه خانواده تان را با کمی سازگاری برای تیم ها هم می تواند مصداق داشته باشد . در حالت ایده آل ، تیم شما ترکیبی است از انواع مختلف ، که با دقت انتخاب شده اند تا تضمین نمایند که هیچ شکافی از نظر چگونگی تشکیل تیم ها وجود ندارد .

هیچکس به تنهایی ، موفق نمی شود . ما با هم بهتریم و با یکدیگر ، به چیزهای بزرگی دست پیدا می کنیم . هیچکس به تنهایی ، موفق نمی شود . ما همگی برای موفق شدن ، به تیم نیاز داریم . ما با هم بهتریم و با یکدیگر به چیزهای بزرگی دست پیدا می کنیم

« همزمان با پیشرفت فناوری و پیچیده شدن فعالیتهای سازمانی، به جرئت میتوان ادعا کرد که کار فردی به سر آمده است. مدیریت قبل از آنکه مدیریت بر افراد باشد، مدیریت بر تیم های کاری است.» (نادی و همکاران، ۱۳۹۶ به نقل از فقیهی فرهمند، ۷۷۸۷). «تأکید بر تیم سازی، طراحی کار در سازمانها را متحول ساخته است؛ آنها به جای تأکید بر کار فردی به کار تیمی در موقعیت های پیچیده روی آورده اند. یافتن راه حل های خلاق و جدید برای مسائل پیچیده، هر روز دشوارتر می شود و افراد و بخش های سازمانها، دیگر به تنهایی قادر به حل مشکلات فراوان نیستند.» (نادی و همکاران، ۱۳۹۶، به نقل از رضاییان)

(مهارت) مهارت در لغت به معنای: چیره دستی، توانایی در کار معنی شده است (معین) مهارت در اصطلاح عبارت است از توانایی تبدیل دانش به کنش ، به طوری که به عملکردی مطلوب، منجر شود . اصطلاح مهارت ، اشاره به توانایی هایی دارد که الزاماً ذاتی نیستند ، اما قابل پرورش هستند به خصوص در نحوه انجام وظیفه فرد و نه در توانایی های بالقوه او انعکاس میابند . بنابراین ضابطه اصلی مهارت ، اقدام موثر در شرایط متغییر است ( ابصالح خراسانی ۱۳۸۶ ، ص ۱۸ ، به نقل از کاتز ، ۱۳۷۰ ) در یک تعریف کلی می توان گفت مهارت یعنی توانایی انجام یک کار در کوتاه ترین زمان ممکن با حداقل خطا و بیشترین کیفیت. زمانی که می گوئیم شخصی مهارت بالایی در نقاشی دارد یعنی او می تواند در سریع ترین زمان ممکن زیباترین نقاشی ها را بکشد

«اما واژه ی تیم ، در زبان فارسی هم ارز و معادل گروه به کار می رود ، به ظاهر یک مفهوم غیر ایرانی است و از زبان انگلیسی به زبان فارسی راه یافته است . واژه ی تیم در انگلیسی کهن به این معانی به کار رفته است : فرزندان ، خانواده ، نژاد ، فرزند آوری ، بچه ، ریسمان ، شرکت ، گروه ، لجام و مجموعه ای از حیواناتی که با هم یوغ شده اند . به استناد فرهنگ ریشه شناسی آنلاین ، واژه ی تیم در قدیمی ترین معنای ثبت شده از آن ( ۱۵۵۰ م . ) به معنای یوغ و ابزاری است که دسته ای از حیوانات را گردهم آورده و آنها را به سمتی هدایت می کند . مشتقات دیگر این واژه مانند بازیکن تیمی و روحیه تیمی نخستین بار به ترتیب در سالهای ۱۸۸۶ و ۱۹۲۸ ثبت و ضبط شده اند و عمدتاً در بازی بیس بال مورد استفاده ی گویشوران زبان انگلیسی قرار گرفته است . اگر قرار بر گمانه زنی باشد ، شاید بتوان واژه ی تیم را در زبان انگلیسی نزدیک به واژه تم ( تیم ) یا توم در زبانهای گیلکی ، مازندرانی و کردی یا töhm و txm به معنای بذر و تخم در زبان پهلوی دانست . این معنا از تیم یا توم بسیار نزدیک به اصطلاح « تخم و تیره » در زبان عامه است و از این رو می توان گمانه ی همسانی آن را با واژه ی team در انگلیسی مطرح ساخت . صرف نظر از گمانه زنی و با استناد به مدارک موجود باید گفت واژه ی تیم در معنای امروزی آن واژه ای عاریتی و وارداتی است . با این حال و علی رغم استفاده ی زیاد از این واژه در زبان فارسی ، واژه ی « تیم » از یک سو به

جهت عدم اهتمام واردکنندگان این واژه برای تدقیق و تبیین ظرافت های مفهومی آن و از سوی دیگر به جهت عدم آمادگی ذهنیت اجتماعی در تمییز میان آن با واژه ی گروه ، هیچ گاه نیازمند ترجمه تلقی نشده و حتی اقدام فرهنگستان زبان و ادب فارسی ، که « گروه مجهز » را به عنوان معادل برای تیم برگزیده و آن را " گروهی با تجهیزات کافی برای انجام کاری خاص " تعریف کرده نیز با اقبال نویسندگان و گویشوران مواجه نشده است. «(عسکری مقدم،مقدم،۱۴۰۰؛ص۲۱) تیم در لغت مترادف واژه های: اکیپ،باند،دسته،گروه،تعهد و غم خواری آورده شده است(دهخدا)

تعریف تیم: «تیم ، مجموعه ای بیش از افراد بوده و کار تیمی نیز چیزی بیش از مجموعه ای از رفتارهای افراد می باشد و به راحتی نمی توان عنوان تیم را به هر گروهی از افراد اطلاق نمود و از آنها انتظار داشت تا به عنوان یک تیم عمل نمایند (خیر اندیش،خدایی،محمدی؛ص۳۲ به نقل از باس ، ۱۹۸۰)»، «تیم دارای ویژگی ها و مشخصات خاصی است و در صورت عدم وجود آنها ، دست یابی به نتایج و عملکرد مؤثر تیم ممکن نخواهد بود (خیراندیش،خدایی،محمدی؛ص۳۲ به نقل از مورگان و همکاران۱۹۸۶)». یکی از معتبرترین تعریف های کار تیمی که توسط سالاس و همکارانش ارائه شده است به صورت زیر است؛ یک تیم شامل دو یا چند نفر است که: نقش های مشخص دارند، کارهایی را انجام می دهند که به یکدیگر وابسته (Interdependent) هستند، میکوشند خود را با یکدیگر تطبیق دهند، یک هدف مشترک را دنبال میکنند. وی جی ورما تعریف ساده ای از کار تیمی دارد که توسط انستیتو مدیریت پروژه مورد استفاده قرار گرفت و به همین علت، به خوبی شناخته شده است و مورد استناد قرار میگیرد: کار تیمی، شیوهی مشخصی از کار کردن است که میکوشد از مجموع توانمندیها، مهارتها و انرژی افراد، بیشترین بهره را کسب کند.(ورما، مدیریت تیم پروژه « انواع تیمها: ۱- تیمهایی که به وجود آورنده و انجام دهنده کار هستند۲- تیمهایی که پیشنهاد دهنده انجام کار هستند۳- تیمهایی که مدیریت و هدایت کار را برعهده دارند.» (معصومی، جواهری زاده؛۱۳۹۹،ص۹) «ویژگی تیم : هدف روشن و متعالی، ساختار مبتنی بر حصول نتایج، اعضای باصلاحیت ، تعهدی همه جانبه ، جوی همکاری مبتنی بر اعتماد ، معیارهای کمال جویانه ، حمایت و بازشناسی درونی ، رهبری اصولی.» (معصومی، جواهری زاده؛۱۳۹۹،ص۹) تیم و رفتار تیمی : «اصطلاح تیم به تعدادی از افراد با مهارتهای مکمل اطلاق می شود که به هدف مشترک ، اهداف عملکردی و مسئولیت پذیری متقابل متعهدند» (تسلیمی و همکاران ،۱۳۸۹،ص۱۳۰ به نقل از کترنباخ و اسمیت ، ۱۹۹۳) «ویژگی اساسی تیم ، رفتار جمعی یا وابستگی متقابل اعضای آن است . خصوصیتی که تیم را از گروه های کوچک متمایز می کند شامل منابع چند گانه اطلاعاتی ، وابستگی متقابل وظیفه ای ، هماهنگی بین اعضاء ، اهداف مشترک و ارزشمند ، نقشها و مسئولیتهای تخصصی اعضاء ، دانش کاری مرتبط ، ارتباطات فشرده و راهبردهای انطباقی برای واکنش به تغییر است» (تسلیمی و همکاران ،۱۳۸۹،ص۱۳۰ به نقل از پاریس و دیگران ، ۲۰۰۰)

«کار تیمی : گروهی از افراد ، که بطور نرمال اما نه بطور عام از نظر جغرافیایی به هم نزدیک اند ، در مورد مسائل خاص کاری با هم تعامل می نمایند . آنها جلسات منظمی دارند و در حل مشکلات مشترک با هم کار می کنند ، اما کار مستلزم این نیست که حتما همدیگر را بخوبی بشناسند.»(قوت دین،۱۳۹۷،ص۹) «کار تیمی سطح رفتاری را مورد توجه قرار می دهد: چیزهایی را که راحت تر قابل مشاهده اند.»(قوت دین،۱۳۹۷،ص۱۱)

**تاریخچه** کار تیمی در زندگی با تشکیل خانواده آغاز می شود. در واقع اولین تیمی است که وجود داشته است(رئیسسی، سایت توانا) در این زمینه لازم به ذکر است که تا اواخر سال ۱۹۷۰ بر اساس تفکیک کار فعالیت های مختلف به صورت تفکیک شده

^Eduardo Salas

^Vijay K. Varma

انجام می شد. ولی کم کم بین فاصله سالهای ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ فعالیت های مختلف در قالب مشاغل، در هم ادغام و مشاغل جامع ایجاد شد و پس از آن از اواخر ۱۹۸۰ تا سال ۱۹۹۰ اوج شکل گیری تیم های کاری عملیاتی در سطوح مختلف سازمان بود. از دهه ۱۹۹۰ به بعد تقریباً ۷۸٪ کار سازمان ها بر اساس کار تیمی انجام می شد. (قاسم، بازی)

**اهمیت و ضرورت:** «تلاش برای ایجاد یک تیم منسجم و یا سطح عملکرد بالا، یکی از محدود مزایای رقابتی باقی مانده برای هر سازمانی است که به دنبال یافتن نقطه قدرت و وجه تمایز خود است. در مقایسه با تیم های دیگر، تیم های دارای عملکرد مناسب در مدت زمان کمتر به موفقیت های بیشتری دست می یابند، زیرا از اتلاف وقت در موارد اشتباه و تکرار مجدد همان موضوعات جلوگیری می کنند. آنها همچنین با از بین بردن سیاست بازی و سردرگمی در بین خود و رهبرانشان، تصمیمات با کیفیت بالاتری می گیرند و به آن تصمیمات پایبند می مانند. در آخر این که تیم های دارای عملکرد مناسب به نسبت تیم های مشابه، بیشتر قادر به حفظ و نگهداری کارمندان شایسته خود هستند، زیرا کارکنان تراز اول و شایسته به ندرت حاضرند سازمان هایی را ترک کنند که خود را بخشی از آن می دانند و همانند یک تیم منسجم در آن مشغول به فعالیت هستند» (عسکری مقدم، مقدم، ۱۴۰۰؛ ص ۱۰۸)

این پژوهش با هدف مشخص کردن مفاهیم مهارت کار تیمی در کتب فارسی چهارم، پنجم و ششم صورت گرفته است و نیز به دنبال آن است تا اندازه آن را نیز مشخص کند و به نتایج قابل تعمیم دست یابد

با توجه به رشد کار تیمی در عرصه سازمان ها و دانشگاه ها و حتی مدارس و کمتر شدن کار انفرادی در درس فارسی به عنوان یک درس غنی از ادبیات نیازمند کار تیمی قوی در بین دانش آموزان است تا کشور عزیزمان ایران از دیگر کشور ها عقب نماند از این رو ضرورت این پژوهش به خوبی احساس میشود

### نتایج تحقیقات پیشین:

«طور کلی، نتایج به دست آمده از مصاحبه ها و فرایند کد گذاری نشان داد که بر اساس دیدگاه مدیران دانشگاهی، مفاهیم تیم سازی و کار تیمی دانشگاهی را می توان در ۲ مقوله کلی ساختار تیمی و روابط تیمی و ۱۰ زیر مقوله (مفهوم) هدف مداری، ترکیب تیم و سازماندهی، شبکه تصمیم گیری، نظام بازخورد، هدایت و رهبری، صراحت و صداقت، همگرایی و اعتماد، همکاری و تضاد، تعهد و مشارکت و ارتباطات گروه بندی کرد اهداف مشترک و مورد توافق اعضا جزء اساسی و لاینفک یک کار تیمی اثر بخش است بنابراین یک تیم برای اینکه بتواند اعضای خود را به طور اثر بخش به کار گیرد و در جهت موفقیت حرکت نماید، اعضایش باید نسبت به اهداف مشترک تیمی، آگاه و متعهد باشند، براساس تحلیل مصاحبه های صورت گرفته، می توان اذعان کرد که از حوزه مفهوم هدف مداری داده های به دست آمده از جملات و عبارتی همچون: اتخاذ اهداف و سیاست های دانشگاه در سطوح بالای سازمانی، عدم وجود راهبردهای تسهیل مشارکت کارکنان و توسعه تیمی در فرایند سیاست گذاری، عدم مشارکت مؤثر و اجماع مدیران و کارکنان نسبت به سیاست ها و اهداف دانشگاه، عدم تعهد و انگیزه حداکثری مدیران و کارکنان نسبت به اهداف، نداشتن درک و آگاهی بالا از اهداف کاری و دانشگاهی استخراج شد» (نادی، آهنچیان و نوغانی؛ ۱۳۹۶)

«نشان میدهد که در سطح خطای ۵ درصد تمامی فرضیه های اهم ۱ و اخص ۱-۱ تا ۱۰۶ رد می شود، به عبارت دیگر با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین مهارت های کار تیمی دانشجویان دختر و دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج نشان داده میانگین پاسخ دانشجویان پسر به سؤال های کار تیمی در مقایسه با دختران بیشتر است؛ به عبارت دیگر مهارتهای کار تیمی دانشجویان پسر بیش از دانشجویان دختر است آزمون فرضیه اهم ۲ نشان دهنده آن است که شرایط

دانشگاه یزد برای انجام کار تیمی نامطلوب می باشد. مقدار آماره آزمون این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۶/۱۵ - می باشد برای آزمون فرضیه های اهم سوم و چهارم نیز آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است نتایج این آزمون نشان می دهد که در سطح خطای ۵ درصد فرضیه اهم ۳ پذیرفته میشود. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵ درصد می توان بیان کرد بین مهارت های کار تیمی و عملکرد آموزشی دانشجویان همبستگی معناداری وجود دارد فرضیه اهم ۴ نیز در سطح خطای ۵ درصد پذیرفته شده است که نشان دهنده همبستگی مثبت بین مهارت های کار تیمی و عملکرد پژوهشی این دانشجویان است. «(آزمون، صادقی، سعیدا، اردکانی ۱۳۸۶)

«وضعیت ۹ مؤلفه فرهنگ ملی در سطح ارزش و رفتار وضعیت مؤلفه ها در سطح ارزشی از جایگاه مناسبی برخوردار است. نکته قابل توجه، شکاف بین سطح ارزشی و رفتاری مؤلفه های مذکور است که در این میان شکاف ارزشی رفتاری در مؤلفه های فاصله قدرت، جمع گرایی نهادی، آینده گرایی، گرایش انسانی و عملکرد گرایی و ابهام گریزی قابل توجه است. ارزش ها عموماً ریشه در باورهای اساسی افراد دارند و رفتارها در تعامل با گرایش و نگرش ها و منعکس کننده مقتضیات محیطی ادراک شده اند. همان گونه که هافستد (۱۹۹۸)، بیان می دارد: هر چه از سطح ملی به سوی سطح سازمان حرکت می کنیم، ضمن تغییر در مکان جامعه پذیری، نقش ارزش ها در مجموعه فرهنگ کاسته شده و نقش اعمال و رفتارها افزایش می یابد، به عبارت دیگر هر چه سطح تحلیل تقلیل می یابد ضمن کاهش نقش ارزشها، نقش رفتارها به واسطه تأثیر پذیری از مقتضیات زمینهای افزایش می یابد. شکاف بین ارزش ها و رفتارها موضوعی اساسی و درخور توجه ویژه است. حاد ترین شکاف مربوط به مؤلفه فاصله قدرت است که برابر با ۱ / ۹۴- است. این شکاف به معنای بیشترین زمینه برای تغییر در زمینه توزیع نابرابر قدرت و منابع آن در سطح جامعه و سازمان است. به عبارت دیگر این شکاف دلالت بر مقاومت اعضای جامعه و سازمانها در برابر سلسله مراتب سازمانی و تمرکز گرایی و همچنین استقبال از ساختارهای تخت و انتظار برای مشارکت در فعالیتهای و امور مشارکتی و تیمی را دارد. این تحلیل در یافته های محسنی (محسنی و همکاران، ۱۳۷۹) که معتقدند: احترام به والدین و سنتهای پیشین در خانواده های ایرانی رایج است اما هرم قدرت در خانهها روز به روز افقی تر می شود و ساکنان خانه با هم به اتخاذ تصمیم می پردازند، به خوبی منعکس شده است. متغیر وابسته گرایش به کار تیمی با میانگین ۱۴/۵ از سطح بسیار خوبی برخوردار است و نشانگر میزان بالای گرایش به کار تیمی کشور است. وضعیت متغیرهای مستقل فضای سازمانی موجود برای کار تیمی در حد متوسط (۶۵/۳ از ۷)، فضای مورد انتظار کار تیمی به میزان نسبتاً زیاد (۸۸/۴) است که شکاف بین این دو وضعیت ضرورت پرداختن به سطح تحلیل میانی (سازمانی) در توسعه کار تیمی در کشور را گوشزد می نماید. آمادگی فردی برای کار تیمی در حد بالا (۵۵/۴) نشانگر آمادگی عمومی آزمودنیها و همچنین احساس ضرورت به توسعه قابلیت ها و تواناییها و مهارت های کار تیمی است. یافته های استنباطی نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره و جدول ضرایب آن نشانگر آن است که گرایش به کار تیمی از طریق متغیرهای ابهام گریزی (رفتار)، تساوی طلبی جنسی (ارزش)، جمع گرایی نهادی (ارزش)، عملکرد گرایی (ارزش)، فضای سازمانی موجود کار تیمی، فضای مورد انتظار کار تیمی، آمادگی برای کار تیمی، سطح تحصیلات و مشاغل سرپرستی قابل تبیین است.» (تسلیمی و همکاران، ۱۳۸۹)

طبق تحقیقاتی که در زمینه آسیب های رفتاری که مانع کار تیمی و گروهی میشوند و آن را در سازمان ها با مشکل روبه رو میکند انجام شده است هفت مورد شناسایی شده است که در گیرنده: ۱- وجود تعارضات حل نشده در گروه، ۲- تقدم اهداف فردی بر گروهی، ۳- اطلاع وقت اجتماعی و طفره رفتن اجتماعی، ۴- فقدان سیستم ارزیابی عملکرد، ۵- عدم آموزش کار گروهی به افراد، ۶- غیر قابل اندازه گیری بودن اهداف، ۷- عدم تناسب توانایی افراد با فعالیت ها

یادگیری مشارکتی یک روش تدریس موفق در گروه های کوچک است در این روش، در هر یک از گروه ها، دانش آموزان با توانایی های متفاوت و با استفاده از فعالیت های یادگیری گوناگون درک خود را نسبت به موضوع درسی بالا می برند. در فعالیت های گروهی بر پشتیبانی، تشویق، تقویت و یاری همه ی افراد گروه اهمیت زیادی داده می شود. چنین باور و اعتمادی، عامل محرک فعالیت گروه و مشوق فعالیت فردی در گروه می باشد. دانش آموزان با یکدیگر به تعامل می پردازند، به تشریح مساعی اقدام می کنند، پیشرفت تحصیلی را هم حمایت و پشتیبانی کرده و مسئولیت یادگیری یکدیگر را به عهده می گیرند. (قدیمیان سیف، ۱۳۹۱)

با مطالعه پژوهش اول در میابیم که این پژوهش گرچه در مورد کار تیمی در دانشگاه های دولتی است اما جامعه آماری آن مدیران دانشگاه را شامل می شود نه دانشجویان را و بنابراین نمیتواند سطح و کیفیت مهارت کار تیمی در دانش آموزان ابتدایی که فاصله سنی زیادی با دانشجویان دارند را بسنجد البته برای مشاهده و تحقیق در مورد کار تیمی روش خوبی را برگزیده است که مطالعه موردی است و برای این نوع تحقیقات یکی از بهترین روش ها می باشد در مورد نمونه آماری هم بهتر بود تحقیق در چند دانشگاه دیگر نیز صورت می گرفت تا اطلاعات جامع تری به دست می آمد

پژوهش دوم یک تحقیق کمی است و شاید بتواند اندازه کار تیمی به تفکیک جنسیت را نشان بدهد ولی در نمونه آماری آن از دانشجو معلمان بهره گرفته نشده و از طرفی کیفیت کار های تیمی را نشان نمیدهد

پژوهش سوم نیز یک پژوهش کمی است اما در این پژوهش یافته های استنباطی و توصیفی تیز وجود دارد و پژوهش گسترده و جامعه می باشد روش به کار رفته در آن کاملاً مناسب و همچنین این پژوهش یافته های پیشین را تایید میکند و نتایج دیگری را نیز بر آنان می افزاید

پژوهش چهارم یک پژوهش کمی است که داده های آن با آزمون T تک نمونه تحلیل شده است و به خوبی به آسیب های رفتاری و ساختاری در کار تیمی پرداخته است سه آسیب اول آن رفتاری بوده و چهار آسیب بعدی آن آسیب های ساختاری می باشد

با بررسی پژوهش های پیشین به این نتیجه میرسیم که تا کنون تحقیقی در زمینه مهارت کار تیمی در کتاب های فارسی صورت نگرفته است بنابراین با توجه به اینکه جامعه آماری ما در اینجا سه کتاب فارسی چهارم، پنجم و ششم هستند این تحقیق بر آن است ضمن مشخص کردن اندازه مفهوم کار تیمی، تمرین ها و جمله های القا کننده و درگیر کننده آن، زمینه را برای طراحی جدید و توجه به آن مهیا سازد. لذا با آگاهی از نقش و اهمیت کتاب های درسی در پیشرفت امر آموزش در این تحقیق تلاش شده تا به تحلیل کتب تاریخ چهارم، پنجم و ششم دبستان از منظر مفهوم کار تیمی پرداخته شود، حال با توجه به نتایج تحقیقات پیشین هدف ما از این پژوهش تحلیل مفهومی کار تیمی به وسیله آزمون خیدو است.

### سوالات تحقیق:

(۱) آیا بین فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار در خصوص مهارت کار تیمی تفاوت معنا داری وجود دارد؟

## روش

## جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

پژوهش حاضر یک پژوهش کمی و با رویکرد کتابخانه ای است. جامعه ما در این تحقیق سه کتاب فارسی خوانداری یا همان بخوانیم پایه های چهارم، پنجم و ششم بوده است برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع از روش کتابخانه ای نظیر کتب، مقالات، پایان نامه، سایتها، استفاده شده است هر پژوهشگری قبل از شروع پژوهش و هنگامی که به موضوع ویژه برای مطالعه علاقه مند میشود ناگزیر به اسناد کتابخانه و بررسی اطلاعات اینترنتی میپردازد در این پژوهش از مطالعات کتابخانه ای برای تدوین مبانی نظری استفاده شده است.

واحد تحلیل ما در این پژوهش واحد جمله بوده است، بنابراین برای شناسایی اصول کار تیمی جملات متن درس و فعالیت ها، کتاب ها به طور کامل مورد بررسی قرار گرفته اند و جملاتی که حاوی کلمات یا الفا کنندنده مفهوم کار تیمی بوده اند استخراج شدند

## ابزار و روش جمع آوری داده ها

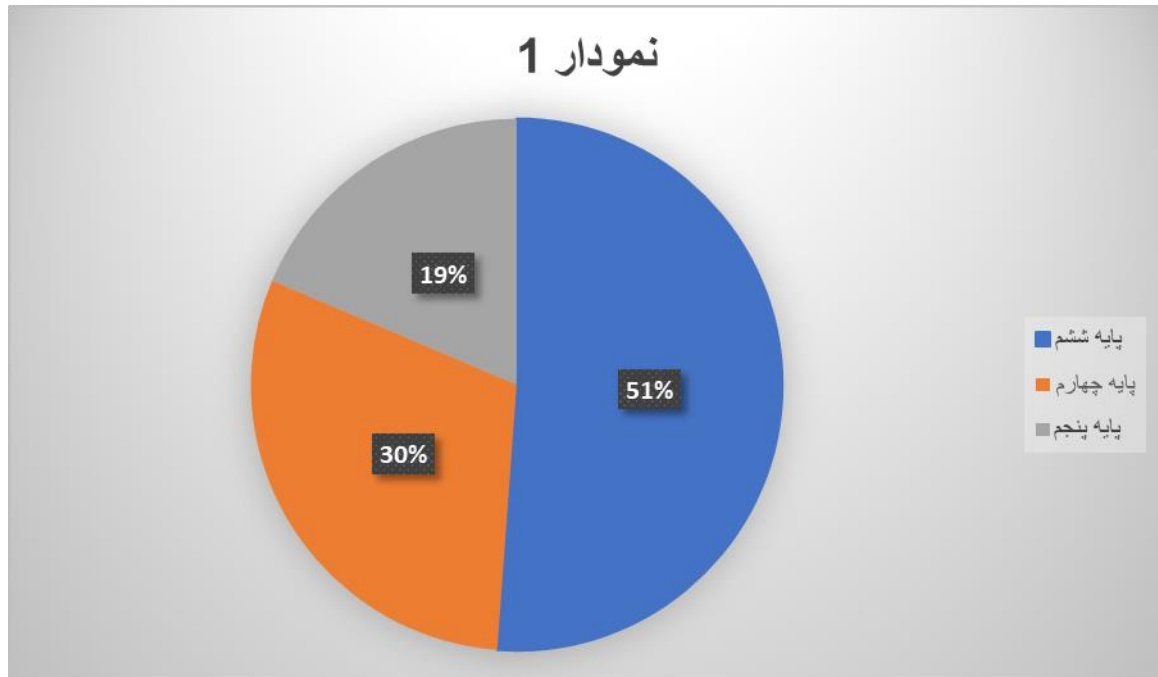
«تحلیل محتوا از روش های اسنادی است که به بررسی نظام مند، عینی، کمی و تعمیم پذیر پیامهای ارتباطی میپردازد. این روش در دسته بندی روش های، پنهانگر محسوب میشود و از آن برای بررسی محتوای آشکار پیامهای موجود در یک متن میپردازد و در نتیجه وارد تاویل و نشانه شناسی محتوای پیام نمیشود. تحلیل محتوا روشی مناسب برای پاسخ دادن به سوال هایی درباره محتوای یک پیام است. هر چند در رویکردهای اولیه، ادعا می شد که تحلیل محتوا می تواند محتوای پیام، به ویژگیهای مؤلف و تأثیر بر مخاطب بپردازد، اما امروزه دو کارکرد اخیر را تنها در روشهای تلفیقی میدانی و اسنادی امکان پذیر می دانند.» (کرد علیوند و همکاران ۱۳۹۷ به نقل از بخشی، جاللیان، ۱۳۹۵). هر چند این پژوهش با تحلیل محتوا های مرسوم و تکنیک های آن مانند ویلیام رومی و گانینگ و مک لافلین تفاوت دارد و یک تحلیل محتوای مفهومی است

با توجه به هدف ما یعنی تحلیل مفهومی کار تیمی، روش اصلی در جمع آوری داده ها و نمونه مد نظر، رجوع به کتاب های فارسی خوانداری چهارم تا ششم و شناسایی جملات و فعالیت هایی بوده است که کار تیمی را در دانش آموزان تقویت میکند یا مفهوم آن را القا میکند. سپس تمامی این جملات گردآوری شده و بر اساس اصول کار تیمی تطبیق داده شده اند

## یافته ها:

جدول شماره (۱) تعداد جملات و فعالیت ها در کتاب فارسی خوانداری پایه چهارم تا پایه ششم به تفکیک پایه تحصیلی

| پایه تحصیلی             | چهارم | پنجم | ششم |
|-------------------------|-------|------|-----|
| تعداد جملات و فعالیت ها | ۱۳    | ۸    | ۲۲  |



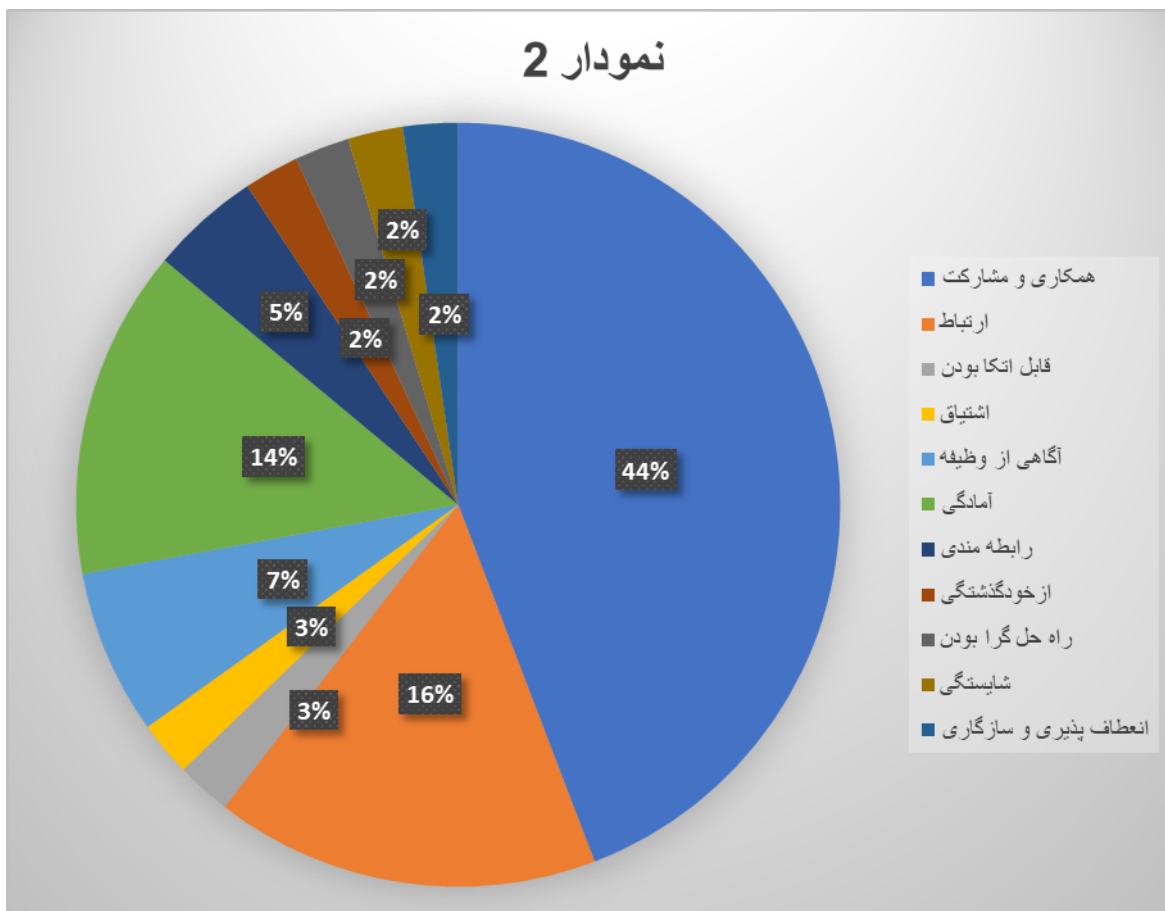
نمودار دایره‌ای براساس درصد

جدول شماره (۲) تعداد جملات و فعالیت‌ها در کتاب‌های فارسی پایه چهارم تا ششم به تفکیک اصول کار تیمی

| اصل کار تیمی            | همکاری و مشارک         | ارتباط          | قابل اتکا بودن | اشتیاق          | آگاهی از وظیفه |      |
|-------------------------|------------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|------|
| تعداد جملات و فعالیت‌ها | ۱۹                     | ۷               | ۱              | ۱               | ۳              |      |
| اصل کار تیمی            | آمادگی                 | رابطه مندی      | از خود گذشتگی  | راه حل گرا بودن | شایستگی        |      |
| تعداد جملات و فعالیت‌ها | ۶                      | ۲               | ۱              | ۱               | ۱              |      |
| اصل کار تیمی            | انعطاف پذیری و سازگاری | پیگیری و سرسختی | هدمند بودن     | قابل اتکا بودن  | منضبط بودن     | تعهد |
| تعداد جملات و فعالیت‌ها | ۱                      | ۰               | ۰              | ۰               | ۰              | ۰    |



## نمودار ۲



جدول شماره (۳) تحلیل محتوای کتاب فارسی با توجه به مفهوم کار تیمی به کمک آزمون خیدو

| $\frac{(O - E)^2}{E}$ | $(O - E)^2$ | O - E | O  | E | اصول کار تیمی          |
|-----------------------|-------------|-------|----|---|------------------------|
| ۵۶/۲۵                 | ۲۲۵         | ۱۵    | ۱۹ | ۴ | همکاری و مشارکت        |
| ۲/۲۵                  | ۹           | ۳     | ۷  | ۴ | ارتباط                 |
| ۲/۲۵                  | ۹           | -۳    | ۱  | ۴ | قابل اتکا بودن         |
| ۲/۲۵                  | ۹           | -۳    | ۱  | ۴ | اشتیاق                 |
| ۰/۲۵                  | ۱           | -۱    | ۳  | ۴ | آگاهی از وظیفه         |
| ۱                     | ۴           | ۲     | ۶  | ۴ | آمادگی                 |
| ۱                     | ۴           | -۲    | ۲  | ۴ | رابطه مندی             |
| ۲/۲۵                  | ۹           | -۳    | ۱  | ۴ | از خود گذشتگی          |
| ۲/۲۵                  | ۹           | -۳    | ۱  | ۴ | راه حل گرا بودن        |
| ۲/۲۵                  | ۹           | -۳    | ۱  | ۴ | شایستگی                |
| ۲/۲۵                  | ۹           | -۳    | ۱  | ۴ | انعطاف پذیری و سازگاری |

|   |    |    |   |   |                   |
|---|----|----|---|---|-------------------|
| ۴ | ۱۶ | -۴ | ۰ | ۴ | پیگیری و سرسختی   |
| ۴ | ۱۶ | -۴ | ۰ | ۴ | هدفمند بودن       |
| ۴ | ۱۶ | -۴ | ۰ | ۴ | قابل اتکا بودن    |
| ۴ | ۱۶ | -۴ | ۰ | ۴ | منضبط بودن        |
| ۴ | ۱۶ | -۴ | ۰ | ۴ | تعهد              |
| ۴ | ۱۶ | -۴ | ۰ | ۴ | اصلاح و بهبود خود |

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

مجدور کا یا خی دو محاسبه شده  $\chi^2 = 98/25$

$$df=k-1$$

$H_0$ : فراوانی مورد انتظار = فراوانی مشاهده شده

$$df=17-1=16$$

$H_1$ : فراوانی مورد انتظار  $\neq$  فراوانی مشاهده شده

$$26/3 = \text{خی دو جدول}$$

$$a = 0/05 \text{ (آلفا)}$$

$$\sum \frac{(O - E)^2}{E} = 98/25$$

## بحث و نتیجه گیری:

تحلیل و تفسیر داده ها:

تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از آزمون مجدور کا یا همان آزمون خیدو انجام شده است که در آن داده های ما بر اساس ۱۷ مقوله یا همان اصول کار تیمی در جدول و با فرمول خیدو گام به گام محاسبه شده اند. فرض صفر در این آزمون این است که میان فراوانی مشاهده شده و فراوانی مورد انتظار تفاوتی وجود ندارد یعنی به همه ی مصادیق به یک میزان توجه شده است و فرض محقق این است که بین این دو فراوانی تفاوت وجود دارد یعنی به همه ی مصادیق به یک میزان توجه نشده است. با توجه به خیدو محاسبه شده که برابر با ۹۸,۲۵ میباشد و کوچک تر از خیدو جدول برابر ۲۶,۳ با آلفای ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرض صفر رد میشود و فرض محقق تایید میشود. بنابر محاسباتی که انجام شد در این ۳ کتاب به صورت مکمل یکدیگر به مفهوم مهارت کار تیمی به مقداری که دانش آموزان را به اندازه کافی به آن مشغول کند توجه نشده است بنابراین انتظار می رود در ویرایش های آینده به این مفهوم بسیار مهم توجه شود و سطح آموزش مهارت کار تیمی و درگیری دانش آموزان با آن را تا حد قابل قبولی بالا ببرد. درس ادبیات از غنای خاصی برخوردار است و این درس را حتی میتوان با انواع روش تدریس گروهی نیز تدریس کرد و از مشارکت و همکاری دانش آموزان در گروه های کوچک نا همگن کلاسی استفاده کرد تا مهارت کار تیمی به بهترین شکل به دانش آموزان یاد داده شود و آنان بتوانند آن را در عمل انجام بدهند و به موقعیت های

مشابه تعمیم دهند. طی مقایسه ای که بین این تحقیق و یافته های تحقیقات پیشین انجام شد و در این تحقیق هم به آن توجه شد این است که قبل از پرداختن به فعالیت کار تیمی، ابتدا باید اصول آن را به دانش آموزان به صورت عملی آموخت که در این کتاب به صورت مکمل بعضی از اصول اصلاً مطرح نشده اند، عدم آموزش کار گروهی به افراد به عنوان یکی از آسیب های ساختاری در این کتاب ها نیز مطرح است که بیشتر فعالیت ها جهت دارند اما چارچوب مشخصی برای پیروی از اصول مهارت کار تیمی ندارند و جدا از آن بیشتر فعالیت های این کتاب ها فاقد سیستم ارزیابی عملکرد در خصوص کار تیمی هستند و این دو یعنی آموزش و ارزیابی را بر عهده معلم میگذارند. بدین ترتیب نمیتوان این کتاب ها را به تنهایی برای آموزش اصول کار تیمی تأیید کرد و این نقص باید در چاپ های آینده این سه کتاب و سایر کتاب های درسی خصوصاً درس علوم گنجانده شود تا دانش آموزان به صورت اصولی آن را در آینده به کار بگیرند.

### پیشنهاد ها:

- ۱) متن کتاب به گونه ای نوشته شود که دانش آموزان بتوانند بین موقعیت مدرسه و زندگی خارج از مدرسه ارتباط برقرار کنند و مهارت ها های آموخته شده کار تیمی را در موقعیت های دیگر به کار بگیرند.
- ۲) حداقل چند تصویر در خصوص کار تیمی که مفهوم آن را القا میکنند در کتاب ها گنجانده شود
- ۳) به کاربرد واقعی و بلند مدت مفاهیم اصول کار تیمی در کتاب ها توجه شود
- ۴) برخی از تمرین هایی که دانش آموزان را به کار تیمی غیر گفت و گو کردن و نمایش وادارد در هر پایه گنجانده شود که ویژگی عملی شدن داشته باشند و نه صرفاً روی کاغذ بتوان آن را آموزش داد

### منابع

۱. مکسول، جان: (۱۳۸۵). ۱۷ اصل کار تیمی. مرتضی ذوالانوار (۱۳۸۵). تهران: نشر معیار اندیشه
۲. عسکری مقدم، علی؛ مقدم، غلامرضا (۱۴۰۰). تیم سازی موفق. تهران: انتشارات همشهری
۳. قوت دین، محمد سعید (قوت دین). تیم سازی. تهران: انتشارات نظری
۴. پنتلند، الکس؛ کوتو، دیان؛ کاتزنباخ، جان. (۱۳۹۶) ۱۰ مقاله از هاروارد که باید بخوانیم (تیم). آنگینه سرکیسان (۱۳۶۴)، تهران: انتشارات آموخته
۵. رومانی؛ عالی پور؛ فرخی. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل بی انگیزگی تحصیلی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی. شماره ۵۴
۶. جعفر پور، محمود (۱۳۹۶). آسیب شناسی کار گروهی در سازمان های کشور. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هفتم، شماره ۸۷، بهار ۹۷
۷. آرمون، هاجر؛ صادقی آرانی، زهرا؛ سعدیا اردکانی، سعید (۱۳۸۸). تاثیر مهارت های کار تیمی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشجویان به تفکیک جنسیت. مجله علمی - پژوهشی تحقیقات زنان، بهار و تابستان ۱۳۸۸، سال سوم، شماره اول
۸. معصومی، فاطمه؛ جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۹). تاثیر کار تیمی بر عملکرد سازمان ها
۹. نادى، مجتبی؛ آهنچیان، محمد رضا؛ نوغانی دخت، محسن (مطالعه کیفی وضعیت تیم سازی و کار تیمی در دانشگاه های دولتی ایران). فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی سال شش

۱۰. طهرانی، مریم؛ هادی زاده مقدم، اکرم؛ طبرسا، غلامعلی؛ حمیدی زاده، محمد رضا(۱۳۹۳). تبیین عوامل سازمانی موثر بر عملکرد تیم های کاری. چشمانداز مدیریت دولتی شماره ۸۱
۱۱. تسلیمی، محمد سعید؛ فرهنگی، علی اکبر؛ عابدی جعفری، حسین؛ رازنهان، فیروز(۱۳۸۹). مدل اثرگذاری فرهنگ ملی بر کار تیمی در ایران. راهبرد فرهنگ / شماره دهم و یازدهم / تابستان و پاییز ۱۳۸۹
۱۲. باقریان فر، مصطفی؛ سیادت، سید علی؛ ابراهیمی، احمد(۱۳۹۵). نقش رهبری مشارکتی و توانمندیهای اجتماعی بر مهارتهای کار تیمی کارکنان. فصلنامه پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی سال دوم شماره ۸
۱۳. سلیمی، محمد رضا؛ شرفی، روح انگیز(۱۳۹۴). بررسی ساختار و ابعاد روش تحقیق کیفی پدیدارشناسی، کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی