

تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز

جعفر ترک زاده^۱، الهام رازی^۲ و زهرا نجفی^۳

Received: 02/12/2017
Accepted: 07/02/2018

صفحات: ۴۵-۲۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۱۱
پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۱۸

چکیده: هدف از انجام این پژوهش، تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز بود. پژوهش حاضر از نظر طرح، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۳۲ مدرسه ابتدایی نواحی چهارگانه شهر شیراز می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، ۵۹ مدرسه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از مقیاس ترک‌زاده و دهقان‌هراتی (۲۰۱۶) استفاده شد که پس از بررسی روایی و پایایی آن، توزیع و ۶۳۰ نسخه گردآوری شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بعد غالب رفتار سازمانی معلمان بعد فردی می‌باشد. از سوی دیگر اگرچه عامل غالبی در رفتار سازمانی معلمان یافت نشد اما نتایج آزمون فریدمن نشان داد که از دیدگاه معلمان عامل توانایی دارای بیشترین رتبه اولویت و عامل سیاست دارای کم‌ترین رتبه اولویت می‌باشد. به علاوه عوامل رفتار سازمانی تنها با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری را نشان دادند؛ این در حالی است که بین ابعاد رفتار سازمانی با هیچ یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و بین عوامل رفتار سازمانی نیز با سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد مطالعه تفاوت معناداری یافت نشد. یافته‌های حاصل از این پژوهش ضمن کمک به معلمان جهت کسب بینش و آگاهی بیشتر نسبت به عوامل تأثیرگذار بر رفتار آنها، سیاستگذاران و برنامه‌ریزان نظام تعلیم و تربیت را یاری می‌رساند تا به منظور اثربخشی بیشتر عملکرد نظام تعلیم و تربیت، در سیاستگذاری‌های خود رفتار سازمانی معلمان و ابعاد، عوامل و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی که دارای اثرگذاری بیشتر بر کیفیت عملکرد آنها می‌باشند را مورد توجه جدی قرار دهند.

کلید واژگان: رفتار سازمانی، معلمان، مدرسه، آموزش و پرورش.

A comparative analysis of dimensions and factors affecting Shiraz school teachers' organizational behavior Torkzadeh, J.¹, Razi, E.² and Najafi, Z.³

Abstract: This study aimed to analyze comparatively dimensions and factors affecting Shiraz school teachers' organizational behavior. The present study is practical in design, and methodically is descriptive-survey. Research population included 632 elementary schools in the four districts of Shiraz that 59 schools were selected by multistage cluster sampling. The data were collected using Torkzadeh and Dehghan Harati's scale (2016) which were distributed and collected 630 copies after calculating their reliability and validity. The results of this research showed that the dominant dimension of teachers' organizational behavior is the individual dimension. On the other hand, although there was no dominant factor in the teachers' organizational behavior, the results of Friedman test indicated that from the teachers' perspective, the ability factor has the highest priority rank and the policy factor has the lowest priority rank. In addition, organizational behavior factors showed a significant difference only with the demographic characteristics of the gender and employment status. However, there was no significant difference between the dimensions of organizational behavior with any of the demographic characteristics and between organizational behavior factors with other demographic characteristics. The findings of this research, not only help teachers to gain more insight and knowledge about the important factors affecting their behavior, but also help decision makers and planners of the education system to improve the effectiveness of education system performance, in their policies pay more attention to the teacher's organizational behavior and dimensions, demographic factors and characteristics that have more impact on their quality of performance.

Keywords: Organizational Behavior, Teachers, School, Education

۱. دانشیار بخش مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

۲. بخش مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

مقدمه

توسعه هر جامعه‌ای به‌طور مستقیم به تعلیم و تربیت آن کشور بستگی دارد، زیرا تعلیم و تربیت به ارتقای سطح کیفیت زندگی، شکل‌دهی جهان‌بینی جوامع و رشد جامعه مدنی کمک می‌کند و منجر به توسعه قابل قبول، پایدار و فراگیر جوامع می‌گردد (مرزوقی، حیدری و کشاورزی، ۱۳۹۴). بی تردید مهم‌ترین عنصری که می‌تواند این نهاد را در راه تحقق اهدافش یاری نموده، آن را به سر منزل مقصود برساند و رشد، پیشرفت و سربلندی جامعه را تضمین نماید، معلمان هستند (ترکزاده و زینعلی، ۱۳۹۰). عملکرد معلمان در حوزه‌های آموزشی و تربیتی، نقش بسیار مهمی را در رشد و پرورش دانش‌آموزان به‌عنوان سرمایه‌های گرانقدر هر جامعه‌ای ایفا می‌کند (مسرور، ۱۳۹۴). از این‌رو توجه به عوامل اثرگذار بر بهبود کیفیت عملکرد معلمان به منظور تسریع بخشیدن و تسهیل دستیابی به اهداف و آرمان‌های نظام تعلیم و تربیت ضرورت می‌یابد.

از جمله حوزه‌های یاری‌رسان جهت بهبود عملکرد معلمان، دانش رفتار سازمانی^۱ می‌باشد. رفتار سازمانی، حوزه مطالعاتی است که اثرگذاری افراد، گروه‌ها و ساختار را بر رفتار درون سازمانی مورد بررسی قرار داده و دانش نشأت گرفته از آن را برای بهبود اثربخشی سازمان‌ها به کار می‌گیرد (رابینز و جاج^۲، ۲۰۱۷). از این‌رو، سازمان‌ها جهت دستیابی به عملکرد اثربخش، لازم است که به مطالعه و فهم رفتار اعضای خود توجه ویژه‌ای داشته باشند (ترکزاده و دهقان‌هراتی، ۲۰۱۵). توجه به این مهم در آموزش و پرورش به‌دلیل رسالت و جایگاه آن در جامعه اهمیت بیشتری می‌یابد. وتن و کمرون^۳ بر این باورند که سازمان‌های بزرگ مانند آموزش و پرورش، بوروکراسی، وابستگی و اطاعت‌پذیری را تشویق و ابتکار و قدرت تصمیم‌گیری را سرکوب می‌کنند؛ در چنین شرایطی اشاعه الگوهای رفتاری مثبت به منظور توانمندسازی معلمان امری ضروری است (شمس‌الدینی و محمدجانی، ۱۳۹۳). ایجاد و گسترش چنین الگوهایی مستلزم شناخت دقیق و همه‌جانبه رفتار سازمانی معلمان می‌باشد. برای این منظور لازم است ضمن بررسی رفتار معلمان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی عوامل دخیل و اثرگذار در هر بعد نیز مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد. شایان ذکر است پژوهش‌های بسیار موجود تنها به بررسی جنبه‌ای از رفتار سازمانی اکتفا کرده و به ضرورت و اهمیت تقویت آن جنبه خاص در محیط کاری تأکید داشته‌اند حال آن‌که به‌منظور پاسخگویی و مقابله با تغییرات پربعد و پیچیده محیط کنونی، برخورداری از نگاهی نظام‌مند و همه‌جانبه‌نگر بسیار حیاتی است (ترکزاده و دهقان‌هراتی، ۲۰۱۶). زیرا چنین رویکردی به مطالعه رفتار، موجب می‌گردد تا با شناسایی مؤلفه‌هایی که نقش بیشتری در تضعیف

1. Organizational Behavior

2. Robbins & Judge

3. Whetten & Cameron

و یا تقویت رفتار مطلوب معلمان دارند، تصمیمات راهبردی جهت استفاده بهینه‌تر از پتانسیل هر یک از ابعاد و عوامل مذکور و ارتباط پویای میان آنها در راستای محقق ساختن رسالت‌های نظام تعلیم و تربیت اتخاذ نمود.

نظر به آنچه گفته شد، با توجه به جایگاه ارزشمند و اثرگذار معلمان در نظام تعلیم و تربیت و نقش کلیدی دانش رفتار سازمانی در بهبود مدیریت عملکرد معلمان در راستای اثربخشی نهاد تعلیم و تربیت (آیدم و کاما^۱، ۲۰۱۳؛ رامرال^۲، ۲۰۰۸)، در این پژوهش تلاش شده است تا به تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی پرداخته شود. شایان ذکر است به دلیل اهمیت این دانش در افزایش کیفیت و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی سازمان به عنوان مهم‌ترین سرمایه آن، مطالعات و پژوهش‌های بسیاری در این حوزه صورت گرفته است اما در جستجوی نگارندگان، پژوهشی که به صورت مقایسه‌ای و با نگاهی جامع به بررسی ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار معلمان پرداخته باشد، یافت نشد. یافته‌های حاصل از این پژوهش ضمن کمک به معلمان جهت کسب بینش و آگاهی بیشتر نسبت به عوامل مهمی که رفتار آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مسؤولان و تصمیم‌گیران نظام تعلیم و تربیت را یاری می‌رساند تا به منظور دستیابی به اثربخشی و کارآمدی بیشتر جریان تعلیم و تربیت، در سیاست‌گذاری‌های خود رفتار سازمانی معلمان و ابعاد و عواملی که دارای اثرگذاری بیشتر بر کیفیت عملکرد آنها می‌باشند را مورد توجه جدی قرار دهند. برای این منظور، پژوهش پیش رو در پی پاسخ به پرسش‌های زیر می‌باشد:

۱. بعد غالب رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز کدام است؟
۲. عامل غالب رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز کدام است؟
۳. آیا تفاوت معناداری میان ابعاد رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی وجود دارد؟
۴. آیا تفاوت معناداری میان عوامل رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

رفتار سازمانی به عنوان یک رشته علمی که از نیمه دوم دهه ۱۹۴۰ شکل گرفت، متشکل از علوم رفتاری مختلف از جمله روانشناسی، جامعه‌شناسی، جامعه‌شناسی اجتماعی، انسان‌شناسی، علوم

1. Uchendu, Anijaobi – Idem & Nkana

2. Ramlall

اقتصادی و سیاسی می‌باشد (ایوانکو^۱، ۲۰۱۳). از این رو رفتار سازمانی را می‌توان حوزه مطالعاتی چندرشته‌ای دانست که در جستجوی فهم رفتار و فرایندهای فردی، گروهی و سازمانی در درون سازمان است و از آن در راستای درک بهتر عملکرد افراد و مدیریت آنها در محیط کار استفاده می‌شود (ریتنر و کینیکی^۲، ۲۰۰۷). در نگاهی جامع و ساده نیز لوتانز^۳ (۲۰۱۱)، رفتار سازمانی را درک، پیش‌بینی و مدیریت رفتار انسانی در سامان تعریف کرده است. با وجود تعاریف مختلف ارائه شده از سوی صاحب‌نظران، اغلب متخصصان و پژوهشگران، رفتار سازمانی را مطالعه رفتار انسان در سازمان‌ها، مطالعه رفتار افراد در رویارویی با سازمان و در نهایت مطالعه خود سازمان تعریف کرده‌اند (رابینز و جاج، ۲۰۱۷؛ مولینز^۴، ۲۰۱۰؛ نلسون و کوئیک^۵، ۲۰۱۳؛ آزبورن، هانت و جاج^۶، ۲۰۰۲).

متخصصان رفتار سازمانی بر مجموعه‌ای از باورها یا ساختارهای دانشی تحت عنوان *لنگرهای مفهومی رفتار سازمانی*^۷ متکی هستند که شیوه اندیشیدن آنها به سازمان و مطالعه آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (تاگر^۸، ۲۰۱۴). مشخصه‌های مذکور عبارتند از چندرشته‌ای بودن، پژوهش نظام‌مند، اقتضایی بودن، سیستم‌های باز و تحلیل چند سطحی (مکشان و وانکلینو^۹، ۲۰۰۳). منظور از چند رشته‌ای بودن آن است که رفتار سازمانی لازم است از دانش دیگر رشته‌ها به منظور بهبود و توسعه خود بهره برد و تنها متکی بر یافته‌های پژوهشی حوزه خود نباشد (زالد^{۱۰}، ۱۹۹۶). پژوهش نظام‌مند به این مسأله اشاره دارد که پژوهشگران رفتار سازمانی بر روش‌های علمی متکی هستند که سوگیری و تحریف را به حداقل رسانده و بر منطق و واقع‌بینی استوار هستند (فورهام^{۱۱}، ۲۰۰۵). اقتضایی بودن رفتار سازمانی نیز بدین معناست که یک اقدام خاص در موقعیت‌های مختلف می‌تواند پیامدهای متفاوتی به همراه داشته باشد؛ به عبارتی یک راه‌حل منفرد را نمی‌توان برای تمامی موقعیت‌ها تجویز نمود و ضروری است موقعیت به‌خوبی تحلیل شود تا مطابق با شرایط منحصر به فرد آن بهترین راهبرد انتخاب شود (گرینبرگ و بارن^{۱۲}، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، مشخصه

-
1. Ivanko
 2. Kreitner & Kinicki
 3. Luthans
 4. Mullins
 5. Nelson & Quick
 6. Osborn, Hunt & Jauch
 7. Conceptual Anchors of Organizational Behavior
 8. Thakur
 9. Mc Shane & Von Clino
 10. Zald
 11. Furham
 12. Greenberg & Baron

سیستم‌های باز، سازمان‌ها را به مثابه سیستم‌های باز می‌نگرد که در تعامل فعال با محیط می‌باشند. به عبارتی، سازمان‌ها به منظور حفظ حیات و پایداری خود مستلزم گرفتن منبع از محیط هستند و در مقابل از طریق ارائه بازخورد به محیط بر آن اثرگذار خواهند بود (هوی و میسکل^۱، ۲۰۱۳). بر این اساس موقعیت یک سازمان بسیار بر این بستگی دارد که چقدر خوب بتواند تغییرات محیط اطراف خود را دریابد و الگوهای رفتاری خود را به گونه‌ای عرضه کند که در تناسب هرچه تمام‌تر با محیط باشد (کوک و هانسکر^۲، ۲۰۱۱). در نهایت، منظور از تحلیل چند سطحی آن است که رفتار سازمانی در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد که از دانش حاصل از آن به منظور دستیابی به اثربخشی بیشتر سازمان بهره گرفته می‌شود (جانز و ساکس، ۲۰۰۸).

در بیان سطوح تحلیل رفتار سازمانی لازم به ذکر است، رفتار سازمانی دانشی توصیفی می‌باشد و منابع موجود در این حوزه نیز به بیان توصیفی مؤلفه‌های رفتار و عوامل مؤثر بر آن اکتفا کرده و شاید تنها مطالب را در قالب رویکرد عملکردی و کاربردی مرتبط با حوزه مورد پژوهش خود شرح و بسط داده باشند. از این‌رو اغلب دسته‌بندی‌های ذکر شده در این حوزه دارای نقاط مشترک بسیاری هستند. واگنر و هالنبک^۳ (۲۰۱۰)، رفتار سازمانی را متشکل از سه سطح کلان، میانه و خرد دانسته‌اند. به زعم آنان سطح کلان به بعد سازمانی رفتار اشاره دارد که علوم جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، انسان‌شناسی و اقتصاد را در بر می‌گیرد؛ سطح میانه، به بعد گروهی اشاره داشته و شامل علوم ارتباطات، روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی می‌باشد و در نهایت سطح خرد، بعد فردی است که مشتمل بر علوم روانشناسی تجربی، روانشناسی بالینی و روانشناسی صنعتی می‌باشد (واگنر و هالنبک، ۲۰۱۰: ۳۱). لوتانز (۲۰۱۱) نیز رفتار سازمانی را در سه سطح فردی، گروهی، سازمانی و محیطی مورد مطالعه و بررسی قرار داده است.

در مرسوم‌ترین طبقه‌بندی، رفتار سازمانی به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم شده است (رابینز و جاج، ۲۰۱۷). بعد فردی شامل ویژگی‌های بیوگرافیک، شخصیت، هوش، توانایی‌ها، نظام اعتقادی، نگرش‌ها، ادراک، یادگیری و انگیزش؛ بعد گروهی شامل ویژگی‌های گروه، رهبری، ارتباطات، قدرت، سیاست، تعارض و سرمایه اجتماعی و در نهایت بعد سازمانی شامل استراتژی، ساختار، تکنولوژی، طراحی کار، فرهنگ، جو و محیط می‌باشد (رابینز و جاج، ۲۰۱۷؛ واگنر و

1. Hoy & Miskel

2. Cook & Hunsaker

3. Wagner & Hollenbeck

هالنبک، ۲۰۱۰؛ مورهد و گریفین^۱، ۲۰۱۰؛ ترک‌زاده و دهقان‌هراتی، ۲۰۱۶). هر یک از موارد مذکور در جدول (۱) به‌طور موجز بیان شده‌اند.

جدول (۱): ابعاد و مؤلفه‌های رفتار سازمانی

ابعاد	مؤلفه/عوامل	تعاریف
فردی	ویژگی‌های بیوگرافیک	شامل ویژگی‌هایی از قبیل سن، جنسیت، وضعیت تأهل (رابینز و جاج، ۲۰۰۹)، وضعیت استخدامی و خاستگاه اجتماعی می‌باشد (رالینسون و برادفیلد ^۲ ، ۲۰۰۲).
	شخصیت	توانایی تفکر انتزاعی، آموختن از تجارب، حل مشکلات از طریق بینش، پذیرش موقعیت‌های جدید، تمرکز و پافشاری بر کاربرد مهارت‌ها در راستای دستیابی به اهداف (دی‌یانگ، استرنبرگ و کافمن ^۳ ، ۲۰۱۱).
	هوش	توانایی شخص در انجام مجموعه‌ای از وظایف یا کارها با استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌های ذهنی، فیزیکی و تفکر متناسب با شغل فرد (رابینز و جاج، ۲۰۱۷).
	توانایی	مجموعه‌ای منحصر به فرد و بی‌نظیر از ویژگی‌هایی (اسکالتز و اسکالتز ^۴ ، ۲۰۰۸؛ مایر ^۵ ، ۲۰۰۷؛ لارسن و باس ^۶ ، ۲۰۰۵) که ممکن است در پاسخ به موقعیت‌های مختلف تغییر یابند (اسکالتز و اسکالتز، ۲۰۰۸).
	نظام اعتقادی	ترکیبی از ایدئولوژی‌ها، جهان‌بینی‌ها و ارزش‌ها به‌عنوان مبنایی برای ارزیابی امور (راس ^۷ ، ۱۹۸۰؛ رتز ^۸ ، ۲۰۰۱؛ واش ^۹ ، ۲۰۰۳؛ وچسler ^{۱۰} ، ۲۰۰۶؛ پرهیزگار، ۲۰۰۳).
	نگرش	تفاسیر مطلوب یا نامطلوب از محیط که به افراد این امکان را می‌دهد که واکنش مثبت یا منفی را داشته باشند (رابینز، ۲۰۰۹).
	ادراک	مجموعه فرایندهایی که یک شخص به‌وسیله آن محرک محیطی را مشخص ساخته و آنها را سازماندهی و تفسیر می‌کند (لوتانز، ۱۹۹۲؛ رابینز و جاج، ۲۰۰۸؛ مورهد و گریفین، ۲۰۱۰).
	یادگیری	تغییر در دانش، نگرش یا رفتار که ناشی از تجربه فرد در طول ارتباط متقابل وی با محیط می‌باشد (هیل ^{۱۱} ، ۲۰۰۲؛ هوی و میسکل، ۲۰۱۳).

1. Moorhead & Griffin
2. Rollinson & Broadfield
3. DeYoung, Sternberg, Kaufman
4. Schultz And Schultz
5. Meyer
6. Larsen & Buss
7. Ross
8. Retz
9. Walsh
10. Wechsler
11. Hill

انگیزش	حالت درونی (گای ^۱ و همکاران، ۲۰۱۰؛ لای ^۲ ، ۲۰۱۱) که رفتار را تحریک، هدایت و حفظ می کند (هوی و میسکل، ۲۰۱۳).	
ویژگی های گروه	ویژگی هایی که رفتار اعضا را شکل می دهد و سهم رفتار فردی و عملکرد گروه در آینده را قابل پیش بینی می سازد (رابینز و جاج، ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹).	
رهبری	توانایی تأثیر بر یک فرد یا گروه در راستای دستیابی به مجموعه ای از اهداف (رابینز و جاج، ۲۰۰۸؛ مولینز، ۲۰۰۲).	
ارتباطات	فرایندی که بوسیله آن افراد، گروه ها و سازمان با استفاده از نشانه ها و پیام های کلامی در زمینه های رسمی و غیر رسمی با یکدیگر مرتبط و متصل می گردند و رابطه معناداری بین آنان شکل خواهد گرفت (لوتانز ^۳ ، ۱۹۹۲؛ مک کراسکی و مک کراسکی ^۴ ، ۲۰۰۵؛ لونبرگ و ارنستین ^۵ ، ۲۰۱۲).	
قدرت	توانایی نفوذ در فرایند تصمیم گیری مشارکتی و فعالیت های سازمانی (تولبرت و هال ^۶ ، ۲۰۰۹).	
سیاست	مجموعه ای از فعالیت های بیرون از نقش رسمی اعضا به منظور ایجاد یا افزایش استفاده از قدرت و دیگر منابع درون سازمانی (گری و آریس ^۷ ، ۱۹۸۵؛ رابینز و جاج، ۲۰۰۸؛ هوی و میسکل، ۲۰۱۳).	گروهی
تعارض	ناسازگاری درک شده یا دیدگاه های مخالف در میان گروه هایی که به فرد یا گروه اجازه می دهد تا فرد دیگر افراد و گروه ها را به عنوان موانع بالقوه تحقق اهداف خویش ببیند (ویلیامز ^۸ ، ۲۰۱۱؛ رضائیان، ۲۰۰۴).	
سرمایه اجتماعی	مجموعه ای از هنجارها، شبکه ها و اعتماد اجتماعی موجود در یک سیستم (وولکاک ^۹ ، ۲۰۰۱؛ شولر ^{۱۰} ، ۲۰۰۸).	
استراتژی	ترسیم اقدامات احتیاطی و اقدامات لازم جهت دستیابی به اهداف اساسی سازمان از طریق تعیین اهداف، پذیرش رویه ها و تخصیص منابع را ترسیم کنید (رابینز، ۲۰۰۱).	سازمانی
ساختار	الگوی رسمی روابط و همکاری ها بین افراد با مشاغل گوناگون و سازمان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی و شناسایی محدودیت ها و مرزهای مسئولیت های	

1. Guey
2. Lai
3. Luthans
4. Mac Crosky and Mac Crosky
5. Lunenburg and Ornstein
6. Tolbert and Hall
7. Gary and Ariss
8. Williams
9. WoolCock
10. Schuler

فردی و گروهی در استفاده از منابع (بارتول ^۱ و همکاران، ۲۰۰۱؛ مولینز ^۲ ، ۲۰۰۲، جانز ^۳ ، ۲۰۱۲؛ هوی و میسکل، ۲۰۱۳).		سازمانی
ترکیب پیچیده‌ای از سخت‌افزار، نرم‌افزار، کاربرد ذهن، منابع انسانی و سازماندهی و مدیریت در سازمان (جعفر نژاد، ۱۹۹۹) به‌وسیله این قابلیت انسانی که ورودی‌های سازمانی را به بروندهایی خاص تبدیل می‌کند (دفت، ۱۹۹۰).	تکنولوژی	
ساخت محتوای تخصصی، روش‌ها و روابط شغلی به‌منظور رفع نیازهای فردی و اجتماعی (انجمن بازرگانی انگلستان) از جمله ایجاد حس مسئولیت نسبت به پیامدهای امور، ایجاد مشاغل معنادار و خلق دانش از طریق نتایج اقدامات (هاکمن و ال‌دمن ^۴ ، ۱۹۸۰).	طراحی کار	
سیستمی از ادراکات مشترک اعضای سازمانی نسبت به سازمان که موجب تمایز سازمان از دیگر سازمان‌ها می‌گردد (شاین ^۵ ، ۱۹۹۰، ۲۰۰۴؛ لونیبرگ و آرنستین ^۶ ، ۲۰۱۲؛ دسن و کلاتیر ^۷ ، ۲۰۱۰).	فرهنگ	
مجموعه‌ای از ویژگی‌های درونی سازمانی (هوی و میسکل، ۲۰۱۳) و کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمانی (اسپیرو ^۸ ، ۲۰۰۸) که رفتار اعضای سازمانی را تحت تأثیر قرار داده و احساسات آنها نسبت به سازمان را مشخص می‌سازد.	جو	
مجموعه عواملی که با سیستم هدف همراه بوده و بر هدف و عملکرد سیستم مؤثر بوده اما سیستم کنترل اندکی بر آنها دارد (دفت، ۲۰۰۱؛ رابینز، ۱۹۹۰؛ ترک‌زاده، ۱۳۸۸).	محیط	

در هر سازمانی انسان‌ها به‌عنوان نیرو محرکه و عنصر اساسی آن، به‌منظور دستیابی به اهداف فردی و سازمانی مجموعه رفتارهایی را از خود بروز می‌دهند. پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی، مجموعه رفتارهای افراد را با توجه به تبعیت آگاهانه یا نا آگاهانه از برخی اصول و مبانی در زیر مجموعه مدل‌های رفتار سازمانی تعریف کرده‌اند. آگاهی از مدل‌های مذکور در بررسی و واکاوی دقیق‌تر عملکرد افراد و به تبع آن عملکرد کلی سازمان می‌تواند بسیار ثمربخش باشد. مرور ادبیات

1. Bartol
2. Mullins
3. Jones
4. Hackman & Oldham
5. Schein
6. Lunenburg and Ornstein
7. Desson & Clouthier
8. Spirol

پژوهشی این حوزه بیانگر وجود ۵ مدل در حیطه رفتار سازمانی می‌باشد که در جدول (۲) مؤلفه‌های اساسی هر مدل به نقل از ویبو^۱ (۲۰۱۷) بیان شده است.

جدول (۲): عناصر اساسی مدل‌های رفتار سازمانی (ویبو، ۲۰۱۷)

ردیف	مؤلفه	مدل خودکامگی ^۲	مدل نگهبان ^۳	مدل حمایتی ^۴	مدل تیمی ^۵	مدل سیستمی ^۶
۱	مبنای مدل	قدرت	منبع اقتصادی	رهبری	مشارکت	اعتماد، اجتماع، فهم
۲	جهت‌گیری مدیریتی	اقتدار	پول	حمایت	کارتیمی	شفقت و دلسوزی
۳	جهت‌گیری کارکنان	اطاعت	مفعت امنیتی	عملکرد	پاسخگو	مالکیت روانشناختی
۴	نتیجه روانشناختی کارکنان	وابستگی به رئیس	وابستگی به سازمان	وابستگی به شریک	وابستگی به خود انضباطی	خودانگیزی
۵	برآوردن نیاز کارکنان	امرار معاش	امنیت	شناخت وضعیت	تحقق بخشی	طیف گسترده
۶	نتایج عملکرد	حداقل	مشارکت منفعلانه	محرک‌های بیدار	اشتیاق متعادل	شور و شوق، تعهد به اهداف

همان‌گونه که در جدول (۲) نشان داده شده است، هر مدل مشخصه‌های منحصر به فرد خود را دارد. بر این اساس با توجه به اهداف عملکردی که افراد در محیط کاری در پیش می‌گیرند کاربرد هر یک از مدل‌های فوق متفاوت می‌گردد. از این‌رو، شناخت هدف‌های رفتاری در پیاده‌سازی الگوهای رفتاری حائز اهمیت می‌باشد.

تعاریف مختلف ارائه شده پیرامون دانش رفتار سازمانی به مدیریت رفتار افراد جهت بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی نوان هدف کلی رفتار سازمانی اشاره داشتند اما به‌طور خاص تر سه هدف عمده را می‌توان برای این دانش رفتاری برشمرد که عبارتند از پیش‌بینی اثربخش، تولید

1. Wibowo

2. Autocracy Model

3. Custodial Model

4. Supportive Model

5. Collegial Model

6. System Model

دانش و افزایش بینش و در نهایت کاربرد دانش تولید شده (ایوانکو، ۲۰۱۳). پیش‌بینی اثربخش در واقع به تبیین و مدیریت رفتاری اشاره دارد که در سازمان به وقوع می‌پیوندد و پیش‌بینی رفتار دیگران و وقایع آینده را به همراه دارد (جانز و ساکس^۱، ۲۰۰۸). تولید دانش و افزایش بینش نیز به اثرگذاری سازمان‌ها بر افراد و افراد بر سازمان اشاره دارند و در نهایت کاربرد دانش به‌عنوان هدف نهایی، کاربرد دانش تولید شده در بهبود کارکردهای سازمانی و کیفیت زندگی کاری لحاظ دارد (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۸؛ کوک و هانسکر، ۲۰۰۱).

پژوهش‌های بسیاری در حوزه رفتار سازمانی صورت پذیرفته است اما پژوهشی که با رویکردی جامع و کل‌نگرانه ابعاد و عوامل رفتار سازمانی را مد نظر قرار داده باشد بسیار اندک می‌باشد. به عبارتی، اغلب پژوهش‌های موجود تنها به بررسی اختصاصی یک یا چند عامل تأثیرگذار در کیفیت رفتار سازمانی پرداخته‌اند. جانز^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر زمینه بر رفتار سازمانی" زمینه را به‌عنوان فرصت‌ها و محدودیت‌های موقعیتی تعریف کرده است که وقوع و معنای رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در پژوهشی دیگر، اسکالزا و آلفرد^۳ (۲۰۰۷) "رفتار سازمانی در کلاس: یادگیری تجربی و پروژه محور در برنامه درسی مدیریت ساخت و ساز" را مورد بحث و بررسی قرار داده است. در این پژوهش وی اساس رفتار سازمانی در کلاس و تفاوت آن با دیگر سازمان‌های رسمی را مورد تحلیل قرار داده است. بعلاوه وی پارامترهای یادگیری مانند شخصیت افراد، ارزش‌ها و نحوه مواجهه افراد با پویایی‌های گروهی را مورد توجه قرار داده و نشان می‌دهد که چگونه زمینه فرهنگی می‌تواند عملکرد کار تیمی از جمله ارتباطات و پویایی‌های تیمی را متأثر سازد. باکر و اسکافلی^۴ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود با عنوان "رفتار سازمانی مثبت: کارمندان متعهد در سازمان در حال شکوفایی" رفتار سازمانی مثبت را به‌عنوان مؤلفه‌ای که به ساخت تئوری، پژوهش و کار اثربخش و ویژگی‌ها، حالت و رفتار مثبت کارکنان در سازمان منجر می‌گردد اشاره دارند. به‌علاوه آنها تا حدودی چگونگی متعهد بودن کارکنان در چنین محیطی را شرح می‌دهند. از سوی دیگر، هانینگ و اورت^۵ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان "رفتار سازمانی معلمان در مدرس دولتی و خصوصی" نشان دادند که در مدارس دولتی به نسبت مدارس خصوصی جو حمایتی کمتر، نگرش برنامه درسی محور پایین‌تر و همچنین حس همانندبینی نیز پایین‌تر می‌باشد. به‌علاوه یافته‌ها نشانگر تأثیر معنادار ویژگی‌های معلم، بخش انضباطی و ویژگی‌های همبستگی بر رفتار سازمانی معلمان بود. در نهایت، اوچندو، آنیجوبی آیدم و کاما (۲۰۱۳)، در

1. Johns & Saks

2. Johns

3. Scalza & Alfred

4. Bakker & Schaufeli

5. Honingh & Oort

بررسی " رفتار سازمانی و عملکرد معلمان ایالت کراس ریور نیجریه" به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مثبتی میان رفتار سازمانی به لحاظ انگیزش، ارتباطات و تصمیم‌گیری با عملکرد معلمان وجود دارد. در این راستا اتخاذ استراتژی‌های انگیزشی مناسب، ارتباطات مؤثر و رویکردهای تصمیم‌گیری خوب می‌تواند جهت افزایش عملکرد معلمان در راستای دستیابی به اهداف آموزشی اثربخش باشد.

روش پژوهش

از آنجایی که این پژوهش به بررسی ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان پرداخته است، از نظر طرح، کاربردی می‌باشد و به دلیل آن که داده‌ها به صورت میدانی و در مدارس جمع‌آوری شده است، روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر برای مقایسه میانگین و اولویت‌بندی اهمیت ابعاد و عوامل رفتار سازمانی معلمان و از آزمون تحلیل واریانس ترکیبی به منظور مقایسه میانگین اهمیت ابعاد و عوامل رفتار سازمانی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف استفاده شده است. همچنین جهت مقایسه رتبه میانگین عوامل رفتار سازمانی معلمان بر اساس جنسیت و وضعیت استخدامی نیز به ترتیب آزمون مان ویتنی یو و کراسکال والیس مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۳۲ مدرسه ابتدایی موجود در نواحی چهارگانه شهر شیراز است که با استفاده از روش خوشه‌ای از بین آنها، ۵۹ مدرسه انتخاب شد که از مجموع آنها ۶۳۰ مقیاس قابل استفاده بود. به علاوه به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از مقیاس ترک‌زاده و دهقان‌هراتی (۲۰۱۶) استفاده شد. مقیاس مذکور شامل دو بخش می‌باشد. بخش اول به بیان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، میزان تحصیلات، سن، سابقه، وضعیت تأهل و وضعیت استخدامی) پرداخته است و بخش دوم نیز شامل ۹۵ گویه می‌باشد که در زیر مجموعه سه بعد کلی فردی، گروهی و سازمانی جای می‌گیرند. گزینه‌های پاسخ گویه‌ها بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار زیاد تا بسیار کم طراحی شده است.

به منظور سنجش روایی و پایایی مقیاس پژوهش نیز به ترتیب از روش تحلیل گویه (ضریب همبستگی بین گویه‌ها با نمره کل) و آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از محاسبه، مورد تأیید قرار گرفت و نتایج آن در جدول (۳) قابل مشاهده می‌باشد. نتایج جدول حاکی از آن است که روایی بعد فردی به ترتیب بین (۰/۶۱ - ۰/۲۴)، روایی بعد گروهی (۰/۶۴ - ۰/۰۱) و روایی بعد سازمانی (۰/۷۲ - ۰/۳۵) در سطح معناداری ۰/۰۰۱ به دست آمده است. پایایی ابعاد مذکور نیز در بعد فردی (۰/۸۸)، بعد گروهی (۰/۸۹) و بعد سازمانی (۰/۹۰) به دست آمده است.

جدول (۳): روایی و پایایی مقیاس

ابعاد	فردی	گروهی	سازمانی
طیف ضرایب همبستگی	۰/۲۴ - ۰/۶۱	۰/۰۱ - ۰/۶۴	۰/۳۵ - ۰/۷۲
سطح معناداری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱
آلفای کرونباخ	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۹۰

یافته‌ها

در این بخش، تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مقیاس موردنظر، از طریق روش‌های آمار استنباطی صورت گرفته است. در ادامه به بررسی و تحلیل سؤالات پژوهش پرداخته شده است.

۱. بعد غالب رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز کدام است؟

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، از بین ابعاد رفتار سازمانی معلمان، بالاترین میانگین متعلق به بعد فردی (۴/۲۸) و پایین‌ترین میانگین متعلق به بعد گروهی (۳/۹۴) می‌باشد و با توجه به اینکه مقدار آزمون ماخلی (۰/۹۹) در درجه آزادی ۲ در سطح ۰/۰۸ غیرمعنادار به‌دست آمده است، اصل کرویت برقرار است و بایستی از آزمون کرویت (سفرسیتی) استفاده کرد. بر این اساس، آزمون کرویت (سفرسیتی) نشان داد که بر اساس F به‌دست آمده (۲۰۹/۱۲) در درجه آزادی ۲ و ۶۲۹، تفاوت معناداری بین ابعاد رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شهر شیراز در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. با توجه به معنادار شدن تفاوت بین ابعاد سه‌گانه رفتار سازمانی معلمان، از آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه زوجی اهمیت ابعاد سه‌گانه رفتار سازمانی معلمان استفاده شد که نتایج نشان داد بین ابعاد سه‌گانه رابطه معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. در نتیجه بعد فردی به عنوان بعد غالب شناخته شده است (جدول ۴).

جدول (۴): ماتریس ضریب همبستگی ابعاد رفتار سازمانی

ابعاد	فردی	گروهی	سازمانی
فردی	۱		
گروهی	$p < ۰/۰۰۰۱$	۱	
سازمانی	$p < ۰/۰۰۰۱$	$p < ۰/۰۰۰۱$	۱

۲. عامل غالب رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز کدام است؟
 براساس یافته‌های به‌دست آمده، از بین عوامل رفتار سازمانی معلمان، بالاترین میانگین متعلق به عامل توانایی (۴/۶۱) و پایین‌ترین میانگین متعلق به عامل سیاست (۳/۲۹) می‌باشد. اما با توجه به اینکه مقدار آزمون ماخلی (۰/۰۰۳) در درجه آزادی ۲۵۲ در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار به‌دست آمده است اصل کرویت برقرار نمی‌باشد و باید از آزمون تعدیل درجات آزادی گرین هوس گیزر استفاده کرد. آزمون تعدیل درجات آزادی گرین هوس گیزر نشان داد که براساس F به‌دست آمده (۱۸۴/۵۵) در درجه آزادی ۱۲/۹۵ و ۶۲۹، تفاوت معناداری بین عوامل رفتار سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. با توجه به معنادار شدن تفاوت بین عوامل رفتار سازمانی معلمان، از آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه زوجی اهمیت عوامل رفتار سازمانی معلمان، استفاده شد که نتایج نشان داد عامل توانایی به‌عنوان عاملی که دارای بالاترین میانگین می‌باشد، با عامل رهبری رابطه معناداری را نشان نداد. در نتیجه عامل غالبی یافت نشد. از این رو به‌منظور مقایسه رتبه میانگین عوامل با یکدیگر از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج آزمون فریدمن در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول (۵): اولویت‌بندی عوامل رفتار سازمانی براساس آزمون فریدمن

عوامل	رتبه	میانگین	مقدار خی	سطح معناداری
توانایی	۱	۱۷/۶۱	۳۲۲۷/۷۷	۰/۰۰۰۱
رهبری	۲	۱۶/۹۱		
هوش	۳	۱۵/۷۸		
یادگیری	۴	۱۵/۱۹		
شخصیت	۵	۱۴/۹۵		
فرهنگ	۶	۱۴/۱۷		
نگرش	۷	۱۴/۰۸		
طراحی	۸	۱۳/۶۴		
انگیزش	۹	۱۳/۵۳		
جو	۱۰	۱۲/۹۵		
ویژگی‌های گروه	۱۱	۱۲/۶۴		
فناوری	۱۲	۱۲/۵۰		

۰/۰۰۰۱	۳۲۲۷/۷۷	۱۱/۸۱	۱۳	نظام اعتقادی
		۱۱/۳۱	۱۴	ادراک
		۱۰/۷۱	۱۵	محیط
		۱۰/۵۸	۱۶	استراتژی
		۱۰/۴۷	۱۷	قدرت
		۹/۳۳	۱۸	ساختار
		۸/۶۶	۱۹	ارتباطات
		۸/۵۲	۲۰	سرمایه اجتماعی
		۷/۸۳	۲۱	تناقض
		۷/۶۲	۲۲	ویژگی‌های بیوگرافیک
		۵/۲۱	۲۳	سیاست

۳. آیا تفاوت معناداری میان ابعاد رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی وجود دارد؟
بررسی تفاوت میان ابعاد رفتار سازمانی معلمان براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و وضعیت استخدامی نشان داد که بین ابعاد رفتار سازمانی معلمان با هیچ‌یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تفاوت معناداری یافت نشد. نتایج حاصل در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶): تفاوت ابعاد رفتار سازمانی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی جمعیت‌شناختی	مقدار پیلائی	F	درجه آزادی	سطح معناداری
جنسیت	۰/۰۰۳	۰/۳۹	۲ و ۶۲۷	۰/۸۱
تحصیلات	۰/۰۲	۱/۶۷	۴ و ۶۲۵	۰/۰۹
سن	۰/۰۱	۱/۲۴	۳ و ۶۲۶	۰/۲۸
سابقه خدمت	۰/۰۱	۰/۹۶	۴ و ۶۲۵	۰/۴۶
وضعیت تأهل	۰/۰۱	۱/۳۰	۳ و ۶۲۶	۰/۲۵
وضعیت استخدامی	۰/۰۲	۱/۶۴	۴ و ۶۲۵	۰/۱۰

۴. آیا تفاوت معناداری میان عوامل رفتار سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی وجود دارد؟
الف. جنسیت

نتایج حاصل از تحلیل واریانس ترکیبی نشان داد که با توجه به F به دست آمده (۱/۸۱) در درجه آزادی ۲۵/۹۵ و ۶۲۷ تفاوت معناداری بین عوامل رفتار سازمانی معلمان مرد و زن در سطح ۰/۰۰۷ وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تعقیبی شفه نشان داد که بین هیچ‌یک از عوامل رفتار سازمانی زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. با این حال با توجه به معنادار شدن F، به منظور تبیین بهتر ارتباط میان عوامل رفتار سازمانی در مردان و زنان، از آزمون مان ویتنی یو به منظور مقایسه رتبه میانگین عوامل رفتار آنها استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون مذکور نشان داد که رتبه میانگین معلمان مرد در عواملی همچون شخصیت، ادراک، انگیزش، ویژگی‌های گروه، ارتباطات، قدرت، تعارض، ساختار، فناوری، طراحی و جو بالاتر از معلمان زن می‌باشد. از سوی دیگر، معلمان زن نیز در عواملی از قبیل هوش، توانایی و نظام اعتقادی دارای رتبه میانگین بالاتر از معلمان مرد می‌باشند. بین رتبه میانگین دیگر عوامل رفتار سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری یافت نشد. نتایج حاصل در جدول (۷) بیان شده است.

جدول (۷): رتبه میانگین عوامل رفتار سازمانی معلمان زن و مرد براساس آزمون مان ویتنی یو

عوامل رفتار سازمانی	جنسیت	میانگین	Z	سطح معناداری
شخصیت	زن	۳۳۰/۷۱	۴/۰۷	۰/۰۰۱
	مرد	۲۶۱/۹۳		
ادراک	زن	۳۲۶/۶۲	۳/۰۴	۰/۰۰۲
	مرد	۲۷۵/۱۶		
انگیزش	زن	۳۲۵/۴۵	۲/۵۷	۰/۰۰۶
	مرد	۲۷۶		
ویژگی‌های گروه	زن	۳۲۵/۶۵	۲/۷۹	۰/۰۰۵
	مرد	۲۷۸/۳۵		
ارتباطات	زن	۳۲۳/۹۷	۲/۳۷	۰/۰۱
	مرد	۲۸۳/۷۸		
قدرت	زن	۳۲۳/۰۱	۲/۱۳	۰/۰۳
	مرد	۲۸۶/۶۱		

۰/۰۲	۲/۱۷	۳۲۳/۲۱	زن	تعارض
		۲۸۶/۲۴	مرد	
۰/۰۴	۱/۹۹	۳۲۲/۴۹	زن	ساختار
		۲۸۸/۵۸	مرد	
۰/۰۵	۱/۹۵	۳۲۲/۲۵	زن	فناوری
		۲۸۶/۳۸	مرد	
۰/۰۰۷	۲/۶۶	۳۲۵/۲۱	زن	طراحی
		۲۷۹/۷۸	مرد	
۰/۰۰۶	۲/۷۵	۳۲۵/۴۲	زن	جو
		۲۷۹/۰۹	مرد	
۰/۰۰۱	۳/۳۰	۳۲۷/۵۰	زن	هوش
		۲۷۲/۳۴	مرد	
۰/۰۰۰۱	۳/۴۹	۳۲۸/۰۱	زن	توانایی
		۲۷۰/۷۰	مرد	
۰/۰۰۰۱	۳/۵۴	۳۲۸/۵۶	زن	نظام اعتقادی
		۲۶۸/۹۰	مرد	

الف. وضعیت استخدامی

نتایج حاصل از تحلیل واریانس ترکیبی نشان داد که با توجه به F به دست آمده (۱/۵۵) در درجه آزادی ۵۱/۹۰ و ۶۲۵ تفاوت معناداری بین عوامل رفتار سازمانی معلمان با وضعیت استخدامی مختلف در سطح ۰/۰۰۶ وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تعقیبی شفه نشان داد که بین هیچ‌یک از عوامل رفتار سازمانی معلمان با وضعیت استخدامی مختلف، تفاوت معناداری وجود ندارد. با این حال با توجه به معنادار شدن F ، به منظور ارائه تصویر بهتر پیرامون ارتباط میان عوامل رفتار سازمانی در معلمان رسمی، قراردادی و پیمانی و مقایسه رتبه میانگین آنها، از آزمون کراسکال والیس استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون مذکور نشان داد که معلمان پیمانی در نگرش، فناوری و جو بالاترین میانگین را به خود اختصاص دادند. معلمان قراردادی نیز در عواملی از جمله توانایی، رهبری، ارتباطات، استراتژی و طراحی میانگین بالاتری را نشان دادند. بین رتبه میانگین سایر عوامل رفتار سازمانی معلمان با وضعیت استخدامی مختلف تفاوت معناداری یافت نشد. نتایج حاصل در جدول (۸) بیان شده است.

جدول (۸): رتبه میانگین عوامل رفتار سازمانی معلمان با سابقه خدمت مختلف براساس آزمون کراسکال والیس

سطح معناداری	درجه آزادی	خی دو	رتبه میانگین	عوامل رفتار سازمانی	وضعیت استخدامی	
۰/۰۰۱	۲	۱۳/۵۰	۳۰۲/۴۴	توانایی	رسمی	
			۳۷۵/۵۸		پیمانی	
			۳۷۰/۹۱		قراردادی	
۰/۰۴		۶/۱۲	۶/۱۲	۳۰۵/۹۱	نگرش	رسمی
				۳۶۲/۶۳		پیمانی
		۶/۱۲	۶/۱۲	۳۴۹/۹۵		قراردادی
				۳۱۴/۲۱		پیمانی
				۳۲۵/۸۲		قراردادی
۰/۰۰۱		۱۳/۰۵	۱۳/۰۵	۳۰۴/۴۳	فناوری	رسمی
				۴۱۷/۶۸		پیمانی
				۳۳۶/۳۲		قراردادی
				۳۴۸/۷۳		پیمانی
	۲۷۴/۹۷			قراردادی		
۰/۰۰۷	۹/۹۰	۹/۹۰	۳۰۴/۰۴	جو	رسمی	
			۳۸۳/۱۶		پیمانی	
			۳۵۵/۰۲		قراردادی	
			۳۲۶/۷۶		پیمانی	
			۳۴۷/۴۹		قراردادی	
۰/۰۲	۷/۱۹	۷/۱۹	۳۰۶/۲۹	رهبری	رسمی	
			۳۲۷/۱۶		پیمانی	
			۳۶۳/۱۳		قراردادی	
۰/۰۷	۵/۲۰	۵/۲۰	۳۰۷/۵۷	ارتباطات	رسمی	
			۳۱۱/۷۳		پیمانی	
			۳۶۰/۲۸		قراردادی	
			۲۹۸/۲۷		پیمانی	

	۲		۳۵۲/۷۸		قراردادی	
۰/۰۳		۶/۵۹		۳۰۵/۸۱	استراتژی	رسمی
				۳۳۶/۲۶		پیمانی
				۳۶۲/۷۱		قراردادی
۰/۰۰۶		۱۰/۲۵		۳۰۳/۶۷	طراحی	رسمی
				۳۵۵/۳۴		پیمانی
			۳۷۰/۶۱	قراردادی		

به‌علاوه، بررسی تفاوت میان عوامل رفتار سازمانی با سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (تحصیلات، سن، سابقه خدمت و وضعیت تأهل) نشان داد که بین عوامل رفتار سازمانی با ویژگی‌های مذکور تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج حاصل در جدول (۹) نشان داده شده است.

جدول (۹): تفاوت عوامل رفتار سازمانی براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (تحصیلات، سن، سابقه خدمت، وضعیت تأهل)

ویژگی جمعیت‌شناختی	مقدار پیلانی	F	درجه آزادی	سطح معناداری
تحصیلات	۰/۱۸	۱/۳۱	۵۱/۸۴ و ۶۲۵	۰/۰۶
سن	۰/۱۴	۱/۱۵	۳۸/۷۴ و ۶۲۶	۰/۲۳
سابقه خدمت	۰/۱۶	۱/۰۹	۵۱/۸۹ و ۶۲۵	۰/۲۹
وضعیت تأهل	۰/۱۳	۱/۲۴	۳۸/۸۱ و ۶۲۶	۰/۱۳

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با توجه به نقش اثرگذار معلمان در راستای محقق ساختن هدف اصلی تعلیم و تربیت که در حقیقت هموار نمودن راه کمال و تعالی دانش‌آموزان می‌باشد، به بررسی تأثیر ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر رفتار سازمانی معلمان پرداخته شد. این ابعاد شامل سه بعد فردی، گروهی و سازمانی می‌باشند. عوامل مورد نظر بعد فردی شامل ویژگی‌های بیوگرافیک، شخصیت، هوش، توانایی، نظام اعتقادی، نگرش، ادراک، یادگیری و انگیزش است. ویژگی‌های گروهی، رهبری، ارتباطات، قدرت، سیاست، تعارض و سرمایه اجتماعی نیز از جمله عوامل مورد توجه در بعد گروهی می‌باشند. در نهایت بعد سازمانی شامل استراتژی، ساختار، تکنولوژی، طراحی کار، فرهنگ، جو و محیط می‌باشد.

مطابق با یافته‌های حاصل از این پژوهش، در میان ابعاد مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان، بعد فردی با داشتن بیشترین میانگین به‌عنوان بعد غالب شناخته شده است. این در حالی است که بعد گروهی نسبت به بعد فردی و سازمانی دارای پایین‌ترین میانگین می‌باشد. این مسئله حاکی از اهمیت بعد فردی در رفتار معلمان و کم‌اهمیت جلوه نمودن کار گروهی و تیمی در میان آنان می‌باشد. اگرچه اهمیت ویژگی‌های منحصر به فرد افراد در راستای اثربخشی عملکرد سازمان را نمی‌توان از نظر دور داشت اما لزوم وجود همکاری بین اعضا به‌منظور حفظ سلامت سازمان در محیط پویا و پیچیده امروز امری حیاتی است. سلامت سازمانی زمانی میسر می‌گردد که افراد ضمن توجه به ویژگی‌های فردی خود بتوانند با برخورداری از همکاری‌های مطلوب، نوعی انسجام و یکپارچگی را در میان خود شکل دهند تا در راستای حفظ بقای معنادار سازمان، پاسخگویی اثربخش به الزامات و اقتضائات محیطی را فراهم آورند. در این راستا اقداماتی از قبیل ایجاد تغییر در نوع ساختار سازمانی، استراتژی‌های حاکم بر سازمان و کاربرد فناوری‌های جدید در راستای توسعه جو همکاری و کار تیمی، می‌تواند زمینه انسجام بیشتر اعضا و هماهنگی آنها با اهداف سازمانی را فراهم آورند. یافته‌های به‌دست آمده در این قسمت با پژوهش‌های ترک‌زاده و دهقان‌هراتی (۲۰۱۵)، تاراس، استیل و کیکن^۱ (۲۰۱۲)، هافستد^۲ (۲۰۰۱)، ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۳) همراستا می‌باشد.

به‌علاوه یافته‌ها نشان داد که از میان عوامل رفتار سازمانی، عامل توانایی دارای بیشترین رتبه اهمیت می‌باشد. به عبارتی، توانایی معلمان در عملکرد آنان نقش اساسی را ایفا می‌کند. در این راستا ریتنر و کینیکی (۲۰۰۱) به این مسأله اشاره دارند که دستیابی هر سازمانی به اهدافش به توانایی اعضا در انجام وظایف خود و همچنین توانایی آنها در پذیرش شرایط متغیر محیط کاری بستگی دارد. لذا، اگر وظایفی به افراد سپرده شود که از حوزه توانایی آنان فراتر باشد و یا بالعکس توانایی آنان بسیار بیشتر از کار ساده‌ای باشد که به آنها واگذار شده است در هر دو صورت ممکن است انگیزه افراد کاهش یابد. از این‌رو ایجاد تناسب در توانایی افراد و وظایف محوله به آنها نکته‌ای کلیدی و قابل توجه مدیران و مسؤولان می‌باشد. در این رابطه پژوهش‌های آیشا، هاردجومیجو و یاسرلی^۳ (۲۰۱۳) و تیولی^۴ (۲۰۱۲) و پیترسون، اسمیت، مارتورانا و اونز^۵ (۲۰۰۳) همراستا با یافته‌های بخش مذکور می‌باشد.

1. Taras, Steel & Kirkman

2. Hofstede

3. Aisha, Hardjomidjojo & Yassierli

4. Tuuli

5. Peterson, Smith, Martorana & Owens

همچنین در بررسی معناداری ابعاد و عوامل رفتار سازمانی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تعیین شده، عوامل رفتار سازمانی با ویژگی جنسیت و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری را نشان دادند. می‌توان چنین استنباط کرد که جنسیت و وضعیت استخدامی در کیفیت عوامل رفتار نقش قابل ملاحظه‌ای را ایفا می‌کند.

در ارتباط با ویژگی جمعیت‌شناختی جنسیت، ب منظور ارائه تصویر بهتر از ارتباط میان عوامل رفتار سازمانی معلمان مرد و زن به مقایسه رتبه میانگین آنها پرداخته شد. نتایج حاصل نشان داد که رتبه میانگین معلمان مرد در عواملی همچون شخصیت، ادراک، انگیزش، ویژگی‌های گروه، ارتباطات، قدرت، تعارض، ساختار، فناوری، طراحی و جو بالاتر از معلمان زن می‌باشد. از سوی دیگر، معلمان زن نیز در عواملی از قبیل هوش، توانایی و نظام اعتقادی دارای رتبه میانگین بالاتر از معلمان مرد می‌باشند. این مسأله ممکن است به دلیل آن باشد که مردان و زنان دارای ویژگی‌هایی روان‌شناختی منحصر به فرد و متفاوتی می‌باشند که خود موجب بروز رفتارها و عملکردهای متفاوت می‌گردد. یافته‌های این بخش با پژوهش‌های بر و وولی^۱ (۲۰۱۱)؛ دی پیتر، ویانن و بچتولد^۲ (۲۰۱۰) همراستا می‌باشد.

به‌علاوه مقایسه رتبه میانگین عوامل رفتار سازمانی در معلمان رسمی، پیمانی و قراردادی نیز نشان داد که معلمان پیمانی در عوامل نگرش، فناوری و جو بالاترین میانگین را به خود اختصاص دادند. معلمان قراردادی نیز در عواملی از جمله توانایی، رهبری، ارتباطات، استراتژی و طراحی میانگین بالاتری را نشان دادند. لازم به ذکر است میان رتبه میانگین عوامل رفتار سازمانی معلمان تفاوت معناداری یافت نشد. بر این اساس می‌توان چنین استنباط کرد که عوامل رفتار سازمانی در کیفیت عملکرد معلمان پیمانی و قراردادی به نسبت معلمان رسمی نقش حائز اهمیتی را ایفا می‌کنند.

به‌طور کلی، با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش پیش رو، از آنجایی که بعد فردی به عنوان بعد غالب شناخته شده است، مدیران و مسئولان نظام تعلیم و تربیت به‌منظور بهبود کیفیت عملکرد معلمان و در پی آن افزایش اثربخشی این نظام لازم است که از ظرفیت‌ها و قابلیت‌های این بعد در راستای بهبود و اثربخشی عملکرد معلمان استفاده مطلوب‌تری داشته باشند. در این راستا پیشنهاد می‌گردد استخدام معلمان بر مبنای معیارها و ملاک‌هایی باشد که بر ویژگی‌های فردی خاصی متمرکز باشد. در حقیقت از آنجایی که تنوع و تعدد موجود در ویژگی‌های فردی مدیریت و هدایت رفتار معلمان را پیچیده‌تر می‌سازد با وضع معیارهایی مشخص در بدو ورود معلمان می‌توان نوعی هماهنگی و تجانس در ویژگی‌های فردی آنها ایجاد کرد و از پیچیدگی حاصل از

1. Bear & Woolley

2. De Pater, Vianen & Bechtold

تنوع تا حدودی کاست. البته ویژگی‌های مذکور بایستی در راستای افزایش اثربخشی سازمان و تسهیل دستیابی به اهداف و آرمان‌های نظام تعلیم و تربیت باشد. از سوی دیگر با توجه پایین بودن میانگین بعد گروهی در میان ابعاد رفتار سازمانی و اهمیت این بعد در حوزه رفتار سازمانی، اتخاذ تدابیری جهت تقویت روحیه همکاری و کار تیمی در میان معلمان حائز اهمیت می‌گردد. در این راستا تشکیل گروه‌های آموزش حساسیت سودمند می‌باشد. آموزش حساسیت که یکی از انواع مشاوره‌های گروهی است به معلمان کمک می‌کند تا با عضویت در چنین گروه‌هایی شرایطی برای آنها فراهم می‌آید که هم پذیرش دیگران را یاد بگیرند و هم در ارتباط با دیگران بتوانند با حداکثر صداقت به ارتباط بپردازند و کمتر دست به مقابله بزنند. از دیگر راه‌های توسعه کار گروهی و همچنین گسترش دادن جوی مساعد جهت انجام کارها به صورت گروهی و با همکاری یکدیگر می‌توان به تعریف پروژه‌های مشترک گروهی و اختصاص دادن قسمتی از نمره ارزیابی معلمان به انجام کارهای تیمی و گروهی اشاره داشت.

همچنین با توجه به اهمیت عامل توانایی و ویژگی جنسیت، لازم است که در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های راهبردی به وجود تناسب شغلی و ویژگی‌های روان‌شناختی منحصر به فرد مردان و زنان در سپردن وظایف به آنها و انتظارات برآمده از نقش‌های محول شده تجدید نظرهایی اعمال شود. از سوی دیگر، وضعیت استخدامی معلمان نیز یکی دیگر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی است که تفاوت معناداری را با عوامل رفتار سازمانی نشان داد. بر مبنای یافته‌های حاصل معلمان رسمی با توجه به اینکه امنیت شغلی بیشتری نسبت به معلمان پیمانی و قراردادی دارند و در حقیقت به نوعی ثبات وضعیت در شغل خود رسیده‌اند نسبت به عوامل مؤثر بر رفتار خود حساسیت کمتری نشان می‌دهند. بر این اساس، به منظور جلوگیری از یکنواختی و بی‌تفاوتی رفتاری در میان معلمان رسمی و ایجاد پویایی بیشتر در بین آنها ضرورت تعدیل و یا اصلاح سیاست‌های اتخاذی در این رابطه احساس می‌گردد. به امید آنکه بهبود روز افزون کیفیت الگوهای رفتاری معلمان و عملکرد آنها و به تبع آن اثربخشی نظام مهم تعلیم و تربیت و ارتقای سطح سلامت آن مشاهده گردد.

محدودیت‌های پژوهش

به طور کلی در این پژوهش، محدودیت اجرایی خاصی وجود نداشت معهذا تنها برخی محدودیت‌های پژوهشی که از آن جمله می‌توان به استفاده از پرسشنامه به عنوان تنها منبع گردآوری داده‌ها و محدودیت‌های ناشی از آن و همچنین همکاری محتاطانه معلمان نسبت به تکمیل پرسشنامه اشاره داشت.

منابع

- ترک‌زاده، جعفر و زینعلی، فاطمه. (۱۳۹۰). توسعه انگیزش و توانمندی آموزش‌گران: مدل سرمایه انسانی. *منابع انسانی ناجا*، ۶(۲۵): ۱-۲۷.
- ترک‌زاده، جعفر و محترم، معصومه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و سرمایه اجتماعی گروه‌های آموزشی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۱(۲۵): ۱۹۴-۱۷۵.
- شمس‌الدینی مطلق، محمد حسن و محمدجانی، محمدرضا. (۱۳۹۳). مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان، *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۳(۳): ۴۷۱-۴۴۷.
- مرزوقی، رحمت‌اله؛ حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۴). نگاهی به تعلیم و تربیت غیر رسمی در ایران و جهان (مفاهیم، ویژگی‌ها و دستاوردها)، تهران: آوای نور.
- مسرور، رضا. (۱۳۹۴). بازنگری علل مؤثر بر نقش معلم در ارتقاء کیفیت امور فرهنگی تربیتی دانش‌آموزان آینده‌سازان جامعه، مجموعه مقالات سومین همایش ملی مدرسه فردا.
- Aisha, A.N., Hardjomidjojo, P., Yassierli. (2013), Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6): 605-609.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2008), Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of organizational behavior*, 29: 147-154.
- Bear, J.B., Woolley, A.W. (2011), The role of gender in team collaboratin and performance. *Interdisciplinary Science Review*, 17(4): 53-146.
- Cook, C., Hunsaker, R. (2001), *Management and Organizational Behavior*, New York, McGraw-Hill Higher Education.
- De Pater, I.E., Vianen, A.E.M., Bechtold, M.N. (2010), Gender differences in job challenge: a matter of task allocation. *Gender, Work and Organization*, 17(4): 453-434.
- Furnham, A. (2005), *The psychology of behavior at work: The individual in the organization*, Psychology press.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2008), *Behavior in Organizations* (9th ed.), Upper Saddle River, NL, Pearson Education.
- Hofstede, G. (2001), *Culture's consequences (2nd ed)*, Thousand Oaks, CA: Sage
- Honingh, M.E., Oort, F.J. (2009), Teachers organizational behaviour in public and private funded schools. *International journal of educational management*, 23(2): 172-184.
- Hoy, W.K., Miskel, C.G. (2013). *Educational administration*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ivanko, S. (2013), *Organizational Behavior*. Ljubljana: Faculty of Public Administration University of Ljubljana.
- Johns, G., Saks, A. (2008), *Organizational Behavior* (7thed.), Pearson Canada.
- Johns, G. (2006), The essential impact of context on organizational behavior. *academy of management*, 31(2): 386-408.

- Kreitner, R., Kinicki, A. (2001), *Organizational Behavior. (5th ed.)*, New York: Mc Graw-Hill, 548-571.
- McShane, S.L., Von Glinow, M. (2003), *Organisational Behaviour. Emerging realities for the workplace revolution*. Sydney: McGraw-Hill.
- Moorhead, G., Griffin, R.W. (2010), *Organizational Behavior: Managing People And Organization*.
- Mullins, L.J. (2010), *Management And Organizational Behavior*, 9th Edition, Prentice Hall.
- Nelson, D.L., Quick, J.C. (2013), *Organizational behavior: Science, the real world, and you*.
- Luthans, F. (2011), *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition.
- Osborn, R.N., Hunt, J.G., Jauch, L.R. (2002), Toward a contextual theory of leadership. *The Leadership Quarterly*, 13(6): 797-837.
- Peterson, R.S., Smith, D.B., Martorana, P.V., Owens, P.D. (2003), The impact of chief execution officer personality on top management team dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 88(79): 1-9.
- Ramlall, S.J. (2008), Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior, *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6):1580 - 1600
- Robbins, S.P., Judge, T. (2017), *Organizational Behavior*. 16th Edition. Pearson International Edition.
- Scalza, P.E., Alfred, A. (2007), *organizational behavior in the classroom and student's learning dynamics*, Farmingdale State College Department of Architecture and Construction Management. Proceedings of the 2007 Middle Atlantic Section Fall Conference of the American Society for Engineering Education.
- Taras, V., Steel, P., Kirkman, B. (2012). Improving National Cultural Indices Using a Meta-Analysis of Hofstede's Dimensions. *Journal of World Business*, 47 (3): 329-341.
- Thakur, G.R. (2014), A study of organizational behavior of colleges of education of Maharashtra state. Ph.D. Thesis, North Maharashtra University, India.
- Torkzadeh, J., Dehghan harati, F. (2015), A comparative analysis of staff organizational behavior foundations (a case study of Shiraz University). *Asian journal of research in social sciences and humanities*, 5 (3): 239- 261.
- Torkzadeh, J., Dehghan Harati, F. (2016), Developing and Validating a Scale to Assess Organizational Behavior Foundations, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7 (6): 72-61.
- Tuuli. M.M. (2012), Completing models of how motivation, opportunity and ability drive performance behaviors. *Proceedings of the 4th West Africa Built Environment Researchers (WABER) Conference*, 1359 – 1366.
- Uchendu, C.C., Anijaobi-Idem, F.N., Nkama, V.I. (2013), Organisational Behaviour and Teachers' Work Performance in Cross River State, Nigeria . *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 4(2): 288-292.
- Wagner, J. A., Hollenbeck, J. R. (2010), *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, Routledge. New York.
- Wibowo, G. (2017), Comparison of the Models of Organizational Behavior: A Review. *Management and Economics Research Journal*, 2: 32-40.
- Zald, M. N. (1996). More fragmentation? Unfinished business in linking the Social Sciences and the Humanities. *Administrative Science Quarterly*, 41: 251-61.