

مطالعه و واکاوی جنبه‌های تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی معلمان در سال اول خدمت

محمدجعفر شکوهی^۱

احسان کشتورز کندازی^{۲*}

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، مطالعه و واکاوی جنبه‌های تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی معلمان در سال اول خدمت در شهرستان شیراز بود. پژوهش حاضر از نظر روش، توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل مدارس ابتدایی شهر شیراز بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، ۵۹ مدرسه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از مقیاس ترک‌زاده و دهقان هراتی (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 عملکرد سازمانی معلمان بعد فردی است. از سوی دیگر اگرچه عامل غالبی در عملکرد سازمانی معلمان یافت نشد اما نتایج آزمون فریدمن نشان داد که از دیدگاه معلمان، عامل توانایی دارای بیش‌ترین رتبه اولویت و عامل سیاست‌داری کم‌ترین رتبه اولویت بود. به‌علاوه عوامل عملکرد سازمانی تنها با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری را نشان دادند؛ این در حالی بود که بین ابعاد عملکرد سازمانی و عوامل آن با سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد مطالعه تفاوت معناداری یافت نشد.

کلیدواژه‌ها: مقطع ابتدایی، مدارس، معلمان، عملکرد سازمانی.

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت (نویسنده مسئول)

^۲ آموزگار و دانشجوی کارشناسی‌ارشد گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت. keshtvarzhsan@gmail.com

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). بی‌تردید 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 به عنوان 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 عملکرد سازمانی^۱ است. عملکرد سازمانی، حوزه مطالعاتی است که اثرگذاری افراد، گروه‌ها و ساختار را بر عملکرد درون سازمانی مورد بررسی قرار داده و دانش نشأت گرفته از آن را برای بهبود اثربخشی سازمان‌ها به کار می‌گیرد (رایبیز و جاج^۲، ۲۰۱۷). از این‌رو، سازمان‌ها جهت دستیابی به عملکرد اثربخش، لازم است که به مطالعه و فهم عملکرد اعضای خود توجه ویژه‌ای داشته باشند (ترکزاده و دهقان‌هراتی، ۲۰۱۵). توجه به این مهم در آموزش و پرورش به دلیل 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 عملکردی مثبت به منظور توانمندسازی معلمان امری ضروری است (شمس‌الدینی و محمدجانی، ۱۳۹۳). ایجاد و گسترش چنین الگوهایی مستلزم شناخت دقیق و همه‌جانبه عملکرد سازمانی معلمان است. برای این منظور لازم است ضمن بررسی عملکرد 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 عملکرد سازمانی اکتفا کرده و به ضرورت و اهمیت تقویت آن جنبه خاص در محیط کاری تأکید داشته‌اند حال آنکه به منظور 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 عملکرد، موجب می‌گردد تا با شناسایی مؤلفه‌هایی که نقش بیشتری در تضعیف و یا تقویت عملکرد مطلوب معلمان دارند، تصمیمات راهبردی جهت استفاده بهینه‌تر از پتانسیل هریک از ابعاد و عوامل مذکور و ارتباط پویای میان آنها در راستای محقق ساختن رسالت‌های نظام تعلیم و تربیت اتخاذ نمود.

عملکرد سازمانی به عنوان یک رشته علمی که از نیمه دوم دهه ۱۹۴۰ شکل گرفت، متشکل از علوم عملکردی مختلف از جمله روانشناسی، جامعه‌شناسی، جامعه‌شناسی اجتماعی، انسان‌شناسی، علوم اقتصادی و سیاسی است (ایوانکو^۴، ۲۰۱۳). از این‌رو عملکرد سازمانی را می‌توان حوزه مطالعاتی چندرشته‌ای دانست که در جستجوی فهم عملکرد 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 (ریبیز و کینیکی^۵، ۲۰۰۷). در نگاهی جامع و ساده نیز لوتانز^۶ (۲۰۱۱)، عملکرد سازمانی را درک، پیش‌بینی و مدیریت عملکرد انسانی در سامان تعریف کرده است. با وجود تعاریف مختلف ارائه شده از سوی صاحب‌نظران، اغلب متخصصان و پژوهشگران، عملکرد سازمانی را مطالعه عملکرد انسان در سازمان‌ها، مطالعه عملکرد افراد در رویارویی با سازمان و در نهایت مطالعه خود سازمان تعریف کرده‌اند (رایبیز و جاج^۷، ۲۰۱۷؛ مولینز^۸، ۲۰۱۰؛ نلسون و کوئیک^۹، ۲۰۱۳؛ آزیورن، هانت و جاج^۹، ۲۰۰۲).

^۱ Organizational Behavior

^۲ Robbins & Judge

^۳ Whetten & Cameron

^۴ Ivanko

^۵ Kreitner & Kinicki

^۶ Luthans

^۷ Mullins

^۸ Nelson & Quick

^۹ Osborn, Hunt & Jauch

متخصصان عملکرد سازمانی بر مجموعه‌ای از باورها یا ساختارهای دانشی تحت عنوان لنگرهای مفهومی عملکرد سازمانی^۱ متکی هستند که شیوه اندیشیدن آنها به سازمان و مطالعه آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (تا کر^۲، ۲۰۱۴). مشخصه‌های مذکور عبارتند از چندرشته‌ای بودن، پژوهش نظام‌مند، اقتضایی بودن، سیستم‌های باز و تحلیل چند سطحی (مکشان و وانکلینو^۳، ۲۰۰۳). منظور از چند رشته‌ای بودن آن است که عملکرد 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^۴، ۱۹۹۶). پژوهش نظام‌مند به این مسئله اشاره دارد که پژوهشگران عملکرد سازمانی بر روش‌های علمی متکی هستند که سوگیری و تحریف را به حداقل رسانده و بر منطق و واقع‌بینی استوار هستند (فورهام^۵، ۲۰۰۵). اقتضایی بودن عملکرد سازمانی نیز بدین معناست که یک اقدام خاص در موقعیت‌های مختلف می‌تواند پیامدهای متفاوتی به همراه داشته باشد؛ به عبارتی یک راه حل منفرد را نمی‌توان برای تمامی موقعیت‌ها تجویز نمود و ضروری است موقعیت به خوبی تحلیل شود تا مطابق با شرایط منحصر به فرد آن بهترین راهبرد انتخاب شود (گرینبرگ و بارن^۶، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، مشخصه 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^۷، ۲۰۱۳). بر این اساس موقعیت یک سازمان بسیار بر این بستگی دارد که چقدر خوب بتواند تغییرات محیط اطراف خود را دریابد و الگوهای عملکردی خود را به گونه‌ای عرضه کند که در تناسب هرچه تمام‌تر با محیط باشد (کوک و هانسکر^۸، ۲۰۱۱). در نهایت، منظور از تحلیل چند سطحی آن است که عملکرد 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 عملکرد سازمانی لازم به ذکر است، عملکرد سازمانی دانشی توصیفی است و منابع موجود در این حوزه نیز به بیان توصیفی مؤلفه‌های عملکرد و عوامل مؤثر بر آن اکتفا کرده و شاید تنها مطالب را در قالب رویکرد عملکردی و کاربردی مرتبط با حوزه‌ی مورد پژوهش خود شرح و بسط داده باشند. از این رو اغلب دسته‌بندی‌های ذکر شده در این حوزه دارای نقاط مشترک بسیاری هستند. واگنر و هالنبک^۹ (۲۰۱۰)، عملکرد سازمانی را متشکل از سه سطح کلان، میانه و خرد دانسته‌اند. به زعم آنان سطح کلان به بعد سازمانی عملکرد 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 است و در نهایت سطح خرد، بعد فردی است که مشتمل بر علوم روانشناسی تجربی، روانشناسی بالینی و روانشناسی صنعتی است (واگنر و هالنبک، ۲۰۱۰: ۳۱). لوتانز (۲۰۱۱) نیز عملکرد سازمانی را در سه سطح فردی، گروهی، سازمانی و محیطی مورد مطالعه و بررسی قرار داده است. در مرسوم‌ترین طبقه‌بندی، عملکرد 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 است (رابینز و جاج، ۲۰۱۷؛ واگنر و هالنبک، ۲۰۱۰؛ مورهد و گریفین^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ ترک‌زاده و دهقان‌هراتی، ۲۰۱۶).

^۱ Conceptual Anchors of Organizational Behavior

^۲ Thakur

^۳ Mc Shane & Von Clino

^۴ Zald

^۵ Furham

^۶ Greenberg & Baron

^۷ Hoy & Miskel

^۸ Cook & Hunsaker

^۹ Wagner & Hollenbeck

^{۱۰} Moorhead & Griffin

تعاریف مختلف ارائه شده پیرامون دانش عملکرد سازمانی به مدیریت عملکرد افراد جهت بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی به عنوان هدف کلی عملکرد سازمانی اشاره داشتند اما بطور خاص تر سه هدف عمده را می‌توان برای این دانش عملکردی برشمرد که عبارتند از پیش‌بینی اثربخش، تولید دانش و افزایش بینش و در نهایت کاربرد دانش تولید شده (ایوانکو، ۲۰۱۳). پیش‌بینی اثربخش در واقع به تبیین و مدیریت عملکردی اشاره دارد که در سازمان به وقوع می‌پیوندد و پیش‌بینی عملکرد 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 به عنوان 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 عملکرد سازمانی صورت پذیرفته است اما پژوهشی که با رویکردی جامع و کل‌نگرانه ابعاد و عوامل عملکرد سازمانی را مد نظر قرار داده باشد بسیار اندک است. به عبارتی، اغلب پژوهش‌های موجود تنها به بررسی اختصاصی یک یا چند عامل تاثیرگذار در کیفیت عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. جانز^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر زمینه بر عملکرد سازمانی" زمینه را به عنوان فرصت‌ها و محدودیت‌های موقعیتی تعریف کرده است که وقوع و معنای عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در پژوهشی دیگر، اسکالزا و آلفرد^۳ (۲۰۰۷) "عملکرد 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 عملکرد سازمانی در کلاس و تفاوت آن با دیگر سازمان‌های رسمی را مورد تحلیل قرار داده است. علاوه بر 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. آئیچوبی آیدم و کاما^۴ (۲۰۱۳)، در بررسی "عملکرد سازمانی و عملکرد معلمان ایالت کراس ریور نیجریه" به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مثبتی میان عملکرد 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.

نظر به آنچه گفته شد، با توجه به جایگاه ارزشمند و اثرگذار معلمان در نظام تعلیم و تربیت و نقش کلیدی دانش عملکرد سازمانی در بهبود مدیریت عملکرد معلمان در راستای اثربخشی نهاد تعلیم و تربیت (آیدم و کاما^۴، ۲۰۱۳؛ رامرال^۵، ۲۰۰۸)، در این پژوهش تلاش شده است تا به تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر عملکرد 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 عملکرد 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 عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مسئولان 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 عملکرد 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 این سوال است که بعد و عامل غالب عملکرد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز کدامند و همچنین آیا تفاوت معناداری میان ابعاد عملکرد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی وجود دارد؟

^۱ Johns & Saks

^۲ Johns

^۳ Scalza & Alfred

^۴ Uchendu, Anijaobi – Idem & Nkana

^۵ Ramlall

روش‌شناسی

پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی بود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر برای مقایسه میانگین و اولویت‌بندی اهمیت ابعاد و عوامل عملکرد سازمانی معلمان و از آزمون تحلیل واریانس ترکیبی به منظور مقایسه میانگین اهمیت ابعاد و عوامل عملکرد سازمانی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف استفاده شده است. همچنین جهت مقایسه رتبه میانگین عوامل عملکرد 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. بعلاوه به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از مقیاس ترک‌زاده و دهقان‌هراتی (۲۰۱۶) استفاده شد. به منظور سنجش روایی و پایایی مقیاس پژوهش نیز به ترتیب از روش تحلیل گویه و آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از محاسبه، مورد تأیید قرار گرفت و نتایج آن در جدول (۱) قابل مشاهده است. 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 ۰/۰۰۰۱ 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 ۱. روایی و پایایی مقیاس

ابعاد	فردی	گروهی	سازمانی
طیف ضرایب همبستگی	۰/۶۱ - ۰/۲۴	۰/۶۴ - ۰/۰۱	۰/۷۲ - ۰/۳۵
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 مورد نظر، از طریق روش‌های آمار استنباطی صورت گرفته است. در ادامه به بررسی و تحلیل سؤالات پژوهش پرداخته شده است.

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

بر اساس یافته‌های به دست آمده، از بین ابعاد عملکرد سازمانی معلمان، بالاترین میانگین متعلق به بعد فردی (۴/۲۸) و پایین‌ترین میانگین متعلق به بعد گروهی (۳/۹۴) است. بر اساس F به دست آمده (۲۰۹/۱۲) در درجه آزادی ۲ و ۶۲۹، تفاوت معناداری بین ابعاد عملکرد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شهر شیراز در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. با توجه به معنادار شدن تفاوت بین ابعاد سه‌گانه عملکرد سازمانی معلمان، از آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه زوجی اهمیت ابعاد سه‌گانه عملکرد 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 ۲).

جدول ۲. ماتریس ضریب همبستگی ابعاد عملکرد سازمانی

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

۱. عامل غالب عملکرد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز کدام است؟

بر اساس یافته‌های به دست آمده، از بین عوامل عملکرد سازمانی معلمان، بالاترین میانگین متعلق به عامل توانایی (۴/۶۱) و پایین‌ترین میانگین متعلق به عامل سیاست (۳/۲۹) است. بر اساس F بدست آمده (۱۸۴/۵۵) در درجه آزادی ۱۲/۹۵ و ۶۲۹، تفاوت

معناداری بین عوامل عملکرد سازمانی معلمان در سطح $0/0001$ وجود دارد. با توجه به معنادار شدن تفاوت بین عوامل عملکرد سازمانی معلمان، از آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه زوجی اهمیت عوامل عملکرد سازمانی معلمان، استفاده شد که نتایج نشان داد عامل توانایی به عنوان عاملی که دارای بالاترین میانگین است، با عامل رهبری رابطه معناداری را نشان نداد. در نتیجه عامل غالبی یافت نشد. از این رو به منظور مقایسه رتبه میانگین عوامل با یکدیگر از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج آزمون فریدمن در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. اولویت‌بندی عوامل عملکرد سازمانی بر اساس آزمون فریدمن

عوامل	رتبه	میانگین	مقدار خی	سطح معناداری
توانایی	۱	۱۷/۶۱	۳۳۲۷/۷۷	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		
ویژگی گروه	۱۱	۱۲/۶۴		
فناوری	۱۲	۱۲/۵۰		
نظام اعتقادی	۱۳	۱۱/۸۱		
ادراک	۱۴	۱۱/۳۱		
محیط	۱۵	۱۰/۷۱		
استراتژی	۱۶	۱۰/۵۸		
قدرت	۱۷	۱۰/۴۷		
ساختار	۱۸	۹/۳۳		
ارتباطات	۱۹	۸/۶۶		
سرمایه اجتماعی	۲۰	۸/۵۲		
تناقض	۲۱	۷/۸۳		
ویژگی‌های بیوگرافیک	۲۲	۷/۶۲		
سیاست	۲۳	۵/۲۱		

۳. آیا تفاوت معناداری میان ابعاد عملکرد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز بر اساس ویژگی‌های جمعیتی-شناختی وجود دارد؟

بررسی تفاوت میان ابعاد عملکرد سازمانی معلمان بر اساس ویژگی‌های جمعیتی شناختی جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و وضعیت استخدامی نشان داد که بین ابعاد عملکرد سازمانی معلمان با هیچ‌یک از ویژگی‌های جمعیتی-شناختی، تفاوت معناداری یافت نشد.

۴. آیا تفاوت معناداری میان عوامل عملکرد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز بر اساس ویژگی‌های جمعیتی-شناختی وجود دارد؟

الف. جنسیت: نتایج حاصل از تحلیل واریانس ترکیبی نشان داد که با توجه به F به دست آمده ($1/81$) در درجه آزادی $25/95$ و 627 تفاوت معناداری بین عوامل عملکرد سازمانی معلمان مرد و زن در سطح $0/007$ وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تعقیبی شفه نشان داد که بین هیچ‌یک از عوامل عملکرد سازمانی زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. با این حال با توجه به معنادار شدن F ، به منظور تبیین بهتر ارتباط میان عوامل عملکرد سازمانی در مردان و زنان، از آزمون مان ویتنی یو به منظور مقایسه رتبه میانگین عوامل عملکرد 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 است. 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 عملکرد سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری یافت نشد. نتایج حاصل در جدول (۴) بیان شده است.

جدول ۴. رتبه میانگین عوامل عملکرد سازمانی معلمان زن و مرد بر اساس آزمون مان ویتنی یو

عوامل عملکرد سازمانی	جنسیت	میانگین	Z	سطح معناداری
شخصیت	زن	۲۶۱/۹۳	۴/۰۷	۰/۰۰۰۱
	مرد	۳۳۰/۷۱		
ادراک	زن	۲۷۵/۱۶	۳/۰۴	۰/۰۰۰۲
	مرد	۳۲۶/۶۲		
انگیزش	زن	۲۷۶	۲/۵۷	۰/۰۰۰۶
	مرد	۳۲۵/۴۵		
ویژگی‌های گروه	زن	۲۷۸/۳۵	۲/۷۹	۰/۰۰۰۵
	مرد	۳۲۵/۶۵		
ارتباطات	زن	۲۸۳/۷۸	۲/۳۷	۰/۰۰۱
	مرد	۳۲۳/۹۷		
قدرت	زن	۲۸۶/۶۱	۲/۱۳	۰/۰۰۳
	مرد	۳۲۳/۰۱		
تعارض	زن	۲۸۶/۲۴	۲/۱۷	۰/۰۰۲
	مرد	۳۲۳/۲۱		
ساختار	زن	۲۸۸/۵۸	۱/۹۹	۰/۰۰۴
	مرد	۳۲۲/۴۹		
فناوری	زن	۲۸۶/۳۸	۱/۹۵	۰/۰۰۵
	مرد	۳۲۲/۲۵		
طراحی	زن	۲۷۹/۷۸	۲/۶۶	۰/۰۰۰۷

		۳۲۵/۲۱	مرد	
۰/۰۰۶	۲/۷۵	۲۷۹/۰۹	زن	جو
		۳۲۵/۴۲	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 عملکرد 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 عملکرد 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 عملکرد 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 عملکرد سازمانی معلمان با وضعیت استخدامی مختلف تفاوت معناداری یافت نشد. نتایج حاصل در جدول (۵) بیان شده است.

جدول ۵. رتبه میانگین عوامل عملکرد سازمانی معلمان با سابقه خدمت مختلف

بر اساس آزمون کراسکال والیس					
وضعیت استخدامی	عوامل عملکرد سازمانی	رتبه میانگین	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
رسمی	توانایی	۳۰۲/۴۴	۱۳/۵۰	۲	۰/۰۰۱
		۳۷۵/۵۸			
		۳۷۰/۹۱			
رسمی	نگرش	۳۰۵/۹۱	۶/۱۲		۰/۰۴
		۳۶۲/۶۳			
		۳۴۹/۹۵			
		۳۱۴/۲۱			
		۳۲۵/۸۲			
رسمی	فناوری	۳۰۴/۴۳	۱۳/۰۵		۰/۰۰۱
		۴۱۷/۶۸			
		۳۳۶/۳۲			
		۳۴۸/۷۳			
		۲۷۴/۹۷			
رسمی		۳۰۴/۰۴	۹/۹۰		۰/۰۰۷

		۳۸۳/۱۶	جو	پیمانی
		۳۵۵/۰۲		قراردادی
		۳۲۶/۷۶		پیمانی
		۳۴۷/۴۹		قراردادی
۰/۰۲	۷/۱۹	۳۰۶/۲۹	رهبری	رسمی
		۳۲۷/۱۶		پیمانی
		۳۶۳/۱۳		قراردادی
۰/۰۷	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

بعلاوه، بررسی تفاوت میان عوامل عملکرد سازمانی با سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (تحصیلات، سن، سابقه خدمت و وضعیت تأهل) نشان داد که بین عوامل عملکرد سازمانی با ویژگی‌های مذکور تفاوت معناداری وجود ندارد.

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 است، به بررسی تأثیر ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی معلمان پرداخته شد. مطابق با یافته‌های حاصل از این پژوهش، در میان ابعاد مؤثر بر عملکرد سازمانی معلمان، بعد فردی با داشتن بیشترین میانگین به عنوان بعد غالب شناخته شده است. این در حالی است که بعد گروهی نسبت به بعد فردی و سازمانی دارای پایین‌ترین میانگین است. این مسئله حاکی از اهمیت بعد فردی در عملکرد معلمان و کم اهمیت جلوه نمودن کار گروهی و تیمی در میان آنان است. اگرچه اهمیت ویژگی‌های منحصر به فرد افراد در راستای اثربخشی عملکرد سازمان را نمی‌توان از نظر دور داشت اما لزوم وجود همکاری بین اعضا به منظور 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 کیکمن^۱ (۲۰۱۲)، هافستد^۲ (۲۰۰۱)، ترک‌زاده و محترم (۱۳۹۳) همراستا است.

^۱ Taras, Steel & Kirkman

^۲ Hofstede

بعلاوه یافته‌ها نشان داد که از میان عوامل عملکرد سازمانی، عامل توانایی دارای بیشترین رتبه اهمیت است. به عبارتی، توانایی معلمان در عملکرد آنان نقش اساسی را ایفا می‌کند. در این راستا ریتنر و کینیکی (۲۰۰۱) به این مسئله 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. در این رابطه پژوهش‌های آیشا، هاردجومیجو و یاسرلی^۱ (۲۰۱۳) و تیولی^۲ (۲۰۱۲) و پیترسون، اسمیت، مارتورانا و اونز^۳ (۲۰۰۳) همراستا با یافته‌های بخش مذکور است. همچنین در بررسی معناداری ابعاد و عوامل عملکرد سازمانی با ویژگی‌های جمعیت شناختی تعیین شده، عوامل عملکرد سازمانی با ویژگی جنسیت و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری را نشان دادند. می‌توان چنین استنباط کرد که جنسیت و وضعیت استخدامی در کیفیت عوامل عملکرد نقش قابل ملاحظه‌ای را ایفا می‌کند.

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 به منظور 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. 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 عملکرد سازمانی و اهمیت این بعد در حوزه عملکرد سازمانی، اتخاذ تدابیری جهت تقویت روحیه همکاری و کار تیمی در میان معلمان حائز اهمیت می‌گردد. در این راستا تشکیل گروه‌های آموزش حساسیت سودمند است. 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 پردازند 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 عملکرد 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 عملکرد خود حساسیت کمتری نشان می‌دهند. بر این اساس، به‌منظور جلوگیری از یکنواختی و بی‌تفاوتی عملکردی 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 عملکردی معلمان و عملکرد آنها و به تبع آن اثربخشی نظام مهمم تعلیم و تربیت و ارتقای سطح سلامت آن مشاهده گردد.

بطور 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.

^۱ Aisha, Hardjomidjojo & Yassierli

^۲ Tuuli

^۳ Peterson, Smith, Martorana & Owens

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): ۱۷۵-۱۹۴.
- 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): ۴۴۷-۴۷۱.
- 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 موثر بر نقش معلم در ارتقاء کیفیت امور فرهنگی تربیتی دانش آموزان آینده سازان جامعه، مجموعه مقالات سومین همایش ملی مدرسه فردا.
- Aisha, A.N., Hardjomidjojo, P., Yassierli. (۲۰۱۳). Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employee's multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, ۴(۶): ۶۰۵-۶۰۹.
- Bear, J.B., Woolley, A.W. (۲۰۱۱). The role of gender in team collaboratin and performance. *Interdisciplinary Science Review*, ۱۷(۴): ۵۳-۱۴۶.
- Hofstede, G. (۲۰۰۱), *Culture's consequences* (۲nd ed), Thousand Oaks, CA: Sage
- Hoy, W.K., Miskel, C.G. (۲۰۱۳). *Educational administration*. (۷th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ivanko, S. (۲۰۱۳). *Organizational Behavior*. Ljubljana: Faculty of Public Administration University of Ljubljana.
- Johns, G. (۲۰۰۶). The essential impact of context on organizational behavior. *academy of management*, ۳۱(۲): ۳۸۶-۴۰۸.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (۲۰۰۱). *Organizational Behavior*. (۵th ed.), New York: Mc Graw - Hill, ۵۴۸-۵۷۱.
- McShane, S.L., Von Glinow, M. (۲۰۰۳). *Organisational Behaviour*. Emerging realities for the workplace revolution. Sydney: McGraw-Hill.
- Moorhead, G., Griffin, R.W. (۲۰۱۰). *Organizational Behavior: Managing People and Organization*.
- Mullins, L.J. (۲۰۱۰). *Management and Organizational Behavior*, ۹th Edition, Prentice Hall.
- Nelson, D.L., Quick, J.C. (۲۰۱۳). *Organizational behavior: Science, the real world, and you*.
- Luthans, F. (۲۰۱۱). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition.
- Osborn, R.N., Hunt, J.G., Jauch, L.R. (۲۰۰۲). toward a contextual theory of leadership. *The Leadership Quarterly*, ۱۳(۶): ۷۹۷-۸۳۷.
- Peterson, R.S., Smith, D.B., Martorana, P.V., Owens, P.D. (۲۰۰۳). The impact of chief execution officer personality on top management team dynamics. *Journal of Applied Psychology*, ۸۸(۷۹): ۱-۹.
- Ramlall, S.J. (۲۰۰۸). Enhancing Employee Performance through Positive Organizational Behavior, *Journal of Applied Social Psychology*, ۳۸(۶): ۱۵۸۰ - ۱۶۰۰.
- Robbins, S.P., Judge, T. (۲۰۱۷). *Organizational Behavior*. ۱۶th Edition. Pearson International Edition.
- Scalza, P.E., Alfred, A. (۲۰۰۷). organizational behavior in the classroom and student's learning dynamics, Farmingdale State College Department of Architecture and Construction Management. Proceedings of the ۲۰۰۷ Middle Atlantic Section Fall Conference of the American Society for Engineering Education.
- Taras, V., Steel, P., Kirkman, B. (۲۰۱۲). Improving National Cultural Indices Using a Meta-Analysis of Hofstede's Dimensions. *Journal of World Business*, ۴۷ (۳): ۳۲۹-۳۴۱.

- Thakur, G.R. (۲۰۱۴). a study of organizational behavior of colleges of education of Maharashtra state. Ph.D. Thesis, North Maharashtra University, India.
- Torkzadeh, J., Dehghan harati, F. (۲۰۱۵). A comparative analysis of staff organizational behavior foundations (a case study of Shiraz University). *Asian journal of research in social sciences and humanities*, ۵ (۳): ۲۳۹- ۲۶۱.
- Torkzadeh, J., Dehghan Harati, F. (۲۰۱۶). Developing and Validating a Scale to Assess Organizational Behavior Foundations, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, ۷ (۶): ۷۲- ۶۱.
- Tuuli. M.M. (۲۰۱۲). Completing models of how motivation, opportunity and ability drive performance behaviors. Proceedings of the ۴th West Africa Built Environment Researchers (WABER) Conference, ۱۳۵۹ – ۱۳۶۶.
- Uchendu, C.C., Anijaobi-Idem, F.N., Nkama, V.I. (۲۰۱۳). Organizational Behavior and Teachers' Work Performance in Cross River State, Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, ۴(۲): ۲۸۸-۲۹۲.
- Wagner, J. A., Hollenbeck, J. R. (۲۰۱۰). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, Rout-ledge. New York.
- Zald, M. N. (۱۹۹۶). more fragmentation? Unfinished business in linking the Social Sciences and the Humanities. *Administrative Science Quarterly*, ۴۱: ۲۵۱-۶۱.

Studying and Analyzing Influential Aspects of Teacher Organizational Performance in the First Year of Service

Mohammad Jafar Shokohi,^۱
Ehsan Keshtvarz Kandazi^۲

Abstract

The purpose of this study was to study and analyze the influential aspects of teachers' organizational performance in their first year of service in Shiraz. The present study was a descriptive survey in terms of method. The statistical population of the study consisted of elementary schools of Shiraz city that ۵۹ schools were selected using cluster sampling method. To collect the data, the Scale of Turkzadeh and Farhang Herati (۲۰۱۶) was used. After validity and reliability, ۶۳۰ copies were distributed. The results of this study showed that the dominant aspect of teachers' organizational performance is individual dimension. On the other hand, although the dominant factor was not found in the teachers' organizational performance, Friedman test results showed that from the teachers' viewpoint, the ability factor had the highest priority and the policy factor had the least priority. In addition, organizational performance factors only showed significant differences with demographic characteristics of gender and employment status, while there was no significant difference between organizational performance dimensions and its factors with other demographic characteristics studied.

Keywords: Elementary, Schools, Teachers, Organizational Performance.

^۱ PhD student in Educational Management, Islamic Azad University, Marvdasht Branch (Corresponding Author)

^۲ Postgraduate Teacher and Student, Department of Educational Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. keshtvarzhsan@gmail.com