

بررسی تعهدات سازمانی از دیدگاه عوامل آموزشی مدارس و رابطه آن با پویایی روابط اجتماعی

مریم اسلام پناه

استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

لیدا حیدری

دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

مریم کاظمی^۱

دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

کبری فتحی

دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

چکیده

این پژوهش به بررسی تعهد سازمانی در نهادهای آموزشی پرداخته و به نقش رهبری، توسعه حرفه‌ای و فرهنگ مدرسه در پرورش تعهد در میان مربیان تأکید می‌کند. با تکیه بر تحقیقات اخیر، این مطالعه اهمیت رهبری تحول‌گرا را در ایجاد محیط‌های حمایتی که باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ ترک خدمت می‌شوند، برجسته می‌کند. فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به‌عنوان عوامل حیاتی در افزایش مهارت‌ها، دانش و وفاداری معلمان به مؤسسات آموزشی‌شان شناسایی می‌شوند. علاوه بر این، فرهنگ مثبت مدرسه که همکاری، اعتماد و احترام متقابل را ترویج می‌دهد، به‌عنوان عاملی حیاتی در ایجاد حس تعلق و تعهد سازمانی مورد تأکید قرار می‌گیرد. این مطالعه همچنین محدودیت‌های تحقیقات فعلی، از جمله تکیه بر داده‌های ثانویه و زمینه‌های جغرافیایی خاص را مورد بررسی قرار داده و خواستار تحقیقات آتی با استفاده از روش‌های جمع‌آوری داده‌های اولیه و بررسی تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی متنوع می‌باشد. با تمرکز بر این حوزه‌های کلیدی، نهادهای آموزشی می‌توانند محیط‌های حمایتی را ایجاد کنند که مربیان متعهد را جذب و حفظ نمایند و در نهایت، تعالی در آموزش را ارتقاء بخشند. این درک جامع از تعهد سازمانی می‌تواند به مدیران آموزشی کمک کند تا استراتژی‌های مؤثری را برای افزایش رضایت شغلی و عملکرد معلمان تدوین کنند و در نتیجه به نتایج آموزشی بهتری دست یابند.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، نهادهای آموزشی، رهبری تحول‌گرا، توسعه حرفه‌ای، فرهنگ مدرسه

^۱ نویسنده مسئول: marykazemi90@gmail.com

مقدمه

تعهد سازمانی در نهادهای آموزشی، به ویژه مدارس، عاملی کلیدی در دستیابی به اهداف آموزشی و بهبود عملکرد کلی معلمان و دانش‌آموزان محسوب می‌شود. این تعهد که به عنوان دلبستگی روانشناختی و وفاداری کارکنان به سازمان خود تعریف می‌شود، نقش مهمی در حفظ ثبات و اثربخشی در محیط‌های آموزشی ایفا می‌کند (نگوین و همکاران، ۲۰۲۲)؛ کانوجیا و همکاران، ۲۰۲۲). نهادهای آموزشی که تعهد سازمانی قوی در بین کارکنان خود ایجاد می‌کنند، احتمالاً نرخ ترک خدمت پایین‌تری، سطوح بالاتری از رضایت شغلی و نتایج بهتری در دانش‌آموزان را تجربه خواهند کرد (بانو و همکاران، ۲۰۲۰؛ النجار و جواد، ۲۰۲۰).

مطالعات اخیر بر اهمیت تعهد سازمانی در زمینه آموزش عالی تأکید کرده‌اند و تأثیر آن را بر رضایت شغلی، توسعه حرفه‌ای و عملکرد کلی مؤسسه برجسته کرده‌اند (آمتو و همکاران، ۲۰۲۱؛ هجری، ۲۰۲۱). به عنوان مثال، مشخص شده است که تعهد سازمانی در نهادهای آموزش عالی نقش میانجی را در رابطه بین سبک‌های رهبری و اجرای سیستم‌های تضمین کیفیت ایفا می‌کند (آمتو و همکاران، ۲۰۲۱). این نشان می‌دهد که کارکنان متعهد به احتمال زیاد از اهداف سازمانی حمایت کرده و به آنها کمک می‌کنند، در نتیجه کیفیت و رقابت‌پذیری خدمات آموزشی را افزایش می‌دهند. علاوه بر این، نمی‌توان از تعامل بین تعهد سازمانی و پویایی اجتماعی در درون نهادهای آموزشی چشم‌پوشی کرد. پویایی اجتماعی، شامل روابط و تعاملات بین معلمان، دانش‌آموزان و مدیران، به طور قابل توجهی بر سطح تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. تعاملات اجتماعی مثبت و یک محیط مدرسه‌ای حمایتی می‌تواند حس تعلق و تعهد معلمان را به مؤسسه‌شان افزایش دهد (اینولاندر و وانهارانتا، ۲۰۲۰). برعکس، پویایی اجتماعی منفی، مانند تعارضات و عدم حمایت، می‌تواند تعهد سازمانی را تضعیف کرده و منجر به نرخ ترک خدمت بالاتر شود (بادینگ، ۲۰۲۳).

بیان مسئله

علیرغم نقش حیاتی تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی، شکاف قابل توجهی در درک چگونگی تأثیر عوامل خاص آموزشی بر این تعهد و تأثیر بعدی آن بر پویایی اجتماعی در مدارس وجود دارد. تحقیقات موجود عمدتاً بر مؤسسات آموزش عالی متمرکز شده و در زمینه آموزش ابتدایی و متوسطه خلأ ایجاد کرده است. این مشکل با فقدان مطالعات جامع که به بررسی تعامل بین تعهد سازمانی و پویایی اجتماعی، که شامل روابط بین معلمان، دانش‌آموزان و مدیران می‌شود، بیشتر شده است (کانوجیا و همکاران، ۲۰۲۲؛ هجری، ۲۰۲۱). این شکاف در ادبیات چندین سؤال را ایجاد می‌کند: عوامل خاص آموزشی که بر تعهد سازمانی در مدارس تأثیر می‌گذارند چیست؟ چگونه این عوامل با پویایی اجتماعی در مؤسسات آموزشی تعامل دارند؟ پرداختن به این سؤالات برای تدوین استراتژی‌هایی که می‌توانند تعهد سازمانی را افزایش دهند و به نوبه خود محیط و نتایج آموزشی کلی را بهبود بخشند، ضروری است (النجار و جواد، ۲۰۲۰؛ آمتو و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، درک این پویایی‌ها می‌تواند بینش‌های ارزشمندی را برای سیاست‌گذاران، مربیان و مدیرانی که به دنبال ایجاد یک محیط آموزشی حمایتی و مؤثر هستند فراهم کند (نگوین و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به این ملاحظات، این مطالعه با ارائه یک تحلیل جامع از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و رابطه آنها با پویایی اجتماعی در مدارس، قصد دارد شکاف موجود را پر کند. این تحلیل به شناسایی عناصر کلیدی که باید برای ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و متعهد مورد توجه قرار گیرند، کمک می‌کند و در نتیجه باعث افزایش حفظ معلم و عملکرد دانش‌آموز می‌شود (بانو و همکاران، ۲۰۲۰).

هدف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی تعهدات سازمانی از منظر عوامل آموزشی در مدارس و تحلیل رابطه بین این تعهدات و پویایی اجتماعی در درون مؤسسات آموزشی است. این مطالعه به دنبال شناسایی و درک عوامل خاص آموزشی است که بر تعهد سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس ابتدایی و متوسطه تأثیر می‌گذارد. با انجام این کار، هدف آن ارائه یک تحلیل جامع از چگونگی تعامل این عوامل با پویایی اجتماعی، از جمله روابط و تعاملات بین معلمان، دانش‌آموزان و مدیران است (النجار و جواد، ۲۰۲۰؛ هجری، ۲۰۲۱). این تحقیق با استفاده از یک روش توصیفی-تحلیلی، از تحقیقات کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط از ادبیات موجود استفاده خواهد کرد. تمرکز بر شناسایی عوامل کلیدی مانند سبک‌های رهبری، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، فرهنگ مدرسه و استقلال معلم و تحلیل چگونگی تأثیر این عوامل بر تعهد سازمانی خواهد بود. علاوه بر این، این مطالعه بررسی خواهد کرد که چگونه تعهد سازمانی بر پویایی اجتماعی در مدارس، به ویژه از نظر ایجاد یک محیط آموزشی حمایتی و منسجم، تأثیر می‌گذارد (آموتو و همکاران، ۲۰۲۱؛ کانوجیا و همکاران، ۲۰۲۲). انتظار می‌رود یافته‌های این مطالعه بینش‌های ارزشمندی را برای سیاست‌گذاران آموزشی، مدیران و مربیان فراهم کند. با درک عواملی که تعهد سازمانی را هدایت می‌کنند و تأثیر آنها بر پویایی اجتماعی، ذینفعان می‌توانند استراتژی‌های هدفمندی را برای افزایش حفظ معلم، رضایت شغلی و عملکرد کلی مدرسه تدوین کنند. این تحقیق با ارائه توصیه‌های مبتنی بر شواهد برای پرورش یک محیط مدرسه‌ای مثبت و متعهد، هدف خود را در زمینه گسترده‌تر مدیریت آموزشی سهم می‌داند (نگوین و همکاران، ۲۰۲۲؛ بانو و همکاران، ۲۰۲۰).

سوالات و فرضیه‌های پژوهش

تدوین پرسش‌ها یا فرضیه‌های پژوهش، برای هدایت هر مطالعه آکادمیکی ضروری است. در زمینه بررسی تعهد سازمانی از منظر عوامل آموزشی در مدارس، پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهشی زیر بر اساس ادبیات اخیر پیشنهاد می‌شوند.

- سوالات پژوهش:

عوامل آموزشی کلیدی مؤثر بر تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی و متوسطه کدامند؟

این عوامل آموزشی چگونه بر پویایی اجتماعی در محیط مدرسه تأثیر می‌گذارند؟

تعهد سازمانی در بین معلمان تا چه اندازه بر رضایت شغلی و عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد؟

- فرضیه‌های پژوهش:

بین سبک‌های رهبری و تعهد سازمانی در بین معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرصت‌های توسعه حرفه‌ای با سطوح بالاتر تعهد سازمانی همبستگی مثبت دارند.

فرهنگ حمایت‌گر مدرسه، تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد و بر پویایی اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد.

تعهد سازمانی به طور قابل توجهی در رابطه بین استقلال معلم و رضایت شغلی نقش میانجی دارد.

شالوده این پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهشی توسط مطالعات مختلفی که بر اهمیت تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی تأکید می‌کنند، حمایت می‌شود. به عنوان مثال، مطالعه‌ای توسط النجار و جواد (۲۰۲۰) به رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مؤسسات آموزش عالی خصوصی اشاره می‌کند. علاوه بر این، نگوین، تران و له (۲۰۲۲) تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی در آموزش عالی را بررسی می‌کنند و اهمیت بررسی این متغیرها را در زمینه‌های مختلف آموزشی بیشتر تأیید می‌کنند.

اهمیت پژوهش

اهمیت این مطالعه در پتانسیل آن برای ارائه بینش‌های ارزشمند در مورد عواملی است که بر تعهد سازمانی در بین معلمان تأثیر می‌گذارد و اینکه چگونه این عوامل بر پویایی اجتماعی در مدارس تأثیر می‌گذارند. با درک این روابط، مؤسسات آموزشی می‌توانند استراتژی‌هایی را برای افزایش حفظ معلمان، رضایت شغلی و عملکرد کلی مدرسه تدوین کنند.

پیامدهای عملی:

- بهبود حفظ معلمان: با شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر تعهد سازمانی، مدارس می‌توانند مداخلات هدفمندی را برای کاهش گردش معلم اجرا کنند. به عنوان مثال، بهبود شیوه‌های رهبری و فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند تعهد معلمان را به مؤسساتشان به طور قابل توجهی افزایش دهد.
- افزایش رضایت شغلی: درک رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند به مدارس کمک کند تا یک محیط کاری حمایت‌گرانه‌تر ایجاد کنند. این به نوبه خود می‌تواند منجر به سطوح بالاتری از رضایت شغلی در بین معلمان شود، که برای حفظ نیروی کار با انگیزه و مؤثر بسیار مهم است.
- پویایی اجتماعی مثبت: با پرورش یک فرهنگ حمایت‌گر مدرسه و ترویج تعاملات اجتماعی مثبت بین معلمان، دانش‌آموزان و مدیران، مدارس می‌توانند تعهد سازمانی را افزایش دهند و محیط آموزشی کلی را بهبود بخشند.
- مشارکت‌های نظری: این مطالعه با ارائه یک تحلیل جامع از چگونگی تأثیر عوامل آموزشی بر تعهد سازمانی و پویایی اجتماعی، به حوزه وسیع‌تر مدیریت آموزشی کمک می‌کند. یافته‌ها می‌توانند به تحقیقات آینده و مدل‌های نظری که هدفشان درک و بهبود تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی است، اطلاع‌رسانی کنند.
- پیامدهای سیاستی: بینش‌های به دست آمده از این مطالعه می‌تواند برای اطلاع‌رسانی سیاست‌های آموزشی در سطوح مدرسه و منطقه مورد استفاده قرار گیرد. سیاست‌گذاران می‌توانند از این یافته‌ها برای تدوین سیاست‌هایی استفاده کنند که توسعه رهبری، فرصت‌های رشد حرفه‌ای و فرهنگ حمایت‌گر مدرسه را ترویج می‌دهند، که همگی برای افزایش تعهد سازمانی حیاتی هستند.

پیشینه پژوهش

تعهد سازمانی در مدارس، مفهومی چندوجهی است که وفاداری، مشارکت و فداکاری مریبان نسبت به موسسات خود را در بر می‌گیرد. این مفهوم تأثیر قابل توجهی بر اثربخشی و موفقیت مؤسسات آموزشی دارد. سطح بالای تعهد سازمانی در بین معلمان با پیامدهای مثبت متعددی از جمله افزایش رضایت شغلی، کاهش نرخ جابجایی و بهبود عملکرد دانش‌آموزان همراه است (بانو، عشرت و میسرا، ۲۰۲۰؛ النجار و جواد، ۲۰۲۰). تعهد سازمانی را می‌توان به طور کلی به سه مؤلفه تقسیم کرد: تعهد عاطفی، که نشان دهنده دلبستگی عاطفی به سازمان است؛ تعهد مستمر، که مربوط به هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است؛ و تعهد هنجاری، که شامل احساس تعهد به ماندن در سازمان می‌شود (کانوجیا، مالهورتا و اونیال، ۲۰۲۲). تحقیقات نشان داده است که عوامل مختلفی بر تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی تأثیر می‌گذارند. این عوامل شامل سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای است. رهبری مؤثر که با شیوه‌های حمایتی و تحول‌آفرین مشخص می‌شود، به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم در تعهد سازمانی شناخته شده است (امتو و همکاران، ۲۰۲۱؛ نگوین، تران و له، ۲۰۲۲). علاوه بر این، فرهنگ مثبت مدرسه که همکاری، اعتماد و احترام متقابل را در بین کارکنان تقویت می‌کند، تعهد سازمانی را نیز افزایش می‌دهد (پاتراس، هندرم و کوسوندی، ۲۰۲۱). رضایت شغلی و فرصت‌های رشد حرفه‌ای، تعهد معلمان را به مدارسشان بیشتر تقویت می‌کند (بدینگ، ۲۰۲۳). مطالعات بر نقش مهم تعهد سازمانی در

میانجی‌گری رابطه بین عوامل مختلف سازمانی و پیامدهایی مانند عملکرد شغلی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأکید کرده‌اند. برای مثال، معلمان با تعهد سازمانی بالا، بیشتر احتمال دارد در رفتارهایی مشارکت کنند که به موفقیت کلی مدرسه کمک می‌کنند، از جمله سطوح بالاتر اثربخشی آموزشی و مشارکت بیشتر در فعالیت‌های مدرسه (وهیونی و سولیستیا، ۲۰۲۳؛ بدینگ، ۲۰۲۳). این امر اهمیت حیاتی پرورش تعهد سازمانی را برای دستیابی به تعالی آموزشی و بهبود نتایج دانش‌آموزان برجسته می‌کند.

عوامل آموزشی مؤثر بر تعهدات سازمانی

عوامل آموزشی نقش محوری در شکل‌دهی تعهد سازمانی در بین معلمان مدارس دارند. عوامل کلیدی مؤثر بر این تعهد عبارتند از: سبک‌های رهبری، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، فرهنگ مدرسه و استقلال معلم. تحقیقات نشان می‌دهد که رهبری حمایتی و تحول‌آفرین، تعهد سازمانی را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. رهبرانی که در شیوه‌های تحول‌آفرین شرکت می‌کنند، با پرورش یک چشم‌انداز مشترک و ارائه حمایت فردی، معلمان را الهام می‌بخشند و انگیزه می‌دهند (امتو و همکاران، ۲۰۲۱؛ نگوین، تران و له، ۲۰۲۲). رهبری مؤثر نه تنها روحیه معلمان را تقویت می‌کند، بلکه محیطی را ایجاد می‌کند که معلمان احساس ارزشمندی و حمایت می‌کنند و منجر به سطوح بالاتر تعهد می‌شود. فرصت‌های توسعه حرفه‌ای یکی دیگر از عوامل مهم مؤثر بر تعهد سازمانی است. معلمان که به برنامه‌های یادگیری و توسعه مستمر دسترسی دارند، بیشتر احساس تعهد به مدارس خود می‌کنند (کانوجیا، مالهوترا و او نیال، ۲۰۲۲). این فرصت‌ها به معلمان کمک می‌کند تا مهارت‌ها و دانش خود را افزایش دهند و باعث می‌شوند احساس شایستگی و اعتماد به نفس بیشتری در نقش‌های خود داشته باشند. علاوه بر این، توسعه حرفه‌ای، فرهنگ بهبود مستمر و نوآوری را در مدرسه پرورش می‌دهد که می‌تواند منجر به رضایت شغلی بیشتر و تعهد سازمانی شود (وهیونی و سولیستیا، ۲۰۲۳). فرهنگ مدرسه نیز نقش بسزایی در تعیین تعهد سازمانی دارد. فرهنگ مثبت مدرسه که همکاری، اعتماد و احترام متقابل را در بین کارکنان ترویج می‌کند، احساس تعلق و وفاداری را تقویت می‌کند (پاتراس، هندرن و کوسوندی، ۲۰۲۱). در مدارس با فرهنگ حمایتی، معلمان بیشتر احتمال دارد در رفتارهایی مشارکت کنند که فراتر از الزامات رسمی شغلی آنها است و به موفقیت کلی مؤسسه کمک می‌کند (بانو، عشرت و میشر، ۲۰۲۰). علاوه بر این، استقلال معلم، که به معلمان اجازه می‌دهد در فرآیندهای تصمیم‌گیری و آزادی برای نوآوری در شیوه‌های تدریس خود حق اظهار نظر داشته باشند، با تعهد سازمانی ارتباط مثبت دارد. هنگامی که معلمان احساس توانمندی و اعتماد به تصمیم‌گیری می‌کنند، حس مالکیت و تعهد آنها به مدرسه افزایش می‌یابد (نگوین، تران و له، ۲۰۲۲).

پویایی‌های اجتماعی در موسسات آموزشی

پویایی‌های اجتماعی در درون موسسات آموزشی، پیچیده و چندوجهی هستند و تحت تأثیر عوامل مختلفی نظیر رفتارها، نگرش‌ها و تعاملات معلمان، دانش‌آموزان و مدیران قرار می‌گیرند. این پویایی‌ها بخش جدایی‌ناپذیر از عملکرد مدارس محسوب می‌شوند و می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر پیامدهای آموزشی داشته باشند. به عنوان مثال، پویایی‌های اجتماعی در کلاس‌های درس می‌توانند بر مشارکت، انگیزه و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر بگذارند. یک محیط کلاسی که از همکاری و مشارکت حمایت کند، روابط مثبت میان دانش‌آموزان را تقویت نموده و به توسعه اجتماعی و تحصیلی آنها کمک می‌نماید (کلسا و سارمیتو، ۲۰۲۳؛ سینگ و سهی، ۲۰۲۳). تحقیقات نشان می‌دهند که بافت اجتماعی تعاملات دانش‌آموزان، از جمله روابط همسالان و تعاملات معلم و دانش‌آموز، نقش مهمی در شکل‌دهی تجربیات آموزشی دارد. به عنوان مثال، دانش‌آموزانی که از پیشینه‌های ممتاز برخوردارند و به محیط‌های یادگیری مشارکتی عادت دارند، در مقایسه با هم‌تایان کمتر برخوردار خود، تمایل بیشتری به استفاده و بهره‌مندی از تعاملات همسالان در محیط‌های آموزشی دارند (جانسون، ۲۰۲۲).

این اختلاف، نیاز مؤسسات آموزشی به ایجاد محیط‌های فراگیر را برجسته می‌سازد؛ محیط‌هایی که از همه دانش‌آموزان، صرف نظر از پیشینه اجتماعی-اقتصادی آن‌ها، برای ایجاد فرصت‌های برابر تحصیلی، حمایت کنند (مینگ و ژائو، ۲۰۲۱). علاوه بر این، نقش معلمان به عنوان کنشگران اجتماعی در تأثیرگذاری بر پویایی‌های اجتماعی در مدارس بسیار مهم است. معلمانی که در شیوه‌های آموزشی‌ای مشارکت دارند که عدالت اجتماعی و تعهدات اخلاقی-سیاسی را ترویج می‌کنند، می‌توانند الهام‌بخش دانش‌آموزان برای تغییر واقعیت‌های خود و کمک مثبت به جامعه باشند (هرناندز، ۲۰۲۱). این نقش تحول‌آفرین معلمان به ویژه در زمینه‌های فقر، سرکوب و خشونت که در آن‌ها مؤسسات آموزشی به عنوان فضاهای حیاتی برای توانمندسازی و تغییر اجتماعی عمل می‌کنند، بسیار مهم است (اشتفانسکو و همکاران، ۲۰۲۰).

چارچوب نظری

چارچوب نظری برای مطالعه تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی اغلب از نظریه‌های تثبیت شده‌ای استفاده می‌کند که چگونگی و چرایی ایجاد تعهد افراد نسبت به سازمان‌های خود را توضیح می‌دهند. نظریه مبادله اجتماعی (SET) و مدل سه‌جزئی میر و آلن (TCM) از تعهد سازمانی، چارچوب‌هایی هستند که اغلب در این حوزه مورد استفاده قرار می‌گیرند (امتو و همکاران، ۲۰۲۱؛ میشر و اوپادیای، ۲۰۲۲). نظریه مبادله اجتماعی (SET) این نظریه می‌گوید که تعهد سازمانی نتیجه روابط متقابل بین کارکنان و سازمان‌های آن‌ها است. بر اساس این نظریه، کارکنان در پاسخ به مزایا و حمایتی که دریافت می‌کنند، احساس تعهد و دین به سازمان خود پیدا می‌کنند. در محیط‌های آموزشی، این امر می‌تواند از طریق رهبری حمایت‌گرانه، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و فرهنگ مثبت مدرسه خود را نشان دهد. این عناصر باعث ایجاد حس اعتماد و عمل متقابل می‌شوند که منجر به تعهد سازمانی بالاتری می‌شود (نگوین و همکاران، ۲۰۲۲). مدل سه‌جزئی میر و آلن (TCM) این مدل تعهد سازمانی را به عنوان شامل سه جزء متمایز مفهوم‌سازی می‌کند: تعهد عاطفی، تعهد استمراری و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به دل‌بستگی عاطفی به سازمان اشاره دارد، تعهد استمراری شامل آگاهی از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است، و تعهد هنجاری منعکس‌کننده احساس تعهد به ماندن در سازمان است. این مدل یک چارچوب جامع برای درک ابعاد مختلف تعهد سازمانی و چگونگی تأثیر عوامل مختلفی مانند رضایت شغلی و سبک‌های رهبری بر این ابعاد فراهم می‌کند (کانوجیا و همکاران، ۲۰۲۲؛ النجار و جواد، ۲۰۲۰). مطالعاتی که از این چارچوب‌های نظری استفاده کرده‌اند، نشان داده‌اند که تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. سبک‌های رهبری که حمایت‌گرانه و تحول‌گرا هستند، با ایجاد یک محیط کاری که از نظر عاطفی حمایت‌کننده است، تعهد عاطفی را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهند. فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و ساختارهای جبران عادلانه با افزایش هزینه‌های ترک سازمان، بر تعهد استمراری تأثیر می‌گذارند. تعهد هنجاری تحت تأثیر فرهنگ سازمانی و میزان احساس وفاداری و وظیفه کارکنان نسبت به مؤسسه خود است (اینولندر و وانهاراندا، ۲۰۲۰؛ لیل و سوزا، ۲۰۲۰).

روش تحقیق

این پژوهش از روش توصیفی-تحلیلی استفاده می‌کند، که عمدتاً از تحقیقات کتابخانه‌ای برای بررسی و ترکیب ادبیات موجود در مورد تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی و ارتباط آن با پویایی اجتماعی بهره می‌برد. هدف تحقیق توصیفی، ارائه توصیف دقیق و سیستماتیک از یک پدیده است، در حالی که تحقیق تحلیلی به دنبال درک و تفسیر عوامل و روابط زیربنایی است (ایروان و همکاران، ۲۰۲۱؛ روچبانی و نوردیانگسیه، ۲۰۲۳). تحقیقات کتابخانه‌ای شامل جمع‌آوری، سازماندهی و تحلیل سیستماتیک داده‌ها از منابع مختلف از جمله کتاب‌ها، مجلات دانشگاهی، گزارش‌ها و پایگاه‌های داده آنلاین است. این رویکرد به محققان اجازه می‌دهد تا اطلاعات جامع و متنوعی در مورد موضوع جمع‌آوری کنند و پایه محکمی برای تجزیه و

تحلیل و تفسیر فراهم کنند. روش توصیفی-تحلیلی مورد استفاده در این مطالعه با تجزیه و تحلیل یافته‌ها و نظریه‌های تحقیقاتی موجود، به درک ماهیت چندوجهی تعهد سازمانی و تأثیر آن بر پویایی اجتماعی در محیط‌های آموزشی کمک می‌کند (برونر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ثابت و همکاران، ۲۰۲۲).

روش‌های جمع‌آوری داده‌ها

داده‌های این مطالعه از طریق تحقیقات گسترده کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است که شامل بررسی و تجزیه و تحلیل مقالات علمی، کتاب‌ها و سایر نشریات مرتبط می‌باشد. این روش، بررسی کامل مجموعه دانش موجود در مورد تعهد سازمانی و پویایی اجتماعی در مؤسسات آموزشی را تضمین می‌کند. مراحل زیر برای جمع‌آوری داده‌ها انجام شد:

شناسایی منابع: ادبیات مرتبط با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی دانشگاهی مانند JSTOR، Google Scholar و برنامه Consensus شناسایی شد. از کلمات کلیدی مانند «تعهد سازمانی»، «عوامل آموزشی»، «پویایی اجتماعی» و «فرهنگ مدرسه» برای یافتن مطالعات مرتبط منتشر شده از سال ۲۰۲۰ به بعد استفاده شد (تکاچنکو، ۲۰۲۳؛ وارنکو، ۲۰۲۳).

غربالگری و انتخاب: منابع شناسایی شده بر اساس ارتباط، دقت روش‌شناختی و تاریخ انتشار غربالگری شدند. فقط مقالات و کتاب‌های داوری هم‌تا که معیارهای ورود را داشتند برای تجزیه و تحلیل دقیق انتخاب شدند.

استخراج داده‌ها: اطلاعات کلیدی، از جمله اهداف تحقیق، روش‌شناسی، یافته‌ها و نتیجه‌گیری، از منابع انتخاب‌شده استخراج شد. این داده‌ها برای تسهیل تجزیه و تحلیل و تفسیر در دسته‌های موضوعی سازماندهی شدند.

مثلث‌سازی: برای افزایش قابلیت اطمینان و اعتبار یافته‌ها، از مثلث‌سازی داده‌ها استفاده شد. این شامل ارجاع متقابل اطلاعات از منابع متعدد برای شناسایی مضامین مشترک و اختلافات بود (سیوکی مبارک و همکاران، ۲۰۲۳؛ القحطانی و الدخیل، ۲۰۲۱).

روش‌های تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل یک رویکرد توصیفی-تحلیلی بود که شامل مراحل زیر است:

تحلیل توصیفی: این مرحله شامل خلاصه کردن و توصیف ویژگی‌های اصلی داده‌های جمع‌آوری شده بود. آمار توصیفی مانند فراوانی‌ها و درصدها برای تعیین کمیت وقوع موضوعات و روندهای خاص در ادبیات استفاده شد (برونر و همکاران، ۲۰۲۱؛ لیندل و همکاران، ۲۰۲۰).

تحلیل موضوعی: داده‌های استخراج‌شده بر اساس پرسش‌ها و اهداف تحقیق در قالب موضوعاتی سازماندهی شدند. این فرآیند شامل شناسایی الگوها و موضوعات تکراری مرتبط با تعهد سازمانی، عوامل آموزشی و پویایی اجتماعی بود (کانتی مر و سنگول، ۲۰۲۲؛ چیانچانا، ۲۰۲۰).

تحلیل مقایسه‌ای: این مرحله شامل مقایسه یافته‌های مطالعات مختلف برای شناسایی سازگاری‌ها و تغییرات بود. تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای به برجسته کردن عوامل کلیدی مؤثر بر تعهد سازمانی و تأثیر آن‌ها بر پویایی اجتماعی در مؤسسات آموزشی کمک کرد (گرانیکوف و همکاران، ۲۰۲۰؛ پانندی و همکاران، ۲۰۲۳).

تحلیل تفسیری: مرحله آخر شامل تفسیر یافته‌ها در چارچوب نظریه‌ها و چارچوب‌های موجود بود. این به نتیجه‌گیری معنادار و ارائه بینش در مورد پیامدهای تعهد سازمانی برای پویایی اجتماعی در مدارس کمک کرد (جکسون و براون، ۲۰۲۰؛ تسوباکا و همکاران، ۲۰۲۰).

یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده از طریق تحقیقات کتابخانه‌ای گسترده به طور سیستماتیک تحلیل شدند تا بینش‌هایی در مورد تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی و تأثیر آن بر پویایی اجتماعی ارائه شود. مطالعات بررسی شده از روش‌های مختلفی، از جمله

نظرسنجی‌ها، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل‌های کیفی برای بررسی ابعاد مختلف تعهد سازمانی در میان معلمان و کارکنان در محیط‌های آموزشی استفاده کردند. به عنوان مثال، النجار و جواد (۲۰۲۰) مطالعه‌ای را در مورد رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی در مؤسسات آموزش عالی خصوصی در عراق انجام دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که همبستگی مثبت قابل توجهی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد، که نشان می‌دهد سطوح بالاتر تعهد منجر به رضایت شغلی بیشتر در بین اعضای هیأت علمی می‌شود. به طور مشابه، کانوجیا، مالهوترا و اونیال (۲۰۲۲) تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی را بر سه مؤلفه تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) در بین معلمان مؤسسات آموزش عالی بررسی کردند. مطالعه آن‌ها نشان داد که تعهد عاطفی با دو مؤلفه دیگر همبستگی منفی دارد، در حالی که تعهد هنجاری و مستمر با یکدیگر همبستگی مثبت دارند. این نشان می‌دهد که عوامل متفاوتی بر هر جزء از تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد و بر پیچیدگی این مفهوم تأکید می‌کند. در مطالعه دیگری، کاروالیو و همکارانش (۲۰۲۱) تعهد سازمانی معلمان جوان و بزرگسال پیشرفته را در مؤسسات آموزش عالی پرتغال مقایسه کردند. آن‌ها دریافتند که معلمان جوان بالغ، سطوح بالاتری از تسهیل خانواده به کار را نشان می‌دهند، در حالی که معلمان بزرگسال پیشرفته سطوح بالاتری از تعهد هنجاری را نشان می‌دهند. این یافته‌ها بر اهمیت در نظر گرفتن تفاوت‌های مرتبط با سن هنگام بررسی تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی تأکید می‌کند.

تحلیل یافته‌ها

تجزیه و تحلیل یافته‌های مطالعات بررسی شده، چندین مضمون و الگوی کلیدی در مورد تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی را آشکار می‌کند. اول، نقش رهبری در تقویت تعهد سازمانی به طور مداوم در مطالعات متعدد برجسته می‌شود. رهبری مؤثر، که با شیوه‌های تحول‌گرایانه و حمایتی مشخص می‌شود، با ایجاد یک محیط کاری از نظر عاطفی حمایت‌گر، تعهد عاطفی معلمان را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. این توسط مطالعاتی مانند نگوین، تران و له (۲۰۲۲) که دریافتند رهبری تحول‌گرا بر تعهد سازمانی در میان اعضای هیأت علمی در مؤسسات آموزش عالی در ویتنام تأثیر مثبت می‌گذارد، حمایت می‌شود. دوم، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به عنوان یک عامل مهم در تقویت تعهد سازمانی ظاهر می‌شوند. معلمان که به برنامه‌های یادگیری و توسعه مستمر دسترسی دارند، بیشتر احساس تعهد به مؤسسات خود می‌کنند. این یافته توسط کانوجیا، مالهوترا و اونیال (۲۰۲۲) تأیید شده است، که اشاره کردند که فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بر تعهدات هنجاری و مستمر معلمان تأثیر مثبت می‌گذارد و تعهد کلی سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد. سوم، فرهنگ مدرسه نقش محوری در شکل‌دهی تعهد سازمانی دارد. فرهنگ مثبت مدرسه که همکاری، اعتماد و احترام متقابل را در بین کارکنان ترویج می‌کند، احساس تعلق و وفاداری را تقویت می‌کند. پاتراس، هندرمین و کوسوندی (۲۰۲۱) دریافتند که فرهنگ حمایت‌گر مدرسه، تعهد سازمانی را در بین معلمان به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. علاوه بر این، مطالعه بانو، عشرت و میشرا (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که معلمان در دانشگاه‌های خصوصی بیشتر به حقوق و دستمزد اهمیت می‌دهند، در حالی که معلمان در دانشگاه‌های دولتی بر رهبری تأکید دارند، که نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی و ساختارهای جبران، عوامل مهمی هستند که بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارند.

پیامدهایی برای عمل

یافته‌های این مطالعه پیامدهای مهم متعددی برای عمل در مؤسسات آموزشی دارد. اول، نقش رهبری در افزایش تعهد سازمانی را نمی‌توان نادیده گرفت. مدیران آموزشی باید سبک‌های رهبری تحول‌گرایانه و حمایتی را برای ایجاد یک محیط کاری مثبت و افزایش تعهد معلمان اتخاذ کنند. این امر را می‌توان از طریق برنامه‌های توسعه حرفه‌ای که بر مهارت‌های رهبری تمرکز می‌کنند و ایجاد فرهنگ حمایت و شناخت در مؤسسه به دست آورد (النجار و جواد، ۲۰۲۰). دوم، فراهم کردن

فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مستمر برای معلمان بسیار مهم است. مؤسسات آموزشی باید در برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای سرمایه‌گذاری کنند که به معلمان کمک کند تا مهارت‌ها و دانش خود را افزایش دهند. این امر نه تنها شایستگی حرفه‌ای آن‌ها را بهبود می‌بخشد، بلکه تعهد آن‌ها را به مؤسسه افزایش می‌دهد. برنامه‌هایی که فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی و به رسمیت شناختن دستاوردها ارائه می‌دهند، می‌توانند معلمان را بیشتر برای متعهد ماندن ترغیب کنند (کانوجیا و همکاران، ۲۰۲۲). سوم، پرورش فرهنگ مثبت مدرسه برای افزایش تعهد سازمانی ضروری است. مدارس باید محیطی ایجاد کنند که همکاری، اعتماد و احترام متقابل را در بین کارکنان ترویج کند. این امر می‌تواند از طریق فعالیت‌های تیم‌سازی، کانال‌های ارتباطی باز و شناسایی دستاوردهای فردی و تیمی حاصل شود. یک فرهنگ مثبت مدرسه نه تنها تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد، بلکه عملکرد کلی مدرسه و نتایج دانش‌آموزان را نیز بهبود می‌بخشد (پاتراس و همکاران، ۲۰۲۱). در نهایت، رسیدگی به نیازها و نگرانی‌های خاص معلمان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها مهم است. به عنوان مثال، معلمان جوان ممکن است از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بیشتر بهره‌مند شوند، در حالی که معلمان بزرگسال پیشرفته ممکن است قدردان شناخت و حمایت از مشارکت‌های خود باشند. تطبیق استراتژی‌ها برای برآورده کردن نیازهای متنوع معلمان می‌تواند تعهد و رضایت آن‌ها را افزایش دهد (کاروالیو و همکاران، ۲۰۲۱).

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از بررسی منابع و مطالعات پیشین، چندین نکته کلیدی در رابطه با تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی را برجسته می‌سازند. تعهد سازمانی میان معلمان و کارکنان در این مؤسسات تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله سبک‌های رهبری، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، فرهنگ مدرسه و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی فردی قرار می‌گیرد. رهبری مؤثر، که با رویکردهای تحول‌آفرین و حمایت‌گراانه شناخته می‌شود، به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم در تعهد سازمانی پدیدار می‌شود. رهبرانی که در شیوه‌های تحول‌آفرین مشارکت دارند، با پرورش یک چشم‌انداز مشترک و ارائه حمایت فردی، معلمان را تشویق و انگیزه می‌دهند. این رویکرد نه تنها روحیه معلمان را بهبود می‌بخشد، بلکه محیطی را ایجاد می‌کند که در آن احساس ارزش و حمایت کنند، که منجر به سطوح بالاتری از تعهد می‌شود (نگوین، تران و له، ۲۰۲۲). فرصت‌های توسعه حرفه‌ای برای تقویت تعهد سازمانی بسیار مهم هستند. معلمان که به برنامه‌های یادگیری و توسعه مستمر دسترسی دارند، بیشتر احساس تعهد به مؤسسات خود می‌کنند. این فرصت‌ها به معلمان کمک می‌کند تا مهارت‌ها و دانش خود را ارتقا دهند و باعث می‌شوند در نقش‌های خود احساس شایستگی و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند. علاوه بر این، توسعه حرفه‌ای فرهنگ بهبود مستمر و نوآوری را در مدرسه پرورش می‌دهد که می‌تواند منجر به رضایت شغلی بیشتر و تعهد سازمانی شود (کانوجیا، مالهوترا و اونیال، ۲۰۲۲). فرهنگ مدرسه نقش اساسی در شکل‌دهی تعهد سازمانی دارد. فرهنگ مثبت مدرسه که همکاری، اعتماد و احترام متقابل را در میان کارکنان ترویج می‌کند، احساس تعلق و وفاداری را تقویت می‌کند. در مدارسی که فرهنگ حمایت‌گر دارند، معلمان بیشتر احتمال دارد در رفتارهایی فراتر از وظایف رسمی شغلی خود مشارکت کنند و به موفقیت کلی مؤسسه کمک کنند (پاتراس، هندرم و کوسوندی، ۲۰۲۱). علاوه بر این، استقلال معلم، که به معلمان اجازه می‌دهد در فرآیندهای تصمیم‌گیری و آزادی برای نوآوری در شیوه‌های تدریس خود، حق اظهار نظر داشته باشند، با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. هنگامی که معلمان احساس قدرت و اعتماد به تصمیم‌گیری می‌کنند، حس مالکیت و تعهد آن‌ها به مدرسه افزایش می‌یابد (نگوین، تران و له، ۲۰۲۲).

مقایسه با تحقیقات قبلی

یافته‌های این مطالعه با تحقیقات قبلی در مورد تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی همسو بوده و آن‌ها را گسترش می‌دهد. مطالعات پیشین به طور مداوم بر نقش رهبری در تقویت تعهد سازمانی تأکید داشته‌اند. به عنوان مثال، مطالعه‌ای توسط الطاف حسین و همکاران (۲۰۲۰) ارتباط مثبت قوی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاهی یافت که بر اهمیت رهبری در افزایش سطح تعهد تأکید دارد. مطالعه حاضر این یافته‌ها را تأیید می‌کند و بر نقش حیاتی رهبری تحول‌آفرین در پرورش یک محیط کاری حمایت‌گر که تعهد معلمان را افزایش می‌دهد، تأکید می‌نماید. علاوه بر این، اهمیت فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به عنوان یک عامل تعیین‌کننده تعهد سازمانی در ادبیات به خوبی مستند شده است. تحقیقات قبلی توسط النجار و جواد (۲۰۲۰) نشان داد که دسترسی به توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی ارتباط نزدیکی با تعهد سازمانی بالاتر در بین اعضای هیأت علمی دارد. مطالعه حاضر با تأکید بر نیاز به برنامه‌های یادگیری و توسعه مستمر برای افزایش مهارت‌ها و دانش معلمان، درک این موضوع را ایجاد می‌کند و در نتیجه تعهد آن‌ها را به مؤسسه افزایش می‌دهد. فرهنگ مدرسه و استقلال معلم نیز به عنوان عوامل مهم مؤثر بر تعهد سازمانی در تحقیقات قبلی شناسایی شده‌اند. بانو، عشرت و میشرا (۲۰۲۰) بر اهمیت فرهنگ سازمانی مثبت و جبران عادلانه در افزایش تعهد سازمانی در بین معلمان دانشگاه تأکید کردند. مطالعه حاضر از این یافته‌ها حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که فرهنگ حمایت‌گر مدرسه و استقلال معلم برای پرورش حس تعلق و وفاداری در بین معلمان بسیار مهم است.

پیامدهایی برای تحقیقات و عمل آینده

یافته‌های این مطالعه پیامدهای متعددی برای تحقیقات و عمل آینده در زمینه مدیریت آموزشی دارد. اول، نقش رهبری در افزایش تعهد سازمانی باید به ویژه در زمینه‌های مختلف آموزشی بیشتر مورد بررسی قرار گیرد. تحقیقات آینده می‌تواند بررسی کند که چگونه سبک‌های مختلف رهبری بر تعهد سازمانی در سطوح مختلف آموزشی، از ابتدایی تا آموزش عالی تأثیر می‌گذارند. دوم، تأثیر فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بر تعهد سازمانی نیازمند بررسی بیشتر است. مطالعات طولی می‌تواند بینش عمیق‌تری در مورد چگونگی تأثیر توسعه حرفه‌ای مستمر بر تعهد معلمان در طول زمان ارائه دهد. علاوه بر این، تحقیقات آینده می‌تواند انواع خاصی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را که در افزایش تعهد سازمانی مؤثرتر هستند، بررسی کند. سوم، نقش فرهنگ مدرسه و استقلال معلم در تقویت تعهد سازمانی باید با جزئیات بیشتری بررسی شود. مطالعات مقایسه‌ای در زمینه‌های فرهنگی و نهادی مختلف می‌تواند روشن کند که چگونه این عوامل با تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی متنوع تعامل دارند. علاوه بر این، تحقیقات آینده می‌تواند تأثیر عناصر خاص فرهنگ مدرسه، مانند اعتماد، همکاری و احترام متقابل را بر تعهد سازمانی بررسی کند. در نهایت، رسیدگی به نیازها و نگرانی‌های خاص معلمان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها برای افزایش تعهد سازمانی بسیار مهم است. تحقیقات آینده می‌تواند بررسی کند که چگونه عواملی مانند سن، جنسیت و تجربه تدریس بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارند و استراتژی‌های متناسب را برای حمایت از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف معلمان شناسایی کنند. این به مؤسسات آموزشی کمک می‌کند تا مداخلات هدفمندی را برای افزایش حفظ معلمان، رضایت شغلی و عملکرد کلی مدرسه توسعه دهند.

پیامدهای عملی

یافته‌های حاصل از بررسی منابع و مطالعات، چندین پیامد عملی را برای مؤسسات آموزشی که قصد افزایش تعهد سازمانی در میان کارکنان خود را دارند، برجسته می‌کند. اول، نقش حیاتی رهبری در تقویت تعهد سازمانی را نمی‌توان نادیده گرفت. رهبری تحول‌آفرین، که با انگیزه الهام‌بخش، توجه فردی و تحریک فکری مشخص می‌شود، برای ایجاد محیطی که معلمان احساس ارزش و حمایت می‌کنند، ضروری است. مدیران آموزشی باید برنامه‌های توسعه رهبری را که این ویژگی‌ها را پرورش می‌دهند، در اولویت قرار دهند. این رویکرد نه تنها روحیه معلمان را تقویت می‌کند، بلکه تعهد آن‌ها را به مؤسسه

افزایش می‌دهد و در نهایت منجر به بهبود نتایج آموزشی می‌شود (نگوین، تران و له، ۲۰۲۲). علاوه بر این، فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مستمر برای تقویت تعهد سازمانی بسیار مهم است. مؤسسات باید در برنامه‌های جامع آموزشی و توسعه‌ای که نیازهای خاص کارکنان خود را برطرف می‌کند، سرمایه‌گذاری کنند. این برنامه‌ها باید بر افزایش مهارت‌ها و دانش معلمان، ترویج نوآوری و پرورش فرهنگ بهبود مستمر تمرکز کنند. توسعه حرفه‌ای نه تنها شایستگی و اعتماد به نفس معلمان را بهبود می‌بخشد، بلکه وفاداری آن‌ها را به مؤسسه افزایش می‌دهد. به عنوان مثال، کانوجیا، مالهوترا و اونیاال (۲۰۲۲) دریافتند که فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به طور قابل توجهی تعهد هنجاری و استمراری معلمان را افزایش می‌دهد و به تعهد کلی سازمانی آنها کمک می‌کند. علاوه بر این، پرورش فرهنگ مثبت مدرسه که بر همکاری، اعتماد و احترام متقابل تأکید دارد، حیاتی است. مدارس باید محیطی را ایجاد کنند که کار گروهی و ارتباطات باز را در میان کارکنان ترویج دهد. این امر می‌تواند از طریق فعالیت‌های تیم‌سازی، جلسات منظم کارکنان و به رسمیت شناختن دستاوردهای فردی و تیمی حاصل شود. فرهنگ حمایت‌گر مدرسه نه تنها تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد، بلکه رضایت شغلی را بهبود می‌بخشد و نرخ جابجایی را کاهش می‌دهد. پاتراس، هندرمین و کوسوندی (۲۰۲۱) تأکید کردند که فرهنگ مثبت مدرسه، تعهد سازمانی معلمان را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد و منجر به نتایج آموزشی بهتر می‌شود.

محدودیت‌های تحقیق

در حالی که این مطالعه بینش‌های ارزشمندی را در مورد تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی ارائه می‌دهد، ادعان به محدودیت‌های آن مهم است. یکی از محدودیت‌های اصلی، اتکا به داده‌های ثانویه جمع‌آوری شده از طریق تحقیقات کتابخانه‌ای است. این روش در حالی که جامع است، امکان جمع‌آوری داده‌های اولیه را که می‌تواند بینش‌های دقیق‌تری در مورد عوامل خاص مؤثر بر تعهد سازمانی ارائه دهد، نمی‌دهد. تحقیقات آینده باید ترکیب روش‌های جمع‌آوری داده‌های اولیه، مانند نظرسنجی‌ها و مصاحبه‌ها را برای تکمیل یافته‌های ادبیات موجود در نظر بگیرند (بدینگ، ۲۰۲۳). محدودیت دیگر، محدوده جغرافیایی و فرهنگی مطالعات بررسی شده است. بیشتر مطالعات در مناطق یا کشورهای خاصی انجام شده است که ممکن است قابلیت تعمیم یافته‌ها را به سایر زمینه‌ها محدود کند. به عنوان مثال، پویایی‌های فرهنگی و سازمانی در مؤسسات آموزش عالی ویتنام، همانطور که توسط نگوین، تران و له (۲۰۲۲) بررسی شده است، ممکن است به طور قابل توجهی با سایر مناطق متفاوت باشد. تحقیقات آینده باید با هدف گنجاندن مطالعات از طیف وسیع‌تری از زمینه‌های فرهنگی و جغرافیایی برای ارائه درک جامع‌تر از تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی در سطح جهان باشد. علاوه بر این، مطالعات بررسی شده عمدتاً بر مؤسسات آموزش عالی متمرکز شده‌اند و توجه محدودی به مدارس ابتدایی و متوسطه شده است. در حالی که یافته‌های آموزش عالی می‌تواند بینش‌های ارزشمندی ارائه دهد، پویایی تعهد سازمانی ممکن است در سایر محیط‌های آموزشی متفاوت باشد. تحقیقات آینده باید تعهد سازمانی را در سطوح مختلف آموزشی، از جمله مدارس ابتدایی و متوسطه بررسی کنند تا درک جامع‌تری از عواملی که بر تعهد در زمینه‌های مختلف آموزشی تأثیر می‌گذارد، ایجاد کنند (حاجری، ۲۰۲۱).

چالش‌های تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی

تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی یک موضوع چندوجهی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله رهبری، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های شخصی کارکنان قرار دارد. علیرغم مزایای مستند تعهد بالای سازمانی، مانند کاهش نرخ جابجایی و بهبود عملکرد شغلی، مؤسسات آموزشی با چالش‌های قابل توجهی در تقویت و حفظ این تعهد مواجه هستند. در بخش‌های زیر، چالش‌های کلیدی مورد بحث قرار می‌گیرند و با استفاده از تحقیقات اخیر منتشر شده از سال ۲۰۲۰، راه‌حل‌های بالقوه برای افزایش تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی بررسی می‌شود.

رهبری و حمایت سازمانی

یکی از چالش‌های اصلی در تقویت تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی، تنوع در کیفیت رهبری و حمایت سازمانی است. رهبری مؤثر برای ایجاد یک محیط کاری حمایت‌گرا که تعهد سازمانی را ترویج می‌کند، بسیار مهم است. با این حال، مطالعات نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری و سطح حمایتی که توسط مؤسسات ارائه می‌شود، می‌تواند بسیار متفاوت باشد و منجر به ناسازگاری در سطوح تعهد سازمانی در بین کارکنان شود. به عنوان مثال، مطالعه‌ای توسط میشر و اوپادیای (۲۰۲۲) برجسته کرد که رهبری تحول‌آفرین با ایجاد حس تعلق و انگیزه در بین کارکنان، تعهد سازمانی را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. با این حال، عدم وجود شیوه‌های رهبری مداوم می‌تواند منجر به عدم تعهد و کاهش تعهد شود. علاوه بر این، حمایت سازمانی در قالب فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و مسیرهای پیشرفت شغلی مشخص اغلب وجود ندارد. مؤسسات آموزشی ممکن است برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای کافی ارائه ندهند، که برای افزایش رضایت شغلی و تعهد حیاتی هستند. تلمن، رازدیل و فرولیچ (۲۰۲۰) دریافتند که برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای تحت فشار هستند تا ظرفیت تحقیقاتی را تقویت کنند، اغلب به هزینه ارائه حمایت کافی برای توسعه کارکنان. این عدم تعادل می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی در بین کارکنان شود، زیرا آن‌ها ممکن است احساس کنند که برای رشد و توسعه حرفه‌ای خود ارزش قائل نیستند.

نتیجه‌گیری

بررسی تعهد سازمانی در مؤسسات آموزشی چندین بینش مهم را آشکار کرده است. تعهد سازمانی برای اثربخشی و ثبات محیط‌های آموزشی بسیار مهم است و به طور مستقیم بر رضایت شغلی، عملکرد و وفاداری سازمانی در بین مربیان تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین نقش بسزایی در افزایش تعهد سازمانی دارد. رهبرانی که کارکنان خود را تشویق، انگیزه و درگیر می‌کنند می‌توانند حس تعلق و تعهد قوی را پرورش دهند. برای مثال، میشر و اوپادیای (۲۰۲۲) دریافتند که رهبری تحول‌آفرین با تقویت حس تعلق و انگیزه در بین کارکنان، تعهد سازمانی را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. این سبک رهبری نه تنها رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، بلکه نرخ جابجایی را کاهش می‌دهد و منجر به محیط‌های آموزشی پایدارتر و پربارتر می‌شود. یکی دیگر از یافته‌های مهم، تأثیر فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بر تعهد سازمانی است. فرصت‌های یادگیری و توسعه مستمر، نه تنها مهارت‌ها و دانش معلمان را افزایش می‌دهند، بلکه وفاداری آن‌ها را به مؤسسه نیز افزایش می‌دهد. کانوجیا، مالهورا و اونیال (۲۰۲۲) تأکید کردند که توسعه حرفه‌ای تعهد هنجاری و استمراری معلمان را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد و به تعهد کلی سازمانی کمک می‌کند. علاوه بر این، پرورش فرهنگ مثبت مدرسه که بر همکاری، اعتماد و احترام متقابل تأکید دارد، حیاتی است. پاتراس، هندرم و کوسوندی (۲۰۲۱) خاطرنشان کردند که یک فرهنگ مثبت مدرسه به طور قابل توجهی تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد که منجر به نتایج آموزشی بهتر می‌شود. علاوه بر این، تلفیق تعهد سازمانی با رضایت شغلی به عنوان یک عامل مهم در دستیابی به اهداف آموزشی یافت شده است. مطالعاتی مانند النجار و جواد (۲۰۲۰) نشان دهنده رابطه قوی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی آموزش عالی است. این رابطه بر اهمیت ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌گر و رضایت‌بخش برای حفظ سطوح بالای تعهد و رضایت در بین کارکنان تأکید می‌کند.

پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

تحقیقات آینده باید با هدف رفع محدودیت‌های شناسایی شده در مطالعات کنونی انجام شود. یکی از محدودیت‌های قابل توجه، اتکا به داده‌های ثانویه و زمینه‌های جغرافیایی خاص است. مطالعات آینده باید روش‌های جمع‌آوری داده‌های اولیه، مانند نظرسنجی‌ها و مصاحبه‌ها را برای ارائه بینش‌های دقیق‌تر در مورد عوامل خاص مؤثر بر تعهد سازمانی بگنجانند. گسترش دامنه جغرافیایی و فرهنگی تحقیقات همچنین می‌تواند درک جامع‌تری از تعهد سازمانی در زمینه‌های مختلف آموزشی ارائه

دهد. علاوه بر این، تحقیقات بیشتری برای بررسی پویایی تعهد سازمانی در سطوح مختلف آموزشی، از جمله مدارس ابتدایی و متوسطه مورد نیاز است. بیشتر مطالعات موجود بر مؤسسات آموزش عالی تمرکز دارند و شکافی را در درک چگونگی عملکرد تعهد سازمانی در سایر محیط‌های آموزشی باقی می‌گذارند. بررسی این زمینه‌های مختلف می‌تواند به توسعه استراتژی‌های هدفمندتری برای افزایش تعهد سازمانی در طیف آموزشی کمک کند. علاوه بر این، مطالعات آینده باید تأثیر بلندمدت مداخلات با هدف بهبود تعهد سازمانی را بررسی کنند. مطالعات طولی می‌توانند بینش‌های ارزشمندی در مورد چگونگی تأثیر تغییرات در سبک‌های رهبری، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و فرهنگ مدرسه بر تعهد سازمانی در طول زمان ارائه دهند. چنین تحقیقاتی می‌تواند به شناسایی شیوه‌های پایدار کمک کند که به بهبودهای طولانی‌مدت در تعهد سازمانی و نتایج کلی آموزشی کمک می‌کند.

اندیشه‌های نهایی

در نتیجه، تعهد سازمانی یک عامل مهم در موفقیت و ثبات مؤسسات آموزشی است. رهبری مؤثر، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مستمر و فرهنگ مثبت مدرسه از اجزای ضروری در تقویت سطوح بالای تعهد سازمانی هستند. پرداختن به این حوزه‌ها می‌تواند منجر به بهبود رضایت شغلی، کاهش نرخ جابجایی و بهبود نتایج آموزشی شود. با این حال، اذعان به محدودیت‌های تحقیقات فعلی و ادامه بررسی راه‌های جدید برای افزایش تعهد سازمانی در زمینه‌های مختلف آموزشی مهم است. با تمرکز بر این حوزه‌های کلیدی، مؤسسات آموزشی می‌توانند محیط‌های حمایتی ایجاد کنند که نه تنها مربیان متعهد را جذب و حفظ کنند، بلکه تعالی در آموزش را نیز ترویج دهند. با ادامه تکامل چشم‌انداز آموزشی، حفظ و افزایش تعهد سازمانی یک جزء حیاتی مدیریت آموزشی موفق خواهد بود.

منابع

- Al-Najjar, S. M., & Jawad, M. (2020). Exploration of Organizational Commitment and Job Satisfaction of Faculty Members in Private Higher Education. *Business and Management Research*, 9, 9.
- AlQahtani, A., & AIDkheel, N. A. (2021). Measuring the role of faculty members in supporting and stimulating co-research and scientific publishing with the undergraduate students in the Department of Library and Information at Imam Abdulrahman bin Faisal University. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 7, 1366-1381.
- Amtu, O., Aralaha, R., & Pattiruhu, C. M. (2021). Creating higher education quality through leadership, organizational culture and organizational commitment. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 747(1).
- Bading, W. C. (2023). Organizational commitment of teachers: Its effects on the performance of students in the high schools of Sanchez Mira, Cagayan. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*.
- Bano, K., Ishrat, A., & Mishra, K. K. (2020). Identifying Institutional Level Variables Which Affects the Level of Organizational Commitment Among University Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 336-344.
- Brunner, M., Keller, L., Stallasch, S. E., Kretschmann, J., Hasl, A., Preckel, F., Lüdtke, O., & Hedges, L. V. (2021). Meta-analyzing individual participant data from educational large-scale assessments: Methodological guidance and applications.
- Cantimer, G. G., & Şengül, S. (2022). Investigation of studies on case study method in education. *IEDSR Association*.
- Carvalho, C., Pinto, A., Santos Costa, P., & Parreira, P. (2021). Adulthood in teachers of higher education: Difference in the management of their work-life balance and

- organizational commitment. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*.
- Chianchana, C. (2020). Research synthesis on educational models. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8(3), 181-190.
- Closa, L. R., & Sarmiento, M. B. (2023). Classroom social dynamics and supportive learning environment in public elementary schools. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*.
- Granikov, V., Hong, Q., Crist, E., & Pluye, P. (2020). Mixed methods research in library and information science: A methodological review. *Library & Information Science Research*.
- Einolander, J., & Vanharanta, H. (2020). Degree of commitment among students at a technological university – Testing a new research instrument. *Advances in Science, Technology, Higher Education and Society in the Conceptual Age: STHESCA*.
- Hajri, M. (2021). Do Tunisian universities need organizational commitment? *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 502-513.
- Hernández, I. (2021). The teacher as a social transformer. *Educational Institutions and Social Change*, 44, 92-99.
- Hussain, A., Khan, M. H., & Khan, M. A. (2020). Interplay of Organizational Commitment and Job Performance in Academic Sector. *International Journal of Business and Management*, 15(1), 152-158.
- Irwan, Fauqa Nuri Ichsan, Gistituati, N., & Marsidi, S. (2021). Analysis of educational policy related to the implementation of learning in the emergency of COVID-19. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Jackson, K., & Brown, R. (2020). Designing research for meaningful results in educational leadership. *Oxford Research Encyclopedia of Education*.
- Johnson, A. M. (2022). Collaborating in class: Social class context and peer help-seeking and help-giving in an elite engineering school. *American Sociological Review*, 87, 981-1006.
- Kanojia, P., Malhotra, R. K., & Uniyal, A. (2022). Impact of Organizational Commitment Components on the Teachers of Higher Education in Uttarakhand: An Empirical Analysis. *2022 International Conference on Recent Trends in Microelectronics, Automation, Computing and Communications Systems (ICMACC)*, 360-364.
- Leal, S., & Souza, J. (2020). The role of workers' motivation and commitment in educational management: The case of a Brazilian higher education institution. *ICERI2020 Proceedings*, 1278-1283.
- Lindl, A., Krauss, S., Schilcher, A., & Hilbert, S. (2020). Statistical methods in transdisciplinary educational research. *Frontiers in Education*, 5.
- Meng, Y., & Zhao, W. G. W. (2021). De-trivializing the social dynamics around Chinese students' doctoral research in the West. *Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*, 29, 100327.
- Mishra, A., & Upadhyay, R. (2022). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Higher Educational Institutions Perspective. *Vision: The Journal of Business Perspective*.
- Nguyen, P., Tran, V., & Le, D. (2022). Does organizational citizenship behavior predict organizational commitment of employees in higher educational institutions? *Frontiers in Education*, 7.
- Patras, Y., Hendarman, H., & Kuswendi, U. (2021). Increasing commitment to organization through organizational justice and group cohesiveness. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*.
- Pandey, P., Madhusudhan, M., & Singh, B. P. (2023). Quantitative research approach and its applications in library and information science research. *Access: An International Journal of Nepal Library Association*.

- Quiambao, D. T. (2023). Predictors of organizational commitment among higher education institutions faculty: Towards a framework to enhance faculty commitment. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*.
- Rochbani, I. T. N., & Nurdianingsih, F. (2023). Educational supervision: An analysis of models, approaches, and techniques of educational supervision in higher education. *Zabags International Journal of Education*.
- Singh, P., & Sohi, K. (2023). Social structure and self in students' academic experiences. *Child in a Digital World*.
- Ștefănescu, A., Câmpean, Z., & Câmpean, T. (2020). Influences of social psychology in the pedagogical approach of the class of students. *Journal of Educational Sciences*, 18, 102-108.
- Syauqi Mubarak, M., Ramadhani, R., & Putri, M. D. (2023). Educational method in the Quran: Analysis of Islamic education science Surah An-Nahl verse 125. *International Journal of Islamic Khazanah*.
- Thabet, E. A., Ismaeal, N. N., & Abdulla, A. I. (2022). The assessment of statistical processes used in published educational researches: Dar-Almandumah database as a model. *International Journal of Social Science Studies*.
- Tkachenko, K. (2023). Using descriptive logic in intelligent educational systems. *Digital Platform: Information Technologies in Sociocultural Sphere*.
- Tsubaki, M., Ogawara, W., & Tanaka, K. (2020). An analysis for the qualitative improvement of education and learning based on the way of learner errors in descriptive questions. *International Electronic Journal of Mathematics Education*.
- Varenko, V. (2023). Modelling of library activity: Analytical tools. *Scientific journal "Library Science. Record Studies. Informology"*.
- Wahyuni, R., & Soelistya, D. (2023). How organizational commitment mediates teacher competence and work discipline on student learning outcomes. *MANAZHIM*.