

بررسی نقش تعهد شغلی آموزگاران در توسعه کیفیت آموزشی مدارس مقطع ابتدایی

سیمین موسی علی^۱

آموزش و پرورش شهرستان کارون ،
Siminmoosaali586@gmail.com

چکیده

در این تحقیق به بررسی نقش تعهد شغلی در توسعه کیفیت آموزشی مدارس مقطع ابتدایی پرداخته شده است. با توجه به اینکه امروزه یکی از بزرگترین چالش‌هایی که موسسات آموزشی با آن روبرو هستند، بهبود کیفیت فرایندهای آموزشی آنها است. مدارس به عنوان مراکز تفکر، خلاقیت و نوآوری و وظیفه پاسخگویی به نیازهای اجتماعی مردم را در جهت کسب، ترویج و توسعه دانش به عهده دارند. همچنین به نقش تعهد شغلی آموزگاران در تربیت کودکان مقطع ابتدایی به دلیل اینکه از محیط خانواده وارد محیط جدیدی به نام مدرسه شده‌اند نیز پرداخته شده است. هدف این مطالعه معرفی معلم که در نظام تعلیم و تربیت، مدارس، نقش مهمی دارند، می‌باشد. در این تحقیق به معرفی دوره ابتدایی و نقش معلمان و مدارس در توسعه آموزش پرداخته شده است. همچنین تعهد سازمانی و مفهوم تعهد شغلی از نظر معلمان و نیز نقش آموزش در تعلیم و تربیت اشاره شده است.

کلمات کلیدی: تعهد شغلی، کیفیت آموزشی، مدارس مقطع ابتدایی و آموزگاران.

۱. مقدمه

در چشم انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیست ساله نظام جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۴) و برنامه ی ششم توسعه ی آموزش و پرورش (۱۳۹۴-۱۳۹۸) به نقش معلم به عنوان الگو و موثرترین عنصر در نظام تعلیم و تربیت اشاره شده است. همچنین بر لزوم توسعه ی مستمر شایستگی ها و توانمندی ها، ارتقای منزلت اجتماعی منابع انسانی، مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان و نکوداشت مقام آنان تاکید شده است. لذا در راهبردها و سیاست های وزارت آموزش و پرورش اصلاح نظام جذب، نگهداشت و توسعه ی منابع انسانی به همراه بازآفرینی مرجعیت معلم، بهبود جایگاه حرفه ای و ارتقای منزلت اجتماعی معلمان جایگاه ویژه ای داشته است و این راهبردها نیز زمینه ساز نظامی کارا و کارآمد برای گستره ی عظیمی از نسل آینده خواهد بود [قویدل باجگیران و همکاران، ۱۳۹۹: ص ۱۰۷]. تعهد شغلی نوعی نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه شان را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند [انتصار فومنی، ۱۳۹۴: ص ۱۷۱]. در سالیان اخیر تلاش های زیادی در جهت بهبود کارایی و تحول در نظام آموزشی کشور صورت گرفته است اما به رغم تلاش های زیاد، هنوز سازمان ها و مراکز آموزشی از بسیاری جهات، از پایین بودن کیفیت رنج می برند و در مسیر بهبود آن، دچار مشکلات عمده ای می باشند لذا باید در مسیر حل مشکل، کانون توجه را روی عناصر اساسی و تاثیرگذار، که از مقیاس وزنی نسبتا بالاتری برخوردارند، متمرکز کرد. یکی از این عناصر کلیدی که در گسترش آموزش و پرورش نقش اساسی

^۱ نویسنده مسئول: کارشناس علوم تربیتی، مدرسه مکتب النساء یک

دارد، معلمان می باشند. بهبود قابلیت معلمان از طریق برنامه های رشد حرفه ای موجب بهبود یادگیری دانش آموزان می گردد [صفری و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۷۹]. کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است [شاه محمدی، ۱۳۹۳: ۸]. معلم یکی از مهمترین عناصر شناخته شده ای است که ارتباطی تنگاتنگ با دانش آموزان و پرورش استعداد های گوناگون آنان دارد. اگر معلم با نگرشی نوین، خلاق و مجهز، گام به صحنه ی آموزش بگذارد، به طور طبیعی دانش آموزانی توانمند، خلاق و دارای اندیشه ی نو برای مواجه خردمندانه با زندگی و حل مسائل دنیای بشری به اجتماع تحویل خواهد داد [عباسیان و رضویسی، ۱۳۹۵: ۳۵]. شغل حساس و پر مسئولیت معلمی در مقطع ابتدایی به مراتب سنگین تر است، زیرا کودک پس از محیط اجتماعی و تربیتی خانواده وارد محیط مدرسه می شود [کارشکی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۷۱].

۲. بیان مسأله

آموزش و پرورش ستون فقرات هر کشور است و صنعت آموزشی به عنوان یک منبع برای دیگر صنایع کار می کند. برای بررسی نظام آموزشی یک کشور کافی است ببینیم معلم در درون نظام آموزشی آن چه وضعیتی دارد، زیرا اعتبار یک نظام آموزشی به اعتبار مقام معلم آن نظام وابسته است. و معلمان در گسترش آموزش و پرورش نقش کلیدی را دارند [شاه محمدی، ۱۳۹۳: ۸]. امروزه یکی از بزرگترین چالش هایی که موسسات آموزشی با آن روبرو هستند، بهبود کیفیت فرایندهای آموزشی آنها است. مدارس به عنوان مراکز تفکر، خلاقیت و نوآوری وظیفه پاسخگویی به نیازهای اجتماعی مردم را در جهت کسب، ترویج و توسعه دانش به عهده داشته و در تشخیص و ارائه راه حل جهت دشواری های اجتماعی پیش قدم می باشند. در این راستا یکی از مسائل اساسی آموزش و پرورش کشور فقدان یک سیستم نهادی جهت ارزیابی کیفیت و مسئولیت بخشیدن به کلیه فعالیت های آموزشی و خدماتی می باشد. امروزه پایین بودن کیفیت آموزش بیش از هر زمان دیگر نمایان تر شده است و یا حداقل می توان پذیرفت که بعد از موفقیت در بعد کمی آموزش، وقت آن رسیده که به کیفیت پرداخته شود. این کیفیت پردازی مستلزم شناخت عواملی است که می تواند مستقیم و یا به طور غیرمستقیم بر فرایند آموزش تاثیر بگذارد. پایین بودن کیفیت آموزشی را می توان به عواملی چون نبود توان مالی، فقدان وسایل و ابزار آموزشی، ناکافی بودن حقوق مدرسان، بی توجهی خانواده ها به امر تحصیل و درس و پیشرفت محصلان خود و غیره نسبت داد. اما قدر مسلم این است که کیفیت آموزشی تحت تأثیر عوامل متعددی است که با یکدیگر در ارتباط بوده و بر هم اثرگذار هستند. علاوه بر این، واقعیت این است که هنوز هم، شیوه های آموزش مبتنی بر سخنرانی رایج ترین شیوه ها در امر آموزش هستند [صوری و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۷۷]. در این تحقیق به بررسی نقش تعهد شغلی آموزگاران در توسعه آموزشی مدارس مقطع ابتدایی و اهمیت آن به دلیل اینکه کودک از محیط خانواده به محیط مدرسه وارد می شود و نقش آموزگاران در پیشبرد و توسعه اهداف آموزشی مدارس پرداخته شده است.

۳. مبانی نظری

ارتقای کیفی موسسات آموزش و پرورش نیاز به یک سیستم ارزیابی کیفیت و اعتبار بخشی می باشد، تا با عنایت به نظام ارزشیابی جامع به سنجش وضع موجود از طریق استانداردهای از قبل تعیین شده، اقدام نموده و هویتی قانونی و علمی به مدارس اعطا نماید. توجه به کیفیت آموزش در دنیای کنونی از اهمیت فراوانی برخوردار است. اهمیت کیفیت آموزشی در کشورهای پیشرفته تا آن حد است که نتیجه رقابت آنها بر سر داشتن قدرت برتر است. لذا تلاش در جهت ارتقای کیفیت آموزشی، به کیفیت آموزشی

شان بستگی دارد و کنار موفقیت های چشمگیری که در بعد کمی آموزش حاصل شده، همواره مد نظر برنامه ریزان بوده و تحقیقات متعددی جهت آگاهی از میزان موفقیت نظام های آموزشی در راه عملی ساختن اهداف، شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی و موفقیت تحصیل دانش آموزان انجام گرفته و در حال انجام است.

صاحب نظران تعلیم و تربیت یک سری ضوابط کلی از قبیل معیارهای زیر را برای نظام آموزشی با کیفیت بالا بیان نموده اند؛

۱- وجود هماهنگی بین نظام آموزشی با نیازهای جامعه و فلسفه حاکم بر جامعه

۲- وجود صلاحیت های علمی و اخلاقی لازم و کافی در معلمان و مسئولان آموزشی

۳- متناسب بودن نسبت معلم به شاگرد

۴- وجود امکانات آموزشی متناسب مانند آزمایشگاه، کتابخانه، کارگاه و وسایل سمعی و بصری

۵- میزان استاندارد بودن فضاهای آموزشی و محیط مدرسه و کلاس

۶- کافی بودن هزینه سرانه دانش آموزان

۷- میزان انطباق متون درسی با ضوابط علمی مورد نظر صاحب نظران تعلیم و تربیت

۸- نحوه ارزشیابی مناسب و مداوم از سنجش ها و عوامل مختلف نظام آموزشی

۹- شرکت دادن دانش آموز در تصمیم گیری های مربوط به برنامه های آموزشی [صوری و همکاران، ۱۳۹۹:ص ۲۷۷].

در نظام تعلیم و تربیت، مدارس، نقش مهمی دارند و در واقع شالوده این نظام هستند. مدرسه به مثابه مجموعه ای از اجزاء و مولفه ها در امر تربیت اخلاقی دانش آموزان تاثیر دارد. مدرسه مکانی امن و غنی شده از برنامه های آموزشی و پرورشی برای همه دانش آموزان است و نقش آن علاوه بر ارتقای دانش و مهارت دانش آموزان، ایجاد آمادگی در آنان متناسب با انتظارات حال و آینده جامعه است. در چنین شرایطی و در افق چشم انداز ۲۰ ساله کشور، مدرسه تبدیل به مکانی خواهد شد که دانش آموزان از حضور فعال در آن لذت می برند و از ترک نمودن آن اکراه دارند. در این مدرسه دانش آموز نه تنها در بخش آموزش بلکه در زمینه تربیت اجتماعی و اخلاقی خود با معلمان مشارکتی فعال دارد. مدرسه باید انگیزش ها و رفتارها را در سطح جامعه ایجاد کرده و اصلاح کند. به گونه ای که این انگیزش ها و رفتارها به سمت هنجارها و ارزش های مثبت و قانون مداری کشیده شود و با قرار گرفتن در چنین چارچوبی به طور خودکار اعتماد لازم را میان افراد به وجود می آورند. این اعتماد نیز مشارکت افراد و همکاری آنان با یکدیگر را ترویج می کند. اگر این نهاد بتواند چنین رفتاری را در جامعه ایجاد کند زمینه ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی در جامعه فراهم می گردد [احمدیگی و همکاران، ۱۳۹۸:ص ۱۴۸].

۴. تحقیقات انجام شده

حسین عباسیان، و مهدیه رضاویسی در سال ۱۳۹۵ مطالعه ای با عنوان رفتار شهروندی فردی: میانجی میان خوشبینی تحصیلی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که در الگوی مفروض، خوشبینی تحصیلی به صورت غیرمستقیم از طریق رفتار شهروندی فردی بر پیشرفت تحصیلی تاثیر دارد و همچنین رفتار شهروندی فردی اثر مستقیم و معناداری بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارد [عباسیان و رضاویسی، ۱۳۹۵:ص ۳۵]. اکرم صفری و همکاران در سال ۱۳۹۸ تحقیقی تحت عنوان همکاری بین معلمان مدرسه و ارتقای کیفیت فرآیند یاددهی - یادگیری را انجام دادند. نتایج حاکی از وجود همبستگی معنادار بین همکاری بین معلمان و ارتقای کیفیت فرآیند یاددهی و یادگیری است و ابعاد تسهیم تجارب، وابستگی متقابل، مسئولیت پذیری

و تصمیم‌گیری و کنترل همکارانه، تبیین معناداری از کیفیت فرایند یاددهی و یادگیری داشته‌اند و می‌توانند تغییرات کیفیت یاددهی و یادگیری را تبیین کنند. همچنین بعد تسهیم تجارب، بیشترین و بعد مسئولیت‌پذیری کمترین تبیین را به خود اختصاص داده‌اند [صفری و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۱۷۹]. نیره شاه محمدی در سال ۱۳۹۳ پژوهشی با عنوان صلاحیت‌ها و شایستگی‌های آموزگار عصر حاضر، اصولی که معلمان باید بدانند و قادر به انجام دادن آن‌ها باشند را انجام دادند. در این مقاله به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاک‌های ارزیابی و نظام رتبه‌بندی علمی و تربیتی آموزگاران و تقویت انگیزه‌ی ارتقای شغلی در آنان، براساس نظام معیار اسلامی و «استقرار نظام پرداخت‌ها براساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی تأکید شده است، اشاره شده است [شاه محمدی، ۱۳۹۳: ص ۸]. میر کمالی و همکاران در سال ۱۳۹۸ مطالعه‌ای تحت عنوان ارزیابی وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان «از دیدگاه مدیران» ابتدایی استان مرکزی را انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در تمام مؤلفه‌ها بالاتر از حد متوسط است. توزیع نمرات بر روی پیوستار صلاحیت‌های حرفه‌ای نشان داد ۹۶٪ از معلمان در طیف دارای صلاحیت و ۴٪ از معلمان در طیف فاقد صلاحیت قرار می‌گیرند. نتایج رتبه‌بندی ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان نشان داد بعد اخلاق حرف‌های، بعد شخصی، بعد بین‌فردی و بعد تخصصی از لحاظ اولویت‌بندی به ترتیب در رتبه اول تا چهارم قرار دارند [میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۶۹]. باجگیران و همکاران در سال ۱۳۹۹ تحقیقی با عنوان طراحی و اعتبارسنجی الگوی ارزشیابی تعالی فردی معلمان مدارس را انجام دادند. این پژوهش با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی تعالی فردی معلمان انجام شد. در گام نخست نتایج حاصل از بررسی مصاحبه‌ها با رویکرد تحلیل مضمون، موجب شناسایی ۴۷ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر (قابلیت‌های فردی، عوامل روانشناختی و قابلیت‌های حرفه‌ای) گردید. در گام دوم با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، اعتبار و پایایی مدل مشخص شد. در بررسی پیشینه، نتایجی همسو با این پژوهش گزارش نشده است اما در برخی پژوهش‌ها به بررسی مفهوم تعالی منابع انسانی یا توصیفی از تعالی فردی در سازمان پرداخته شده است [قویدل باجگیران و همکاران، ۱۳۹۹: ص ۱۰۷]. معصومی نژاد و همکاران در سال ۱۳۹۹ پژوهشی با عنوان مؤلفه‌های آزادسازی برنامه‌درسی با تأکید بر نقش معلم را انجام دادند. در این تحقیق به بررسی و مطالعه سند برنامه‌درسی ملی که نشان می‌دهد که فرایند اجرای آزادسازی نیازمند برخورداری از شرایطی است که بتواند موجب تسهیل در این زمینه شود، انجام شده است. همچنین به یکی از مهمترین عواملی که می‌تواند زمینه‌ساز طراحی برنامه‌های بومی و موقعیتی شود، که همان معلم و قابلیت‌های اوست، اشاره شده است [معصومی نژاد و همکاران، ۱۳۹۹: ص ۱]. صوری، مریم و همکاران در سال ۱۳۹۹، پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی شهر تهران را انجام دادند. نتایج از دیدگاه مدیران ابتدایی شهر تهران نشان داد؛ که مؤلفه‌های کیفیت آموزشی شامل سه مؤلفه اصلی و ۱۲ مؤلفه فرعی ۱- عوامل مدیریتی شامل (توجه مدیران بر فعالیت‌های فوق برنامه در مدارس، توجه مدیران بر نحوه تدریس معلمان و توجه بر ارزیابی مستمر عملکرد)، ۲- عوامل سازمانی شامل (توجه بر نحوه‌گزینش معلمان، توجه بر توانمندسازی معلمان، توجه بر محتوای آموزشی، تدوین و تنظیم مقررات کاربردی، تخصیص بودجه سالیانه مناسب و به روزرسانی امکانات و تجهیزات آموزشی) - ۳ عوامل مهارتی شامل (توجه بر مهارت‌های کلامی معلمان، توجه بر مهارت‌های غیرکلامی معلمان و توجه بر مهارت‌های آموزشی معلمان) می‌باشد [صوری و همکاران، ۱۳۹۹: ص ۲۷۷]. اندام و طاهری، در سال ۱۳۹۸ تحقیقی با عنوان طراحی مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی براساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: معلمان زن تربیت

بدنی استان البرز) را انجام دادند. براساس نتایج، برای پیشبرد اهداف تربیت بدنی در مدارس، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش باید به متغیرهای رفتار فردی و سازمانی معلمان تربیت بدنی توجه بیشتری داشته باشند [اندام و طاهری، ۱۳۹۸: ص ۱۹۳]. شاکری و همکاران در سال ۱۴۰۰ به اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که آموزش اخلاق حرفه‌ای درگیری شغلی و تعهد سازمانی تأثیر دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که دو گروه آزمایش و گواه از لحاظ نمرات همه ابعاد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) دارای تفاوت معنا داری بودند [شاکری و همکاران، ۱۴۰۰: ص ۶۰].

۵. دوره ابتدایی

دوره ابتدایی از مهم‌ترین دوره‌های تحصیلی دانش‌آموزان به‌شمار می‌رود و به همین دلیل که شالوده شخصیت آینده‌دانش‌آموز به لحاظ تربیتی و آموزشی در آن شکل می‌گیرد. نظام آموزش ابتدایی در کشور با تأکید بر شایستگی‌های پایه، زمینه‌دستیابی افراد را در ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی به صورت نظام‌مند، همگانی، عادلانه و الزامی در ساختاری کارآمد و اثر بخش فراهم سازد. با توجه به اهمیت این دوره و کسب اولین سرمایه‌های اجتماعی توسط دانش‌آموزان، متاسفانه پژوهش‌های اندکی در این زمینه انجام شده است [احمدبیگی و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۱۴۸].

۶. نقش معلمان در آموزش

نقش معلم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش که برای پاسخ به نیازهای زمان و مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی برای دستیابی به آموزش و پرورش در تراز جمهوری اسلامی ایران تدوین و تصویب شده است به عنوان هدایت‌کننده، اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و موثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی تعریف شده است [قربانیان و همکاران، ۱۳۹۹: ص ۲۵۹]. معلمان اساسی‌ترین عوامل اجرای سیاست‌های آموزشی در راستای تضمین کیفیت آموزش و پرورش هستند. بنابراین آنها باید به طور کامل در شکل‌گیری و همچنین فرایندهای اجرای سیاست‌های آموزشی درگیر شوند. در حقیقت، معلمان به عنوان سنگ بنای مدارس در نظر گرفته می‌شوند. از این رو، کیفیت و شایستگی معلمان نقطه اصلی بهبود کلی مدرسه است [معصومی نژاد و همکاران، ۱۳۹۹: ص ۱]. معلمان به عنوان عامل تغییر در اقدامات آموزشی تلقی می‌گردند و توسط آنها است که مهمترین تأثیرات می‌تواند به وقوع بپیوندد. بنابراین توجه به کلیدی‌ترین جزء نظام آموزشی و ارتقا دانش، نگرش و مهارت او ضروری است [صفری و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۱۷۹].

معلم، یکی از عناصر موثر در نظام تعلیم و تربیت است و رضایت و اشتیاق او نسبت به کارش می‌تواند در تحقق بخشیدن به اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیری بسزایی داشته باشد [نظری، ۱۳۹۹: ص ۸۳]. معلمان نقشی ارزشمند را در کمک به رشد کودکان بازی می‌کنند. به همین منظور معلمان باید از لحاظ جسمی و روحی در وضعیت خوبی باشند. معلمین در هر جامعه‌ای نقشی سازنده در تعالی و رشد فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی آن جامعه ایفا می‌نمایند. جامعه باید تمام تلاش خود را در جهت تعالی شأن و مقام معلم بکار گیرد چرا که سلامت و امنیت ایشان سلامت و امنیت جامعه را تضمین می‌کند. در نظام تعلیم و تربیت کشورهای مختلف، معلم پیشگام اجرای برنامه‌های آموزشی به‌شمار می‌رود و به طور دائم با دانش‌آموزان در ارتباط است و رفتارهای او نقشی شگرف در پدیدآوری عواطف دانش‌آموزان دارد. معلمان پرورنده‌ندگان، کارگزاران و آینده‌سازان هر جامعه هستند و مسئولیت سنگین حفظ ارزش‌ها و تعلیم و تربیت را به عهده دارند و اگر شغل خود را دوست داشته باشند و از فعالیت در این شغل لذت ببرند،

استعداد، خلاقیت و نبوغشان در زمینه ی تعلیم و تربیت شکوفا می شود و هرگز دچار دلزدگی و بی انگیزگی، همچنین، عواقب بعدی آن از قبیل بی تفاوتی سازمانی نخواهند شد [اندام و طاهری، ۱۳۹۸: ص ۱۹۳].

مطمئناً امروزه نقش معلمان دشوارتر شده است؛ زیرا آنها مجبورند خود را با فشارهای رو به افزایش برآمده از تشریفات اداری، انتظارات و نیز نظارت هایی که متوجه آن چه انجام می دهند و آن چه باید در طول روزهای کاری انجام دهند، سازگار کنند. مهم است باور کنیم که معلمان متعهد با احتمال کمتری مدرسه را ترک می کنند، با احتمال بیشتری نگرش مثبت نسبت به مدرسه و یادگیری را حفظ می کنند و احتمالاً آموزش با کیفیت تری را ارائه می دهند [حجازی و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۸].

با توجه به اینکه یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش معلم است و مهمترین وظیفه ی آنها نیز تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان است، اگر جوّ و محیط خدمتی و نحوه برخورد در مدارس نامناسب باشد، بر باورها، احساس، نگرش ها و رفتار معلمان تاثیر منفی می گذارد و در طولانی مدت ممکن است باعث بروز احساس نارضایتی، بی عدالتی و در نتیجه بی تفاوتی آنان نسبت به شغل و سازمان خواهد شد. نادیده گرفتن حضور معلمان یا بی توجهی به نقش و تاثیرگذاری آنها در فرایند تعلیم و تربیت، همچنین، هرگونه بی توجهی به شرایط محیط کاری و خواسته ها و انتظاراتشان، نه تنها تحقق اهداف را با چالش های اساسی مواجه می کند، به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار، کارایی و اثربخشی آنها تاثیرگذار است [اندام و طاهری، ۱۳۹۸: ص ۱۹۳].

۷. نقش مدارس در توسعه آموزش

براساس مطالعات انجام شده مدرسی که کارآیی بالا دارند و انتظارات معلمان از دانش آموزان بیشتر و احساس تعاون بین همکاران قویتر است، معلمان نسبت به شغلشان افتخار می کنند، با والدین و انجمن اولیا و مربیان ارتباط قویتری دارند و از احساس کارآمدی بالاتری برخوردارند. همچنین مطالعات دیگری نشان می دهد که فراهم کردن فرصت های بزرگتر برای فعالیت های مشارکتی معلمان به منظور رسیدن به اهداف اصلاحی تعلیم و تربیت حائز اهمیت است.

مدارس نقش حیاتی در زندگی و یادگیری دانش آموزان و مواجهه ی آنها با دلهره ها و اضطراب های ناشی از زندگی در عصر اطلاعات و به عنوان شهروندان قرن بیست و یکم دارند. در جوامع امروز، تنها مدرسی که از مطلوبیت و اثربخشی برخوردار باشند، می توانند با تربیت صحیح و اصولی دانش آموزان که سازندگان کشور هستند، راه را برای رسیدن به جایگاه جهانی و همسویی با تغییرات، هموار سازند و موجب درخشش کشور در سطح بین المللی گردند [پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۱۶۲]. مدارس که برای توسعه آموزش و یادگیری و ایجاد ارزش افزوده در دانش و توانمندی های دانش آموزان بنا شده اند. بدون همکاری بین معلمان قادر به انجام چنین رسالتی نخواهند بود [صفری و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۱۷۹]. آموزش و پرورش با فراهم آوردن محیطی تربیتی و تعلیمی، مهمترین وظیفه را در توسعه ی دانش و آگاهی بخشیدن به مردم داراست. این مهم زمانی می تواند محقق گردد که نظام تعلیم و تربیت دارای شایسته ترین و محبوبترین افراد باشد تا بتواند بهطور شایسته و مطلوب، رسالت خود که همانا تعلیم و تربیت صحیح و همگانی است به انجام برساند [میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۶۹].

۸. تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نوعی نگرش نسبت به سازمانی است که فرد در آن کار می کند. این نگرش توأم با احساسی است که فرد بر اساس آن خود را جزئی از سازمان محسوب نموده و تمایل به ثبات و پایداری در این تعلق دارد، به طوری که هر گونه تزلزل در وضعیت سازمان را به وضعیت خود مربوط می داند. در این حالت بین فرد و سازمان از نظر روانی شکاف یا فاصله ای که حاکی از

تقابل این دو باشد مشاهده نمی شود. تعهد سازمانی به عنوان نوعی نگرش و طرز تلقی نسبت به سازمان محل کار اغلب پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به ماندن در شغل محسوب می شود. در کشورهای در حال توسعه مسئولیت معلمان در مدیریت مدارس کاهش یافته است، که این کاهش مشارکت عواقب زیان باری در حوزه های دیگری همچون انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد نسبت به شغل داشته و در مجموع بهره وری کلی مدارس را کاهش داده است. در این کشورها بخش قابل ملاحظه ای از معلمان دارای سطوح پایینی از انگیزه و دلبستگی هستند که از منظر بهره وری، منجر به آن می شود که کودکان به خوبی آموزش نمی بینند که در نتیجه حتی از حداقل مهارت های لازم نیز بی بهره می مانند [انتصار فومنی، ۱۳۹۴:ص ۱۷۱].

۹. مفهوم تعهد شغلی از نظر معلمان

یکی از جامع ترین تحقیقات انجام شده با موضوع تعهد در آموزش و پرورش، مطالعه ای با عنوان تعهد سازمانی معلمان در سازمان های آموزشی است. در این تحقیق تعهد سازمانی را مبین رفتار افراد در جهت اهداف و ارزش ها سازمان بر اساس انتظارات هنجاری و قانونی سازمان ها از اعضایشان می داند. ابعاد تعهد سازمانی معلمان شامل تعهد نسبت به مدرسه، تعهد نسبت به وظایف آموزشی، تعهد به شغل معلمی و تعهد به کار گروهی [ناوی و همکاران، ۱۳۹۵:ص ۱۴۳]. پژوهش های مختلف نشان می دهد که معمولاً معلمان شش مفهوم را برای تعهد شغلی خود در نظر دارند که عبارت است از:

۱. اشتیاق
۲. سرمایه گذاری زمانی در خارج از ساعات تدریس، برای ارتباط با دانش آموزان
۳. تمرکز بر روی نیازهای شخصی دانش آموزان
۴. مسئولیت پذیری برای کسب دانش، نگرش، ارزش ها و اعتقادات
۵. حفظ دانش حرفه ای
۶. اشتغال یا درگیر بودن در محیط مدرسه.

این مفاهیم نشان می دهند که برای این معلمان، مسئولیت حرفه ای فراتر از کلاس درس و حتی مدرسه است. بر اساس پژوهش های دیگر تعهد شغلی معلم یکی از حیاتی ترین عوامل موفقیت تحصیلی مدرسه به شمار می رود. از آنجایی که تعهد شغلی با عواملی چون عملکرد شغلی، توانایی برای نوآوری، کاربرد ایده های نو، غیبت و تغییر و تحول کارکنان ارتباط تنگاتنگ دارد، می تواند موفقیت دانش آموزان و نگرش آنها نسبت به مدرسه را تحت تاثیر قرار دهد [حجازی و همکاران، ۱۳۹۰:ص ۸]. معلمان مدارس ابتدایی باید بیش از پیش به این امر خطیر توجه داشته باشند زیرا علاوه بر وظایف آموزشی امر تربیت را نیز بر عهده دارند. معلم دبستان باید با نشاط، خون گرم، مهربان و سر زنده و عاری از افسردگی و اضطراب و غمناکی باشد [کارشکی و همکاران، ۱۳۹۵:ص ۱۷۱].

۱۰. عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان

عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان را می توان کسب موفقیت، قدردانی، رشد و پیشرفت دانست. مطابق تحقیقات انجام شده، معلمان ابتدایی دارای بیشترین انگیزش شغلی و معلمان مقطع متوسطه دارای کمترین انگیزش شغلی می باشند. بین انگیزش شغلی معلمان دارای سوابق خدمتی مختلف تفاوت معناداری یافت نشد. بین جنسیت با عوامل انگیزشی تفاوت معناداری وجود دارد، اما بین سن، مدرک تحصیلی، و سابقه خدمت با عوامل انگیزشی تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین عوامل امنیتی بیشترین و عوامل

فیزیولوژیک کمترین تاثیر را بر انگیزش شغلی معلمان داشته است. تاثیر عوامل فیزیولوژیک در افزایش انگیزش شغلی دبیران مرد بیش از دبیران زن بود. از نظر انگیزش شغلی تفاوتی بین دبیران سطوح مختلف تحصیلات و سوابق خدمتی مختلف دیده نشد [انتصار فومنی، ۱۳۹۴:ص ۱۷۱]. نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های درون هر جامعه ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلند مدت تعیین می کند در حقیقت خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به آموزش و پرورش آن بستگی دارد. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف و ساختار و منابع درست طراحی شود در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثر بخشی نزدیک می شود [شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸:ص ۸].

۱۱. نیروی انسانی سازمان

نیروی انسانی مهمترین سرمایه ی سازمان ها ست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت، عدالت و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمیکند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می باشد.

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند [شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸:ص ۸]. بسیاری از معلمان و مدیران از روی وظیفه شناسی قسمت عمده ای از انرژی و وقت خود را در ساعات خارج از وقت اداری بر روی کار خود سرمایه گذاری می کنند. آنها از طریق سرمایه گذاری کردن وقت، خلاقیت، مهارت، انرژی روانی، تلاش و اشتیاق خود بر روی کارشان انتظار دارند به پاداش های دلخواه خود برسند. معلمان در پی آنند که این نیازها را از طریق ابزارهای ملموس و غیر ملموس هم چون پول، احترام، آسایش، امنیت، پذیرش اجتماعی و دستیابی به حس موفقیت ارضا نمایند [انتصار فومنی، ۱۳۹۴:ص ۱۷۱].

۱۲. تعهد سازمانی

در سال های اخیر نگرش جدیدی مورد توجه اندیشمندان و پژوهشگران قرار گرفته است که برای پیش بینی رفتار سازمانی به کار می رود و آن تعهد سازمانی است. تعهد به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی است که انسان نسبت به آنها معتقد است. فرد متعهد کسی است که به عهد خود وفا دار باشد و برای اهداف آن تلاش نماید و همچنین تعهد را تمایل افراد در به اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می دانند. تعهد همچنین عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی است، یعنی تعهد زمانی واقعیت می یابد که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسؤلیت و وابستگی نماید [شعبانی بها و همکاران، ۱۳۹۰:ص ۳۳].

تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار می دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند، مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است، البته معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند و یا نوعی احساس وفا داری به سازمان بیان شده است، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصا روانشناسی اجتماعی بوده است، تاثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می شود [شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸: ص ۸].

احساس تعهد معلم می تواند عملکرد شغلی و کیفیت آموزشی را تعیین کند و معلم متعهد به عنوان اساسی ترین مولفه ی موفقیت مدرسه شناخته می شود [میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۸: ص ۶۹]. از آنجایی که تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و تضمین سلامتی و نشاط آنها عمدتاً از وظایف نظام آموزشی هر کشور است، موضوع تعهد سازمانی در این سازمان به عنوان نهادی که رسالت تربیت نسل آینده ی جامعه را به دوش دارد، از حساسیت بیشتری برخوردار است؛ زیرا چنین سازمانی برای توسعه و پیشرفت، به کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهند [شریفی و همکاران، ۱۳۸۹: ص ۸۱].

۱۳. تعاریف تعهد سازمانی

تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف و از دیدگاه های متعددی بررسی شده است؛ تعهد سازمانی را می توان به طور ساده اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد [شریفی و همکاران، ۱۳۸۹: ص ۸۱]. تعهد سازمانی را می توان به طور ساده اعتقاد به ارزشها و اهداف سازمان احساس وفاداری به سازمان الزام اخلاقی تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد. که برای آن سه مولفه در نظر گرفته شده است:

۱. تعهد عاطفی: تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود و سازمان
 ۲. تعهد مستمر: تمایل به انجام فعالیت های مستمر براساس تشخیص فرد از هزینه های مرتبط با ترک سازمان
 ۳. تعهد هنجاری: احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو از سازمان [شاگری و همکاران، ۱۴۰۰: ص ۶۰].
- اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف های خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می باشد [شریفی و همکاران، ۱۳۸۹: ص ۸۱].

۱۴. عوامل پیش بینی کننده ی تعهد سازمانی

یکی از مهمترین عوامل پیش بینی کننده ی تعهد سازمانی، توجه به ویژگی ها و تفاوت های فردی کارکنان است. مدیران و معلمان همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود هستند. آنها دارای علایق و توانایی های مختلف هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع

معلمان و مدیران، از نظر تفاوت های فردی و ویژگی های شخصیتی با یکدیگر متفاوت هستند. بدیهی است این گونه ویژگی های شخصیتی متفاوت، بر نحوه عمل و رفتار آنها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیر پذیری از شخصیت، در نهایت در تصمیمات و رفتار سازمانی آنها مؤثر خواهد بود [شریفی و همکاران، ۱۳۸۹: ص ۸۱].

۱۵. تاریخچه توسعه

تاریخ مفهوم توسعه، شاید به قدمت تاریخ جامعه بشر باشد؛ اما مفهوم علمی توسعه بعد از جنگ جهانی دوم به دلیل نیاز به بازسازی کشورهای آسیب دیده و آگاهی کشورهای توسعه نیافته از وضعیت خود، در جایگاه جهانی مطرح گردید. این مفهوم یکی از اساسی ترین مفاهیمی است که بر اساس مباحث نظری و بینش حاصل از کار تجربی طی سالها تشکیل شده و جنبه های مختلف آن آشکار و آشکارتر گردیده است. توسعه به ویژه برای نخبگان فکری کشورهای جهان سوم از اولویت و اهمیت بالایی برخوردار است. چراکه در این کشورها توسعه نیافتگی چالش اصلی جامعه بوده و همه وقایع و تحولات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی خواه و ناخواه تحت تأثیر آن قرار دارند. با توجه به اثرگذاری توسعه آموزشی در توسعه کشورها ضرورت دارد که کم و کیف اثرگذاری آموزش در سطوح مختلف توسعه بررسی شود. با توجه به روند پرشتاب کشورها در امر توسعه و ارتباط آن با سیاست های آموزشی در سطح عمومی تقویت سرمایه های انسانی در کنار سرمایه فیزیکی و مادی اهمیت و ضرورت دارد. بررسی تجربیات کشورهای جهان در سطوح مختلف توسعه و آموزش در همین راستا حائز اهمیت است [بربری و همکاران، ۱۳۹۶: ص ۱۰۳].

۱۶. نقش آموزش در تعلیم و تربیت

آموزش و پرورش، اصلی ترین نهاد آموزشی و یکی از بزرگترین و گسترده ترین سازمان های اجتماعی است که نقش اساسی و مهمی در تحقق اهداف فرهنگی، آموزشی، اجتماعی و اقتصادی جامعه ایفا می کند و خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به سطح کیفی آن بستگی دارد. بنابراین، همه ی سازمان های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش پایه و اساس استقلال و خودکفایی هر جامعه را شکل می دهند و جامعه ای که به توسعه و تعلیم و تربیت مطلوب می اندیشد، باید به آموزش و پرورش توجه ویژه داشته باشد [اندام و طاهری، ۱۳۹۸: ص ۱۹۳]. امروزه آموزش به عنوان عامل کلیدی در فرایند رشد و توسعه همه جانبه جوامع شناخته می شود. آموزش منبع تولید دانش و ایده های نو است. آموزش و پرورش باعث ایجاد سرمایه انسانی در کشورها می شود. این سرمایه انسانی در ترکیب با سرمایه های فیزیکی، منابع مالی و منابع طبیعی تولید و شکوفایی در کشور را در پی دارد. آموزش و تعلیم افراد باعث ایجاد تحرک اجتماعی و سیاسی شده و نابرابری و تبعیض را حتی الامکان در جامعه کاهش می دهد و موجبات تأمین رفاه شهروندان می گردد. اثرات آموزش را می توان در سه گروه دسته بندی نمود: اثری شغلی، اثر شناختی و اثر خلاقیت و نوآوری. اثر شغلی باعث میشود که فرد بتواند وظایف محوله را به خوبی انجام دهد. اثر شناختی موجب تقویت توانایی های شناختی فرد می شود که در مراحل زندگی ضرورت دارد. اثر نوآوری عموماً از طریق آموزش پیشرفته فراهم می شود [بربری و همکاران، ۱۳۹۶: ص ۱۰۳].

۱۷. نتیجه گیری

نظام آموزش و پرورش یکی از سازمان های پیچیده و بزرگ اجتماعی قلمداد می شود و به عنوان زیربنایی ترین نهاد در جامعه، شرط اصلی و تردیدناپذیر توسعه همه جانبه کشور است. با توجه به نقش و کانونی بودن مدارس در ارائه خدمات و آموزش های گسترده یکی از ارکان اصلی آن، معلمان هستند که وظیفه ی انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانش آموزان را در چارچوب نظام آموزشی بر عهده دارند معلم نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند به تغییر در جهت بهبود سیستم های آموزشی بلکه مهمترین عامل

ایجادکننده تغییر نیز محسوب می شود. در اصل موفقیت بخش های آموزشی در تربیت دانش آموزان به طور معنی داری از راه دسترسی معلمان و مشارکت آنها در فعالیت های توسعه فردی و حرفه ای باکیفیت، تحت تأثیر قرار می گیرد. در سال های اخیر مسئله کیفیت آموزشی از مباحث مهم و قابل توجه در نظام های آموزشی شده است. نگاهی به تحولات نظام آموزش و پرورش کشور در دو دهه گذشته از نظر جمعیت دانش آموزان حاکی از رشد کمی و عدم توجه کافی به کیفیت آموزشی مدارس و بهبود ارتقای آن است. بهبود و ارتقای کیفیت آموزشی مستلزم یک ساز کار مناسب است. کیفیت آموزشی و پژوهشی از جمله دغدغه هایی است که همیشه نظام های آموزشی برای دستیابی به آن تلاش می کنند. ارتقای مستمر کیفیت آموزش و پرورش مستلزم استفاده از ارزیابی آموزشی است. کوشش های قابل توجهی در دو دهه اخیر جهت ارتقای کیفیت آموزش و دستیابی به هدف های نظام های آموزشی در بسیاری از کشورها به عمل آمده است. مراکز آموزش و پرورش در راستای سیاست های کلان کشوری تاسیس می شوند و برای توسعه کمی و کیفی آنها براساس همین سیاست ها، که با در نظر گرفتن مصالح همه جانبه اتخاذ شده اند، برنامه ریزی می شود و بعد از تأیید، راه اندازی یا ادامه فعالیت این مراکز آموزشی برای ارتقای آنها اقدام می گردد. طی سال های گذشته، ارتقای سطح کیفی مراکز آموزش، مورد توجه قرار گرفته است به طوری که مراکز متعددی به طور دوره ای با استفاده از سیستم های مختلف، ارزشیابی را انجام داده و با توجه به نتایج آنها تصمیم گیری می کنند.

منابع

منابع فارسی:

- [۱] عباسیان، حسین و رضاویسی، مهدیه. رفتار شهروندی فردی: میانجی میان خوشبینی تحصیلی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۱۳۳. ۵۱-۳۵. ۱۳۹۵.
- [۲] صفری، اکرم و همکاران. همکاری بین معلمان مدرسه و ارتقای کیفیت فرآیند یاددهی - یادگیری. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه. دوره هفتم، شماره سوم. ۱۹۲-۱۷۹. ۱۳۹۸.
- [۳] شاه محمدی، نیره. صلاحیت ها و شایستگی های آموزگار عصر حاضر، اصولی که معلمان باید بدانند و قادر به انجام دادن آن ها باشند. رشد آموزش ابتدایی، دوره ی هجدهم، شماره ۱. ۱۳-۸. ۱۳۹۳.
- [۴] میر کمالی، سید محمد و همکاران. ارزیابی وضعیت صلاحیت های حرفه ای معلمان «از دیدگاه مدیران» ابتدایی استان مرکزی". فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه. دوره هفتم، شماره سوم. ۸۶-۶۹. ۱۳۹۸.
- [۵] قویدل باجگیران، میثم و همکاران. "طراحی و اعتبارسنجی الگوی ارزشیابی تعالی فردی معلمان مدارس. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، شماره چهارم. ۱۳۲-۱۰۷. ۱۳۹۹.
- [۶] معصومی نژاد، رضا و همکاران. مؤلفه های آزادسازی برنامه درسی با تأکید بر نقش معلم. فصلنامه توسعه حرفه ای معلم. سال پنجم، شماره ۱، ۲۳-۱. ۱۳۹۹.
- [۷] نظری، شهرام. "تحلیل رابطه اعتماد نهادی با اشتیاق شغلی و عملکرد معلمان تربیت بدنی شهرستان های استان تهران. فصلنامه خانواده و پژوهش (جامعه شناسی، روانشناسی و علوم تربیتی). سال هفدهم، شماره پیاپی ۴۹، شماره ۴. ۹۸-۸۳. ۱۳۹۹.
- [۹] انتصار فومنی، غلامحسین. رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. مدیریت بهره وری. سال هشتم، شماره ۳۲، ۱۹۰-۱۷۱. ۱۳۹۴.

- [۱۰] شایان جهرمی، شاپور امین و همکاران. رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. علوم تربیتی، شماره ۵، ۳۲-۷. ۱۳۸۸.
- [۱۱] شریفی، سمانه و همکاران. بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار. فصلنامه‌ی علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۴، ۱۰۶-۸۱. ۱۳۸۹.
- [۱۲] بربری، محمدجواد و همکاران. بررسی تطبیقی تأثیر توسعه آموزشی بر توسعه ایران و کشورهای منتخب. پژوهش در نظامهای آموزشی. شماره ۳۸، ۱۳۶-۱۰۳. ۱۳۹۶.
- [۱۳] بای، صادق و همکاران. طراحی مدل ساختاری برای پیشبینی فرسودگی شغلی براساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری با میانجیگری ویژگی‌های شخصیتی معلمان. مجله علوم روانشناختی. دوره هجدهم. شماره ۷۸، ۷۱۷-۷۰۵. ۱۳۹۸.
- [۱۵] حجازی، الهه و همکاران. رابطه‌ی نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. شماره ۴۲. سال یازدهم. ۲۹-۸. ۱۳۹۰.
- [۱۶] شاکری، محسن و همکاران. اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۱، ۶۸-۶۰. ۱۴۰۰.
- [۱۷] کارشکی، حسین و همکاران. "روا سازی مقیاس هیجان‌های معلم در مدارس ابتدایی شهر مشهد. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی. دانشگاه علامه طباطبائی. دوره ششم، شماره ۲۴، ۲۰۰-۱۷۱. ۱۳۹۵.
- [۱۸] شعبانی بها، غلامرضا و همکاران. تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. شماره ۸، صص ۴۲-۳۳. ۱۳۹۰.
- [۱۹] ناوی، زهرا و همکاران. نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان. مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی. دوره ۹، شماره ۱۶، ۱۶۲-۱۴۳. ۱۳۹۵.
- [۲۰] پیرحیاتی، سارا و همکاران. بازنمایی عوامل، ملاکها و نشانگرهای مدارس اثربخش دوره‌ی ابتدایی: یک مطالعه‌ی کیفی. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه. دوره هشتم، شماره اول. ۱۹۰-۱۶۲. ۱۳۹۸.
- [۲۱] قربانیان، پروین و همکاران. ارائه الگویی برای توسعه‌ی فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی یک مطالعه‌ی کیفی. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه. دوره هشتم، شماره اول. ۲۸۲-۲۵۹. ۱۳۹۹.
- [۲۲] اندام، رضا و طاهری، حسین. طراحی مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی براساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: معلمان زن تربیت بدنی استان البرز). مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. دوره ۸، شماره ۲۱، ۲۱۵-۱۹۳. ۱۳۹۸.
- [۲۳] صوری، مریم و همکاران. بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی. سال دوازدهم، شماره اول، ۳۰۶-۲۷۷. ۱۳۹۹.
- [۲۴] احمدبیگی، شهریار و همکاران. طراحی مدلی مفهومی برای ارتقا نقش مدرسه در ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۴، ۱۷۲-۱۴۸. ۱۳۹۸.