



بررسی نقش تعهد سازمانی بر ارتقا بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

فاطمه ثریایی ثابتی

کارشناسی علوم قرآنی، دانشگاه امام حسین (ع)

kazemimojtaba701@gmail.com

۰۹۱۱۸۱۰۲۳۶۲

چکیده:

توسعه منابع انسانی و افزایش بهره وری به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی بشر و پی ریزی جوامع مرفه تر، آرامش و آسایش انسانها همواره هدفی والا برای همه دولتها و سازمانها تلقی می شود. امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند، به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، ارتقا بهره وری در منابع انسانی است. این تحقیق با هدف بررسی نقش تعهد سازمانی بر ارتقا بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش و به روش توصیفی - تحلیلی انجام گرفته است. تعهد سازمانی، تعلق خاطری است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس میکند. تعهد سازمانی معلمان یکی از موضوعات فراگیر و مهم در رفتار سازمانی در آموزش و پرورش است که موجب افزایش بهره وری و اثربخشی سازمانی مدارس می شود.

واژگان کلیدی: آموزش و پرورش، بهره وری، تعهد سازمانی، منابع انسانی.



۱- مقدمه :

سازمان ها مجموعه ای از عوامل انسانی ، تکنولوژی ، فنی ، ساختاری ، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق مجموعه هدف های از پیش تعیین شده و مشترک در تعاملند . بدون شک با توجه به اینکه این هدف ها و منافع افراد لزوماً برهم انطباق نداشته ، شیوه مواجهه مدیران در ایجاد تعادل ، کاهش تعارض و استفاده بهینه از توانایی های بالقوه افراد و عناصر حائز اهمیت است . در این راستا کارکنان هر سازمان مهمترین جزء سازمان محسوب می شوند که بی توجهی به خواست و تأمین نیازهای مورد نظر آنها غیرقابل اجتناب است . مجموعه دستاوردهای علمی نشان می دهد از ساده ترین لوازم گرفته تا پیشرفته ترین فناوری های پیچیده محصول خلاقیت و نوآوری اندیشمندی بوده که طی سالهای متمادی بر اساس دانش و ارتقای فکری انسان خلق شده است . بنابراین پایه اصلی ثروت هر کشور را منابع انسانی تشکیل می دهد که از آن به عنوان عامل اصلی یاد می شود و منابع طبیعی و مادی به عنوان عوامل تبعی نامیده می شوند . (صبروری و رسولی ، ۱۳۹۵)

لازمه بازدهی مطلوب و کارایی در سازمان چگونگی بکارگیری مطلوب و بهینه از منابع نیروی انسانی در آن سازمان می باشد . مفهوم بهره وری در نیروی کار هر سازمان به این معناست که امکان دستیابی به نتیجه مطلوبتر با صرف منابع کمتر نیروی انسانی فراهم باشد . بهره وری بیشتر از آنکه به دنبال ایجاد امکانات و ظرفیت های نوین و تازه باشد ، به دنبال اصلاح و بهبود شرایط موجود است . تلاش بهره وری در این جهت است که با استفاده از منابع کمتر بتوان در وضعیت موجود به نتیجه بهتر دست یافت و با شناسایی نواقص موجود ، در بهبود و اصلاح شرایط و کاستی ها به شیوه علمی و با استفاده از پژوهش های مختلف پرداخت . (فصیحی ، ۱۳۹۰)

فلسفه وجودی سازمان نیاز جامعه است و هر سازمان به منظور نیل به هدفهای خاص که نهایتاً نیازهای جامعه را مرتفع می سازد به وجود آمده است به منظور تأمین این نیازها سازمان باید هر چه بهتر و کاراتر وظایف خود را به انجام رساند. تحقق این امر در گرو عملکرد کارکنان و مدیران است و برای بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمان نیاز است که کارکنان سازمان دارای تعهد کافی باشند. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد و رضایت شغلی بالاتری دارند به تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است کمتر غیبت می کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمانها میتوانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند بنابراین و با توجه به آنچه مطرح شد بررسی ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی و ارتباط آنها با عملکرد شغلی اهمیت زیادی دارد. تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان به عنوان یک کل دلالت داشته ، در بر گیرنده پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن می باشد .

آموزش و پرورش به عنوان متولی تعلیم و تربیت باید در خدمت کلیه افراد یک کشور باشد و رضایت مردم را در خصوص مسائل آموزشی و پرورشی فراهم و زمینه رشد و تعالی افراد را در همه زمینه های علمی پژوهشی و آموزشی مهیا نماید. با توجه به تغییرات دنیای امروز و تغییر و تحولات در شرکتها و سازمانها مدیران آموزش و پرورش به خوبی دریافته اند که مهم ترین بخش سازمان منابع انسانی شرکت می باشد، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقشهای اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فراتر از تعهد و وفاداری منابع انسانی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمانها می باشد. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد گردید که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره وری سازمان گردد . (دست پاک، عقیلی، صفرنژادبروجنی و سیفی پور، ۱۳۹۴)



از دلایل توجه و مطالعه تعهد سازمانی این است که سازمانهایی که اعضای با سطوح بالای تعهد دارند، معمولاً از عملکرد بالاتری برخوردارند و احتمال اینکه کارکنان متعهد سازمان را ترک کنند کمتر است و از طرفی سازمانهای امروزی در دنیای رقابتی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف سازمان تلاش کنند و این مهم، در مشاغل حساس از جمله حرفه تدریس و آموزش اهمیت ویژه‌ای دارد.

جهانی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر تعهد سازمانی در ارتقا کیفیت فعالیت نیروی انسانی در آموزش و پرورش پرداخته است. در این مقاله به جدیدترین دیدگاه‌ها در مورد تعهد سازمانی اشاره شده است. در ابتدا مفهوم تعهد سازمانی مشخص شده و پس از آن به بررسی الگوهای نظری تعهد سازمانی پرداخته شده است. در قسمت سوم این پژوهش، به بررسی دیدگاه‌هایی که در مورد مبحث تعهد سازمانی وجود دارد، پرداخته شده و در مرحله بعدی، انواع تعهد سازمانی را شرح داده و پس از آن عوامل موثر بر میزان تعهد سازمانی را بیان نموده است.

اربابی و مچکوری (۱۴۰۲) در تحقیق خود به بررسی ارتقای کیفیت آموزش: نقش تعهد سازمانی در میان معلمان ابتدایی پرداختند. نتایج نشان داد وجود تعهد سازمانی معلمان به موجب افزایش انگیزه، تفاوت‌های کمتر در عملکرد، ارتقای روحیه کاری و ارتباطات سازنده با دانش‌آموزان و همکاران می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری منجر شود. معلمان که احساس تعهد سازمانی می‌کنند، ممکن است با مشکلات و چالش‌های موجود در سازمان بهتر کنار بیایند و به دنبال راه‌حل‌هایی موثر برای بهبود آموزش باشند. عواملی مانند حمایت مدیریتی، فرهنگ سازمانی مطلوب، ارتباطات موثر و فرصت‌های حرکت به سمت پیشرفت می‌توانند به تقویت تعهد سازمانی معلمان کمک کنند.

موسی عبدی (۱۴۰۱) در تحقیقی به بررسی نقش تعهد شغلی آموزگاران در توسعه کیفیت آموزشی مدارس مقطع ابتدایی پرداخته است. 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.

یساول و اعلم دادمحمدی (۱۳۹۸) در بررسی نقش تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان نشان دادند بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. همچنین بین خرده‌مقیاس‌های عاطفی، مقیاس‌های مستمر و هنجاری با عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. این بدان معناست که با افزایش تعهد سازمانی تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی معلمان گذاشته و هر چقدر خرده‌مقیاس‌های عاطفی، مستمر و هنجاری باید عملکرد شغلی معلمان نیز تاثیر پذیر می‌باشد و باعث اثر بخشی و بهره‌وری بهتر در عملکرد شغلی معلمان می‌شود.

باقری و تولایی (۱۳۸۹) در بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها نشان دادند تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن‌ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد.

۲- روش شناسی :



پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعهد سازمانی بر ارتقا بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش به شیوه توصیفی و از نوع کتابخانه‌ای انجام شده است و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی از قبیل کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها می‌باشد.

۳- بحث درباره یافته‌ها

بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته‌اند. تر اساس دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیتها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره‌وری عبارت است به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقاء سطح زندگی انسانها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد. (رضایی، ۱۳۹۵)

کارایی و اثر بخشی (کار آمدی) دو جزء اصلی بهره‌وری را تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر کارایی مهارت استفاده بهینه از منابع (نیروی انسانی، ماشین آلات، مواد و...) است و از این جهت آن را با « درست انجام دادن کار » معادل گرفته‌اند. سنجش کارایی عملکرد از طریق اندازه‌گیری نسبت بین ستادهای به دست آمده واقعی (اعم از کالا و خدمات) به نهادهای استفاده شده (انسانی و غیر انسانی) می‌باشد. همچنین کارایی به صورت نسبت منافع استفاده شده به منافع برنامه ریزی شده برای استفاده و نسبت عملکرد به استاندارد عملکرد نیز تعریف شده است. اثر بخشی به عنوان یک شاخص نیل به اهداف سازمانی مطرح است. (طالب زاده، ۱۳۹۵)

در این باره باید در تعریف هدف، دقت شود که به نحوی که هدف نه غیر واقعی و نه غیر قابل دسترس و نه ساده و در دسترس تعیین شود. اثر بخشی را به صورت « کار درست انجام دادن » نیز تعریف کرده‌اند. اثر بخشی عملکرد عبارت است از اندازه‌گیری ستادهای بر اساس میزان برآورده شدن اهداف. در سازمان و یا جامعه نیز افراد می‌توانند دارای تصویری یکسان و مشترک که خواست و آرزو یا ایده و آرمان همه اعضا می‌باشد. داشتن آرمان به حدی در موفقیت و ارتقاء بهره‌وری در سطوح گوناگون اهمیت دارد که بسیاری از محققان آن را در کنار عمل قرار می‌دهند. بدین معنی که داشتن آرمان و عمل دو شرط اساسی بهره‌وری است.

۳- ۱. عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

تا اوایل ۱۹۵۰ تصور می‌شد که عامل اساسی و عمده در پیشرفت کشورها وجود سرمایه‌های فیزیکی و مادی بوده و دلیل عقب ماندگی کشورهای در حال توسعه کمبود این منابع می‌باشد و به همین علت این کشورها در صدد جذب و به دست آوردن سرمایه‌های مادی تلاش کردند و این عمل باعث وابستگی بیشتر و تخریب بنیانهای اقتصادی، فرهنگی، و سیاسی این کشورها شد. امروزه مسلم شده آنچه توسعه‌ی پایدار را به دنبال دارد نهادهای اداری قوی و کارآمد است و این نهادها از سرمایه‌های انسانی کارآمد، متخصص و قوی برخوردارند. امروزه تاکید رشد و توسعه بر سرمایه‌های انسانی است و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از راههای اساسی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی است به عبارت دیگر نیروی انسانی مهمترین عامل بهره‌وری می‌باشد. توجه به نیروی انسانی، آموزش و رشد



کارکنان سازمان، کوشش در ایجاد روحیه و انگیزه، برانگیختن قوه ی خلاقیت و ابتکار، کسب مشارکت افراد به منظور دستیابی به اهداف و ماموریت های سازمان باعث رشد کارائی و افزایش بهره وری در سازمان می شود. بنابراین بهره وری در سازمان نیازمند توجه به خواسته ها و نیازهای کارکنان و همسویی این نیازها با اهداف سازمانی است.

عوامل مؤثر در بهره وری را می توان به چند دسته تقسیم نمود:

۱. عوامل مربوط به نیروی انسانی (مقدار نیروی انسانی، تخصص، تعهد سازمانی، آموزش، حقوق و مزایا ...)
۲. عوامل مربوط به مدیریت (تخصص، روابط مدیریت با کارکنان، ...)
۳. عوامل وابسته به دولت (قوانین و مقررات، سیاستها، ...)
۴. امکانات و تسهیلات (تجهیزات، ماشین آلات، زمین و ساختمان، تأسیسات، ...)
۵. تکنولوژی (نوع فرایندها، کیفیت محصولات، دانش فنی طرح، ...)
۶. عوامل محیطی (بازار محصولات، جاذبه های محیطی، عوامل زیست محیطی، ...)
۷. مواد و انرژی (مواد اولیه، مواد مصرفی، انرژی)

۳- ۲. تعهد سازمانی و بهره وری

تعهد واژه ای است که از دیدگاه های گوناگون تعاریف زیادی برای آن ارائه شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت پذیری، هرچند تفاوت های مفهومی دارند، اما معادل تعهد به کار می روند. (شکرزاده، ۱۳۸۱) سالانسیک (۱۹۹۷) تعهد را حالتی می داند که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی می کند. برخی صاحب نظران و محققان ۵ نوع تعهد را بر شمرده اند:

۱. تعهد نسبت به سازمان؛
۲. تعهد نسبت به مردم؛
۳. تعهد نسبت به شغل؛
۴. تعهد نسبت به خود؛
۵. تعهد نسبت به ارباب رجوع

تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد.



پیش‌بینی می‌شود که تعهد، مقدار تلاشی که یک کارمند در شغلش انجام می‌دهد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این تلاش و کوشش نیز به نوبه خود عملکرد را تحت تأثیر قرار خواهد داد. بر اساس تحقیقات انجام شده تعهد با شاخصهای فردی و گروهی عملکرد دارای همبستگی مثبت بوده است. اما بنابر نظر (آلن و می‌یر) تمایل کارکنان جهت سهیم شدن در اثربخشی سازمان و کمک به آن تحت تأثیر ماهیت تعهدی است که از آن برخوردارند. کارکنانی که مایلند به سازمان تعلق داشته باشند (تعهد عاطفی) نسبت به کسانی که به تعلق به یک سازمان نیاز دارند (تعهد مستمر) احتمال بیشتری دارد که در حق سازمان از خود تلاش و کوشش به عمل آورند. بنابراین قابل توجه است در مطالعاتی که همبستگی مثبت بین تعهد و عملکرد یافته اند غالباً در سنجش تعهد از شاخص تعهد عاطفی استفاده کرده اند. البته این امکان نیز وجود دارد که الزام به باقی ماندن در یک سازمان نیز منجر به الزام به مشارکت و کمک به سازمان شود که در این صورت تعهد هنجاری نیز همبستگی مثبتی با عملکرد خواهد داشت، اما به هر صورت احتمال ضعیفی وجود دارد که تعهد مستمر با عملکرد دارای همبستگی مثبت باشد. در شرایط معمولی کارکنانی که خدمتشان در سازمان ابتدا مبتنی بر نیاز باشد (تعهد مستمر) ممکن است تصور نمایند دلیلی ندارد که بیش از آنچه برای حفظ عضویتشان در سازمان ضروری است کاری انجام دهند.

۳-۳. راهکارهای ارتقا تعهد سازمانی

۳-۳-۱. کار گروهی: ایجاد یک فرهنگ کار گروهی قوی، موجب ایجاد فضایی حرفهای در سازمان و تسهیل در انجام پروژه ها میگردد. اگر سازمانی کار گروهی را ترویج دهد، موجب افزایش حس انگیزه و مسئولیت بیشتر در کارمند میشود.

۳-۳-۲. اعلام اهداف و انتظارات سازمان: برای آنکه کارمندان بتوانند در کاری که به آنها محول شده، پیشرفت کنند و در آن شکوفا شوند باید بدانند که کار و اهداف مهم کارشان شامل چه مواردی میشود. وظیفه روشن سازی اهداف و انتظارات سازمانی برعهده مدیر سازمان است و درواقع مدیر باید تلاش کند که اهداف سازمان خود را تبدیل به اهداف جمعی کند.

۳-۳-۳. ایجاد شفافیت: سازمان باید کارمندان را در اتفاقات درون سازمانی شریک سازد. همچنین کارمندان باید بدانند که چگونه میتوانند در توسعه سازمان سهم بیشتری داشته باشند. وقتی سازمان با کارمندان خود شفاف است و اطلاعات را با آنها به اشتراک می‌گذارد، احساس ارزشمندی و تعلق خاطر را افزایش می‌دهد.

۳-۳-۴. اخلاق کاری: کارمندان میخواهند نسبت به سازمانی که با آنها کار میکنند، حس خوب و مثبتی داشته باشند. داشتن استانداردهای بالای اخلاق کاری موجب می‌شود کارمندان نسبت به سازمان احساس انگیزه، مسئولیت و احترام کنند. وقتی کارمندان می‌دانند که یک سازمان اخلاق بالایی دارد، اعتماد و اطمینان بیشتری نسبت به سازمان دارند.



۳ - ۳ - ۵. فرهنگ کاری مثبت: وجود فرهنگ مثبت در سازمان به این معناست که کارمندان سازمان احساس مثبت داشته باشند نسبت به کاری که انجام می‌دهند و سازمان فضایی را برای کارمندان ایجاد کند که آنها بتوانند با خیال راحت ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند.

۳ - ۳ - ۶. تشویق نوآوری: یکی از کارهایی که سازمان باید در قبال کارمندان خود انجام دهد، تشویق و ترغیب آنها به سوی نوآوری و توسعه و پیشرفت در سازمان است. وقتی یک کارمند ایده ای دارد که کارها را متفاوت و بهتر انجام دهد،

۴- نتیجه گیری

امروزه اهمیت نیروی کار آمد در سازمان ها بر کسی پوشیده نیست و اکثر مدیران دریافته‌اند که این عامل مهم ترین سرمایه سازمان به حساب می آید و شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر محسوب می شود. عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک تک افراد درون سازمان و محیط پیرامون می باشد، به این منظور برای افزایش بهره وری کارکنان همواره می بایست بسیاری از جنبه های مؤثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. تأثیر عوامل مختلفی مانند تعهد سازمانی کارکنان به عنوان یک فرایند مهم و اساسی که به طور مستقیم بر عملکرد مؤثر است از اهمیت ویژه ای برخوردار است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و فرایندی است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت آن نشان می دهند. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی مؤثر است که بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب تعالی سازمان گردد. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، قادر است اطلاعات مفیدی جهت برنامه ریزی سازمان ها، افزایش کارایی و عملکرد، کاهش غیبت و تاخیر در اختیار مدیران قرار دهد. نیروی انسانی متعهد زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند در حالیکه نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک به سازمان، نسبت به مسائل و مشکلات سازمان بی تفاوت شده و سازمان را در تحقق آرمان هایش ناکام می سازد. سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف و لای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان ها، نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد است. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام می دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره وری نظام آموزشی می شوند.

منابع

اربابی، محسن، مچکوری، فاطمه. (۱۴۰۲). ارتقای کیفیت آموزش: نقش تعهد سازمانی در میان معلمان ابتدایی، چهارمین کنفرانس بین المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش
باقری، مسلم، و تولایی، روح اله. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها. توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۰)، ۷۳-۹۶.
جهانی، مرضیه. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر تعهد سازمانی در ارتقا کیفیت فعالیت نیروی انسانی در آموزش و پرورش، اولین کنفرانس بین المللی حقوق، مدیریت، علوم تربیتی، روانشناسی و مدیریت برنامه ریزی آموزشی



دست پاک، سجاد، عقیلی، رضا، صفرنژادبروجنی، علی، و سیفی پور، فاطمه. (۱۳۹۴). تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان و معلمان آموزش و پرورش چهارمجال و بختیاری. همایش ملی آموزش ابتدایی.

رضایی ، ولی الله . (۱۳۹۵) . عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش بهره وری نیروی انسانی ،
<http://valirezaee.blogfa.com/post/158>

شکرزاده، صادق . (۱۳۸۱) . تعهد در سازمان های آموزشی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۳۲ : ۵۳ - ۴۶ .

صبوری ، مرتضی ، رسولی ، رضا . (۱۳۹۵) . چالش های بهره وری مدیریت دولتی ایران ، دومین کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت ، اقتصاد و حسابداری ، سنگاپور

طالب زاده ، عادل . (۱۳۹۵) . عوامل بهره وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی ، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت ، تهران

فصیحی ، حبیب الله . (۱۳۹۰) . اهمیت و چگونگی ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش ، <http://city-life.blogfa.com/post/11>

موسی علی ، سیمین . (۱۴۰۱) . بررسی نقش تعهد شغلی آموزگاران در توسعه کیفیت آموزشی مدارس مقطع ابتدایی ، هفتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش ، محمودآباد ، مازندران

یساول، ناهید و اعلم دادمحمدی، مریم . (۱۳۹۸) . نقش تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان، اولین همایش ملی آموزش، کارآفرینی، توسعه (فرصت ها، چالش ها، راهکارها)، بندرعباس