

نقش تعهد سازمانی به اثربخشی فعالیت‌های آموزشی استادان دانشگاه المصطفی

سید حسین میرزایی^۱ | غلام حسین ناطقی^۲

چکیده

در دنیای آموزش معاصر، کیفیت فعالیت‌های آموزشی استادان نقش بسزایی در ارتقای سطح آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی ایفا می‌نماید. یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر کیفیت این فعالیت‌ها، تعهد سازمانی استادان است که می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر انگیزه، پایداری و اثربخشی آموزش‌های ارائه شده داشته باشد. پژوهش حاضر به بررسی نقش و میزان تأثیر تعهد سازمانی بر اثربخشی فعالیت‌های آموزشی استادان می‌پردازد، با هدف درک بهتر رابطه میان این دو عامل و ارائه راهکارهای مدیریتی برای تقویت تعهد استادان به منظور بهبود کیفیت فرآیندهای آموزش در مؤسسات آموزشی. شناخت عوامل مؤثر در افزایش تعهد سازمانی و تأثیر آن بر رفتار حرفه‌ای استادان، می‌تواند راهنمای مفیدی برای مدیران و سیاست‌گذاران در طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و انگیزشی باشد و نهایتاً منجر به ارتقای کیفیت آموزش و رضایت مندی دانشجویان گردد. این مقاله با هدف بررسی نقش تعهد سازمانی به اثربخشی فعالیت‌های آموزشی استادان در دانشگاه المصطفی، به صورت توصیفی تحلیلی و با استفاده از روش کتابخانه‌ای- میدانی ترتیب گردید. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سطح بالای تعهد سازمانی در استادان با بهبود معنای بخشی در آموزش، افزایش انگیزه و ارائه مطالب با کیفیت مرتبط است. تعهد به سازمان باعث تداوم و پایداری در فعالیت‌های آموزشی می‌شود و اثرات مثبت آن در بهبود فرآیندهای تدریس و یادگیری مشاهده شده است. بر اساس یافته‌ها، استراتژی‌های سازمانی که انگیزش و تعهد استادان را تقویت می‌کند، می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای کیفیت آموزش و افزایش رضایت دانشجویان ایفا کند. پیشنهاد می‌شود مدیران موسسه بر توسعه برنامه‌های حمایتی و انگیزشی تمرکز کنند تا تعهد سازمانی استادان را افزایش دهند و در نتیجه، فعالیت‌های آموزشی اثربخش‌تری را تضمین نمایند. این تحقیق نویدبخش راهکارهای مدیریتی برای بهبود فرآیندهای آموزش و توسعه حرفه‌ای استادان است و اهمیت سرمایه‌گذاری در ساختن محیط‌های کاری مثبت را برای ارتقای اثربخشی آموزشی تأکید می‌کند.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی، اثربخشی آموزش، فعالیت‌های آموزشی استادان، توسعه حرفه‌ای، رضایت مندی دانشجویان

۱. ماستری مدیریت آموزشی، جامعه المصطفی العالمیه، (نماینده افغانستان)، کابل، افغانستان

۲. دکترای قرآن و علوم گرایش علوم تربیتی، استاد جامعه المصطفی العالمیه، (نماینده افغانستان)، کابل، افغانستان



مقدمه

تحقیقات علمی همواره به دنبال شناسایی روش‌ها و الگوهای نوین جهت بهبود عملکردهای گوناگون در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی بوده‌اند. یکی از ارکان اساسی هر سازمان، به ویژه سازمان‌های آموزشی، منابع انسانی و سطح تعهد آن‌ها به وظایف‌شان است. در این راستا، یکی از مفاهیم حیاتی و تأثیرگذار در ارتقای اثربخشی فعالیت‌های سازمانی، «تعهد سازمانی» به شمار می‌آید. این مفهوم نشان‌دهنده ارتباط فرد با سازمان و میزان وابستگی، انگیزش و تلاش او برای نیل به اهداف سازمانی است. در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، تعهد سازمانی نقش محوری در بهبود کیفیت آموزش و پژوهش دارد و می‌تواند تأثیرات عمیقی بر پیشرفت و تعالی این نهادها بگذارد. استادان به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها، تأثیر مستقیمی بر کیفیت تدریس و تحقیق در این مؤسسات دارند. به همین دلیل، بررسی تأثیر تعهد سازمانی استادان بر اثربخشی برنامه‌های آموزشی آن‌ها می‌تواند به‌عنوان موضوعی مهم در راستای بهبود فرایندهای آموزشی و پژوهشی در نهادهای آموزشی، مانند دانشگاه المصطفی، مطرح شود.

این پژوهش قصد دارد نقش تعهد سازمانی را در اثر بخشی فعالیت‌های آموزشی استادان دانشگاه المصطفی بررسی کند. سؤال اصلی این تحقیق این است که چگونه سطح تعهد سازمانی استادان می‌تواند بر کیفیت و عملکرد آموزشی آن‌ها اثر بگذارد و چه پیوندی میان این دو وجود دارد. تحلیل این ارتباط می‌تواند به شناسایی راهکارهایی برای ارتقای کیفیت آموزش و پیشرفت علمی و پژوهشی استادان و دانشگاه منجر شود. تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از اصول بنیادین در علوم مدیریت و رفتار سازمانی، به میزان وابستگی فرد به سازمان و تمایل او برای ادامه همکاری با آن اشاره دارد. در زمینه دانشگاه‌ها، این تعهد می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند هویت فردی، ارزش‌ها، اهداف مشترک، حمایت‌های سازمانی و عوامل فرهنگی مرتبط با مؤسسه قرار گیرد. در این تحقیق، تعهد سازمانی به مجموعه‌ای از احساسات، نگرش‌ها و رفتارهایی اشاره دارد که استادان نسبت به دانشگاه از خود نشان می‌دهند و شامل میزان تمایل آن‌ها برای مشارکت فعال و مؤثر در فرایندهای آموزشی،



پژوهشی و مدیریتی دانشگاه است.

اثربخشی فعالیت‌های آموزشی استادان به توانایی آنان در انتقال محتوای علمی به دانشجویان و برقراری ارتباط مؤثر برای ارتقای مهارت‌ها و دانش آن‌ها وابسته است. این اثربخشی تنها به کیفیت تدریس محدود نمی‌شود، بلکه شامل ایجاد انگیزه و تشویق دانشجویان به مشارکت در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی نیز می‌گردد. هدف این تحقیق بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و اثربخشی فعالیت‌های آموزشی استادان در دانشگاه المصطفی است و همچنین شناسایی عواملی که این رابطه را تقویت یا تضعیف می‌کنند. از آنجا که دانشگاه المصطفی به عنوان یک مؤسسه بین‌المللی با تمرکز بر تربیت دانشجویانی از فرهنگ‌ها و اقوام مختلف فعالیت می‌کند، بررسی این موضوع از این منظر نیز دارای اهمیت ویژه‌ای است.

تعهد سازمانی از منظر نظریه‌های مختلف به ابعاد متفاوت وابستگی فرد به سازمان اشاره دارد. یکی از مدل‌های معروف، مدل سه‌بعدی مایر و آلن (۱۹۹۱) است که تعهد سازمانی را به سه بُعد تقسیم می‌کند:

۱. تعهد عاطفی: وابستگی احساسی فرد به سازمان و تمایل به باقی ماندن در آن به دلیل هم‌راستایی با ارزش‌ها و اهداف سازمان.

۲. تعهد مستمر: وابستگی به سازمان به دلیل هزینه‌های ناشی از ترک آن، مانند از دست دادن مزایا و فرصت‌های شغلی.

۳. تعهد هنجاری: حس مسئولیت فرد برای ماندن در سازمان به دلیل تعهد اخلاقی یا اجتماعی.

در راستای آموزش، تعهد سازمانی استادان به این معناست که آن‌ها با باور به اهداف و ارزش‌های دانشگاه، تمام تلاش خود را برای بهبود کیفیت آموزش و پژوهش به کار می‌برند. اثربخشی در حوزه آموزشی به معنای توانایی استادان در دستیابی به اهداف آموزشی و فراهم کردن محیطی مناسب برای دانشجویان به منظور دستیابی به بالاترین سطوح یادگیری و مهارت‌های علمی است. این مفهوم شامل مؤلفه‌هایی نظیر کیفیت تدریس، طراحی دوره‌های آموزشی مناسب، ارزیابی دقیق عملکرد دانشجویان و ایجاد فضایی مثبت برای

یادگیری می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که افزایش سطح تعهد سازمانی استادان معمولاً با تمایل بیشتر آن‌ها به بهبود کیفیت تدریس و مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی همراه است. به عبارت دیگر، استادانی که احساس تعهد بالایی نسبت به سازمان خود دارند، بیشتر در فرآیندهای آموزشی و پژوهشی درگیر می‌شوند. برعکس، کاهش تعهد سازمانی می‌تواند به افت کیفیت تدریس و کاهش انگیزه و اثر بخشی آموزشی منجر شود.

ویژگی‌های منحصر به فرد هر دانشگاه، به‌ویژه در مؤسسات بین‌المللی مانند المصطفی، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی استادان و اثربخشی فعالیت‌های آموزشی آن‌ها داشته باشد. عواملی چون فرهنگ سازمانی، سیاست‌های دانشگاهی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به‌طور مستقیم بر سطح تعهد و انگیزه استادان اثرگذارند. این تحقیق به منظور تحلیل نقش تعهد سازمانی در بهبود اثربخشی فعالیت‌های آموزشی استادان در دانشگاه المصطفی انجام می‌شود. با توجه به اهمیت این موضوع در راستای ارتقای کیفیت تدریس و پژوهش، نتایج این مطالعه می‌تواند به دانشگاه در ایجاد یک محیط حمایتی و انگیزشی جهت افزایش تعهد سازمانی استادان کمک کند و در نتیجه، کیفیت و اثربخشی فعالیت‌های آموزشی را به نحو مطلوبی بهبود بخشد. علاوه بر این، یافته‌های این تحقیق می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای مطالعات آینده در زمینه پیوند تعهد سازمانی و اثربخشی آموزشی در دیگر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی به کار گرفته شوند.

۱. مفهوم‌شناسی

۱-۱. تعهد سازمانی

جان سورد (۲۰۰۲) نشان داد که ادراکات استادان از کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر مستقیمی بر روحیه‌شان دارد و می‌تواند تعهد اعضای سازمان را افزایش داده و میزان ترک خدمت را کاهش دهد. همچنین تائومی، وانهاالا، نایکر و جانلیونن (۲۰۰۴) در تحقیقی که بر روی تأثیر تجربیات سازمانی، نیازهای شغلی و عوامل فردی بر توانایی کار، تعهد سازمانی و آرامش روانی کارکنان انجام دادند، ۱۳۸۹ کارمند را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که تغییر در فعالیت‌های سازمانی می‌تواند تأثیر قابل توجهی



بر توانایی کار، وضعیت بهزیستی و تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد. به علاوه، آن‌ها دریافته‌اند که زنان و افراد مسن معمولاً تعهد بیشتری نسبت به سازمان دارند و تعهد مدیران بیشتر از کارکنان است. از دیگر یافته‌های این تحقیق، افزایش تیم‌های کاری و حذف قواعد زائد بوده است که به افزایش تعهد سازمانی و آرامش روانی کارکنان منجر می‌شود. بهبود وضعیت بهزیستی کارکنان، حمایت سرپرستان و فراهم کردن فرصت‌های رشد و توسعه، از جمله عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی هستند (کریم زاده، ۱۳۷۸: ۸۱).

تحقیقات هیل (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که تسهیل مسائل مربوط به کار و خانواده با رضایت شغلی و رضایت خانوادگی رابطه مثبت و با استرس‌های شغلی نیز ارتباط دارد. چانک ولی (۲۰۰۶) نیز بیان کرده که غالب کارکنان بر این باورند که روابط کاری خوب، جذابیت و رضایت شغلی و تعهد سازمانی، از مهم‌ترین مسائل مربوط به کیفیت زندگی کاری هستند. در مطالعات انجام شده توسط نیروی (۱۳۸۲)، نتایج نشان می‌دهد که میان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، به‌ویژه تعهد عاطفی و هنجاری، رابطه منفی وجود دارد.

مدنی (۱۳۸۳) و زاهدی (۱۳۸۴) در تحقیقی که بر روی کارکنان شرکت‌های پالایش گاز فجر و بیدبلند انجام دادند، دریافتند که ادراک حمایت سازمانی تأثیر غیرمستقیم و مثبتی بر تعهد عاطفی و هنجاری دارد. همچنین، عوامل دیگری مانند احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی و فرصت‌های ارتقاء شغلی نیز به‌عنوان متغیرهای میانجی، اثری مثبت و غیرمستقیم بر تعهد عاطفی و هنجاری این کارکنان دارند. علاوه بر این، احساس امنیت شغلی نیز تأثیر مثبتی بر تعهد هنجاری دارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که تعهد مستمر به‌صورت معکوس تحت تأثیر جایگزین‌های شغلی قرار می‌گیرد (کاظمی و عریضی، ۱۳۹۰: ۵۵).

۲-۱. مفهوم اثربخشی

در ادبیات مدیریت، اثربخشی به معنای انجام کارهای صحیح و کارایی به معنای انجام صحیح کارها تعریف می‌شود. مفهوم اثربخشی هرچند در درون چارچوب کارایی قرار دارد؛ اما ضرورت دارد که اثربخشی در راستای یک برنامه خاص که در حال ارزشیابی است، تعریف شود. درواقع، اثربخشی به بررسی میزان موفقیت اقدامات انجام شده در



راستای تحقق اهداف معین اشاره دارد. به بیان ساده‌تر، در یک مطالعه اثربخشی، هدف اندازه‌گیری میزان دستیابی به این اهداف است.

برای درک دقیق‌تر مفهوم اثربخشی، نیاز است که به چند مرحله اساسی اشاره شود. اثربخشی در یک دوره آموزشی زمانی تحقق می‌یابد که نخست، نیازهای آموزشی به‌روشنی شناسایی شوند؛ دوم برنامه‌ای مناسب برای برطرف کردن این نیازها طراحی گردد؛ سوم برنامه طراحی شده به‌طور صحیح اجرا شود و در نهایت، ارزیابی مؤثری از فرایند آموزش و میزان دستیابی به اهداف انجام گیرد (ایرچ، ۱۳۸۰: ۲۵).

نکته مهم در رابطه با اثربخشی آموزشی این است که پیش از تلاش برای اندازه‌گیری اهداف، باید بر انجام صحیح فرایند آموزش تمرکز کرده و از تحقق آن در هر مرحله اطمینان حاصل کرد. با نگاهی به تاریخچه کیفیت متوجه می‌شویم که در گذشته‌های نه چندان دور، تولیدکنندگان برای اطمینان از کیفیت، تنها بر بازرسی محصول نهایی تمرکز داشتند. این بازرسی معمولاً پس از تولید محصول انجام می‌شد و هیچ فرصتی برای اصلاح خطاهای احتمالی وجود نداشت؛ درحالی‌که با معرفی مفهوم تضمین کیفیت، ایجاد کیفیت و اطمینان از آن در طول مراحل تولید مورد توجه قرار گرفت. در مورد اثربخشی آموزشی نیز شرایط به همین شکل است. به عبارت دیگر، سنجش اثربخشی به‌صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی، به‌تنهایی رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت آموزش باید در طول فرایند آموزشی شکل گرفته و تضمین شود و در پایان این فرایند، باید از صحت اقدامات و تحقق اهداف اطمینان حاصل کرد و آن‌ها را مورد ارزیابی قرار داد (زارعی، ۱۳۹۴: ۵).

این امر مستلزم تعهد استاد است که با رفتار دقیق و حساب شده خود، اهداف آموزشی را به درستی تعیین کند و روش‌های مناسبی را برای تدریس به کار گیرد. در نتیجه، آنچه در فرایند آموزشی در هر نظام آموزشی اتفاق می‌افتد، از نظر دستیابی به اهداف بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا رابطه مستقیم بین تعهد سازمانی و اثربخشی تدریس وجود دارد که موجب پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌شود. در حقیقت، آموزش شامل مجموعه‌ای از رفتارهای معلم است که بر روند یادگیری دانش‌آموز تأثیر می‌گذارد. ازاین‌رو، تعهد اساتید به‌طور قابل‌توجهی بر سایر عوامل مؤثر بر یادگیری تأثیر دارد. در هر تعامل بین استاد و



دانشجو، اهداف آموزشی از طریق محتوای آموزشی بیان می‌شود و تسلط معلم بر هر موقعیت تدریس، بر یادگیری، کنترل محتوا، اطلاعات علمی و سرعت ارائه اطلاعات تأثیرگذار است (عرب‌شاهی و قادری، ۱۳۷۹: ۲۸).

۳-۱. اثربخشی آموزشی

تعلیم و تربیت فرایندی پرثمر، ولی دشوار است. در این راستا، معلمان نقش برجسته‌ای ایفا می‌کنند و به‌عنوان نقطه آغاز تحول در نظام آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. جامعه تنها با وجود استادان مجرب در حوزه آموزش و پرورش می‌تواند قابلیت‌های تحول بنیادی را فراهم آورد. رابر بر این باور است که در عصر حاضر که به عصر انفجار دانش و اطلاعات معروف است، آموزش و پرورش به استادان مؤثر نیاز دارد تا بتواند از فناوری‌های نوین بهره‌برداری کند. بنابراین موفقیت آموزش و پرورش در تحقق اهداف خود به جذب، به کارگیری و تربیت استادان مؤثر بستگی دارد (محمدیان، ۱۳۹۵: ۲۷).

در منابع مختلف، اثربخشی به تعاریف متفاوتی اشاره دارد؛ این واژه به معنای درجه یا میزان نائل شدن سازمان‌ها به اهداف خود تعریف می‌شود. رابیتز، اثربخشی را به‌عنوان انجام اقدام درست در راستای دستیابی به اهداف توضیح می‌دهد. به طور خاص، اثربخشی استاد به معنای توانایی او در تحقق اهداف آموزشی، برقراری ارتباط مثبت با دانش‌آموزان، داشتن صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم، حضور به موقع، ایجاد انگیزه و هیجان در فرآیند آموزش و همچنین برنامه‌ریزی صحیح به همراه توجه به نیازهای دانش‌آموزان و استفاده از روش‌های نوین تدریس است. انتخاب استادان مؤثر نیازمند استفاده از شیوه‌های مدیریتی متناسب با شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر منطقه است. مدیران در انتخاب استادان، اعمال و ادراکات آن‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهند و ملاک‌های انتخاب استاد شامل برنامه‌ریزی برای تدریس مؤثر و همکاری استاد با دانش‌آموزان است (محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۸).

فلسفی بر این باور است که تجربه و صلاحیت‌های حرفه‌ای استاد، کلید افزایش اثربخشی تدریس هستند. این پرسش مطرح می‌شود که برای موفقیت و اثربخشی در حرفه خود، استادان به چه شرایط و صلاحیت‌هایی نیاز دارند؟ تعریف دقیق و قطعی این

شرایط نه تنها غیرممکن است، بلکه از نظر عملی نیز مطلوب نیست، زیرا ماهیت آموزش تغییرپذیر و نقش استاد پیچیده می‌باشد. با این حال، شناخت این شرایط و صلاحیت‌ها برای برنامه‌ریزی تحصیلی استادان و همچنین تعیین معیارهای آموزشی و ارزیابی و خود ارزیابی آنان ضروری به نظر می‌رسد. اصطلاحاتی که در سال‌های اخیر در این زمینه مطرح شده، به «لیاقت و شرایط احراز» اشاره دارد. در این راستا، از یک دیدگاه کل‌نگرانه این اصطلاح به کار گرفته می‌شود و بر مبنای پیش‌فرض‌ها، کیفیت و نگرش استادان به همراه مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای آن‌ها تعریف می‌گردد. صلاحیت استاد به توانایی او در پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های حرفه‌ای تدریس به اندازه کافی و با تکیه بر مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش بستگی دارد که این مجموعه در فعالیت‌ها و رفتار استاد تجلی می‌یابد (محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۹).

۲. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

در سال‌های اخیر، تحقیقات وسیعی در مورد تعهد سازمانی انجام شده است. در این مطالعات، تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر مستقل یا متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. عوامل مختلفی که بر افزایش تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارند، به شرح زیر هستند:

۲-۱. عوامل شخصی

عوامل شخصی، مانند میزان تعلق و پیوستگی بالقوه‌ای که کارمند در اولین روز کاری خود به سازمان می‌آورد، نقش مهمی در تعهد سازمانی دارند. افرادی که در روزهای اول کار خود خود را متعهد به سازمان نشان می‌دهند، احتمالاً مسئولیت‌های اضافی را خواهند پذیرفت و عضویت خود را ادامه خواهند داد. سن و سابقه خدمت از عوامل مهمی هستند که بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارند. کارکنان مسن‌تر و با سابقه بیشتر، سطح بالاتری از تعهد را نشان می‌دهند (ملازمیان، ۱۳۹۴: ۱۱۶).

۲-۲. عوامل سازمانی

عوامل سازمانی مانند گستره وظایف شغلی، بازخوردها، خودمختاری در کار و اهمیت شغل، می‌توانند موجب افزایش درگیری و مشارکت رفتاری شوند. توانایی شرکت در



تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کار نیز تأثیر مستقیمی بر سطح تعهد کارمندان دارد. هماهنگی بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی می‌تواند تعهد به این اهداف را افزایش دهد. ویژگی‌های سازمانی مانند توجه به منافع بهتر کارکنان و مالکیت کارکنان به‌طور مثبت بر افزایش تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

۲-۳. عوامل غیر سازمانی

یکی از عوامل مهم غیرسازمانی که به افزایش تعهد منجر می‌شود، توانایی فرد در دستیابی به جایگزین‌های شغلی پس از انتخاب شغل فعلی است. تحقیقات نشان داده که افرادی که به شغلی با حقوق بالا دست نیافته‌اند، تعهد سازمانی بیشتری نسبت به افرادی که مشاغل جایگزین در دسترس داشته‌اند، نشان می‌دهند. در مواقعی که شغل جایگزین در دسترس نبوده، سطح تعهد افراد یکسان بوده است.

۲-۴. نقش تعهد سازمانی در موفقیت سازمانی

تعهد سازمانی به‌عنوان یک دارایی ارزشمند در سازمان‌ها شناخته می‌شود. این تعهد نه تنها به ماندگاری کارکنان کمک می‌کند، بلکه به افزایش بهره‌وری، کاهش نرخ ترک شغل و بهبود رضایت شغلی نیز منجر می‌شود. بنابراین سازمان‌ها باید با ایجاد محیطی حمایتی و انگیزشی، تعهد کارکنان را تقویت کنند تا از این دارایی ارزشمند به‌رمند شوند (ملازمیان، ۱۳۹۴: ۱۱۷).

۳. مبانی اثربخشی

۳-۱. شاخص‌های آموزش مؤثر

کارشناسان متعددی ویژگی‌های آموزش مؤثر را شناسایی کرده‌اند. در این رابطه، نتیجه‌گیری‌های ریان در سال ۱۹۶۰، سه عامل کلیدی برای معلمان را شناسایی کرد که عبارت است از: ۱. صمیمیت و درک در مقابل بی‌توجهی و فاصله‌گذاری؛ ۲. سازماندهی و برنامه‌ریزی در مقابل آشفتگی و بی‌برنامه‌گی؛ ۳. تشویق و خلاقیت در مقابل بی‌احساسی و یکنواختی. بر اساس دیدگاه ریان، معلمانی که به سمت جنبه‌های مثبت هر یک از این عوامل تمایل دارند، به‌عنوان معلمان اثرگذار شناخته می‌شوند.

۲-۳. شاخص‌های فلبدرس

در تحقیقات انجام شده توسط فلبدرس و همکارانش در سال ۱۹۷۰، دورویکرد کلیدی در آموزش مؤثر شناسایی شده است: آموزش مستقیم و آموزش غیرمستقیم. در روش آموزش مستقیم، معلم عمدتاً بر سخنرانی و هدایت فرآیند یاددهی تأکید می‌کند. درحالی‌که در آموزش غیرمستقیم، تمرکز بر پرسش و پاسخ و اعتبار دادن به نظرات و ایده‌های جدید دانش‌آموزان است. مطالعات نشان داده‌اند که یادگیری در روش آموزش غیرمستقیم مؤثرتر است (Peerot E, 1990, p4).

در سال ۱۹۷۳، روزنشیر و فوریت پنج ویژگی کلیدی که به پیشرفت تحصیلی دانشجویان کمک می‌کند، شناسایی کردند: کنجکاوی؛ وضوح در تدریس؛ تمایل حرفه‌ای به آموزش؛ تنوع در روش‌های تدریس؛ فراهم کردن فرصت‌های یادگیری برای دانش‌آموزان (wright.s.p, 1997, p57).

فوریت و روزنشیر در سال ۱۹۷۸ در بررسی‌های خود بر روی تحقیقات تدریس، به شاخص شماره ۷ از جدول شماره (۱-۲) اشاره کردند و آن را یکی از عوامل حیاتی در پیشرفت مؤسسات آموزشی و تحقق اهداف آموزشی دانستند. آن‌ها معتقد بودند که نهادهایی که در آنها یادگیرندگان به مشارکت فعالی در کلاس درس پرداخته‌اند، در رسیدن به اهداف آموزشی موفق بوده‌اند (Perrot E, 1990, P4).

این تحقیقات بر دو جنبه مهم آموزش مؤثر تأکید می‌کند: هدفمندی تدریس و دستیابی به اهداف.

در سال ۱۹۸۲، میکا در پژوهش جامعی ۲۸ رفتار در راهبردهای آموزشی مؤثر را شناسایی کرد و آنها را در چهار بخش زیر تقسیم‌بندی نمود:

(۱) نظم و تدابیر کلامی؛

(۲) سازماندهی توالی و ارائه؛

(۳) تعامل اخلاقی؛

(۴) تعامل فردی (عربشاهی و قادری، ۱۳۷۹، ص ۲۸۱).

مون و همکاران (۲۰۰۲) نیز در تحقیقات خود به تأیید ویژگی‌های شناخته‌شده تدریس



مؤثر پرداخته و سه عامل کلیدی که بر پیشرفت دانشجویان تأثیر دارند، شناسایی کردند:

(۱) مهارت‌های حرفه‌ای؛

(۲) مهارت‌های فنی؛

(۳) مهارت‌های ارتباطی و شرایط آموزش.

این سه عامل به لحاظ ماهیت با یکدیگر متفاوت است. دو عامل اول، یعنی ویژگی‌های حرفه‌ای و مهارت‌های تدریس (فنی)، به نگرش معلمان نسبت به شغل خود وابسته است. به عبارتی، ویژگی‌های حرفه‌ای الگوهای رفتاری در حال تغییری هستند که فرد را برای انجام وظایفش ترغیب می‌کنند. این وظایف شامل رفتارهایی جزئی هستند که تحت تأثیر مهارت‌های فنی تدریس قرار دارند. درحالی‌که مهارت‌های فنی قابل یادگیری هستند، پایداری این رفتارها در طول دوره خدمت به عمق ویژگی‌های حرفه‌ای مرتبط است. مهارت‌های ارتباطی و شرایط تدریس به‌عنوان معیاری برای ارزیابی عملکرد معلمان محسوب می‌شوند و به اساتید در درک واکنش‌های دانش‌آموزان نسبت به شرایطی که معلم فراهم کرده، کمک می‌کنند. اگرچه موفقیت دانش‌آموزان تحت تأثیر این سه عامل قرار می‌گیرد، مهارت‌های تدریسی (فنی) به‌عنوان مهم‌ترین عامل شناخته می‌شود که آموزش معلمان می‌تواند آن را تقویت کند (تلخابی، ۱۳۸۴: ۸۶).

۳-۳. مهارت‌های حرفه‌ای استادان اثر بخش

بسیاری از افراد نظرهای روشنی درباره ویژگی‌های «معلم مؤثر و ایده‌آل» دارند. تصاویری که از صفات معلمان ارائه می‌شود، عموماً شامل ویژگی‌هایی مانند عزم، شجاعت، کارآمدی و مهارت است. به نظر می‌رسد معلمانی که این خصوصیات را دارند، شانس بیشتری برای موفقیت در حیطه تدریس دارند (سیف، ۱۳۹۰: ۲۸۵).

معلمان مؤثر باید به سبک‌های یادگیری مختلف توجه داشته باشند؛ تدریستان باید گوناگون و جذاب باشد و از مواد آموزشی متنوع بهره ببرند. ترکیب عناصر کلامی، بصری و لمسی به همراه توجه به ترجیحات یادگیری، بدون شک جلب توجه دانش‌آموزان را به دنبال خواهد داشت. همچنین، تغییر روش تدریس بر اساس محتوای درسی و اهداف آموزشی، به‌طور طبیعی نیازهای متنوع یادگیری را برطرف می‌سازد (مویس و رینولدز، ۱۳۸۴: ۲۱۰).

آگاهی از تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان برای تدریس مؤثر بسیار حیاتی است. معلم خوب باید با خصوصیات کلی دانش‌آموزان آشنا شود، روابط صمیمانه‌ای برقرار کند و به آن‌ها به‌طور یکسان نگاه کند تا بتواند به دل‌های آن‌ها نفوذ کرده و عملکرد تحصیلی آنان را بهبود بخشد. معلمان مؤثر ارتباط چشمی با تمامی یادگیرندگان برقرار می‌کنند و از سوگیری دوری می‌گزینند. آن‌ها با مشاهده رفتارهای دانش‌آموزان، به سطح درک و فهم آن‌ها از موضوع پی می‌برند. علاوه بر این، معلمان باید حس شوخ‌طبعی را در کلاس زنده نگه‌دارند. چنانکه هایگت (۲۰۰۰) می‌گوید: «شوخ‌طبعی پلی است میان تجربه و بی‌تجربگی». شوخ‌طبعی می‌تواند افراد را از خشم در برابر انتقادات سازنده دور نگه داشته و روابطی را که ممکن است بر اثر شکست دچار تنش شود، تقویت کند (میرزاییگی، ۱۳۸۴: ۶۹).

بر اساس رویکرد کیفی در مورد معلمان مؤثر، می‌توان گفت که توانایی‌های زیر جزء مهارت‌های حرفه‌ای آن‌ها محسوب می‌شود:

- (۱) اجتناب از انتقال مسائل شخصی به محیط کلاس؛
- (۲) حفظ حس شوخ‌طبعی؛
- (۳) داشتن ظاهری مرتب و آراسته؛
- (۴) پذیرش انتقادات از سوی دیگران؛
- (۵) رعایت هنجارهای اجتماعی و اصول اخلاقی؛
- (۶) صبر و حوصله در ارتباط با دانش‌آموزان؛
- (۷) حضور به موقع در کلاس‌های درس؛
- (۸) استفاده از لحن محترمانه در گفتگو؛
- (۹) بیان شیوا و زیبا؛
- (۱۰) علاقه به فرآیند تدریس؛
- (۱۱) داشتن شخصیت علمی و دانشگاهی؛
- (۱۲) آشنایی و نزدیکی به دانش‌آموزان (اسدیان، ۱۳۹۶: ۱۷۱).

۳-۴. مهارت‌های فنی استادان اثربخش

یکی از مهارت‌های کلیدی و اساسی اساتید در حوزه تدریس، مهارت‌های فنی آن‌هاست.



به‌طور کلی، این مهارت‌ها شامل موارد زیر می‌باشد:

- (۱) مهارت‌های فنی در زمینه آموزش و تدریس
- (۲) مهارت‌های فنی در تسلط بر محتوای درسی
- (۳) مهارت‌های فنی در ارزیابی عملکرد دانش‌آموزان (شعبانی، ۱۳۹۴: ۱۴۵).

۴. یافته‌های توصیفی

در این تحقیق با توزیع پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آن با استفاده از نرم افزارهای آماری، آمار ذیل را در قالب گراف و جدول ارائه نمودم:

جدول ۱: جنسیت افراد سروری شده

جنسیت افراد	مذکر	فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
	۶۰	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

با توجه به جدول فوق، تمامی افراد سروری شده مرد بوده است. چون به اساس شرایط فعلی زن اجازه کار کردن در جاهای دولتی و شخصی را ندارد.

جدول ۲: وضعیت درجه تحصیل افراد سروری شده

درجه تحصیل افراد	لیسانس	۱۳	۲۱.۷	۲۱.۷	فیصدی تجمعی
	ماستر	۲۳	۳۸.۳	۶۰.۰	
	دکتر	۲۴	۴۰.۰	۱۰۰.۰	
	مجموع	۶۰	۱۰۰.۰		

براساس نتایج جدول فوق، اکثر افراد دکترا و ماستر بوده است.

جدول ۳: وضعیت رتبه علمی افراد سروری شده

رتبه علمی افراد	پوهیالی	فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
رتبه علمی افراد	پوهیالی	۱۸	۳۰.۰	۳۰.۰
	پوهنیار	۲۸	۴۶.۷	۷۶.۷
	پوهنمل	۱۱	۱۸.۳	۹۵.۰
	پوهندوی	۳	۵.۰	۱۰۰.۰
	مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

براساس نتایج جدول فوق، اکثر افراد سروری شده پوهنیار و پوهیالی بوده است.

جدول ۴: سابقه کاری افراد سروری شده

سابقه کاری افراد	بین ۱ الی ۵ سال	فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
سابقه کاری افراد	بین ۱ الی ۵ سال	۲۷	۴۵.۰	۴۵.۰
	بین ۶ الی ۱۰ سال	۲۲	۳۶.۷	۸۱.۷
	بین ۱۱ الی ۱۵ سال	۷	۱۱.۷	۹۳.۳
	بین ۱۶ الی ۲۰ سال	۳	۵.۰	۹۸.۳
	بین ۲۱ الی ۲۵ سال	۱	۱.۷	۱۰۰.۰
	مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

قرار نتایج جدول فوق، اکثر افراد بین ۶ الی ۱۰ سال و ۱ الی ۵ سال سابقه کاری داشته است.

۵. تحلیل توصیف یافته‌ها

پرسش‌نامه تهیه شده در ۲۶ سؤال در اختیار ۶۰ نفر از استادان دانشگاه المصطفی قرار گرفت و اطلاعات دقیق جمع‌آوری و تحلیل صورت گرفته است. ما تعهد سازمانی را از بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بررسی می‌کنیم.



جدول ۵: احساس می‌کنم که به اهداف و ماموریت‌های دانشگاه تعلق دارم

گزینه‌ها	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم	مجموع
فیصدی	۱۷	۳۶	۴	۲	۱	۶۰
فیصدی تجمعی	۲۸.۳	۶۰.۰	۶.۷	۳.۳	۱.۷	۱۰۰.۰

در مورد سؤال اول تعهد عاطفی، احساس می‌کنم که به اهداف و ماموریت‌های دانشگاه تعلق دارم. ۱ نفر کاملاً مخالفم، ۲ نفر مخالفم، تعداد ۴ نفر از شرکت‌کنندگان گزینه نظری ندارم، ۳۶ نفر، یعنی ۶۰٪ افراد گزینه موافقم و ۱۷ نفر، یعنی ۲۸.۳٪ افراد گزینه کاملاً مخالفم را علامت زده‌اند که در کل ۸۸.۳٪ افراد در مورد اینکه احساس می‌کنند که به اهداف و ماموریت‌های دانشگاه تعلق داشته باشند تردیدی نداشته است. جدول فوق موضوع را خوب‌تر روشنی می‌دهد.

جدول ۶: در محیط دانشگاه احساس تعلق و وابستگی می‌کنم

گزینه‌ها	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	مجموع
فیصدی	۱۷	۳۲	۷	۴	۶۰
فیصدی تجمعی	۲۸.۳	۵۳.۳	۱۱.۷	۶.۷	۱۰۰.۰

در مورد سؤال دوم تعهد عاطفی، در محیط دانشگاه احساس تعلق و وابستگی می‌کنم. ۱۷ نفر، یعنی ۲۸.۳٪ و ۳۲ نفر، یعنی ۵۳.۳٪ افراد راجع به اینکه حس کنند در محیط دانشگاه احساس تعلق و وابستگی کنند، جواب‌های کاملاً موافق و موافق را انتخاب

کرده‌اند. ۷ نفر، یعنی ۱۱.۷٪ افراد نظری نداشته است ولی ۴ یعنی ۶.۷٪ افراد مخالف این سؤال هست که این یک فیصلی ناچیز است. پس نتیجه می‌گیریم که ۸۱.۶٪ افراد راجع به این سؤال جواب مثبت داده‌اند یا به عبارت دیگر افراد در محیط دانشگاه احساس تعلق و وابستگی می‌کنند.

جدول ۷: به موفقیت‌های دانشگاه افتخار می‌کنم

گزینه‌ها	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	مجموع	فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
	۳۸	۱۷	۴	۱	۶۰	۶۳.۳	۶۳.۳	۶۳.۳
						۲۸.۳	۹۱.۷	۹۱.۷
						۶.۷	۹۸.۳	۹۸.۳
						۱.۷	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰
						۱۰۰.۰		

در مورد سؤال سوم تعهد عاطفی، به موفقیت‌های دانشگاه افتخار می‌کنم. تعداد ۳۸ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۶۳.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۱۷ نفر، یعنی ۲۸.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۴ نفر، یعنی ۶.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند و فقط ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد افراد گزینه مخالفم را انتخاب کرده‌اند که این رقم یک مقدار ناچیز است. در بعد موافق، ۹۱.۶٪ افراد به موفقیت‌های دانشگاهشان افتخار می‌کنند.

جدول ۸: احساس می‌کنم که اساتید و کارمندان در این دانشگاه جایگاه مهمی دارند و به این خاطر احساس تعلق می‌کنم.

گزینه‌ها	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
	۱۲	۲۳	۱۳	۲۰.۰	۲۰.۰	۲۰.۰
				۳۸.۳	۵۸.۳	۵۸.۳
				۲۱.۷	۸۰.۰	۸۰.۰



مخالفم	۱۱	۱۸.۳	۹۸.۳
کاملاً مخالفم	۱	۱.۷	۱۰۰.۰
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

در مورد سؤال چهارم تعهد عاطفی، احساس می‌کنم که اساتید و کارمندان در این دانشگاه جایگاه مهمی دارند و به این خاطر احساس تعلق می‌کنم. تعداد ۱۲ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۲۰ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۳ نفر، یعنی ۳۸.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۱۳ نفر، یعنی ۲۱.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۱۱ نفر، یعنی ۱۸.۳ درصد افراد گزینه مخالفم را و ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند که این رقم یک مقدار ناچیز است. در بعد موافق، ۵۸.۳٪ افراد احساس می‌کنند که اساتید و کارمندان در این دانشگاه جایگاه مهمی دارند و به این خاطر احساس تعلق می‌کنند.

جدول ۹: به دلایل مالی و اجتماعی، نمی‌توانم دانشگاه را ترک کنم.

گزینه‌ها	فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
کاملاً موافقم	۱۲	۲۰.۰	۲۰.۰
موافقم	۲۶	۴۳.۳	۶۳.۳
نظری ندارم	۷	۱۱.۷	۷۵.۰
مخالفم	۱۳	۲۱.۷	۹۶.۷
کاملاً مخالفم	۲	۳.۳	۱۰۰.۰
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

در مورد سؤال اول تعهد مستمر، به دلایل مالی و اجتماعی، نمی‌توانم دانشگاه را ترک کنم. تعداد ۱۲ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۲۰ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۶ نفر، یعنی ۴۳.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۷ نفر، یعنی ۱۱.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۱۳ نفر، یعنی ۲۱.۷ درصد افراد گزینه مخالفم را و ۲ نفر، یعنی ۳.۳ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند. در بعد موافق ۶۳.۳ درصد افراد احساس به

دلایل مالی و اجتماعی، نمی‌توانند دانشگاه را ترک کنند. ولی در بعد مخالف ۲۵ درصد افراد هست که نسبت به بعد موافق کم‌تر است.

جدول ۱۰: احساس می‌کنم که در دانشگاه فرصت‌های شغلی محدود است.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۱۵	۲۵.۰	۲۵.۰	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۲۶	۴۳.۳	۶۸.۳	موافقم	
۱۱	۱۸.۳	۸۶.۷	نظری ندارم	
۷	۱۱.۷	۹۸.۳	مخالفم	
۱	۱.۷	۱۰۰.۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال دوم تعهد مستمر، احساس می‌کنم که در دانشگاه فرصت‌های شغلی محدود است. تعداد ۱۵ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۲۵ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۶ نفر، یعنی ۴۳.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۱۱ نفر، یعنی ۱۸.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۷ نفر، یعنی ۱۱.۷ درصد افراد گزینه مخالفم را و ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند. در بعد موافق ۶۸.۳ درصد افراد احساس می‌کنند که در دانشگاه فرصت‌های شغلی محدود است. ولی در بعد مخالف ۱۳.۴ درصد افراد هست که نسبت به بعد موافق کم‌تر است. پس این یک موضوع منفی برای دانشگاه هست و در دانشگاه فرصت‌های شغلی وجود داشته چون اکثر افراد با این سؤال موافق بوده است.

جدول ۱۱: ماندن در این دانشگاه برای من از نظر شخصی و حرفه‌ای منطقی است

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۱۹	۳۱.۷	۳۱.۷	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۲۳	۳۸.۳	۷۰.۰	موافقم	



نظری ندارم	۸	۱۳.۳	۸۳.۳
مخالفم	۸	۱۳.۳	۹۶.۷
کاملاً مخالفم	۲	۳.۳	۱۰۰.۰
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

در مورد سؤال سوم تعهد مستمر، ماندن در این دانشگاه برای من از نظر شخصی و حرفه‌ای منطقی است. تعداد ۱۹ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۳۱.۷ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۳ نفر، یعنی ۳۸.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۸ نفر، یعنی ۱۳.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۸ نفر، یعنی ۱۳.۳ درصد افراد گزینه مخالفم را و ۲ نفر، یعنی ۳.۳ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند. در بعد موافق ۷۰ درصد افراد احساس می‌کنند که ماندن در این دانشگاه برایشان از نظر شخصی و حرفه‌ای منطقی است، ولی در بعد مخالف ۱۶.۶ درصد افراد هست که نسبت به بعد موافق کم‌تر است. پس برای افراد ماندن در این دانشگاه از نظر شخصی و حرفه‌ای منطقی است.

جدول ۱۲: ماندن در این دانشگاه برای من نظر به امنیت شغلی منطقی است.

گزینه‌ها	فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
کاملاً موافقم	۹	۱۵.۰	۱۵.۰
موافقم	۲۴	۴۰.۰	۵۵.۰
نظری ندارم	۱۷	۲۸.۳	۸۳.۳
مخالفم	۸	۱۳.۳	۹۶.۷
کاملاً مخالفم	۲	۳.۳	۱۰۰.۰
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

در مورد سؤال چهارم تعهد مستمر، ماندن در این دانشگاه برای من نظر به امنیت شغلی منطقی است. تعداد ۹ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۱۵ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۴ نفر، یعنی ۴۰ درصد آنان گزینه موافقم و ۱۷ نفر، یعنی ۲۸.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۸ نفر، یعنی ۱۳.۳ درصد افراد گزینه مخالفم را و ۲ نفر، یعنی ۳.۳

درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند. در بعد موافق ۵۵ درصد افراد احساس می‌کنند که ماندن در این دانشگاه برای من نظر به امنیت شغلی منطقی است. ولی در بعد مخالف ۱۶.۶ درصد افراد هست که نسبت به بعد موافق کم‌تر است. پس برای افراد ماندن در این دانشگاه برای من نظر به امنیت شغلی منطقی است و تعدادی از افراد در این مورد نظری نداشته است.

جدول ۱۳: احساس می‌کنم که باید به دانشگاه خدمت کنم

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی	گزینه‌ها
کاملاً موافقم	۲۷	۴۵.۰	
موافقم	۲۶	۸۸.۳	
نظری ندارم	۶	۹۸.۳	
کاملاً مخالفم	۱	۱۰۰.۰	
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

در مورد سؤال اول تعهد هنجاری، احساس می‌کنم که باید به دانشگاه خدمت کنم. تعداد ۲۷ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۴۵ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۶ نفر، یعنی ۴۳.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۶ نفر، یعنی ۱۰ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد افراد گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند. در بعد موافق ۸۸ درصد افراد احساس می‌کنند که باید به دانشگاه خدمت کنم. ولی در بعد مخالف ۱.۷ درصد افراد هست که نسبت به بعد موافق خیلی کم است و ناچیز حساب می‌شود. پس افراد احساس می‌کنند که باید به دانشگاه خدمت کنند که تعهد هنجاری را نشان می‌دهد.



جدول ۱۴: وفاداری به دانشگاه جزو ارزش‌های من است.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۳۴	۵۶.۷	۵۶.۷	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۲۳	۳۸.۳	۹۵.۰	موافقم	
۲	۳.۳	۹۸.۳	نظری ندارم	
۱	۱.۷	۱۰۰.۰	مخالفم	
۰	۰		کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال دوم تعهد هنجاری، وفاداری به دانشگاه جزو ارزش‌های من است. تعداد ۳۴ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۵۶.۷ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۳ نفر، یعنی ۳۸.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۲ نفر، یعنی ۳.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد افراد گزینه مخالفم را انتخاب کرده‌اند. در بعد موافق ۹۵ درصد افراد جواب داده‌اند که وفاداری به دانشگاه جزو ارزش‌هایشان است، ولی در بعد مخالف ۱.۷ درصد افراد نسبت به بعد موافق، خیلی کم است و ناچیز حساب می‌شود. پس وفاداری به دانشگاه جزو ارزش‌های افراد سروی شده است که تعهد هنجاری شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۱۵: بر این باورم که باید به همکاران و دانشجویان خود کمک کنم.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۴۰	۶۶.۷	۶۶.۷	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۲۰	۳۳.۳	۱۰۰.۰	موافقم	
۰	۰	۰	متوسط	
۰	۰	۰	مخالفم	
۰	۰	۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال سوم تعهد هنجاری، بر این باورم که باید به همکاران و دانشجویان خود کمک کنم. تعداد ۴۰ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۶۶.۷ درصد از آنان کاملاً موافقم و ۲۰ نفر، یعنی ۳۳.۳ درصد آنان گزینه موافقم را انتخاب کرده است. ما هیچ گزینه منفی یا مخالف را نداریم. پس افراد بر این باورند که باید به همکاران و دانشجویان خودشان کمک کنند که تعهد هنجاری شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۱۶: روش‌های تدریس من به یادگیری دانشجویان کمک می‌کند.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی	گزینه‌ها
۲۷	۴۵.۰	۴۵.۰	
۲۹	۴۸.۳	۹۳.۳	
۴	۶.۷	۱۰۰.۰	
۰	۰	۰	
۰	۰	۰	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع

شاخصی فعالیت‌های آموزشی را از جهت شاخص کیفیت تدریس، نوآوری در تدریس را مورد بررسی قرار می‌دهیم. در مورد سؤال اول کیفیت تدریس، روش‌های تدریس من به یادگیری دانشجویان کمک می‌کند. تعداد ۲۷ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۴۵ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۹ نفر، یعنی ۴۸.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۴ نفر، یعنی ۶.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند و افرادی که گزینه‌های مخالفم و کاملاً مخالفم را انتخاب کرده باشد، راجع به این سؤال ما در این سروی نداریم. یعنی اکثر اساتید که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، روش‌های تدریس اساتید به یادگیری دانشجویان کمک می‌کند. پس روش‌های تدریس اساتید به یادگیری دانشجویان کمک می‌کند که کیفیت تدریس را مشخص می‌کند.



جدول ۱۷: منابع و مواد آموزشی که استفاده می‌کنم به درک بهتر دانشجویان کمک می‌کند.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۲۶	۴۳.۳	۴۳.۳	کاملاً موافقم	Valid
۳۰	۵۰.۰	۹۳.۳	موافقم	
۴	۶.۷	۱۰۰.۰	نظری ندارم	
۰	۰	۰	مخالفم	
۰	۰	۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال دوم کیفیت تدریس، منابع و مواد آموزشی که استفاده می‌کنم، به درک بهتر دانشجویان کمک می‌کند. تعداد ۲۶ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۴۳.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۳۰ نفر، یعنی ۵۰ درصد آنان گزینه موافقم و ۴ نفر، یعنی ۶.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند و افرادی که گزینه‌های مخالفم و کاملاً مخالفم را انتخاب کرده باشند، راجع به این سؤال نداریم. یعنی اکثر اساتید که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، منابع و موادی که استفاده می‌کنند، به درک بهتر دانشجویان کمک می‌کند. پس منابع و مواد که اساتید استفاده می‌کنند، به درک بهتر دانشجویان کمک می‌کند که کیفیت تدریس را مشخص می‌کند.

جدول ۱۸: توانایی من در تدریس بر رضایت دانشجویان تأثیر دارد.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۳۴	۵۶.۷	۵۶.۷	کاملاً موافقم	Valid
۲۲	۳۶.۷	۹۳.۳	موافقم	
۴	۶.۷	۱۰۰.۰	نظری ندارم	
۰	۰	۰	مخالفم	
۰	۰	۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال سوم کیفیت تدریس، توانایی من در تدریس بر رضایت دانشجویان تأثیر دارد. تعداد ۳۴ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۵۶.۷ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۲ نفر، یعنی ۳۶.۷ درصد آنان گزینه موافقم و ۴ نفر، یعنی ۶.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند. پس اکثر اساتید که مورد بررسی قرار گرفته است توانایی‌شان در تدریس بر رضایت دانشجویان تأثیر دارد. توانایی اساتید در تدریس بر رضایت دانشجویان تأثیر دارد که کیفیت تدریس را مشخص می‌کند.

جدول ۱۹: سعی می‌کنم روش‌های تدریس جدید و خلاقانه به کار ببرم.

فیصدی تجمعی	فیصدی	فراوانی		
۵۵.۰	۵۵.۰	۳۳	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۸۸.۳	۳۳.۳	۲۰	موافقم	
۱۰۰.۰	۱۱.۷	۷	نظری ندارم	
۰	۰	۰	مخالفم	
۰	۰	۰	کاملاً مخالفم	
	۱۰۰.۰	۶۰	مجموع	

در مورد سؤال اول نوآوری در تدریس، سعی می‌کنم روش‌های تدریس جدید و خلاقانه به کار ببرم. تعداد ۳۳ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۵۵ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۰ نفر، یعنی ۳۳.۳ درصد آنان گزینه موافقم و ۷ نفر، یعنی ۱۱.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند. پس اکثر اساتید که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، سعی می‌کنند که روش‌های تدریس جدید و خلاقانه به کار ببرند که نوآوری در تدریس را مشخص می‌کند.



جدول ۲۰: به استفاده از فناوری‌های جدید در تدریس توجه می‌کنم.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۳۳	۵۵.۰	۵۵.۰	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۲۴	۴۰.۰	۹۵.۰	موافقم	
۲	۳.۳	۹۸.۳	نظری ندارم	
۱	۱.۷	۱۰۰.۰	مخالفم	
۰	۰	۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال دوم نوآوری در تدریس، به استفاده از فناوری‌های جدید در تدریس توجه می‌کنم. تعداد ۳۳ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۵۵ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۴ نفر، یعنی ۴۰ درصد آنان گزینه موافقم، ۲ نفر، یعنی ۳.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند و فقط ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد افراد گزینه مخالفم را انتخاب کرده‌اند که این یک مقدار ناچیز است. پس اکثر اساتید که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، به استفاده از فناوری‌های جدید در تدریس توجه می‌کنند که نوآوری در تدریس را مشخص می‌کند.

جدول ۲۱: همیشه در جستجوی بهبود فرآیند تدریس خود هستم.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۲۹	۴۸.۳	۴۸.۳	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۲۶	۴۳.۳	۹۱.۷	موافقم	
۴	۶.۷	۹۸.۳	نظری ندارم	
۱	۱.۷	۱۰۰.۰	مخالفم	
۰	۰	۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال سوم نوآوری در تدریس، همیشه در جستجوی بهبود فرآیند تدریس خود هستم. تعداد ۲۹ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۴۸.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۶ نفر،

یعنی ۴۳.۳ درصد آنان گزینه موافقم، ۴ نفر، یعنی ۶.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند و فقط ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد افراد گزینه مخالفم را انتخاب کرده‌اند که این یک مقدار ناچیز است. پس اکثر اساتید که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، در جستجوی بهبود فرآیند تدریس خود هستند که نوآوری در تدریس را مشخص می‌کند.

جدول ۲۲: دانشگاه از فعالیت‌های آموزشی من حمایت می‌کند.

		فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
گزینه‌ها	کاملاً موافقم	۱۶	۲۶.۷	۲۶.۷
	موافقم	۲۳	۳۸.۳	۶۵.۰
	نظری ندارم	۱۵	۲۵.۰	۹۰.۰
	مخالفم	۵	۸.۳	۹۸.۳
	کاملاً مخالفم	۱	۱.۷	۱۰۰.۰
	مجموع	۶۰	۱۰۰.۰	

در مورد سؤال اول حمایت سازمانی، دانشگاه از فعالیت‌های آموزشی من حمایت می‌کند. تعداد ۱۶ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۳۸.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۳ نفر، یعنی ۳۸.۳ درصد آنان گزینه موافقم، ۱۵ نفر، یعنی ۲۵ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۵ نفر، یعنی ۸.۳ درصد آنان گزینه مخالفم و ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند که این یک مقدار ناچیز است. پس فقط ۶۵ درصد افراد موافق این نظر است که دانشگاه از فعالیت‌های آموزشی‌شان حمایت می‌کند.



جدول ۲۳: منابع کافی برای ارتقاء کیفیت تدریس در اختیار دارم.

فیصدی تجمعی	فیصدی	فراوانی		
۲۳.۳	۲۳.۳	۱۴	کاملاً موافقم	Valid
۷۱.۷	۴۸.۳	۲۹	موافقم	
۹۰.۰	۱۸.۳	۱۱	نظری ندارم	
۹۸.۳	۸.۳	۵	مخالفم	
۱۰۰.۰	۱.۷	۱	کاملاً مخالفم	
	۱۰۰.۰	۶۰	مجموع	

در مورد سؤال دوم حمایت سازمانی، منابع کافی برای ارتقای کیفیت تدریس در اختیار دارم. تعداد ۱۴ نفر از شرکت کنندگان، یعنی ۲۳.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۹ نفر، یعنی ۴۸.۳ درصد آنان گزینه موافقم، ۱۱ نفر، یعنی ۱۸.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده اند، فقط ۵ نفر، یعنی ۸.۳ درصد آنان گزینه مخالفم و ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده است که این یک مقدار ناچیز است. پس فقط ۷۱.۷ درصد افراد موافق این نظر است که منابع کافی برای ارتقای کیفیت تدریس در اختیار دارند.

جدول ۲۴: مدیران دانشگاه به ایده های آموزشی من توجه می کنند.

فیصدی تجمعی	فیصدی	فراوانی		
۱۸.۳	۱۸.۳	۱۱	کاملاً موافقم	گزینه ها
۵۳.۳	۳۵.۰	۲۱	موافقم	
۸۱.۷	۲۸.۳	۱۷	نظری ندارم	
۹۵.۰	۱۳.۳	۸	مخالفم	
۱۰۰.۰	۵.۰	۳	کاملاً مخالفم	
	۱۰۰.۰	۶۰	مجموع	

در مورد سؤال سوم حمایت سازمانی، مدیران دانشگاه به ایده های آموزشی من توجه



می‌کنند. تعداد ۱۱ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۱۸.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۱ نفر، یعنی ۳۵ درصد آنان گزینه موافقم، ۱۷ نفر، یعنی ۲۸.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۸ نفر، یعنی ۱۳.۳ درصد آنان گزینه مخالفم و ۳ نفر، یعنی ۵ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده است. پس فقط ۵۳.۳ درصد افراد موافق این نظر است که مدیران دانشگاه به ایده‌های آموزشی‌شان توجه می‌کنند. پس مدیران دانشگاه به ایده‌های آموزشی اساتید سروی شده توجه زیادی ندارد. این حمایت سازمانی کمی را نشان می‌دهد یا از این بعد حمایت سازمانی کم صورت نمی‌گیرد.

جدول ۲۵: در دانشگاه فضایی برای تبادل نظر و تجربیات آموزشی وجود دارد.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی	گزینه‌ها
۱۴	۲۳.۳	۲۳.۳	
۲۴	۴۰.۰	۶۳.۳	
۱۲	۲۰.۰	۸۳.۳	
۸	۱۳.۳	۹۶.۷	
۲	۳.۳	۱۰۰.۰	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع

در مورد سؤال اول فرهنگ سازمانی، در دانشگاه فضایی برای تبادل نظر و تجربیات آموزشی وجود دارد. تعداد ۱۴ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۲۳.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۴ نفر، یعنی ۴۰ درصد آنان گزینه موافقم، ۱۲ نفر، یعنی ۲۰ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۸ نفر، یعنی ۱۳.۳ درصد آنان گزینه مخالفم و ۲ نفر، یعنی ۳.۳ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند. پس فقط ۶۳.۳ درصد افراد موافق این نظر است که در دانشگاه فضایی برای تبادل نظر و تجربیات آموزشی وجود دارد. فرهنگ سازمانی کمی از این بعد است.



جدول ۲۶: محیط کار من انگیزه‌دهنده و مثبت است.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۱۴	۲۳.۳	۲۳.۳	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۱۹	۳۱.۷	۵۵.۰	موافقم	
۱۴	۲۳.۳	۷۸.۳	نظری ندارم	
۱۲	۲۰.۰	۹۸.۳	مخالفم	
۱	۱.۷	۱۰۰.۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال دوم فرهنگ سازمانی، محیط کار من انگیزه‌دهنده و مثبت است. تعداد ۱۴ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۲۳.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۱۹ نفر، یعنی ۳۱.۷ درصد آنان گزینه موافقم، ۱۴ نفر، یعنی ۲۳.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۱۲ نفر، یعنی ۲۰ درصد آنان گزینه مخالفم و ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده است. پس فقط ۵۵ درصد افراد موافق این نظر است که محیط کارشان انگیزه‌دهنده و مثبت باشد. فرهنگ سازمانی کمی از این بعد هست.

جدول ۲۷: هم‌کارانم به تبادل ایده‌ها و همکاری در تدریس علاقمند هستند.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی		
۱۳	۲۱.۷	۲۱.۷	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۲۸	۴۶.۷	۶۸.۳	موافقم	
۱۳	۲۱.۷	۹۰.۰	نظری ندارم	
۵	۸.۳	۹۸.۳	مخالفم	
۱	۱.۷	۱۰۰.۰	کاملاً مخالفم	
۶۰	۱۰۰.۰		مجموع	

در مورد سؤال سوم فرهنگ سازمانی، هم‌کارانم به تبادل ایده‌ها و همکاری در تدریس علاقمند هستند. تعداد ۱۳ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۲۱.۷ درصد از آنان کاملاً موافقم،

۲۸ نفر، یعنی ۴۶.۷ درصد آنان گزینه موافقم، ۱۳ نفر، یعنی ۲۱.۷ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند، فقط ۵ نفر، یعنی ۸.۳ درصد آنان گزینه مخالفم و ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد آنان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب کرده‌اند. پس فقط ۶۸.۳ درصد افراد موافق این نظر است همکاران اساتید سروی شده به تبادل ایده‌ها و همکاری در تدریس علاقمند هستند. فرهنگ سازمانی کمی از این بعد است.

جدول ۲۸: تعهد من به دانشگاه تأثیر مستقیمی بر کیفیت تدریس من دارد.

فراوانی	فیصدی	فیصدی تجمعی
کاملاً موافقم	۲۶	۴۳.۳
موافقم	۲۵	۸۵.۰
نظری ندارم	۸	۹۸.۳
مخالفم	۱	۱۰۰.۰
مجموع	۶۰	۱۰۰.۰

در مورد سؤال اول شاخص تعهد و اثربخشی، تعهد من به دانشگاه تأثیر مستقیمی بر کیفیت تدریس من دارد. تعداد ۲۶ نفر از شرکت‌کنندگان یعنی ۴۳.۳ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۵ نفر، یعنی ۴۱.۷ درصد آنان گزینه موافقم، ۸ نفر، یعنی ۱۳.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند و فقط ۱ نفر، یعنی ۱.۷ درصد آنان گزینه مخالفم را انتخاب کرده است. پس فقط ۸۵ درصد افراد موافق این نظر است که تعهدشان تأثیر مستقیم بر کیفیت تدریستان دارد.



جدول ۲۹: احساس تعلق من به دانشگاه بر انگیزه‌ام برای تدریس بهتر تأثیر می‌گذارد.

فیصدی تجمعی	فیصدی	فراوانی		
۴۰.۰	۴۰.۰	۲۴	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۸۵.۰	۴۵.۰	۲۷	موافقم	
۱۰۰.۰	۱۵.۰	۹	نظری ندارم	
	۱۰۰.۰	۶۰	مجموع	

در مورد سؤال دوم شاخص تعهد و اثربخشی، احساس تعلق من به دانشگاه بر انگیزه‌ام برای تدریس بهتر تأثیر می‌گذارد. تعداد ۲۴ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۴۰ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۷ نفر، یعنی ۴۵ درصد آنان گزینه موافقم و ۹ نفر، یعنی ۱۵ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند. پس فقط ۸۵ درصد افراد موافق این نظر است که احساس تعلق اساتید سروی شده به دانشگاه بر انگیزه‌شان برای تدریس بهتر تأثیر می‌گذارد.

جدول ۳۰: وقتی به دانشگاه تعهد دارم، احساس می‌کنم که بهتر می‌توانم به دانشجویان کمک کنم.

فیصدی تجمعی	فیصدی	فراوانی		
۴۵.۰	۴۵.۰	۲۷	کاملاً موافقم	گزینه‌ها
۸۶.۷	۴۱.۷	۲۵	موافقم	
۱۰۰.۰	۱۳.۳	۸	نظری ندارم	
	۱۰۰.۰	۶۰	مجموع	

در مورد سؤال سوم شاخص تعهد و اثربخشی، وقتی به دانشگاه تعهد دارم، احساس می‌کنم که بهتر می‌توانم به دانشجویان کمک کنم. تعداد ۲۷ نفر از شرکت‌کنندگان، یعنی ۴۵ درصد از آنان کاملاً موافقم، ۲۵ نفر، یعنی ۴۱.۷ درصد آنان گزینه موافقم و ۸ نفر، یعنی ۱۳.۳ درصد آنان گزینه نظری ندارم را انتخاب کرده‌اند. پس فقط ۸۶.۷ درصد افراد موافق این نظر است که وقتی به دانشگاه تعهد دارند، احساس می‌کنند که بهتر می‌توانند به دانشجویان کمک کنند.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق، هدف اصلی ما بررسی نقش و اهمیت تعهد سازمانی در بهبود اثربخشی فعالیت‌های آموزشی استادان دانشگاه المصطفی بود. پرسش‌نامه تهیه شده در ۲۶ سؤال در اختیار ۶۰ نفر از استادان دانشگاه المصطفی قرار گرفت و اطلاعات دقیق جمع‌آوری و تحلیل صورت گرفته است. ما تعهد سازمانی را از بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بررسی نمودیم. با توجه به نتیجه آمار ۸۹ فیصد سؤالات پاسخ مثبت دریافت کرده و پاسخ‌دهندگان بر این عقیده بودند که تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را بر اثربخشی آموزشی داشته و در مراحل بعدی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری نیز بر اثربخشی آموزشی مؤثر بوده است. یافته‌های به‌دست آمده نشان می‌دهد که ارتباط معناداری میان سطح تعهد سازمانی استادان و کیفیت فعالیت‌های آموزشی آنان وجود دارد. به بیان دیگر، استادانی که از سطح بالایی از تعهد سازمانی برخوردار بودند، عملکرد آموزشی مؤثرتر، رضایت‌بخش‌تر و تأثیرگذارتر داشتند. این نتایج نشان می‌دهد که تعهد سازمانی نه تنها جنبه‌های انگیزشی و روحیه حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه در شکل‌گیری و تداوم کیفیت آموزش نقش اساسی دارد.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های این مطالعه، آن است که تعهد منفی یا پایین در استادان می‌تواند منجر به افت کیفیت آموزش، کاهش انگیزه و کم‌توجهی نسبت به وظایف حرفه‌ای گردد. در مقابل، استادانی با تعهد بالا، معمولاً با انگیزه بیشتر، مشارکت فعال، و تمایل به توسعه مهارت‌ها و دانش خود، در فعالیت‌های آموزشی اثربخش‌تر عمل می‌کنند. این استادان، به‌عنوان عوامل کلیدی در فرآیندهای یاددهی-یادگیری، نقش مؤثری در ارتقاء سطح علمی و تربیتی دانشجویان ایفا می‌نمایند. از دیگر نتایج قابل توجه، این است که محیط سازمانی و فرهنگی در دانشگاه المصطفی نقش مهمی در افزایش یا کاهش تعهد سازمانی استادان دارد. عواملی چون حمایت مدیریتی، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، نظام ارزیابی منصفانه و منسجم، و ایجاد فضای کاری مثبت، همگی در تقویت حس تعلق و وفاداری استادان مؤثر هستند. بنابراین، پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های حمایت‌گرانه و انگیزشی در راستای تقویت روحیه حرفه‌ای و تعهد سازمانی، می‌تواند تأثیر چشم‌گیری



در بهبود اثربخشی فعالیت‌های آموزشی داشته باشد. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که آموزش‌های ضمن خدمت، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، و برقراری ارتباط مستقیم میان استادان و مدیران، نقش مهمی در افزایش سطح تعهد سازمانی و در نتیجه ارتقای کیفیت آموزش دارند. در این راستا، طراحی و اجرای برنامه‌های منظم بر اساس نیازهای واقعی استادان و فراهم‌سازی فرصت‌های پیشرفت و مشارکت فعال، می‌تواند انگیزه لازم برای انجام بهتر وظایف آموزشی را در آن‌ها تقویت کند. تعهد سازمانی، به‌عنوان یک عامل بنیادی در بهبود اثربخشی فعالیت‌های آموزشی، باید همواره مورد توجه قرار گیرد و سازمان‌ها و مراکز آموزشی باید استراتژیک و هدفمند در جهت توسعه و افزایش آن گام بردارند. این امر از یک‌سو سبب تقویت حس وفاداری و مسئولیت‌پذیری استادان می‌شود و از سوی دیگر، زمینه را برای ارتقاء سطح آموزش و تربیت نسل آینده فراهم می‌آورد. با توجه به اهمیت و نقش کلیدی تعهد سازمانی در فرآیندهای آموزشی، لازم است که نظارت مستمر و ارزیابی‌های منظم انجام گیرد و برنامه‌های اصلاحی و توسعه‌ای به‌صورت مستمر تدوین و اجرایی شود. این مسیر، می‌تواند زمینه‌ساز تحولی مثبت در کیفیت آموزش و تربیت در دانشگاه المصطفی باشد و اثرات آن، بر روی ارتقای سطح علمی، اخلاقی و انسانی نسل آینده به‌وضوح دیده خواهد شد.

فهرست منابع

۱. اسدیان، سیروس و همکاران، (۱۳۹۶)، *تدریس اثربخش در آموزش عالی بر اساس تجارب حرفه‌ای*، مطالعات برنامه درسی آموزش عالی بهار و تابستان ۱۳۹۶ - شماره ۱۵، (۱۱۳ تا ۱۳۴).
۲. ایرج، سلطانی، (۱۳۸۰)، *اثربخشی آموزشی در سازمان صنعتی و تولیدی*، مجله تدبیر، شماره ۱۱۹.
۳. تلخابی، محمود، (۱۳۸۴)، *بازاندیشی در فرایند آموزش*، تهران: انتشارات آبیژ.
۴. زارعی، خدیجه، (۱۳۹۴)، *اثربخشی آموزشی*، ایران: کارشناس دفتر آموزش وزارت نیرو.
۵. سروری، خلیل الرحمن، (۱۳۹۸)، *مدیریت رفتار سازمانی*، جزوه درسی پوهنتون کابل.
۶. سیف، علی اکبر، (۱۳۹۰)، *روانشناسی پرورشی نوین*، تهران: انتشارات نوین.
۷. شعبانی، حسن، (۱۳۹۴)، *مهارت‌های آموزشی و پرورشی*، تهران: انتشارات سمت.
۸. عربشاهی، کامران و قادری، اعظم، (۱۳۷۹)، *تدوین تدریس اثربخش*، مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران. شماره ۲۲.
۹. کاظمی، ملیحه و عریضی، حمیدرضا، (۱۳۹۰)، *رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان*، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دور سوم، شماره ۷.
۱۰. کریم‌زاده، مجید، (۱۳۷۸)، *تعهد سازمانی مدیریت*، نشریه انجمن مدیریت ایران، شماره ۳۹.
۱۱. محمدیان شریف، کویستا و همکاران، (۱۳۹۵)، *مطالعه نیمرخ شخصیتی: صلاحیت‌های حرفه‌ای و اثربخشی استادان*، فصلنامه علمی پژوهشی تدریس، سال چهارم، شماره اول.
۱۲. ملازمیان، حسین، (۱۳۹۴)، *تعهد سازمانی و سازمان متعهد*، تهران: انتشارات شریعه توس.
۱۳. میرزا بیگ، علی، (۱۳۸۴)، *برنامه‌ریزی درسی و طرح درس در آموزش رسمی و تربیت نیروی انسانی*، تهران: انتشارات یسپترون.
14. Perrot E. (1990) Effective teaching. New York, Longman. P, 4.
15. Wright S. P. (1997). Teacher and Classroom Context Effect on Student Achievement Implication for Teacher Evaluation. Journal of Personnel evaluation in education. P, 57.