

تأثیر رهبری آموزشی بر تعهد و عملکرد سازمانی معلمان

۱- دکتر مریم ستوده مقدم، دکتری مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور

۲- هدا فیاضی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- لیلا صداقتی کیا، کارشناس علوم اجتماعی، معلم رسمی آموزش و پرورش

چکیده

مدیران بیش از هر فرد دیگری با خواسته‌های جدید، تصمیمات پیچیده‌تر و مسئولیت‌های اضافی مواجه هستند. برنامه روزانه آن‌ها معمولاً با عملکردهای مدیریتی مانند تهیه منابع، مدیریت نظم فراگیرنده، حل تعارضات با والدین و برخورد با بحران‌های غیرمنتظره بین معلم و یادگیرنده پر می‌شود. باوری قوی بین آموزش‌دهندگان وجود دارد که مدیران می‌توانند با ایجاد شرایط مناسب برای بهبود مدیریت برنامه درسی، محیط آموزش و یادگیری را بهبود ببخشند. آن‌ها مسئول ایجاد آب‌وهوای مثبت در مدرسه، ایجاد انگیزه در معلمان و یادگیرندگان هستند و بدون درک دقیق و عمیق از آموزش، یادگیری و ارزیابی نمی‌توانند به این مهم دست یابند. آن‌ها همچنین باید به‌طور فعال رفتارها و تعاملات مثبت بین معلمان و یادگیرندگان را ارتقا دهند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی است. این مطالعه از رویکرد کمی استفاده می‌کند. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه معلمان مدارس ابتدایی دولتی در شهر نیشابور، با مجموع ۲۷۳۶ معلم بودند که از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد، حجم نمونه ۳۵۰ نفر به دست آمد. و مورد مطالعه قرار گرفتند. پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه تحلیل آنها، برای تکنیک تحلیل داده‌ها در این پژوهش از رگرسیون ساده استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنا داری بین رهبری آموزشی مدیر بر تعهد سازمانی وجود دارد.

کلید واژه: رهبری آموزشی، تعهد سازمانی، مدیر، معلمان

مقدمه

منابع انسانی یکی از ارزشمندترین دارایی های سازمانی و مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانشمحور به حساب می آیند (بل کورت و همکاران ۲۰۰۸) از آنجا که تعهد افراد به سازمان، به نتایج مهمی مانند کاهش جابه جایی، افزایش انگیزه و رفتار شهروند سازمانی و حمایت اجتماعی منجر می شود، سازمانها به دنبال نیروی کار متعهد هستند (وون و بنک ۲۰۰۴). آموزش ملی یک عنصر بسیار استراتژیک در تحقق یک کشور توسعه یافته و در حال توسعه است. آموزش با کیفیت می تواند نیروی انسانی شایسته و مولد تولید کند. جنبه های مختلفی برای تولید آموزش با کیفیت مورد نیاز است، مانند سیاست های دولتی، مدیریت آموزش، منابع انسانی و مدیریت صندوق آموزش معلمان به عنوان یکی از منابع انسانی نقش مهمی در فرآیند آموزش دارند. وظیفه اصلی معلم آموزش و مسئولیت اجرای فرآیند یادگیری از جمله برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی نتایج یادگیری است (پرایتنو، ۲۰۱۹).

تعهد معلم خود نشان دهنده نوعی صداقت، مسئولیت پذیری، علاقه، اشتیاق و وفاداری در انجام وظایف آموزشی است. معلمان باید در انجام وظایف خود مشارکت داشته باشند تا همه کارها به درستی انجام شود. تعهد با نگرش قوی اعتقادی و پذیرش وظایف و تعهداتی که بر او تحمیل شده است نشان داده می شود (واسیتو، ۲۰۲۱). تعهد معلم به دلیل حمایت از عوامل متعددی رشد می کند که یکی از آنها رهبری مدیر است (هرلینا و همکاران، ۲۰۲۰).

حسنا و همکاران (۲۰۲۱) که به این نتیجه رسیدند که رهبری تأثیر مستقیمی بر تعهد معلم دارد. Lepine و Colquitt (2009) نیز معتقدند که تعهد می تواند تحت تأثیر عوامل خارجی فردی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، رضایت شغلی، رهبری و کار تیمی باشد. از توضیحات کارشناسان فوق، می توان نتیجه گرفت که تعهد در معلمان می تواند توسط عوامل بسیاری از جمله عوامل بیرونی، پشتیبانی سیستم و رهبری مدرسه هدایت شود. این عوامل باعث شده است که محققان بر روی یک متغیر تمرکز کنند که بیشترین تأثیر را بر تعهد معلم دارد: رهبری مدیر.

رهبری آموزشی رفتاری مدیران، همکاری بین معلمان را افزایش می دهد و معلمان را قادر می سازد که مایل به تلاش برای مدرسه باشند (Geijsel et al., 2003). و بر تعهد معلم تأثیر مثبت می گذارد (هالینگر، ۲۰۱۵). رفتارهای رهبری مؤثر مدیران و نگرش آنها نسبت به مشارکت در فرآیند تصمیم گیری، ادراک معلمان از مدرسه را تعیین می کند. چنین رفتارهایی باعث افزایش تعهد معلمان به وظیفه و تمایل آنها برای کمک به توسعه مدرسه می شود (هک و هالینگر، ۲۰۱۴). همانطور که مشاهده شد، مفاهیم رهبری آموزشی و تعهد از نظر بهبود اثربخشی مدرسه، پیشرفت دانش آموزان و عملکرد معلم مهم هستند. این امر با رفتارهای رهبری آموزشی مدیر و تعهد معلمان به مدرسه ممکن می شود (المهدی و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیثوود و همکاران، ۲۰۲۱؛ ساریکایا و اردوغان، ۲۰۱۶).

محققان نظریه های زیادی را پیدا کردند که سبک های مختلف رهبری را پیشنهاد می کند. در این مطالعه، نویسنده بر نظریه رهبری آموزشی تمرکز دارد. مدیر به عنوان یک رهبر آموزشی تضمین می کند که محیط یادگیری سازمان یافته، جدی و متمرکز اما واقع بینانه و قابل دستیابی است. این بدان معنی است که هر دو طرف به نگرش ها و دستاوردهای معلمان و دانش آموزان احترام می گذارند (Sweetland & Hoy, 2000). بنابراین، رهبری آموزشی امری آسان برای اجرا نیست، اما تحقق و دستیابی به آن غیرممکن نیست. این سبک رهبری می تواند تعهد معلمان را نسبت به کارشان در سطوح بالاتر شکل دهد و تحریک کند. سبک استفاده شده توسط مدیر در نشان دادن رهبری بستگی به توانایی مدیر و وضعیت مدرسه ای دارد که او رهبری می کند (مولیاسا، ۲۰۲۲). علاوه بر این، استفاده از سبک رهبری نیز با اهدافی که مدرسه می خواهد به آن دست یابد، تنظیم می شود. همانطور که رهبران مدرسه برای دستیابی به اهداف آموزشی تلاش می کنند، سبک های اصلی رهبری مورد

استفاده عبارتند از رهبری و توسعه آموزشی، خدمات عالی در یادگیری و توسعه ارتباطات یادگیری مدرسه. به عنوان یک رهبر مدرسه، مدیر باید بتواند به طور مداوم رهبری آموزشی رقابتی و نوآورانه را ارائه دهد.

بنابراین تمرکز این تحقیق تأثیر رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی است تا بر توسعه تئوری رهبری آموزشی در مدارس، به ویژه در لامپونگ، به ویژه پرینگسو ریجنسی بیفزاید، زیرا تا کنون همین تحقیقات فقط در خارج از کشور و جزیره جاوا علاوه بر این، در خود اندونزی، هنوز تعداد بسیار کمی وجود دارند که تأثیر رهبری آموزشی را بر تعهد معلم بررسی کنند.

مدیریت و رهبری آموزشی

مدیریت و رهبری آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلف است و هرکس بر حسب تجربه، احتیاج و مقصد خود، آن را معنی می کند :

بعضی ها مدیریت و رهبری آموزشی را وسیله ای مؤثر در بهبود برنامه های تربیتی می دانند. یک معلم ممکن است رهبری آموزشی را بازرسی و تهدیدی به مقام خود تعبیر نماید و معلم دیگر ممکن است آن را وسیله ای جهت یاری در کارش بداند هسته اصلی رهبری آموزشی تبدیل مدرسه به محیطی مناسب است که در آن معلمان و یادگیرنده به تمام توانایی های بالقوه خود برسند. برای پیشبرد فرهنگ آموزش و یادگیری در مدرسه که ویژگی های پیشرفت دانش آموز به شدت در آن ها دیده می شود، مدیران موظف اند وظایف اداری و مدیریتی خود را با عملکردهای رهبری آموزشی متعادل کنند. یکی از دلایل اصلی ضعف درس های تحصیلی یادگیرنده در مدرسه دولتی، نقش بی تأثیر مدیریت آموزشی مدیران است. بسیاری از مدیران بیشتر بر وظایف مدیریتی و اداری خود تأکید دارند تا تمرکز بر آموزش و یادگیری. اگرچه مدیران در مورد انبوهی از وظایف اداری و مدیریتی پاسخگو هستند، اما نیاز مبرم به آن ها برای ایفای نقش فعال در نقش رهبری آموزشی که برای تقویت عملکرد یادگیرنده محوری است، وجود دارد.

مدیران باید با نظریه ها و شیوه های ابتکاری آموزش آشنا باشند و معلمان را به مدل سازی آن ها در کلاس ها تشویق کنند. مدیر مدرسه می تواند با تعیین اهداف مدرسه و ترویج شیوه های مؤثر آموزشی، بر نتایج یادگیری یادگیرنده تأثیر بگذارد. اگرچه مدیران می توانند از یک سبک توزیعی در مدیریت مدرسه استفاده کنند، اما نباید مسئولیت خود را در هدایت دستورالعمل های یادگیری کنار بگذارند. مدیر اصلی می تواند با تفویض وظایف مدیریتی به زیردستان، از سبک توزیعی رهبری استفاده کند. به این ترتیب، آن ها به زیردستان خود قدرت می دهند موقعیت های رهبری را به دست گیرند، در حالی که وقت بیشتری را به امور آموزشی اختصاص می دهند. بنابراین، در مواردی که مدیران توجه جدی تری به رهبری آموزشی دارند، تغییر پارادایم مورد نیاز است. مدیران باید برای تولید دانش، مهارت، ارزش و نگرش جدید برای مدیریت امور برنامه درسی مؤثر و کارآمد توانمند شوند. این شرایط با برنامه های توسعه حرفه ای امکان پذیر است .

شاید لازم باشد مدیران جدید یک دوره رهبری ساختاریافته را که مؤسسات آموزش عالی ارائه می کنند، طی کنند. این دوره باید بر نقش مدیران به عنوان رهبران آموزشی تأکید کند. برای مثال، به عنوان بخشی از توسعه مداوم حرفه ای، مدیران مشتاق مدرسه باید دوره گواهی نامه پیشرفته در آموزش، دوره رهبری و مدیریت را که در مؤسسات عالی ارائه می شود، بگذرانند

مدیریت و رهبری آموزشی تا چه حد مؤثر است؟

پرسش‌هایی از معلم‌ها در یکی از ایالات جنوب آمریکا شده است که پاسخ‌ها، رضایت بخش نبوده است، اما بقیه افراد معتقد هستند که در زمینه‌ی ارتباط‌ها، روابط انسان‌ها، مدیریت و رهبری مؤثر می‌باشد نتیجه این مطالعات نشان داد

در زمینه‌ی تنظیم برنامه‌ی آموزشگاه با آن‌ها مشورت نشده است

از شوراهای معلم‌ها برای هم فکری و مشورت استفاده نشده است

در زمینه‌ی ایجاد محیط دوستانه برای کودکان اقدامی نشده است

در زمینه‌ی ایجاد گروهی صمیمی و پرشور از معلم‌ها کوششی به‌کار نبوده است

زحمات‌های معلم‌ها نا شناخته مانده و تقدیر نشده است

مدیر آموزشگاه در حل مشکل‌ها و دشواری‌ها، معلم‌ها را یاری نکرده است

کار معلم‌ها زیاد است و مدیر در کاهش آن کوششی نکرده است

رهبری مدرسه طوری بوده است که شوق و ایجاد انگیزه در معلم‌ها نشده است

روش تحقیق رویکرد، نوع و روش تحقیق

این تحقیق از رویکرد کمی استفاده می‌کند. تحقیق با رویکرد کمی، پژوهشی است که مسئله‌ای را بررسی می‌کند که می‌تواند با استفاده از تکنیک‌های آماری، ریاضی یا محاسباتی اندازه‌گیری شود (رامدان، ۲۰۲۱). این نوع پژوهش، از نوع پس فاکتور است، یعنی تحقیقی که سعی در تعیین علل وقایع و رویدادهای مؤثری دارد که روی داده‌اند و توسط محققین در گذشته بررسی شده است (سوجانا، ۲۰۰۵). در این پژوهش روش مورد استفاده روش تحقیق همبستگی می‌باشد. روش همبستگی روشی است که برای تعیین میزان نفوذ بین متغیر مستقل و متغیر وابسته به کار می‌رود (حسنیده، ۱۳۹۶).

جامعه و نمونه تحقیق

جامعه مورد مطالعه در این مطالعه همه معلمان مدارس ابتدایی دولتی در شهر نیشابور با مجموع ۲۷۳۶ نفر بودند. نمونه‌گیری از جامعه مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انجام شد که در صورت یافتن جمعیت ناهمگن به دلیل زیرجمعیت گروهی (خوشه‌ای) که دارای ویژگی‌های ناهمگن هستند، روش نمونه‌گیری است (Winarni, 2021). تجادا و پونزالان (۲۰۱۲) روش مورد استفاده برای تعیین تعداد نمونه استفاده از فرمول اسلووین است. تعداد نمونه مورد استفاده ۳۵۰ نفر بود.

معیارها

همه متغیرها در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) با مقیاس مطلوب اندازه‌گیری شدند.

تعهد سازمانی

موارد نمونه عبارتند از (۱) من تمایلی به ترک این مدرسه ندارم، (۲) احساس می کنم که اهداف مدرسه نیز اهداف من هستند، و (۳) به کار در این مدرسه ادامه می دهم زیرا وفاداری به مدرسه بسیار مهم است. روایی گویه ها از ۰/۰۰۱ تا ۰/۰۲۶ > ۰/۰۰۵ برای ۱۳ گویه و پایایی تعهد سازمانی ۰/۸۲۲ بود.

رهبری آموزشی اصلی

موارد نمونه عبارتند از (۱) تدوین اهداف مدرسه در مورد مسئولیت های معلمان برای دستیابی به اهداف، (۲) ملاقات با معلمان به صورت جداگانه برای بحث در مورد پیشرفت دانش آموزان، و (۳) تشویق معلمان برای استفاده از زمان آموزشی برای آموزش و تمرین مهارت ها و مفاهیم جدید. اعتبار آیتم ها بین ۰/۰۰۱ - ۰/۰۴ > ۰/۰۰۵ برای ۲۹ مورد و رهبری آموزشی مدیر ۰/۸۹۷ بود.

رگرسیون ساده

رگرسیون خطی ساده بر اساس رابطه عملکردی یا علی یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته است. سپس نتایج تجزیه و تحلیل به دست آمده در آزمون فرضیه تفسیر می شود. آزمون فرضیه با آزمایش ضریب رگرسیون تا حدی انجام می شود تا مشخص شود که آیا متغیر مستقل تا حدی بر متغیر وابسته با استفاده از آزمون t تأثیر می گذارد یا خیر. آزمون آماری t (جزئی) نشان می دهد که تأثیر یک متغیر مستقل یا توضیحی به صورت جداگانه در تبیین تغییرات متغیر وابسته چقدر است (غزالی، ۱۳۹۵).

بحث و نتیجه گیری

فرضیه پیشنهادی این است که رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.577	2.002		16.275	.000
	X1	.194	.016	.554	11.834	.000

بر اساس جدول ۱. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی مقدار ثابت ۳۲/۵۷۷ و مقدار ضریب رگرسیون ۰/۱۹۴ را به دست آورد. ثابت ۳۲/۵۷۷ به این معنی است که اگر رهبری آموزشی (X1) وجود نداشته باشد، ارزش ثابت تعهد سازمانی (32.577) Z است. در حالی که مقدار ضریب رگرسیون ۰/۱۹۴ به این معنی است که به ازای هر ۱٪

افزایش در سطح رهبری آموزشی (X_1)، تعهد سازمانی (Z) 0.194 افزایش می یابد. از آنجایی که مقدار ضریب رگرسیون مثبت (+) است، می توان نتیجه گرفت که رهبری آموزشی (X_1) بر تعهد سازمانی (Y) تأثیر مثبت دارد. به طوری که معادله رگرسیون است

$$Y = 32.577 + 0.194 X$$

علاوه بر این، آزمون های جزئی برای آزمون فرضیه در جدول ۱ آمده است. نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی. در حالی که مقدار t است $1.6449 < 11.843$ یا $1.6449 < t_{count}$ جدول یا $11.843 < 1.6449$; این نشان می دهد که $\alpha = 0.05$, $dk = n - k = 319 - 4 = 315$. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی تأثیر وجود دارد. ضریب همبستگی رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. ضریب همبستگی رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.306	.304	2.802
a. Predictors: (Constant), X_1				

بر اساس جدول ۲. ضریب همبستگی رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی، مشخص شده است که مقدار مربع R برابر ۰.۳۰۶ است. این نشان می دهد که سهم تأثیر رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی ۳۰.۶ درصد است.

بحث در مورد نتایج این مطالعه تلاش می‌کند تا یافته‌های تحقیق را با نظریه‌های مرتبط با رهبری آموزشی و تعهد سازمانی مدیر ارتباط دهد. نتایج آزمون فرضی آزمون شده در این پژوهش حاکی از آن است که رهبری تأثیر مثبت مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد. این توسط نتایج تحقیقات انجام شده توسط مروری بر نظریه مدل یکپارچه ارائه شده توسط کولکیت و وسون (۲۰۰۹) بیان می‌کند که تأثیر رهبری بر رضایت شغلی وجود دارد. نتایج آزمون آماری نشان می‌دهد که رهبری آموزشی و تعهد سازمانی ضریب مسیر ۰/۱۹۴ با شمارش t برابر با ۱۱/۸۴۳ را نشان می‌دهد که نشان می‌دهد تأثیر مستقیم رهبری بر تعهد سازمانی وجود دارد. این امر توسط حقایق میدانی تأیید می‌شود که نشان می‌دهد اگر رهبری بتواند زیردستان را به سمت تعهد سازمانی مدیریت و هدایت کند، تأثیر این تأثیر توسط معلمان در توسعه رهبری آنها احساس می‌شود. بر اساس توضیحات فوق، رهبری آموزشی تأثیر مثبت مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی به شدت تحت تأثیر رهبری آموزشی است، به عبارت دیگر، سطح رهبری یا سطح تعهد سازمانی به رهبری بستگی دارد. رهبری آموزشی که بتواند معلمان را هدایت و تحت تأثیر قرار دهد، منجر به تعهد برای معلمان خواهد شد. بنابراین، تعهد سازمانی به عنوان تمایل معلم برای ماندن به عنوان عضو سازمان توصیف می‌شود. برای ایجاد تعهد، رهبری خوب برای هدایت و ایجاد انگیزه برای دستیابی به اهداف یا اهداف سازمانی مورد نیاز است.

صحبث پایانی

زمانی که متغیر رهبری آموزشی افزایش می‌یابد، متغیر تعهد سازمانی تمایل به افزایش دارد، به این معنی که هر چه متغیر تعهد سازمانی بالاتر باشد، تأثیر مثبت رهبری آموزشی بر تعهد سازمانی معلمان در مدرسه ابتدایی دولتی در شهر نیشابور وجود دارد. در متغیر تعهد سازمانی هر چه نمره رهبری آموزشی مدیر بالاتر باشد، تعهد سازمانی بالاتر است.

منابع

- ۱- افجه، سید علیاکبر ۱۳۸۰ رهبری و مدیریت اسلامی. مجله دانش و توسعه. شماره ۱۳ صص ۲۷-۴۲.
- اولیایی، زهر ۱۳۹۳ بررسی رابطه ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی میان کارمندان آموزش و پرورش تهران. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه عالمه طباطبایی
- ۳- پیران نژاد، علی ۱۳۹۲ رهبری اصیل، سبکی ضروری در مدیریت دانشگاهها؛ مطالعه‌ی موردی دانشگاههای پیام نور استانهای تهران و البرز. مدیریت در دانشگاه اسلامی؛ سال دوم، شماره ۲.
- ۳- دانایی فرد، حسن و مؤمنی، نونا ۱۳۷۸ تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع) (استراتژی تئوری داده بنیاد متنی). مطالعات انقلاب اسلامی؛ دوره ۴، شماره ۱-۱۱۰، ۷۵-۱۴۰.
- ۴- دوستی، مرتضی؛ خطیبی، امینی و خلیلی، علی اصغر ۱۳۹۲ بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره‌ی کل تربیت بدنی استان مازندران پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی؛ سال سوم، شماره ۵۹-۷۱: ۵.
- ۵- عبدالهی، بیژن؛ یوسلانی، غالمعلی و حاتمیان، جمال ۱۳۹۳ رابطه‌ی مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره‌ی ابتدایی. اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۰، شماره ۲، ۹۱-۱۱۸.
- ۶- قاسمی، بهروز ۱۳۸۸ مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سپاهان
- ۷- مومنی، مونا؛ خائف الهی، احمد علی؛ اکبریان، رضا و داناییفرد، حسن ۱۳۹۰ نقدی بر رویکرد رهبری در غرب بر اساس مبانی فکری عالمه طباطبایی ره. اندیشه‌ی مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره ۱۰، صص ۱۳۹-۱۲۳.

Al-Mahdy, Y., Emam, M. M., & Hallinger, P. (2018). Assessing the contribution of principal instructional leadership and collective teacher efficacy to teacher commitment in Oman. *Teaching and Teacher Education*, 69, 191-201.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.007>

Colquitt, J. A., & Lepine, J. A. (2009). Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. In: New York, McGraw Hill.

Colquitt, L., & Wesson, O. B. (2009). *Improving Performance and Commitment in the workplace*. Florida: McGraw-Hill Irwin, 2.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111457>

Geijsel, F., Sleegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2003). Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. *Journal of Educational Administration*.

- Ghozali, I. (2016). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency, 96.
- Hallinger, P. (2015). Assessing Instructional Leadership with the Principal Instructional Management Rating Scale With Chia-Wen Chen and Dongyu Li. Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-15533-3>
- Hasnunidah, N. (2017). Metodologi penelitian pendidikan. Yogyakarta: media akademi.
- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2014). Modeling the longitudinal effects of school leadership on teaching and learning. Journal of Educational Administration.
- Herlina, H., Zulkarnaini, Z., & Baheram, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 1 Dan Man 2 Pekanbaru. Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), 8(2), 123-138.
- Husnah, A., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 3(1), 19-30.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (2021). Leadership and other conditions which foster organizational learning in schools. In Organizational learning in schools (pp. 67-90). Taylor & Francis. <https://doi.org/https://doi.org/10.1201/9781003077459-5>
- Mulyasa, H. E. (2022). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara.
- Prayitno, P. J. (2019). Pelaksanaan Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru SMA. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, 11(2), 46-55
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Sosio e-kons, 10(1), 28-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Ramadhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 1883-1894. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.631>
- Sarikaya, N., & Erdogan, Ç. (2016). Relationship between the Instructional Leadership Behaviors of High School Principals and Teachers' Organizational Commitment. Journal of Education and Practice, 7(3), 72-82.
- Sudjana, N. (2005). Metoda Penelitian. Bandung: Tarsito.
- Sweetland, S. R., & Hoy, W. K. (2000). School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student achievement in middle schools. Educational Administration Quarterly, 36(5), 703-729.
- Tejada, J. J., & Punzalan, J. R. B. (2012). On the misuse of Slovin's formula. The philippine statistician, 61(1), 129-136.
- Wanto, W. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4(1), 64-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.205>
- Winarni, E. W. (2021). Teori dan praktik penelitian kuantitatif, kualitatif, PTK, R & D. Bumi Aksara.
- Winarsih, S. (2016). Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pembiayaan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. International Conference of Moslem Society

Abstract

Principals are faced with new demands, more complex decisions, and additional responsibilities more than anyone else. Their daily schedule is usually filled with managerial functions such as providing resources, managing learner discipline, resolving conflicts with parents, and dealing with unexpected crises between teachers and learners. There is a strong belief among educators that administrators can improve the teaching and learning environment by creating the right conditions to improve curriculum management. They are responsible for creating a positive school climate, motivating teachers and learners, and they cannot achieve this without a thorough and deep understanding of teaching, learning and assessment. They should also actively promote positive behaviors and interactions between teachers and learners.

The purpose of this research is to investigate the effect of educational leadership on organizational commitment. This study uses a quantitative approach. The statistical population in this study were all public elementary school teachers in Neishabur city, with a total of 2736 teachers, and a random cluster sampling method was used, resulting in a sample size of 350 people. and were studied. After collecting the data and analyzing them, simple regression was used for the data analysis technique in this research. The research findings show that there is a positive and meaningful relationship between the manager's educational leadership and organizational commitment.

Keywords: educational leadership, organizational commitment, manager, teachers