

Research Paper

The Role of Professional Qualifications, Teaching Self-Efficacy and Competence Perception in Predicting Job Satisfaction among Teachers of Exceptional Students



Ali Sheykholeslami ^{1*}, Asma Heydari ², Nastaran Seyedesmaili Ghomi ³ & Emaeil Sadri ⁴

1. Professor, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
2. M.A. of Educational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
3. Assistant Professor of Psychology and Education of Exceptional Children, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
4. Professor, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Use your device to scan
and read article online



Article Info:

Received: 2024/06/18

Accepted: 2025/08/20

Available Online: 2025/09/22

Citation: Sheykholeslami, A., Heydari, A., Seyedesmaili Ghomi, N. & Sadri, E. (2025). [The Role of Professional Qualifications, Teaching Self-Efficacy and Competence Perception in Predicting Job Satisfaction among Teachers of Exceptional Students(Persian)]. *Journal of School Psychology and Institutions*, 14(2):73-82. <https://doi.org/10.22098/jsp.2025.15286.5883>



10.22098/jsp.2025.15286.5883

Extended Abstract

1. Introduction

Educating exceptional children is a complex and multidimensional task, particularly when students present multiple disabilities simultaneously. In such contexts, educational systems must adopt evidence-based strategies and policies to ensure the most effective learning opportunities for these children (Chen et al., 2023). Among all the resources in this process, teachers of exceptional children represent the central human element in organizing, implementing, and sustaining educational and developmental programs.

Job satisfaction holds a prominent position in management and educational psychology. Scholars and productivity experts emphasize that improving job satisfaction can significantly enhance organizational efficiency and human resource development (Genedy et al., 2024).

Professional qualifications can be defined as the accumulation of abilities and the minimum competencies required to perform occupational responsibilities effectively. These qualifications typically comprise technical and procedural skills that can be acquired through training and professional experience (Mousavi, 2020). Beyond qualifications, teaching self-efficacy—teachers' beliefs in their capacities to manage and execute teaching tasks—also plays a crucial role in shaping their professional adjustment and satisfaction. High levels of self-efficacy

increase resilience against instructional challenges and promote engagement and fulfillment in teaching (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001, as cited in Gordon et al., 2023).

Another vital psychological construct influencing teachers' well-being is competence perception, a fundamental element of self-concept. It reflects the awareness individuals have of their capabilities, relationships, feedback from experiences, and the cognitive capacities that shape their role performance (Eliver et al., 2023). Given these conceptual foundations, teachers—as key implementers in the education system—play a pivotal role in determining the quality and success of educational outcomes. Their level of job satisfaction has direct implications for both the quality of educational services and students' academic achievements. Therefore, understanding the determinants of job satisfaction, particularly among teachers working with exceptional students, is of critical importance. The present study sought to answer the question: Do professional qualifications, teaching self-efficacy, and competence perception significantly predict the job satisfaction of teachers of exceptional students?

2. Materials and Methods

This study employed a descriptive-correlational research design. The statistical population included all teachers of exceptional students in Ardabil City during the 2023–2024 academic year. Using stratified random sampling, 210 teachers (97 female and 113 male) were selected as the study sample. Data were collected using the following standardized instruments:

*Corresponding Author:

Ali Sheykholeslami

Address: Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Tel: +98 (45) 33515526

E-mail: a_sheikholslami@yahoo.com



Copyright © 2025 by Authors. Published by University of Mohaghegh Ardabili. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Non-commercial purposes uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

Teachers' Professional Qualifications Questionnaire, Teaching Self-Efficacy Questionnaire, Teachers' Professional Competence Questionnaire, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Data analysis was conducted through Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis to examine the relationships and predictive power of professional qualifications, teaching self-efficacy, and competence perception on teachers' job satisfaction.

3. Results

As seen in Table 1, professional qualifications ($\beta = 0.30$), teaching self-efficacy ($\beta = 0.40$) and competence perception ($\beta = 0.34$) positively Meaningfulness plays a role in predicting the job satisfaction of teachers of exceptional students. Also, the obtained betas show that in terms of predictive power, the variables of teaching self-efficacy, perceived competence and professional qualifications are in order.

Table 1. Beta coefficients and T significance test for predictor variables

Predictive variables	Non-standard coefficients		Standard coefficients	T	Sig
	B	SE	β		
Constant value	3.87	3.56	-	1.08	0.270
professional qualifications	0.27	0.04	0.30	6.75	0.001
teaching self-efficacy	0.34	0.06	0.40	5.66	0.001
perception of competence	0.32	0.07	0.34	4.57	0.001

4. Discussion and Conclusion

The present study aimed to investigate the predictive role of professional qualifications, teaching self-efficacy, and competence perception in the job satisfaction of teachers working with exceptional students.

The first major finding indicated a significant positive relationship between professional qualifications and job satisfaction among teachers of exceptional students. Professional qualifications also made a significant contribution to predicting job satisfaction. These findings align with the results reported by Sepahvand & Montazeri (2021), Xu et al. (2023), and Smet (2021). This suggests that a teacher's professional qualifications—comprising an integrated set of knowledge, attitudes, and skills—enable them to facilitate students' physical, moral, emotional, social, intellectual, and spiritual development. The broader and more updated these qualifications are, the greater the sense of competence and satisfaction teachers experience within their professional roles. The second finding demonstrated a significant positive correlation between teaching self-efficacy and job satisfaction. Teaching self-efficacy also emerged as a strong predictor of job satisfaction among teachers of exceptional students. This observation is consistent with the studies of Ghahremani et al. (2024), Khan & Gupta (2024), and Abun et al. (2021). From a theoretical perspective, as noted by Robbins, job satisfaction represents a positive emotional state resulting from an appraisal of one's job and its attributes. Consequently, when teachers possess high self-efficacy beliefs, they perceive a greater ability to address classroom challenges, maintain positive interactions with exceptional students, and achieve instructional goals—factors that collectively enhance their job satisfaction. The third finding revealed that competence perception has a significant positive relationship with job satisfaction and plays a noteworthy

role in predicting it. This outcome corresponds with the findings of Rusmayanti et al. (2022) and Siddiq et al. (2023).

In interpreting this observation, it can be stated that teachers' professional competence—particularly in curriculum planning, ethical conduct, and professional responsibility—facilitates effective teaching and meaningful communication with students. A strong perception of competence thus allows teachers to perform their duties confidently and efficiently, which in turn fosters greater satisfaction with their work environment. Such satisfaction tends to reflect improvements in job type, promotion opportunities, and the overall organizational climate. Therefore, enhancing teachers' competence—especially in educational planning, ethics, and professional accountability—tends to strengthen job satisfaction among teachers of exceptional students.

5. Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

Ethics is fully observed in these principles. Participants are allowed to leave the survey at any time. Also, all participants were aware of the research process. Their information is kept confidential.

Funding

The study did not receive any funding from public, commercial, or nonprofit funding organizations.

Authors' contributions

All authors have participated in the design, execution and writing of all parts of this research.

Conflicts of interest

According to the authors of this article, there is no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی

علی شیخ الاسلامی^{۱*}، اسماء حیدری^۲، نسترن سیداسماعیلی قمی^۳ و اسماعیل صدری^۴

۱. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. استادیار روانشناسی و آموزش کودکان استثنائی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۴. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

Use your device to scan and read article online



ستاددهی: شیخ الاسلامی، ع، حیدری، ا. سیداسماعیلی قمی، ن. و صدری، ا. (۱۴۰۴). نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی. فصلنامه روانشناسی مدرسه و آموزشگاه، ۱۴(۲): ۸۲-۷۳. <https://doi.org/10.22098/jsp.2025.15286.5883>

doi 10.22098/jsp.2025.15286.5883

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی انجام گرفت.

روش‌ها: روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را تمامی معلمان دانش‌آموزان استثنائی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ تشکیل دادند که از میان آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۱۰ نفر (۹۷ معلم زن و ۱۱۳ معلم مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، پرسشنامه‌ی خودکارآمدی تدریس معلمان، پرسشنامه‌ی شایستگی حرفه‌ای معلمان و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا استفاده شد. داده‌ها با روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون آشکار کرد که ۵۵ درصد از رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی توسط صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی قابل تبیین است ($p < 0.01$).

نتیجه‌گیری: بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نقش معناداری دارند که نیازمند توجه و برنامه‌ریزی توسط مسئولین آموزش و پرورش استثنائی می‌باشند.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۳۱

کلیدواژه‌ها:

صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس، ادراک شایستگی، رضایت شغلی، معلمان دانش‌آموزان استثنائی

مقدمه

وضعیتی لازم است نظام‌های آموزشی با سیاستگذاری و برنامه‌ریزی صحیح و اصولی، به دنبال راهبردها و راهکارهایی باشند که آموزش و پرورش این دسته از کودکان به بهترین شکل ممکن محقق شود (چن^۳ و همکاران، ۲۰۲۳).

1. exceptional children
2. Weiss
3. Chen

کودکان استثنائی^۱ حدود سه درصد از کل جمعیت را در هر کشور تشکیل می‌دهند (ویز،^۲ ۲۰۱۸). آموزش و پرورش کودکان استثنائی کار ساده‌ای نیست. این موضوع به خصوص زمانی که کودکان همزمان از چند ناتوانی رنج می‌برند سخت‌تر می‌شود (شیخ الاسلامی و سیداسماعیلی قمی، ۱۳۹۸). در چنین

* نویسنده مسئول:

علی شیخ الاسلامی

نشانی: گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

تلفن: ۰۲۶۱۵۵۲۶ ۳۳۵ (۴۵) ۹۸+

پست الکترونیکی: a_sheikhslamy@yahoo.com



روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه

معلمان کودکان استثنائی به عنوان نیروهای انسانی از مهمترین عوامل سازمان آموزش و پرورش کودکان استثنائی هستند. این عوامل، چرخ‌های سازمان را به حرکت وامی‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد، از زوالش جلوگیری شود و در جامعه سودمند باشد. اولین قدم برای رسیدن به کادر آموزشی موفق، درک عوامل رضایت شغلی^۱ است؛ چراکه رابطه‌ی مستقیمی دارد. یکی از این عوامل رضایت شغلی وجود دارد (کمالي و همکاران، ۱۳۹۹). رضایت شغلی به عنوان میزانی که یک کارمند از شغل یا حرفه‌ی خود لذت می‌برد، تعریف شده است (شیخ الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۹). محیط کار یک فرد خانه‌ی دوم اوست و بیشتر افراد روز و شب خود را در محیط کار خود می‌گذرانند؛ بنابراین محیط کار باید مانند خانه‌ای باشد که حداقل نیازهای روانی افراد را برآورده کند تا ضمن کسب درآمد و ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه‌ای، خدمات صادقانه و موثری را ارائه دهند (درر^۲، ۲۰۲۴). رضایت شغلی یکی از سازه‌هایی است که در علم مدیریت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و کارشناسان بهره‌وری معتقدند با افزایش رضایت شغلی می‌توان شاهد توسعه‌ی نیروی انسانی بود (گندی، هلرستد، نالیدی و ویکلیوند^۳، ۲۰۲۴). معلمی که دارای رضایت شغلی بالا باشد، نسبت به سایر معلمان از تعهد شغلی قوی‌تری برخوردار می‌باشد و نقش رضایت شغلی آنها در توسعه و دستیابی به اهداف نظام آموزشی، گسترده و روشن است (توروپووا، مایربرگ و جوانسون^۴، ۲۰۲۱). بر اساس تحقیقات انجام شده عوامل مختلفی همچون محیط کار، مدیریت سازمانی، عوامل اقتصادی و ویژگی‌های شخصی (هولچر و همکاران، ۲۰۲۴)، تحصیلات، تعداد دانش‌آموزان کلاس و رضایت از عملکرد مدیر مدرسه، رهبری، ساختار و مشارکت و مزایای شغلی، توازن کار-خانواده و نگرش شغلی (جواد، رسولی، نظری و حسنی، ۱۳۹۴)، نقش مهمی در رضایت شغلی دارند. آنچه در پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار گرفته، نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای^۵، خودکارآمدی تدریس^۶ و ادراک شایستگی^۷ در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان است.

صلاحیت‌های حرفه‌ای، مجموع توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی حداقلی برای انجام شرح وظایف یک شغل است. این مهارت‌های فنی شامل مواردی هستند که معمولاً به آسانی قابل یادگیری هستند (موسوی، ۱۴۰۰). نیجوت، بیچارد برکلمنس و همکاران^۸ (۲۰۰۵) صلاحیت معلمی را توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه‌ی تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش، تعریف کرده‌اند. طوری که این مجموعه در عملکرد و تفکر معلم نمایان باشد (ماجدی پری و همکاران، ۱۳۹۸). اوکتافیا^۹ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی نشان دادند که انگیزه‌ی کاری و صلاحیت کاری بر رضایت شغلی و عملکرد

کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. سپهوند و منتظری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی (مورد مطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف آباد)" به این نتیجه رسیدند که احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی در کارکنان منجر به افزایش رضایت مسیر شغلی آنها در سازمان می‌گردد. ایکسو^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان دادند که صلاحیت معلمان تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی کلی معلمان و ابعاد مختلف آن (به جز رضایت از مقامات و ابعاد ارتباط با دانش‌آموزان) داشت. اسمیت^{۱۱} (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "توسعه‌ی حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان: شواهدی از یک مدل چندسطحی" به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و نیاز به توسعه‌ی حرفه‌ای برای تنوع تدریس و نیازهای ویژه رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد.

علاوه بر صلاحیت‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی معلمان می‌تواند تحت تأثیر خودکارآمدی تدریس قرار بگیرد. خودکارآمدی تدریس، باورهای درونی معلم است که معلمان را در مواجهه با مسائل آموزشی در حین تدریس، مصون می‌نماید (یادا^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۳) و چنین به نظر می‌رسد که با افزایش خودکارآمدی معلمان در تدریس، میزان رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد. اسپچان-موران، وولفولک و هوی^{۱۳} (۲۰۰۱)، به نقل از گوردون^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۳) خودکارآمدی تدریس را به عنوان قضاوت وی درباره‌ی قابلیت‌های خود برای ایجاد پیامدهای مثبت برای یادگیری دانش‌آموزان و درگیر کردن آنها در امور تحصیلی، حتی با وجود دانش‌آموزان مشکل‌دار یا بی‌انگیزه، تعریف می‌کنند و آن را در سه خرده‌مقیاس درگیر کردن فراگیران، روش‌های تدریس، مدیریت کلاس تقسیم کرده‌اند (نریمانی، صاحبقران فرد و نخستین گلدوست، ۱۴۰۲). خودکارآمدی معلم به معنی قدرت او در غلبه بر نیازها و دشواری‌های نقش شغلی خود است. معلمان با خودکارآمدی بالا اهداف آموزشی خود را تنظیم می‌کنند و تلاش می‌کنند تا روش‌های نوینی در جهت غلبه بر چالش‌های پیش روی خود به کار برده و به اهداف خود برسند. در واقع

معلمان دارای سطوح بالای خودکارآمدی انتظارات بیشتری برای غلبه

1. job satisfaction
2. Dreer
3. Genedy, Hellerstedt, Naldi & Wiklund
4. Toropova, Myrberg & Johansson
5. professional qualifications
6. teaching self-efficacy
7. perception of competence
8. Nijveldt, Beijaard, Brekelmans, Verloop & Wubbels
9. Oktafia
10. Xu
11. Smet
12. Yada
13. Tschannen-Moran, Woolfolk & Hoy
14. Gordon

عملکرد کارکنان و رضایت بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد. با توجه به مطالب پیش گفته، می‌توان بیان کرد که معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش رکن اساسی آن به شمار می‌روند و عملکرد آنان تأثیر عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد؛ در این رابطه بحث رضایت شغلی معلمان برای انجام وظایف آموزشی و پرورشی خود به شکلی اثربخش، حائز اهمیت است؛ به ویژه زمانی که بررسی رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در معلمان دانش‌آموزان استثنائی مطرح گردد، اهمیت موضوع دوچندان می‌شود. بالا بودن رضایت شغلی معلمان، می‌تواند زمینه‌ساز بهبود کیفیت خدمات آموزشی از یکسو و بهبود عملکرد آموزشی دانش‌آموزان از سوی دیگر باشد. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که آیا صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نقش دارند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بود.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری پژوهش را تمامی معلمان دانش‌آموزان استثنائی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ تشکیل می‌دادند که از میان آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۱۰ نفر (۹۷ معلم زن و ۱۱۳ معلم مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

پرسشنامه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان: این پرسشنامه‌ی دارای ۳۹ سوال است و در قالب طیف لیکرت با گزینه‌های خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ مشخص شده است و دارای سه خرده‌مقیاس می‌باشد که ۱۴ آیتم مربوط به صلاحیت شناختی (به ترتیب سوالات ۱ تا ۱۴)، ۹ آیتم مربوط به صلاحیت نگرشی و ۱۶ آیتم مربوط به صلاحیت مدیریتی است. نمره‌ی ۳۹ تا ۹۰ نشان دهنده‌ی صلاحیت پایین، ۹۱ تا ۱۴۲ نشان دهنده‌ی صلاحیت حرفه‌ای متوسط و نمره‌ی بالای ۱۴۲ نشان دهنده‌ی صلاحیت حرفه‌ای بالای معلمان است. برای بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، بابایی (۱۳۹۳) از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده کرد و مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی پایایی، این پرسشنامه در یک مطالعه‌ی مقدماتی بر روی ۳۲ نفر اجرا گردید و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۶

1. Orakci
2. Ghahremani
3. Khan & Gupta
4. Abun
5. Eliver
6. Akoul, Lotfi and Radid
7. Rusmayanti
8. Siddiq, Muttaqin & Wijaya

کردن بر مشکلات و تغییرات احتمالی پیش‌رو دارند و نیز رضایت کلی بیشتری از شغل خود دارند (اوراکی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). قهرمانی^۲ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد. خان و گوپتا^۳ (۲۰۲۴) در پژوهشی نشان دادند که که رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین رهبری توزیعی و خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرهنگ حمایت‌مدار و بین فرهنگ حمایت‌مدار و خودکارآمدی و رضایت شغلی می‌باشد. همچنین، فرهنگ حمایت‌مدار در رابطه‌ی بین رهبری توزیعی و خودکارآمدی نقش میانجی نداشته، اما در رابطه‌ی بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلمان این نقش را ایفا می‌کند. آبون^۴ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی معلمان در سه بعد خودکارآمدی معلمان که شامل خودکارآمدی در مشارکت دانش‌آموز، راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس درس است، بسیار بالا است. با توجه به ضریب همبستگی، مشخص شد که بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی همبستگی معناداری وجود دارد.

همچنین، رضایت شغلی معلمان می‌تواند تحت تأثیر ادراک شایستگی قرار بگیرد. ادراک شایستگی از مؤلفه‌ها و مفاهیم اصلی خودپنداشت به شمار می‌آید که به فرآیند آگاهی یافتن فرد از خصوصیات خود، نوع روابط با دیگران، بازخورد از وقایع، ظرفیت‌ها و بر زمینه‌های مختلف شناختی اشاره دارد (الیور^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). به عبارتی دیگر، ادراک شایستگی را به عنوان محرکی چندبعدی که افراد را در حوزه‌های شناختی (که نشان دهنده‌ی موفقیت در آموزش)، جسمی (توانایی‌ها و مهارت‌های جسمی و ورزشی) و اجتماعی (احساس شایستگی در برقراری ارتباط با همسالان) هدایت می‌کند، توصیف می‌نمایند. ادراک شایستگی منجر به افزایش تلاش برای موفقیت می‌شود، درحالی که ادراک عدم شایستگی و نارضایتی منجر به اضطراب و کاهش تلاش برای موفقیت می‌گردد. ادراک شایستگی قضاوت کلی فرد و ارزش‌گذاری درباره‌ی خود است و به فرآیند آگاهی فرد از ویژگی‌های شخصی، نوع روابط با دیگران و نظرش نسبت به ظرفیت و توانایی‌های او اشاره دارد (آکول، لطفی و ردید^۶، ۲۰۲۰). ریوساماینتی^۷ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی نشان دادند که اعتماد تأثیر مثبت معناداری بر تعهد کارکنان دارد. شایستگی تأثیر مثبت معناداری بر تعهد کارکنان دارد. آموزش تأثیر مثبت معناداری بر رضایت شغلی دارد. شایستگی تأثیر مثبت معناداری بر رضایت شغلی دارد. رضایت شغلی تأثیر مثبت معناداری بر تعهد کارکنان دارد و رضایت شغلی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه‌ی بین آموزش و تعهد کارکنان عمل می‌کند. صدیق، مو تا کین و ویجایا^۸ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر شایستگی بر رضایت شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان" به این نتیجه رسیدند که شایستگی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد، همچنین شایستگی بر

به‌دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۵ بدست آمد. **پرسشنامه‌ی خودکارآمدی تدریس معلمان:** این پرسشنامه از ۲۴ گویه و ۳ خرده‌مقیاس درگیر کردن فراگیر (۷ سوال)، راهبردهای آموزشی (۹ سوال) و مدیریت کلاس (۸ سوال) تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «خیلی کم»، «کم»، «تاحدودی»، «زیاد» و «خیلی زیاد» به ترتیب امتیازات ۰، ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می‌شود. نمره‌ی بین ۰ تا ۳۲: میزان خودکارآمدی معلم پایین است. نمره‌ی بین ۳۲ تا ۴۸: میزان خودکارآمدی معلم متوسط است. نمره‌ی بالاتر از ۴۸: میزان خودکارآمدی معلم بالا است. روایی سازه‌ی این مقیاس، به وسیله‌ی اسچان-موران و وولفولک (۲۰۰۱) با روش تحلیل عاملی، ساختار عاملی مناسبی را متشکل از سه عامل یاد شده به دست داده است. این محققان، پایایی پرسشنامه را با روش همسانی درونی تعیین و مقادیر آلفا را برای کل پرسشنامه و خرده‌مقیاس‌ها برابر ۰/۸۲ گزارش کردند. در پژوهش حسین‌چاری و همکاران (۱۳۸۹)، برای سنجش پایایی مقیاس، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی کل مقیاس برابر با ۰/۸۳ محاسبه شد که نشانگر همسانی درونی قابل قبول این پرسشنامه بود. پایایی هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها متناسب با عوامل استخراج شده‌ی این پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که برای خرده‌مقیاس خودکارآمدی در درگیر کردن دانش‌آموزان در امور تحصیلی برابر با ۰/۷۶، برای خرده‌مقیاس خودکارآمدی در روش‌های تدریس برابر با ۰/۶۹ و برای خرده‌مقیاس خودکارآمدی در مدیریت کلاس برابر با ۰/۷۳ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۷۵ به‌دست آمد. **پرسشنامه‌ی اداراک شایستگی حرفه‌ای معلمان:** این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال و سه مولفه برنامه‌ریزی برای آموزش، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای و مدیریت منابع می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای با گزینه‌های خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ نمره‌گذاری می‌شود برای محاسبه‌ی امتیاز هر خرده‌مقیاس، نمره‌ی تک‌تک گویه‌های مربوط به آن خرده‌مقیاس

باهم جمع می‌شوند. دامنه‌ی امتیاز این پرسشنامه بین ۳۰ تا ۱۵۰ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده‌ی میزان بیشتر شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان خواهد بود و بالعکس. در پژوهش مطهری‌نژاد و جهانگرد (۱۳۹۷) روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش مطهری‌نژاد و جهانگرد (۱۳۹۷) برای این پرسشنامه برابر ۰/۷۹ برآورد شده است. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۰ به‌دست آمد.

پرسشنامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا: این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف: ۱، مخالف: ۲، نظری ندارم: ۳، موافق: ۴ و کاملاً موافق: ۵) می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۹ تا ۳۸ باشد، میزان رضایت شغلی در این جامعه ضعیف می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۳۸ تا ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی در سطح متوسطی می‌باشد. در صورتی که نمرات بالای ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد. **محمدی (۱۳۹۰)** در تحقیق خود روایی محتوایی و سازه‌ای پرسشنامه را تایید کرد. همچنین، در پژوهش **محمدی (۱۳۹۰)** پایایی پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۵ به‌دست آمد.

یافته‌ها

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دانش‌آموزان استثنائی به ترتیب ۱۱۶/۷۴ و ۲۱/۸۰، میانگین و انحراف معیار خودکارآمدی تدریس معلمان دانش‌آموزان استثنائی به ترتیب ۶۵/۲۵ و ۱۱/۲۲، میانگین و انحراف معیار اداراک شایستگی معلمان دانش‌آموزان استثنائی به ترتیب ۹۱/۰۸ و ۹/۳۶ و میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی به ترتیب ۵۸/۹۲ و ۶/۱۸، می‌باشد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	M	SD
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۱۱۶/۷۴	۲۱/۸۰
خودکارآمدی تدریس	۶۵/۲۵	۱۱/۲۲
ادراک شایستگی	۹۱/۰۸	۹/۳۶
رضایت شغلی	۵۸/۹۲	۶/۱۸

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی ($r=0/51$ ، $p<0/01$)، رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی ($r=0/41$ ، $p<0/01$)، بین خودکارآمدی تدریس با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی

متغیرها	صلاحیت‌های حرفه‌ای	خودکارآمدی تدریس	ادراک شایستگی	رضایت شغلی
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۱			
خودکارآمدی تدریس	۰/۴۹**	۱		
ادراک شایستگی	۰/۶۱**	۰/۴۷**	۱	
رضایت شغلی	۰/۴۱**	۰/۵۲**	۰/۵۱**	۱

پیش‌بینی است. نسبت F بیانگر این است که رگرسیون رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی براساس صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی معنادار می‌باشد.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تقریباً ۵۵ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی براساس صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی قابل

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی براساس صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	F	Sig
۱	۰/۷۴	۰/۵۵	۰/۵۴	۳۴۳/۵۱	۰/۰۰۱

جدول ۴. ضرایب بتا و آزمون معناداری T برای متغیرهای پیش‌بین

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد			T	Sig
	B	SE	β		
مقدار ثابت	۳/۸۷	۳/۵۶	-	۱/۰۸	۰/۲۷۰
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۰/۲۷	۰/۰۴	۰/۳۰	۶/۷۵	۰/۰۰۱
خودکارآمدی تدریس	۰/۳۴	۰/۰۶	۰/۴۰	۵/۶۶	۰/۰۰۱
ادراک شایستگی	۰/۳۲	۰/۰۷	۰/۳۴	۴/۵۷	۰/۰۰۱

مجموعه‌ای از شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آنها می‌تواند در جریان آموزش به پرورش جسمی، اخلاقی، عاطفی، اجتماعی، عقلانی و معنوی دانش‌آموزان کمک کند. به عبارتی، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم دانش و مهارت‌های مورد نیاز تدریس در مدرسه را دربرمی‌گیرد و سطوح بالای دانش، ارزش‌ها، مهارت‌ها و حالت‌های شخصی، حساسیت‌ها و قابلیت‌ها را دربرمی‌گیرد و معلمان با بهره‌مندی از این صلاحیت‌ها، به راحتی می‌توانند کلاس درس را مدیریت کنند و با دانش‌آموزان تعامل مناسب برقرار کنند و ادامه‌ی این فرآیند باعث می‌شود تا معلمان با خاطری آسوده و با امنیت روانی در محیط مدرسه فعالیت کنند که باعث می‌شود تا میزان رضایت شغلی آنها افزایش یابد. به عبارتی می‌توان گفت که معلمان اثربخش به دنبال دستیابی به اهداف خاص هستند. خواه این اهداف توسط خود آنان یا دیگران تعیین شده باشد و باید دانش و مهارت‌های مورد نظر جهت دستیابی به اهداف مورد نظر را داشته باشند و دسترسی به این مهارت‌ها باعث سهولت دسترسی آنها به رضایت شغلی می‌شود، چرا که رضایت شغلی حوزه‌های مربوط به فرصت‌های پیشرفت را نیز در نظر می‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت که با افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای، میزان رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نیز افزایش می‌یابد.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، صلاحیت‌های حرفه‌ای (۰/۳۰)، خودکارآمدی تدریس (β=۰/۴۰) و ادراک شایستگی (β=۰/۳۴)، به طور مثبت معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نقش دارند. همچنین، نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که از لحاظ قدرت پیش‌بینی به ترتیب، متغیرهای خودکارآمدی تدریس، ادراک شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی انجام گرفت. در زیر به تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌ی اول پژوهش نشان داد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود داشته و صلاحیت‌های حرفه‌ای در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نقش معناداری دارد. یافته‌ی پژوهش حاضر در این زمینه به نوعی با یافته‌های اوکتافا و همکاران (۲۰۲۴)، سپهوند و منتظری (۱۴۰۰)، عینی و همکاران (۲۰۲۳)، ایکسو و همکاران (۲۰۲۳) و اسمیت (۲۰۲۱)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که صلاحیت‌های معلمی به معنی

یافته‌ی دوم پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی تدریس با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود داشته و خودکارآمدی تدریس در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نقش معناداری دارد. یافته‌ی پژوهش حاضر در این زمینه به نوعی با یافته‌های قهرمانی و همکاران (۲۰۲۴)، خان و گوپتا (۲۰۲۴) و آبون و همکاران (۲۰۲۱)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بر اساس دیدگاه رابینز، رضایت شغلی احساس مثبتی است که پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کنیم. او توضیح می‌دهد که دامنه‌ی این تعریف، بسیار باز است و تقریباً هر چیزی را شامل می‌شود؛ اما این واقعیت را هم باید پذیرفت که رضایت‌مندی شغلی یا نارضايتی شغلی، حاصل و برآیند مجموعه‌ی بسیار گسترده‌ای از عوامل است و طبیعی است که چنین تعریفی هم برای رضایت شغلی ارائه شود. همچنین گولتکین (۲۰۱۹) معتقد است که دیدگاه چند مولفه‌ای از رضایت شغلی بر این اعتقاد هستند که ابعاد رضایت شغلی بسیار گوناگون هستند و هرگز نمی‌توانید رضایت کارکنان یک مجموعه را به شکل کلی بسنجید. بهتر است جداگانه پیرسید که مثلاً رضایت شغلی فرد با در نظر گرفتن حقوق چقدر است؛ یا این که رضایت شغلی او از جهت فرصت ارتقاء شغلی به چه میزان است. این تفسیر چندمولفه‌ای از رضایت شغلی باعث شده است تا در تبیین رضایت شغلی، عوامل مختلف نیز مدنظر قرار بگیرند و بخصوص در بین معلمان که در یک محیط آموزشی که با دانش‌آموزان سروکار دارند. در تحقیق حاضر نیز متغیر خودکارآمدی تدریس به عنوان متغیر مستقل مورد مطالعه قرار گرفت تا نقش آن در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مشخص شود و در نهایت مشخص شد که درگیر کردن فراگیران، روش‌های تدریس و مدیریت کلاس به عنوان مولفه‌های خودکارآمدی تدریس نقش معناداری در رضایت شغلی دارند. بندورا (۲۰۰۶)، به نقل از برزگر بفرویی، (۱۳۹۴) بر این باور است که خودکارآمدی معلم در تدریس، باور او در مورد انجام تکالیف و مسئولیت‌ها است که با تجربه‌های آموزشی‌اش هم مرتبط است. همچنین، گاورا (۲۰۱۰) معتقد است خودکارآمدی معلم یک ویژگی خودتنظیمی قوی است که او را قادر می‌سازد از ظرفیت‌های خود برای بالا بردن میزان یادگیری دانش‌آموزان استفاده نماید. هر اندازه معلم در مورد توانایی‌هایش در تدریس احساس بهتری داشته باشد بهتر می‌تواند عمل کند و بستر پیشرفت و موفقیت را برای خود و دانش‌آموزان در زمینه‌ی تکالیف خاص و در محیط‌های خاص فراهم نماید. بنابراین، به نظر می‌رسد که بهره‌مندی معلمان از باور در مورد انجام تکالیف و مسئولیت‌ها باعث می‌شود تا رضایت شغلی معلمان نیز افزایش یابد. همچنین اسچان-موران (۲۰۱۲) اعتقاد دارد که باور یک معلم نسبت به

توانایی‌اش برای سازمان دادن و به اجرا درآوردن اعمال لازم و ضروری برای انجام موفقیت‌آمیز یک تکلیف تدریس مشخص در یک بافت ویژه است و اگرچه کارآمدی معلم با تدریس اثربخش اشتباه گرفته می‌شود، اما همین باورهای خودکارآمدی دقیقاً منعکس کننده تدریس اثربخش می‌باشند. بنابراین، به نظر می‌رسد که بهره‌مندی معلمان از توانایی برای سازمان دادن امور آموزشی در کلاس درس باعث می‌شود که رضایت شغلی آنها افزایش یابد.

یافته‌ی سوم پژوهش نشان داد که بین ادراک شایستگی با رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود داشته و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نقش معناداری دارد. یافته‌ی پژوهش حاضر در این زمینه به نوعی با یافته‌های ریوسمایانتي و همکاران (۲۰۲۲) و صدیق و همکاران (۲۰۲۳)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که شایستگی‌های معلمان و ادراک این شایستگی‌ها بخصوص در حوزه‌ی برنامه‌ریزی برای آموزش و اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای باعث می‌شود تا معلمان به راحتی بتوانند محتوای درسی را به دانش‌آموزان انتقال دهند و مسئولیت حرفه‌ای خویش را به شکل مطلوب به سرانجام برسانند، این وضعیت در ادامه باعث می‌شود تا معلمان از شغل خود حداقل از نظر نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت و بخصوص در مورد مولفه‌ی جو سازمانی، رضایت کافی داشته باشند. بنابراین، می‌توان گفت که بهبود وضعیت معلمان در مورد برنامه‌ریزی برای آموزش، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای و نمره کل ادراک شایستگی باعث افزایش رضایت شغلی معلمان می‌شود.

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی نقش معناداری دارند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش و پرورش و دست‌اندرکاران اقدامات لازم را در راستای بالا بردن صلاحیت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی تدریس و ادراک شایستگی معلمان دانش‌آموزان استثنائی به منظور افزایش رضایت شغلی آنان انجام دهند. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که با استفاده از روش همبستگی و فقط روی معلمان دانش‌آموزان استثنائی شهر اردبیل انجام شد و قادر به بررسی روابط علی بین متغیرها نیست. همچنین، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که قادر به بررسی پدیده‌ها به‌طور عمیق نمی‌باشد. لذا، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌هایی از این نوع به‌صورت آزمایشی، بر روی جامعه‌ای وسیع‌تر و با استفاده از دیگر ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها مثل مصاحبه نیز انجام پذیرد تا قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است. شرکت کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد.

حامی مالی

این پژوهش هیچ گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی را دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

برزگر فروبی، ک. (۱۳۹۴). رابطه باورهای معرفت شناختی و خودکارآمدی تدریس در معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه. *فصلنامه افراد استثنائی*، ۲۰(۲)، ۱-۲۴.

[Doi:10.22054/jpe.2015.3605]

جوادی، ر. خ.، رسولی، م.، نظری، ع. م.، و حسینی، ج. (۱۳۹۴). بررسی عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی موثر بر رضایت شغلی معلمان، *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۲(۲).

[Doi:10.22055/jiops.2017.23449.1057]

سپهوند، ر. و منتظری، ر. (۱۴۰۰). اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات زدگی شغلی و محرومیت نسبی (مورد مطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف آباد). *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، ۱۵(۴).

[Doi:10.30495/qjopm.2021.1867466.2446]

شیخ الاسلامی، ع.، دادجویی، ر. و سیداسماعیلی قمی، ن. (۱۳۹۹). نقش اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان در پیش‌بینی پیوند با مدرسه‌ی دانش‌آموزان. *مجله مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۴۰، ۳۳-۲۰.

[Doi:10.22111/jeps.2020.5838]

شیخ الاسلامی، ع. و سیداسماعیلی قمی، ن. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش فنون مبتنی بر ذهن آگاهی بر پریشانی روانشناختی مادران دارای فرزند با ناتوانی یادگیری خاص. *روانشناسی افراد استثنائی*، ۹(۳۴)، ۱۹۶-۱۸۳.

[Doi: 10.22054/jpe.2019.41570.1981]

کمالی، م.، معین شاهنکیان، ا.، مبارکی، ح.، و اکبرفهمی، م. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان

مدارس استثنائی شهر تهران. *نشریه مطالعات ناتوانی*، ۱۰(۱)، ۸-۱.

[Doi:20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

ماجدی پری، س. س.، نادری، ع.، و سیف نراقی، م. (۱۳۹۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه مدارس. *نشریه مدیریت مدرسه*، ۷(۱)، ۹۴-۶۸.

[Doi:10.34785/J010.1398.309]

موسوی، س. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای (آموزشی و پژوهشی) معلمان اصفهان. *نشریه پریش در آموزش علوم/انسانی*، ۷(۲۳)، ۵۶-۳۹.

[Doi:20.1001.1.27172260.1400.7.23.3.3]

نریمانی، م.، صاحبقران فرد، م.، و نخستین گلدوست، ا. (۱۴۰۲). مقایسه اثربخشی مدل مبتنی بر انگیزه پیشرفت و آموزش مهارت‌های اجتماعی بر خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان مبتلا به ناتوانی‌های یادگیری. *فصلنامه ناتوانی‌های یادگیری*، ۱۲(۳)، ۸۱-۹۱.

[Doi: 10.22098/jld.2023.12901.2095]

References:

- Abun, D., Nicolas, M., Apollo, E., Magallanes, Th. & Encarnacion, M. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10, 1 - 15. [Doi:10.20525/ijrbs.v10i7.1470]
- Akoul, M., Lotfi, S., & Radid M. (2020). Effects of academic results on the perception of competence and self-esteem in students' training. *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives*, 10(1), 12-22. [Doi:10.18844/gjgc.v10i1.4874]
- Barzegar Bofrooei, K. (2014). The relationship between epistemological beliefs and teaching self-efficacy in teachers of students with special needs. *Extraordinary People Quarterly*, 5(20), 1-24. (Persian) [Doi:10.22054/jpe.2015.3605]
- Chen, Y. W., Li, C. C., Gläser-Zikuda, M., & Kuo, C. C. (2023). An online survey on challenges and needs for identifying and nurturing twice exceptional learners. *Gifted Education International*, 39(3), 401-425. [Doi:10.1177/02614294221133466]
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*, 50(1), 61-77. [Doi:10.1080/03055698.2021.1940872]
- Eliver, A., Abule, A., Cornel, M., & Maguate, G. (2023). Teachers research perception, competence and work performance: Basis for a capability building plan. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(10), 42-73. [Doi:10.18535/ijrm/v11i10.ee01]

- Eyni, S., Mousavi, S. E., & Taghavi, R. (2023). Developing a causal model of nurses' compassion competence based on professional self-concept and work conscience: The mediating role of self-efficacy (case study: Nurses in psychiatric ward of Ardabil hospitals). *Current Psychology*, 42(36), 32218–32229. [Doi: 10.1007/s12144-022-04200-w]
- Genedy, M., Hellerstedt, K., Naldi, L., & Wiklund, J. (2024). Growing pains in scale-ups: How scaling affects new venture employee burnout and job satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 39(2), 106367. [Doi:10.1016/j.jbusvent.2023.106367]
- Ghahremani, L., Khoramaki, Z., Kaveh, M. H., Karimi, M., Nazari, M., & Orgambidez Ramos, A. (2024). Communication self-efficacy and job satisfaction among nurses during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Nursing Management*, (1), 8869949. [Doi:10.1155/2024/8869949]
- Gordon, D., Blundell, C., Mills, R., & Bourke, T. (2023). Teacher self-efficacy and reform: a systematic literature review. *The Australian Educational Researcher*, 50(3), 801-821. [Doi:10.1007/s13384-022-00526-3]
- Gultekin, O. (2019). Social Capital's Effect on Physical Education and Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 164- 171. [Doi:10.5539/jel.v8n1p164]
- Hölscher, S. I., Gharaei, N., Schachner, M. K., Ott, P. K., & Umlauf, S. (2024). Do my students think I am racist? Effects on teacher self-efficacy, stress, job satisfaction and supporting students in culturally diverse classrooms. *Teaching and Teacher Education*, 138, 104425. [Doi:10.1016/j.tate.2023.104425]
- Javadi, R. Kh., Rasouli, M., Nazari, A.M., & Hasani, J. (2014). Investigating individual, social and organizational factors affecting teachers' job satisfaction. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2). (Persian) [Doi:10.22055/jiops.2017.23449.1057]
- Kamali, M., Moeen Shahangyan, M S., Mobaraki, H., & Akbar Fahimi, M. (2020). The relationship between Quality of working life and Job Satisfaction in exceptional school teachers. *MEJDS*, 10(1), 41-41. (Persian) [DOI:20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]
- Khan, F., & Gupta, V. (2024). Examining the relationships between instructional leadership, teacher self-efficacy and job satisfaction: a study of primary schools in India. *Journal of Educational Administration*, 62(2), 223-238. [Doi:10.1108/JEA-09-2022-0145]
- Majdi Pari, S. S., Naderi, E., & Saif Naraghi, M. (2018). Teacher's professional qualifications according to global characteristics and its validation from the point of view of principals and exemplary school teachers. *Journal of School Management*, 7(1), 68-94. (Persian) [Doi:10.34785/J010.1398.309]
- Mousavi, S. (2021). Investigating the relationship between career path planning and professional (educational and research) competencies of Isfahan teachers. *Journal of Survey in Teaching Humanities*, 7(23), 39-56. (Persian) [Doi:20.1001.1.27172260.1400.7.23.3.3]
- Narimani, M., Sahebgharan fard, M., & Nokhostin Goldoost, A. (2023). Comparing the effectiveness of the model based on progress motivation and social skills training on academic self-efficacy in students with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 12(3), 81-91. (Persian) [Doi: 10.22098/jld.2023.12901.2095]
- Nijveldt, M., Beijard, D., Brekelmans, M., Verloop, N., & Wubbels, T. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process. *International Journal of Educational Research*, 43 (1. 2), 89- 102. [Doi:10.1016/j.ijer.2006.03.008]
- Oktafia, N., Prayani, D., & Hartono, E. (2024). The Role of transformational leadership and intrinsic motivation on job competence and its implications for job satisfaction: A case study of public high school teachers in Cirebon city. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 3(6), 819-836. [Doi:10.55927/ijar.v3i6.9948]
- Orakcı, Ş., Yüreğilli Göksu, D., & Karagöz, S. (2023). A mixed methods study of the teachers' self-efficacy views and their ability to improve self-efficacy beliefs during teaching. *Frontiers in Psychology*, 13, 1035829. [Doi:10.3389/fpsyg.2022.1035829]
- Rusmayanti, P. A., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). The effect of competence and job satisfaction on organizational citizenship Behavior and employee performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 11(1), 21-29. [Doi: 10.35629/8028-1101012129]
- SepAhvand, R., & Montazeri, R. (2021). The effect of sense of competence on career path satisfaction with the mediating role of career plateauing and relative deprivation (case study: selected government departments of Najaf Abad city). *Productivity Management Quarterly*, 15(4). (Persian) [Doi:10.30495/qjopm.2021.1867466.2446]
- Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Wijaya, F. (2023). The effect of competence on job satisfaction and its impact on employee performance at the culture and tourism office of east Belitung Regency. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 289-297. [Doi:10.35335/jmas.v6i3.264]
- Smet, M. (2021). Professional development and teacher job satisfaction: Evidence from a multilevel model. *Mathematics*, 10(1), 51. [Doi:10.3390/math10010051]
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. [Doi:10.1080/00131911.2019.1705247]
- Tschannen- Moran, M., & Wolkfolk Hoy, A.W. (2012). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805. [Doi:10.1016/S0742-051X(01)00036-1]
- Weiss, M. P. (2018). How to review for Teaching Exceptional Children. *Teaching Exceptional Children*, 50(3), 123-129. [Doi:10.1177/0040059917743480]
- Xu, L., Li, X., Sun, C., Sun, B., & Li, W. (2023). Relationship between professional identity, career satisfaction, value of competence and growth, and job burnout: A cross-sectional study of primary and secondary school teachers in China. *Psychology in the Schools*, 60(4), 1234-1248. [Doi:10.1002/pits.22828]
- Yada, T., Yada, A., Choshi, D., Sakata, T., Wakimoto, T., & Nakada, M. (2023). Examining the relationships between teacher self-efficacy, professional learning community, and experiential learning in Japan. *School Effectiveness and School Improvement an International Journal of Research, Policy and Practice*, 34(1). [Doi:10.1080/09243453.2022.2136211]