Journal of Educational Sciences *(JES)*

Original Article

Spring & Summer, 2026, 33(1), 71-86.
DOI: 10.22055/EDUS.2025.48921.3719

ISSN (E): 2588-672x
https://education.scu.ac.ir/

The Susceptibility of Teachers' Job Satisfaction on Teacher Autonomy, Student Behavior, and Participation

Mahdiye Ruhi[1], Firooz Mamoodi[2], Amin Parvari[3]

1. Ph.D. Student, University of Tabriz, Tabriz, Iran.
2. Professor, University of Tabriz, Tabriz, Iran.
3. Ph.D. of Higher Education Managment, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Article Info

Received: 14 May 2025
Revised: 23 Aug 2025
Accepted: 23 Sep 2025
Published: 20 Apr 2026

Corresponding Author:
Firooz Mamoodi

Email:
firooz.mahmoodi@gmail.com

Keywords:
teacher perception of student behavior, perception of student participation, job autonomy, teacher job satisfaction

Abstract

Teacher job satisfaction is a critical determinant of instructional quality, teacher retention, and overall school effectiveness. Among the factors influencing teachers' professional well-being, job autonomy, students' classroom behavior, and student participation have received increasing attention, yet their interrelationships remain insufficiently understood. This study examined the direct and indirect effects of teachers' job autonomy, perceived student behavior, and student participation on teachers' job satisfaction. The study employed an applied, descriptive-correlational research design. The statistical population comprised all primary school teachers in Marand County (N = 1,732), from which 274 teachers were selected through convenience sampling. Data were collected using standardized questionnaires measuring teachers' job autonomy, perceptions of student participation, perceptions of student behavior, and job satisfaction. The validity of the instruments was confirmed through expert review and confirmatory factor analysis, while reliability was established using Cronbach's alpha coefficients exceeding 0.70. Data were analyzed using SPSS 26 for descriptive statistics and SmartPLS 3 for partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). The findings demonstrated that teachers' perceptions of positive student behavior and active student participation were positively and significantly associated with job satisfaction. Moreover, teachers' job autonomy exerted a significant indirect effect on job satisfaction through the mediating roles of student behavior and student participation. These findings indicate that providing greater professional autonomy while fostering supportive classroom environments can substantially enhance teachers' occupational satisfaction. The study highlights the importance of simultaneously strengthening teacher autonomy and promoting constructive student engagement as complementary strategies for improving teachers' professional well-being and educational effectiveness.

How to Cite: Ruhi, M., Mamoodi, F., & Parvari, A. (2026). The Susceptibility of Teachers' Job Satisfaction on Teacher Autonomy, Student Behavior, and Participation, *Journal of Educational Sciences (JES)*, *33*(1), 71-86. https://doi.org/10.22055/edus.2025.48921.3719 [Persian]

Authors retain the copyright and full publishing rights. Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC)

علوم تربیتی

مقاله پژوهشی

بهار و تابستان ۱۴۰۵، دوره چهارم، سال ۳۳، شماره ۱، ص‌ص: ۷۱-۸۶.
شاپا آنلاین: ۲۵۸۸-۶۷۲X
DOI: 10.22055/EDUS.2025.48921.3719
https://education.scu.ac.ir/

اثرپذیری رضایت شغلی معلمان از استقلال معلم، رفتار و مشارکت دانش‌آموزان

مهدیه روحی[۱]، فیروز محمودی[۲]، امین پروری[۳]

۱. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
۲. استاد، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
۳. دکترای مدیریت آموزش عالی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۴
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۶/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۳۱

نویسنده مسئول:
فیروز محمودی
ایمیل:
firooz.mahmoodi@gmail.com

واژه‌های کلیدی:
استقلال شغلی، رضایت شغلی معلم، ادراک معلم از رفتار، ادراک از مشارکت دانش‌آموز

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر استقلال شغلی معلمان، رفتار و مشارکت دانش‌آموزان بر رضایت شغلی معلمان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مرند به تعداد ۱۷۳۲ نفر بود که از این میان، ۲۷۴ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز (Baker)، استقلال شغلی معلم (Pearson and Moomaw)، ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز (Kengatharan) و رضایت شغلی معلم (Pepe) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تایید متخصصان رسید و روایی سازه (همگرا و واگرا) با تحلیل عاملی تاییدی بررسی و تایید شد. پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (بیشتر از ۰/۷) برآورد شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS26 برای تحلیل توصیفی و نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ برای مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) تحلیل شدند. نتایج نشان داد که ادراک معلمان از رفتار و مشارکت دانش‌آموزان با رضایت شغلی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، استقلال شغلی معلمان به‌طور غیرمستقیم و از طریق میانجی‌گری ادراک معلمان از رفتار و مشارکت دانش‌آموزان، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی آن‌ها داشت. این یافته‌ها حاکی از آن است که استقلال شغلی، رفتار و مشارکت دانش‌آموزان از عوامل کلیدی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان هستند. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که افزایش استقلال شغلی معلمان و بهبود رفتار و مشارکت دانش‌آموزان می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم رضایت شغلی معلمان را ارتقا دهد. این یافته‌ها می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در طراحی برنامه‌هایی برای بهبود شرایط کاری معلمان و افزایش بهره‌وری آموزشی کمک کند.

استناد: روحی، م.، محمودی، ف.، و پروری ا. (۱۴۰۵). اثرپذیری رضایت شغلی معلمان از استقلال معلم، رفتار و مشارکت دانش‌آموزان، علوم تربیتی، (۱)۳۳، ص‌ص: ۷۱-۸۶. https://doi.org/10.22055/edus.2025.48921.3719

Authors retain the copyright and full publishing rights. Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC)

مقدمه

معلمی به‌عنوان یکی از حرفه‌های حیاتی در جامعه، نقش اساسی در تربیت و آموزش نسل‌های آینده ایفا می‌کند (Peng et al., 2022). با وجود پیشرفت‌های چشمگیر در فناوری و روش‌های آموزشی، کیفیت نظام‌های آموزشی همچنان به حضور و عملکرد معلمان وابسته است (Saeedi, 2024). در این میان، رضایت شغلی معلمان به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان شناخته شده است (Liu et al., 2021). رضایت شغلی، به‌عنوان یک حالت عاطفی مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی، نه‌تنها بر انگیزه و عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه به بهبود فرآیند یاددهی-یادگیری نیز کمک می‌کند (Xia et al., 2022). با این حال، علیرغم اهمیت این موضوع، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان به‌طور کامل شناخته نشده‌اند و پژوهش‌های موجود در این زمینه از گسست‌های مفهومی و تجربی رنج می‌برند.

یکی از عوامل مهمی که در پژوهش‌های پیشین به‌عنوان مؤثر بر رضایت شغلی معلمان شناسایی شده است، استقلال شغلی است. استقلال معلم به معنای داشتن اختیار و آزادی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به تدریس و اداره کلاس است (Skaalvik and Skaalvik, 2014). مطالعاتی مانند پژوهش‌های Ha et al. (2025) و Oduro et al. (2024) نشان داده‌اند که استقلال شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی آن‌ها دارد. با این حال، برخی مطالعات مانند Vickery (2021) و Klassen and Anderson (2009) هیچ ارتباط معنی‌داری بین این دو متغیر نیافته‌اند. این تناقض‌ها نشان‌دهنده‌ی نیاز به بررسی عمیق‌تر و جامع‌تر در این زمینه است.

از سوی دیگر، رفتار دانش‌آموزان نیز به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان مطرح شده است. رفتارهای مثبت دانش‌آموزان، مانند مشارکت فعال در کلاس و رعایت نظم، می‌تواند حس تعلق و رضایت را در معلمان تقویت کند (Kyriacou and Martín, 2010). در مقابل، رفتارهای نامناسب دانش‌آموزان، مانند بی‌توجهی، نافرمانی و پرخاشگری، نه‌تنها فرآیند یاددهی-یادگیری را مختل می‌کند، بلکه می‌تواند به کاهش رضایت شغلی معلمان منجر شود (Parker and Levinson, 2018؛ Aldrup et al., 2018). با این حال، علی‌رغم اهمیت این موضوع، پژوهش‌های کمی به بررسی تأثیر رفتار دانش‌آموزان بر رضایت شغلی معلمان پرداخته‌اند و نقش واسطه‌ای متغیرهایی مانند مشارکت دانش‌آموزان در این رابطه کمتر مورد توجه قرار گرفته است (Kengatharan, 2020).

علاوه بر این، مشارکت دانش‌آموزان به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در ایجاد محیط یادگیری مؤثر شناخته شده است. مشارکت فعال دانش‌آموزان نه‌تنها به بهبود عملکرد تحصیلی آن‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش رضایت شغلی معلمان نیز منجر شود (Kahu, 2013). با این حال، رابطه بین رفتار دانش‌آموزان، مشارکت آن‌ها و رضایت شغلی معلمان به‌طور کامل بررسی نشده است و این موضوع یکی از گسست‌های مهم در ادبیات پژوهشی موجود محسوب می‌شود (Simpson & Burnett, 2017).

از آنجایی که تبعات پایین بودن رضایت شغلی معلمان تنها به خود آن‌ها محدود نمی‌شود، بلکه بر کیفیت آموزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نیز تأثیر منفی می‌گذارد و معلمان ناراضی ممکن است انگیزه کمتری برای تدریس مؤثر داشته باشند که این امر به کاهش کیفیت آموزش و افت تحصیلی دانش‌آموزان منجر می‌شود. از این‌رو، شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن نه‌تنها به نفع معلمان است، بلکه به ارتقای کیفیت نظام آموزشی و دستیابی به اهداف تربیتی نیز کمک می‌کند. پژوهش حاضر با تمرکز بر استقلال معلمان، رفتار دانش‌آموزان و مشارکت آن‌ها، گامی مهم در جهت پر کردن شکاف‌های موجود در ادبیات پژوهشی و ارائه راهکارهای عملی برای بهبود رضایت شغلی معلمان است. نوآوری این پژوهش در بررسی هم‌زمان تأثیر استقلال معلمان، رفتار دانش‌آموزان و مشارکت آن‌ها بر رضایت شغلی معلمان است. این مطالعه نه‌تنها به بررسی رابطه مستقیم این متغیرها می‌پردازد، بلکه نقش واسطه‌ای مشارکت دانش‌آموزان در رابطه بین رفتار آن‌ها و رضایت شغلی معلمان را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد و این رویکرد جامع‌تر می‌تواند به درک بهتری از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه راهکارهای عملی برای بهبود آن کمک کند.

پیشینه پژوهش

مطالعات متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان پرداخته‌اند، اما نتایج این پژوهش‌ها از نظر همگرایی و واگرایی قابل‌تأمل است. از یک‌سو، برخی پژوهش‌ها مانند مطالعه‌ی Ha et al. (2025) و Oduro et al. (2024) نشان داده‌اند که استقلال شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی آن‌ها دارد. این یافته‌ها با نتایج Zhang et al. (2021) همسو است که بیان می‌کند معلمانی با سطح خودمختاری بالاتر، نیازهای روان‌شناختی پایه‌ای قوی‌تر و انگیزه تدریس بیشتری دارند که این عوامل به‌نوبه خود رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. همچنین، Buckman and Pittman (2021) تأکید کرده‌اند که استقلال شغلی معلمان و درک آن‌ها از مشارکت دانش‌آموزان از جمله عواملی هستند که می‌توانند به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر بگذارند. از سوی دیگر، برخی مطالعات مانند پژوهش‌های Vickery (2021) و Klassen and Anderson (2009) هیچ ارتباط معنی‌داری بین استقلال شغلی و رضایت شغلی معلمان نیافته‌اند. این نتایج متناقض نشان‌دهنده‌ی گسست مفهومی و روش‌شناختی در این حوزه است که نیاز به بررسی بیشتر دارد. در زمینه‌ی نقش رفتار و مشارکت دانش‌آموزان، Kengatharan (2020) و Toropova et al. (2021) به این نتیجه رسیده‌اند که مشارکت فعال و نظم دانش‌آموزان به‌طور مثبت با رضایت شغلی معلمان مرتبط است. این یافته‌ها با مطالعه‌ی Ortan et al. (2021) همخوانی دارد که رفتار مثبت دانش‌آموزان را به عنوان عاملی کلیدی در افزایش رضایت شغلی معلمان معرفی کرده است. با این حال، هنوز شکافی در درک این موضوع وجود دارد که چگونه تعامل بین استقلال معلمان و رفتار دانش‌آموزان می‌تواند به‌طور هم‌زمان بر رضایت شغلی معلمان تأثیر بگذارد. پژوهش حاضر با هدف پر کردن این شکاف مفهومی و کاربردی انجام شده است. با بررسی هم‌زمان تأثیر استقلال معلمان و رفتار

دانش‌آموزان بر رضایت شغلی، این مطالعه می‌کند تا درک جامع‌تری از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ارائه دهد و به حل تناقضات موجود در پژوهش‌های پیشین کمک کند.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان مرند به تعداد ۱۷۳۲ نفر و نمونه آماری این مطالعه ۲۷٤ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده بودند. ابزار پژوهش شامل چهار پرسشنامه بود: ۱- پرسشنامه ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز با چهار گویه از Baker (2016): روایی سازه این ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تائید در پژوهش کنگاتاران (Baker, 2016) به تائید رسیده است و پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ ارزیابی شد؛ ۲- پرسشنامه استقلال معلم با هشت گویه از Pearson and Moomaw (2005): در مطالعه Pearson and Moomaw (2005) سازگاری داخلی ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به میزان ۰/۸۳ برآورد شد. ۳- ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز با چهار گویه از Kengatharan (2020): روایی سازه این ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تأیید در پژوهش Kengatharan (2020) به تائید رسیده است و پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ ارزیابی شد و ٤- رضایت شغلی معلم با شش گویه از Pepe (2011): روایی سازه این ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تأیید در پژوهش Pepe et al. (2017) به تأیید رسیده است و پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۷۲۲ تا ۰/۸۹۸ ارزیابی کردند. داده‌های تحلیل این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و برای آزمون فرضیات پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS-SEM) به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش به آمار توصیفی متغیرهای مورد مطالعه پرداخته شده است. جدول ۱ نتایج آمار توصیفی را نشان می‌دهد.

میانگین ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز برابر با ۳/٤٦؛ میانگین استقلال معلم برابر با ۳/٥٦؛ میانگین رضایت شغلی معلم برابر با ۳/۷۱ و میانگین ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز برابر با ۳/۵۷ می‌باشد.

در بررسی الگوی اندازه‌گیری به موارد زیر پرداخته شده است: پایایی تشخیصی؛ روایی همگرا و روایی واگرا. در بررسی پایایی تشخیصی از بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی استفاده شده است. در مورد پایایی هریک از گویه‌ها، بار عاملی بالای ۰/٤ قابل قبول، ۰/۷ و بیشتر در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است (Fornell and Larcker, 1981).

جدول ۱. توصیف نمرات متغیرها و مؤلفه‌های مورد مطالعه

Table 1. Description of the scores of the variables and components under study

متغیر Variable	حداقل Minimum	حداکثر Maximum	میانگین Mean	انحراف استاندارد Standard Deviation	واریانس Variance	چولگی Skewness	کشیدگی kurtosis
ادراک معلم از مشارکت دانش‌اموز	1.25	5	3.46	0.85	0.72	-0.56	0.28
استقلال معلم	2.72	4,78	3.56	0.39	0.15	0.30	0.77
رضایت شغلی معلم	1.50	5	3.71	0.72	0.52	-0.96	1.12
ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز	1	5	3.57	0.89	0.67	-1.04	0.74

جدول ۲ بارهای عاملی گویه‌های مربوط به مؤلفه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. بارهای عاملی گویه‌های مربوط به هر مؤلفه

Table 2. Factor loadings of the items related to each component

سازه Construct	R	گویه Item	بار عاملی Factor Load
ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز	۱	دانش‌آموزان به راحتی از همکلاسی‌ها و معلم سؤال می‌پرسند.	0.719
	۲	دانش‌آموزان در همه فعالیت‌های مرتبط با یادگیری مثل یادداشت‌برداری، بحث و گفت‌وگو، تمرین و ارزشیابی فعال هستند	0.829
	۳	دانش‌آموزان از سطوح بالای شناختی مانند تجزیه تحلیل و ترکیب و ... استفاده می‌کنند نه تفکر سطح پایین مانند پاسخ تکراری.	0.811
	٤	فضای کلاس درس برای یادگیری دانش‌آموزان مساعد است.	0.735
استقلال معلم	٦	برای استفاده از روش‌های جدید و متنوع تدریس محدودیتی ندارم.	0.702
	۷	انتخاب فعالیت‌های یادگیری برای دانش‌آموزان در کلاس درس، در اختیار من است.	0.629
	۸	مدیریت زمان در کلاس تحت کنترل خودم است.	0.569
	۹	تدریس من روی اهداف و مقاصدی که خودم انتخاب می‌کنم، متمرکز است.	0.706
	۱۰	در آموزش از سبک و روش خودم پیروی می‌کنم.	0.411
	۱۱	اغلب محتوای مدنظر برای تدریس توسط خودم تعیین می‌شود.	0.803
	۱۲	روش‌ها و راهبردهای را خودم انتخاب می‌کنم.	0.441
	۱۳	محتوا و مهارت‌هایی که در کلاس تدریس می‌شود، آن‌هایی هستند که من انتخاب می‌کنم	0.688
رضایت معلم	١٤	از ارتباطات خود با همکاران در مدرسه راضی هستم.	0.400
	۱۵	همکارانم، مرا تشویق و مورد حمایت قرار می‌دهند.	0.688
	١٦	از دانش‌آموزان خود در زمینه انضباطی رضایت دارم.	0.829
	۱۷	از رفتار و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان خود رضایت دارم.	0.835
	۱۸	از علاقه والدین در بهبود یادگیری فرزندانشان رضایت دارم.	0.808
	۱۹	از حمایت‌های والدین از مدرسه و معلم رضایت دارم.	0.678
ادراک معلم از رفتار دانش‌آموزان	۲۳	دانش‌آموزان به محیط آموزشی (مدرسه) احترام می‌گذارند و در جهت بهبود وضعیت مدرسه تلاش می‌کنند.	0.860
	٢٤	دانش‌آموزان در زمینه تحصیلی تلاشگر هستند	0.889
	۲۵	دانش‌آموزان قوانین مدرسه و کلاس را رعایت می‌کنند.	0.888
	٢٦	دانش‌آموزان با سایر افراد (مدیر، معاونان، معلمان و دانش‌آموزان دیگر) رفتار خوبی دارند.	0.896

نتایج جداول بارهای عاملی نشانگر آن بود که تمام گویه‌های مربوط به مؤلفه‌های (سازه) مورد مطالعه در حد قابل قبول و خوب تعریف شده هستند و بین ۰/٤۰۰ و ۰/۹۲۲ در نوسان بودند که بیشتر از ۰/٤ می‌باشند. جدول ۳ مقدار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و واریانس استخراج شده سازه‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مقدار روایی همگرایی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا سازه‌های مورد مطالعه

Table 3. Convergent validity value, Cronbach's alpha, composite reliability and convergent validity of the studied constructs

AVE	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha	پایایی ترکیبی (CR) Composite Reliability	متغیرها Variables
0.601	0.776	0.857	ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز
0.597	0.786	0.836	استقلال معلم
0.522	0.806	0.862	رضایت شغلی معلم
0.780	0.906	0.934	ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز

جدول ۳ میزان روایی همگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش را بررسی می‌کند. مقدار AVE که نشان‌دهنده روایی همگرا است، باید بالاتر از ۰/۵ باشد تا تائید شود که شاخص‌ها واریانس کافی را از سازه مربوطه استخراج کرده‌اند. در این جدول، تمامی مقادیر AVE (بین ۰/٦۱۹ تا ۰/۷۰۱) از حد استاندارد بالاتر هستند که نشان‌دهنده روایی همگرای مناسب است. همچنین، پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ که برای سنجش پایایی سازه‌ها استفاده می‌شوند، همگی بالاتر از ۰/۷ هستند که بیانگر قابلیت اعتماد بالای متغیرهاست. مقادیر CR (بین ۰/۸۲٦ تا ۰/۸۸۳) نشان می‌دهد که متغیرها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردارند و مقادیر آلفای کرونباخ (بین ۰/۷۸٦ تا ۰/۸۷۳) نیز تأییدکننده سازگاری درونی مناسب ابزار اندازه‌گیری است؛ بنابراین، مدل پژوهش از نظر روایی همگرا و پایایی مورد تائید است.

در جدول ٤ نتایج مربوط به این ملاک ارائه شده‌اند. مقدار جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای هر متغیر در قطر اصلی جدول قرار دارد و باید از همبستگی بین آن متغیر و سایر متغیرها بیشتر باشد تا روایی واگرا تائید شود. در این جدول، مقادیر قطر اصلی برای متغیرهای ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز (۰/۸۳۳)، ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز (۰.۷۷۵)، استقلال معلم (۰/٦۳۲) و رضایت شغلی معلم (۰/۷۲۲) همگی از همبستگی‌های مربوطه بیشتر هستند که نشان‌دهنده تائید روایی واگرا است. این یافته بیانگر این است که متغیرهای پژوهش به‌درستی از یکدیگر متمایز شده‌اند و هرکدام مفهوم خاص خود را اندازه‌گیری می‌کنند، بنابراین مدل پژوهش از نظر روایی واگرا قابل‌قبول است.

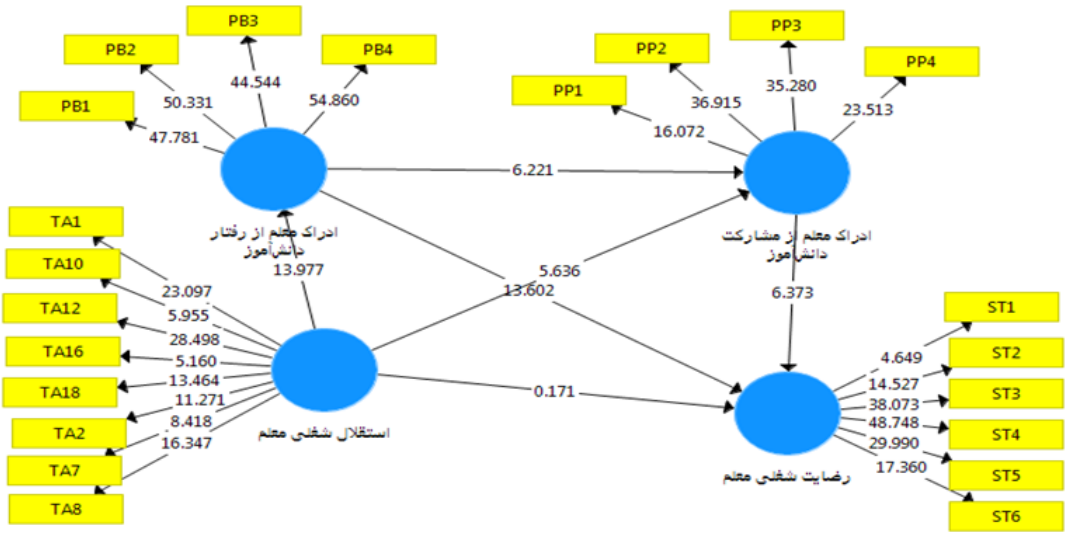
آزمون الگوی ساختاری

در بررسی آزمون الگوی ساختاری، ضرایب معنی‌داری گویه‌ها (مقدار t)، معیارهای R^2، Q^2 محاسبه و تفسیر می‌شوند. معیار اول برازش الگوی ساختاری ضرایب معنی‌داری t است. تمامی ضرایب معنی‌داری t از ۱/۹٦ بیشتر هستند، یعنی تمامی گویه‌ها و روابط میان متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار هستند.

جدول ٤. ماتریس همبستگی و بررسی روایی متغیرهای پژوهش بر اساس معیار Fornell-Larcker

Table 4. Correlation matrix and validity assessment of the research variables based on the Fornell-Larcker criterion

متغیر Variables	ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز Teacher's perception of student behavior	ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز Teacher's perception of student participation	استقلال معلم Teacher Autonomy	رضایت شغلی معلم Teacher job satisfaction
ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز	0.883			
ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز	0.633	0.775		
استقلال معلم	0.547	0.587	0.632	
رضایت شغلی معلم	0.837	0.729	0.541	0.722



نمودار ۱. ضرایب معنی‌داری t

Chart 1. t-significance coefficients

نمودار ارائه‌شده از نرم‌افزار PLS نشان‌دهنده مدل معادلات ساختاری و ضرایب معنی‌داری t برای مسیرهای بین متغیرهای پنهان است. مسیرهایی که مقدار t آن‌ها بیش از ۱/۹۶ باشد، در سطح ۹۵٪ معنی‌دار تلقی می‌شوند، درحالی‌که مسیرهایی با t کمتر از این مقدار، تأثیر معنی‌داری ندارند. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط بین «ادراک معلم از ارتباط متقابل» با «استقلال شناختی معلم» (t =٦/٢٢١) و «ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز» با «روابط شناختی معلم» (t =٦/٣٧٣) معنی‌دار هستند، درحالی‌که مسیر بین «استقلال شناختی معلم» و «روابط شناختی معلم» (t =-٠/١٧١) فاقد معنی‌داری است.

معیار R^2: R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/٦٧ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی تفسیر می‌شود (Davari and Rezazade, 2017; 146). طبق نظر (Henseler et al., 2009) اگر در یک مدل فقط یک متغیر برون‌زا، سازه‌ها را تحت تأثیر قرار دهد مقدار R^2 ۰/۳۳ به بالا نشان از قدرت رابطه دارد.

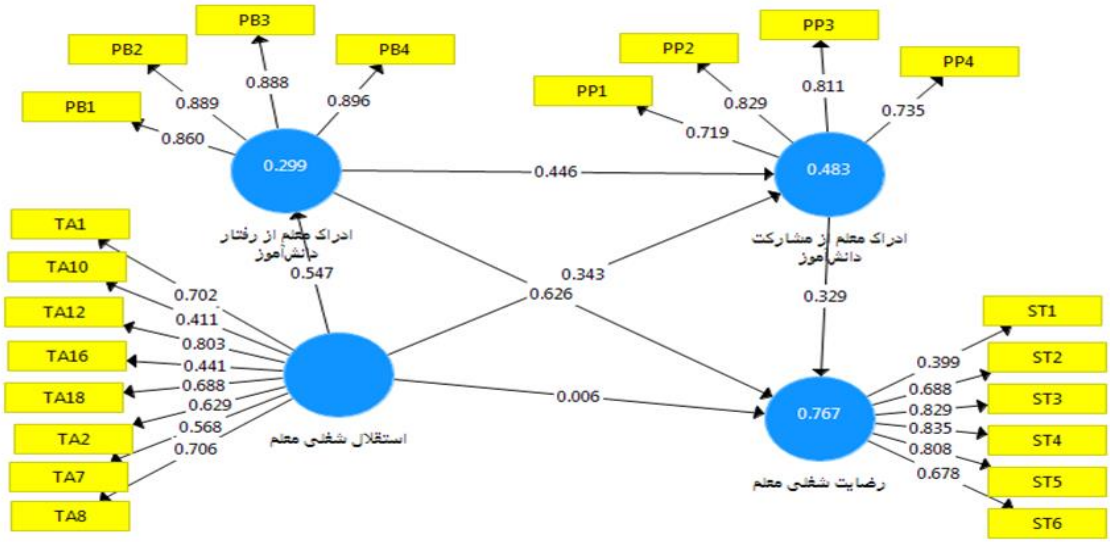


Chart 2. R2 criterion

نمودار ۲. معیار R2

مدل نشان می‌دهد که مقدار R^2 برای رضایت شغلی معلم برابر با ۰/۷۶۷ است که نشان‌دهنده پیش‌بینی قوی مدل در این زمینه است، درحالی‌که R^2 ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز ۰/۴۸۳ و ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز ۰/۲۹۹ است. مسیرهای مدل نشان می‌دهند که استقلال شخصی معلم (۰/۶۲۶) و ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز (۰/۳۲۹) بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند. همچنین ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز تأثیر غیرمستقیمی بر رضایت شغلی دارد و از طریق استقلال شخصی و مشارکت معلم منتقل می‌شود.

معیار Q^2: نمودار نشانگر آن است که ضریب Q^2 استون-گیسر[1] در رابطه بین ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز با رضایت شغلی (۰/۶۲۶) پیش‌بینی کننده قوی می‌باشد در سایر مسیرها، ضریب متوسط یا ضعیف است.

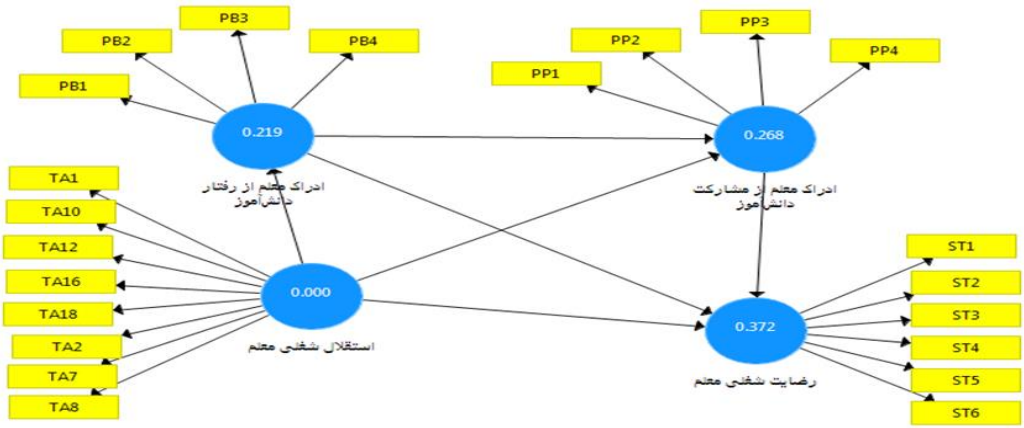


Chart 3. Q^2 criterion

نمودار ۳. معیار Q^2

1- Stone – Giesser

نمودار ارائه‌شده معیار Q^2 را نشان می‌دهد که برای ارزیابی قدرت پیش‌بینی مدل در روش PLS-SEM به کار می‌رود. مقدار Q^2 بالاتر از ۰ نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی مناسب مدل برای متغیرهای وابسته است، درحالی‌که مقدار نزدیک به صفر یا منفی نشان‌دهنده عدم قدرت پیش‌بینی مدل است. در این نمودار، مقدار Q^2 برای متغیر «ادراک معلم از ارتباط متقابل» (۰/۲۱۹)، «ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز» (۰/۲٦۸) و «روابط شناختی معلم» (۰/۳۷۲) نشان‌دهنده پیش‌بینی مطلوب این متغیرها در مدل است، اما مقدار Q^2 = ۰/۰۰۰ برای «استقلال شناختی معلم» بیانگر این است که مدل در پیش‌بینی این متغیر ناتوان است. این نتیجه نشان می‌دهد که ممکن است متغیرهای تأثیرگذار بر «استقلال شناختی معلم» در مدل لحاظ نشده باشند یا ساختار مدل نیاز به اصلاح داشته باشد.

Table 5. Description of the numerical valuesof R2, Q2 جدول ۵. توصیف مقادیر عددی R2، Q2

مؤلفه‌ها Components	R2	*قدرت رابطه Strength of Relationship	Q2	*توانایی پیش‌بینی Predictive Ability
رضایت شغلی معلم	0.767	رابطه قوی	0.372	توانایی پیش‌بینی قوی

طبق نظر Henseler et al. (2009) مقدار R^2 ۰/۳۳ به بالا نشان از قدرت رابطه دارد که در پژوهش حاضر ۰/۷٦۷ به دست آمده است.

جدول ارائه‌شده مقادیر R^2 و Q^2 را برای متغیر «رضایت شناختی معلم» نمایش می‌دهد که دو معیار مهم در ارزیابی مدل در PLS-SEM هستند. مقدار R^2 = ۰/۷٦۷ نشان می‌دهد که ۷٦/۷ از واریانس متغیر «رضایت شناختی معلم» توسط متغیرهای مستقل مدل تبیین می‌شود که نشان‌دهنده یک رابطه قوی است. همچنین، مقدار Q^2 = ۰/۳۷۲ نشان‌دهنده توانایی پیش‌بینی قوی مدل برای این متغیر است، زیرا مقدار Q^2 مثبت است و از آستانه ۰/۲۵ فراتر رفته است. این نتایج نشان می‌دهد که مدل نه‌تنها روابط قوی بین متغیرها را نشان می‌دهد، بلکه توانایی پیش‌بینی مناسبی برای متغیر وابسته دارد.

جدول ٦ نتایج بررسی سؤال‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

Table 6. Examination of the research hypotheses جدول ٦. بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه Hypothesis	ضریب تأثیر Impact Factor	آماره تی T-Statistic	سطح معناداری significance Level	نتیجه Result
۱- ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز با رضایت شغلی وی رابطه دارد.	0.329	6.660	0.000	تائید
۲- ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز با رضایت شغلی وی رابطه دارد.	0.626	13.727	0.000	تائید
۳- استقلال شغلی معلم با رضایت شغلی وی رابطه دارد.	0.006	0.160	0.887	عدم تائید
٤- استقلال شغلی معلم با رضایت شغلی وی با میانجی‌گری ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز رابطه دارد.	0.113	4.161	0.000	تائید
۵- استقلال شغلی معلم با رضایت شغلی وی با میانجی‌گری ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز رابطه دارد.	0.342	9.281	0.000	تایید

نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که تمامی فرضیات مورد تائید قرار گرفته‌اند، به‌جز فرضیه سوم که رد شده است. مقدار t برای فرضیات تأییدشده همگی بیشتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ قرار دارند که نشان‌دهنده روابط معنی‌دار بین متغیرها است. به‌طور خاص، «ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز» و «ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز» هر دو تأثیر مثبتی بر «رضایت شغلی معلم» دارند. همچنین، «میانجی‌گری ادراک معلم از مشارکت دانش‌آموز» و «میانجی‌گری ادراک معلم از رفتار دانش‌آموز» در رابطه بین «استقلال شغلی معلم» و «رضایت شغلی معلم» معنی‌دار و تائید شده است. بااین‌حال، فرضیه سوم که رابطه مستقیم «استقلال شغلی معلم» با «رضایت شغلی» را بررسی می‌کرد، به دلیل مقدار t پایین (۱/۸۷۷) تائید نشد که نشان می‌دهد این متغیر ممکن است به‌طور مستقیم تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی نداشته باشد، اما از طریق متغیرهای میانجی می‌تواند نقش ایفا کند.

نتایج این پژوهش نشان داد که ادراک معلمان از مشارکت و رفتار دانش‌آموزان تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی آن‌ها دارد. این یافته نشان می‌دهد که تعاملات مثبت بین معلمان و دانش‌آموزان می‌تواند محیط یادگیری را بهبود بخشد و انگیزه شغلی معلمان را افزایش دهد. از این منظر، یافته‌های این پژوهش با مطالعات Kengatharan (2020) و Toropova et al. (2021) همسو است، زیرا آن‌ها نیز بر اهمیت مشارکت دانش‌آموزان در افزایش رضایت شغلی معلمان تأکید کرده‌اند. درواقع، مشارکت دانش‌آموزان از طریق ایجاد فضای تعاملی، افزایش همکاری‌های کلاسی و مسئولیت‌پذیری، می‌تواند در بهبود انگیزه و احساس موفقیت شغلی معلمان نقش مهمی ایفا کند (Hafezi et al., 2025). این موضوع همچنین با نتایج پژوهش Mohamadzadeh et al. (2024) همخوانی دارد که نشان داده‌اند مشارکت فعال دانش‌آموزان موجب افزایش حس مسئولیت‌پذیری و در نتیجه ارتقای انگیزه معلمان می‌شود.

علاوه بر مشارکت دانش‌آموزان، رفتار آن‌ها نیز نقش مهمی در رضایت شغلی معلمان ایفا می‌کند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رفتار مثبت دانش‌آموزان، ازجمله رعایت نظم، احترام به معلم و مشارکت فعال در کلاس، تأثیر بسزایی در افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های Toropova et al. (2021) و Ortan et al. (2021) همخوانی دارد، زیرا آن‌ها نیز به این نتیجه رسیده‌اند که رفتار مثبت دانش‌آموزان می‌تواند باعث بهبود محیط کلاس و افزایش احساس موفقیت حرفه‌ای در معلمان شود. علاوه بر این، نتایج پژوهش Tuma et al. (2021) نشان می‌دهد که محیط آموزشی سالم و رفتار منضبط دانش‌آموزان تأثیر مستقیمی بر تعاملات مؤثر در کلاس و کاهش استرس شغلی معلمان دارد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که ارتقای رفتارهای مثبت دانش‌آموزان می‌تواند از طریق کاهش چالش‌های مدیریتی کلاس، احساس رضایت شغلی معلمان را افزایش دهد (Özgenel & Asmaz, 2022; Zhang et al., 2023).

از سوی دیگر، نتایج این پژوهش نشان داد که استقلال شغلی معلمان رابطه مستقیمی با رضایت شغلی آن‌ها ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Vickery (2021) و Klassen and Anderson (2009) همسو است که بیان کرده‌اند استقلال شغلی لزوماً به افزایش رضایت شغلی منجر نمی‌شود. بااین‌حال، این نتیجه با مطالعات Ha et al. (2025) و Oduro et al. (2024) همخوانی ندارد، زیرا آن‌ها بیان کرده‌اند که معلمانی که از استقلال شغلی بیشتری برخوردارند،

نیازهای روان‌شناختی قوی‌تری داشته و انگیزه تدریس بیشتری دارند که درنهایت منجر به افزایش رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. این تناقض نشان می‌دهد که استقلال شغلی ممکن است به‌تنهایی عامل تعیین‌کننده‌ای برای رضایت شغلی معلمان نباشد و سایر عوامل مانند حمایت مدیریتی، شرایط کاری و میزان مشارکت دانش‌آموزان نیز در این رابطه تأثیرگذار باشند (McConnell, 2017; Yan et al; 2022).

همچنین، این پژوهش نشان داد که استقلال شغلی معلمان درصورتی‌که با درک مثبت آن‌ها از مشارکت دانش‌آموزان همراه باشد، می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد. این نتیجه با یافته‌های Buckman and Pittman (2021) همخوانی دارد که نشان داده‌اند استقلال شغلی معلمان همراه با درک مثبت آن‌ها از تعاملات دانش‌آموزان، عاملی کلیدی در افزایش انگیزه و رضایت شغلی محسوب می‌شود. زمانی که معلمان احساس کنند دانش‌آموزان به‌طور فعال در یادگیری شرکت می‌کنند، احساس ارزشمندی شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد که این امر به نوبه خود موجب بهبود رضایت شغلی آن‌ها می‌شود (Yan et al; 2022).

درنهایت، یافته‌ها حاکی از آن است که استقلال شغلی معلمان از طریق ادراک آن‌ها از رفتار دانش‌آموزان نیز می‌تواند بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد. این نتیجه نشان می‌دهد که رفتار دانش‌آموزان به‌عنوان یک عامل میانجی، می‌تواند رابطه بین استقلال شغلی و رضایت شغلی را تقویت کند. معلمانی که رفتارهای مثبت و منضبط دانش‌آموزان را در کلاس مشاهده می‌کنند، احتمالاً احساس کنترل و توانمندی بیشتری در تدریس دارند که درنهایت منجر به افزایش رضایت شغلی آن‌ها می‌شود (Yan et al; 2022; Nong et al; 2022). درمجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که استقلال شغلی معلمان به‌تنهایی عامل کافی برای افزایش رضایت شغلی نیست، بلکه تعاملات معلم و دانش‌آموز و ادراک معلمان از رفتار دانش‌آموزان نیز نقش مهمی در این رابطه ایفا می‌کنند؛ بنابراین، سیاست‌های آموزشی و مدیریتی باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که علاوه بر افزایش استقلال شغلی معلمان، تعاملات مثبت بین معلم و دانش‌آموز را نیز تقویت کنند تا منجر به ارتقای رضایت شغلی معلمان شود.

بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر جهت بهبود رضایت شغلی معلمان ارائه می‌شود:

۱-برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای معلمان با محوریت بهبود مهارت‌های ارتباطی و مدیریت کلاس، به‌ویژه برای افزایش تعامل مثبت با دانش‌آموزان و درک بهتر رفتار آن‌ها. ۲. ایجاد برنامه‌های مشارکتی در کلاس مانند بحث‌های گروهی، پروژه‌های مشترک و فعالیت‌های تعاملی که موجب افزایش نقش فعال دانش‌آموزان در یادگیری و کاهش رفتارهای غیرفعال می‌شود. ۳. ایجاد نظام بازخورد مستمر برای دانش‌آموزان که شامل ارائه بازخوردهای توصیفی و انگیزشی توسط معلمان در قالب جلسات منظم باشد تا دانش‌آموزان رفتارهای مطلوب را بهتر درک و اجرا کنند. ٤. تدوین برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان شامل دوره‌های آموزشی و فرصت‌های یادگیری مشارکتی برای افزایش خودمختاری حرفه‌ای و احساس کنترل بیشتر بر فرآیند تدریس. ۵. ایجاد بسترهای حمایتی در مدرسه مانند جلسات مشاوره و تبادل تجربیات بین معلمان برای ارتقای فرهنگ سازمانی و فراهم‌سازی محیطی که استقلال شغلی معلمان را

تسهیل کند. ٦. برنامه‌ریزی برای ارتقای مسیر شغلی معلمان از طریق طراحی سیستم‌های تشویقی، ارزیابی عملکرد عادلانه و ارائه فرصت‌های پیشرفت شغلی که موجب افزایش انگیزه و رضایت آن‌ها شود. ۷. استفاده از تکنیک‌های مدیریت کلاس مبتنی بر کار تیمی مانند کار گروهی معلمان در برنامه‌ریزی درسی و اجرای راهبردهای مدیریت رفتار که به درک بهتر آن‌ها از رفتار دانش‌آموزان کمک کند. ۸. طراحی نظام تشویقی برای دانش‌آموزان به‌منظور ترغیب آن‌ها به مشارکت فعال، از طریق اعطای امتیازهای آموزشی، جوایز رفتاری و به رسمیت شناختن مشارکت مثبت آن‌ها در کلاس. این پیشنهادها می‌توانند به سیاست‌گذاران آموزشی، مدیران مدارس و معلمان در ارتقای کیفیت تعاملات کلاسی، بهبود رفتار دانش‌آموزان و افزایش رضایت شغلی معلمان کمک کنند.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. ۱-داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی جمع‌آوری شده‌اند که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های شناختی یا اجتماعی پاسخ‌دهندگان قرار گرفته باشد. استفاده از روش‌های ترکیبی مانند مصاحبه‌های عمیق یا مشاهده مستقیم می‌تواند دقت داده‌ها را در تحقیقات آینده افزایش دهد. ۲- پژوهش حاضر عمدتاً بر نقش استقلال شغلی معلمان، رفتار و مشارکت دانش‌آموزان در رضایت شغلی معلمان تمرکز دارد، اما متغیرهای دیگری مانند حمایت سازمانی، میزان بار کاری و سبک رهبری مدیران نیز می‌توانند بر رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار باشند. بررسی این متغیرها در پژوهش‌های آینده می‌تواند به درک جامع‌تری از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کمک کند.

مشارکت نویسندگان: در پژوهش حاضر نویسنده دوم، به عنوان استاد راهنما، نظارت و راهبری روند کلی پژوهش و تدوین و نهایی‌سازی اصلاحات مقاله را بر عهده داشته‌اند. نویسنده اول در تدوین طرح تحقیق، فرآیند گردآوری، تحلیل و تفسیر یافته‌ها و نگارش متن مقاله را برعهده داشته و در مجموع نتیجه‌گیری از یافته‌ها و بسط و تفسیر به صورت مشترک و با بحث و تبادل نظر کلیه همکاران و با همراهی نویسنده سوم، به عنوان استاد راهنمای دوم پایان‌نامه، انجام شد. تمامی نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مطالعه و تأیید کرده‌اند.

قدردانی: پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت‌کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ بدین‌وسیله از کلیه مشارکت‌کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

تعارض منافع: نویسندگان اظهار می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافع مالی، شغلی، شخصی یا سازمانی که بتواند بر نتایج یا تفسیر این پژوهش تأثیرگذار باشد، وجود ندارد.

تأمین مالی: نویسندگان اظهار می‌دارند که این پژوهش و نگارش مقاله هیچ‌گونه حمایت مالی، گرنت پژوهشی یا منبع مالی دیگری دریافت نکرده است.

بیانیه دسترس‌پذیری داده‌ها: داده‌های پشتیبان این پژوهش بنا به درخواست منطقی از نویسنده مسئول قابل دریافت است.

بیانیه استفاده از هوش مصنوعی: نویسندگان اظهار می‌دارند که در هیچ‌یک از مراحل تهیه، نگارش، ویرایش، تحلیل، ترجمه یا آماده‌سازی این مقاله از ابزارهای هوش مصنوعی مولد یا فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی استفاده نشده است.

References

Aldrup, K., Klusmann, U., Lüdtke, O., Göllner, R., & Trautwein, U. (2018). Student misbehavior and teacher well-being: Testing the mediating role of the teacher-student relationship. *Learning and Instruction*, 58, 126 - 136. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2018.05.006

Baker, S. J. (2016). Teacher perception of student engagement in an arts-integrated classroom (Doctoral dissertation, Lindenwood University). https://digitalcommons.lindenwood.edu/dissertations/254

Buckman, D. G., & Pittman, J. T. (2021). Student discipline and teacher job satisfaction: A dual district analysis. *Georgia Educational Researcher*, *18*(2), 24. https://doi.org/10.20429/ger.2021.180202.

Davari, A., & Rezazade, A. (2017). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Jihad Daneshgahi Publishing Organization. https://www.gisoom.com/book/11097132/

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, *18*(1), 39-50. https://doi.org/10.2307/3151312

Ha, C., Pressley, T., & Marshall, D. T. (2025). Teacher voices matter: The role of teacher autonomy in enhancing job satisfaction and mitigating burnout. *PloS one*, *20*(1), e0317471. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0317471

Hafezi, H., Moradian, F. & Sarmadi, M. (2025). A reflection on the phenomenon of reflecting teachers' personal values in class management; Phenomenology of teachers' attitudes and lived experiences. *Journal of Educational Sciences*, *31*(2), 1-7. https://doi.org/10.22055/edus.2025.48071.3659 [Persian]

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The use of partial least squares path modeling in international marketing*. In New challenges to international marketing (277-319). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014

Kahu, E. R. (2013). Framing student engagement in higher education. Studies in Higher Education, 38(5), 758 - 773. https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505

Kengatharan, N. (2020). The effects of teacher autonomy, student behavior and student engagement on teacher job satisfaction. *Educational Sciences: Theory & Practice*, *20*(4), 1-15. https://doi.org/10.12738/jestp.2020.4.001

Klassen, R. M., & Anderson, C. J. (2009). How times change: secondary teachers' job satisfaction and dissatisfaction in 1962 and 2007. *British Educational Research Journal*, *35*(5), 745-759. https://doi.org/10.1080/01411920802688721

Kyriacou, C., & Martín, J. L. O. (2010). Beginning secondary school teachers' perceptions of pupil misbehavior in Spain. *Teacher Development*, *14*(4), 415-426. https://doi.org/10.1080/13664530.2010.533481

Liu, S., Keeley, J. W., Sui, Y., & Sang, L. (2021). Impact of distributed leadership on teacher job satisfaction in China: The mediating roles of teacher autonomy and teacher collaboration. *Studies in Educational Evaluation*, 71, 101099. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101099

McConnell. J. R. (2017). A model for understanding teachers' intentions to remair in STEM education. *International Journal of STEM Education*, 4, 7. https://doi.org/10.1186/s40594-017-0061 -8

Mohamadzadeh, H., Naraghiadeh, A., & Samadi, P. (2024). The lived experience of teachers, administrators and parents on the responsibility of primary school students. *Journal of Educational Sciences*, *30*(2), 1-9. https://doi.org/10.22055/edus.2023.44025.3469 [Persian]

Nona, L., Ye, J.-H., & Hona, J.-C. (2022). The impact of empowering leadership on preschool teachers' iob well-being in the context of COVID-1 9: A perspective based on iob demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 13, 895664. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022 8956647

Oduro, F., Parker, D., & Mensah, E. T. (2024). The Role of Teacher Autonomy, School Climate, and "Perceptions of Value & Policy Influence" in Predicting Lower Secondary School Teachers' Job Satisfaction in South Africa. *Leadership and Policy in Schools*, 1-20. https://doi.org/10.1080/15700763.2024.2313005

Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(23), 12763. https://doi.org/10.3390/ijerph182312763

Özgenel, M., Yazıcı, $., & Asmaz, A. (2022) The mediator role of organizational ustice in the relationship between school principals agile leadership characteristics and teachers' job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 895540. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.895540

Parker, R., & Levinson, M. P. (2018). Student behavior, motivation and the potential of attachment-aware schools to redefine the landscape. *British Educational Research Journal, 44*(5), 875 - 896. https://doi.org/10.1002/berj. 3473

Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly, 29*(1), 38-54. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ718115.pdf

Peng, Y., Wu, H., & Guo, C. (2022). The Relationship between Teacher Autonomy and Mental Health in Primary and Secondary School Teachers: The Chain-Mediating Role of Teaching Efficacy and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(22), 15021. https://doi.org/10.3390/ijerph192215021

Pepe, A. (2011). Measuring teacher job satisfaction: A quantitative empirical tool. Paper presented at the 8th International Conference of European Research Network About Parents in Education, Milano, Italy. https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389

Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology, 13*(3), 396–416. https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389

Saeedi, M. (2024). Identifying Effective Teacher Competencies in Elementary Schools. *Journal of Educational Sciences, 31*(1), 259-284. https://doi.org/10.22055/edus.2024.46738.3591 [Persian]

Simpson, D. B., & Burnett, D. (2017). Commuters versus residents: The effects of living arrangement and student engagement on academic performance. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice, 21*(3), 286 - 304. https://doi.org/10.1177/ 1521025117707516

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports, 114*(1), 68 - 77. https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0

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. https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247

Tuma, F., Malgor, R. D., & Nassar, A. K. (2021). Actions to enhance interactive learning in surgery. *Annals of Medicine and Surgery*, 64, 102256. https://doi.org/10.1016/ j.amsu.2021.102256

Vickery, S. J. (2021). Teacher Communication Orientation and Job Satisfaction: A Correlational Study (Doctoral dissertation, Mercer University). https://doi.org/10.29333/pr/14437

Xia, J., Wang, M., & Zhang, S. (2023). School culture and teacher iob satisfaction in early childhood education in China: The mediating role of teaching autonomy. *Asia Pacific Education Review, 24*(1), 101-111. https://doi.org/10.1007/s12564-021-09734 -5

Yan, T., Teo, E. W., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: A systematic review. *Frontiers in Psychology, 13,* 1084961. https://doi.org/10.3389/ fpsyg.2022.1084961

Zhang, D., He, J., & Fu, D. (2021). How can we improve teacher's work engagement? based on Chinese experiences. *Frontiers in Psychology*, 12, 721450. https://doi.org/10.3389/ fpsyg.2021.721450

Zhang, X., Cheng, X., & Wang, Y. (2023). How Is Science Teacher Job Satisfaction Influenced by Their Professional Collaboration? Evidence from Pisa 2015 Data. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(2), 1137. https://doi.org/ 10.3390/ijerph20021137