



Investigation Relationship Between Self-Knowledge and Self-Esteem with Teachers' Job Self-Efficacy

F. Hedayat¹, M. Noroozi Homayoon², A. Alimohammadi³

1. M.A. Student in Educational Research, Shahid Madani University, Tabriz, Iran. mirreza8313013@gmail.com

2. Ph.D. Candidate in Counseling, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. mohammadreza.noroozi@uma.ac.ir

3. Department of Psychology and Counselling, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran. alimohammadi.cfu@gmail.com

ABSTRACT

Keywords

Self-knowledge, Self-esteem
self-efficacy, Job self-efficacy,
Teacher

¹. Corresponding author
mohammadreza.noroozi@uma.ac.ir

Received: 2025/08/5
Reviewed: 2025/10/26
Accepted: 2025/11/12
Published online: 2026/02/23

Background and Objectives: In today's world, where educational systems face various challenges, attention to psychological variables such as self-knowledge, self-esteem, and occupational self-efficacy has become increasingly important. Therefore, the present study aimed to investigate the relationship between self-knowledge and self-esteem with the occupational self-efficacy of teachers in Meshginshahr. **Methods:** This study employed a descriptive correlational design. The statistical population consisted of all teachers in Meshginshahr schools during the 2020–2021 academic year, totaling 1,988 individuals. The sample included 322 teachers, selected using Cochran's formula and simple random sampling. The research instruments comprised three questionnaires: the Riggs and Knight Occupational Self-Efficacy Scale, the David, Witten, and Kim-Cameron Self-Knowledge Questionnaire, and the Rosenberg Self-Esteem Scale. **Findings:** The findings indicated a significant positive relationship between self-esteem and self-knowledge with occupational self-efficacy. Multiple regression analysis further demonstrated that occupational self-efficacy could be significantly and predictably influenced by both self-esteem and self-knowledge. **Conclusion:** The results suggest that self-esteem and self-knowledge skills are essential for teachers, contributing to their occupational self-efficacy, with self-knowledge playing a more substantial role in enhancing occupational self-efficacy. These skills help teachers gain a deeper understanding of their abilities, values, and goals, enabling them to face occupational challenges with greater confidence and stability. Consequently, teachers with higher self-esteem and self-knowledge exhibit more effective classroom performance and establish more constructive relationships with their students.

ISSN (Online): 2645-7164

DOI: 10.48310/edup.2026.21675.1449

Citation (APA): Hedayat1. F., Noroozi Homayoo. M., , Alimohammad. A (2026) Investigation Relationship Between Self-Knowledge and Self-Esteem with Teachers' Job Self-Efficacy. Teacher Education Policy, 7 (4), 17- 28.

 <https://doi.org/10.48310/edup.2026.21675.1449>

بررسی رابطه خویش‌شناسی و عزت‌نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان

فائزه هدایت^۱، محمدرضا نوروزی همایون^{۲*}، امیررضا علی محمدی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهیدمدنی، تبریز، ایران. amirreza8313013@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری تخصصی مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

mohammadreza.noroozi@uma.ac.ir

۳. گروه آموزش روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. alimohammadi.cfu@gmail.com

چکیده

پیشینه و اهداف: در دنیای امروز که نظام‌های آموزشی با چالش‌های گوناگونی روبه‌رو هستند، توجه به متغیرهای روان‌شناختی مانند خویش‌شناسی، عزت‌نفس و خودکارآمدی شغلی بیش از پیش اهمیت یافته است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه خویش‌شناسی و عزت‌نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان شهر مشکین‌شهر است. **روش‌ها:** روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری تمامی معلمان مدارس مشکین‌شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۱۹۸۸ نفر و نمونه‌ی آماری تعداد ۳۲۲ نفر هستند که با استفاده از فرمول کوکران و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش سه نوع پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت، خویش‌شناسی دیوید وتن و کیم کامرون و عزت‌نفس روزنبرگ بود. **یافته‌ها:** نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین عزت‌نفس و خویش‌شناسی با خودکارآمدی شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که خودکارآمدی شغلی از طریق عزت‌نفس و خویش‌شناسی معنادار و قابل پیش‌بینی است. **نتیجه‌گیری:** نتایج بیانگر آن است که مهارت‌های عزت‌نفس و خویش‌شناسی برای معلمان امری مهم و ضروری است که منجر به خودکارآمدی شغلی در معلمان می‌گردد و خویش‌شناسی سهم بیشتری در افزایش خودکارآمدی شغلی معلمان را داشته است. این مهارت‌ها به معلمان کمک می‌کند تا درک عمیق‌تری از توانایی‌ها، ارزش‌ها و اهداف خود به دست آورند و در مواجهه با چالش‌های شغلی، اعتمادبه‌نفس و ثبات بیشتری نشان دهند. در نتیجه، معلمانی که از عزت‌نفس و خویش‌شناسی بالاتری برخوردارند، عملکرد مؤثرتری در کلاس درس داشته و روابط سازنده‌تری با دانش‌آموزان برقرار می‌کنند.

واژه‌های کلیدی

خویش‌شناسی

عزت‌نفس

خودکارآمدی

خودکارآمدی شغلی

معلمان

۱. نویسنده مسئول

mohammadreza.noroozi@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۲/۰۴

شماره صفحات: ۲۸-۱۷

DOI: 10.48310/edup.2026.21675.1449

شاپا الکترونیکی: ۷۱۶۴-۲۶۴۵



©2025 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

مقدمه

از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، نهادهای آموزشی هستند؛ از این رو نیاز به کارکنان کارآمد در مراکز علمی - آموزشی اهمیتی دوچندان دارد؛ چراکه این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات عهده‌دار هستند (خدمتی و همکاران، ۱۴۰۲؛ علی‌بخشی و برکت، ۱۳۹۵). این بدین معناست که امروزه افزایش بازدهی سازمان‌ها همواره وابسته به گسترش کارایی منابع انسانی بوده (قنبری و همکاران، ۱۴۰۳) و افزایش کارایی منابع انسانی در گرو توسعه دانش و آموزش مهارت‌های شغلی در راستای ایجاد رفتارهای پایدار برای دستیابی به موفقیت می‌باشد (میرصفیان، ۲۰۱۸). به همین جهت سازمان‌های موفق همواره و در همه حال در تلاش به منظور گسترش جنبه‌های مختلف علمی و مهارتی کارکنان خود می‌باشند (دیتول، توپایاگال، آکپور و مولکی^۱، ۲۰۱۷).

معلمان نقشی بسزا در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارند (کاکي و همکاران، ۱۴۰۴). در میان عناصر و مؤلفه‌های گوناگون نظام تعلیم و تربیت، اولویت قطعی را باید برای معلم قائل شد، چراکه تأثیر فوق‌العاده در فرآیند آموزش، یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان دارند. معلم از آن جهت مورد تأکید و توجه جدی و دارای نقش محوری است که کارگزار اصلی تعلیم و تربیت به شمار می‌رود و اهداف و منویات متعالی نظام‌های تعلیم و تربیت در ابعاد مختلف، درنهایت باید به واسطه او محقق شود (ضرغامی همراه و احمدی هدایت، ۱۴۰۴؛ کاظمی، ۱۳۹۹). ازاین‌رو معلمان به منظور ایفای نقش خطیر خود باید از توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برخوردار باشند؛ یکی از بنیادی‌ترین عواملی که نقش اساسی در اثربخشی تدریس، شیوه‌های آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ایفاء می‌کند، خودکارآمدی معلمان است (نصیر و همکاران، ۲۰۲۳).

خودکارآمدی ریشه در نظریه شناختی- اجتماعی بندورا^۲ (۲۰۰۲) دارد. براساس تئوری شناختی- اجتماعی، مفهوم خودکارآمدی مترادف با اعتماد است و بر قضاوت فرد درباره توانایی خود برای انجام موفقیت‌آمیز یک عمل در یک قلمرو خاص دلالت دارد (کلاسن و کلاسن^۳، ۲۰۱۸). یکی از توانایی‌های روانی مؤثر بر عملکردهای شغلی معلمان مفهوم خودکارآمدی شغلی است که ضرورت بهره‌مندی از آن در پژوهش‌های بسیاری به اثبات رسیده است (دهقانی، جوادپور و اسلام‌دوست، ۲۰۱۵). این مفهوم از عوامل کلیدی در نظریه شناختی بندورا (۲۰۰۴) است و به احساسی پایدار و روشن از لیاقت، عزت‌نفس و قابلیت و ارزش فرد از خود و احساس کفایت و تخصص و کارایی وی در برخورد با موانع اطلاق می‌شود. به بیان دیگر این مفهوم اطمینان فرد از توانایی خود در کنترل افکار، احساسات و فعالیت‌ها است که بر نحوه و چگونگی بروز رفتار و همچنین پیامدهای آن اثرگذار است (سوانپل^۴، ۲۰۱۵)؛ به عبارت دیگر، وقتی افراد وظیفه شغلی خود را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن شغل موفق باشند؛ زیرا به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت شغلی خود برانگیخته می‌شوند (رسولی و همکاران، ۲۰۱۹). به همین دلیل است که از خودکارآمدی شغلی به عنوان یک عامل انگیزشی، فعال‌کننده، نیرو دهنده، نگهدارنده و هدایت‌کننده رفتار سازمانی معلمان یاد شده است (دهقانی و همکاران، ۲۰۱۵). در متون مختلف نیز همواره از خودکارآمدی شغلی به عنوان عاملی اساسی و کلیدی در جهت ارتقا توانایی‌های روانی معلمان در راستای آموزش مطلوب دانش‌آموزان و تدریس مؤثر یاد شده است (برهانی و همکاران، ۲۰۱۷).

عامل مهمی که به نظر می‌رسد می‌تواند با خودکارآمدی شغلی معلمان در ارتباط باشد، عزت‌نفس می‌باشد. عزت‌نفس و خودکارآمدی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سلامت روان هستند که در ارتقای سلامت روان افراد می‌توانند تأثیرگذار باشد (رزاق‌پور و همکاران، ۲۰۲۱). معلمان بهره‌مند از سطوح مطلوبی از خودکارآمدی شغلی، از عزت‌نفس بالاتری

1. Dithole, Thupayagale, Akpor & Moleki
2. Bandura
3. Klassen & Klassen
4. Swanepoel

برخوردارند، به توانایی‌های علمی و مهارتی خود اطمینان دارند، توانایی مناسبی در کنترل افکار و احساسات خود دارند و به‌صورت کلی برای خود به‌عنوان یک معلم مؤثر و مفید ارزش و اهمیت قائل هستند (دهقانی و همکاران، ۲۰۱۵).

عزت‌نفس پدیده‌ای روان‌شناختی است که به‌عنوان احساس درباره خود در موقعیت‌های اجتماعی توصیف می‌شود (ژو، هوبنر و تیان^۱، ۲۰۲۰). عزت‌نفس، نگرش فرد به خود است که با درون‌نگری غیرقابل تشخیص است (اشتبهه تشخیص داده می‌شود) و با ارزیابی خود توصیف می‌شود (فروتن و همکاران، ۱۳۹۹). در تعریف دیگر، عزت‌نفس مفهومی چندبعدی است که به برداشت، نگرش و ارزشیابی فرد نسبت به خود اشاره دارد؛ یعنی اینکه فرد تا چه میزان خود را شایسته، توانمند، باارزش و دوستداشتنی می‌داند (اورث و رابینز، ۲۰۲۲؛ خسروی و قزلباش، ۲۰۲۱). یافته‌های پژوهش‌ها حاکی از آن است که میان عزت‌نفس پایین و رفتارهای اشتغال ذهنی و باورهای غیرمنطقی نسبت به خود، رابطه‌ای منفی وجود دارد (پریچارد^۲، ۲۰۱۰)؛ بنابراین، افراد با عزت‌نفس بالا از سلامت جسمی و ذهنی بیشتری نسبت به دیگران برخوردارند (ساکلاری و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

متغیر بعدی که می‌تواند با خودکارآمدی شغلی معلمان در ارتباط باشد، مؤلفه خودشناسی است. مفهوم «خود» از موضوعاتی در دانش روان‌شناختی است که پس از یک دوره فراموش‌شدگی نسبی در دهه‌های اخیر اهمیت بسیار زیادی یافته است (یگی^۴، ۲۰۱۷). خودشناسی به تلاش فرد در یکپارچه کردن تجربه خود در گذشته، حال و آینده در جهت سازش و ارتقاء خود اشاره دارد (قربانی، کریستوفر و واتسون^۵، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، خودآگاهی یا خودشناسی، درک و شناختی است که فرد از خود پیدا می‌کند؛ تصویر روشنی که شخص درباره ویژگی‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، علایق، نیازها و هر آنچه به وی مربوط می‌شود، به دست می‌آورد (قربانی، واتسون و هارگیس، ۲۰۰۸).

خودشناسی از دو وجه خودشناسی تجربی و خودشناسی تأملی تشکیل شده است. خودشناسی تجربی، پردازش خبری پذیرا و هوشیارانه در خصوص خود و تغییرات لحظه به لحظه است و خودشناسی تأملی به تحلیل تجربه خود از طریق کارکردهای شناختی غنی‌تر و عالی مربوط می‌شود و خلق مفاهیم، تصاویر و روایت‌های غنی‌تر و منسجم‌تر از خود را تسهیل می‌کند که دیدگاهی گسترده‌تر برای هدایت رفتار فراهم می‌سازد. ادغام جنبه‌های تجربی و تأملی، خودشناسی انسجامی را شکل می‌دهد که از مؤلفه‌های کلیدی سلامت روانی به‌شمار می‌آید (قربانی و همکاران، ۲۰۰۸).

رابینز و ترزنیوس^۶ اعتقاد دارند تحول خود، فرایندی است که از طریق جامعه‌پذیری و تجربه‌های یادگیری اجتماعی اتفاق می‌افتد. فری‌من و الموند^۷ (۲۰۰۹) معتقدند که هرگاه شناخت از خود از «مقایسه اجتماعی» به سوی «بازخوردهای اجتماعی» و سرانجام «خود مشاهده‌گری» پیش رود، این شناخت از منبع اولیه، متمایز شده و کامل‌تر می‌گردد و سبب ایجاد روابطی سالم با افراد دیگر خواهد شد؛ بنابراین ضعف در خودشناسی با آسیب‌پذیری روانی، اجتماعی، شغلی و تحصیلی همراه است. رستمی و همکاران (۲۰۱۴) ارتباط مثبت و معناداری را بین خودشناسی و سلامت روان گزارش دادند. تسای و همکاران^۸ (۲۰۱۱) معتقدند افرادی که خودکارآمدی پایینی نسبت به یادگیری علوم دارند، دانش علمی را حالت نامشخص می‌دانند. شریعت و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند خویش‌شناسی می‌تواند باعث افزایش خودکارآمدی سالمندان، افزایش قدرت ذهنی و اجتماعی افراد مسن شده و افسردگی آن‌ها را جبران نماید. تحقیقات فیتزرنر^۹ (۲۰۱۶) مشخص کرد عزت‌نفس می‌تواند پیش‌بینی کننده خودکارآمدی معلم باشد و بر ماندگاری معلم در

1. Xu, Huebner & Tian
2. Pritchard
3. Sakellari
4. Yegi
5. Ghorbani, Christopher & Watson
6. Robins & Trzesniewski
7. Freeman & Almond
8. Tsai
9. Pfitzner

آموزش و پرورش مؤثر است. بوکر و هول^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی دریافته‌اند که خودکارآمدی معلمان ریاضی با ویژگی‌های شخصیتی از جمله عزت نفس رابطه دارد. زی، کومن و جلسما^۲ (۲۰۱۶) نشان دادند تفاوت‌های برون فردی و درون فردی می‌تواند در خودکارآمدی تأثیرگذار باشد. در همین راستا اونن و اولسوی^۳ (۲۰۱۵) اعلام نمودند عزت نفس بر نگرش مربوط به مقابله با استرس تأثیرگذار است و با کاهش آن می‌تواند خودکارآمدی معلم را ارتقا دهد. نتایج تحقیق مشتاقیان ابرقویی و رضایی (۱۳۹۶) با عنوان بررسی رابطه ادراک از حمایت سازمانی، خودکارآمدی شغلی و عزت نفس سازمانی در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز نشان می‌دهد کارکنانی که سازمان را حامی خود بدانند، به‌طور فعال با شغل خود روبرو می‌شوند، چالش‌های آن را می‌پذیرند و به استقبال آن می‌روند و از فرصت‌های موجود در مشاغل خود به بهترین نحو بهره‌برداری می‌کنند. این دسته از کارکنان خود را بخشی از سازمان می‌دانند و به اهمیت نقشی که در سازمان ایفا می‌کنند واقف هستند.

با توجه به اهمیت خودکارآمدی شغلی معلمان، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه خویش‌شناسی و عزت نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان می‌باشد. پژوهش حاضر از آن‌رو اهمیت دارد که یکی از اساسی‌ترین ارکان نظام تعلیم و تربیت، معلمان هستند که کیفیت عملکرد آنان نقش چشمگیری در رشد علمی، تربیتی و اجتماعی دانش‌آموزان دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی معلمان عامل مؤثری در بهبود تدریس، رضایت شغلی و انگیزش حرفه‌ای آن‌ها است و تقویت آن می‌تواند به ارتقای کارایی آموزشی منجر شود. با این حال پژوهش‌های پیشین بیشتر بر عوامل بیرونی مرتبط با کارایی معلمان (نظیر حمایت سازمانی یا شرایط محیط کار) تأکید داشته‌اند و کمتر به نقش عوامل درونی و روان‌شناختی مانند خویش‌شناسی و عزت نفس توجه کرده‌اند. این در حالی است که خویش‌شناسی با افزایش آگاهی فرد از توانمندی‌های خود، درک روشن‌تری از نقش حرفه‌ای وی فراهم می‌کند و عزت نفس نیز با تقویت احساس ارزشمندی و شایستگی می‌تواند بستر رشد خودکارآمدی شغلی را فراهم ساخته و به بهبود عملکرد آموزشی منتهی شود. از این‌رو، این پژوهش درصدد است تا خلأ پژوهشی موجود در بررسی هم‌زمان رابطه خویش‌شناسی و عزت نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان در بافت فرهنگی و آموزشی ایران را برطرف کرده و به شناخت عمیق‌تری از سازوکارهای روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد معلمان دست یابد، بنابراین باعنایت به هدف پژوهش، سؤالات ذیل مطرح می‌شود.

سؤالات تحقیق

- ۱- آیا بین خویش‌شناسی با عزت نفس معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین خویش‌شناسی با خودکارآمدی شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین عزت نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا خودکارآمدی شغلی معلمان از طریق خویش‌شناسی و عزت نفس قابل پیش‌بینی است؟

روش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق، تمامی معلمان مدارس شهرستان مشکین‌شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۱۹۸۸ نفر هستند. در انتخاب نمونه‌ی آماری مناسب و قابل قبول برای اجرای آزمون‌ها و گردآوری داده‌ها، از فرمول کوکران برای مشخص کردن حجم و اندازه‌ی نمونه‌ی آماری استفاده شد. بر اساس فرمول نمونه‌گیری فوق، تعداد ۳۲۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا فهرست کامل معلمان از اداره آموزش و پرورش شهرستان دریافت گردید. سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی (یا نرم‌افزار Excel) تعداد ۳۲۲ نفر به‌طور تصادفی انتخاب

1. Booker & Hull
2. Zee, Koomen & Jellesma
3. Onen & Ulusoy

شدند تا تمامی افراد جامعه شانس مساوی برای انتخاب داشته باشند. برای اطمینان از نمایندگی نمونه، نسبت معلمان زن و مرد و مقاطع تحصیلی (ابتدایی، متوسطه اول و دوم) نیز در نمونه نهایی رعایت گردید. ملاک ورود به پژوهش، اشتغال رسمی یا پیمانی در مدارس دولتی و تمایل آگاهانه برای شرکت در مطالعه بود و ملاک خروج، عدم تکمیل کامل پرسشنامه‌ها بود. داده‌های جمع‌آوری شده از اجرای پرسشنامه‌ها مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. ابتدا برای خلاصه کردن و توصیف داده‌های عوامل جمعیت‌شناختی از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد متغیرها) و در بخش دوم، برای آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی جهت بررسی سؤال و فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه خویش‌شناسی دیوید، وتن و کیم کامرون: پرسشنامه خویش‌شناسی توسط دیوید، وتن و کیم کامرون (۱۹۹۱) ساخته شده است که از ۱۱ گویه و ۲ خرده‌مقیاس خود‌گشودگی و استقبال از بازخورد دیگران (۵ سؤال) و آگاهی از ارزش‌ها، سبک‌شناسی، جهت‌یابی تغییر و روابط متقابل شخصی (۶ سؤال) تشکیل شده است که آزمودنی بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به آن پاسخ می‌گوید. در پژوهش فرزانی خواه و همکاران (۱۳۸۶) برای روایی پرسشنامه خویش‌شناسی از روایی صوری استفاده شده و با نظر اساتید راهنما و مشاور اعمال گردیده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش فرزانی و همکاران (۱۳۸۶) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار بالای spss به دست آمده است که ۰/۸۷ به دست آمده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۹۰۱ به دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی (ریگز و نایت - ۱۹۹۴): این پرسشنامه توسط ریگز و نایت (۱۹۹۴) ساخته شده که در چهار مؤلفه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می‌باشد. گویه‌ها براساس تعاریف نظری (بندورا، ۱۹۷۷؛ ۱۹۸۶) در هر چهار ساختار و خصوصیت این باورها در محیط شغلی پاسخ‌دهنده‌ها، طراحی شده‌اند. پایایی این مقیاس در مطالعات ریگز (۱۹۹۴)، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ می‌باشد. و همبستگی درونی بین خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده و مقیاس کارآمدی فردی مستقل‌ترین مقیاس یافت شد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعمی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شد. همچنین در پژوهش نجاراصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار پرسشنامه استفاده گردید که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ به دست آمد که در حد قابل قبولی می‌باشد. در پژوهش مرعشیان، نادری، حیدری و همکاران (۱۳۹۲) ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ به دست آمد. همچنین آن‌ها جدول زیر را نیز گزارش کردند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۷۱۰ به دست آمد.

پرسشنامه عزت‌نفس روزنبرگ (۱۹۶۵): مقیاس ۱۰ سؤالی عزت‌نفس روزنبرگ (روزنبرگ، ۱۹۶۵)، به نقل از رجبی و بهلول (۱۳۸۶) یک ابزار خود سنجی ساده، معتبر و بسیار پرکاربرد در زمینه‌ی سنجش عزت‌نفس آشکار بوده و برای افراد تمامی گروه‌های سنی با حداقل پنج کلاس سواد قابل استفاده است. به نظر بورت و رایت (۲۰۰۲) مقیاس عزت‌نفس روزنبرگ (SES) یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری عزت‌نفس بوده و مقیاس معتبری در نظر گرفته می‌شود زیرا برای عزت‌نفس از مفهومی مشابه با مفهوم ارائه شده در نظریه‌های روان‌شناختی درباره «خود» استفاده می‌کند. به منظور ارائه یک تصویر کلی از نگرش‌های مثبت و منفی درباره خود به وجود آمده است (روزنبرگ، ۱۹۷۹ به نقل از بورت و رایت، ۲۰۰۲). این مقیاس ضرایب همبستگی قوی‌تری نسبت به پرسشنامه عزت‌نفس کوپر اسمیت (SEI) دارد و در سنجش سطوح عزت‌نفس دارای روایی بالاتری می‌باشد. آزمودنی به ماده‌های این پرسشنامه (مثلاً «در مجموع از خودم راضی هستم» و «فکر می‌کنم چند ویژگی خوب دارم») در مقیاسی لیکرتی نمراتی از ۱ (کاملاً

مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) می‌دهد. نمره‌ی نهایی از جمع نمرات هر ده سؤال به دست می‌آید؛ بنابراین دامنه‌ی نمرات RSES بین ۱۰ تا ۵۰ است. شیوه نمره‌گذاری این مقیاس به این ترتیب است: پاسخ موافق به هر یک از عبارات‌های ۱ تا ۵، (+۱)؛ پاسخ مخالف به هر یک از عبارات‌های ۱ تا ۵، (-۱)؛ پاسخ موافق به هر یک از عبارات‌های ۶ تا ۱۰، (+۱)؛ و پاسخ مخالف به هر یک از عبارات‌های ۶ تا ۱۰، (-۱) دریافت می‌کند. جمع جبری کل نمرات را به دست می‌آوریم. نمره بالاتر از صفر نشان‌دهنده عزت‌نفس بالا و نمره کمتر از صفر نشان‌دهنده عزت‌نفس پایین است. نمره (+۱۰) نشان‌دهنده عزت‌نفس خیلی بالا و نمره (-۱۰) نشان‌دهنده عزت‌نفس خیلی پایین می‌باشد؛ بنابراین، هر چه نمره بالاتر باشد، به همان اندازه سطح عزت‌نفس بالاتر خواهد بود و برعکس (گنجی، ۱۳۸۱) دامنه نمرات بین (-۱۰) و (+۱۰) قرار دارد. مقیاس عزت‌نفس روزنبرگ در مطالعات مختلف بین ۸۰/۰ تا ۸۷/۰ ارزیابی شده است (بوسون و همکاران، ۲۰۰۰: روزنبرگ، ۱۹۶۵، به نقل از رجبی و بهلول، ۱۳۸۶). در ایران، رجبی و بهلول (۱۳۸۶) در مطالعه‌ی خود بر روی ۱۲۹ دانشجوی کارشناسی میزان ضریب همسانی درونی این پرسشنامه را برابر $a = 0/84$ به دست آوردند. همچنین مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۳۸۵)؛ به نقل از بقائیان، ۱۳۹۰) ضریب همسانی درونی این پرسشنامه را برابر $a = 0/78$ گزارش کرده‌اند. عزیزاده و همکاران (۱۳۸۲) پایایی و روایی این مقیاس را با استفاده از روش‌های ضریب همسانی درونی، باز آزمایی و روایی محتوایی مطلوب گزارش کردند. ضریب پایایی مقیاس عزت‌نفس روزنبرگ با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد، ۸۰/۰ محاسبه شد که در سطح مطلوبی قرار داشت. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۷۳۸/۰ به دست آمد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، از میان ۳۲۲ معلم شرکت‌کننده در پژوهش، ۱۸۶ نفر (۵۷/۸ درصد) زن و ۱۳۶ نفر (۴۲/۲ درصد) مرد بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان نیز ۳۸/۴ سال با انحراف معیار ۵/۶ سال به دست آمد. در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلانین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از دو است؛ بنابراین این پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول (۱): شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
خویش‌شناسی	۴۰/۶۶۴۶	۵/۹۴۶۷۵	-۳/۰۵۸	۰/۰۹۵
عزت‌نفس	۳۶/۵۲۸۰	۵/۹۴۶۳۵	-۰/۰۲۲	-۰/۴۶۸
خودکارآمدی شغلی	۱۰۹/۱۷۳۹	۱۷/۵۳۹۴۸	۲/۹۱۹	-۱/۷۱۲

بررسی سؤال‌های پژوهش: در این قسمت با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری به آزمودن فرضیه‌های پژوهشی پرداخته شد. به منظور تحلیل سؤال پژوهشی اول، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول (۲): ضرایب همبستگی پیرسون به‌منظور بررسی رابطه خویش‌شناسی، عزت‌نفس و خودکارآمدی شغلی

متغیرها	خویش‌شناسی	عزت‌نفس	خودکارآمدی شغلی
خویش‌شناسی	۱		
عزت‌نفس	۰/۶۹۴	۱	
خودکارآمدی شغلی	۰/۷۰۱	۰/۵۶۶	۱

با توجه به جدول ۲ رابطه‌ی خویش‌شناسی (۰/۷۰۱) و عزت‌نفس (۰/۵۶۶) با خودکارآمدی شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. رابطه‌ی خویش‌شناسی و عزت‌نفس (۰/۶۹۴) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. بررسی سؤال پژوهشی چهارم: برای مشخص کردن تأثیر هر یک از متغیرهای خویش‌شناسی و عزت‌نفس بر خودکارآمدی شغلی معلمان از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود. در رگرسیون چندگانه اهمیت و وزن یا تأثیر هر یک از متغیرهای خویش‌شناسی و عزت‌نفس بر خودکارآمدی شغلی مشخص می‌شود. در معادله رگرسیونی برای مشخص کردن ضریب تعیین (R^2) و میزان وزن هر متغیر (Beta) مجموعه متغیرهای مستقل وارد معادله می‌شوند.

جدول (۳): نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره

آزمون رگرسیون	مجموعه توآن‌های دوم	درجه آزادی	میانگین توآن‌های دوم	F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۹۷۴۶/۷۵۵	۲	۲۴۸۷۳/۳۷۷	۱۶۱/۹۱۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۴۹۰۰۳/۵۰۶	۳۱۹	۱۵۳/۶۱۶		
جمع	۹۸۷۵۰/۲۶۱	۳۲۱			

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۳ مقدار F برابر با ۱۶۱/۹۱۹ می‌باشد که در سطح $p=0.001$ معنادار است و نشان می‌دهد که تأثیر مجموعه متغیرهای خویش‌شناسی و عزت‌نفس در تبیین خودکارآمدی شغلی معنادار است.

جدول (۴): خلاصه مدل به‌دست‌آمده از رگرسیون چند متغیره

R2 تعدیل‌شده	R2	R	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
۰/۵۰۱	۰/۵۰۴	۰/۷۱۰	خویش‌شناسی و عزت‌نفس	خودکارآمدی شغلی

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۴ برای تبیین میزان خودکارآمدی شغلی برحسب متغیرهای خویش‌شناسی و عزت‌نفس ملاحظه شد که میزان همبستگی چندگانه آن‌ها برابر با ۰/۷۱۰ با سطح معناداری $p \leq 0.001$ رابطه‌ی خطی معناداری بین متغیر پیش‌بین و ملاک وجود دارد. مقدار $R^2 = 0.501$ عدیل‌شده نشان می‌دهد که ۵۰/۱ درصد از واریانس خودکارآمدی شغلی از طریق متغیرهای خویش‌شناسی و عزت‌نفس قابل پیش‌بینی است؛ به‌این‌ترتیب متغیرهای فوق ۵۰/۱ درصد کل واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

جدول (۵): ضرایب معادله رگرسیون چند متغیره

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده Beta	T	سطح معنی‌داری
	B	خطای برآورد			
ضریب ثابت	۲۱/۳۴۹	۴/۹۶۵		۴/۳۰۰	۰/۰۰۱
خویش‌شناسی	۱/۷۵۸	۰/۱۶۲	۰/۵۹۶	۱۰/۸۷۳	۰/۰۰۱
عزت‌نفس	۰/۴۴۸	۰/۱۶۲	۰/۱۵۲	۲/۷۶۹	۰/۰۰۶

متغیر ملاک: خودکارآمدی شغلی

بر اساس معادله رگرسیونی چندگانه ملاحظه می‌شود که متغیر خویش‌شناسی با مقدار بتای ۰/۵۹۶، بیش از متغیر عزت‌نفس قدرت تبیین‌کنندگی متغیر خودکارآمدی شغلی را دارد. به عبارت دیگر خویش‌شناسی دارای بیشترین سهم در افزایش خودکارآمدی شغلی دارد. به این ترتیب هر چه قدر معلمان خویش‌شناسی بیشتری داشته باشند، می‌تواند بیشترین تأثیر را در افزایش خودکارآمدی شغلی معلمان ایفاء کند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه خویش‌شناسی و عزت‌نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان بود، نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین خویش‌شناسی، عزت‌نفس و خودکارآمدی شغلی معلمان رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که متغیر خویش‌شناسی با مقدار بتای ۰/۵۹۶، بیش از متغیر عزت‌نفس قدرت تبیین‌کنندگی متغیر خودکارآمدی شغلی را دارد. به عبارت دیگر خویش‌شناسی دارای سهم بیشتری در افزایش خودکارآمدی شغلی دارد. با توجه به هدف پژوهش حاضر که بررسی رابطه خویش‌شناسی و عزت‌نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان بود، نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که بین این سه متغیر رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه معلمان شناخت بیشتری از ویژگی‌ها، توانمندی‌ها، نقاط قوت و ضعف خود داشته باشند و عزت‌نفس بالاتری را تجربه کنند، میزان خودکارآمدی شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا و مدل‌های شناختی-رفتاری سازگار است، زیرا شناخت درست از خود و ارزش‌گذاری مناسب بر توانمندی‌ها، اساس احساس توانمندی در انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی را فراهم می‌آورد.

تحلیل یافته‌های این پژوهش در چارچوب اهداف تعریف‌شده، روابط مثبت و معنادار بین متغیرهای خویش‌شناسی، عزت‌نفس و خودکارآمدی شغلی در میان معلمان ایرانی شهرستان مشکین‌شهر را به طور قاطع تأیید می‌کند؛ این نتایج به خوبی نشان می‌دهند که درک عمیق از خود و احساس ارزشمندی، ستون‌های اصلی کفایت حرفه‌ای در حوزه تدریس هستند. در تحلیل همبستگی، مشاهده شد که هر سه متغیر مورد بررسی، همبستگی مثبت و معناداری با یکدیگر دارند که این امر زمینه را برای انجام تحلیل رگرسیون فراهم آورد. در مدل رگرسیون چندگانه که به بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای مستقل بر خودکارآمدی شغلی (به عنوان متغیر وابسته) می‌پرداخت، یافته شاخص و تعیین‌کننده این بود که خویش‌شناسی با ضریب بتای استاندارد ۰/۵۹۶ بیشترین قدرت تبیین را به خود اختصاص داد؛ این بدان معناست که هرچه معلم شناخت واقع‌بینانه‌تر و عمیق‌تری از نقاط قوت و ضعف خود داشته باشد، احساس توانمندی و اعتماد به نفس او در انجام وظایف شغلی به شکل چشمگیری افزایش می‌یابد، حتی در مقایسه با عزت‌نفس که اگرچه همچنان یک پیش‌بینی‌کننده قوی است، اما در مدل حاضر سهم کمتری در تبیین واریانس خودکارآمدی ایفاء نمود.

تأکید بر اهمیت خودشناسی، نه تنها با نظریه‌های یادگیری اجتماعی-شناختی که باور فرد به توانمندی‌های خود را عامل اصلی تلاش و پشتکار می‌داند، مطابقت دارد، بلکه با یافته‌های پژوهش یگی (۲۰۱۷) که در حیطه خودشناسی به نتایج مشابهی دست یافته، همسو است؛ در واقع، شناخت خود، پایه‌ای است که عزت‌نفس بر آن بنا شده و سپس منجر به شکل‌گیری احساس کفایت در موقعیت‌های تخصصی می‌شود. در ادامه، رابطه عزت‌نفس نیز اهمیت خود را نمایان ساخت، چرا که همانطور که پژوهش فیتزرنر (۲۰۱۶) نشان داده است، عزت‌نفس می‌تواند مستقیماً پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی معلم باشد و بر عواملی مانند ماندگاری معلم در نظام آموزش و پرورش نیز تأثیرگذار است؛ معلمانی که خود را لایق و شایسته می‌دانند، کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند و در مواجهه با موانع، انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند، که این امر با یافته‌های بوکر و هول (۲۰۱۶) در خصوص ارتباط عزت‌نفس و

خودکارآمدی معلمان ریاضی نیز همپوشانی دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی شغلی معلمان محصول تعامل پیچیده‌ای است که در آن، بنیاد اصلی بر شناخت واقع‌بینانه از خود (خویش‌شناسی) استوار بوده و عزت‌نفس به عنوان یک مؤلفه حمایتی، این بستر را برای موفقیت حرفه‌ای فراهم می‌آورد تا معلم بتواند چالش‌ها را به فرصت‌هایی برای اثبات توانمندی‌های خود تبدیل نماید.

از جنبه نظری، این یافته‌ها تأکید می‌کنند که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نباید صرفاً مبتنی بر آموزش مهارت‌های بیرونی باشند، بلکه باید از طریق کارگاه‌ها و مداخلات روان‌شناختی بر تقویت ابعاد درونی معلمان، شامل خودآگاهی و تقویت تصویر ذهنی مثبت و در عین حال واقع‌بینانه از توانمندی‌هایشان، متمرکز شوند تا افزایش انگیزه، کیفیت تدریس و در نهایت رضایت شغلی آنان تضمین گردد.

با وجود یافته‌های ارزشمند، این پژوهش محدودیت‌هایی نیز دارد که باید در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرند. از جمله محدودیت‌های اصلی می‌توان به نمونه‌گیری محدود به یک منطقه جغرافیایی و استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهنده اشاره کرد که ممکن است با سوگیری پاسخ‌دهی همراه باشد و تعمیم‌پذیری نتایج را محدود کند. همچنین، مطالعه حاضر از طراحی مقطعی استفاده کرده است که نمی‌تواند روابط علت و معلولی را به طور کامل تبیین کند و تنها همبستگی‌ها را نشان می‌دهد. با توجه به این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از نمونه‌های گسترده‌تر و متنوع‌تر استفاده شود و روش‌های گردآوری داده‌ها شامل ارزیابی چندمنبعی، مشاهده مستقیم و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته نیز در نظر گرفته شود. همچنین، استفاده از طراحی‌های طولی می‌تواند امکان بررسی اثرات بلندمدت خویش‌شناسی و عزت‌نفس بر خودکارآمدی شغلی را فراهم کند. علاوه بر این، پژوهش‌های آینده می‌توانند تأثیر متغیرهای میانجی یا تعدیلی مانند سبک‌های مدیریت استرس، رضایت شغلی و حمایت اجتماعی را در این رابطه بررسی کنند.

از منظر کاربردی، یافته‌های پژوهش می‌تواند راهنمای طراحی برنامه‌های توانمندسازی معلمان باشد. توجه به ابعاد روان‌شناختی و تقویت خودشناسی و عزت‌نفس، می‌تواند موجب بهبود کیفیت آموزش و ارتقای عملکرد حرفه‌ای معلمان شود. این امر همچنین می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی، افزایش انگیزه و تعهد به شغل و در نهایت به ارتقای سطح یادگیری دانش‌آموزان منجر شود. بنابراین، ترکیب آموزش‌های حرفه‌ای و برنامه‌های روان‌شناختی به صورت یکپارچه، رویکرد مؤثری برای توسعه حرفه‌ای معلمان خواهد بود. در نهایت، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که خویش‌شناسی و عزت‌نفس دو متغیر کلیدی در ارتقای خودکارآمدی شغلی معلمان هستند و توجه به این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد محیط‌های آموزشی سالم، پویا و مؤثر شود. ارتقای خودکارآمدی شغلی معلمان نه تنها به نفع خود آنان است، بلکه بر کیفیت آموزش و رشد دانش‌آموزان نیز تأثیر مستقیم دارد. پژوهش‌های آتی می‌توانند با گسترش دامنه نمونه‌گیری و بهره‌گیری از ابزارهای ارزیابی چندبعدی، یافته‌های جامع‌تر و قابل تعمیم‌تری ارائه کنند و مسیرهای عملیاتی برای تقویت خودکارآمدی در محیط‌های آموزشی مختلف را شناسایی نمایند.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

References

- Alibakhshi, M., & Barkat, G. (2016). The relationship between organizational culture and managers' efficiency in Seydoun city schools in the 2015–2016 academic year. 2nd National Conference on Modern Management Sciences and Cultural-Social Planning of Iran, 1–12.
- Baghaeian, M. (2011). The relationship between perceived parenting styles, self-esteem, and

- procrastination [Master's thesis, Allameh Tabataba'i University].
- Bandura, A. (2002). Social foundations of thought and action. In D. F. Marks (Ed.), *The health psychology reader* (pp. 94–106). Sage Publications.
- Borhani, S., Dehghani, M., & Samadi, P. (2017). The effect of spiritual intelligence and teacher's self-efficacy on their teaching styles with different demographic characteristics in Roodbar city. *New Educational Approaches*, 12(1), 25–45.
- Burnet, S., & Wright, K. (2002). The relationship between connectedness with family and self-esteem in university students. Department of Sociology, Furman University.
- Dehghani, M., Javadipour, M., & Islamdost, S. (2015). The relationship between metacognitive and self-efficacy of teachers and their professional qualifications. *Applied Psychological Research Quarterly*, 5(4), 51–68.
- Dithole, K. S., Thupayagale, G., Akpor, O. A., & Moleki, M. M. (2017). Communication skills intervention: Promoting effective communication between nurses and mechanically ventilated patients. *BMC Nursing*, 16, 74–86. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0251-3>
- Forootan, M. R., Ahadi, H., Askari, P., Sahebi, A., & Pishghadam, K. (2020). The effectiveness of musical poetry performance on self-esteem and hope among dysthymic depressed individuals. *Psychological Sciences*, 19(91), 865–874.
- Freeman, H., & Almond, T. (2009). Predicting adolescent self-differentiation from relationships with parents and romantic partners. *International Journal of Adolescence and Youth*, 15(1–2), 121–143. <https://doi.org/10.1080/02673843.2009.9748072>
- Ghanji, H. (2002). *Personality evaluation: Questionnaires*. Tehran: Savalan Publication.
- Ghorbani, N., Christopher, J., & Watson, P. (2010). Comparative analysis of integrative self-knowledge, mindfulness, and private self-consciousness in predicting responses to stress in Iran. *International Journal of Psychology*, 45(2), 147–154. <https://doi.org/10.1080/00207590902914147>
- Ghorbani, N., Watson, P. J., Yi, J., & Hargie, M. B. (2008). Self-knowledge: Correlations and incremental validity of a cross-cultural measure in Iran and the United States. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 142, 395–412.
- Ghanbari, S., Norollahee, S. and jabbarizohd, F. (2024). The effect of organizational justice on job well-being of teachers mediated by job autonomy among elementary teachers. *Psychological Researches in Management*, 10(3), 135-160. <https://doi.org/10.22034/jom.2024.2032007.1220>
- Khedmati, Hassan, Behrangi, Mohammad Reza, & Sorani Yanchasmeh, Reza. (2023). Designing a training and learning management model that empowers employees. *Applied Educational Leadership*, [in Persian] 4(3), 19-36. <https://doi.org/10.22098/acl.2023.12828.1270>
- Kazemi, Y. (2020). The role of teachers in students' academic progress process. 1st National Conference on Applied Research in Educational Processes, Minab.
- Khosravi, M., & Qazalbash, S. (2021). A comparative study of self-esteem and social anxiety among first- to fourth-year nursing students. *Educational Strategies in Medical Sciences*, 13(6), 579–587.
- Klassen, R. M., & Klassen, J. R. L. (2018). Self-efficacy beliefs of medical students: A critical review. *Perspectives on Medical Education*, 7(2), 76–82. <https://doi.org/10.1007/s40037-018-0411-3>
- Kaki, H., Khayali, F., Karimidoost, R., & Naemi, H. (2025). Analysis of the relationship between teachers' teaching styles and classroom discipline. *Quarterly Journal of Strategic Research in Education*, 3(64), 161–185.
- Mirsafian, H. (2018). Role of perceived organizational image on staff's change management in sport organizations of Isfahan, with mediating emotional intelligence. *Journal of Human*

- Resource Management in Sport, 4(2), 275–287.
- Nasir, M., Mydin, A. A., & Abdullah, A. G. K. (2023). Empowering teachers: A catalyst for elevating teaching effectiveness in the Maldives. *International Academic Research Journal of Social Science*, 9(2), 56–85.
- Onen, A. S., & Ulusoy, F. M. (2015). Investigating the relationship between pre-service teachers' self-esteem and stress coping attitudes. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 186, 613–617. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.090>
- Orth U, Robins RW. Is high self-esteem beneficial? Revisiting a classic question. *Am Psycho* 2022;77(1):5-17. <https://doi.org/10.1037/amp0000922>
- Pfitzner-Eden, F. (2016). I feel less confident so I quit? Do true changes in teacher self-efficacy predict changes in preservice teachers' intention to quit their teaching degree? *Teaching and Teacher Education*, 55, 240–254. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.01.018>
- Pritchard, M. (2010). Does self-esteem moderate the relation between gender and weight preoccupation in undergraduates? *Personality and Individual Differences*, 48(2), 224–227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.10.016>
- Rajabi, G., & Bahlouli, N. (2007). Reliability and validity assessment of the Rosenberg Self-Esteem Scale among first-year students at Shahid Chamran University. *Educational and Psychological Research*, 3(2), 33–48.
- Rasouli, A., Karami, F., & Tajik, L. (2019). The relationship between job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and job mediation. *Job and Organizational Counseling*, 11(3), 49–66.
- Razaghpour, A., Panahi, R., Shafaei, M., Mafi, M., & Dehghan-kar, L. (2021). The relationship between self-esteem and self-efficacy among nursing students in Qazvin: A cross-sectional study. *Health in the Field Quarterly*, 8(4), 34–44.
- Rostami, M., Ghazlsefloo, M., Mohamadloo, H., & Ghorbaniyan, E. (2014). Predicting mental health based on self-compassion, identity, and student self-esteem. *Journal of Counseling and Psychotherapy*, 15(4), 30–44.
- Sakellari, E., Psychogiou, A., Georgiou, M., Papanidi, M., Vlachou, V., & Sapountzi-Krepia, D. (2018). Exploring religiosity, self-esteem, stress, and depression among students of a Cypriot university. *Journal of Religion and Health*, 57(1), 136–145. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0408-6>
- Shariat, A., Ghazanfari, A., Yarmohammadian, A., Solati, K., & Chorami, M. (2020). The effectiveness of Gestalt therapy on depression, self-differentiation, integrative self-knowledge and positive psychological characteristics in the elderly. *Aging Psychology*, 6(3), 249–267. <https://doi.org/10.22126/jap.2020.5573.1456>
- Swanepoel, S., Botha, P. A., & Rose-Innes, R. (2015). Organizational behavior: Exploring the relationship between ethical climate, self-efficacy, and hope. *Applied Business Research*, 31(4), 1409–1424.
- Tsai, C. C., Ho, H. N. J., Liang, J. C., & Lin, H. M. (2011). Scientific epistemic beliefs, conceptions of learning science, and self-efficacy of learning science among high school students. *Learning and Instruction*, 21(6), 757–769. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2011.05.002>
- Xu, X. F., Huebner, S., & Tian, L. (2020). Profiles of narcissism and self-esteem associated with comprehensive mental health in adolescents. *Journal of Adolescence*, 20(1), 275–287. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2020.02.010>
- Yegi, R. (2017). *Alienation: New orientations in critical theory* (A. Tadin, Trans.). Tehran: World of Economics Publications.
- Zarghami-Hamrah, S. and Ahmadi-Hedayat, H. (2025). Rethinking the Role of the Teacher: From Architect of Education to Realistic Collaboration with Artificial Intelligence. *Journal of Philosophical Investigations*, 19(52), 301-320.

<https://doi.org/10.22034/jpiut.2025.67502.4119>

Zee, M., Koomen, H. M. Y., Jellesma, F. C., Geerlings, J., & de Jong, P. F. (2016). Inter- and intra-individual differences in teachers' self-efficacy: A multilevel factor exploration. *Journal of School Psychology*, 55, 39–56. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2015.12.003>

