

The Presentation of a Causal Model Illustrating the Impact of Effective Factors on the Personal Development of Teachers' Job Satisfaction in the Education System

Arefe Hoseinie¹, Fahime Rajabi^{2*}, Nooshafarin Safari², Parvane Dodman²

1. M.A., Department of Educational Management, Aba.C., Islamic Azad University, Abadeh, Iran

2. Department of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: 20 Jan 2026

Accepted: 02 Jun 2026

First Available: 25 Jun 2026

Final Publication: 22 Nov 2026

Keywords

Job satisfaction, personal development, professional development, teachers, structural equation modeling, organizational factors

ABSTRACT

The present study aimed to develop a causal model explaining the effects of personal development factors on teachers' job satisfaction in the education system. This applied study employed a descriptive-correlational design using a survey method. The statistical population consisted of teachers working in the education system of Fars Province during the 2023–2024 academic year. Based on Cochran's formula, 400 questionnaires were distributed, and after excluding incomplete forms, data from 385 teachers were analyzed. Participants were selected through simple random sampling. Data collection instruments included the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) for assessing job satisfaction and the Personal Development Questionnaire developed by Ghorbanian et al. The personal development scale consisted of six dimensions: individual factors, organizational factors, personal development process, personal development strategies, personal growth, and professional development. Content validity was confirmed by experts, and reliability coefficients indicated acceptable internal consistency. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SPSS-24 and SmartPLS-3 software. The findings demonstrated that all dimensions of personal development had significant positive effects on teachers' job satisfaction. Individual factors showed the strongest effect on job satisfaction ($\beta=0.756$, $t=8.641$). Organizational factors ($\beta=0.721$), personal growth ($\beta=0.682$), personal development process ($\beta=0.665$), professional development ($\beta=0.636$), and personal development strategies ($\beta=0.596$) also significantly predicted job satisfaction ($p<0.001$). The overall model demonstrated a strong goodness-of-fit index ($GOF=0.731$), confirming the adequacy of the proposed structural model. The results suggest that strengthening personal competencies, organizational support, developmental planning, and professional growth can substantially improve teachers' job satisfaction. The results indicate that personal development is a critical component of educational human resource management and plays a significant role in enhancing teachers' job satisfaction. Emphasizing individual and organizational factors, implementing structured developmental processes, and supporting teachers' professional growth can improve educational quality, organizational commitment, and institutional effectiveness. Therefore, educational policymakers and administrators should prioritize personal development programs as a strategic approach to improving teachers' work environments and increasing educational productivity.

How to cite:

Hoseinie, A., Rajabi, F., Safari, N., & Dodman, P. (2026). The Presentation of a Causal Model Illustrating the Impact of Effective Factors on the Personal Development of Teachers' Job Satisfaction in the Education System. *Study and Innovation in Education and Development*, 6(5), 1-22.

* Corresponding Author:

Fahime Rajabi

E-mail: Rajabi.f@pnu.ac.ir



© 2026 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Job satisfaction is one of the most important concepts in organizational psychology and educational management because it directly influences employee motivation, organizational commitment, productivity, mental health, and professional performance. In educational systems, teachers' job satisfaction is particularly significant due to teachers' central role in shaping educational quality, student achievement, and institutional effectiveness. Teachers who experience higher levels of job satisfaction are more likely to demonstrate commitment, creativity, emotional engagement, and instructional effectiveness, whereas dissatisfied teachers are more vulnerable to burnout, emotional exhaustion, absenteeism, and reduced professional performance (1, 2). In recent years, educational institutions worldwide have increasingly emphasized teacher well-being as a strategic factor in achieving sustainable educational development and improving school performance.

Contemporary studies suggest that teachers' job satisfaction is not solely influenced by financial or structural conditions, but also by psychological, professional, and developmental factors. Among these variables, personal development has emerged as a critical construct in modern human resource management. Personal development refers to a multidimensional process involving the enhancement of individual competencies, psychological capabilities, professional skills, self-awareness, adaptability, and career-related growth. In educational settings, personal development enables teachers to improve their instructional competence, emotional resilience, professional identity, and ability to cope with occupational challenges (3, 4). Consequently, educational organizations increasingly recognize that strengthening teachers' personal development can contribute to higher job satisfaction and organizational effectiveness.

Rapid technological changes, increasing occupational stress, educational reforms, and evolving teaching expectations have intensified the importance of personal development among teachers. Modern teachers are expected not only to transfer knowledge but also to adapt to technological advancements, manage diverse classrooms, maintain emotional stability, and engage in continuous professional learning. These challenges often expose teachers to technostress, burnout, and emotional fatigue, which negatively affect their job satisfaction and professional performance. Tu et al. demonstrated that technostress and burnout significantly reduce STEM teachers' job satisfaction and well-being (1).

Similarly, Hasselbring emphasized the importance of emotional intelligence in enhancing teachers' job satisfaction and coping abilities (2).

One of the major dimensions of personal development involves individual psychological factors such as self-efficacy, motivation, critical thinking, hope, self-regulation, and locus of control. Teachers with stronger psychological resources are generally more capable of managing occupational stress and maintaining positive attitudes toward their profession. Yu and Li conducted a meta-analysis demonstrating that self-efficacy is strongly associated with teachers' mental health and job satisfaction (5). Likewise, Turan et al. reported a significant positive relationship between self-efficacy and job satisfaction among high school teachers (6). Rossiandy and Indradewa further found that self-efficacy positively influences teachers' organizational commitment, work motivation, and job performance (7). These findings suggest that teachers who believe in their capabilities tend to experience greater satisfaction with their professional roles.

Motivation and psychological empowerment are also essential components of personal development. Teachers with higher intrinsic motivation generally demonstrate stronger engagement in teaching activities and derive greater meaning from their professional responsibilities. Lu et al. found that motivation and incentive systems significantly influence teachers' job satisfaction and professional development (8). Similarly, Yildiz and Kiliç reported a positive relationship between teachers' motivation and job satisfaction (9). Akosile and Ekemen also demonstrated that core self-evaluations and intrinsic motivation positively affect job satisfaction among academic staff (10).

Organizational factors represent another important dimension influencing teachers' job satisfaction. Organizational support, fair management systems, professional development opportunities, and collaborative school environments can significantly enhance teachers' sense of belonging and professional fulfillment. Yusuf and Nuraeni found that perceived organizational support, job involvement, and career development positively affect job satisfaction and organizational commitment (13). Gaddi et al. similarly reported that organizational support played a critical role in maintaining school personnel's job satisfaction during the pandemic (14). Kumar also emphasized the positive impact of performance management systems on employee engagement and job satisfaction (15).

Professional development is another essential aspect of teachers' personal growth. Participation in professional learning activities enhances teachers' instructional skills, pedagogical competence, and adaptability to educational changes. Kang and Mavrogordato found that multiple dimensions of professional development are positively associated with

teacher job satisfaction in the United States (16). Likewise, Ilgan and Basaran reported that the type and duration of professional development activities significantly predict teachers' job satisfaction (17). Grinshtain et al. further demonstrated that teachers working under educational reforms experience greater job satisfaction when provided with meaningful professional development opportunities (18).

In addition, teamwork, creativity, resilience, and work flexibility have been identified as influential factors in job satisfaction. Ahmad et al. and Bragadóttir et al. highlighted the importance of teamwork and collaborative professional relationships in increasing employee satisfaction (21, 22). Ashiq et al. and Abdolmanafi et al. demonstrated that workplace creativity and resilience contribute positively to job satisfaction (26, 27). Furthermore, Susanto and Kramadibrata found that work flexibility policies positively affect job satisfaction and employee performance (23). Oktavian and Supeno also reported that locus of control and work-life balance significantly influence job satisfaction (24). Despite the growing literature on teachers' job satisfaction and professional development, limited studies have comprehensively examined the causal relationship between multiple dimensions of personal development and teachers' job satisfaction within a unified structural framework. Therefore, the present study aimed to develop a causal model illustrating the impact of factors influencing personal development on teachers' job satisfaction in the education system.

METHODS AND MATERIALS

The present study employed a descriptive-correlational design using structural equation modeling. In terms of purpose, the study was applied research conducted in a field setting. The statistical population consisted of all teachers working in the education system of Fars Province during the 2023–2024 academic year. Based on Cochran's sampling formula and considering a confidence level of 95% and an error margin of 0.05, the required sample size was estimated at 384 participants. To account for possible attrition, 400 questionnaires were distributed using simple random sampling, and after excluding incomplete questionnaires, 385 valid responses were analyzed.

Data collection was conducted using two standardized instruments. Teachers' job satisfaction was measured using the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), which consisted of 30 items across five dimensions: payment system, nature of work, opportunities for advancement, organizational climate, and physical conditions. Responses were scored using a five-point Likert scale. Personal development was assessed using the revised Personal Development Questionnaire developed by Ghorbanian et al. The

questionnaire included 89 items across six dimensions: individual factors, organizational factors, personal development process, personal growth, professional development, and personal development strategies.

The validity of the instruments was confirmed by educational experts, and reliability coefficients were calculated using Cronbach's alpha. The reliability coefficients indicated satisfactory internal consistency for both questionnaires. Data analysis was performed using SPSS-24 and SmartPLS-3 software. Structural equation modeling was employed to evaluate the proposed causal relationships among variables. Descriptive statistics, factor loadings, composite reliability, goodness-of-fit indices, and path coefficients were analyzed to examine the research hypotheses.

FINDINGS

The descriptive findings indicated that the participants included both male and female teachers with varying educational and demographic characteristics. The mean scores for all dimensions of personal development and job satisfaction were above the average level, suggesting relatively favorable perceptions among participants.

The structural equation modeling results demonstrated that the proposed model had a strong goodness-of-fit. The GOF index indicated satisfactory overall model fitness, confirming the adequacy of the structural relationships among variables. All factor loadings exceeded the acceptable threshold, and reliability indices confirmed the consistency of the measurement model.

The findings revealed that all dimensions of personal development had positive and statistically significant effects on teachers' job satisfaction. Among these dimensions, individual factors showed the strongest direct effect on job satisfaction. Organizational factors also demonstrated a substantial positive effect on teachers' satisfaction. Likewise, the personal development process, personal growth, professional development, and personal development strategies significantly predicted teachers' job satisfaction.

The path coefficients indicated that teachers who possessed higher levels of self-efficacy, intrinsic motivation, critical thinking, adaptability, and psychological resilience experienced greater job satisfaction. Similarly, teachers who perceived stronger organizational support, fair management practices, and professional growth opportunities reported more positive attitudes toward their jobs. Participation in professional development activities, teamwork, and continuous learning opportunities also contributed significantly to increased job satisfaction.

Overall, the findings supported the assumption that personal development is a multidimensional construct that plays a critical role in improving teachers' occupational well-being and professional satisfaction.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings of this study confirm that the physical classroom environment plays a substantial role in shaping learning outcomes and creativity among elementary school students. Flexible classroom environments characterized by movable furniture, modular arrangements, open circulation areas, and multifunctional spaces provide affordances that encourage exploration, collaboration, and self-regulated learning. These environmental opportunities directly stimulate divergent thinking and creative engagement among children.

The strong direct effect of flexible design on creativity suggests that spatial adaptability creates psychological conditions that support experimentation, autonomy, and idea generation. In environments where students can reorganize and personalize their surroundings according to learning activities, children perceive greater control and ownership over the learning process. This perception appears to foster confidence, motivation, and creative behavior.

The significant relationship between activity-based design and learning also demonstrates the importance of experiential and participatory educational environments. Activity-oriented spaces encourage movement, group interaction, hands-on learning, and collaborative problem-solving. Such environments transform students from passive recipients of information into active participants in knowledge construction.

Another important finding of the study concerns the mediating role of learning between activity-based design and creativity. The results indicate that activity-based environments do not directly increase creativity; rather, they improve learning quality and engagement, which subsequently enhance creative capacities. This finding highlights the importance of active learning as a psychological and cognitive mechanism through which environmental affordances influence creativity.

The study also emphasizes the significance of human-centered and nature-oriented educational architecture. Natural lighting, visual openness, and connections between indoor and outdoor spaces contribute to creating supportive emotional and cognitive environments for children. Such environmental characteristics reduce stress and encourage curiosity, interaction, and exploration.

Overall, the findings support the view that educational architecture should move beyond traditional functionalist approaches toward flexible, adaptive, and learner-centered models. Classrooms should not be designed as static containers for instruction, but as dynamic learning ecosystems that actively facilitate cognitive, social, and creative development. By integrating pedagogical principles with environmental affordances, educational spaces can become strategic tools for enhancing students' learning experiences and creative potential in the twenty-first century.

ارائه مدل علی تأثیر عوامل مؤثر بر توسعه فردی بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش

عارفه حسینی^۱، فهیمه رجبی^{۲*}، نوش آفرین صفری^۳، پروانه دودمان^۴

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

۲. گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل علی تأثیر عوامل مؤثر بر توسعه فردی بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش و بررسی میزان تأثیر ابعاد مختلف توسعه فردی بر ارتقای رضایت شغلی معلمان بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بود که به شیوه پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه دبیران آموزش و پرورش استان فارس در سال تحصیلی ۲۰۲۳-۲۰۲۴ بود. بر اساس فرمول کوکران، ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شد که پس از حذف موارد ناقص، داده‌های ۳۸۵ دبیر مورد تحلیل قرار گرفت. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) و پرسشنامه توسعه فردی قربانیان و همکاران بود. پرسشنامه توسعه فردی دارای شش بعد عوامل فردی، عوامل سازمانی، فرایند توسعه فردی، راهبردهای توسعه فردی، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای بود. روایی محتوایی ابزارها توسط متخصصان تأیید شد و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در سطح مطلوب گزارش گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-۲۴ و SmartPLS-۳ و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که تمامی ابعاد توسعه فردی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر رضایت شغلی دبیران هستند. عوامل فردی با ضریب مسیر ۰.۷۵۶ و آماره t برابر ۸.۶۴۱ بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشت. همچنین عوامل سازمانی ($\beta=0.721$)، توسعه شخصی ($\beta=0.682$)، فرایند توسعه فردی ($\beta=0.665$)، توسعه حرفه‌ای ($\beta=0.636$) و راهبردهای توسعه فردی ($\beta=0.596$) نیز تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی نشان دادند ($p < 0.001$). شاخص نیکویی برازش مدل ($GOF=0.731$) بیانگر برازش قوی مدل پژوهش بود. یافته‌ها نشان دادند که ارتقای توانایی‌های فردی، حمایت سازمانی، برنامه‌ریزی توسعه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان می‌تواند به طور معناداری رضایت شغلی آنان را افزایش دهد. بر اساس نتایج پژوهش، توسعه فردی به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در مدیریت منابع انسانی آموزشی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش رضایت شغلی دبیران ایفا کند. توجه به عوامل فردی و سازمانی، طراحی فرایندهای توسعه‌ای هدفمند و حمایت از رشد حرفه‌ای معلمان موجب بهبود کیفیت آموزش، افزایش تعهد سازمانی و ارتقای عملکرد نظام آموزشی خواهد شد. بنابراین، سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی باید برنامه‌های توسعه فردی را به عنوان راهبردی اساسی برای بهبود محیط آموزشی و ارتقای بهره‌وری معلمان مورد توجه قرار دهند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۱۲

تاریخ چاپ اولیه: ۱۴۰۵/۰۴/۰۴

تاریخ چاپ نهایی: ۱۴۰۵/۰۹/۰۱

کلیدواژه‌ها

رضایت شغلی، توسعه فردی، توسعه حرفه‌ای، دبیران آموزش و پرورش، مدل‌سازی معادلات ساختاری، عوامل سازمانی

شیوه ارجاع دهی:

حسینی، عارفه، رجبی، فهیمه، صفری، نوش آفرین، و دودمان، پروانه. (۱۴۰۵). ارائه مدل علی تأثیر عوامل مؤثر بر توسعه فردی بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۶(۵)، ۱-۲۲.

نویسنده مسئول:

فهیمه رجبی

پست الکترونیکی: Rajabi.f@pnu.ac.ir

مفهوم رضایت شغلی در دهه‌های اخیر به یکی از مهم‌ترین موضوعات حوزه مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی سازمانی و نظام‌های آموزشی تبدیل شده است؛ زیرا میزان رضایت کارکنان از شغل خود نه تنها بر عملکرد فردی آنان اثرگذار است، بلکه پیامدهای گسترده‌ای بر کیفیت خدمات، تعهد سازمانی، سلامت روان، انگیزش شغلی و بهره‌وری سازمانی دارد. در نظام آموزشی، اهمیت رضایت شغلی معلمان دوچندان است؛ چراکه معلمان به عنوان اصلی‌ترین عامل تحقق اهداف آموزشی و تربیتی، نقش محوری در کیفیت یادگیری، رشد روانی دانش‌آموزان و موفقیت نظام تعلیم و تربیت ایفا می‌کنند. هرگونه افت در انگیزش یا رضایت شغلی معلمان می‌تواند به کاهش کیفیت تدریس، فرسودگی شغلی، افت عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و تضعیف سرمایه انسانی منجر شود. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دبیران از مهم‌ترین اولویت‌های پژوهشی در حوزه آموزش و پرورش محسوب می‌شود (1, 2).

در سال‌های اخیر، پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که رضایت شغلی صرفاً تحت تأثیر عوامل بیرونی مانند حقوق و مزایا قرار ندارد، بلکه متغیرهای روان‌شناختی، حرفه‌ای و توسعه‌ای نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری نگرش کارکنان نسبت به شغل دارند. در این میان، توسعه فردی و حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. توسعه فردی به مجموعه‌ای از فرآیندها، مهارت‌ها، راهبردها و ظرفیت‌هایی اشاره دارد که موجب ارتقای توانایی‌های فردی، حرفه‌ای، شناختی و اجتماعی افراد می‌شود و آنان را برای مواجهه مؤثر با چالش‌های محیط کاری آماده می‌سازد. در محیط‌های آموزشی، توسعه فردی معلمان می‌تواند از طریق افزایش خودکارآمدی، تفکر انتقادی، انگیزش، انعطاف‌پذیری و مهارت‌های حرفه‌ای به ارتقای کیفیت تدریس و رضایت شغلی منجر شود (3, 4).

تحولات سریع فناوری، تغییرات ساختاری در نظام‌های آموزشی و افزایش فشارهای روانی ناشی از محیط کار، اهمیت توسعه فردی معلمان را بیش از گذشته آشکار ساخته است. معلمان امروزی علاوه بر ایفای نقش آموزشی، باید توانایی مدیریت استرس، انطباق با فناوری‌های نوین، تعامل مؤثر با دانش‌آموزان و والدین، و سازگاری با تغییرات سازمانی را نیز داشته باشند. در چنین شرایطی، توسعه فردی می‌تواند به عنوان ابزاری راهبردی برای افزایش تاب‌آوری شغلی، ارتقای انگیزش و بهبود رضایت شغلی معلمان عمل کند (1, 5). پژوهش Tu و همکاران نشان داد که فشارهای فناورانه و فرسودگی شغلی تأثیر منفی معناداری بر رضایت شغلی معلمان علوم و فناوری دارند و برخورداری از مهارت‌های فردی و حرفه‌ای می‌تواند این اثرات منفی را کاهش دهد (1). همچنین فراتحلیل Li و Yu بیانگر آن است که خودکارآمدی یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی معلمان محسوب می‌شود (5).

یکی از ابعاد مهم توسعه فردی، عوامل فردی و روان‌شناختی است. این عوامل شامل خودکارآمدی، انگیزش درونی، امید، تفکر انتقادی، منبع کنترل درونی و ارزیابی مثبت از خود می‌شوند که می‌توانند نگرش فرد نسبت به شغل را شکل دهند. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که معلمان دارای خودکارآمدی بالا، رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند و در مواجهه با چالش‌های آموزشی عملکرد

موفق تری دارند (6, 7). در همین راستا، Turan و همکاران رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان دبیرستانی گزارش کردند (6). همچنین Rossiandy و Indradewa نشان دادند که خودکارآمدی علاوه بر رضایت شغلی، بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس خصوصی نیز تأثیرگذار است (7). فراتحلیل Li و Yu نیز تأیید کرد که خودکارآمدی به عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم، نقش تعیین‌کننده‌ای در سلامت روان و رضایت شغلی معلمان ایفا می‌کند (5).

در کنار خودکارآمدی، انگیزش شغلی نیز به عنوان یکی از عوامل کلیدی در رضایت شغلی شناخته می‌شود. انگیزش سبب می‌شود کارکنان با انرژی و علاقه بیشتری وظایف خود را انجام دهند و احساس معنا و ارزشمندی بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشند. پژوهش Lu و همکاران درباره معلمان رقص نشان داد که انگیزش و نظام‌های تشویقی تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی دارند (8). همچنین Kiliç و Yildiz رابطه مثبت معناداری بین انگیزش معلمان ابتدایی و رضایت شغلی آنان گزارش کردند (9). یافته‌های Akosile و Ekemen نیز نشان داد که ارزیابی مثبت از خود و انگیزش درونی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان دانشگاهی را افزایش دهند (10).

از دیگر مؤلفه‌های توسعه فردی، تفکر انتقادی و سرمایه‌های روان‌شناختی هستند. معلمانی که توانایی تحلیل منطقی مسائل، ارزیابی موقعیت‌ها و تصمیم‌گیری مؤثر را دارند، در محیط کاری احساس تسلط و رضایت بیشتری می‌کنند. پژوهش Moosivand و Solgi نشان داد که تفکر انتقادی و سرمایه‌های روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار رضایت شغلی معلمان متأهل شهر تهران هستند (11). همچنین Çengel و همکاران رابطه مثبت بین گرایش به تفکر انتقادی و رضایت شغلی پرستاران بخش مراقبت ویژه را تأیید کردند (12). این یافته‌ها بیانگر آن است که توسعه مهارت‌های شناختی و روان‌شناختی می‌تواند به ارتقای نگرش مثبت افراد نسبت به شغل منجر شود.

توسعه فردی علاوه بر عوامل فردی، شامل ابعاد سازمانی نیز می‌شود. حمایت سازمانی، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، نظام مدیریت عملکرد و فرهنگ سازمانی از جمله عواملی هستند که می‌توانند احساس ارزشمندی و تعلق کارکنان را افزایش دهند. Yusuf و Nuraeni نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دارند (13). همچنین Gaddi و همکاران گزارش کردند که حمایت سازمانی در دوران همه‌گیری کرونا نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی کارکنان مدارس داشته است (14). Kumar نیز بیان کرد که نظام مدیریت عملکرد اثربخش می‌تواند مشارکت کارکنان و رضایت شغلی آنان را ارتقا دهد (15).

در محیط‌های آموزشی، توسعه حرفه‌ای معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین راهبردهای بهبود کیفیت آموزش شناخته می‌شود. توسعه حرفه‌ای شامل آموزش‌های ضمن خدمت، یادگیری مستمر، ارتقای مهارت‌های تدریس، تعامل حرفه‌ای با همکاران و کسب شایستگی‌های جدید است. پژوهش Kang و Mavrogordato نشان داد که ابعاد مختلف توسعه حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان در ایالات متحده رابطه مثبت دارند (16). همچنین Ilgan و Basaran دریافتند که نوع و مدت فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند سطح

رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی کند (17). پژوهش Grinshtain و همکاران نیز نشان داد که معلمان در شرایط اصلاحات آموزشی، زمانی رضایت شغلی بیشتری دارند که فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مؤثر برای آنان فراهم شود (18).

راهبردهای توسعه فردی همچون آموزش‌های نوین، توسعه استعدادها، کار تیمی و یادگیری مشارکتی نیز نقش مهمی در رضایت شغلی دارند. Gupta و همکاران نشان دادند که برنامه‌های آموزشی پایدار می‌توانند رفتار کارکنان و رضایت شغلی آنان را بهبود بخشند (19). همچنین Achmad و همکاران گزارش کردند که توسعه استعدادها از طریق افزایش درگیری شغلی موجب تقویت تمایل کارکنان نسل Z به ماندگاری در سازمان می‌شود (20). در همین راستا، Ahmad و همکاران و نیز Bragadóttir و همکاران تأکید کردند که کار تیمی و تعاملات حرفه‌ای مثبت با افزایش رضایت شغلی همراه هستند (21، 22).

پژوهش‌های اخیر همچنین بر نقش انعطاف‌پذیری شغلی و تعادل کار و زندگی در رضایت شغلی تأکید کرده‌اند. Susanto و Kramadibrata نشان دادند که سیاست‌های انعطاف‌پذیری کاری بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان نسل هزاره تأثیر مثبت دارد (23). Oktavian و Supeno نیز گزارش کردند که منبع کنترل درونی از طریق میانجی‌گری تعادل کار و زندگی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد (24). افزون بر این، Wang و Lei بیان کردند که شخصیت پیش‌فعال از طریق حمایت اجتماعی و امید با رضایت شغلی رابطه دارد (25).

از سوی دیگر، خلاقیت، تاب‌آوری و خودشکوفایی نیز به عنوان مؤلفه‌های توسعه شخصی در شکل‌گیری رضایت شغلی اهمیت دارند. Abdolmanafi و همکاران نشان دادند که خلاقیت و تاب‌آوری در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ توانسته‌اند رضایت شغلی پرستاران را پیش‌بینی کنند (26). همچنین Ashiq و همکاران گزارش کردند که خلاقیت محیط کار با رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی رابطه مثبت دارد (27). این یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنانی که توانایی انطباق با شرایط دشوار و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه را دارند، احساس رضایت بیشتری از شغل خود تجربه می‌کنند.

علاوه بر این، تعهد شغلی و سازمانی نیز از پیامدهای مهم توسعه فردی به شمار می‌روند. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان برای رشد و پیشرفت آنان ارزش قائل است، سطح تعهد و رضایت آنان افزایش می‌یابد. Ghasemi و همکاران نشان دادند که تعهد سازمانی در رابطه بین مربی‌گری و رضایت شغلی نقش میانجی دارد (28). همچنین Sutanti و Sandroto بیان کردند که ارزیابی مثبت از خود از طریق تعهد شغلی موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود (29).

با وجود گسترش مطالعات مرتبط با رضایت شغلی و توسعه حرفه‌ای، هنوز پژوهش‌های محدودی به بررسی جامع عوامل مؤثر بر توسعه فردی و تأثیر آن بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش پرداخته‌اند. بسیاری از مطالعات پیشین تنها بر یک یا چند متغیر محدود مانند خودکارآمدی، انگیزش یا حمایت سازمانی تمرکز داشته‌اند و کمتر پژوهشی تلاش کرده است ابعاد مختلف توسعه فردی شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، راهبردهای توسعه فردی، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای را در قالب یک مدل علی یکپارچه

بررسی کند. همچنین با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری نظام‌های آموزشی، انجام پژوهش‌های بومی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل علی تأثیر عوامل مؤثر بر توسعه فردی بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش انجام شد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیق‌های همبستگی می‌باشد که از منظر هدف، جز تحقیق‌های کاربردی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران شاغل در آموزش و پرورش استان فارس در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند که با توجه به اینکه در این پژوهش برای پاسخ دادن به سوال‌های مطرح شده در پرسش‌نامه و سپس آزمون فرضیه‌های ارائه شده استفاده از روش پیمایشی و میدانی در نظر گرفته شده است. همچنین نظر به اینکه جامعه آماری آن نیز نامحدود می‌باشد برای مشخص شدن تعداد اعضای نمونه از فرمول کوکران بهره برده شد که مشخص گردید. برای تعیین کردن تعداد اعضای نمونه از فرمول کوکران بهره برده شد که مشخص گردید با فرض اطمینان ۹۵ درصد و دقت ۰/۰۵ تعداد اعضای نمونه بایستی برابر با ۳۸۴ باشد. با توجه به احتمال ریزش نمونه‌ها تعداد ۴۰۰ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده در بین اعضاء جامعه آماری توزیع گردد که نهایتاً با حذف پرسشنامه‌های غیرقابل استفاده تعداد ۳۸۵ پرسشنامه مناسب برای تحلیل جمع‌آوری و مورد استفاده قرار گرفت. قبل از اجرای پرسشنامه به شرکت کنندگان توضیح داده شد که اطلاعات آنان محرمانه می‌ماند و به سازمان یا شرکت خاصی داده نخواهد شد.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۳۰ گویه و ۵ خرده مقیاس نظام پرداخت (۶ سوال)، نوع شغل (۶ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۶ سوال)، جو سازمانی (۶ سوال)، و شرایط فیزیکی (۶ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود و از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت برای امتیاز بندی استفاده شد روایی و پایایی آن در پژوهش‌های متعددی از جمله شریفی و نجار (۱۳۹۴) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و برابر با ۰/۸۵ به دست آمد که که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه به تأیید استاد راهنما و ۳ نفر از استادان گروه علوم تربیتی رسیده است.

پرسشنامه توسعه فردی پژوهش حاضر برگرفته شده از پرسشنامه توسعه فردی قربانیان (۱۳۹۹) تهیه و به کار گرفته شده است. پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر نوع اصلاح شده پرسشنامه مذکور است که به منظور سنجش روایی و پایایی آن توسط محقق در سال (۱۴۰۱) مجدداً مورد بازبینی قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۸۹ گویه در قالب شش بعد کلیدی (عوامل فردی^۱) ۲۳

¹ Individual factors

سوال)، عوامل سازمانی^۱ (سوال ۱۴)، فرآیند توسعه فردی^۲ (سوال ۱۴)، راهبردهای توسعه فردی^۳ (سوال ۱۴)، توسعه شخصی^۴ (سوال ۱۲)، توسعه حرفه ای^۵ (سوال ۱۲)) با ۳۴ مولفه است. هر یک از این دارای مولفه‌هایی است. بعد عوامل فردی شامل هشت مولفه (آینده نگری، تفکر انتقادی، انعطاف پذیری، خودتنظیمی، امید، انگیزه درونی، منبع کنترل و خودکارآمدی)، بعد عوامل سازمانی شامل (تفویض اختیار، نظام مدیریت عملکرد، حمایت سازمانی، توانمندی مدیران و فرهنگ سازمانی)، بعد فرآیند توسعه فردی شامل (شناسایی وضع موجود، شناسایی وظایف و شایستگی‌های فرد، هدف گذاری فرد و سازمان، اجرای فعالیت‌های توسعه، خود ارزیابی، برنامه اصلاحی)، بعد توسعه شخصی شامل (خلاقیت، تاب آوری، خودشکوفایی، خوداحترامی، خودهدایتی و خود اتکایی)، بعد راهبردهای توسعه فردی شامل (توسعه استعدادها، شایسته پروری، آموزش‌های نوین و کار تیمی) و بعد توسعه حرفه‌ای شامل (تدریس حرفه‌ای، ارتباطات حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و شناخت حرفه‌ای) است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش قربانیان و همکاران (۲۰۲۲) تایید شد. در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و برابر با ۰/۸۰ به دست آمد که که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه به تأیید استاد راهنما و ۳ نفر از استادان گروه علوم تربیتی رسیده است.

برای تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای Spss 24 و Pls3 استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۴۰۰ نفر دبیر آموزش و پرورش فعال در استان فارس به عنوان نمونه آماری وارد مطالعه شدند که پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۳۸۵ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود. از این تعداد ۱۹۳ نفر از کل شرکت کنندگان را زنان و ۱۹۲ نفر را مردان تشکیل دادند. ۲۷۷ نفر از شرکت کنندگان متاهل و ۱۰۸ نفر از آنها مجرد بودند. از بین شرکت کنندگان به ترتیب ۶۳، ۱۱۵، ۱۷۱ و ۳۶ نفر از آنها به ترتیب در بازه‌های سنی ۲۵-۳۰ سال، ۳۱ تا ۳۵، ۳۵-۴۵ سال و بالاتر از ۴۵ سال بودند. همچنین از بین معلمان شرکت کننده ۲۶۳ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۱۲۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. (جدول ۱) آمار توصیفی متغیرهای مدل‌ها را نشان می‌دهد که شامل اطلاعات مربوط به میانگین، بیشینه، کمینه و انحراف معیار است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای مدل

نام متغیر	میانگین	بیشینه	کمینه	انحراف معیار
نظام پرداخت	۱۶/۳۹	۲۱	۱۲	۳/۱۴
نوع شغل	۱۹/۳۳	۲۵	۱۴	۲/۹۳
فرصت‌های پیشرفت	۱۷/۲۲	۲۲	۱۴	۲/۴۴
جو سازمانی	۱۷/۳۳	۲۴	۱۲	۳/۸۸

1 Organizational factors

2 Personal development process

3 Personal development strategies

4 Personal development

5 Professional development

۲/۵۳	۱۴	۲۳	۱۷/۴۴	شرایط فیزیکی
۸/۳۶	۷۲	۱۰۰	۸۷/۷۲	رضایت شغلی (مجموع)
۷/۹۱	۷۱	۹۸	۸۰/۳۴	عوامل فردی
۳/۰۳	۴۱	۵۰	۴۵/۵۳	عوامل سازمانی
۲/۷۹	۴۱	۴۹	۴۵/۲۳	فرآیند توسعه فردی
۳/۱۴	۴۰	۴۹	۴۵/۱۲	توسعه شخصی
۲/۲۸	۳۰	۳۹	۳۶/۲۹	توسعه حرفه ای
۳/۰۵	۳۰	۴۲	۳۶/۰۵	راهبردهای توسعه فردی
۱۸/۹۱	۲۵۹	۳۲۳	۲۸۸/۲۳	توسعه فردی (مجموع)

در ادامه به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از دو معیار پایایی شاخص^۱ و روایی همگرا^۲ استفاده شد. پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ^۳ و پایایی ترکیبی^۴ مورد سنجش واقع می‌گردد. پایایی ترکیبی خود از طریق معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۵ مورد سنجش واقع شد. کلیه ضرایب بارهای عاملی مربوط به سؤالات هریک از سازه‌های پژوهش از مقدار ۰/۴ بیشتر بوده که مناسب بودن پایایی مدل را نشان می‌دهد. در این قسمت لازم است که به ارزیابی بخش کلی مدل که شامل بخش‌های اندازه‌گیری و بخش ساختاری به طور همزمان می‌باشد، پرداخته شود. برای بررسی برازش مدل کلی از معیارهای مختلفی استفاده می‌شود که از مهمترین این معیارها می‌توان به معیارهای ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) و شاخص نیکویی برازش^۶ (GOF) اشاره نمود. وتزلس^۷ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. به این معنی که در صورت محاسبه مقدار ۰/۱ و نزدیک آن به عنوان GOF در یک مدل، می‌توان نتیجه گرفت که برازش کلی آن مدل در حد ضعیفی است و باید به اصلاح روابط بین سازه‌های مدل پرداخت. به همین ترتیب در مورد دو مقدار دیگر GOF نیز (۰/۲۵) برازش کلی متوسط و (۰/۳۶) برازش کلی قوی) این دستور العمل برقرار است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

جدول ۲. ارزیابی برازش مدل کلی

متغیرها	R^2	پایایی ترکیبی
همدلی عاطفی	۰/۴۴۰	۰/۶۳۳
خود کنترلی	۰/۵۱۲	۰/۷۱۴
برون گرایی	۰/۹۱۴	۰/۵۶۱

1. Item Reliability

2. Convergent Validity

3. Cronbach Alpha

4. Composite Reliability

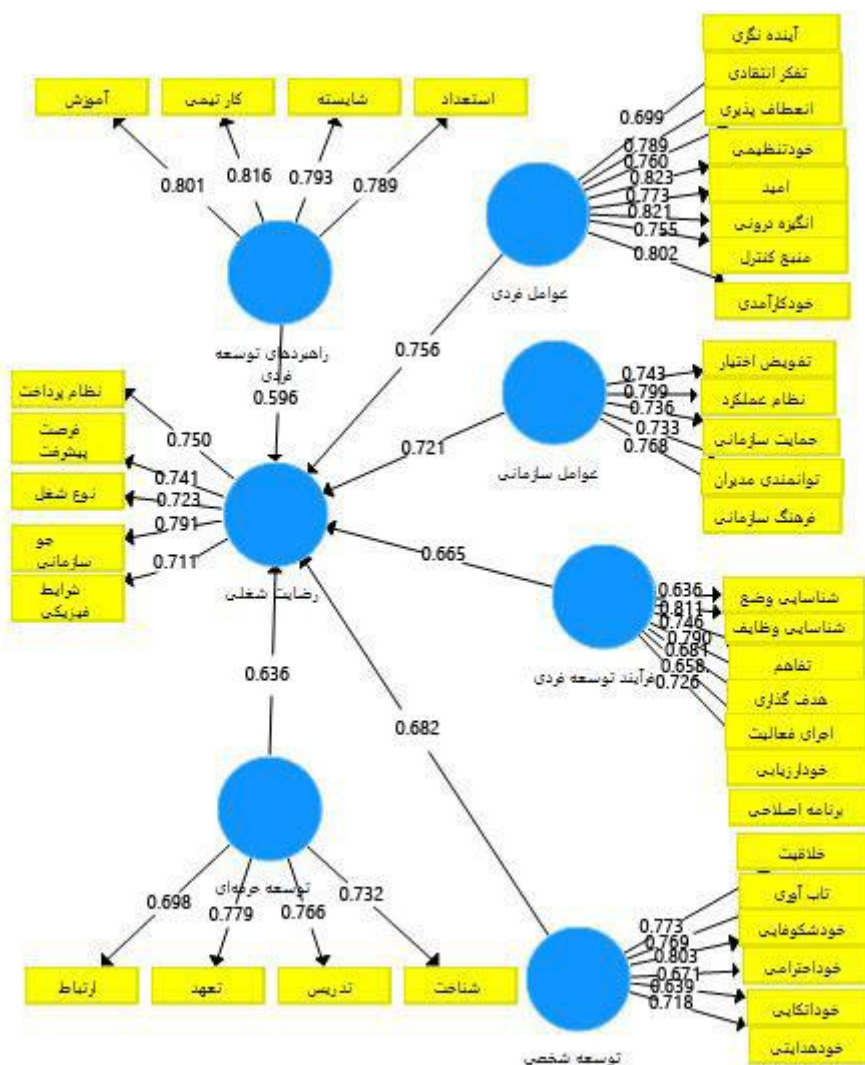
5. Composite Reliability

6. Goodness of Fit

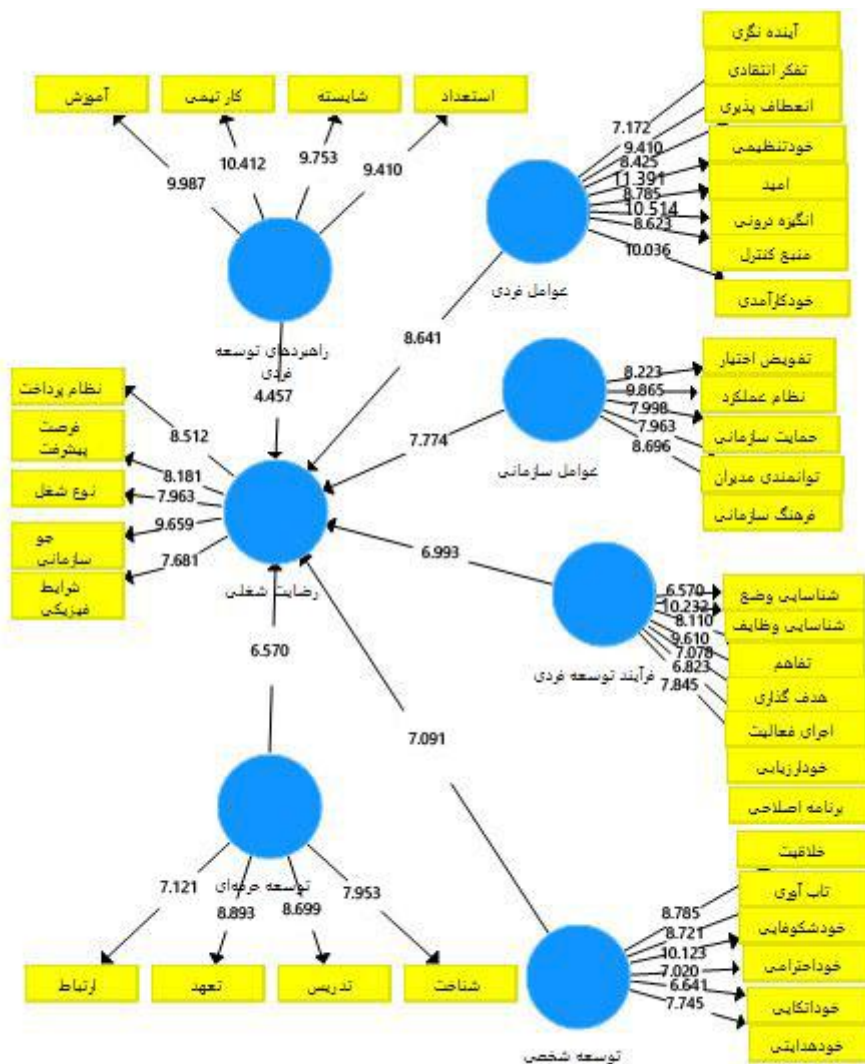
7- Wetzels

گشودگی	۰/۷۸۵	۰/۵۸۴
روان رنجوری	۰/۸۸۱	۰/۶۳۹
توافق پذیری	۰/۸۳۴	۰/۶۶۵
وظیفه شناسی	۰/۷۹۱	۰/۷۶۴
GOF	۰/۷۳۱	

مقادیر گزارش شده نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد. در نهایت مدل پژوهش به همراه ضرایب بار عاملی در (نمودار ۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t

در ادامه و در جدول ۳ ضرایب اثر مستقیم کل و سطح معناداری بین متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۳. برآورد ضرایب معیار شده اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل

رابطه بین متغیرها	ضریب β	آماره t	سطح معناداری
عوامل فردی ← رضایت شغلی	۰/۷۵۶	۸/۶۴۱	۰/۰۰۰
عوامل سازمانی ← رضایت شغلی	۰/۷۲۱	۷/۷۷۴	۰/۰۰۰
فرآیند توسعه فردی ← رضایت شغلی	۰/۶۶۵	۶/۹۹۳	۰/۰۰۰
راهبردهای توسعه فردی ← رضایت شغلی	۰/۵۹۶	۴/۴۵۷	۰/۰۰۰
توسعه شخصی ← رضایت شغلی	۰/۶۸۲	۷/۰۹۱	۰/۰۰۰
توسعه حرفه‌ای ← رضایت شغلی	۰/۶۳۶	۶/۵۷۰	۰/۰۰۰

پس از تأیید برازش مطلوب مدل اندازه گیری، نوبت به بررسی بخش ساختاری مدل می‌رسد. در این قسمت، یکی از مهمترین و عام‌ترین معیارها برای بررسی برازش مدل ساختاری ضرایب معناداری Z یا همان t-value است. برازش مدل ساختاری با استفاده

از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از $1/96$ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان 95% معنادار بودن آنها را تأیید نمود. همانطور که در (جدول ۳) قابل مشاهده است کلیه ضرایب معناداری t از مقدار $1/96$ بیشتر است که معنادار بودن کلیه مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد. با توجه به (جدول ۳) می‌توان بیان نمود که در سطح اطمینان 99% با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از یک صدم ($p \leq 0.01$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که عوامل موثر بر توسعه فردی (عوامل فردی، عوامل سازمانی، فرآیند توسعه فردی، راهبردهای توسعه فردی، توسعه شخصی و توسعه حرفه ای) بر رضایت شغلی دبیران تأثیر معنی داری دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب رفتار جامعه پسندی به جز روان رنجوری بر ویژگی‌های شخصیتی مثبت می‌باشد، پس رابطه بین رفتار جامعه پسندی و ویژگی‌های شخصیتی مستقیم است

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل علی تأثیر عوامل مؤثر بر توسعه فردی بر رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که تمامی ابعاد توسعه فردی شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، فرآیند توسعه فردی، راهبردهای توسعه فردی، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دبیران دارند. این یافته‌ها بیانگر آن است که رضایت شغلی معلمان صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی یا محیطی قرار ندارد، بلکه متغیرهای روان‌شناختی، حرفه‌ای و سازمانی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری نگرش مثبت معلمان نسبت به شغل خود دارند. نتایج پژوهش حاضر با دیدگاه‌های نوین مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی سازمانی همسو است که توسعه فردی را یکی از پیش‌نیازهای اساسی ارتقای عملکرد، تعهد و رضایت شغلی کارکنان می‌دانند (1, 5).

نتایج پژوهش نشان داد که عوامل فردی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دبیران دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های Turan و همکاران، Rossiany و Indradewa، Li و Yu، Akosile و Ekemen همسو است (7-5, 10). در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که عوامل فردی نظیر خودکارآمدی، انگیزش درونی، امید، خودتنظیمی، منبع کنترل درونی و تفکر انتقادی سبب می‌شوند معلمان احساس تسلط بیشتری بر محیط کاری خود داشته باشند و در مواجهه با چالش‌های آموزشی عملکرد اثربخش‌تری نشان دهند. معلمانی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند، توانایی بیشتری در مدیریت کلاس، حل مسائل آموزشی و تعامل مؤثر با دانش‌آموزان دارند و همین مسئله احساس موفقیت و رضایت بیشتری را در آنان ایجاد می‌کند. پژوهش Li و Yu نیز تأیید کرد که خودکارآمدی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روان و رضایت شغلی معلمان است (5). همچنین Turan و همکاران گزارش کردند که معلمان دارای خودکارآمدی بالا، نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود دارند و فشارهای شغلی را بهتر مدیریت می‌کنند (6). یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که عوامل سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دبیران دارند. این یافته با پژوهش‌های Yusuf و Gaddi، Nuraeni و همکاران و Kumar همسو است (13-15). در تبیین این نتیجه می‌توان بیان کرد که

زمانی که سازمان از معلمان حمایت می‌کند، فرصت‌های رشد حرفه‌ای در اختیار آنان قرار می‌دهد و محیط کاری عادلانه و مشارکتی ایجاد می‌کند، احساس تعلق و ارزشمندی در معلمان افزایش می‌یابد. چنین شرایطی موجب شکل‌گیری نگرش مثبت نسبت به سازمان و در نهایت رضایت شغلی بیشتر می‌شود. در واقع، حمایت سازمانی ادراک‌شده سبب می‌شود معلمان احساس کنند تلاش‌ها و توانایی‌های آنان مورد توجه قرار گرفته است و این موضوع انگیزه و تعهد آنان را افزایش می‌دهد. یافته‌های Yusuf و Nuraeni نشان داد که حمایت سازمانی و توسعه حرفه‌ای می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را ارتقا دهند (13). همچنین Gaddi و همکاران گزارش کردند که حمایت سازمانی در شرایط بحرانی مانند همه‌گیری کرونا نقش مهمی در حفظ رضایت شغلی کارکنان مدارس داشته است (14).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که فرآیند توسعه فردی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دبیران دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Ghorbanian و همکاران و Ramadhinta و همکاران همخوانی دارد (3, 4). فرآیند توسعه فردی شامل شناسایی وضعیت موجود، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی برای رشد حرفه‌ای، خودارزیابی و بازنگری عملکرد است. چنین فرآیندی موجب می‌شود معلمان بتوانند نقاط قوت و ضعف خود را بهتر بشناسند و مسیر رشد حرفه‌ای خود را به صورت هدفمند دنبال کنند. در نتیجه، احساس پیشرفت و کارآمدی در آنان تقویت می‌شود و رضایت بیشتری از شغل خود تجربه می‌کنند. هنگامی که افراد در سازمان دارای برنامه روشن برای رشد و پیشرفت باشند، احساس امنیت روانی و ثبات شغلی بیشتری خواهند داشت و این امر رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش حاضر، تأثیر مثبت توسعه شخصی بر رضایت شغلی دبیران بود. این یافته با پژوهش‌های Abdolmanafi و همکاران، Ashiq و همکاران و Wang و Lei همسو است (25-27). توسعه شخصی شامل مؤلفه‌هایی نظیر خلاقیت، تاب‌آوری، خودشکوفایی، خودهدایتی و خوداتکایی است که می‌توانند توانایی فرد را برای مقابله با فشارهای محیط کاری افزایش دهند. معلمانی که از تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، در برابر مشکلات آموزشی و تنش‌های شغلی مقاومت بیشتری نشان می‌دهند و در نتیجه کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. همچنین خلاقیت موجب می‌شود معلمان بتوانند شیوه‌های نوآورانه‌تری برای آموزش و مدیریت کلاس به کار گیرند و از موفقیت‌های حرفه‌ای خود احساس رضایت بیشتری داشته باشند. پژوهش Abdolmanafi و همکاران نشان داد که خلاقیت و تاب‌آوری می‌توانند رضایت شغلی را در شرایط بحرانی پیش‌بینی کنند (26). همچنین Ashiq و همکاران تأکید کردند که خلاقیت محیط کار با افزایش رضایت شغلی همراه است (27).

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که راهبردهای توسعه فردی بر رضایت شغلی دبیران تأثیر مثبت و معناداری دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های Gupta و همکاران، Achmad و همکاران، Ahmad و همکاران و Bragadóttir و همکاران همسو است (19-22). راهبردهای توسعه فردی شامل آموزش‌های نوین، توسعه استعدادها، شایسته‌پروری و کار تیمی است. زمانی که سازمان‌ها فرصت یادگیری مستمر و توسعه مهارت‌ها را برای کارکنان فراهم می‌کنند، احساس پیشرفت و ارزشمندی در آنان افزایش می‌یابد. همچنین

کار تیمی و تعاملات حرفه‌ای مثبت موجب ایجاد حمایت اجتماعی، کاهش استرس و تقویت رضایت شغلی می‌شود. پژوهش Ahmad و همکاران نشان داد که کار تیمی رابطه معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد (21). همچنین Gupta و همکاران تأکید کردند که آموزش‌های پایدار می‌توانند رفتار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان را بهبود بخشند (19).

از دیگر نتایج پژوهش حاضر، تأثیر مثبت توسعه حرفه‌ای بر رضایت شغلی دبیران بود. این یافته با نتایج پژوهش‌های Ilgan و Basaran، Kang و Mavrogordato و Grinshtain و همکاران همسو است (16-18). توسعه حرفه‌ای موجب ارتقای دانش تخصصی، مهارت‌های آموزشی و توانایی‌های ارتباطی معلمان می‌شود و آنان را برای مواجهه با تغییرات محیط آموزشی آماده می‌سازد. معلمانی که در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مشارکت می‌کنند، احساس شایستگی و اثربخشی بیشتری دارند و در نتیجه رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. پژوهش Kang و Mavrogordato نشان داد که ابعاد مختلف توسعه حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت دارند (16). همچنین Ilgan و Basaran بیان کردند که نوع و مدت فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند سطح رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی کند (17).

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد که متغیرهای مرتبط با انگیزش، حمایت اجتماعی و تعادل کار و زندگی می‌توانند نقش مهمی در رضایت شغلی دبیران داشته باشند. این یافته با نتایج پژوهش‌های Lu و همکاران، Susanto و Kramadibrata، Oktavian و Supeno و Yildiz و Kiliç همسو است (8, 9, 23, 24). در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که معلمانی که احساس می‌کنند میان زندگی شخصی و حرفه‌ای آنان تعادل برقرار است و سازمان به نیازهای روانی و اجتماعی آنان توجه دارد، نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود خواهند داشت. همچنین انگیزش شغلی و وجود مشوق‌های مناسب می‌تواند احساس تعلق و رضایت شغلی را تقویت کند.

به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که توسعه فردی یک سازه چندبعدی و اساسی در نظام آموزشی است که می‌تواند از طریق ارتقای توانایی‌های فردی، تقویت حمایت سازمانی، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر، رضایت شغلی دبیران را افزایش دهد. توجه به این عوامل نه تنها موجب بهبود عملکرد و انگیزش معلمان می‌شود، بلکه می‌تواند کیفیت آموزش و کارآمدی نظام آموزشی را نیز ارتقا دهد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به استفاده از روش خودگزارشی اشاره کرد که ممکن است پاسخ‌دهندگان تحت تأثیر سوگیری‌های ادراکی یا تمایل به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی قرار گرفته باشند. همچنین جامعه آماری پژوهش تنها شامل دبیران آموزش و پرورش استان فارس بود و تعمیم نتایج به سایر استان‌ها یا گروه‌های شغلی باید با احتیاط صورت گیرد. محدودیت دیگر مربوط به مقطعی بودن پژوهش است که امکان بررسی روابط علی بلندمدت بین متغیرها را محدود می‌سازد. علاوه بر این، امکان تأثیر برخی متغیرهای مداخله‌گر مانند شرایط اقتصادی، فرهنگ سازمانی مدارس و ویژگی‌های فردی معلمان بر نتایج وجود داشت که در این پژوهش کنترل نشدند.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از طرح‌های طولی و آزمایشی، تأثیر توسعه فردی بر رضایت شغلی معلمان را در بازه‌های زمانی طولانی‌تر بررسی کنند. همچنین بررسی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر نظیر فرسودگی شغلی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی و سلامت روان می‌تواند به درک عمیق‌تر روابط بین متغیرها کمک کند. انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای در میان معلمان مقاطع مختلف تحصیلی و نیز در سایر مناطق جغرافیایی کشور نیز می‌تواند به تعمیم‌پذیری بیشتر یافته‌ها منجر شود. افزون بر این، استفاده از روش‌های کیفی و ترکیبی برای شناسایی تجربیات زیسته معلمان درباره توسعه فردی و رضایت شغلی می‌تواند اطلاعات ارزشمندی فراهم آورد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی باید برنامه‌های توسعه فردی و حرفه‌ای معلمان را به عنوان یکی از اولویت‌های اصلی نظام آموزشی مورد توجه قرار دهند. برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر، ایجاد فرصت‌های یادگیری حرفه‌ای، تقویت نظام حمایت سازمانی و فراهم‌سازی محیط کاری مشارکتی می‌تواند به افزایش رضایت شغلی دبیران کمک کند. همچنین توجه به سلامت روان، ایجاد تعادل میان کار و زندگی، ارتقای انگیزش شغلی و فراهم‌سازی فرصت‌های رشد فردی و حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت آموزش و افزایش اثربخشی نظام تعلیم و تربیت داشته باشد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

1. Tu L, Jiang H, Dai L. Technostress, Burnout, and Job Satisfaction: An Empirical Study of STEM Teachers' Well-Being and Performance. *Behavioral Sciences*. 2025;15(7):992. doi: 10.3390/bs15070992.
2. Hasselbring J. Teacher Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Trevecca Nazarene University; 2025.
3. Ghorbanian P, Taghipoorzaheer A, Zamanymighadam A, Ardalani MR. Structural Model of Individual Development of Exceptional School Teachers: Case: Hamadan Province. *Educational and Scholastic Studies*. 2022;11(3):385-404.
4. Ramadhinta E, Cahyadi E, Sukmawati A. Managerial Competencies Development of Oil Palm Plantation Managers for Industry 4.0 Era. *Journal Management & Agriculture*. 2022;19(1):34-46. doi: 10.17358/jma.19.1.24.
5. Yu X, Li Z. The Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction: A Meta-Analysis From the Perspective of Teacher Mental Health. *Healthcare*. 2025;13(14):1715. doi: 10.3390/healthcare13141715.
6. Turan C, Demirtaş Z, Fidan K. Investigating the Relationship between Self-Efficacy and Job Satisfaction: A Research on High School Teachers. *Eğitim Yansımaları*. 2023;7(1):1-12.
7. Rossiandy Y, Indradewa R. The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*. 2023;1(10):632-49. doi: 10.59888/ajosh.v1i10.74.
8. Lu D, Zhao G, Lee SY, Jun T. Impact of Motivation and Incentives on Job Performance and Job Satisfaction: An Empirical Study on Dance Teachers' Career Development. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*. 2025;8(7):713-9. doi: 10.53894/ijirss.v8i7.10528.
9. Yildiz VA, Kiliç D. Investigation of the Relationship between Class Teachers' Motivation and Job Satisfaction. *International Online Journal of Education and Teaching*. 2021;8(1):119-31.
10. Akosile AL, Ekemen MA. The Impact of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction and Turnover Intention among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Behavioral Sciences*. 2022;12(7):236. doi: 10.3390/bs12070236.
11. Moosivand M, Solgi M. The Role of Critical Thinking and Psychological Capitals in Predicting Job Satisfaction of Married Teachers in Tehran. *Educational and Scholastic Studies*. 2022;11(2):577-99.
12. Çengel AB, Elif ATEŞ, Esra UĞUR. Investigating the Relationship Between Critical Thinking Disposition and Job Satisfaction Among Critical Care Nurses. *CURARE Journal of Nursing*. 2023(1):29-37. doi: 10.26650/CURARE.2023.005.
13. Yusuf MYM, Nuraeni N. The Effect of Perceived Organizational Support, Job Involvement, and Career Development on Job Satisfaction and Its Implications for Organizational Commitment. *Sosiohumaniora*. 2023;25(1). doi: 10.24198/sosiohumaniora.v25i1.38649.
14. Gaddi ZA, Prado JC, Davalos HA. Constructs of Organizational Support Influencing Job Satisfaction among School Personnel during Pandemic. 2023. doi: 10.47760/cognizance.2023.v03i04.001.
15. Kumar S. A Study on Impact of Performance Management System on Employee Engagement and Job Satisfaction in Healthcare Sector. 2023.
16. Kang H, Mavrogordato M. Examining the Relationship between Multiple Facets of Professional Development and Teacher Job Satisfaction in the United States. *Educational Studies*. 2023:1-26. doi: 10.1080/03055698.2023.2256921.
17. Ilgan A, Basaran Y. Examining Types and Duration of Teachers' Professional Development Activities and Their Relationship with Job Satisfaction. *Acta Educationis Generalis*. 2023;13(2):96-119. doi: 10.2478/atd-2023-0016.
18. Grinshtain Y, Avidov Ungar O, Barenboim E. Job Satisfaction and Professional Development among Teachers Working under Two Parallel Top-Down Reforms. *Teacher Development*. 2023;27(2):214-33. doi: 10.1080/13664530.2023.2169748.
19. Gupta A, Chadha A, Tiwari V, Varma A, Pereira V. Sustainable Training Practices: Predicting Job Satisfaction and Employee Behavior Using Machine Learning Techniques. *Asian Business & Management*. 2023:1-24. doi: 10.1057/s41291-023-00234-5.
20. Achmad LI, Noermijati N, Rofiaty R, Irawanto DW. Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers. *International Journal of Professional Business Review*. 2023;8(1):6. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i1.814.
21. Ahmad N, Abdullah MS, Sakarji SR. Examining the Effect of Teamwork and Employee Job Satisfaction in an Organisation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2023;1(11):1-10. doi: 10.6007/IJARBS/v13-i11/19418.
22. Bragadóttir H, Kalisch BJ, Flygenring BG, Tryggvadóttir GB. The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. *SAGE Open Nursing*. 2023;9:23779608231175027. doi: 10.1177/23779608231175027.
23. Susanto AH, Kramadibrata B. Investigation on the Effect of Work Flexibility Policy on Job Satisfaction and Performance of Millennial Generation Employees in Start-UP Companies in DKI Jakarta. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*. 2023;7(4):3544-56. doi: 10.58258/jisip.v7i4.6160.
24. Oktavian D, Supeno B. Locus of Control and Job Satisfaction with Work Life Balance as Mediation. *Sains Organisasi*. 2023;2(2):80-92.

25. Wang H, Lei L. Proactive Personality and Job Satisfaction: Social Support and Hope as Mediators. *Current Psychology*. 2021;1-10. doi: 10.1007/s12144-021-01379-2.
26. Abdolmanafi V, Shami S, Koraneh AE. Examining the Relationship between Creativity and Resilience in Predicting Nurses' Job Satisfaction during the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*. 2023;3(3):1-7. doi: 10.61838/kman.ijimob.3.3.1.
27. Ashiq M, Jabeen F, Mahmood K. Workplace Creativity and Job Satisfaction of Academic Librarians: A Perspective of Distributed Leadership Theory. *Information Development*. 2023;39(3):500-11. doi: 10.1177/02666669221136864.
28. Ghasemi M, Hosseini M, Sharifiarjomand F. Investigating the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Mentoring and Job Satisfaction. *Public Management Researches*. 2023;16(60):299-325.
29. Sutanti M, Sandroto CW. Core Self-Evaluation and Job Satisfaction: Mediating Role of Career Commitment. *Review of Management and Entrepreneurship*. 2021;5(2):93-112. doi: 10.37715/rme.v5i2.1647.