

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دوره ۱۶، شماره ۵۹، تابستان ۱۴۰۳، ۱۱۴-۸۵

نقش مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی
خودکارآمدی شغلی معلمان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۲۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۱۱/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۲۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

محمد رضوانی^{۱*}، محسن رسولی^۲ و کیانوش زهراکار^۳

چکیده

هدف: مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان بود.

روش: پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-همبستگی بود. جامعه پژوهش را معلمان مناطق ۲۲ گانه شهر تهران تشکیل دادند و از این بین، ۳۲۰ نفر بر اساس نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای انتخاب شدند. شرکت کنندگان به پرسشنامه های خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱)، هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) و عزت نفس روزنبرگ (۱۹۶۵) پاسخ دادند. داده ها با روش های آماری پیرسون و رگرسیون در نرم افزار SPSS-27 تحلیل شدند.

یافته ها: بر اساس یافته ها، مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان همبستگی مثبت و معنی دار داشتند ($P < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد متغیرهای مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس به خوبی قدرت پیش بینی کنندگی خودکارآمدی شغلی معلمان را داشتند ($P < 0/01$).
نتایج: طبق نتایج پژوهش برای بهبود خودکارآمدی شغلی بستری مناسب جهت بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس آنان فراهم ساخت.

واژه های کلیدی: خودکارآمدی شغلی، عزت نفس، مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی.

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مشاوره و راهنمایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

iammohammadrezvani@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4891-4375>

۲. دانشیار گروه مشاوره و راهنمایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۳. استاد گروه مشاوره و راهنمایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Role of Social Responsibility, Organizational intelligence and Self-Esteem in Predicting Teachers' Job Self-Efficacy

Mohammad Rezvani (M.A)^{*1}, Mohsen Rasouli (PhD)² & Kianoosh Zaharakar (PhD)³

Abstract

Aim: The aim of this study was to investigate the role of social responsibility, organizational intelligence and self-esteem in predicting teachers' job self-efficacy.

Method: The design of this research was practical in terms of its purpose, and in terms of its execution method, it was descriptive of the correlation type. The research community was made up of teachers from 22 districts of Tehran, and 300 of them were selected based on multi-stage cluster sampling. The participants responded to Riggs and Knight's (1994) occupational self-efficacy questionnaires, Carroll's organizational social responsibility (1991), Albrecht's organizational intelligence (2003), and Rosenberg's self-esteem (1965). The data were analyzed with Pearson and regression statistical methods in SPSS-27 software.

Findings: According to the findings, social responsibility, organizational intelligence and self-esteem had a positive and significant correlation with teachers' job self-efficacy ($p < 0.01$). The results of multiple regression analysis also showed that the variables of social responsibility, organizational intelligence and self-esteem had the power to predict teachers' job self-efficacy well ($p < 0.01$).

Conclusion: According to the results of the research, it provided a suitable platform to improve their social responsibility, organizational intelligence and self-esteem to improve their job self-efficacy.

Keywords: *job self-efficacy, social responsibility, organizational intelligence, self-esteem,*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Corresponding Author: Department Faculty University kharazmi of tehran ·iran.

iammohammadrezvani@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4891-4375>

2. Associate Professor of Conseling Education Department Faculty of Psychology and Education Sciences .

3 Professor of Conseling training Department Faculty of Psychology and Education Sciences .



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

طی سالیان اخیر پیشرفت یک کشور در وهله اول وابسته به نظام آموزشی آن بوده است (قره پاپاق، رفیعی و قاسم زاه، ۱۴۰۳). نظام آموزشی همواره به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کند (کریمی، قلتاش و عقیلی، ۱۴۰۲). موفقیت نظام آموزشی بیش از هر چیزی مرهون توجه به نیروی انسانی، معلمان است. بدین سو اکثر تلاش ها و موفقیت های داخل نظام آموزشی زمانی به ثمر می نشینند که معلمان در قلب آن جای بگیرند (تم پنگ و ونگو، ۲۰۱۸). مطالعات متعدد در کشورهای مختلف نشان می دهد تدریس یک شغل استرس زا است که منجر به فرسودگی شغلی، خودکارآمدی پایین، مشکلات روان تنی می گردد (کلاسن، راشبی، دورکسن و باردوچ^۱، ۲۰۲۱). از این رو در زمینه حرفه ی معلمان در آموزش متغیرهای تاثیر گذار فراوانی وجود دارد که در میان آنها خودکارآمدی، از نقش و اهمیت فوق العاده ای برخوردار است.

خودکارآمدی به معنای توانایی ادراک شده فرد در انطباق با موقعیت های مشخص است و با قضاوت افراد درباره توانایی آنها در انجام دادن یک کار یا انطباق با یک موقعیت خاص ارتباط دارد (کریمی و همکاران، ۱۴۰۲). بر اساس دیدگاه شناختی- اجتماعی بندورا، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی مانند خودپنداره یا عزت نفس می تواند پیش بینی کننده موفقیت و پیشرفت شخص در یک شغل خاص باشد (مارش و لودکا^۲، ۲۰۲۳). خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت ها) به قضاوت و ظرفیت افراد برای انجام امور مرتبط با شغل و حرفه اطلاق می شود که رفتارهایی مانند انتخاب شغل، تصمیم گیری، رفتارهای کارایی و غیره را در برمی گیرد (لنت و براون^۳، ۲۰۱۶). باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تأثیر می گذارند (اوزدمیر^۴، ۲۰۲۲). در این راستا خودکارآمدی معلمان به قضاوت آنان در خصوص توانمندی شان برای ایجاد تمایل برای درگیری دانش آموزان در فرایند یادگیری اشاره دارد (پریرار و جان^۵، ۲۰۲۰). معلمانی که دارای حس خودکارآمدی بالاتری در شغل خود هستند، بهتر می توانند خود را با شاگردانشان هماهنگ کنند و به نیازهای ویژه شاگردانشان بهتر پاسخ می دهند (یاکان و اردیل^۶، ۲۰۲۳). به عبارت دیگر خودکارآمدی شغلی معلم به باور شخصی وی در خصوص توانایی اش برای برنامه ریزی، سازمان دهی و اجرای

-
1. Klassen, Rushby, Durksen & Bardach
 2. Marsh & Lüdtke
 3. Lent & Brown
 4. Özdemir
 5. Perera & John
 6. EEEEE E EEEEE

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

فعالیت‌های لازم برای رسیدن به اهداف آموزشی مربوط است (کومار^۱، ۲۰۲۲). شواهد نشان می‌دهند خودکارآمدی شغلی تأثیرات مثبتی بر انطباق‌پذیری شغلی (کرمی، رسولی و تاجیک، ۱۳۹۸)، رضایت شغلی و بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل در سازمان (فرخی احمد راد، ۱۳۹۹)، هوش معنوی و سرمایه‌های روانشناختی فراگیران (رسولی و تاجیک، ۱۳۹۶) هوش عاطفی و هویت اجتماعی (اسماعیلی شاد، پورعمران و سهیلی فر، ۱۴۰۰) داد. در نهایت باورهای معلمان، به‌ویژه باورهای خودکارآمدی آنها بر تصمیمات آموزشی آنها تأثیر می‌گذارد و از این طریق بر یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و بهره‌وری و سلامت سازمان کمک می‌کند (کنسوی^۲، ۲۰۲۳).

یکی از متغیرهای مهم که رابطه متقابل با خودکارآمدی شغلی ایجاد می‌کند و می‌تواند بر خودکارآمدی شغلی معلمان اثر معنی‌دار بگذارد، مسئولیت اجتماعی است. مسئولیت‌پذیری به معنای آن است که فرد خود را نسبت به خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است و همچنین نیازها و بهروزی دیگران مسئول بداند (یوان، لو، تیان و یو^۳، ۲۰۲۲). مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۴، همان‌طور که از عنوان آن قابل فهم است، درباره بهبود جامعه به کمک سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌باشد (چیکر، ریب، مراد و خلیل^۵، ۲۰۲۳). مسئولیت‌پذیری فقط در محدوده اجتماعی ثابت نمانده است، بلکه با نظر به دیدگاه روانشناسان به عنوان امری ضروری برای فرد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند روح و معنای تازه‌ی به زندگی ببخشد (بارخدا، حیدری و شیربگی، ۱۴۰۱). نهاد آموزش و پرورش به عنوان بخشی از نهادهای اجتماعی، با پرورش نیروی انسانی آگاه به مسئولیت اجتماعی در کنار مسئولیت‌های حرفه‌ای تأثیر غیرقابل انکاری در توسعه اجتماعی جوامع خواهد داشت (بنیسی، ۱۴۰۳). در این بین معلمان نقش به مراتب سخت‌تری دارند. چون آنها مجبورند خود را با فشارهای بیرونی از تشریفات اداری، انتظارات و نیز نظارت‌هایی که متوجه آنچه انجام می‌دهند و آنچه باید در طول روزهای کاری انجام دهند، سازگار کنند و این عوامل باعث ایجاد مسئولیت‌پذیری و تعهد درونی برای معلمان می‌شود (باطهوری، ۱۳۹۸). در پژوهشی ویدادا (۲۰۱۴) نشان می‌دهد حس مسئولیت‌پذیری معلم در ارتقای عملکرد شغلی و موفقیت مدرسه، مهم‌ترین عامل شناخته می‌شود. همچنین مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نوع دوستی، تناسب شخصی با تدریس و امنیت شغلی از جمله قوی‌ترین دلایل برای تدریس اثربخش و خودکارآمدی

-
1. Kumar
 2. Cansoy
 3. Yuan, Lu, Tian & Yu
 4. Social responsibility
 5. Chkir, Rjiba, Mrad & Khalil

معلمان به شمار می‌رود (برگ، اسکالویک و آسیل^۱، ۲۰۲۳) بنابراین ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی گامی مثبت در ارتقای کارایی و اثربخشی نظام آموزشی خواهد بود.

اینکه هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان دهنده تغییر نگاه سازمان‌ها و متفکران سازمانی از هوش تستی بر رویکردهای نوین به مقوله هوش است (مقدم، ۱۴۰۳). یکی از انواع هوش، هوش سازمانی^۲ است که به ظرفیت سازمان‌ها برای ایجاد و استفاده از دانش در جهت سازگاری شدن با محیط و بازار گفته می‌شود و مانند هوش فردی که منجر به سازگاری فرد با محیط می‌شود (اولزاک^۳، ۲۰۲۲). هوش سازمانی به استفاده جمعی از تمامی مهارت‌های سازمان مربوط می‌شود و یکی از عوامل تعیین‌کننده کارایی، عملکرد، رقابت‌پذیری و موفقیت یک سازمان است (بیلگن و ایلسی^۴، ۲۰۲۲). بسیاری از نظریه‌پردازان و محققان سعی کردند تا این مفهوم را توضیح داده و ابعاد آن را از نظر روش‌شناختی مورد بررسی قرار دهند که بیشتر این مطالعات منجر به ارائه مدل‌هایی شد که بر ابعاد هوش سازمانی متمرکز بود (تراویکا^۵، ۲۰۱۵). هوش سازمانی متشکل از هوش انسانی و هوش ماشین بوده و به اعتقاد آلبرشت^۶ بیانگر ظرفیت ذهنی و توانایی انجام یک کار یا فعالیت مهم است. به نظر وی هوش سازمانی دارای ۷ مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد است. سازمانی که در جهت نیروهای بالقوه ذهنی خود حرکت کند، برای برخورداری بودن از توسعه همه‌جانبه باید به‌طور مداوم در هر هفت مؤلفه ذکرشده پیشرفت کند (آلبرشت، ۲۰۱۹). آلبرشت معتقد است که صرفاً به کارگیری افراد باهوش در سازمان نمی‌تواند موفقیت سازمان را پیش‌بینی نماید و حتی ممکن است به زیان سازمان نیز باشد، چون ممکن است هر کدام از این افراد باهوش بر اساس فکر و ذهن خود اقدام کرده و اهداف یکپارچه سازمانی را از یاد ببرند (باهری و راملی^۷، ۲۰۲۱). از نظر آلبرشت تنها راه حل این مشکل، استفاده از مفهوم هوش سازمانی است و توضیح داده که اگر هر سازمانی توانایی هماهنگی و ترکیب و تمرکز بر کل نیروهای سازمان را داشته باشد تا از استعدادهای خود استفاده کنند، سازمان قادر خواهد بود به اهداف خود برسد (لین و جیانگ، ۲۰۲۳). سازمان‌ها با بهره‌گیری از هوش سازمانی اطلاعات را از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان توسعه می‌دهند. هوش سازمانی پاسخگوی نیازها و عکس‌العمل به موقع به تغییرات محیطی است (لی،

-
1. Berg, Skaalvik & Asil
 2. organizational intelligence
 3. Olszak
 4. Bilgen & Elçi
 5. Travica
 6. Albrecht
 7. Bahri, S., Ramly

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

سو و شی^۱، ۲۰۲۲). بر اساس مطالعه کیفی عزیزی، خادمی و رحیمی‌کیا (۱۴۰۱) زمینه مناسبی برای ارائه نظریه‌ای در خصوص هوش سازمانی در سازمان آموزش و پرورش فراهم آمده است. باور بر این است که عزت نفس در خودکارآمدی شغلی معلمان نقش داشته باشد. عزت نفس به جهت‌گیری مثبت یا منفی نسبت به خود اشاره دارد و عبارت است از درجه تصویب و تأیید و ارزشی که شخص نسبت به خود احساس می‌کند و یا قضاوتی که فرد نسبت به ارزش خود دارد (پارک و گنتزالر، ۲۰۲۳). در یک نگرش کلی، عزت نفس ارزیابی کلی از ارزش هر فرد بوده است و میزان آگاهی افراد از توانایی، اهمیت و ارزشمند بودن آن‌ها براساس تجربیات گذشته محسوب می‌شود (غفاری، حسینی، داوودی و لک، ۱۳۹۷). عزت نفس متضمن منافع بسیاری برای فرد است؛ از جمله تأمین منبع انگیزشی درونی، خودتنظیمی، اصلاح رفتار اجتماعی، بهبود سطح سلامت عمومی و کاهش افسردگی، چگونگی مواجهه صحیح با حوادث و وقایع روزمره زندگی در سطوح مختلف زندگی فردی، خانوادگی، آموزشی و اجتماعی (موربی^۲، ۲۰۲۳). عزت نفس بر این اساس تکیه دارد که مردم با توجه به تجارب فردی و اجتماعی خود، درمی‌یابند که موقعیت‌های زندگی چگونه وضعیت‌هایی برای موفقیت یا شکست آنها فراهم می‌کند. با توجه به تجارب موجود در زندگی، هر چقدر افراد قدر و منزلت و بهای وجودی خود را بهتر و بیشتر بدانند، به همان نسبت اعتماد به خویشان آنها افزوده شده و در نهایت از عزت نفس بالاتری بهره‌مند خواهند بود (کروکر^۳، ۲۰۱۸). همچنین عزت نفس سازمانی تصویری است که افراد از ارزش خود به عنوان عضو سازمان دارند. افرادی که دارای عزت نفس سازمانی بالا و قوی هستند، خود را مهم، معنی‌دار و ارزشمند می‌دانند. تحقیقات نشان می‌دهند که این سیستم اعتقاد شخصی دارای پیامدهای مهم سازمانی می‌باشد. آنها بهتر کار می‌کنند و به طور داوطلبانه رفتارهای سازنده بیشتری دارند (سنکسی و اوتکن^۴، ۲۰۲۲). به این ترتیب عزت نفس معلمان بر تلاش آنها و کارآمدیشان تاثیر می‌گذارد. در این راستا عزت نفس معلمان در مدرسه به عنوان یکی از مولفه‌های موثر بر موفقیت تحصیلی و عملکرد دانش آموزان (آرمور و همکاران، ۱۹۷۶)، شناخته می‌شود. همچنین دید مثبت به خود، امنیت و عزت نفس در معلمان باعث رشد شخصی و خودکارآمدی آنان خواهد شد (بادری، ۱۹۷۹). بنابراین داشتن عزت نفس در معلمان ب عنوان یک خودآگاهی مهم و ضروری در خودکنترلی و هدایت باورهای خود به سوی کارایی بیشتر و رشد حرفه‌ای خود و دانش آموزان مهم قلمداد می‌شود.

-
1. Li, Su & Shih
 2. Morbée
 3. Crocker
 4. Cenkci & Ötken

با عنایت به مطالب نظری و پژوهشی فوق و در دسترس قرار نگرفن پژوهشی مستقیم مبنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان ابتدایی از یک سو و تنها موضوعات نسبتاً نزدیک مانند پژوهش دست باز، عزیزی و سلیمانی (۱۴۰۲) با عنوان (مدل یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه) که نتیجه گرفتند خوش بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه خودکارآمدی و تنظیم هیجانی اثر غیرمستقیم معناداری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند و پژوهش دیگر توسط اسماعیلی شاد، پور عمران و سهیلی فر (۱۴۰۰) با عنوان (رابطه هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی در مربیان پیش دبستانی) که نتیجه گرفتند بی هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معنادار برقرار است. از سویی دیگر با نظر به اهمیت و ضرورت این پژوهش در نظام آموزشی و همچنین ماهیت شغلی معلمان که با مشکلات و مسائل عدیده‌ای مانند لزدگی شغلی، کارایی پایین، ترک شغل، فرسودگی شغلی و... روبه رو هستند و نیز نقش مهم آنها که یک عمر طالبیه دار هدایت دانش آموزان برای نسل بعد هستند. شناخت و آگاهی از متغیرهای پژوهش اقدامی مثبت در جهت اثربخشی کاری، سلامت معلمان و موفقیت دانش آموزان خواهد بود. هدف‌های پژوهش به ترتیب تعیین رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس با خودکارآمدی شغلی معلمان است. بنابراین سوال اصلی پژوهش این است که آیا مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان ابتدایی شهر تهران نقش دارند؟

روش پژوهش

پژوهش پیش رو از نظر هدف کاربردی و در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی و از لحاظ جمع آوری داده‌ها از نوع میدانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش مناطق ۲۲ گانه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ برابر با (N=۶۷۰۰۰) مشغول به تحصیل بودند. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای اول از بین مناطق ۲۲ گانه شهر تهران ۵ منطقه و در مرحله دوم به روش تصادفی از مناطق ۵ (۱،۶،۱۱،۱۷،۲۰) گانه، از هر کدام به طور تصادفی ۱۰ مدرسه انتخاب شدند. به دلیل ریزش پرسشنامه‌ها موارد ناقص، تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد. حجم نمونه بر اساس فرمول تاباخنیک و فیدل^۱ (۲۰۰۷) (N 000+ MM) به‌ای شیوه که N حجم نمونه و M تعداد متغیرها، (۱۶×۵۰+۸=۱۷۸) ۳۰۰ نفر انتخاب گردید.

1. Tabachnik & Fidel

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

ملاک ورد به پژوهش شامل: تمایل به شرکت در پژوهش (به دلیل رعایت نکات اخلاقی پژوهش)، حداقل ۲ سال سابقه کاری (به دلیل تجربه نسبی از شغل معلمی)، -سن بین ۲۵ تا ۴۵ سال (به دلیل کنترل متغیر سن و وارد نشدن گروه‌های خاص مانند دانشجو معلمان یا معلمان بازنشسته ای که به تدریس ادامه می‌دهند) لازم به ذکر است شرکت کنندگان در این پژوهش به صورت داطلبانه و با کسب رضایت همچنین بعد از بررسی سوالات پرسشنامه می‌توانستند، شرکت نکنند. تمام اطلاعات کافی به افراد نمونه داده شد به طوری که در فرایند پژوهش در مورد اهمیت و ضرورت، شیوه و مدت زمان پژوهش و همچنین در صورت تمایل در جریان قرار گرفتن شرکت کنندگان از نتایج پژوهش به شرکت کنندگان داده شد و به آنها اطمینان داده شد که هیچ گونه اطلاعات شخصی در پرسشنامه قید نمی‌شوند. همچنین ملاک‌های خروج نیز در وهله اول عدم تمایل شرکت کننده در تکمیل کردن کامل پرسشنامه‌ها در هر زمانی که مایل بودند و عدم سلامت و آگاهی شرکت کننده در هنگام پر کردن پرسشنامه‌ها به هر دلایلی، اجرا شد. برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی (JSQ^۱): این پرسشنامه توسط ریگز و نایت^۲ (۱۹۹۴) ساخته شده و هدف از ساخت این پرسشنامه ارزیابی خودکارآمدی شغلی می‌باشد. دارای ۳۱ عبارت و در قالب ۴ خرده‌مقیاس برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی (عبارت‌های ۱ تا ۱۰)، انتظار پیامدهای فردی (عبارت‌های ۱۱ تا ۱۸)، باورهای کارآمدی جمعی (عبارت‌های ۱۹ تا ۲۵)، و انتظار پیامدهای جمعی (عبارت‌های ۲۶ تا ۳۱) می‌باشد. هر عبارت در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵، نمره‌گذاری می‌شود. بنابراین حداقل و حداکثر نمره فرد در این آزمون ۳۱ و ۱۵۵ است. سوالات معکوس این پرسشنامه عبارتند از: ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۷ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۸ و ۳۰ که به صورت کاملاً مخالف ۵ = تا کاملاً موافق ۱ نمره‌گذاری می‌شوند. در مطالعات ریگز (۱۹۹۴) روایی پرسشنامه خودکارآمدی شغلی را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود چهار عامل باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی بود و پایایی آنها را با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸۰ محاسبه نمودند. در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تاییدی برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده شد که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب در حد قابل قبول گزارش شد. 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. این

1. Job self-efficacy Questionnaire

2. Riggs & Knight

پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعمی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شد. پایایی آن در مطالعه ریگز و نایت (۱۹۹۴) ۰/۸۸ گزارش شد. در مطالعه کاملی و همکاران (۱۴۰۲) ضریب پایایی این ابزار ۰/۸۳ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد.

پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان (CSRQ^۱): برای سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی از پرسشنامه کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ عبارت در ۴ خرده مقیاس می باشد و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان را می سنجد: مسئولیت پذیری اقتصادی (عبارت های ۱ تا ۵)، مسئولیت پذیری قانونی (عبارت های ۶ تا ۱۰)، مسئولیت پذیری اخلاقی (عبارت های ۱۱ تا ۱۵) و مسئولیت پذیری نوع دوستانه (عبارت های ۱۶ تا ۲۰). شیوه نمره گذاری عبارت های در یک طیف لیکرت ۵ درجه ای از خیلی کم ۱ تا خیلی زیاد ۵ می باشد. بنابراین دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ است. نمره بین ۲۰ تا ۳۳: میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد متوسطی می باشد. نمره بالاتر از ۳۳ تا ۶۶: میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد بالایی می باشد. روایی ای پرسشنامه توسط سرمد و همکاران (۱۳۹۰) مورد تایید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ توسط کارول، ۰/۷۵ گزارش شد. همچنین در ایران در پژوهش (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰) در فضای کاری مدارس و معلمان اندازه گیری شد و ۰/۸۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد.

پرسشنامه هوش سازمانی (OIQ^۲): پرسشنامه هوش سازمانی در سال ۲۰۰۲ توسط آلبرشت ساخته شد و میزان هوش سازمانی در افراد را اندازه گیری می کند. دارای ۴۹ سوال است و هفت مولفه بیش استراتژیک مقیاس (۱-۷)، همسویی و همخوانی (۲۹-۵۳)، خوش بینی و مسئولیت پذیری (۲۲-۲۸)، سرنوشت یکی بودن (۸-۱۴) ارتقای دانش (۳۶-۴۲)، تمایل به تغییر (۱۵-۲۱) و فشار عملکرد (۴۳-۴۹) است. شیوه نمره گذاری بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت است که برای کاملاً موافقم نمره ۵ و برای کاملاً مخالفم نمره یک در نظر گرفته شده است. حداقل نمره کسب کردنی ۴۹ و حداکثر ۲۴۵ است. نمره بین ۴۹ تا ۷۹ نشان دهنده میزان هوش سازمانی در حد پایین، نمره بین ۸۰ تا ۱۴۰ نشان دهنده میزان هوش سازمانی در حد متوسط و نمره بالای ۱۴۰ نشان دهنده هوش سازمانی در حد بالا است. در تحقیق کیخا و عباس پور (۲۰۱۹) وایی ابزار از روش روایی همگرا مورد بررسی قرار گرفت. اندازه همبستگی محاسبه شده برای مؤلفه چشم انداز استراتژیک ۷۲/۰، سرنوشت مشترک ۵۲/۰، تمایل به تغییر ۷/۰، تعهد و

1. corporate social responsibility questionnaire
2. Organizational Intelligence questionnaire

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

خوشبینی ۷۴/۰، هم راستای و همخوای ۷۲/۰، توسعه دانش ۷۴/۰ و فشار عملکرد ۷۱/۰ به دست آمد که قابل قبول است همچنین در این پژوهش پایایی ابزار به روش آلفا کرونباخ برای مؤلفه چشم انداز استراتژیک ۹۱/۰، سرنوشت مشترک ۸۵/۰، هم راستایی ۸۹/۰، فشار عملکرد ۸۷/۰، توسعه دانش ۸۸/۰ و خوش بینی ۹۱/۰ گزارش گردد که همگی پایایی مطلوب نشان دادند. پایایی ابزار توسط آبرشت (۲۰۰۳) ۹۱/۰ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۹۲/۰ محاسبه شد.

مقیاس عزت نفس (SES^۱): این پرسشنامه سال (۱۹۶۵) توسط روزنبرگ طراحی شده است. پرسشنامه عزت نفس، احساس کلی شخص را از خود و پذیرش خود را می‌سجد. این پرسشنامه در قالب ۱۰ عبارت با ۵ جمله مثبت و ۵ جمله منفی است. در سال ۱۹۶۵ تدوین نمود. نمره‌گذاری آن در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای (کاملاً مخالفم: صفر تا کاملاً موافقم: ۳) انجام می‌شود. تمام گویه‌های این مقیاس دارای دو گزینه (موافق) و (مخالف) هستند که آزمودنی باید یکی از آنها را انتخاب کند. روش نمره‌گذاری به این صورت است که پاسخ موافق به گویه‌های ۱ تا ۵ نمره یک، پاسخ مخالف به گویه‌های ۱ تا ۵ نمره صفر، پاسخ موافق به گویه‌های ۶ تا ۱۰ نمره صفر و پاسخ مخالف به گویه‌های ۶ تا ۱۰ نمره یک دریافت می‌کند. به طوری که گویه‌های ۶، ۷، ۸، ۹ و ۱۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. سپس، جمع کل نمره‌ها محاسبه می‌شود. نمره ۵، نشان دهنده عزت نفس متوسط، نمره پایین تر از ۵ نشان دهنده عزت نفس پایین و نمره بالاتر از ۵ عزت نس بالا است. روزنبرگ (۱۹۶۵) ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را ۸۷/۰ گزارش نمود و روایی آن نیز از طریق همبستگی با پرسشنامه حرمت خود کوپراسمیت ارزیابی و ۶۸/۰ گزارش کرده اند. در پژوهش لفین همکاران (۲۰۲۰) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۷۳/۰ گزارش کردند. نادى نجف و همکاران (۱۳۹۹) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۸۳/۰ نشان دادند. همچنین آنان روایی این ابزار را با هم بسته نمودن نمره کل مقیاس با نمره سوالی که از همه کلی تر بود، ۶۱/۰ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۷۸/۰ محاسبه شد.

روش اجرا

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و اجرای پرسشنامه تقسیم شد. مطالب مربوط به مبانی نظری از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و خواندن متن، فیش‌برداری و مراجعه به کتابخانه‌های دانشگاه‌های مختلف و همچنین مراجعه به سایت‌های اینترنتی جهت

1. self-esteem scale

تدوین چارچوب نظری تحقیق استفاده شد. جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز، سنجش اهداف و آزمون فرضیه‌های پژوهش، داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردید. در این مطالعه، طی سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲، از بین مناطق ۲۲ گانه آموزش و پرورش شهر تهران، ۵ منطقه به طور تصادفی انتخاب شدند و از بین مدارس ابتدایی این ۵ منطقه، ۱۰ مدرسه به طور تصادفی انتخاب شد که در مجموع ۵۰ مدرسه می‌باشد و سپس پرسشنامه‌ها بین ۳۲۰ نفر از معلمان زن و مرد دوره ابتدایی که ملاک‌های ورود را دارا بودند، توزیع شد و در نهایت ۳۰۰ پرسشنامه که ناقص و مخدوش نبودند، جهت تحلیل استفاده گردید.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش تمامی اصول اخلاقی مرتبط از جمله مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، علمی و آموزشی؛ احترام به حقوق و کرامت افراد؛ عمل به استانداردهای ممکن و مستدل در پژوهش؛ استفاده بجا از دانش و مهارت؛ تحریف نکردن اطلاعات؛ تعارض منافع؛ رازداری حرفه‌ای؛ محرمانه‌بودن پرسشنامه‌ها؛ رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان در پژوهش و اختیار خروج از آن رعایت شده است. علاوه بر این، تمام آزمودنی‌ها برای شرکت در پژوهش آزادی کامل داشتند و پیش از تکمیل پرسشنامه اهداف پژوهش توضیح و به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری‌شده به‌صورت گروهی تحلیل شد. پرسشنامه‌ها نیز به‌صورت بی‌نام و با کد در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق برنامه نرم‌افزاری SPSS۲۷ در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/01$) استفاده شد. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

نتایج

اطلاعات جمعیت شناختی

در این پژوهش اطلاعات جمعیت شناختی بدین صورت است که از ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شده ۳۰۰ نمونه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. از این تعداد ۱۷۸ نفر یعنی ۲۷/۶۷ درصد زن و ۱۲۲ نفر یعنی ۷۳/۳۲ درصد مرد بودند که ۹۸ نفر بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۴۷ نفر بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۷۵ نفر ۳۶ تا ۴۰ سال و ۸۰ نفر ۴۱ تا ۴۵ سال داشتند. همچنین سابقه کاری معلمان ۵۴

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان
نفر بین ۲ تا سال، ۱۰۹ نفر بین تا ۹ سال، ۷۸ نفر بین ۱۰ تا ۱۳ سال ۵۹ نفر بیشتر از ۱۴ سال
سابقه کاری داشتند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
خودکارآمدی شغلی	۱۰۸/۷۲	۹/۶۶
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۶۹/۴۵	۵/۷۱
هوش سازمانی	۸۴/۱۷	۷/۰۹
عزت نفس	۱۸/۸۹	۲/۴۸

در جدول شماره ۱ به ترتیب میانگین و انحراف معیار متغیرهای خودکارآمدی شغلی
 $۱۰۸/۷۲ = ۹/۶۶$ ، مسئولیت‌پذیری اجتماعی $۶۹/۴۵ = ۵/۷۱$ ، هوش سازمانی $۸۴/۱۷ = ۷/۰۹$ و
عزت نفس $۱۸/۸۹ = ۲/۴۸$ گزارش شده است.

بررسی نرمال بودن متغیرها

قبل از تحلیل داده‌ها پیش‌فرض‌های تحلیل رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به
روش‌های آماری به کار گرفته شده برای فرضیه‌های این تحقیق، ابتدا مفروضه نرمال بودن که
پیش‌فرض تمام روش‌های آماری به کار گرفته شده است مورد بررسی قرار گرفت و سپس
پیش‌فرض‌های دیگر مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲. مقادیر کجی و کشیدگی جهت ارزیابی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	کجی	کشیدگی
خودکارآمدی شغلی	۰,۳۲	-۰,۸۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰,۷۷	۰,۴۹
هوش سازمانی	-۰,۰۷	-۰,۶۵
عزت نفس	۰,۲۷	-۰,۴۵

در مورد کجی و کشیدگی، چنانچه مقادیر این آمارها بین ۲- و ۲+ باشد نشان دهنده نرمال بودن توزیع تک‌متغیره است (گئورگ و مالری^۱، ۲۰۱۰). بررسی مقادیر کجی و کشیدگی نشان داد با توجه به اینکه مقادیر کجی و همچنین مقادیر کشیدگی تمامی متغیرها در دامنه ۲- تا ۲+ بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی متغیرها از توزیع نرمال یا نزدیک به نرمال برخوردارند و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک مانند تحلیل رگرسیون استفاده کرد.

جدول ۳. نرمال بودن باقی مانده‌های مدل رگرسیونی

کولموگروف اسمیرنوف		
آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۰/۰۶۴	۳۰۰	۰/۲۲۲

با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۲۲۲) جدول ۳ پیش‌فرض نرمال بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی تأیید می‌گردد.

استقلال خطاها

یکی دیگر از مفروضاتی که در آزمون رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان بکارگیری آزمون رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین و اتسون استفاده می‌شود

جدول ۴. نتایج آزمون دوربین و اتسون

آماره دوربین و اتسون	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۸۶۴	۰/۵۲۲	۰/۵۲۲	۰/۶۱۵

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین و اتسون مدل برابر مقدار ۱/۸۶۴ می‌باشد که این موضوع بیانگر عدم همبستگی پیاپی است.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
خودکارآمدی شغلی	۱			
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۴۴۳**	۱		
هوش سازمانی	۰/۵۳۹**	۰/۱۰۳*	۱	
عزت نفس	۰/۳۷۶**	۰/۱۵۸*	۰/۲۱۸*	۱

p<۰/۰۱* p<۰/۰۰۵**

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌کنید با ۹۹ درصد اطمینان، خودکارآمدی شغلی با متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۴۴۳)، هوش سازمانی (۰/۵۳۹) و عزت نفس (۰/۳۷۶) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین با ۹۵ درصد اطمینان، هوش سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۱۰۳) و عزت نفس با مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۱۵۸) و هوش سازمانی (۰/۲۱۸) رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند. بر اساس نتایج با ۹۹ درصد اطمینان، خودکارآمدی شغلی با متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۴۴۳) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. با ۹۹ درصد اطمینان، خودکارآمدی شغلی با متغیر هوش سازمانی (۰/۵۳۹) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین خودکارآمدی شغلی با متغیر عزت نفس (۰/۳۷۶) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون پیش بینی خودکارآمدی شغلی بر اساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی

پیش‌بین	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای معیار برآورد	مقدار p
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۴۴۳	۰/۱۹۳	۰/۱۸۵	۳/۳۶۲	۰/۰۰۱

چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود در مدل رگرسیون، مسئولیت‌پذیری اجتماعی وارد معادله رگرسیون شده است. این متغیر ۱۹ درصد از واریانس میزان خودکارآمدی شغلی را تبیین می‌کند (R=۰/۴۴۳).

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون پیش بینی خودکارآمدی شغلی بر اساس هوش سازمانی

پیش‌بین	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای معیار برآورد	مقدار p
هوش سازمانی	۰/۵۳۹	۰/۲۷۵	۰/۲۲۸	۳/۳۷۵	۰/۰۰۱

چنانچه در جدول ۴ مشاهده می‌شود هوش سازمانی وارد معادله رگرسیون شده است. این متغیر ۲۷ درصد از واریانس میزان خودکارآمدی شغلی را تبیین می‌کند (R=۰/۵۳۹).

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون پیش بینی خودکارآمدی شغلی بر اساس عزت نفس

پیش بین	R	R ²	R ² اصلاح شده	خطای معیار برآورد	مقدار p
عزت نفس	۰/۳۷۶	۰/۱۴۱	۰/۱۳۸	۲۴/۰۹۵	۰/۰۰۱

چنانچه در جدول ۵ مشاهده می شود عزت نفس وارد معادله رگرسیون شده است. این متغیر ۱۴ درصد از واریانس میزان خودکارآمدی شغلی را تبیین می کند ($R=0/376$).

جدول ۹. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مدل نهایی رگرسیون خودکارآمدی شغلی بر اساس مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس

متغیرها	B	خطای B	Beta a	t	$p \leq$	همبستگی مرتبه صفر ^۱
ثابت	۸۱/۴۴۵	۳/۲۱۳		۲۵/۳۴۶	۰/۰۰۱	
مسئولیت پذیری اجتماعی	-۰/۳۸۳	۰/۲۱۵	۰/۴۴۳	-۱/۷۸۲	۰/۰۰۱	۱/۰۰۰
ثابت	۱۲۰/۸۰۴	۵/۷۷۸		۲۰/۹۰۸	۰/۰۰۱	
هوش سازمانی	-۲/۷۶۹	۰/۳۵۳	۰/۵۳۹	-۷/۸۳۴	۰/۰۰۱	۱/۰۰۰
ثابت	۲۳۰/۱۵۵	۷/۸۹۴		۲۹/۱۵۶	۰/۰۰۱	
عزت نفس	-۲/۷۹۴	۰/۴۴۷	۰/۳۷۶	-۶/۲۵۷	۰/۰۰۱	۱/۰۰۰

در جدول ۶ ضرایب غیراستاندارد b و همچنین ضرایب استاندارد بتا برای رگرسیون خودکارآمدی شغلی بر اساس مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس و همچنین ضرایب معنی داری و همبستگی مرتبه صفر (دو متغیره) ارائه شده است، همان گونه که مشاهده می شود ضرایب بتا و همبستگی برای هر سه متغیر مثبت می باشد که نشان می دهد با افزایش سطح مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس، میزان خودکارآمدی شغلی در معلمان افزایش پیدا می کند. ضرایب همبستگی دو متغیره بیانگر این است که بیشترین همبستگی بین هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی ($r=0/539$) وجود دارد.

1. Zero- order

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، تعیین نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان بود. یافته‌های اولیه تحقیق نشان داد که متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۴۴، ۵۳/۰ و ۳۷/۰ با خودکارآمدی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد.

یافته‌های پژوهش پیش رو در بخش اول نشان داد، بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خودکارآمدی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). این یافته که با نتایج مطالعات اصغرنژاد و همکاران (۱۴۰۳)، بنیسی (۱۴۰۳)، لیانگ و چن (۲۰۲۴)، برگ و همکاران (۲۰۲۳)، لئونیداس و همکاران (۲۰۲۲)، یوان و همکاران (۲۰۲۲) و آلاک و همکاران (۲۰۱۶) که در تحقیقات خود نتیجه گرفته بودند مسئولیت‌پذیری با مسیر شغلی، خودکارآمدی شغلی، فرسودگی شغلی .. رابطه دارد، همسو است، در تبیین این فرضیه بر اساس نظریه وجود گرایان در مورد مسئولیت‌پذیری می‌توان تبیین کرد مسئولیت‌پذیری امری وجودی و فردی است که از طریق تعلیم و تربیت شکوفا می‌شود. از این‌رو، هر چه انسان آگاه‌تر باشد بیشتر احساس مسئولیت خواهد کرد و با تداوم آگاهی، انسان نیز همواره احساس مسئولیت می‌کند (آلاک، کوین و ویلسون، ۲۰۱۶). بنابراین می‌توان گفت که معلمان با مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر، دارای خودکارآمدی شغلی بیشتری می‌باشند. با توجه به ادبیات پژوهشی به نظر می‌رسد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی یکی از ارزش‌های مهم اجتماعی است که پذیرش آن از دوران کودکی شکل می‌گیرد و درونی می‌شود (مولر و همکاران، ۲۰۱۷). مسئولیت‌پذیری و پذیرش کار انجام شده توسط فرد یا سازمان؛ یکی از مفاهیم مهم کلیدی در فرهنگ هر کشور محسوب می‌گردد. مسئولیت به معنی تصمیم‌گیری مناسب و مؤثر است و بیانگر احساس عملی است که افراد در چارچوب نقش‌های خود به طور آگاهانه نسبت به امور گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و غیره از خود بروز می‌دهند (یوان و همکاران، ۲۰۲۲). از سویی دیگر همچنین بر اساس مطالعات متعدد می‌توان رابطه بین مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی شغلی معلمان را تبیین کرد به طوری که در پژوهشی اصغرنژاد و همکاران (۱۴۰۳) به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی در بهبود اشتیاق شغلی معلمان، تاثیر معنادار داشتند. همچنین برگ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی مسئولیت‌پذیری و نوع دوستی، تناسب شخصی با تدریس و امنیت شغلی را از قوی‌ترین دلایل برای تدریس اثربخش و خودکارآمدی معلمان معرفی کردند. پس اگر معلمان مسئولیتی را که در قبال خود و جامعه دارد انجام ندهند، هیچگاه نمی‌توان به اهداف از پیش تعیین‌شده سازمان و مدرسه در کلاس درس دست پیدا کنند و اعتقادی به اهداف آموزشی وجود نخواهند داشت؛ بنابراین مسئولیت‌پذیری در تسهیل کسب اطلاعات و افزایش نگرش معلمان نقش مثبت

دارد و منجر به تأمین و بهبود روابط میان اعضا می‌شود و موجب خودکارآمدی بالایی معلمان می‌شود. علاوه بر این، مسئولیت‌پذیری اجتماعی مولفه یا مهم در سازمان مدرسه است در تایید آن پژوهش قنبرزاده و جعفریان (۱۴۰۳) می‌توان عنوان کرد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سلامت روان و امنیت کارکنان را به طور قوی پیش‌بینی می‌کند. چنانچه یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان به سازمان و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آنها در اتمام موفقیت‌آمیز وظایف است. داشتن روحیه‌ای مثبت نسبت به توانایی‌های خود می‌تواند باعث انگیزش و تلاش بیشتر فرد بشود و احساس کارآمدی بالا، توانایی انجام تکلیف را به طرق متعدد افزایش می‌دهد، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند تکالیف مشکل را به عنوان چالش در نظر می‌گیرند که باید بر آن تسلط یابند، به جای اینکه آن را تهدیدآمیز ببینند و از آن اجتناب کنند، آنان اهداف چالش‌برانگیز را انتخاب می‌کنند و متعهد باقی می‌مانند تا آن را به انجام برسانند. آنان اطمینان دارند که موقعیت‌های تهدیدآمیز را می‌توانند تحت پایش خود درآورند. چنین برداشتی نسبت به قابلیت‌ها، تنیدگی و افسردگی را کاهش می‌دهد و به تکمیل تکالیف منجر می‌شود. اگر سازمان در ایجاد احساسات خودکارآمدی و تعهد در اکثر کارکنانش موفق شود، احتمال بیشتری وجود دارد که اهدافش برآورده شود. در همین راستا می‌توان نتیجه گرفت داشتن خودکارآمدی مثبت می‌تواند سبب حرکت معلم به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود.

یافته‌های پژوهش حاضر در بخش دوم نشان داد، بین هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/01$). این یافته با نتایج مطالعات الهی و همکاران (۱۴۰۳)، خوش‌حال و همکاران (۱۴۰۳)، نگهداری و همکاران (۱۴۰۲)، عزیزی و همکاران (۱۴۰۱)، ابطحی‌نیا و راستگو (۱۳۹۷)، لی و همکاران (۲۰۲۲)، باهری و راملی (۲۰۲۰)، مندلسون و زیگلر (۲۰۱۰) که در پژوهش‌های خود نتیجه گرفته بودند هوش سازمانی، هیجانی و معنوی می‌تواند خودکارآمدی را پیش‌بینی کند، همسو است، این بدان معناست که معلمان با هوش سازمانی بالاتر، دارای خودکارآمدی شغلی بیشتری می‌باشند. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت هوش سازمانی به صورت مجموعه و تلفیقی از توانمندی‌ها به سازمان در حفظ پویایی مداوم یاری می‌رساند. بر اساس نظریه آلبرشت (۲۰۰۳) در مورد هوش سازمانی معتقد است که یک سازمان برای موفقیت نیازمند هوش سازمانی است و هفت بعد (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توفیق، دانش کاربردی و فشار عملکرد) را برای آن متصور می‌شود. بنابراین نقش هوشمندانه معلم در سازمان آموزش و پرورش به این صورت است که باید توانایی‌های خود را باور نموده و بتواند راهبردهای مناسبی را در زمان و مکان مختلف انتخاب نماید، که همان هوش سازمانی است. هوش سازمانی به عنوان نیروی کار متعهد و توانمند یکی از شروط لازم برای عملکرد مؤثر سازمان‌های نوین است، هوش سازمانی

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

می‌تواند اثربخشی را در سازمان‌های کنونی بهبود بخشد. پژوهشی باهری و راملی (۲۰۲۰)، خوشحال و همکاران (۱۴۰۳) نشان دادند هوش سازمانی خرد ملی و فرهنگ سازمانی، بر تعهد، توانمندی و عملکرد کارکنان اثر مستقیم دارد. هوش سازمانی، دانش فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است و مهارت‌هایی که به تغییرات منتهی شوند و انعطاف‌پذیر و راحت بودن را شامل می‌شود. همچنین در ادامه تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت با توجه به اینکه با بکارگیری هوش تجاری، معلمان مدارس می‌توانند تصمیماتی بگیرند که بهبود کیفیت آموزش و پرورش و توسعه مدارس را به دنبال داشته باشند. به عنوان مثال، با تحلیل نیازها و تقاضاهای آموزشی جامعه، معلمان می‌توانند برنامه‌های آموزشی را طراحی کنند که نیازهای جامعه را برطرف کند و بازخوردهای مثبت از طرف دانش‌آموزان، اولیا و جامعه را دریافت کنند چنانچه بیلگن و السی (۲۰۲۲) به خوبی این حسن هوش سازمانی را بیان می‌کنند که هوش سازمانی، کمک به افراد است تا به نقاط ضعف سازمان خود پی ببرند و نقاط قوت خود را تقویت کنند. همچنین بستر مناسبی را برای ایجاد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی فراهم می‌کنند و قدرت ایده پردازی، خلاقیت و نوآوری را ارتقا می‌دهند که عملکرد افراد را بهبود می‌بخشد و همچنین بر بیان واضح اهداف و مأموریت‌های استراتژیک تأکید می‌کند. معلمان با داشتن هوش سازمانی می‌توانند به خوبی در روابط اجتماعی و همکاری با اعضای جامعه مدرسه، اولیا و دانش‌آموزان عمل کنند. با توانایی‌های هوش سازمانی مانند تعامل مؤثر با افراد، گفتگو و گوش دادن فعال، مدیریت تعارضات و تشویق همکاری، معلمان می‌توانند ارتباطات مثبت و سازنده با اعضای جامعه مدرسه برقرار کنند. در نهایت مطابق پژوهش نگهداری و همکاران (۱۴۰۲) که نشان دادند هوش سازمانی بر خودکارآمدی اثر مستقیم و معنادار دارد نتایج این فرضیه تایید و تبیین می‌شود و هوش سازمانی نقش غیر قابل انکاری در بالا بردن خودکارآمدی شغلی معلمان و آگاهی از باورهای خود داد.

در پژوهش پیش رو نتایج در بخش سوم نشان داد، بین عزت نفس و خودکارآمدی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/01$). این یافته که با نتایج مطالعات طاهری و همکاران (۱۴۰۰)، غفاری و همکاران (۱۳۹۷)، بهادری و حبیبی (۱۳۹۵)، کنسوی (۲۰۲۳)، موری (۲۰۲۳)، داتیل (۲۰۲۲)، سنکسی و اوتکن (۲۰۲۲)، کیم و لی (۲۰۱۸) که در تحقیقات خود یافتند احساس ارزشمندی و عزت نفس می‌تواند خودکارآمدی و باورهای معلمان را پیش‌بینی کند، همسو است. این بدان معناست که معلمان با عزت نفس بالاتر، دارای خودکارآمدی شغلی بیشتری می‌باشند. در تبیین نظری این نتیجه می‌توان به نظریه بندورا (۲۰۰۶؛ ۲۰۰۲) از خودکارآمدی اشاره کرد. خودکارآمدی ——— معنای توانایی ادراک‌شده فرد در انطباق با موقعیت‌های مشخص است و به قضاوت افراد درباره توانایی آنها در انجام دادن یک کار یا

انطباق با یک موقعیت خاص مربوط است. خودکارآمدی به احساس عزت نفس، ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود (مارش و لودکا، ۲۰۲۳). باورهای خودکارآمدی شناخت‌هایی هستند که باعث شروع تغییرات رفتارهای سلامتی می‌شوند و همچنین موجب تلاش بیشتر در فرد و افزایش تحمل فرد در مقابل موانع و همچنین در مواقع شکست می‌گردند (براری و جمشیدی، ۱۳۹۹). در خودکارآمدی، اعتقاد فرد بر این است که فرد به واسطه آن می‌تواند رفتار لازم برای رسیدن به یک هدف مورد نظر را به طور موفقیت‌آمیزی اجرا کند. در این راستا عزت نفس بالا با عملکرد مناسب‌تر و مؤثرتر در ارتباط است و عامل مهمی در خودکارآمدی شغلی می‌باشد که از نتایج این پژوهش است. در واقع کارکنانی که عزت نفس سازمانی بالایی دارند، در مقایسه با کسانی که از عزت نفس پایینی برخوردارند، بهتر می‌توانند با موقعیت‌های مختلف سازگار شوند همسو با مطالعات امیدی و همکاران (۱۴۰۳)، پوربافرانی و همکاران (۲۰۱۸). در واقع افراد دارای عزت نفس بالا، هدف‌های بالاتری دارند، کمتر از اضطراب رنج می‌برند، استرس کمتری تجربه می‌کنند، احساس کنترل بیشتری دارند، و تمایل بیشتری برای جستجو و درگیر شدن با مسائل دارند (مهداد و همکاران، ۲۰۱۸). بدینسان ویژگی‌هایی که به افراد دارای عزت نفس بالا نسبت داده‌اند، به خوبی نشان‌دهنده شرایط لازم برای ارتقای خودکارآمدی شغلی است که با نتایج حاجی و همکاران (۱۴۰۱)، کشت ورز و همکاران (۱۳۹۹) موافق است. مفهوم عزت نفس سازمانی بیانگر ارزش پنداشته شده‌ای است که افراد از خودشان به عنوان اعضای سازمانی، در درون محیط کار پیدا کرده‌اند. به عنوان بخشی از نظام باورهای فردی، اعتقاد بر این است که عزت نفس سازمانی در طول زمان نسبتاً ثابت می‌باشد و در افراد ایجاد انگیزه می‌کند تا در انجام رفتارهایی که موجب تقویت ارزش سازمانی‌شان می‌شود احساس تعهد نمایند. بنابراین معلمانی که عزت نفس سازمانی بالایی دارند، از آنجائی که احساس شایستگی و خودارزشمندی بیشتری به عنوان یک عضو توانای سازمانی دارند، ارزش بیشتری برای عضویت سازمانی خود قائل‌اند، در نتیجه حس تعلق و تعهد آنان نسبت به مدرسه بیشتر می‌شود (سنکسی و اوتکن، ۲۰۲۲). بنابراین تبیین صورت گرفته بین عزت نفس و خودکارآمدی شغلی معلمان به درستی تایید می‌شود.

همچنین نتایج نهایی مبتنی بر تاثیر هر سه متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۱۹ درصد، هوش سازمانی ۲۷ درصد و عزت نفس ۱۴ درصد توان پیشبینی خودکارآمدی شغلی را داشتند که نقش هوش سازمانی برجسته تر است. نتیجه این بخش از تحقیقات با پژوهش‌های الهی و همکاران (۱۴۰۳)، خوشحال و همکاران (۱۴۰۳)، عزیزی و همکاران (۱۴۰۱)، ابطحی‌نیا و راستگو (۱۳۹۷)، لی و همکاران (۲۰۲۲)، باهری و راملی (۲۰۲۰) همسو است. در تبیین کلی این یافته می‌توان گفت هوشمندی سازمانی، منابع انسانی سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به صورت پیوسته و

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

مستمر با محیط در ارتباط باشند و بتوانند نیازهای محیطی را شناسایی کرده، دانش و اطلاعات لازم را کسب و به موقع واکنش نشان داده و به نحو مؤثرتری در راستای تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان گام بردارند (خوشحال و همکاران، ۱۴۰۳). چنانچه الهی و همکاران (۱۴۰۳) دریافتند توسعه مهارت‌های فردی و شغلی معلمان مانند هوش سازمانی باعث بهبود عملکرد آنها در جهت انجام مسئولیت‌هایشان می‌شود. بنابراین می‌توان گفت هوش سازمانی سازه‌ای است که اثرات زیادی بر کیفیت تصمیم‌گیری‌ها در سازمان‌ها دارد زیرا به عنوان داشتن دانش ژرف درخصوص عامل‌هایی چون مخاطبان، محیط اجتماعی و فرآیندهای سازمان تعریف می‌شود. این قابلیت باعث می‌گردد تا سازمان‌ها بتوانند تغییرات مثبت و منفی خود را به درستی شناسایی کرده و در جهت بهره‌وری بیشتر گام بردارند در همین راستا از جمله عامل‌هایی که هوش سازمانی درصدد افزایش آن است تا به واسطه‌اش افزایش میزان بهره‌وری و بازدهی سازمان‌ها را به همراه خود داشته باشد، خودکارآمدی شغلی کارکنان است. خودکارآمدی شغلی بازدهی و بهره‌وری افراد در سازمان‌ها را افزایش می‌دهد. فردی که احساس قابلیت و رضایت بیشتری از شغل خود دارد، از سلامت روانی و جسمی بیشتری برخوردار خواهد بود و در تلاش برای ارتقای مهارت‌های شغلی گام خواهد برداشت. از همین رو هوش سازمانی که یک ابزار در خدمت سازمان است، باعث می‌شود تا تصمیم‌های بهینه‌تری اتخاذ گردد و افزایش خودکارآمدی شغلی را به همراه داشته باشد. چندین محدودیت در اجرای پژوهش حاضر وجود داشت که باید در تفسیر نتایج در نظر گرفته شود مانند: این پژوهش روی بافت مکانی معلمان مقطع ابتدایی شهر تهران در سال ۱۴۰۲ انجام گرفته، لذا باید در تعمیم نتایج در سایر نقاط با احتیاط صورت گیرد. این پژوهش جزء مطالعات همبستگی به شمار می‌آید و بنابراین روابط علی بین متغیرها را نشان نمی‌دهد. همچنین چون ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود لذا ممکن است معلمان از پاسخ واقعی خودداری کرده باشند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود موضوعی نزدیک این پژوهش در سایر جامعه‌های دیگر انجام شود. علاوه بر این در زمینه خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی تحقیقات بیشتری با روش‌های کمی معادلات ساختاری و روش‌های کیفی صورت بگیرد. همچنین مدل بومی برای هوش سازمانی معلمان طراحی شود. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر نشان داد مسئولیت‌پذیری اجتماعی نقش مؤثری بر ارتقای خودکارآمدی شغلی معلمان دارد، پیشنهاد می‌گردد که سازمان آموزش و پرورش با واگذاری اختیار و آزادی عمل بیشتر به معلمان در به کارگیری قوه ابتکار و مهارت‌های آنها در حل مسائل به تقویت احساس تعلق و تعهد افراد به سازمان و افزایش مسئولیت‌پذیری و در نهایت همسویی و همدلی بیشتر آنان با مأموریت‌ها و اهداف سازمان اقدام نماید. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر نشان داد هوش سازمانی نقش برجسته‌تری بر ارتقای خودکارآمدی شغلی معلمان دارد، برگزاری دوره‌های

آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت به منظور ارتقای هوش سازمانی معلمان پیشنهاد می‌شود. همچنین در این راستا ایجاد بانک اطلاعاتی از تجارب معلمان موفق در زمینه هوش سازمانی پیشنهاد می‌شود. در آخر هم با توجه به نتایج بین عزت نفس و خودکارآمدی شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود مسئولان مربوطه به تدوین دوره‌های آموزشی پرداخته و با ارضای نیازهای رشدی کارکنان و ارتقای عزت نفس سازمانی بین معلمان، بازدهی و کارایی آنها را افزایش دهند.

سپاسگذاری

نویسنده ملزم می‌داند مراتب قدردانی و تشکر خود را از کسانی که در امر این تحقیق یاری کرده اند، اظهار نماید.

مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد

این مقاله بر گرفته از پایان نامه مصوب کارشناسی ارشد دانشگاه خوارزمی در رشته مشاوره می‌باشد.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- ابراهیمی، محمد و امیری، مهدی (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر خودکارآمدی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی هوش سازمانی در معلمان. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۷(۸۹)، ۱۰۴۵-۱۰۳۲.
- ابطاحی‌نیا، عاطفه و راستگو، سمانه (۱۳۹۷). تبیین نقش هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی با بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۶(۱)، ۱۴۲-۱۲۵.
- ارجمندی، طیب و قمری، سیده سمیه (۱۴۰۲). رابطه رهبری توزیعی و خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان با نقش میانجی فرهنگ حمایت‌مدار. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۷(۲)، ۵۲-۲۰.
- الهی، ابراهیم؛ رفیعی، محسن و قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۴۰۳). بررسی نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب. *فصلنامه مدیریت بر آموزش انسان‌ها*، ۱۳(۱)، ۹۹-۱۲۰.

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

- الهی قره پاپاق ابراهیم، رفیعی محسن، قاسم زاده ابوالفضل. بررسی نقش تعاملی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی و خودکارآمدی شغلی بر ظرفیت یادگیری سازمان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب. نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها. ۱۴۰۳؛ ۱۳ (۱): ۹۹-۱۲۰

- اسماعیلی شاد، بهرنگ، سلیمان پور عمران، محبوبه و سهیلی فر، فرحناز. (۱۴۰۰). رابطه هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی در مربیان پیش دبستانی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۷(۱)، ۹۰-۱۱۱.

- اصغر نژاد، نجف؛ پیروزی، سیما؛ مساوات پور، عظیمه و مسعودیان، پریسا (۱۴۰۳). بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان. مجله رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی، ۱(۴)، ۲۰-۱.

- امیدی، احد، کاشانی نژاد ابیانه، مرتضی، حمزه پور، محمد جواد، فرهوش، محمد و جهانگیری، مصطفی. (۱۴۰۳). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و امید در رابطه عزت نفس و رضایت از زندگی: یک مطالعه تحلیل مسیر. اسلام و پژوهش‌های روان‌شناختی- 203، 10(21)، 229.

- بارخدا، سید جمال؛ احمد حیدری، سیده پرستو و شیربگی، ناصر (۱۴۰۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تلقی معلمان و مدیران، جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، دوره ۴، شماره ۲، تیر، باظهوری، سارا (۱۳۹۸). پیش‌بینی روابط اجتماعی معلمان بر اساس ابعاد مسئولیت‌پذیری. اولین همایش ملی مدرسه فردا، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، اردبیل.

- باغبان، محمود و دهنوی، زهرا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مدیران. فصلنامه پیشرفت‌های نوین در مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۳۱-۱۸.

- براری، رضا و جمشیدی، لاله (۱۳۹۹). نقش میانجی خودکارآمدی شغلی معلمان در رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۴)، ۱۹۹-۱۷۷.

- بنیسی، پریناز (۱۴۰۳). پیش بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و نشاط اجتماعی در مدیران مدارس. فصلنامه روانشناسی اجتماعی، ۶۹(۱۱)، ۳۷-۲۶.

- بنی‌هاشمی، سیدعلیرضا و خسروی پور، نگار (۱۴۰۰). مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حساسی صورت‌های مالی. فصلنامه دانش حساسی، ۲۱(۸۳)، ۱۴۸-۱۳۲.

- بهادری، جعفر و حبیبی، رامین (۱۳۹۵). رابطه چابکی سازمانی، عزت نفس سازمانی و روحیه با رضایت شغلی مدیران مدارس. *فصلنامه مدیریت مدرسه*. ۴(۲)، ۱۸۴-۱۶۵.
- ترکاشوند، محمدعلی؛ قمری، مسعود؛ جانجانی، معصومه و قمری، لیلیا (۱۴۰۱). بررسی رابطه عوامل فشارزای شغلی و خودکارآمدی معلمان. *مجله پژوهش‌های معاصر در علوم و تحقیقات*، ۴(۳۴)، ۷۸-۹۹.
- حاجی، جمال، خالق خواه، محمدی مهر، وفایی فر و گلاویژ. (۲۰۲۲). بررسی نقش واسطه‌ای عزت نفس در رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی با خودکارآمدی و امید تحصیلی دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم. *تدریس پژوهی*. ۱۰(۴)، ۱۱۸-۱۴۲.
- خوشحال، فاطمه؛ سرگلزایی، علیرضا و وظیفه، زهرا (۱۴۰۳). شناسایی مؤلفه‌های الگوی توانمندسازی کارکنان نظام اداری بر مبنای هوشمندی سازمانی و روابط بین فردی. *فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز/آموزش*، ۶(۱)، ۲۹۲-۳۱۴.
- رزاقی، پرویز؛ طالع‌پسند، سیاوش و رحیمیان بوگر، اسحاق (۲۰۲۳). اثربخشی آموزش مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر مؤلفه‌های عزت نفس دانش‌آموزان. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۳(۱۳۷)، ۱۱۵۱-۱۱۶۴.
- رنجی، نیما و نصراللهی مقدم، پدram (۱۳۹۹). تأثیر مسئولیت اجتماعی درک‌شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد-سازمان، هویت سازمان و حمایت سازمانی. *مجله فرآیند مدیریت و توسعه*، ۳۳(۳)، ۷۱-۹۳.
- سرطاوی، مریم (۱۴۰۲). رابطه هوش رقابتی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران مدارس غیر انتفاعی شهرستان کازرون. *فصلنامه/نگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی*، ۲(۴)، ۲۶-۴۲.
- سرمد، زهره، حجازی، الهه و عباس بازرگان (۱۳۹۰). روش تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه.
- سعادت، ابراهیم؛ عظیمی فر، علیرضا و زینی، یاسمین (۱۳۹۹). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس یادگیری سازمانی و مدیریت کلاس در معلمان متوسطه. *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۱۴(۱۵۸)، ۱۸۹-۱۹۸.
- شفیعی، علیرضا و پناهی، فروتن (۱۳۹۷). بررسی رابطه عزت نفس سازمانی با سازگاری شغلی کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان. *سومین همایش بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی*. ۱۴ تیر ۱۳۹۷، دانشگاه تهران.
- صادقیان، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران (۱۴۰۳). نقش عزت نفس سازمانی در توانمندسازی کارکنان سازمان. *فصلنامه بهدشت روان*، ۲۲، ۴-۱۱.

نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش سازمانی و عزت نفس در پیش بینی خودکارآمدی شغلی معلمان

- طاهری، ابراهیم؛ نصیرزاده، عبدالله و رستمی، زهرا (۱۴۰۰). تدوین الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهر اردبیل بر مبنای درسی. *نشریه رهبری آموزشی کاربردی*، ۲(۲۰)، ۹۰-۸۳.

- طاهری، علی و طباطبایی، سید مجتبی (۱۴۰۲). بررسی تأثیر هوش سازمانی و سرمایه فکری و نوآوری سازمانی بر هوش تجاری در شرکت بیمه پاسارگاد. *فصلنامه مدیریت و مهندسی صنایع*، ۵(۱۷)، ۸۰-۶۱.

- کاملی، سمانه؛ زارع، مهدی و داوری، رحیم (۱۴۰۲). نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و تجربه غرقه شدن در کار. *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*، ۲۲(۸۶)، ۱۸۷-۲۰۳.

- کشت‌ورزکندازی، برزگر، شکوهی، و محمدجعفر. (۲۰۲۰). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی در رابطه عزت نفس با شادکامی. *آموزش و ارزشیابی*، ۵۱(۱۳)، ۹۵-۱۳۲.

- کریمی، مهسا؛ قلناش، عباس و عقیلی، سید رمضان (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی نوآرانه معلمان. *فصلنامه مطالعات روانشناختی نوجوان و جوان*، ۴(۳)، ۱۰-۱.

- کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل و اصغری، زهرا (۱۳۹۷). نقش میانجی هوش سازمانی در ارتباط با خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش جوانان. *فصلنامه مدیریت ورزشی*، ۱۰(۲)، ۲۱۹-۲۰۵.

- فلاح‌دار، مونا و فتاحی، محمدرفوف (۱۴۰۲). اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی بر خودکارآمدی و تنیدگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی. *فصلنامه ایده‌های نوین روانشناسی*، ۱۷(۲۱)، ۱۰-۱.

- قنبرزاده، عارف و جعفریان، حمید (۱۴۰۳). بررسی نقش رهبری معنوی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی دبیران متوسطه اول شهرستان دره شهر. *مجله پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، ۷(۷۱)، ۱۲۹-۱۱۱.

- عبدی، اکرم (۱۳۹۳). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی در ارتقاء هوش سازمانی (مطالعه موردی کارکنان شرکت نفت قم). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد نراق.

- عزیزی، فاطمه؛ خادمی، سید موسی و رحیمی‌کیا، امین (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های هوش سازمانی در آموزش و پرورش لرستان. *مجله مطالعات رفتاری در مدیریت*، ۱۳(۳۰)، ۸۳-۶۴.

- غفاری، خلیل؛ حسینی، سید سعید؛ داوودی، حسین و لک، سعید (۱۳۹۷). رابطه عزت نفس با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی مدیران آموزش و پرورش. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۹(۱)، ۲۱۳-۲۰۷.
- مالی، فاطمه (۱۳۹۳). نقش خودکارآمدی معلمان ابتدایی شهرستان بیرجند در پذیرش تغییر برنامه درسی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- مرعشیان، فاطمه سادات. نادری، فرح. حیدرئی، علیرضا. عنایتی، میرصلاح الدین. عسگری، پرویز. (۱۳۹۲). مقایسه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد. *مجله روانشناسی اجتماعی*، ۸(۲۸)، ۹۱ - ۷۹.
- مقدم، سامره (۱۴۰۳). پیش بینی عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه بر اساس هوش معنوی و معنویت در محیط کار با میانجی گری هوش سازمانی. *مدیریت برآموزش سازمان ها*، ۱۳(۱)، ۱۴۰-۱۲۱.
- موغلی، علیرضا و عظیمی، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان گراش در سال ۱۳۹۳. اولین همایش بین المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد. اصفهان، دبیرخانه همایش.
- نگهداری، سمیه؛ صیف، محمدحسین؛ طالبی، سعید و احمدآبادی، الناز (۱۴۰۲). ارائه مدل هوش سازمانی و مدیریت کلاس: نقش واسطه‌ای ذهنیت فلسفی و خودکارآمدی بین معلمان. *نشریه علمی رهبری آموزشی کاربردی*، ۴(۳)، ۳۱-۱۵.
- نصرتی، کیمیا (۱۴۰۲). تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر خستگی عاطفی با نقش میانجی تعلق سازمانی. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۷(۸۸)، ۱۴۶-۱۳۱.
- هاشمی، سیداحمد و همراهی، مهرداد (۱۳۹۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۲۵ اسفند ۱۳۹۵، استانبول ترکیه.
- یوسف‌زاده، سعید (۱۴۰۲). تدوین مدل ارتباطی سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در سازمان‌های پایدار. *فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار*، ۳(۴)، ۱۷۷-۱۹۶.
- Adams, C. A. (2020). Internal Organisational Factors Influencing Corporate Social and Ethical Reporting: Beyond Current Theorising. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(2), 23– 50. doi: 10.1108/09513570210418905
- Agoes, R., Istiasih, M., Rumalutur, N. & Situmorang, D. (2023). The role of career decision self-yyyyyyyya oooooooff rrrr rrr tttt tt dddd'"" "" "" "" "" "" "" "" "" .. *Heliyon*, 9, e14911 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Albrecht, K. (2019). Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers. *Australian institute of management*, 3(19), 1-10.

- Aulak, D. S., Quinn, B., & Wilson, N. (2016). Student burnout. *British dental journal*, 220(5), 219- 220. <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.2016.156>
- Bakir, A., Gentina, E., & Gil, L. A. (2020). Toward luxury brands? The role of self-worth, self-construal, gender and national culture. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 57, 102208. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102208>
- Bahri, S., Ramly, M., & Gani, A. (2021). Organizational Commitment and Civil Servants Performance: The Contribution of Intelligence, Local Wisdom and Organizational Culture. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 128-134.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307–337). New York: H.H. Freeman.
- Barker, K., Yeung, A., Dobia, B. & Mooney, M. (2019). Positive Behaviour for Learning: Differentiating Teachers' Self-Efficacy. Australian Association for Research in Education Conference (AARE 2009).
- Berg, D. A., Skaalvik, E. M. & Asil, M. (2023). Teacher self-efficacy and reasons for choosing initial teacher education programmes in Norway and New Zealand. *Teaching and Teacher Education*, 125, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104041>
- Bilgen, A., & Elçi, M. (2022). The mediating role of organizational intelligence in the relationship between quantum leadership and innovative behavior. *Front Psychol*, 13, 1051028. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1051028>
- Bolton, R., Becker, K., and Barber, K. (2021). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions, *Journal of Personality and Individual Differences*, 49(5), 537–541 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.047>
- Bouraoui, K., Benssemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2021). Corporate Social Responsibility and Financial Performance: A Meta-Analysis. *Management Decision*, 57(1), 152-167. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>
- Bouraoui, K., Benssemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2021). Corporate Social Responsibility and Financial Performance: A Meta-Analysis. *Management Decision*, 57(1), 152-167. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>
- Bryan, V. & Vitello, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81-87. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Cahyono, A. (2022). The Victorian Literature Analysis of Ambition and Self-Improvement using Maslow's Theories on Dickens Message in Great Expectations. *International Journal of English and Applied Linguistics (IJEAL)*, 2(1):124-134.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39 -48.

- Cenkci, T., & Ötken, A. B. (2022). Organization-based self-esteem as a moderator of the relationship between employee dissent and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 404-412.
- Chan, D. W. (2018). General, collective, and domain-specific teacher self-efficacy among Chinese prospective and in-service teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 24: 1057– 1069
- Chkir, I., Rjiba, H., Mrad, F. & Khalil, A. (2023). Trust and corporate social responsibility: International evidence. *Finance Research Letters*, 29, 104-113. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.104043>
- Crocker, J. (2018). From egosystem to ecosystem: Implications for learning, relationships, and well-being. In H. Wayment & J. Brauer (Eds.), *Transcending self-interest: Psychological explorations of the quiet ego* (pp. 63-72). Washington, DC: American Psychological Association.
- Dutil, P. (2022). What do people want from politics? Rediscovering and uuuwoönnng eee lllll ll hhhhhhhhh ooohhhhhoottllll dddd. *Journal of Political Science Education*, 18(1):138-49.
- Endaya, A. & Hanefah, M. (2023). Internal Audit Effectiveness: An Approach Proposition to Develop the Theoretical Framework. *Journal of Finance and Accounting*, 10, 92-103.
- Fukuyama, H., & Tan, Y. (2022). Implementing strategic disposability for performance evaluation: Innovation, stability, profitability and corporate social responsibility in Chinese banking. *European Journal of Operational Research*, 296(2): 652-668.
- Fulmer, B. N. (2020). An investigation of willingness to communicate, communication apprehension, and self-esteem in the workplace, a Thesis Presented for the Master of Science Degree, University of Tennessee, Knoxville.
- Galvin, R. (2023). An under-developed dimension in upgrading energy-inefficient German rental buildings: Corporate social responsibility as a hybrid form of governance. *Energy Research & Social Science*, 101, 103-118. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2023.103148>
- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). job satisfaction and self-efficacy experienced by general employees and teachers, as it rises through literature review. *European Scientific Journal*, 10(22), 321-342.
- Gilmore, A. L. (2024). A Cultural Examination of Hardiness: Associations with Self-Esteem, Wisdom, Hope, and Coping-Efficacy.
- Hassan, O. & Ibourk, A. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morocco. *Social Sciences & Humanities Open* 4,100148. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100148>
- Hsieh PPH, Kang HS. (2020). Attribution and self- efficacy and their interrelationship in the Korean EFL context. *Language Learning*. 60: 606-27 <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467- 9922.2010.00570.x>
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2023). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888-905.

- Iravaigi, G. (2020). a Study of Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity. *International Conference on Management of Innovation and Technology*, 12(3), 144-156.
- KARABIYIK, B. & KORUMAZ, M. (2014). Self-efficacy Perceptions and Job Satisfaction Level. *Social and Behavioral Sciences* 116 (2014) 826 n 830 doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.305
- Kim, H. K., Lee, N., & Park, C. H. (2020). Effects of Self-efficacy and Wisdom on Job Competence of Care Workers in Korea. *Medico Legal Update*, 20(2), 724-728.
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15.
- Klassen, R. M., Rushby, J. V., Durksen, T. L., & Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163e185. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1876501>
- Kumar, D. (2022). Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103157. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103157>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2016). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Son, Inc.
- Leonidas, P. (2008). Attitudes and opinions towards corporate social responsibility (CSR) in Greece. *Procedia Economics and Finance*, 1, 311-320.
- Li, W. L., Su, M. G., & Shih, Y. W. (2022). Intelligent Capital, Organizational Learning, and Corporate Performance Influence Relationship. Name of the magazine Mathematical Problems in Engineering. Article ID 4666772, 11 pages. Research articles
- Liang, X., & Chen, X. C. (2024). Mandatory corporate social responsibility disclosure and financial constraints: Evidence from China. *International Review of Economics & Finance*, 89(1): 954-974.
- Lin, Z. & Jiang, Y. (2023). Character strengths, meaning in life, personal goal, and career adaptability among impoverished college students: A chain-mediating model. *Heliyon*, 9, e13232 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13232>
- Liando, N. V. F., Rorimpandey, R. S., Kumayas, T. A., & Tatipang, D. P. (2022). International Students' Motivation and Self-Confidence in Learning Indonesian. *Hong Kong Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.55463/hkjss.issn.1021-3619.60.24>
- Lu, N., & Peng, C. (2019). Community-based structural social capital and depressive symptoms of older urban Chinese adults: The mediating role of cognitive social capital. *Archives of gerontology and geriatrics*. 82, 74-80.
- Marsh, H. V. & Lüdtke, O. (2023). School self-efficacy and job satisfaction over nine annual waves: A substantive-methodological synergy juxtaposing competing models of directional ordering. *Contemporary Educational Psychology*, 73, 102- 117. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2023.102170>

- Mahdad, A., Adibi, Z., & Saffari S. (2018). Predicting of Self – Efficacy through Perceived Organizational Support and Self – Esteem (Case: Isfahan province Gas Company). *Strategic studies in the oil and energy industry*, 9 (35)
- Mendelson H., Ziegler J. (2010). "Organization IQ: Idea for the Century Smart Survival Guide for Manag, GSB, News Releas.
- Morbée, S. (2023). Contingent self-worth. *Psychology of Sport and Exercise*, 69, 290-302. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2023.102478>
- Mueller, K., Hattrup, K., Spiess, S.-O., & Lin-Hi, N. (2017). The Effects of Cultural Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1186- 1200. <https://doi.org/10.1037/a0030204>
- Olszak, C. M. (2022). Business Intelligence Systems for Innovative Development of Organizations. *Procedia Computer Science*, 207, 1754-1762. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.09.233>
- Özdemir, B. (2022). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND HAPPINESS AT WORK: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL. *Journal of Management and Economics Research*. (1)20. /pp. 414-430. <https://doi.org/10.11611/yead.1162186>
- Park, Y.W., & Gentzler, A. L. (2023). Parenting and courage: Exploring the mediating role of self-esteem and emotion regulation among adolescents. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 2023; 87: 1015-1019.
- Relations with teacher and student outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101842
- Poorbaferani, Z., Mazaheri, M. A., & Hasanzadeh, A. (2018). Life satisfaction, general self-efficacy, self-esteem, and communication skills in married women. *Journal of education and health promotion*, 7, 173. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_108_18
- Pop, O. Dina, G.C. Martin, C. (2021). Promoting the Corporate Social Responsibility for a Green Economy and Innovative Jobs. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 17: 1210-1233 <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.232>
- Paetsch, J., Franz, S. & Wolter, M. (2023). technology use for teaching: The roles of teacher self-efficacy, ICT literacy, and experience during COVID-19 school closure. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104-118 <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104318>
- Rasouli, A. and Tajik, A. (1396). The causal relationship of career path adaptability, Psychological capital and spiritual intelligence By mediating student self-efficacy. *Career and Organizational Counseling*, 9(33), 33-48.
- Riggs, M., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 755-766.
- Shrauger, J.S., & Schohn, M. (2023). Self-Confidence in College Students: Conceptualization, Measurement, and Behavioral Implications. *Assessment*, 2, 255 - 278.

- Squires, V., Walker, K. & Spurr, S. (2022). Understanding self perceptions of wellbeing and resilience of preservice teachers. *Teaching and Teacher Education*, 118, 223-228. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103828>
- Travica, B. (2015). Modeling organizational intelligence: Nothing googles like Google. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(2), 1-18.
- Tampang, B. L. L., & Wonggo, D. (2018, February). Teacher professionalism in technical and vocational education. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 306, No. 1, p. 012017). IOP Publishing.
- Ullah, S. (2021). Linking self-efficacy and organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(3), 233-247. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60528>
- Vaidya, Sheila R.. "Beyond Knowledge and Pedagogy: Academic Optimism of Teachers in High Need Schools." *American Journal of Educational Research* 2.12 (2014): 1218-1224.
- Wu, S., Zhang, K., Zhou, S., & Chen, W. (2020). Personality and career decision making self-efficacy of students from poor rural areas in China. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 48(5), 1-18
- Yada, A. & Bjorn, P. M. (2021). Pre-vvveehhhhllllllhlff-eficacy in implementing inclusive practices and resilience in Finland. *Teaching and Teacher Education*, 105, 203-2018. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103398>
- nnnnnn,,, & lllll l .. 0003.. ttttt ttt iii ss ttt nnnn nnff-eficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- ,, ,, 0009.. hhhhhhhh iii eeee eeeeeeeeeeeeee efficacy and selfefficacy levels relating to science teaching for some variables. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1: 1062-1067.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی