



Original Article (Quantified)

Analysis of the Structural Relationships Between Quality of Life and Acceptance of Teaching Jobs Among Student Teachers

Kamar Kharboutly¹ , Yousof Adib² , Firooz Mahmoodi² , Ali Imanzadeh³

1- PhD student, Department of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

2- Professor, Department of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

3- Associate Professor, Department of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Receive:

12 October 2025

Revise:

30 November 2025

Accept:

05 January 2026

Abstract

This study aimed to examine the structural relationship between quality of life and teaching career acceptance among student-teachers at Farhangian University in East Azerbaijan Province. The research was applicable in purpose, quantitative in nature, and descriptive-correlational in design, conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). A sample of 500 participants was randomly selected from a population of 5,000 student-teachers. Data were collected using two questionnaires: The Teaching Career Acceptance Scale by Richardson and Watt (2006), consisting of 14 items across four dimensions (teaching ability, intrinsic value of the profession, job satisfaction, and shaping the future of children and adolescents), and the Quality of Life Scale by Ainley and Bourke (1992), consisting of 10 items across three dimensions (overall satisfaction, achievement, and opportunity). Data analysis was conducted using SmartPLS version 3. Results indicated that quality of life had a positive and significant effect on teaching career acceptance ($\beta = 0.673$, $p=0.001<0.05$). Specifically, overall satisfaction ($\beta = 0.340$) and achievement ($\beta = 0.423$) exerted positive and significant effects, whereas the opportunity dimension showed a non-significant effect ($\beta = -0.051$, $p=0.480>0.05$). Findings suggest that enhancing quality of life, particularly overall satisfaction and a sense of achievement can strengthen motivation and commitment to the teaching profession. Accordingly, it is recommended that educational and welfare programs at Farhangian University focus on improving students' mental health and living conditions to foster the development of competent and committed teachers.

Keywords:

Career Acceptance,
Quality of Life,
Student-Teachers,
Job Satisfaction

Please cite this article as (APA): Kharboutly, K., Adib, Y., Mahmoodi, F and Imanzadeh, A. (2026). Analysis of the Structural Relationships Between Quality of Life and Acceptance of Teaching Jobs Among Student Teachers. *Management and Educational Perspective*, 8(2), 209-229.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.558586.1598>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Kamar Kharboutly

Email: kamar.kharboutly@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

Occupation constitutes a fundamental aspect of individual and social identity. Beyond financial income, individuals expect meaning, satisfaction, and psychological security from their profession. Within teaching, two concepts; career acceptance and quality of life, play pivotal roles. Career acceptance refers to the degree of satisfaction and willingness to engage in teaching, while quality of life reflects subjective perceptions of well-being across multiple dimensions. Internal factors such as interest, service motivation, and academic success, alongside external factors such as salary, job security, and social status, influence teaching career acceptance. Previous studies have demonstrated that a favorable quality of life enhances job satisfaction, reduces stress, and improves instructional performance, whereas poor quality of life accelerates attrition. International experiences highlight the necessity of financial, psychological, and social support to improve teachers' quality of life. In Iran, supportive educational environments and institutional backing during teacher training are critical for retention. The relationship between teaching career acceptance and quality of life is reciprocal: a positive quality of life fosters favorable attitudes toward teaching, while challenges such as low salaries and limited resources diminish motivation. Educational policymakers must combine material and non-material supports to make teacher training more attractive. The novelty of this study lies in its structural analysis of the relationship between quality of life and career acceptance during initial teacher education using SEM. The main research question is: Does quality of life significantly relate to teaching career acceptance among student-teachers?

Theoretical Framework

Teaching Career Acceptance

Teaching career acceptance, as a key construct in educational and human resource management literature, refers to the process by which individuals choose and remain in the teaching profession for personal, social, and organizational reasons (Amobi, 2003). It overlaps with career orientation, job-person fit, and professional identity. Holland's career choice theory emphasizes the congruence between personality type and work environment in shaping satisfaction and career choice (Bariga, Salameh, & Ayoubi, 2023). Similarly, the professional identity dynamics approach underscores the importance of early educational experiences and social interactions in fostering positive attitudes toward teaching (Zhou, Slemp, & Vella-Brodrick, 2024).

Quality of Life

Quality of life refers to an individual's subjective evaluation of their position in life within the context of personal goals and values, encompassing both subjective and objective dimensions such as physical and mental health, autonomy, and social interactions (Arabaci & Deveci, 2022). Expectancy-Value Theory posits that individuals' motivation to enter and remain in a profession depends on their expectations of success and the value they assign to its outcomes (Damani et al., 2021). In educational settings with favorable quality of life, the perceived value of teaching increases, leading to more stable career acceptance (Ghavami Rad et al., 2015).

Recent studies reinforce this perspective. Modarresi et al. (2025), drawing on Social Capital Theory, demonstrated that positive interactions and supportive networks in educational environments enhance teachers' career attitudes and professional motivation. Assaf and Antoun (2024) found that job satisfaction positively correlates with quality of life and teaching acceptance among Lebanese teachers. Dotta et al. (2024), in a systematic review,



identified economic conditions, external opportunities, and alternative career paths as critical determinants of teaching career choice. Garmabi and Seyedi-Niasar (2023) showed that improving livelihood conditions, in-service training, and organizational participation enhance teachers' quality of life and career acceptance. Kashani and Shafieifar (2023) reported that positive quality of life during teacher training directly influences future professional attitudes. Mahmoudi et al. (2021) highlighted the role of financial, psychological, and educational support during training in sustaining teaching career acceptance post-graduation.

Methodology

This study was applicable research in purpose, quantitative in nature, and descriptive-correlational in design. The statistical population comprised all student-teachers at Farhangian University in East Azerbaijan Province (Allameh Tabataba'i and Al-Zahra campuses), totaling approximately 5,000 individuals. Using Krejcie and Morgan's table, a sample size of 500 was determined and selected through simple random sampling. Data were collected using two standardized questionnaires: Richardson and Watt's (2006) Teaching Career Choice Questionnaire, and Ainley and Bourke's (1992) Quality of Life Questionnaire.

Findings

Structural equation modeling using PLS-SEM (Smart-PLS v3) revealed a positive and significant relationship between quality of life and teaching career acceptance. Specifically, overall satisfaction and achievement dimensions significantly predicted career acceptance, while the opportunity dimension did not exert a meaningful effect. Overall, favorable quality of life, satisfaction with living conditions, and academic success emerged as key drivers of motivation and commitment to teaching.

Conclusion

This study examined the relationship between quality of life and teaching career acceptance among student-teachers at Farhangian University. Findings confirmed that quality of life, particularly overall satisfaction and achievement, positively and significantly influences career acceptance, whereas the opportunity dimension was non-significant. These results align with prior studies of Modarresi et al. (2025); Assaf & Antoun (2024); Kashani & Shafieifar (2023); and Mahmoudi et al. (2021), underscoring the importance of satisfaction and achievement in career choice and persistence, consistent with psychological and expectancy-value theories. Within the context of Farhangian University, where employment is guaranteed, internal factors such as well-being, satisfaction, and self-efficacy outweigh external opportunities in shaping career decisions. Educational policy should therefore prioritize enhancing psychological health, supportive environments, teaching skills, and resilience among student-teachers. Ultimately, improving quality of life can strengthen acceptance and sustained commitment to teaching, fostering the preparation of capable and dedicated educators. It is recommended that Farhangian University prioritize welfare and educational programs aimed at improving students' living conditions and mental health, thereby ensuring higher-quality instruction and long-term retention in the teaching profession.

تحلیل روابط ساختاری کیفیت زندگی با پذیرش شغل معلمی دانشجومعلمان

قمر خربوطلی^۱، یوسف ادیب^۲، فیروز محمودی^۲، علی ایمانزاده^۳

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
۲- استاد، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
۳- دانشیار، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ساختاری میان کیفیت زندگی و پذیرش شغل معلمی در دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، کمی و از نوع توصیفی-همبستگی بوده و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) صورت گرفت. نمونه‌ای شامل ۵۰۰ نفر از میان جامعه ۵۰۰۰ نفری دانشجومعلمان به صورت تصادفی انتخاب شد. داده‌ها از طریق دو پرسشنامه گردآوری شد: پرسشنامه پذیرش شغلی ریچاردسون و وات (۲۰۰۶) شامل ۱۴ گویه در چهار بعد (توانایی تدریس، ارزش ذاتی شغل، رضایت شغلی، شکل‌دهی به آینده کودکان و نوجوانان) و پرسشنامه کیفیت زندگی آینلی و بورک (۱۹۹۲) شامل ۱۰ گویه در سه بعد (رضایت کلی، موفقیت، فرصت). تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ انجام شد. نتایج نشان داد کیفیت زندگی تأثیر مثبت و معناداری بر پذیرش شغل معلمی دارد ($\beta=0.673$ ، $p < 0.05$). همچنین، ابعاد رضایت کلی ($\beta=0.340$) و موفقیت ($\beta=0.423$) تأثیر مثبت و معناداری داشتند، اما بعد فرصت نشان داد که تأثیر منفی و غیرمعناداری دارد ($\beta=-0.051$ ، $p=0.480 > 0.05$). یافته‌ها بیانگر آن است که ارتقاء کیفیت زندگی، به‌ویژه رضایت کلی و احساس موفقیت، می‌تواند انگیزه و تعهد دانشجومعلمان را نسبت به حرفه معلمی افزایش دهد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی و رفاهی در دانشگاه فرهنگیان با تمرکز بر بهبود سلامت روانی و شرایط زندگی دانشجویان طراحی شوند تا زمینه‌ساز تربیت معلمان شایسته و متعهد فراهم گردد.

تاریخ دریافت:

۲۰ مهر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری:

۰۹ آذر ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۱۵ دی ۱۴۰۴

کلید واژه‌ها:

پذیرش شغلی،
کیفیت زندگی،
دانشجو معلم،
رضایت شغلی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): خربوطلی، قمر، ادیب، یوسف، محمودی، فیروز و ایمانزاده، علی. (۱۴۰۵). تحلیل روابط ساختاری کیفیت زندگی با پذیرش شغل معلمی دانشجومعلمان. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۸(۲)، ۲۰۹-۲۲۹.

<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.558586.1598>

Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: قمر خربوطلی

ایمیل: kamar.kharboutlly@gmail.com

مقدمه

شغل یکی از عناصر بنیادین زندگی انسان است که نقشی فراتر از تأمین معیشت روزانه ایفا می کند و بستری برای رشد فردی، تحقق خود، کسب منزلت اجتماعی و ایفای نقش مؤثر در جامعه به شمار می آید (Assaf & Antoun, 2024)؛ RAND Report, 2024). با تحولات اجتماعی، شغل از یک ابزار اقتصادی صرف به بخشی از هویت فردی تبدیل شده است. امروزه افراد از شغل خود نه تنها انتظار درآمد، بلکه احساس رضایت، معنا، امنیت روانی و فرصت پیشرفت دارند (Bariga, Salameh, & Ayoubi, 2023). در این میان، دو مفهوم «پذیرش شغلی» و «کیفیت زندگی» به عنوان مؤلفه های کلیدی در انتخاب و ماندگاری در حرفه های انسانی، به ویژه حرفه معلمی، مورد توجه قرار گرفته اند. پذیرش شغلی به میزان رضایت و تمایل فرد نسبت به حرفه تدریس اشاره دارد، در حالی که کیفیت زندگی، برداشت ذهنی فرد از رفاه و رضایت در ابعاد مختلف زندگی را شامل می شود. پیوند میان این دو، زمینه ای جذاب برای مطالعه فراهم می آورد؛ چرا که کیفیت زندگی تأثیر چشمگیری بر عملکرد حرفه ای و رضایت شغلی دارد (Zhou, Slem, & Vella-Brodrick, 2024).

پذیرش شغل معلمی فرایندی چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی، اقتصادی و سازمانی قرار دارد. علاقه شخصی به تدریس، انگیزه خدمت به جامعه، تجربه های آموزشی مثبت و ارزش های حرفه ای از جمله عوامل درونی مؤثرند (Watt et al., 2012; Wu et al., 2024)، در حالی که حقوق و مزایا، امنیت شغلی، امکانات رفاهی، جایگاه اجتماعی و شرایط بازار کار از جمله عوامل بیرونی اند (Adiguzel & Karagol, 2022). در ایران، مسیر ورود به حرفه معلمی عمدتاً از طریق دانشگاه فرهنگیان و رشته های دبیری دانشگاه های دولتی صورت می گیرد. دانشجویان معلمان از همان ابتدای ورود به دوره آموزش، تجربه ای از کیفیت زندگی کسب می کنند که می تواند نگرش و رفتار حرفه ای آینده آنان را تحت تأثیر قرار دهد. با این حال، هنوز به طور دقیق مشخص نیست که کیفیت زندگی این گروه تا چه اندازه بر پذیرش شغل معلمی تأثیر دارد. از این رو، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که: «رابطه ساختاری کیفیت زندگی با پذیرش شغل معلمی در میان دانشجویان معلمان چگونه است؟» و کدام ابعاد کیفیت زندگی می توانند این رابطه را تقویت یا تضعیف کنند؟. بررسی پذیرش و رضایت شغلی معلمان می تواند به درک بهتر نگرش های حرفه ای آنان کمک کند. معلمان باید سطح مناسبی از رضایت شغلی برخوردار باشند تا بتوانند دانش و مهارت های لازم را به طور مؤثر به دانش آموزان منتقل کنند. پذیرش شغلی پیامدهایی چون ارتقاء رفاه روانی، کاهش استرس و فرسودگی شغلی، و بهبود کیفیت آموزش را در پی دارد (Lay, 2021). از سوی دیگر، کیفیت زندگی تحت تأثیر عوامل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و محیطی قرار دارد و نقش مهمی در عملکرد شغلی ایفا می کند (Rostami, da Silva & de Souza, 2024; Karimi, & Moradi, 2021).

مطالعات نشان داده اند که کیفیت زندگی مطلوب معلمان نه تنها بر خود آنان، بلکه بر عملکرد آموزشی و تربیتی دانش آموزان نیز اثرگذار است (Groenewald & Arnold, 2024). در مقابل، استرس شغلی، کیفیت زندگی پایین و امید به زندگی کوتاه تر می تواند موجب ترک شغل یا بازنشستگی زودهنگام شود (Dabiran, RAND Report, 2024). Hajinasiri, & Beheshti, 2018) کشورهایمانند فنلاند، کره جنوبی و کانادا با درک این موضوع، نظام های حمایتی جامعی را برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی کرده اند (Erturk, 2022; Assaf & Antoun, 2024).

در ایران نیز، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که حمایت‌های مالی، روانی و آموزشی در دوران تحصیل، نقش مهمی در افزایش تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی دارند (Mahmoudi et al., 2021؛ Kashani & Shafieifar, 2023). تجربه محیط آموزشی حمایت‌گرانه، تعامل مثبت با اساتید و وجود مسیر شغلی شفاف از جمله عواملی‌اند که در مطالعات بین‌المللی نیز تأیید شده‌اند (Kato, 2019؛ Clandinin et al., 2020). ارتباط میان پذیرش شغل معلمی و کیفیت زندگی، رابطه‌ای دوسویه و تعاملی است. کیفیت زندگی مطلوب می‌تواند نگرش مثبت نسبت به حرفه را تقویت کرده و تمایل به ادامه فعالیت را افزایش دهد (Khairani & Saputra, 2023). در مقابل، چالش‌هایی مانند پایین بودن حقوق، کمبود امکانات رفاهی، و فاصله میان انتظارات و واقعیت‌های کاری می‌تواند انگیزه را کاهش دهد (Alam & Farid, 2011؛ Garmabi & Seyedi-Niasar, 2023). تجربه کشورهای موفق نشان می‌دهد که ایجاد سیستم‌های حمایتی، ارتقاء تصویر اجتماعی معلمی، و طراحی مسیرهای پیشرفت حرفه‌ای از مهم‌ترین راهکارهای ارتقاء کیفیت زندگی معلمان است (Karimi & Hosseini, 2025). در مجموع، پذیرش شغل معلمی و کیفیت زندگی دو متغیر به‌شدت وابسته‌اند که می‌توانند یکدیگر را تقویت کنند. اگر سیاست‌گذاران آموزشی در ایران بتوانند با ترکیبی از حمایت‌های مادی و معنوی، فرآیند آموزش معلمی را جذاب‌تر و کارآمدتر سازند، نه تنها کیفیت تدریس و نتایج آموزشی بهبود می‌یابد، بلکه انگیزه و ماندگاری در این حرفه نیز افزایش خواهد یافت (Ahmadi, 2022). با وجود مطالعات متعدد درباره کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان، هنوز رابطه ساختاری میان کیفیت زندگی و پذیرش شغل معلمی در مرحله آموزش اولیه (دانشجومعلمان) در ایران به‌طور دقیق بررسی نشده است. نوآوری این پژوهش در تحلیل ساختاری رابطه کیفیت زندگی با پذیرش شغلی در مرحله آموزش اولیه معلمان و استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری است که در مطالعات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته بود. بر این اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین کیفیت زندگی دانشجو معلمان و پذیرش شغل معلمی آنان رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

پذیرش شغلی

پذیرش شغل معلمی به‌عنوان یک متغیر کلیدی در ادبیات آموزش و مدیریت منابع انسانی، به فرایندی اشاره دارد که طی آن فرد به دلایل شخصی، اجتماعی و سازمانی، حرفه معلمی را به‌عنوان مسیر شغلی اصلی انتخاب و در آن ماندگار می‌شود (Amobi, 2003). این مفهوم با گرایش شغلی، انطباق شغلی و هویت حرفه‌ای هم‌پوشانی دارد و در نظریه‌های متعددی تبیین شده است. در حوزه روان‌شناسی شغلی، نظریه انتخاب شغل هالند بر هم‌خوانی تیپ شخصیتی با محیط کاری به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در رضایت و انتخاب شغلی تأکید دارد (Bariga, Salameh, & Ayoubi, 2023). بر اساس این دیدگاه، سازگاری ویژگی‌های فردی با ماهیت حرفه معلمی، احتمال پذیرش آگاهانه و موفقیت‌آمیز را افزایش می‌دهد. همچنین، رویکرد پویایی هویت حرفه‌ای (Zhou, Slempe, & Vella-Brodrick, 2024) نقش تجربه‌های آموزشی و تعاملات اولیه با محیط کاری را در شکل‌گیری نگرش مثبت نسبت به تدریس برجسته می‌سازد.

کیفیت زندگی

کیفیت زندگی نیز به برداشت ذهنی فرد از موقعیت خود در زندگی، در چارچوب اهداف و ارزش‌های شخصی اطلاق می‌شود و شامل ابعاد ذهنی و عینی مانند سلامت جسمی، روانی، استقلال و تعاملات اجتماعی است (Arabaci & Deveci, 2022). نظریه انتظارات-ارزش بیان می‌کند که انگیزه افراد برای ورود و ماندگاری در یک شغل، تابعی از انتظارات آن‌ها نسبت به موفقیت و ارزشی است که برای پیامدهای آن قائل‌اند (Damani, Jamali, Jafari, & Zamani-Moghadam, 2021). در محیط‌های آموزشی با کیفیت زندگی مطلوب، ارزش ادراک شده از حرفه معلمی افزایش یافته و پذیرش شغلی پایدارتر می‌شود (Ghavami Rad, Ayati, & Akbari Borang, 2015).

در رویکردهای سازمانی، نظریه تطابق فرد-محیط بر هم‌خوانی نیازها، ارزش‌ها و توانایی‌های فرد با الزامات محیط کاری تأکید دارد (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). اگر محیط کاری معلمان با نیازهای آنان همسو باشد، کیفیت زندگی مطلوب موجب افزایش پذیرش و تعلق شغلی می‌شود. نظریه نیازهای مزلو نیز برآورده‌سازی نیازهای پایه‌ای مانند امنیت شغلی را شرط اولیه ماندگاری در حرفه دانسته و تأمین نیازهای سطوح بالاتر مانند عزت نفس و خودشکوفایی را عامل ارتقاء کیفیت زندگی کاری و انگیزه درونی معرفی می‌کند (Damani et al., Maslow, 1943). در بُعد اجتماعی، نظریه سرمایه اجتماعی به نقش شبکه‌های حمایتی، روابط اعتمادآمیز و هنجارهای گروهی در بهبود نگرش‌های شغلی اشاره دارد. تعاملات مثبت در محیط آموزشی، احساس تعلق را تقویت کرده و کیفیت زندگی را ارتقاء می‌دهد، که در نهایت پذیرش حرفه معلمی را تسهیل می‌کند (Modarresi, Moradi, Ghobadian, & Garavandnia, 2025). همچنین، نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان بر سه نیاز روان‌شناختی اساسی یعنی خودمختاری، شایستگی و ارتباط حمایتی تأکید دارد. محیط کاری که این نیازها را برآورده کند، انگیزه درونی معلمان را تقویت کرده و پذیرش شغلی را پایدار می‌سازد (Deci & Ryan, 2000).

در بافت ایران، ویژگی‌های خاص نظام آموزشی مانند امنیت شغلی بالا، انگیزه‌های اقتصادی اولیه، و نقش حمایت‌های سازمانی، تجربه‌های کارورزی و منزلت اجتماعی در تداوم پذیرش شغلی اهمیت دارند (Ghavami Rad et al., 2015). بر اساس مدل‌های تعهد شغلی مانند میلر و گریفین، فراهم‌سازی منابع کافی، فرصت‌های ارتقاء و رفتار عادلانه در محیط آموزشی، موجب ارتقاء هم‌زمان تعهد شغلی و کیفیت زندگی می‌شود (Miller & Griffin, 1999). در مجموع، چارچوب نظری این پژوهش با تلفیق دیدگاه‌های روان‌شناسی شغلی، جامعه‌شناسی کار و مدیریت منابع انسانی، مدلی قابل آزمون را ارائه می‌دهد که در آن کیفیت زندگی به عنوان متغیر میانجی، رابطه میان عوامل فردی و محیطی با پذیرش شغل معلمی را تبیین و تعدیل می‌کند (Uzunoz, 2015).

پیشینه پژوهش

Modarresi et al. (2025) در پژوهشی با عنوان نظریه سرمایه اجتماعی و نقش شبکه‌های حمایتی و با بهره‌گیری از چارچوب نظری سرمایه اجتماعی نشان دادند که تعاملات مثبت و وجود شبکه‌های حمایتی در محیط آموزشی، نگرش شغلی معلمان را ارتقا می‌دهد. یافته‌ها حاکی از آن است که این عوامل می‌توانند پذیرش حرفه معلمی را افزایش داده و

انگیزش حرفه‌ای معلمان را تقویت کنند. به‌طور کلی، سرمایه اجتماعی و روابط حمایتی نه‌تنها بر کیفیت تعاملات سازمانی اثرگذارند، بلکه در تصمیم‌گیری افراد برای ورود و ماندگاری در حرفه معلمی نیز نقش بسزایی ایفا می‌کنند. Assaf & Antoun (2024) در پژوهشی توصیفی-همبستگی اثر رضایت شغلی بر کیفیت زندگی و رفاه معلمان لبنان را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی با کیفیت زندگی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. افزایش رضایت شغلی نه‌تنها کیفیت زندگی را بهبود می‌بخشد، بلکه عملکرد آموزشی را ارتقا داده و پذیرش حرفه معلمی را در میان معلمان و دانشجویان معلمان تقویت می‌کند. این مطالعه رضایت شغلی را به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در ارتقای کیفیت زندگی و پذیرش حرفه معلمی برجسته ساخت.

Dotta et al., (2024) در یک مرور نظام‌مند با عنوان جذابیت حرفه معلمی به بررسی عوامل مؤثر بر گرایش افراد به انتخاب شغل معلمی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که فرصت‌های بیرونی، شرایط اقتصادی و وجود جایگزین‌های شغلی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده در پذیرش حرفه معلمی هستند. این پژوهش نتیجه‌گیری می‌کند که وضعیت بازار کار و فرصت‌های شغلی موجود در محیط بیرونی نقش قابل توجهی در تصمیم افراد برای ورود یا عدم ورود به حرفه معلمی دارد.

Garmabi & Seyedi-Niasar (2023) در پژوهشی کمی با رویکرد کاربردی تحت عنوان بهبود معیشت و مشارکت سازمانی در ارتقاء کیفیت زندگی معلمان به بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که ارتقای وضعیت معیشتی، برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت و مشارکت معلمان در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی نقش مهمی در بهبود کیفیت زندگی آنان دارد. نتایج همچنین بیانگر آن است که این عوامل می‌توانند پذیرش شغلی معلمان را تقویت کرده و زمینه افزایش انگیزش حرفه‌ای و ماندگاری در حرفه معلمی را فراهم سازند. این مطالعه بر ضرورت توجه به ابعاد اقتصادی و سازمانی به‌عنوان متغیرهای کلیدی در ارتقای کیفیت زندگی و پذیرش شغلی معلمان تأکید می‌کند.

Kashani & Shafieifar (2023) در پژوهشی توصیفی-همبستگی با عنوان تجربه کیفیت زندگی در دوران آموزش و نگرش حرفه‌ای آینده به بررسی نقش تجربه‌های دوران تحصیل بر نگرش حرفه‌ای دانشجویان معلمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که کیفیت زندگی در دوران آموزش تأثیر مستقیمی بر شکل‌گیری نگرش حرفه‌ای آینده دارد. دانشجویان معلمان با تجربه مثبت از کیفیت زندگی آموزشی، تمایل بیشتری به پذیرش حرفه معلمی نشان می‌دهند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که ارتقای کیفیت زندگی در دوران آموزش می‌تواند به‌عنوان یک عامل کلیدی در افزایش پذیرش شغلی و تقویت انگیزش حرفه‌ای دانشجویان معلمان عمل کند.

Mahmoudi et al. (2021) در پژوهشی توصیفی-همبستگی به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل دانشجویان معلمان به ماندگاری در حرفه معلمی پس از فراغت از تحصیل پرداختند. یافته‌ها نشان داد که حمایت‌های مالی، روانی و آموزشی در دوران تحصیل از مهم‌ترین عوامل کلیدی در افزایش پذیرش شغلی و تقویت ماندگاری در حرفه معلمی هستند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که فراهم‌سازی حمایت‌های چندبعدی در دوره آموزش می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای انگیزش حرفه‌ای دانشجویان معلمان و تضمین حضور پایدار آنان در حرفه معلمی داشته باشد.

Clandinin et al. (2020) در پژوهشی توصیفی-همبستگی با عنوان محیط آموزشی حمایتگرانه و تعامل مثبت با اساتید، به بررسی نقش شرایط آموزشی بر نگرش حرفه‌ای دانشجویان تربیت معلم در کانادا پرداختند. یافته‌ها نشان داد که وجود محیط آموزشی حمایتگرانه و تعامل مثبت میان دانشجویان و اساتید، اعتماد به نفس حرفه‌ای آنان را افزایش می‌دهد. نتایج همچنین بیانگر آن است که این عوامل موجب تقویت تمایل دانشجویان به ماندگاری در حرفه معلمی شده و زمینه ارتقای پذیرش شغلی آنان را فراهم می‌سازد. این پژوهش اهمیت تعاملات آموزشی و حمایت محیطی را به‌عنوان متغیرهای کلیدی در شکل‌گیری نگرش مثبت نسبت به حرفه معلمی برجسته می‌کند.

Ertürk (2020) در پژوهشی توصیفی-همبستگی به بررسی اثر کیفیت زندگی کاری معلمان بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت پرداخت. یافته‌ها نشان داد که کیفیت زندگی کاری مطلوب، رضایت شغلی معلمان را افزایش داده و در نتیجه پذیرش حرفه معلمی تقویت می‌شود. همچنین نتایج بیانگر آن است که ارتقای کیفیت زندگی کاری می‌تواند به کاهش تمایل معلمان به ترک خدمت منجر شود و زمینه ماندگاری آنان در حرفه معلمی را فراهم سازد. این پژوهش اهمیت کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در ارتقای رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت برجسته می‌کند.

Dabiran, Hajinasiri, & Beheshti (2018) در پژوهشی توصیفی-همبستگی با عنوان کیفیت زندگی پایین و پیامدهای ترک شغل معلمان به بررسی عوامل مؤثر بر ترک خدمت و بازنشستگی زود هنگام معلمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که کیفیت زندگی پایین، استرس شغلی بالا و امید به زندگی کوتاه‌تر از مهم‌ترین عوامل ترک شغل یا خروج زود هنگام از حرفه معلمی محسوب می‌شوند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که شرایط نامطلوب زندگی کاری و فشارهای روانی می‌تواند به کاهش انگیزش حرفه‌ای و افزایش احتمال ترک خدمت در میان معلمان منجر شوند. این مطالعه اهمیت توجه به ارتقای کیفیت زندگی و کاهش استرس شغلی را به‌عنوان راهبردی اساسی برای حفظ و ماندگاری معلمان در حرفه آموزش برجسته می‌سازد.

Richardson & Watt (2014) در پژوهشی کمی-توصیفی و همبستگی با عنوان چرا افراد حرفه‌ای معلمی را انتخاب می‌کنند: رویکرد انتظار-ارزش برای درک انگیزش معلمی به بررسی دلایل گرایش دانشجویان معلمان به انتخاب حرفه معلمی پرداختند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد FIT-Choice گردآوری شد. یافته‌ها نشان داد که ترکیب ارزش‌های فردی، انتظارات شغلی و کیفیت زندگی کاری نقش مهمی در افزایش انگیزش حرفه‌ای و پذیرش شغلی دانشجویان معلمان دارد. نتایج همچنین تأکید کرد که انتخاب حرفه معلمی صرفاً تحت تأثیر عوامل بیرونی نیست، بلکه بر پایه باورهای فردی و کیفیت زندگی ذهنی شکل می‌گیرد. این پژوهش اهمیت رویکرد انتظار-ارزش را در تبیین انگیزش حرفه‌ای و پذیرش شغلی دانشجویان معلمان برجسته می‌سازد.

Skaalvik & Skaalvik (2014) در پژوهشی توصیفی-همبستگی به بررسی رابطه خودکارآمدی معلمان و ادراک آنان از خودمختاری با میزان درگیری شغلی، رضایت شغلی و فرسودگی هیجانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که سطح بالای خودکارآمدی و احساس استقلال در کار موجب افزایش رضایت و مشارکت شغلی معلمان شده و در عین حال از شدت فرسودگی هیجانی آنان می‌کاهد. نتایج همچنین بیانگر آن است که خودمختاری و باور به توانایی‌های فردی نقش کلیدی

در ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان دارند. این پژوهش اهمیت توجه به عوامل روان‌شناختی و ادراک فردی را در بهبود شرایط کاری و افزایش پذیرش حرفه معلمی برجسته می‌سازد.

(Klassen & Chiu (2011) در پژوهشی همبستگی، به بررسی تعهد شغلی و قصد ترک خدمت در میان معلمان شاغل و دانشجومعلمیان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که خودکارآمدی، استرس شغلی و شرایط کاری از عوامل کلیدی در شکل‌گیری میزان تعهد شغلی هستند و می‌توانند تمایل به ترک حرفه معلمی را کاهش یا افزایش دهند. نتایج همچنین تأکید کرد که ارتقای سطح خودکارآمدی و کاهش فشارهای کاری می‌تواند به افزایش ماندگاری در حرفه معلمی منجر شود. این پژوهش اهمیت توجه به عوامل روان‌شناختی و محیطی را در تقویت تعهد شغلی و کاهش ترک خدمت برجسته می‌سازد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، کمی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه دانشجومعلمیان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی (پدیدس‌های علامه طباطبایی و الزهرا (س)) با تعداد تقریبی ۵۰۰۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی-مورگان ۵۰۰ نفر تعیین شد و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفت. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد:

پرسشنامه پذیرش شغلی: این ابزار نسخه مختصرشده‌ای از پرسشنامه طراحی شده توسط (Richardson and Watt (2006) است که با هدف سنجش میزان پذیرش، رضایت و توانمندی شغلی دانشجومعلمیان نسبت به حرفه معلمی تدوین شده است. پرسشنامه شامل ۱۴ گویه در چهار بعد اصلی است که عبارتند از توانایی تدریس، رضایت شغلی، شکل‌دهی به آینده کودکان و نوجوانان، و ارزش ذاتی شغل.

پرسشنامه کیفیت زندگی: این پرسشنامه توسط (Ainley and Bourke (1992) طراحی شده و با هدف ارزیابی کیفیت و رضایت از زندگی مورد استفاده قرار گرفت. ابزار مذکور شامل ۱۰ گویه در سه بعد اصلی رضایت کلی، موفقیت، و فرصت‌ها است.

پاسخ‌دهی به گویه‌ها در هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت صورت گرفت. مقیاس پاسخ‌دهی شامل گزینه‌های «کاملاً مخالفم» (۱)، «مخالفم» (۲)، «نظری ندارم» (۳)، «موافقم» (۴) و «کاملاً موافقم» (۵) بود. برای بررسی روایی محتوایی ابزارها، از نظر متخصصان حوزه علوم تربیتی و مرور ادبیات پژوهش استفاده شد. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای پرسشنامه پذیرش شغلی ۰.۹۳۰ و برای پرسشنامه کیفیت زندگی ۰.۹۵۹ به دست آمد؛ این مقادیر نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزارهای اندازه‌گیری هستند.

پس از تأیید روایی محتوایی، اعتبارسنجی ساختاری پرسشنامه‌ها به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری انجام شد. نتایج تحلیل نشان داد که تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بالاتر از ۰.۷۰ بودند و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰.۵۰ به دست آمد که بیانگر روایی همگرا است. همچنین، پایایی ترکیبی (CR) نیز از حد نصاب قابل قبول فراتر بود و پایایی درونی ابزارها با ضریب آلفای کرونباخ (که برای هر دو پرسشنامه بالای ۰.۹۲ گزارش شد) تأیید گردید که دلالت بر پایایی مناسب ابزارها دارد. در مجموع، ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش از نظر روایی و

پایایی در سطح مطلوبی قرار داشته و تحلیل‌های آماری انجام شده، اعتبار آن‌ها را در سنجش مؤلفه‌های «پذیرش شغلی» و «کیفیت زندگی» دانشجومعلمین تأیید می‌کنند. به‌منظور تحلیل روابط ساختاری میان متغیرهای پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی شامل دو مرحله است: نخست، بررسی الگوی اندازه‌گیری شامل پایایی تشخیصی و روایی همگرا و واگرا؛ و دوم، آزمون الگوی ساختاری و فرضیه‌ها. جدول ۱: خلاصه‌ای از بارهای عاملی گویه‌ها و مقادیر الفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی سازه‌های پرسشنامه پذیرش شغلی و کیفیت زندگی دانشجومعلمین:

مؤلفه‌ها	ردیف	بار عاملی	سازه	الفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
پذیرش شغلی	TT1	۰.۸۵۶	توانایی تدریس	۰.۸۴۲	۰.۸۹۴	۰.۶۷۹
	TT2	۰.۸۱۶				
	TT3	۰.۸۲۱				
	TT4	۰.۸۰۲				
	SH D K1	۰.۷۳۲	شکل دادن به آینده کودکان و نوجوانان	۰.۸۰۱	۰.۸۷۰	۰.۶۲۷
	SH D K2	۰.۷۹۷				
	SH D K3	۰.۸۴۵				
	SH D K4	۰.۷۸۷				
	R SH1	۰.۸۷۷	رضایت شغلی	۰.۸۴۲	۰.۹۰۵	۰.۷۶۰
	R SH2	۰.۸۶۱				
	R SH3	۰.۸۷۷				
	A Z SH1	۰.۸۶۱	ارزش ذاتی شغل	۰.۸۰۴	۰.۸۸۵	۰.۷۲۰
	A Z SH2	۰.۸۹۶				
	A Z SH3	۰.۷۸۵				
کیفیت زندگی	R K1	۰.۹۱۴	رضایت کلی	۰.۸۹۴	۰.۹۳۴	۰.۷۶۰
	R K2	۰.۹۳۲				
	R K3	۰.۸۷۸				
	M1	۰.۸۹۱	موفقیت	۰.۸۷۱	۰.۹۲۰	۰.۷۹۵
	M2	۰.۸۹۵				
	M3	۰.۸۷۷				

۰.۸۳۸	۰.۹۵۳	۰.۹۳۵	فرصت	۰.۹۱۰	F1
				۰.۹۰۵	F2
				۰.۹۲۴	F3
				۰.۹۲۱	F4

همه گویه‌های پرسشنامه معنادار بوده و بار عاملی آن‌ها در حد خوب تعریف شده و بین ۰.۷۸ و ۰.۹۳ در نوسان بود. این نشان دهنده ارتباط قوی و قابل قبول بین گویه و سازه پنهان است و هیچ گویه نباید حذف شود. آلفای کرونباخ همه مؤلفه‌ها بیشتر از ۰.۸ است که نشانگر پایایی بسیار بالای ابزار اندازه‌گیری است. اما پایایی ترکیبی ۱ (CR) که با توجه به جدول ۱ می‌توان گفت پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌های پژوهش بسیار خوب است و همه آنها بالای ۰.۸۷ هستند. برای روایی همگرا و با توجه به جدول ۱، مقدار واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از ۰.۵ است بنابراین مؤلفه‌های پرسشنامه از روایی همگرای خوبی برخوردارند.

در جدول ۲ نتایج مربوط به بررسی روایی واگرایی سازه‌ها ارائه شده‌اند، که نشانگر روایی مناسب سازه‌ها هستند.

جدول ۲. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرایی متغیرهای پژوهش براساس معیار فورنل و لارکر

متغیر	ارزش ذاتی شغل	فرصت	پذیرش شغلی	کیفیت زندگی	موفقیت	رضایت کلی	رضایت شغلی	نوجوانان شکل دادن به آینده کودکان و توانایی تدریس
ارزش ذاتی شغل	۰.۸۴۹							
فرصت	۰.۵۳۲	۰.۹۱۵						
پذیرش شغلی	۰.۹۰۱	۰.۵۷۸	۰.۷۲۶					
کیفیت زندگی	۰.۵۹۴	۰.۹۵۱	۰.۶۶۴	۰.۸۵۵				
موفقیت	۰.۵۷۷	۰.۸۲۵	۰.۶۶۸	۰.۷۳۶	۰.۸۹۲			
رضایت کلی	۰.۵۷۹	۰.۸۲۹	۰.۶۴۹	۰.۹۴۰	۰.۸۴۶	۰.۹۰۹		
رضایت شغلی	۰.۷۹۹	۰.۵۴۳	۰.۸۸۲	۰.۶۱۸	۰.۶۰۰	۰.۶۱۹	۰.۸۹۲	
شکل دادن به آینده کودکان و نوجوانان	۰.۵۸۹	۰.۴۷۲	۰.۸۰۳	۰.۵۵۳	۰.۵۶۹	۰.۵۴۰	۰.۵۸۱	۰.۸۹۲
توانایی تدریس	۰.۷۷۳	۰.۴۷۸	۰.۹۰۸	۰.۵۶۱	۰.۵۸۹	۰.۵۳۹	۰.۷۱۴	۰.۶۵۰
توجه: اعداد روی قطر ماتریس همبستگی جذر میانگین واریانس استخراج شده می‌باشند.								

1. Composite Reliability

با توجه به جدول ۲، نتایج مربوط به معیار فورنل لارکر نشانگر روایی و اگرای مناسب مولفه‌ها هستند. روایی و اگرای نشان دهنده توانایی سازه‌های پژوهش در اندازه‌گیری پدیده‌های منحصر به فرد خود و تمایز کامل آنها از یکدیگر است.

جدول ۳: اندازه‌گیری شاخص اشتراک

متغیرها	اعتبار اشتراک	اعتبار افزونگی
ارزش ذاتی شغل	۰.۴۱۵	۰.۵۵۵
فرصت	۰.۶۶۳	۰.۷۱۲
پذیرش شغلی	۰.۴۳۷	۰.۲۱۲
کیفیت زندگی	۰.۶۲۸	-
موفقیت	۰.۵۲۷	۰.۶۵۸
رضایت کلی	۰.۵۷۵	۰.۶۹۰
رضایت شغلی	۰.۴۷۲	۰.۵۵۵
شکل دادن به آینده کودکان و نوجوانان	۰.۳۷۶	۰.۳۷۹
توانایی تدریس	۰.۴۴۳	۰.۵۲۳

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مثبت بودن مقادیر اعتبار اشتراک و اعتبار افزونگی برای تمامی متغیرها در پژوهش حاضر، نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد. اگرچه برخی سازه‌ها مانند 'ارزش ذاتی شغل' و 'شکل دادن به آینده کودکان و نوجوانان' دارای اعتبار اشتراک کمتر از ۰.۵۰ هستند، اما مقادیر مثبت آن‌ها همچنان نشان‌دهنده تعریف نسبی سازه‌ها و قابل قبول بودن مدل اندازه‌گیری است. اما اعتبار افزونگی باید بالاتر از صفر باشد برای تأیید قابلیت پیش‌بینی مدل ساختاری است. از آن‌جا که متغیر 'کیفیت زندگی' در این پژوهش به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده و توسط هیچ سازه‌ای پیش‌بینی نمی‌شود، محاسبه شاخص اعتبار افزونگی برای آن ضرورتی نداشته و مقدار مربوطه در جدول گزارش نشده است.

جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برازش بدست آمده

ابعاد	شاخص R^2	شاخص Q2
ارزش ذاتی شغل	۰.۸۱۲	۰.۵۵۴
توانایی تدریس	۰.۸۲۴	۰.۵۲۳
رضایت شغلی	۰.۷۷	۰.۵۵۵
شکل دادن به آینده کودکان و نوجوانان	۰.۶۴۴	۰.۳۷۸
پذیرش شغلی	۰.۴۴۱	۰.۲۱۲
فرصت	۰.۹۰۴	۰.۷۱۱
موفقیت	۰.۸۷۶	۰.۶۵۷
رضایت کلی	۰.۸۸۲	۰.۶۹۰

با توجه به جدول ۴، مقدار R^2 مربوط به متغیر درون‌زای پذیرش شغلی ۰.۴۴۱ است که نشان از مناسب بودن برازش مدل ساختاری و قدرت تبیینی مدل است. همچنین نشان می‌دهد که ۴۴ درصد واریانس مربوط به پذیرش شغلی توسط متغیر کیفیت زندگی تبیین می‌شود. اما مقدار R^2 مربوط به متغیر درون‌زای پذیرش شغلی ۰.۴۷۵ است نشان می‌دهد که ۴۷ درصد واریانس مربوط به پذیرش شغلی توسط ابعاد کیفیت زندگی تبیین می‌شود. کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص قدرت پیش‌بینی Q^2 محاسبه می‌گردد. با توجه به میزان بدست آمده برای تمامی متغیرهای جدول فوق این میزان قابل قبول است.

جدول ۵: بررسی اندازه اثر f^2 متغیرهای برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا

متغیر برون‌زا (متغیر درون‌زا)	f^2	مقدار تأثیر
پذیرش شغلی (ارزش ذاتی شغل)	۴.۳۲۵	بسیار قوی
پذیرش شغلی (رضایت شغلی)	۳.۴۹۴	بسیار قوی
پذیرش شغلی (شکل دادن به آینده کودکان و نوجوانان)	۱.۸۱۳	بسیار قوی
پذیرش شغلی (توانایی تدریس)	۴.۷۰۶	بسیار قوی
کیفیت زندگی (فرصت)	۹.۴۱۳	بسیار قوی
کیفیت زندگی (موفقیت)	۷.۱۱۳	بسیار قوی
کیفیت زندگی (رضایت کلی)	۷.۵۴۲	بسیار قوی
کیفیت زندگی (پذیرش شغلی)	۰.۷۸۹	قوی
پذیرش شغلی (رضایت کلی)	۰.۰۵۱	متوسط
پذیرش شغلی (فرصت)	۰.۰۰۱	بسیار ضعیف
پذیرش شغلی (موفقیت)	۰.۰۸۰	متوسط

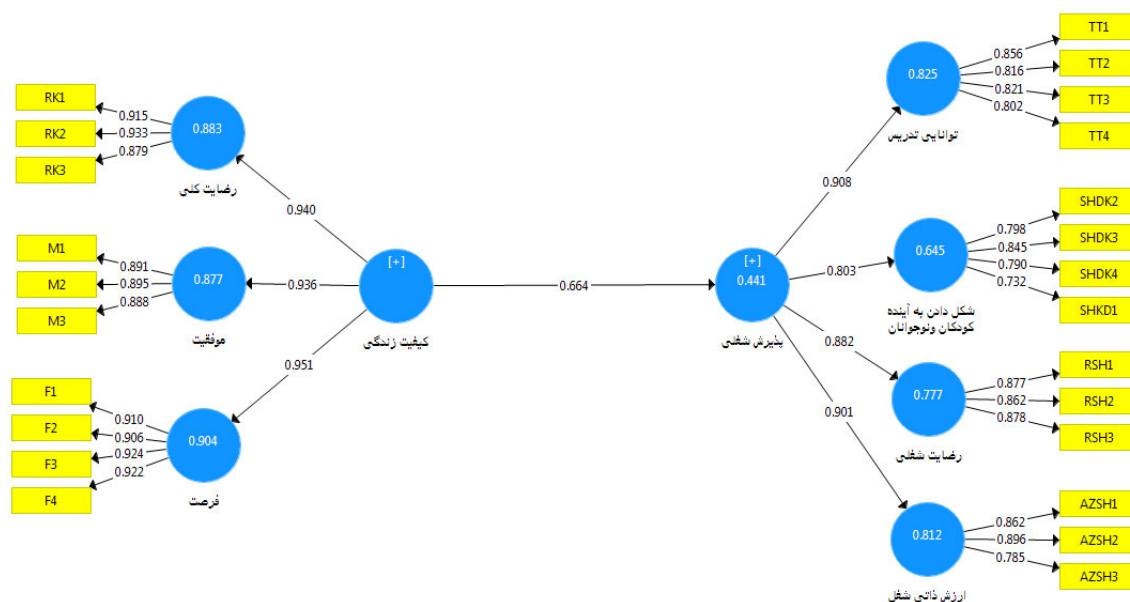
نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که اندازه اثر برای تمامی روابط بررسی شده در فرضیه اول در سطح بسیار قوی قرار دارد. اما در بررسی ابعاد کیفیت زندگی با پذیرش شغلی، اندازه اثر برای «رضایت کلی» و «موفقیت» در سطح متوسط و برای «فرصت» بسیار ضعیف گزارش شده است.

مرحله دوم: مدل ساختاری و آزمون فرضیات

پاسخ به فرضیه‌های پژوهش

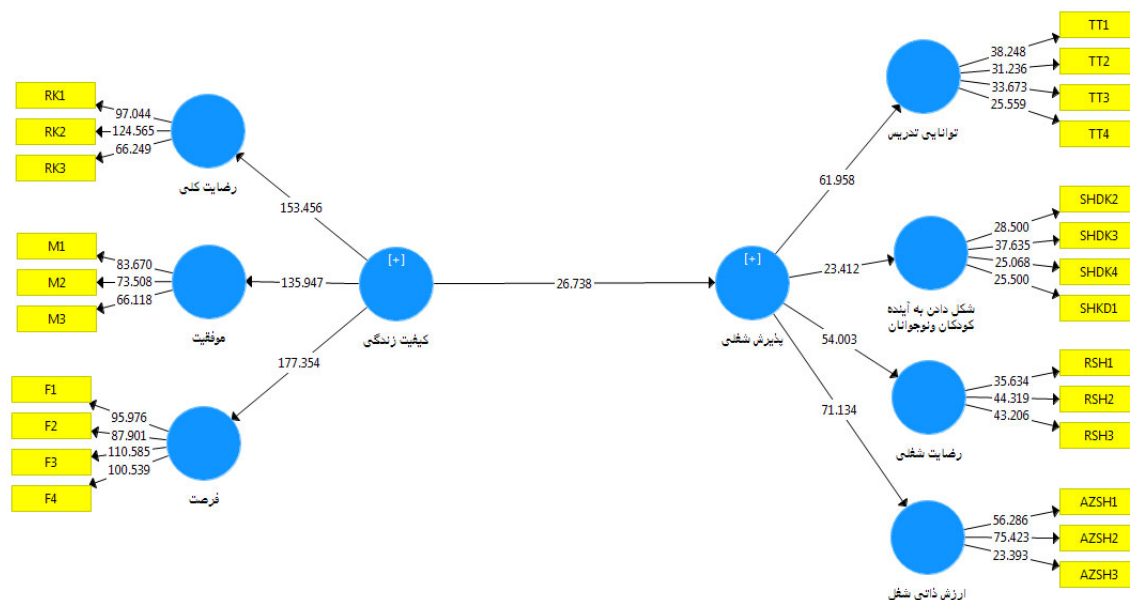
برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش و تأیید کل مدل، نتایج حاصل از خروجی‌های PLS نشان می‌دهد تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته‌اند. به جز رابطه بین فرصت و پذیرش شغلی معنادار نبود. جدول شماره ۶ ضریب معناداری و نتایج روابط مطرح شده در مدل پژوهش را نشان می‌دهد. رابطه بین رضایت کلی و پذیرش شغلی با ضریب مسیر ۰.۳۴۰ و $P = ۰.۰۰۰$ و $T = ۵.۰۱۸$ و $۱.۹۶ < T$ مثبت و معنادار است. اما رابطه بین موفقیت و پذیرش شغلی

با ضریب مسیر 0.423 و $P=0.000$ و $T=5.025$ و $1.96 < T$ مثبت و معنادار است. اما بین فرصت و پذیرش شغلی رابطه -0.052 و $P=0.482$ و $T=0.951$ و $1.96 < T$ منفی و معنادار نیست.



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش با بارهای عاملی

همان گونه که در شکل ۱ مشاهده می شود، بارهای عاملی گویه ها بر سازه های پنهان در سطح مطلوب قرار دارند و اعتبار مدل اندازه گیری تأیید می شود.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش با آماره های t

در شکل ۲ آماره‌های t روابط بین سازه‌ها نمایش داده شده است که با نتایج جدول ۶ همخوانی دارد. جدول ۶ به‌طور دقیق ضرایب مسیر، آماره‌های t و سطح معناداری را گزارش کرده است. بر اساس این نتایج، تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند، به جز رابطه بین فرصت و پذیرش شغلی که معنادار نبود.

جدول ۶: نتایج بررسی روابط مستقیم بین متغیرها

رابطه مورد بررسی	ضریب مسیر	انحراف معیار	t	سطح معناداری	نتیجه
کیفیت زندگی (پذیرش شغلی)	۰.۶۶۴	۰.۰۲۵	۲۶.۵۹۰	۰.۰۰۰۰	تأیید
رضایت کلی (پذیرش شغلی)	۰.۳۴۰	۰.۰۶۹	۴.۹۲۹	۰.۰۰۰۰	تأیید
موفقیت (پذیرش شغلی)	۰.۴۲۳	۰.۰۷۹	۵.۳۱۸	۰.۰۰۰۰	تأیید
فرصت (پذیرش شغلی)	-۰.۰۵۱	۰.۰۷۳	۰.۰۷۰۲	۰.۴۸۲	رد

با توجه به یافته‌های جدول ۶، روابط بین «کیفیت زندگی»، «رضایت کلی» و «موفقیت» با «پذیرش شغلی» در سطح اطمینان ۹۵٪ مثبت و معنادار هستند؛ زیرا مقدار آماره t بزرگ‌تر از ۱.۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ است. اما رابطه بین «فرصت» و «پذیرش شغلی» معنادار نیست و فرضیه مربوط به آن رد می‌شود.
تفسیر ضرایب مسیر:

- کیفیت زندگی با پذیرش شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد و با افزایش یک واحد کیفیت زندگی، پذیرش شغلی به میزان ۶۶.۴ درصد افزایش می‌یابد.
 - رضایت کلی با پذیرش شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد و با افزایش یک واحد رضایت کلی، پذیرش شغلی به میزان ۳۴ درصد افزایش می‌یابد.
 - موفقیت با پذیرش شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد و با افزایش یک واحد موفقیت، پذیرش شغلی به میزان ۴۲.۳ درصد افزایش می‌یابد.
 - فرصت با پذیرش شغلی رابطه منفی و معنی داری ندارد و با افزایش یک واحد فرصت، پذیرش شغلی به میزان ۵.۱ درصد افزایش می‌یابد.
- بنابراین، نتایج نشان می‌دهد کیفیت زندگی، رضایت کلی و موفقیت نقش تعیین‌کننده‌ای در پذیرش شغلی دارند، در حالی که فرصت تأثیر معناداری ندارد.

نتیجه‌گیری و بحث

هدف پژوهش بررسی رابطه بین کیفیت زندگی دانشجو معلمان و پذیرش شغل معلمی آنان بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین کیفیت زندگی و پذیرش شغل معلمی رابطه‌ای مثبت و معنادار؛ و بین ابعاد کیفیت زندگی (رضایت کلی و موفقیت) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رضایت کلی و احساس موفقیت از عوامل مهم در افزایش پذیرش

شغلی دانشجومعلمیان بودند، در حالی که بعد «فرصت» تأثیر معناداری نداشت. در مجموع، کیفیت زندگی مطلوب، رضایت از شرایط زندگی و موفقیت تحصیلی نقش کلیدی در تقویت انگیزه و تعهد به حرفه معلمی دارند. فرضیه اول: یافته‌ها نشان دادند که کیفیت زندگی به عنوان سازه‌ای چندبعدی نقش مهمی در پذیرش حرفه معلمی دارد. از منظر روان‌شناختی، زمانی که معلمان احساس معنا، هدفمندی و رشد شخصی در زندگی خود داشته باشند، تمایل بیشتری به یادگیری مهارت‌های جدید و انجام وظایف حرفه‌ای با انگیزه و اشتیاق نشان می‌دهند. به عبارت دیگر کیفیت زندگی، به عنوان یک عامل حیاتی، شامل ابعاد مختلفی همچون حمایت‌های روانی، روابط اجتماعی مثبت با همسالان و اساتید، و تجربه یک زندگی دانشجویی سالم و رضایت‌بخش است. معلمان با تمرکز و انگیزه بیشتر به آموزش پرداخته و کیفیت یادگیری در مدارس را ارتقاء می‌بخشد. و در نتیجه، دانشجومعلمانی که کیفیت زندگی بالاتری را تجربه می‌کنند، تمایل بیشتری به انتخاب و ماندگاری در این حرفه نشان می‌دهند. این یافته نقش محیط حمایتی و رفاه موجود در دانشگاه فرهنگیان را در افزایش پذیرش شغلی تأیید می‌کند. این نتیجه با مطالعات پیشین (Rostami et al., (2021)، Kashani & Shafieifar (2023)، Ertürk (2020)، هم‌راستا است که کیفیت زندگی مطلوب را عامل کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی معرفی کرده‌اند.

فرضیه دوم: رضایت کلی با پذیرش شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. این یافته نشان می‌دهد که رضایت از شرایط زندگی، تحصیل و محیط آموزشی به طور مستقیم بر تصمیم‌گیری شغلی دانشجومعلمیان تأثیر گذار است. هر چند ضریب آن اندکی از کیفیت زندگی پایین‌تر است، اما تأثیر قوی آن بر نقش رضایت در شکل دهی تصمیمات شغلی آتی تأکید می‌کند. این یافته با نظریه نیازهای روان‌شناختی (شایستگی، خودمختاری، ارتباط) و نظریه سرایت هم‌خوانی دارد و نشان می‌دهد که رضایت در یک حوزه می‌تواند به سایر جنبه‌های زندگی منتقل شود. پژوهش (Modarresi et al. (2025)، (Mahmoudi et al. (2021)، (Garmabi & Seyedi-Niasar (2023)، (Salari (2021)، (Assaf & Antoun (2024)، (Clandinin et al. (2020) نیز همین ارتباط را تأیید کرده است.

فرضیه سوم: نتایج پژوهش در رابطه با فرضیه سوم نشان داد موفقیت با پذیرش شغلی ارتباط معنادار دارد. این رابطه نشان می‌دهد که درک دانشجومعلمیان از موفقیت شخصی و تحصیلی خود، عاملی مهم و مؤثری در پذیرش شغل معلمی است. این یافته با نظریه «انتظارات-ارزش» مطابقت دارد؛ نظریه‌ای که بیان می‌کند انگیزه افراد برای ورود و ماندگاری در یک شغل، تابعی از انتظارات آن‌ها نسبت به موفقیت و ارزشی است که برای پیامدهای آن شغل قائل هستند. دانشجومعلمانی که خود را موفق می‌دانند، شغل معلمی را به عنوان یک فرصت مناسب و شایسته توانمندی‌های خود می‌بینند. این یافته بر نقش خودکارآمدی و اعتماد به نفس تحصیلی در انتخاب و پذیرش حرفه تأکید می‌کند. این فرضیه با Richardson & Watt (2014)، Skaalvik & Skaalvik (2014)، Klassen & Chiu (2011) همسو دارد.

فرضیه چهارم: رابطه بین بعد «فرصت» و پذیرش شغلی از نظر آماری معنادار نبود. این نشان می‌دهد که سازه فرصت احتمالاً به طور مستقیم و معناداری بر پذیرش شغل معلمی اثر نمی‌گذارد. این نتیجه نشان می‌دهد که دانشجومعلمیان دانشگاه فرهنگیان، به دلیل تضمین استخدامی، کمتر تحت تأثیر فرصت‌های بیرونی قرار می‌گیرند. در واقع، پذیرش شغلی آنان بیشتر تحت تأثیر عوامل درونی مانند رضایت و موفقیت است. به عبارت دیگر این یافته دال بر این باشد که برای دانشجومعلمیان دارای تعهد خدمتی، تاثیرگذاری متغیرهای درونی مانند احساس رفاه و رضایت فردی بر تصمیم نهایی،

قوی تر از ملاحظات بیرونی (فرصت‌های شغلی دیگر) است. این امر بر خلاف نظریه‌های رایج مبنی بر اهمیت عوامل اقتصادی و بازار کار در انتخاب شغل، نشان می‌دهد که عوامل درونی (مانند رضایت و موفقیت ادراک شده) در این گروه خاص، از وزن بالاتری برخوردارند. این نتیجه برخلاف نظریه‌های رایج درباره نقش بازار کار، اهمیت عوامل درونی را در این گروه خاص برجسته می‌کند. این یافته برخلاف بسیاری از مطالعات بین‌المللی است که بر نقش فرصت‌های بیرونی و شرایط بازار کار در انتخاب حرفه معلمی تأکید کرده‌اند (Richardson & Dotta et al., (2024), Watt, (2016). در آن مطالعات، جذابیت حرفه معلمی و فرصت‌های شغلی جایگزین به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده پذیرش شغلی گزارش شده‌اند. با توجه به شرایط خاص دانشگاه فرهنگیان و وجود تضمین استخدامی برای دانشجویان معلمان، فرصت‌های بیرونی نقش کمتری در تصمیم‌گیری آنان ایفا می‌کند. این نتیجه می‌تواند مبنای توسعه مدل‌های بومی پذیرش شغلی در ایران باشد؛ زیرا نشان می‌دهد که در بافت‌های آموزشی با تضمین استخدامی، پذیرش شغلی بیش از آنکه تحت تأثیر فرصت‌های بیرونی باشد، به عوامل روان‌شناختی و درونی وابسته است.

در نهایت، نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش پیامدهای مهمی برای سیاست‌گذاری‌های آموزشی و تربیتی دارد. با توجه به نقش حیاتی معلم در سیستم آموزشی، ارتقای سلامت روانی و آمادگی حرفه‌ای دانشجویان معلمان امری ضروری است. پیامدهای مدل ساختاری نشان می‌دهد که بهبود کیفیت زندگی زمینه‌ساز افزایش پذیرش و تعهد شغلی است. **در سطح کاربردی و پیشنهادات علمی**، بر اساس نتایج پژوهش که حاکی از آن است که، یافته‌ها بر لزوم سرمایه‌گذاری سیستم آموزشی (به ویژه دانشگاه فرهنگیان) بر ارتقاء کیفیت زندگی و رضایت عمومی دانشجویان تأکید می‌کند؛ زیرا این عوامل، نه تنها بر سلامت فردی، بلکه بر تصمیمات حرفه‌ای حیاتی آنها در آینده اثر مستقیم دارند. پیشنهاد می‌شود که مسئولین دانشگاه فرهنگیان باید فراتر از آموزش‌های صرفاً نظری و آموزشی، به ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی دانشجویان معلمان توجه کنند. ارائه خدمات مشاوره روان‌شناختی، ایجاد فرصت‌هایی برای تعاملات اجتماعی مثبت، و برگزاری کارگاه‌هایی با تمرکز بر مدیریت استرس و افزایش تاب‌آوری، می‌تواند کیفیت زندگی آنها را بهبود بخشد و در نتیجه آن، پذیرش و تعهد شغلی آنها را افزایش دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی و رفاهی در دانشگاه فرهنگیان بر ارتقای سلامت روانی و شرایط زندگی دانشجویان متمرکز شوند تا علاوه بر تربیت معلمان شایسته، زمینه برای پذیرش با انگیزه و تعهد پایدار آنان به حرفه معلمی فراهم گردد. باید به تقویت خودکارآمدی و مهارت‌های تدریس از طریق دوره‌های عملی و بازخوردهای سازنده، تا دانشجویان معلمان احساس شایستگی و فرصت موفقیت بیشتری داشته باشند. به‌منظور ارتقای کیفیت زندگی و پذیرش شغلی دانشجویان معلمان، پیشنهاد می‌شود شاخص‌های کیفیت زندگی در نظام ارزیابی عملکرد دانشجویان معلمان مد نظر قرار گیرد. با توجه به نقش کلیدی کیفیت زندگی در افزایش پذیرش شغلی، پیشنهاد می‌شود بسته‌های آموزشی برای دانشجویان معلمان طراحی شود تا در آنها بر ارزش‌های حرفه‌ای، نقش اجتماعی شغل معلمی، و ارتباط بین تلاش‌های آموزشی و نتایج مثبت دانش‌آموزان تأکید شود. در نهایت، پژوهش حاضر به یک مدل ساختاری با برازش مناسب دست یافت که نشان می‌دهد بهبود کیفیت زندگی، رضایت کلی و احساس موفقیت دانشجویان معلمان، از طریق روابط مستقیم و معنادار، به افزایش پذیرش شغل معلمی منجر می‌شود. برای مطالعات آتی، پیشنهاد می‌شود که نقش متغیرهای میانجی مانند انگیزه درونی تدریس در این مدل مورد آزمون قرار گیرد. در



مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ارتقاء کیفیت زندگی دانشجو معلمان نه تنها به افزایش پذیرش شغلی آنان منجر می‌شود، بلکه زمینه‌ساز تربیت معلمانی با انگیزه، متعهد و توانمند خواهد بود.

References

- Adiguzel, O. C., & Karagol, I. (2022). A study on the motivation factors affecting the teaching profession as a career choice. *Excellence in Education Journal*, 11(2), 85–116. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1368884.pdf>
- Ahmadi, M. (2022). Enhancing morale and increasing motivation among teachers. Tehran: Farhangian University Press. [in Persian].
- Ainley, J., & Bourke, S. (1992). Assessing the quality of school life: Some technical considerations [Conference paper]. *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education (AARE)*, Deakin University, Geelong, Australia. <https://www.aare.edu.au/data/publications/1992/bours92183.pdf>
- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers' motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (1), 298–304. <https://ijbss.thebrpi.org/journals/Vol. 2 No. 1; January 2011/30.pdf>
- Amobi, F. A. (2003). Pre-service teachers' pedagogical beliefs about teaching and learning. *Journal of Teacher Education*, 54(3), 213–222. <https://doi.org/10.1177/0022487103054003004>
- Arabaci, B., & Deveci, S. (2022). The relationship between high school teachers' quality of work life and job satisfaction levels. *Shanlax International Journal of Education*, 10(3), 86–95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6605667>
- Assaf, J., & Antoun, S. (2024). Impact of job satisfaction on teacher well-being and education quality. *Pedagogical Research*, 9(3), em0204. <https://doi.org/10.29333/pr/14437>
- Bariga, M., Salameh, M., & Ayoubi, J. (2023). Factors influencing pre-service teachers' choice of the teaching profession. *Journal of Education and Learning*, 12(3), 101–115. <https://doi.org/10.5539/jel.v12n3p101>
- Clandinin, D. J., Schaefer, L., & Steeves, P. (2020). Narrative inquiries of teacher education. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429023038>
- Dabiran, M., Hajinasiri, M., & Beheshti, S. (2018). The relationship between quality of life and job acceptance among student teachers. *Journal of Educational Psychology Studies*, 10(3), 45–60. [in Persian].
- Damani, H., Jamali, A., Jafari, P., & Zamani-Moghadam, A. (2021). A proposed model for improving teachers' quality of life: A case study of elementary school teachers in Sistan and Baluchestan. *Islamic Azad University Scientific Research Journal*, 15(4), 25–59. https://journals.iau.ir/article_689220.html. [in Persian].
- da Silva, C. V., & de Souza, F. M. (2024). Quality of life and its determinants: A review of the literature. *Social Indicators Research*, 169(1), 1–20. <https://doi.org/10.1007/s11205-024-03413-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dere, G. (2023). The effect of quality of life on job performance and job satisfaction of sports club employees: Evidence from Ankara Province. *International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences*, 6(Special Issue 1), 319–329. <https://doi.org/10.5505/ijds.2023.12345>
- Doan, S., Steiner, E. D., Woo, A., & Pandey, R. (2024). Teacher well-being and intentions to leave: Findings from the 2024 State of the American Teacher Survey. RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA1108-12.html
- Dotta, T., Alves, M., & Silva, R. (2024). The attractiveness of the teaching profession: An integrative literature review. *Frontiers in Education*, 9, 1–15. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1375083>
- Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Garmabi, M., & Seyedi-Niasar, M. (2023). Representation of factors contributing to reduced professional motivation among teachers. In *Proceedings of the 2nd International and 3rd National Conference on New Findings in Management, Psychology, and Accounting*, Tehran: Civilica. [in Persian].
- Ghavami Rad, M., Ayati, M., & Akbari Borang, M. (2015). The relationship between quality of educational environment and student teachers' job acceptance. *Journal of Educational Development and Planning*, 7(2), 55–72. [in Persian].
- Groenewald, E., & Arnold, L. (2024). Teacher professional identity: Agentic actions of a novice teacher in a challenging school context. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 30(1–2), 1–17. <https://doi.org/10.1080/13540602.2024.2308890>
- Karimi, A., & Hosseini, R. (2025). Comparative study of teacher education systems in Iran and Finland: In search of quality and effectiveness. *Proceedings of the First International Conference on Technological Innovations in Education*, Tehran: Farhangian University. [in Persian].
- Kashani, S., & Shafieifar, N. (2023). Reduction in interest in entering the teaching profession. *Applied Research in Education*, 7(2), 88–99. [in Persian].
- Kato, T. (2019). Career paths and teacher retention in Japan. *Educational Policy*, 33(1), 123–140. <https://doi.org/10.1177/0895904818802119>
- Khairani, F. H., & Saputra, A. A. (2023). The role of external factors in career choice: A study of pre-service teachers. *Journal of Educational Research and Reviews*, 21(4), 45–60.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lay, A. A. M. (2021). The Relationship Between Teachers' Efficacy and Classroom Management. *Journal of Education and Practice*, 12, 26–33.
- Mahmoudi, S., Jamshidi, A., Karimi, F., & Rezaei, M. (2021). The impact of financial, psychological, and educational support on student teachers' career persistence. *Human Resource Management in Educational Systems Quarterly*, 5(4), 11–26. [in Persian].
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Miller, K. I., & Griffin, M. A. (1999). A theoretical and empirical examination of the relationships between leadership, empowerment and employee attitudes. *Academy of Management Journal*, 42(5), 660–669. <https://doi.org/10.2307/256975>
- Modarresi, J., Moradi, M., Ghobadian, M., & Garavandnia, M. (2025). The role of teachers' social capital in achieving school organizational goals: A qualitative study. *Journal of Culture and Communication Studies*, 12(1), 45–68. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_105904.html. [in Persian].
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2014). Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 42(1), 37–60. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2013.851725>
- Rostami, S., Karimi, F., & Moradi, Z. (2021). Factors influencing teachers' job satisfaction and acceptance. *Journal of Research in Education*, 14(2), 78–92. [in Persian].
- Salari, B. (2021). The relationship between resistance to change, job satisfaction, and organizational performance among Khaf education staff during the COVID-19 pandemic. *Applied Research in Management and Humanities*, 2(2), 30–40. [in Persian].



- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- Uzunoz, F. S. (2015). The philosophical dispositions of pre-service teachers and teacher educators. *Educational Research and Reviews*, 11(1), 30–36. <https://doi.org/10.5897/ERR2015.2500>
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791–805. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.03.003>
- Wu, J., Ghayas, S., Aziz, A., Adil, A., & Niazi, S. (2024). Relationship between teachers' professional identity and career satisfaction among college teachers: Role of career calling. *Frontiers in Psychology*, 15, 1348217. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1348217>
- Zhou, S., Slempe, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36, Article 63. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>