



Research Paper

Assessing elementary school teacher's perceptions of career autonomy

Leila Poloei 

Assistant Professor, Department of Foreign Languages, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Receive: 01 Feb 2025
Revise: 18 Feb 2025
Accept: 07 Mar 2025
Published online: 20 Mar 2025




Keywords:

Job autonomy, extracurricular subjects, curriculum change and development.

Abstract

The purpose of the present study was to evaluate the perception of elementary school teachers of job autonomy. The research method was descriptive-survey in nature and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 264 elementary school teachers in Karaj city, of whom 157 were selected as a statistical sample based on the Cochran formula and using the proportional stratified random sampling method. The standard Friedman (1999) job autonomy questionnaire was used to collect data, and its validity and reliability were confirmed. The one-sample t-test was used to analyze the data using the SPSS statistical software. The research findings showed that the level of elementary school teachers' perception of job autonomy was assessed in the dimensions of creating school identity and performance, teaching and assessing progress, parental participation, and teacher professional development as desirable, and the dimensions of extracurricular subjects, curriculum change and development as undesirable.

Please cite this article as (APA): Poloei.L. (2025) Assessing elementary school teacher's perceptions of career autonomy, *Journal of human resource management perspective*, 1(3), 269-280.

Sponsored by: Institute of Samamos Publications	10.22034/jphrm.2025.537622.1024	
Corresponding Author: Leila Poloei	https://orcid.org/0009-0003-4221-0292	
Email: leila.poloei@iau.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Teachers' professional autonomy refers to their ability to manage and implement educational and training programs without the need for constant supervision or direct intervention from higher authorities. This independence can be manifested in various aspects, including planning activities, dealing with challenges, and making decisions related to children and the work environment (Silva & Pushpakumari, 2023). Creating professional autonomy in teachers will not only lead to growth and improvement in the quality of their work, but will also have a positive impact on the social and cognitive development of students (Tahmasebzadeh sheikhlari et al, 2019). Teachers' professional autonomy is one of the key factors in improving the quality of teaching and learning at this critical stage of children's education. Given that primary school teachers are known as the first educators of children at an early age, their ability to make independent and creative decisions can have a profound impact on students' social, emotional, and cognitive growth and development (Ghanbari et al, 2024). Autonomy in classroom management allows teachers to tailor the learning environment to the specific needs of their students. Teachers should have the necessary opportunities to learn and update their skills, which also contributes to their professional autonomy. Independent teachers can also easily communicate with parents and the community and include their opinions and needs in the teaching and learning process (Salimi & Ghanbari, 2022). However, in many education systems, teachers face significant limitations in the field of educational and management decision-making. These limitations can result from government policies, administrative pressures, and lack of necessary support from educational institutions. The result of this situation can lead to reduced motivation, job dissatisfaction, and ultimately a decrease in the quality of education (Vahedi, 2021). This research examines the current status of teachers' job autonomy, the factors affecting it, and its effects on the quality of children's education and learning. Also, the aim of this research is to identify solutions that can help strengthen teachers' job autonomy and improve educational conditions in schools. Accordingly, this research attempts to answer the question of what is the perception of primary school teachers in Karaj city about job autonomy?

Theoretical framework

Job autonomy

Job autonomy refers to the degree of freedom, discretion, and control that an individual has in determining how to perform their job duties. This includes the ability to decide on work methods, schedule activities, prioritize tasks, and evaluate work results (Aghababaei, 2024). According to Hackman and Oldham (1976), job autonomy refers to the degree of decision-making authority that an individual has in planning and executing their job activities, in a way that evokes a sense of responsibility for job outcomes. Deci and Ryan (2000) acknowledged that within the framework of self-determination theory, autonomy refers to a sense of agency and self-control over personal actions, which is one of the fundamental psychological needs of humans (Derakhshan et al, 2020).



Dimensions of Teachers' Career Independence

Various studies have identified career independence as having various dimensions and components, which can be expressed as follows.

1) Independence in the way of doing the work: Independence in the way of doing the work means the freedom and authority of the teacher in choosing the methods, techniques, and teaching strategies that, in his or her judgment, best match the needs, characteristics, and conditions of the students. This type of independence is part of the larger "career independence" and, in the educational field, is closely linked to the professional identity, creativity, and self-efficacy of teachers (Barari et al, 2019).

2) Independence in scheduling: Independence in scheduling means that teachers have relative freedom and authority in determining how to distribute and use teaching time in their classroom (Vangrieken et al, 2017).

3) Independence in professional decision-making: Independence in professional decision-making means the ability and authority of the teacher to make independent decisions in specialized and educational areas that are directly related to student learning, classroom performance, and the teaching process (Rostami et al, 2022).

4) Independence in performance assessment: Independence in performance assessment means the relative authority and freedom of teachers to design, select, implement, and interpret methods for assessing student learning (Tahmasebzadeh sheikhlari et al, 2019).

(Sylenko, 2024) in his research examined the effects of teachers' job autonomy in the education system and concluded that specializing in educational matters and paying attention to job autonomy improves student learning, higher teacher efficiency in education, improves the education process in the country, and develops teachers' job performance in schools. (Ghanbari et al, 2024) in their research examined the effects of variables such as organizational justice and job well-being on the job autonomy of elementary school teachers in Hamedan and acknowledged that organizational justice had an indirect, positive, and significant effect on job well-being through job autonomy. (Jerrim et al, 2023) in a study they conducted on teachers working in a public school in Cameroon, they examined teachers' job autonomy and concluded that teachers' job autonomy in using teaching styles has a positive and significant effect on students' academic engagement and teachers' job satisfaction.

Research Methodology

The present study is descriptive in nature and survey branch (field finding) and is applied in terms of purpose. The statistical population of the study was 264 teachers of public elementary schools in Karaj city. 157 people were selected as a statistical sample based on the Cochran formula and by the proportional stratified random sampling method. The data collection tool was the Friedman Teachers' Job Independence Standard Questionnaire (1999). To measure the validity of the research tool, face and content validity were used, and to measure the reliability of the research tool, Cronbach's alpha coefficient was used. To analyze the collected data, descriptive statistics methods and inferential statistics methods were used by the SPSS statistical software.



Research Findings

The results of descriptive statistics analysis showed that male teachers constituted 26% (41 people) and female teachers constituted 74% (116 people) of the sample size. Teachers aged 31-40 years old with (62) percent constituted the largest number of sample members, and teachers aged 60-51 years old with (9) percent constituted the smallest number of sample members. Teachers with master's degrees constituted the largest number of sample members with (30) percent, and teachers with doctoral degrees constituted the smallest number of sample members with (2) percent. Teachers with 11-20 years of work experience constituted the largest number of sample members with (50) percent, and teachers with more than 20 years of work experience constituted the smallest number of sample members with (10) percent. The results of the descriptive statistics of the variables and the Kolmogorov-Smirnov test of the research variables indicate that the significance level of the Kolmogorov-Smirnov test for all research variables is greater than 0.05. As a result, all research variables have a normal distribution. Therefore, parametric tests were used to examine the research questions. The results of the inferential statistics indicated that the components of creating school identity and performance, teaching and assessing progress, parental involvement, professional development were desirable, and the components of extracurricular subjects, curriculum change and development were evaluated as undesirable.

Conclusion

The overall objective of the present study was to evaluate the perception of teachers in public elementary schools in Karaj city of career independence. The first question assessed teachers' career independence from the perspective of creating school identity and performance. The results indicated that the average obtained was (26.33), which was higher than the average (21). Therefore, teachers had a favorable evaluation of this component. In this regard, it can be acknowledged that explaining teachers' career independence requires examining the role of teachers in educational policy-making, professional identity, educational justice, and school governance. The participation of elementary teachers in deciding on student admission and enrollment criteria is a prominent sign of their career independence. The second question assessed teachers' career independence from the perspective of teaching and progress evaluation. The results indicated that the average obtained was (27.55), which was higher than the average (21). Therefore, teachers had a favorable evaluation of this component. In this regard, it can be acknowledged that teachers' professional autonomy in deciding on the tools and procedures for evaluating academic achievement enables teachers to design and implement more accurate, fair, and practical assessments that are in line with the needs and characteristics of students. The third question assessed teachers' professional autonomy in terms of parental involvement. The results indicated that the mean obtained was (13.17), which was higher than the average (9). Therefore, teachers had a favorable evaluation of this component. In this regard, it can be acknowledged that teachers' professional autonomy in arranging meetings with parents and discussing guidelines and academic achievement reports plays a vital role in improving the quality of school-family communication, promoting student learning, and increasing parental involvement. The fourth question assessed teachers' professional autonomy from the perspective of professional development. The results



indicated that the average obtained was (16.71), which was higher than the average (12). Therefore, teachers had a favorable evaluation of this component. In this regard, it can be acknowledged that teachers' professional autonomy in choosing in-service training topics based on the predetermined needs of the school makes their professional development process purposeful, efficient, and appropriate to the educational realities of the school. The fifth question assessed teachers' professional independence in terms of extracurricular topics. The results indicated that the average obtained was (9.17), which was lower than the average (12). Therefore, teachers had an unfavorable evaluation of this component. In this regard, it can be acknowledged that teachers' professional independence in selecting extracurricular activity topics allows teachers to select programs that meet the needs and interests of students and, as a result, promote active participation and comprehensive learning. This independence increases teachers' job satisfaction and motivation. The sixth question assessed teachers' job independence from the perspective of curriculum change and development. The results indicated that the average obtained was (11.21), which was lower than the average (18). Therefore, teachers had an unfavorable evaluation of this component. In this regard, it can be acknowledged that this independence not only improves the quality of education, but also increases teachers' professional satisfaction and motivation. Therefore, creating the necessary support mechanisms and training to strengthen this dimension of job independence is of great importance. These results are consistent with and supported by the findings of (Sylenko, 2024), (Worth & Van den Brande, 2020), and (Vangrieken et al, 2017).

Based on the above results, it is recommended that school administrators create conditions that allow teachers to attend scientific conferences, participate in collaborative projects, or conduct inter-school action research. This is because interaction with professional networks, academic institutions, teacher associations, and educational organizations enhances professional identity and transfers experiences to the school. On the other hand, it is recommended that school teachers be given the option to use new educational methods. In this regard, it is possible to create spaces for the gradual testing of new methods, including blended learning or cross-subject integrated teaching, with the support of the school principal. Given that teachers' consultative meetings with parents should go beyond disciplinary matters or grades and also include issues of psychological, social, and family development. Therefore, it is suggested that teachers can include topics such as parenting skills, children's mental health, responsible use of technology, or strengthening family literacy in meetings with parents.



مقاله پژوهشی

ارزیابی ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی

لیلا پلوئی

استادیار گروه زبان‌های خارجی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر، ارزیابی ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی بوده است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-پیمایشی (زمینه یابی) و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش را آموزگاران مدارس دوره ابتدایی شهرستان کرج به تعداد ۲۶۴ نفر تشکیل دادند که تعداد ۱۵۷ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه استاندارد استقلال کاری فریدمن (۱۹۹۹) استفاده شد که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده ها از آزمون تی تک نمونه ای توسط نرم افزار آماری Spss استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال کاری در ابعاد ایجاد هویت و عملکرد مدرسه، تدریس و ارزیابی پیشرفت، مشارکت والدین، توسعه حرفه ای معلمان مطلوب و ابعاد موضوعات فوق برنامه، تغییر و توسعه برنامه درسی نامطلوب ارزیابی شدند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۳
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۷
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۳۰

کلید واژه‌ها:

استقلال شغلی،
موضوعات فوق برنامه،
تغییر و توسعه برنامه درسی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA)؛ پلوئی، لیلا. (۱۴۰۳). ارزیابی ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی، فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، ۱(۳) ۲۶۹-۲۸۰.

	10.22034/jphrm.2025.537622.1024	تحت حمایت: موسسه انتشارات سما موس
	https://orcid.org/0009-0003-4221-0292	نویسنده مسئول: لیلا پلوئی
	Creative Commons: CC BY 4. 0	ایمیل: leila.poloei@iau.ac.ir

**مقدمه**

استقلال شغلی آموزگاران به معنای توانایی این افراد در مدیریت و اجرای برنامه‌های آموزشی و تربیتی بدون نیاز مداوم به نظارت یا دخالت مستقیم از سوی مراجع بالاتر است. این استقلال می‌تواند در جنبه‌های مختلفی از جمله برنامه‌ریزی فعالیت‌ها، برخورد با چالش‌ها و اتخاذ تصمیمات مرتبط با کودکان و محیط کار نمود پیدا کند (Silva & Pushpakumari, 2023). ایجاد استقلال شغلی در آموزگاران نه تنها به رشد و بهبود کیفیت کار آنها منجر می‌شود، بلکه تأثیر مثبتی بر توسعه اجتماعی و شناختی دانش آموزان خواهد داشت (Tahmasebzadeh sheikhlar et al, 2019). استقلال شغلی آموزگاران یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری در این مرحله حساس از تحصیل کودکان است. با توجه به اینکه آموزگاران ابتدایی به عنوان اولین آموزگاران کودکان در سنین ابتدایی شناخته می‌شوند، توانایی آن‌ها در اتخاذ تصمیمات مستقل و خلاقانه می‌تواند تأثیر عمیقی بر رشد و توسعه اجتماعی، عاطفی و شناختی دانش آموزان داشته باشد (Ghanbari et al, 2024). استقلال در مدیریت کلاس به معلمان این امکان را می‌دهد که محیط یادگیری را بر اساس نیازهای خاص دانش آموزان خود تنظیم کنند. معلمان باید فرصت‌های لازم برای یادگیری و به‌روزرسانی مهارت‌های خود را داشته باشند، که این نیز به استقلال شغلی آن‌ها کمک می‌کند. همچنین معلمان مستقل می‌توانند به راحتی با والدین و جامعه ارتباط برقرار کنند و نظرات و نیازهای آن‌ها را در فرآیند یاددهی و یادگیری لحاظ کنند (Salimi & Ghanbari, 2022). با این حال، در بسیاری از سیستم‌های آموزشی، آموزگاران با محدودیت‌های قابل توجهی در زمینه تصمیم‌گیری‌های آموزشی و مدیریتی مواجه هستند. این محدودیت‌ها می‌تواند ناشی از سیاست‌های دولتی، فشارهای اداری و عدم حمایت‌های لازم از سوی نهادهای آموزشی باشد. نتیجه این وضعیت می‌تواند به کاهش انگیزه، نارضایتی شغلی و در نهایت کاهش کیفیت آموزش منجر شود (Vahedi, 2021). این تحقیق به بررسی وضعیت فعلی استقلال شغلی آموزگاران، عوامل مؤثر بر آن و تأثیرات آن بر کیفیت آموزش و یادگیری کودکان می‌پردازد. همچنین، هدف این تحقیق شناسایی راهکارهایی است که می‌تواند به تقویت استقلال شغلی آموزگاران و بهبود شرایط آموزشی در مدارس کمک کند. بر این اساس در این تحقیق تلاش می‌شود تا به این سوال پاسخ داده شود که ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی شهرستان کرج از استقلال شغلی چگونه است؟

مبانی نظری پژوهش**استقلال شغلی**

استقلال شغلی به میزانی از آزادی، اختیار و کنترل اشاره دارد که یک فرد در تعیین چگونگی انجام وظایف شغلی‌اش برخوردار است. این شامل توانایی تصمیم‌گیری در مورد روش‌های انجام کار، زمان‌بندی فعالیت‌ها، اولویت‌بندی وظایف و ارزیابی نتایج کار است (Aghababaei, 2024). از دیدگاه هاکمن و اولدهام^۱ (۱۹۷۶) استقلال شغلی به درجه‌ای از اختیار در تصمیم‌گیری اطلاق می‌شود که فرد در برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های شغلی خود دارد، به‌گونه‌ای که احساس مسئولیت در قبال نتایج شغلی را در او برمی‌انگیزد. دسی و رایان^۲ (۲۰۰۰) ادعان نمودند که در چارچوب نظریه خودتعیین‌گری، استقلال به احساس اختیار و خودکنترلی در اقدامات شخصی اشاره دارد که یکی از نیازهای بنیادین روان‌شناختی انسان است (Derakhshan et al, 2020). در بافت آموزشی، استقلال شغلی آموزگاران به

^۱- Hackman & Oldham^۲- Deci & Ryan



توانایی و آزادی آن‌ها در تصمیم‌گیری در زمینه محتوای درسی، روش‌های تدریس، ارزشیابی، و مدیریت محیط یادگیری مربوط است. این استقلال، عاملی کلیدی در ارتقاء انگیزش درونی، رضایت شغلی و اثربخشی حرفه‌ای آموزگاران محسوب می‌شود (Izadian et al, 2021).

ابعاد استقلال شغلی آموزگاران

تحقیقات مختلف، استقلال شغلی را دارای ابعاد و مؤلفه‌های متنوعی دانسته‌اند که می‌توان آن‌ها را به شرح زیر بیان نمود.

۱) استقلال در روش انجام کار: استقلال در روش انجام کار به معنای آزادی و اختیار معلم در انتخاب شیوه‌ها، فنون، و استراتژی‌های تدریس است که به تشخیص او بهترین تطابق را با نیازها، ویژگی‌ها و شرایط دانش‌آموزان دارد. این نوع استقلال بخشی از «استقلال شغلی» کلان‌تر است و در حوزه آموزشی، با هویت حرفه‌ای، خلاقیت و خودکارآمدی آموزگاران پیوند تنگاتنگ دارد (Barari et al, 2019).

۲) استقلال در زمان بندی: استقلال در زمان بندی^۱ به این معناست که آموزگاران آزادی و اختیار نسبی در تعیین چگونگی توزیع و استفاده از زمان آموزشی در کلاس خود دارند. این استقلال شامل انتخاب زمان اجرای فعالیت‌های مختلف، تنظیم ریتم تدریس، تخصیص زمان بیشتر یا کمتر به موضوعات خاص، و اولویت‌بندی مطالب در چارچوب زمان بندی رسمی مدرسه می‌شود (Vangrieken et al, 2017).

۳) استقلال در تصمیم‌گیری حرفه‌ای: استقلال در تصمیم‌گیری حرفه‌ای^۲ به معنای توانایی و اختیار معلم برای اتخاذ تصمیم‌های مستقل در زمینه‌های تخصصی و آموزشی است که مستقیماً به یادگیری دانش‌آموزان، عملکرد کلاس و فرآیند تدریس مربوط می‌شود. این نوع استقلال برخلاف تصمیم‌گیری‌های اداری یا سازمانی، به تصمیماتی اشاره دارد که ریشه در دانش تخصصی، تجربه میدانی و قضاوت حرفه‌ای معلم دارند (Rostami et al, 2022).

۴) استقلال در ارزیابی عملکرد: استقلال در ارزیابی عملکرد^۳ به معنای اختیار و آزادی نسبی آموزگاران در طراحی، انتخاب، اجرا و تفسیر شیوه‌های ارزشیابی یادگیری دانش‌آموزان است. این استقلال اجازه می‌دهد معلم با تکیه بر دانش تخصصی، شناخت از دانش‌آموزان، و شرایط آموزشی خود، تصمیم بگیرد که چگونه و با چه ابزارهایی عملکرد تحصیلی و رشد فردی شاگردان را ارزیابی کند (Tahmasebzadeh sheikhlar et al, 2019).

پیشینه پژوهش

(Sylenko, 2024) در پژوهش خود به اثرات استقلال شغلی معلمان در نظام آموزشی پرداخت و به این نتیجه رسید که تخصصی نمودن امور آموزشی و توجه به استقلال شغلی باعث بهبود یادگیری دانش‌آموزان، کارایی بالاتر معلمان در آموزش، بهبود روند آموزش در کشور و توسعه عملکرد شغلی معلمان در مدارس می‌گردد. (Ghanbari et al, 2024) در پژوهش خود به بررسی اثرات متغیرهایی همچون عدالت سازمانی و بهزیستی شغلی بر استقلال شغلی معلمان ابتدایی شهر همدان پرداختند و ادعان نمودند که عدالت سازمانی به واسطه استقلال شغلی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر بهزیستی شغلی بود. (Jerrim et al, 2023)، در پژوهشی که بر روی معلمان شاغل در یکی از مدارس دولتی کامرون انجام دادند به بررسی استقلال شغلی معلمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که استقلال شغلی معلمان در استفاده از سبک تدریس بر مشغولیت تحصیلی دانش‌آموزان و نیز رضایت شغلی معلمان

¹- Scheduling Autonomy

²- Professional Decision-Making Autonomy

³- Autonomy in Performance Assessment



تأثیر مثبت و معناداری دارد. (Ertürk, 2023) در پژوهش خود به بررسی تأثیر استقلال معلم بر تعهد حرفه‌ای معلمان پرداخت و اذعان نمود که برخورداری معلمان از استقلال شغلی بر تعهد حرفه‌ای شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. (Arung et al, 2023) نیز در پژوهشی که بر روی معلمان و دانش آموزان مدارس متوسطه در سئول انجام دادند به بررسی اثرات آموزشی استقلال شغلی معلمان در کلاس درس پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مد نظر قرار دادن مقوله استقلال شغلی در مدارس باعث توسعه روند آموزش و نهادینه سازی یادگیری مستمر در مدارس شده و زمینه بهبود رضایت شغلی و تعهد مداری معلمان را بوجود می آورد. (Rostami et al, 2022) در پژوهش خود به واکاوی شاخصه‌های استقلال پژوهشی دانشجو- معلمان در فرایند توسعه حرفه‌ای مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های کارکرد آفرینی (عمل‌گرایی، مدیریت‌نگری، سودمندگزینی)، هویت‌پذیری علمی (هم‌افزایی شناختی، محقق-معلم، خودکآمدی علمی، خودشناسی علمی)، تفکرپذیری (منطق‌گرایی، نقدسازی، خلاقیت‌محوری)، رهبری پژوهش (فرهنگ پژوهش، منبع‌سازی، شبکه‌سازی علمی) و نگرش پروری (راهبردسازی، هنجارپذیری، باورمندی) مضامین اصلی‌اند که با ۱۷۲ مضمون اولیه، شرایط را برای مستقل بودن فعالیت‌های پژوهشی دانشجو- معلمان فراهم می‌آورند. نتایج پژوهش (Munastiwi et al, 2021) حاکی از آن بود که توجه به نیازهای آموزشی و تربیتی در مدارس باعث می‌گردد نظام آموزشی به مقوله استقلال شغلی معلمان در فرآیند آموزش توجه ویژه‌ای داشته باشد. (Worth & Van den Brande, 2020) در پژوهشی که بر روی معلمان مدارس دولتی در یکی از شهرهای ایتالیا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میان استقلال ادراک شده معلمان با رضایت شغلی و ماندگاری آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش (Ghanbarpour Nosrati et al, 2020) که بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان انجام دادند نشان داد که استقلال شغلی باعث بهبود برنامه ریزی شغلی، تسهیل ارزیابی عملکرد و کنترل اهداف سازمانی می‌گردد. (Derakhshan et al, 2020) در پژوهش خود به بررسی نقش هویت حرفه‌ای و استقلال معلمان زبان در موفقیت آن‌ها پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین هر سه عامل استقلال، هویت حرفه‌ای و موفقیت معلمان روابط مثبت و معناداری وجود دارد. (Vangrieken et al, 2017) پژوهشی با عنوان «مفهوم‌سازی و سنجش استقلال و نگرش مشارکتی معلمان» انجام دادند. روش تحقیق پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را معلمان شاغل در مدارس ابتدایی شهر بارسلون تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نتایج حاکی از ارتباط معنادار نگرش نوآورانه معلمان به سبک تدریس با استقلال در آموزش بوده است.

سوال های پژوهش عبارت است از:

۱. ادراک استقلال شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی از بعد ایجاد هویت و عملکرد مدرسه چگونه است؟
۲. ادراک استقلال شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی از بعد تدریس و ارزیابی پیشرفت چگونه است؟
۳. ادراک استقلال شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی از بعد مشارکت والدین چگونه است؟
۴. ادراک استقلال شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی از بعد توسعه حرفه‌ای چگونه است؟
۵. ادراک استقلال شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی از بعد موضوعات فوق برنامه چگونه است؟
۶. ادراک استقلال شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی از بعد تغییر و توسعه برنامه درسی چگونه است؟



روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی و شاخه پیمایشی (زمینه یابی) و از لحاظ هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری پژوهش را آموزگاران مدارس دولتی ابتدایی شهرستان کرج به تعداد ۲۶۴ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۵۷ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد استقلال شغلی معلمان فریدمن (۱۹۹۹) بود. این پرسشنامه دارای ۳۱ گویه و ۶ بعد ایجاد هویت و عملکرد مدرسه (۷-۱)، تدریس و ارزیابی پیشرفت (۱۴-۸)، مشارکت والدین (۱۷-۱۵)، توسعه حرفه ای معلمان (۲۱-۱۸)، موضوعات فوق برنامه (۲۵-۲۲)، تغییر و توسعه برنامه درسی (۳۱-۲۶) بوده و بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای از عدم استقلال تا استقلال کامل طراحی شده است. روایی ابزار پژوهش توسط طراح پرسشنامه به تایید رسیده است. پایایی ابزار پژوهش به روش ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شده و برای هر کدام از مولفه ها به ترتیب ایجاد هویت و عملکرد مدرسه (۰,۸۱)، تدریس و ارزیابی پیشرفت (۰,۷۶)، مشارکت والدین (۰,۷۹)، توسعه حرفه ای معلمان (۰,۸۲)، موضوعات فوق برنامه (۰,۷۳)، تغییر و توسعه برنامه درسی (۰,۷۰) و استقلال شغلی (۰,۸۱) بوده است. جهت سنجش روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی و جهت سنجش پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های آمار توصیفی و روشهای آمار استنباطی توسط نرم افزار آماری Spss استفاده شد.

یافته های پژوهش

جدول (۱) مربوط به پایایی سوالهای پرسشنامه استقلال شغلی می باشد که آلفای کرونباخ کل برابر با ۰/۸۹ می باشد که پایایی قابل قبول و منطقی می باشد. بنابر نتایج فوق می توان گفت که پرسشنامه از اعتبار درونی کافی برخوردار بوده، بدین معنی که پاسخ های داده شده ناشی از شانس و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر متغیرهایی بوده که مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کارونباخ
ایجاد هویت و عملکرد مدرسه	۷	۰/۷۵۹
تدریس و ارزیابی پیشرفت	۷	۰/۷۸۱
مشارکت والدین	۳	۰/۷۳۸
توسعه حرفه ای معلمان	۴	۰/۷۳۴
موضوعات فوق برنامه	۴	۰/۸۴۷
تغییر و توسعه برنامه درسی	۶	۰/۷۷۳
آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه		۰/۸۸۹



جدول (۲) آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه را نشان داده است. نتایج تحلیل نشان داد که آموزگاران مرد ۲۶ درصد (۴۱ نفر) و آموزگاران زن ۷۴ درصد (۱۶ نفر) حجم نمونه را تشکیل دادند. آموزگاران با رده سنی ۳۱-۴۰ سال با (۶۲) درصد بیشترین و آموزگاران با رده سنی ۶۰-۵۱ سال با (۹) درصد، کمترین اعضای نمونه را تشکیل دادند. آموزگاران دارای تحصیلات فوق لیسانس با (۳۰) درصد بیشترین و آموزگاران با تحصیلات دکتری با (۲) درصد کمترین اعضای نمونه را تشکیل دادند. آموزگاران با سابقه کاری ۲۰-۱۱ سال با (۵۰) درصد بیشترین و آموزگاران با سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال با (۱۰) درصد کمترین اعضای نمونه را تشکیل دادند.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه

گزینه‌ها	زیرمولفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۶۳	۴۰
	۱۱-۲۰ سال	۷۸	۵۰
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۶	۱۰
تحصیلات	کارشناسی	۴۷	۳۰
	کارشناسی ارشد	۱۰۷	۶۸
	دکتری	۳	۲
جنسیت	مرد	۴۱	۲۶
	زن	۱۱۶	۷۴
سن	۲۰-۳۰	۲۱	۱۳
	۳۱-۴۰	۹۸	۶۲
	۴۱-۵۰	۲۵	۱۶
	۵۱-۶۰	۱۳	۹

نتایج مربوط به آمار توصیفی متغیرها و نیز آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در قالب جدول (۳) نمایش داده شده است. نتایج حاکی از آن است که سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمین	بیشینه	آماره سطح	معناداری
ایجاد هویت و عملکرد	۲۴/۱۱	۵/۱۳	۲۴	۳۱	-۰/۵۱	-۰/۴۶	۹	۳۵	۰/۱۰۳	۰/۰۸۸
مدرسه	۲۵/۵۴	۵/۴۳	۲۶	۱۸	-۰/۴۳	-۰/۱۵۵	۷	۳۳	۰/۰۸۶	۰/۱۰۱
تدریس و ارزیابی پیشرفت	۱۱/۱۲	۲/۱۱	۱۲	۱۱	-۰/۳۳	۰/۱۳۳	۴	۱۴	۰/۱۱۱	۰/۰۸۴
مشارکت والدین	۱۵/۳۲	۳/۲۸	۱۶	۱۲	-۰/۳۶	-۰/۵۱	۶	۱۹	۰/۱۱۶	۰/۰۷۸
توسعه حرفه‌ای معلمان	۱۴/۱۶	۳/۶۵	۱۵	۱۳	-۰/۷۷	-۰/۲۱	۵	۱۹	۰/۱۳۱	۰/۰۵۸
موضوعات فوق برنامه	۲۱/۱۹	۴/۴۳	۱۴	۲۲	-۰/۷۶	۰/۲۲	۹	۲۹	۰/۱۳۱	۰/۰۸۱
تغییر و توسعه برنامه درسی										



برای بررسی میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نرمال بودن داده‌ها، میانگین امتیازات کسب شده با مقدار متوسط مقایسه شد. برای انجام این آزمون از آزمون تی استیودنت تک نمونه‌ای استفاده شد.

جدول ۴: نتایج آزمون تی استیودنت برای بررسی میزان ادراک آموزگاران از استقلال شغلی

شاخص	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معناداری میانگین‌ها	اختلاف	فاصله اطمینان ۹۵٪
					حد پایین	حد بالا
ایجاد هویت و عملکرد مدرسه	۲۶/۳۳	۵/۱۱۴	۸/۲۱۶	۰/۰۰۱	۳/۳۱۱	۲/۱۱۴
تدریس و ارزیابی پیشرفت	۲۷/۵۵	۵/۳۱۱	۹/۱۴۵	۰/۰۰۱	۴/۴۳۶	۳/۲۱۱
مشارکت والدین	۱۳/۱۷	۲/۲۱۳	۱۰/۱۵۵	۰/۰۰۱	۲/۱۱۷	۱/۴۱۲
توسعه حرفه‌ای معلمان	۱۶/۷۱	۳/۱۸۸	۱۱/۲۱۸	۰/۰۰۱	۳/۲۱۶	۲/۱۶۷
موضوعات فوق برنامه	۹/۱۷	۳/۲۱۶	۸/۳۱۲	۰/۰۶	۲/۱۲۳	-۱/۱۶۷
تغییر و توسعه برنامه درسی	۱۱/۲۱	۴/۲۱۳	۱۰/۱۳۳	۰/۰۷	۳/۱۳۵	-۱/۱۳۱

سوال اول: همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است و فاصله اطمینان در دامنه اعداد مثبت قرار دارد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۲۱) رد می‌شود. با توجه به مقدار میانگین، میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی از بعد ایجاد هویت و عملکرد مدرسه بالاتر از سطح متوسط و مطلوب قرار دارد.

سوال دوم: همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است و فاصله اطمینان در دامنه اعداد مثبت قرار دارد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۲۱) رد می‌شود. با توجه به مقدار میانگین، میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی از بعد تدریس و ارزیابی پیشرفت بالاتر از سطح متوسط و مطلوب قرار دارد.

سوال سوم: همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است و فاصله اطمینان در دامنه اعداد مثبت قرار دارد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۹) رد می‌شود. با توجه به مقدار میانگین، میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی از بعد مشارکت والدین بالاتر از سطح متوسط و مطلوب قرار دارد.

سوال چهارم: همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است و فاصله اطمینان در دامنه اعداد مثبت قرار دارد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات



با مقدار متوسط (۱۲) رد می‌شود. با توجه به مقدار میانگین، میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی از بعد توسعه حرفه ای بالاتر از سطح متوسط و مطلوب قرار دارد.

سوال پنجم: همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است و فاصله اطمینان در دامنه اعداد منفی قرار دارد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۱۲) رد نمی‌شود. با توجه به مقدار میانگین، میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی از بعد موضوعات فوق برنامه پایین تر از سطح متوسط و نامطلوب قرار دارد.

سوال ششم: همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است و فاصله اطمینان در دامنه اعداد منفی قرار دارد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۱۸) رد نمی‌شود. با توجه به مقدار میانگین، میزان ادراک آموزگاران مدارس ابتدایی از استقلال شغلی از بعد موضوعات فوق برنامه پایین تر از سطح متوسط و نامطلوب قرار دارد.

نتیجه‌گیری

هدف کلی از انجام پژوهش حاضر ارزیابی ادراک آموزگاران مدارس دولتی ابتدایی شهرستان کرج از استقلال شغلی بود. سوال اول به ارزیابی استقلال شغلی آموزگاران از بعد ایجاد هویت و عملکرد مدرسه پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که میانگین بدست آمده (۲۶,۳۳) بود که بالاتر از میانگین متوسط (۲۱) بوده است. لذا آموزگاران ارزیابی مطلوبی نسبت به این مولفه داشته‌اند. در این راستا می‌توان اذعان نمود که تشریح استقلال شغلی آموزگاران مستلزم بررسی نقش معلم در سیاست‌گذاری آموزشی، هویت حرفه‌ای، عدالت آموزشی و حکمرانی مدرسه است. مشارکت آموزگاران ابتدایی در تصمیم‌گیری درباره معیارهای پذیرش و ثبت نام دانش‌آموزان، نشانه‌ای برجسته از استقلال شغلی آن‌هاست. این مشارکت موجب ارتقاء هویت حرفه‌ای، احساس اثربخشی سازمانی، تقویت عدالت آموزشی و افزایش کنترل بر فرایند یاددهی-یادگیری می‌شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Sylenko, 2024) که به اثرات استقلال شغلی معلمان در نظام آموزشی پرداخته بود مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. وی به این نتیجه رسید که تخصصی نمودن امور آموزشی و توجه به استقلال شغلی باعث بهبود یادگیری دانش‌آموزان، کارایی بالاتر معلمان در آموزش، بهبود روند آموزش در کشور و توسعه عملکرد شغلی معلمان در مدارس می‌گردد.

سوال دوم به ارزیابی استقلال شغلی آموزگاران از بعد تدریس و ارزیابی پیشرفت پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که میانگین بدست آمده (۲۷,۵۵) بود که بالاتر از میانگین متوسط (۲۱) بوده است. لذا آموزگاران ارزیابی مطلوبی نسبت به این مولفه داشته‌اند. در این راستا می‌توان اذعان نمود که استقلال شغلی آموزگاران در تصمیم‌گیری درباره ابزار و رویه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، موجب می‌شود آموزگاران بتوانند ارزشیابی‌های دقیق‌تر، منصفانه‌تر و کاربردی‌تری را طراحی و اجرا کنند که با نیازها و ویژگی‌های دانش‌آموزان هماهنگ باشد. در نتیجه، ارتقاء این بعد از استقلال شغلی به بهبود عملکرد آموزشی، رضایت حرفه‌ای آموزگاران و عدالت آموزشی کمک می‌کند و باید در سیاست‌گذاری‌های آموزشی به آن توجه ویژه شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Worth & Van den



Brande, 2020) همسو می باشد. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میان استقلال ادراک شده معلمان با رضایت شغلی و ماندگاری آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سوال سوم به ارزیابی استقلال شغلی آموزگاران از بعد مشارکت والدین پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که میانگین بدست آمده (۱۳,۱۷) بود که بالاتر از میانگین متوسط (۹) بوده است. لذا آموزگاران ارزیابی مطلوبی نسبت به این مولفه داشته اند. در این راستا می توان اذعان نمود که استقلال شغلی آموزگاران در تنظیم ملاقات با والدین و بحث درباره دستورالعمل ها و گزارش پیشرفت تحصیلی، نقش حیاتی در بهبود کیفیت ارتباطات مدرسه و خانواده، ارتقاء یادگیری دانش آموزان و افزایش مشارکت والدین دارد. این استقلال موجب می شود آموزگاران بتوانند به شیوه ای انعطاف پذیر، تخصصی و متناسب با شرایط هر دانش آموز و خانواده، فرایند بازخورد و همکاری را مدیریت کنند.

این نتایج با یافته های پژوهش (Vangrieken et al, 2017) همسو می باشد. نتایج پژوهش آنها حاکی از ارتباط معنادار نگرش نوآورانه معلمان به سبک تدریس با استقلال در آموزش بوده است.

سوال چهارم به ارزیابی استقلال شغلی آموزگاران از بعد توسعه حرفه ای پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که میانگین بدست آمده (۱۶,۷۱) بود که بالاتر از میانگین متوسط (۱۲) بوده است. لذا آموزگاران ارزیابی مطلوبی نسبت به این مولفه داشته اند. در این راستا می توان اذعان نمود که استقلال شغلی آموزگاران در انتخاب موضوعات آموزش ضمن خدمت بر اساس نیازمندی های از پیش تعیین شده مدرسه، موجب می شود فرآیند توسعه حرفه ای آنان هدفمند، کارآمد و متناسب با واقعیت های آموزشی مدرسه باشد. این استقلال، مشارکت و انگیزه آموزگاران را افزایش داده و منجر به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری دانش آموزان می شود. نتایج این آزمون با یافته های پژوهش (Arung et al, 2023) همسو می باشد. آنها در تحقیق خود بیان کردند که مد نظر قرار دادن مقوله استقلال شغلی در مدارس باعث توسعه روند آموزش و نهادینه سازی یادگیری مستمر در مدارس شده و زمینه بهبود رضایت شغلی و تعهد مداری معلمان را بوجود می آورد.

سوال پنجم به ارزیابی استقلال شغلی آموزگاران از بعد موضوعات فوق برنامه پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که میانگین بدست آمده (۹,۱۷) بود که پایین تر از میانگین متوسط (۱۲) بوده است. لذا آموزگاران ارزیابی نامطلوبی نسبت به این مولفه داشته اند. در این راستا می توان اذعان نمود که استقلال شغلی آموزگاران در انتخاب موضوعات فعالیت های فوق برنامه امکان می دهد آموزگاران برنامه هایی را برگزینند که پاسخگوی نیازها و علایق دانش آموزان باشد و در نتیجه مشارکت فعال و یادگیری همه جانبه را ارتقا دهد. این استقلال باعث افزایش رضایت و انگیزه شغلی آموزگاران می شود و در نهایت به بهبود فضای فرهنگی و آموزشی مدرسه کمک می کند. برای بهره مندی کامل از این فرصت، لازم است نظام آموزشی حمایت های لازم را برای افزایش استقلال آموزگاران فراهم آورد. نتایج این آزمون با یافته های پژوهش (Ertürk, 2023) همسو می باشد. وی اذعان نمود که برخورداری معلمان از استقلال شغلی بر تعهد حرفه ای شغلی معلمان تاثیر معناداری دارد.



سوال ششم به ارزیابی استقلال شغلی آموزگاران از بعد تغییر و توسعه برنامه درسی پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که میانگین بدست آمده (۱۱,۲۱) بود که پایین تر از میانگین متوسط (۱۸) بوده است. لذا آموزگاران ارزیابی نامطلوبی نسبت به این مولفه داشته اند. در این راستا می توان اذعان نمود که این استقلال نه تنها کیفیت آموزش را ارتقا می دهد، بلکه رضایت و انگیزه حرفه ای آموزگاران را نیز افزایش می دهد. بنابراین، ایجاد سازوکارهای حمایتی و آموزش های لازم به منظور تقویت این بعد از استقلال شغلی، از اهمیت بالایی برخوردار است. استقلال شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی در تنظیم برنامه ریزی درسی بر اساس نیازمندی های دانش آموزان، زمینه ساز ایجاد یک فرآیند یاددهی-یادگیری پویا، انعطاف پذیر و متناسب با تفاوت های فردی است که به ارتقای کیفیت آموزش، افزایش انگیزه و مشارکت دانش آموزان و توسعه مهارت های آنان منجر می شود. نتایج بدست آمده از این آزمون با یافته های پژوهش (Jerrim et al, 2023) همسو بوده و پشتیبانی می شود. آنها به این نتیجه رسیدند که استقلال شغلی معلمان در استفاده از سبک تدریس بر مشغولیت تحصیلی دانش آموزان و نیز رضایت شغلی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بر اساس نتایج فوق به مدیران مدارس پیشنهاد می شود تا شرایطی را فراهم کنند که امکان حضور آموزگاران در همایش های علمی، شرکت در پروژه های مشارکتی یا تحقیق های اقدام پژوهی بین مدرسه ای فراهم گردد. زیرا تعامل با شبکه های حرفه ای، نهادهای دانشگاهی، انجمن های آموزگاران و سازمان های آموزشی موجب ارتقاء هویت حرفه ای و انتقال تجربه ها به مدرسه می شود. از طرفی توصیه می شود به آموزگاران مدارس اختیار بکارگیری روش های نوین آموزشی داده شود. در این راستا می توان نسبت به ایجاد فضاهایی برای آزمون تدریجی روش های جدید، از جمله یادگیری ترکیبی یا تدریس تلفیقی بین موضوعی با حمایت مدیر مدرسه اقدام نمود. با توجه به اینکه جلسات مشورتی آموزگاران با والدین باید فراتر از امور انضباطی یا نمره باشد و مسائل رشد روانی، اجتماعی، و خانوادگی را نیز دربر گیرد. لذا پیشنهاد می شود آموزگاران بتوانند موضوعاتی مانند مهارت های فرزندپروری، سلامت روان کودکان، استفاده مسئولانه از فناوری، یا تقویت سواد خانوادگی را در جلسات با والدین لحاظ کنند. به مدیران مدارس توصیه می شود نسبت به فراهم آوردن سیستم های انعطاف پذیر برای انتخاب محتوای دوره های ضمن خدمت توسط آموزگاران بر اساس نیازهای شخصی، موقعیت کلاسی، یا چالش های آموزشی خاص اهتمام ورزند. در نهایت پیشنهاد می شود آموزگاران در کمیته های برنامه ریزی فعالیت های فرهنگی و تربیتی مدرسه عضویت داشته باشند و نظراتشان در انتخاب محتوای اجرایی لحاظ شود. از محدودیت های پژوهش حاضر این بود که با توجه به اینکه پژوهش حاضر در مدارس دوره ابتدایی شهرستان کرج اجرا شد، لیکن در تعمیم نتایج پژوهش به سایر مدارس دولتی و یا خصوصی باید تامل نمود. بر این اساس به پژوهشگران آتی توصیه می شود مشابه این پژوهش در سایر سازمان های آموزشی نیز انجام دهند و نتایج دو پژوهش را با یکدیگر مقایسه نمایند.

Reference:



1. Aghababaei, R. (2024). The effect of self-leadership strategies on the formation of job crafting with the mediating role of leader's empowering behaviors and job independence. *Psychological Researches in Management*, 10(1), 93-115. doi: 10.22034/jom.2024.2021624.1143.(In Persian)
2. Arung, F., Murthado, F., & Boeriswati, E. (2023). Merdeka Belajar: the Real Learning Needs of Students, Teachers, and Institutions Related to Demands for Independent Learning Innovation. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(2), 120-135.
3. Barari, R., Ansari, Sh., Akbarzadeh Roshan, H. (2019). The effect of job autonomy on teachers' organizational performance. *The Fourth National Conference on New Approaches in Education and Research*.(In Persian)
4. Derakhshan, A. , Coombe, C. , Arabmofrad, A. and Taghizadeh, M. (2020). Investigating the Effects of English Language Teachers' Professional Identity and Autonomy in Their Success. *Issues in Language Teaching*, 9(1), 1-28. doi: 10.22054/ilt.2020.52263.496.(In Persian)
5. Ertürk, R. (2023). The Effect of Teacher Autonomy on Teachers' Professional Dedication. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(2), 494-507.
6. Ghanbari, S. , Norollahee, S. and jabbarizohd, F. (2024). The effect of organizational justice on job well-being of teachers mediated by job autonomy among elementary teachers. *Psychological Researches in Management*, 10(3), 135-160. doi: 10.22034/jom.2024.2032007.1220.(In Persian)
7. Ghanbarpour Nosrati, A. , Bay, N. and Esfahaninia, A. (2020). The Model of Job Autonomy and Task Complexity in Creative Behaviors in Employees of Sport and Youth Offices of Golestan Province. *Sport Management Journal*, 12(2), 349-368. doi: 10.22059/jsm.2019.253108.2043.(In Persian)
8. Izadian, F., Vahidari, A. H., Faraji, M. (2021). The effect of job autonomy on teachers' organizational performance with the role of mediating organizational learning (case study: elementary school teachers in Shahreza). *10th International Conference on Modern Research in Management, Economics and Development*.(In Persian)
9. Jerrim, J., Morgan, A., & Sims, S. (2023). Teacher autonomy: Good for pupils? Good for teachers?. *British Educational Research Journal*, 49(6), 1187-1209.
10. Munastiwi, E., Yunus, J. M., Alias, M., & Paimin, A. N. (2021). Effect of Creative Independence Problem Solving (CIPS)-Based Training Module on Professionalism of Rural Indonesian Elementary School Teachers. *Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 13(1), 37-54.
11. Rostami, Z. , Ahmadi, H. , Mohammadi Azar, E. and Masoumi Nezhad, R. (2022). Characteristics of Student-Teacher Research Independence in the Professional Development Process Case Study: (Farhangian University). *Epistemological studies in Islamic University*, 25(89), 1166-1145. doi: 10.22034/ksiu.2022.1126.(In Persian)
12. Salimi, S. and Ghanbari, M. (2022). The Role of Person-Job Fit on Innovative Work Behaviors Mediated by Job Independence and Work Engagement of Teachers. *Career*



- and Organizational Counseling, 14(1), 119-140. doi: 10.48308/jcoc.2022.102635.(In Persian)
13. Silva, D., & Pushpakumari, M. D. (2023). The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Sportsmanship Behavior and Job Performance. Available at SSRN 4544536.
 14. Sylenko, Y. (2024). Individualization of independent work in the professional training of future teachers: An experimental study. Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Pedagogy and Psychology, 10(1), 68-76.
 15. Tahmasebzadeh sheikhlari, D. , Azimpoor, E. and Sheikhi, M. (2019). Examining the Impact of Causal Effect of Core Self-evaluation, Job Autonomy and Occupational Hardiness on Teachers' Job performance. Educational Measurement and Evaluation Studies, 9(25), 199-228. doi: 10.22034/emes.2019.35107.(In Persian)
 16. Vahedi, P. (2021). Career independence and its relationship with general self-efficacy with the mediation of career stagnation among female teachers in Mahabad city. Master's thesis in Educational Sciences, Me'ad Institute of Higher Education.(In Persian)
 17. Vangrieken, K., Grosemans, I., Dochy, F., & Kyndt, E. (2017). Teacher autonomy and collaboration: A paradox? Conceptualising and measuring teachers' autonomy and collaborative attitude. Teaching and Teacher Education, 67, 302-315.
 18. Worth, J., & Van den Brande, J. (2020). Teacher Autonomy: How Does It Relate to Job Satisfaction and Retention?. National Foundation for Educational Research.