

توسعه فردی و تحول سازمانی

تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی هویت حرفه ای و بهزیستی روانشناختی

معصومه تقوی دیلیمی پور^۱، سمیرا پالی^{۲*}

شیوه استناددهی: تقوی دیلیمی پور، معصومه، پالی، سمیرا.

(۱۴۰۴). تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی

معلمان با نقش نقش میانجی هویت حرفه ای و بهزیستی

روانشناختی. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۳(۲)، ۱۶-۱.

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: samira.pali@iau.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ: ۲۴ فروردین ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۱ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۶ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ ارسال: ۲۰ تیر ۱۴۰۴

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی است. مطالعه حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و کاربردی بوده و جامعه آماری آن را معلمان مدارس ابتدایی شهرستان رودسر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر تعیین شد و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفت. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد شامل عملکرد شغلی، توانمندسازی روانشناختی، بهزیستی روانشناختی و هویت حرفه‌ای استفاده شد. روایی و پایایی ابزارها با استفاده از بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE بررسی شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار Smart PLS و در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج نشان داد که توانمندسازی روانشناختی تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. همچنین این متغیر از طریق دو مسیر غیرمستقیم، یعنی بهزیستی روانشناختی و هویت حرفه‌ای نیز بر عملکرد تأثیرگذار است. ضرایب مسیرها و آماره‌های t حاکی از معناداری روابط بین توانمندسازی و متغیرهای میانجی، و همچنین روابط بین متغیرهای میانجی و عملکرد شغلی بود. شاخص GOF نیز برازش کلی مطلوب مدل را تأیید کرد. توانمندسازی روانشناختی معلمان می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم عملکرد شغلی آنان را ارتقا دهد. بنابراین، سیاست‌گذاران آموزشی و مدیران مدارس می‌بایست با تقویت ابعاد روانی، معنوی و حرفه‌ای معلمان، زمینه بهبود کیفیت عملکرد آموزشی را فراهم سازند.

کلیدواژگان: توانمندسازی روانشناختی، عملکرد شغلی، هویت حرفه‌ای، بهزیستی روانشناختی، معلمان ابتدایی

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت
دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)
صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

The Effect of Psychological Empowerment on Teachers' Job Performance: The Mediating Role of Professional Identity and Psychological Well-being

Masoumeh Taghavi Deylamipour¹, Samira Pali^{2*}

1. Department of Educational Management, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran
2. Department of Educational Sciences, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

*Corresponding Author's Email: samira.pali@iau.ac.ir

How to cite: Taghavi Deylamipour, M., Pali, S. (2025). The Effect of Psychological Empowerment on Teachers' Job Performance: The Mediating Role of Professional Identity and Psychological Well-being. *Personal Development and Organizational Transformation*, 3(2), 1-16.

Submit Date: 13 April 2025

Revise Date: 1 June 2025

Accept Date: 16 June 2025

Publish Date: 11 July 2025

Abstract

This study aimed to investigate the effect of psychological empowerment on teachers' job performance with the mediating role of professional identity and psychological well-being. This applied, descriptive-survey study was conducted among elementary school teachers in Rudsar, Iran. A total of 384 participants were selected based on Krejcie and Morgan's table through simple random sampling. Four standardized questionnaires were used to collect data: job performance, psychological empowerment, psychological well-being, and professional identity. The validity and reliability of the instruments were confirmed using factor loadings, Cronbach's alpha, composite reliability, and AVE. Data were analyzed using Smart PLS software and structural equation modeling (SEM) techniques. The results revealed that psychological empowerment had a significant direct effect on teachers' job performance. Furthermore, it also influenced performance indirectly through the mediating roles of psychological well-being and professional identity. All path coefficients and t-values indicated statistically significant relationships between the independent and mediating variables, and between mediators and the dependent variable. The GOF index confirmed the acceptable overall fit of the model. Psychological empowerment significantly enhances teachers' job performance both directly and indirectly. Accordingly, educational policymakers and school administrators should foster teachers' psychological, spiritual, and professional capacities to promote higher teaching performance.

Keywords: *Psychological empowerment, job performance, professional identity, psychological well-being, elementary teachers*



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، تمرکز فزاینده‌ای بر عوامل روانشناختی و رفتاری اثرگذار بر عملکرد شغلی در حوزه آموزش و پرورش به‌ویژه در میان معلمان صورت گرفته است. در میان این عوامل، توانمندسازی روانشناختی به‌عنوان یک سازوکار درون‌فردی، نقشی کلیدی در شکل‌گیری نگرش‌های شغلی، انگیزه و اثربخشی حرفه‌ای ایفا می‌کند. توانمندسازی روانشناختی فرایندی است که در آن افراد احساس معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری در محیط کار را تجربه می‌کنند و این تجربه منجر به افزایش تعهد، عملکرد و بهزیستی روانشناختی آنان می‌شود (Abdul et al., 2024; Fan et al., 2023; Hassard et al., 2022).

مطالعات نشان داده‌اند که در محیط‌های آموزشی، ارتقای توانمندی‌های روانی معلمان موجب رشد احساس خودکارآمدی، انسجام حرفه‌ای و رضایت شغلی می‌شود که این امر به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است (Ding & Xie, 2021; Mojouni & Rahimi, 2024). در همین راستا، هویت حرفه‌ای یکی از مؤلفه‌های میانجی مهم در ارتباط بین توانمندسازی روانی و عملکرد شغلی به شمار می‌رود. هویت حرفه‌ای به معنای درک فرد از نقش، وظایف، ارزش‌ها و جایگاه خود در حرفه تدریس است و شکل‌گیری آن با عواملی همچون تجارب شغلی، بازخورد اجتماعی، و ادراک فرد از توانایی‌های خود در تعامل است (Peng et al., 2023; Shi & Wang, 2023).

توانمندسازی روانشناختی معلمان، علاوه بر تأثیرگذاری بر هویت حرفه‌ای، رابطه تنگاتنگی با سطح بهزیستی روانشناختی آنان دارد. معلمان توانمند از لحاظ روانی، احساس کنترل و معناداری در کار خود دارند و در نتیجه سطوح بالاتری از شادی، رضایت از زندگی، و سلامت روانی را تجربه می‌کنند (Asadi et al., 2021; Moayedimehr et al., 2023). یافته‌های پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که ارتقاء بهزیستی روانشناختی می‌تواند با افزایش انگیزش درونی، کاهش فرسودگی شغلی و بهبود روابط بین‌فردی در محیط کار همراه باشد که این عوامل همگی به عملکرد مطلوب‌تر معلمان منجر می‌شود (En, 2023; Molix & Bettencourt, 2010; Valeh et al., 2021).

در همین زمینه، برخی مطالعات به مدل‌های واسطه‌ای و ترکیبی توجه داشته‌اند و نشان داده‌اند که توانمندسازی روانی می‌تواند از طریق اثرگذاری بر سازه‌های میانی نظیر هویت حرفه‌ای و بهزیستی، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (Ding & Xie, 2021; Lardier et al., 2019; Maarefvand & Shafiabady, 2024). به‌عنوان مثال، پژوهش Maarefvand و Shafiabady (۲۰۲۴) نشان داد که آموزش مبتنی بر مدل چندبعدی شفیع‌آبادی توانسته است به‌طور معناداری به ارتقای بهزیستی شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای معلمان منجر شود (Maarefvand & Shafiabady, 2024). در مطالعه‌ای دیگر، Jafarzadeh و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی راهبردهای کلان برای بهبود توانمندسازی معلمان پرداختند و بر ضرورت تلفیق ابعاد روانشناختی با سازوکارهای سازمانی تأکید کردند (Jafarzadeh et al., 2024).

از سوی دیگر، مداخلاتی که با هدف بهبود احساس معنا در کار، افزایش حس شایستگی و حمایت از استقلال حرفه‌ای انجام می‌شوند، می‌توانند منجر به تحول مثبت در نگرش‌ها و عملکرد معلمان گردند (Fan et al., 2023; Momand & Gul, 2023). نتایج مطالعه‌ای که توسط Maden-Eyiusta و Alten (۲۰۲۳) انجام شد نیز بر این موضوع صحنه گذاشت و نشان داد که توانمندسازی از منظر درونی‌سازی و خودتنظیمی، موجب تقویت عملکرد از طریق تغییر در باورهای فردی و ادراک نقش حرفه‌ای می‌شود (Maden-Eyiusta & Alten, 2023).

(2023). پژوهش Mojouni و Rahimi (۲۰۲۴) نیز نقش توانمندسازی روانی را به عنوان یک میانجی قوی در رابطه بین رهبری دیجیتال و عملکرد خلاقانه معلمان تأیید کرده است (Mojouni & Rahimi, 2024).

تحقیقات انجام شده در سطح بین‌المللی نیز بر اهمیت این سازوکارها در محیط‌های آموزشی و اجتماعی تأکید دارند. به طور خاص، مطالعه Hassard و همکاران (۲۰۲۲) در مورد کارکنان آسیای جنوب شرقی نشان داد که توانمندسازی روانشناختی در کنار حمایت شغلی، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای بهزیستی شغلی محسوب می‌شود (Hassard et al., 2022). همچنین پژوهش Zeer و همکاران (۲۰۲۳) با ارائه یک مدل مفهومی جامع، نشان داد که عملکرد شغلی تحت تأثیر مستقیم درگیری شغلی و توانمندسازی است و این دو عامل با هم تعامل معناداری در ارتقای بهره‌وری دارند (Zeer et al., 2023).

نکته قابل توجه در بررسی ادبیات موجود این است که پیوند میان توانمندسازی روانی و عملکرد، همواره یک مسیر خطی و مستقیم نیست. برخی پژوهش‌ها حاکی از نقش دوگانه و گاهی متناقض توانمندسازی در شرایط خاص هستند. برای نمونه، Peng و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان «شمشیر دو لبه توانمندسازی» نشان دادند که در برخی موقعیت‌ها، توانمندسازی ادراک شده می‌تواند به نوعی فشار مضاعف تبدیل شود و در نبود منابع حمایتی مناسب، اثر معکوس داشته باشد (Peng et al., 2023).

با وجود گسترش مطالعات در این حوزه، همچنان در بستر آموزشی ایران، پژوهش‌هایی که نقش همزمان دو متغیر میانجی یعنی هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی را در ارتباط بین توانمندسازی روانی و عملکرد شغلی بررسی کنند، محدود هستند. پژوهش حاضر با هدف رفع این خلأ و با تمرکز بر معلمان ابتدایی، به بررسی مدل علی این متغیرها می‌پردازد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، توصیفی و از نوع پیمایشی است و از حیث هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد؛ زیرا هدف آن بهبود عملکرد شغلی معلمان از طریق شناسایی و تحلیل عوامل روانشناختی مؤثر نظیر توانمندسازی روانی، بهزیستی و هویت حرفه‌ای است. این پژوهش به دنبال فراهم آوردن داده‌های معتبر در بستر واقعی آموزشی و تحلیل آن‌ها برای ارائه راهکارهای عملی در جهت ارتقای کیفیت آموزشی معلمان می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس ابتدایی شهرستان رودسر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می‌باشد. این جامعه شامل افراد با سطح تحصیلات متفاوت و تجربه کاری متنوع است که به طور مستقیم در فرآیند آموزش دانش‌آموزان نقش دارند. پژوهش با در نظر گرفتن گستره جغرافیایی و تنوع جمعیتی منطقه، سعی در تعمیم‌پذیری نتایج خود دارد.

برای تعیین حجم نمونه، از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که بر اساس آن، با توجه به حجم جامعه آماری، تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه مناسب در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد تا شانس انتخاب برای تمامی اعضای جامعه آماری یکسان باشد. این رویکرد به کاهش سوگیری نمونه‌گیری کمک می‌کند و اعتبار بیرونی نتایج را افزایش می‌دهد.

در این پژوهش از چهار ابزار معتبر برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. نخست، پرسشنامه عملکرد شغلی که برگرفته از پژوهش کوسوماواتی و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد و شامل ۱۵ گویه است. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای طراحی شده که از گزینه "کاملاً مخالف" (نمره ۱) تا "کاملاً موافق" (نمره ۵) را شامل می‌شود. این ابزار با هدف سنجش میزان تلاش، کیفیت انجام وظایف، دقت، و

مسئولیت‌پذیری شغلی معلمان تدوین شده است. پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰.۸۳۳ تأیید شده است که نشان‌دهنده انسجام درونی مطلوب آن است.

دومین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی است که بر اساس مطالعه لی و ژو (۲۰۲۲) طراحی شده و شامل ۵ بعد اصلی معناداری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و موقعیت است. هر بعد توسط سه گویه سنجیده می‌شود و در مجموع شامل ۱۵ سوال است. این پرسشنامه نیز با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای تنظیم شده است. هدف این ابزار ارزیابی میزان احساس قدرت درونی، کنترل و تأثیرگذاری فرد بر محیط کاری است. پایایی این ابزار با آلفای کرونباخ ۰.۷۶۷ گزارش شده است که قابل قبول محسوب می‌شود.

سومین ابزار، پرسشنامه بهزیستی روانشناختی است که بر اساس پژوهش تاپ و همکاران (۲۰۱۵) تدوین شده و شامل ۵ گویه می‌باشد. این ابزار نیز با استفاده از طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای میزان احساس رضایت درونی، تعادل عاطفی، و معنای شخصی افراد را می‌سنجد. پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰.۸۲۴ تأیید شده و از دقت سنجش مناسبی برخوردار است.

چهارمین ابزار، پرسشنامه هویت حرفه‌ای است که بر اساس پژوهش وانگ و لیو (۲۰۲۲) توسعه یافته و شامل ۱۳ گویه در سه بعد خودکارآمدی حرفه‌ای، تعهد به حرفه تدریس، و دانش حرفه‌ای است. سوالات از شماره ۱ تا ۳ به بعد اول، سوالات ۴ تا ۸ به بعد دوم و سوالات ۹ تا ۱۳ به بعد سوم اختصاص دارد. هدف از این پرسشنامه سنجش درک معلمان از نقش حرفه‌ای خود، میزان تعهد و اعتقاد آن‌ها به حرفه تدریس، و میزان تخصص و آمادگی علمی ایشان می‌باشد. پایایی این پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ ۰.۸۵۹ مورد تأیید قرار گرفته است.

برای تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از دو دسته روش آماری استفاده شده است: نخست روش‌های آمار توصیفی جهت بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های توزیع داده‌ها که شامل شاخص‌هایی چون میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی است. سپس به منظور آزمون فرضیه‌ها و بررسی روابط بین متغیرهای مدل مفهومی پژوهش، ابتدا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه برای آزمون مدل مفهومی و تحلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیم توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. این روش تحلیل، به دلیل قدرت در ارزیابی همزمان چندین رابطه و بررسی اثرات میانجی، از مناسب‌ترین روش‌های تحلیل داده در پژوهش‌های علوم رفتاری محسوب می‌شود.

یافته‌ها

در بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان شرکت‌کننده در این پژوهش، از میان ۳۸۴ نفر پاسخ‌گو، ۲۱۷ نفر (۵۶.۵۱ درصد) زن و ۱۶۷ نفر (۴۳.۴۹ درصد) مرد بودند. از نظر توزیع سنی، ۹۵ نفر (۲۴.۷۴ درصد) کمتر از ۴۰ سال، ۱۶۴ نفر (۴۲.۷۱ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۲۵ نفر (۳۲.۵۵ درصد) بیش از ۵۰ سال سن داشتند. از لحاظ سطح تحصیلات، ۲۲۸ نفر (۵۹.۳۸ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۱۵۶ نفر (۴۰.۶۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین در بررسی سابقه خدمت، ۱۰۴ نفر (۲۷.۰۸ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۱۴۴ نفر (۳۷.۵۰ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۳۶ نفر (۳۵.۴۲ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. این توزیع نشان‌دهنده تنوع مناسب در نمونه مورد بررسی از نظر جنس، سن، تحصیلات و سابقه خدمت است.

جدول ۱: آمار توصیفی شاخص‌های پرسشنامه

شاخص	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
عملکرد شغلی	۳.۶۳	۰.۶۹۲	-۰.۲۸۸	-۰.۷۴۱	۱.۸۰	۴.۸۰
بهزیستی روانشناختی	۳.۷۲	۰.۸۳۶	-۰.۶۱۲	-۰.۷۴۶	۱.۶۰	۵.۰۰
معناداری	۳.۵۶	۰.۶۹۷	-۰.۶۸۱	۰.۶۷۱	۱.۰۰	۵.۰۰
شایستگی	۳.۴۴	۰.۶۷۷	-۰.۱۵۹	-۰.۰۷۰	۱.۶۷	۴.۶۷
خودمختاری	۳.۲۲	۰.۸۵۹	۰.۲۷۳	-۰.۴۳۰	۱.۳۳	۵.۰۰
اثرگذاری	۳.۲۸	۰.۸۴۳	۰.۰۳۴	۰.۴۲۸	۱.۰۰	۵.۰۰
موقعیت	۳.۶۵	۰.۸۶۰	-۰.۳۴۸	-۰.۲۱۹	۱.۰۰	۵.۰۰
توانمندسازی روانشناختی	۳.۴۳	۰.۵۳۸	۰.۰۰۲	-۰.۷۸۲	۲.۱۳	۴.۵۳

تحلیل جدول بالا نشان می‌دهد که در میان متغیرهای مورد بررسی، بهزیستی روانشناختی بالاترین میانگین (۳.۷۲) و مؤلفه خودمختاری از ابعاد توانمندسازی روانشناختی پایین‌ترین میانگین (۳.۲۲) را به خود اختصاص داده‌اند. متغیر عملکرد شغلی نیز با میانگین ۳.۶۳ در سطحی مطلوب ارزیابی شده است. مقدار چولگی و کشیدگی در بیشتر متغیرها منفی است که نشان‌دهنده تمایل داده‌ها به سمت مقادیر بالای مقیاس می‌باشد. پراکندگی داده‌ها از طریق انحراف معیار نیز نشان می‌دهد که پاسخ‌ها در دامنه‌ای نسبتاً فشرده و منظم قرار دارند. کمترین و بیشترین نمرات نیز همگی در محدوده مورد انتظار مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای قرار دارند که اعتبار توزیع را تأیید می‌کند.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	عملکرد شغلی	۰.۵۶۴	۰.۴۸۹	۰.۲۰۵	۰.۲۸۹	۰.۳۳۶	۰.۵۸۵	۰.۵۵۶	۰.۵۶۱	۰.۴۹۹	۰.۴۴۱	۰.۵۴۰
۲	بهزیستی روانشناختی	۱	۰.۶۵۳	۰.۳۲۵	۰.۳۴۵	۰.۲۹۲	۰.۶۲۵	۰.۶۳۶	۰.۶۳۴	۰.۵۳۵	۰.۴۶۵	۰.۶۱۶
۳	معناداری		۱	۰.۲۴۶	۰.۲۶۷	۰.۲۳۰	۰.۴۰۷	۰.۵۷۸	۰.۶۸۸	۰.۶۲۷	۰.۴۳۲	۰.۶۴۹
۴	شایستگی			۱	۰.۶۰۶	۰.۴۵۰	۰.۲۷۴	۰.۷۱۲	۰.۲۶۹	۰.۲۴۷	۰.۳۲۸	۰.۳۲۹
۵	خودمختاری				۱	۰.۶۶۴	۰.۲۴۸	۰.۷۹۴	۰.۲۸۱	۰.۲۰۳	۰.۲۹۵	۰.۳۰۹
۶	اثرگذاری					۱	۰.۲۶۵	۰.۷۴۱	۰.۳۷۰	۰.۳۵۴	۰.۵۱۹	۰.۴۹۰
۷	موقعیت						۱	۰.۶۴۲	۰.۴۶۹	۰.۴۱۳	۰.۴۱۴	۰.۴۸۳
۸	توانمندسازی روانشناختی							۱	۰.۵۷۵	۰.۵۰۶	۰.۵۷۱	۰.۶۳۱
۹	خودکارآمدی حرفه‌ای								۱	۰.۷۹۱	۰.۵۲۳	۰.۸۵۷
۱۰	تعهد به حرفه تدریس									۱	۰.۵۹۶	۰.۹۰۶
۱۱	دانش حرفه‌ای										۱	۰.۸۲۹
۱۲	هویت حرفه‌ای											۱

ضرایب همبستگی در سطح معناداری ۰/۰۱ (***) قرار دارند.

جدول بالا بیانگر همبستگی معنادار و مثبت بین تمامی متغیرهای پژوهش است. به‌طور خاص، عملکرد شغلی با تمامی مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی، هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی دارای رابطه معنادار در سطح ۰/۰۱ است. بالاترین ضریب همبستگی عملکرد شغلی با مؤلفه موقعیت (۰.۵۸۵)، توانمندسازی روانشناختی کلی (۰.۵۵۶) و همچنین هویت حرفه‌ای (۰.۵۴۰) مشاهده شده است که نشان می‌دهد درک جایگاه و اثربخشی فردی در شغل، نقش مهمی در بهبود عملکرد ایفا می‌کند. همچنین، توانمندسازی روانشناختی با تمامی ابعاد هویت

حرفه‌ای، بهزیستی و ابعاد خود نیز همبستگی‌های بالا و معنادار نشان می‌دهد؛ به‌ویژه با مؤلفه تعهد به حرفه (۰.۵۷۱) و خودکارآمدی حرفه‌ای (۰.۵۷۵). این الگوهای همبستگی از مدل مفهومی پژوهش پشتیبانی می‌کنند و نقش میانجی هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی در رابطه بین توانمندسازی و عملکرد شغلی را منطقی و قابل آزمون می‌سازند.

جدول ۳. مقادیر بار عاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
معناداری	V۰۱	۰.۷۴۹	۲۲.۷۶۷	۰.۵۴۷	۰.۷۸۴	۰.۷۸۹
	V۰۲	۰.۷۱۵	۲۰.۸۱۵			
	V۰۳	۰.۷۵۵	۱۹.۴۹۲			
شایستگی	V۰۴	۰.۶۰۸	۱۲.۳۹۶	۰.۵۰۲	۰.۷۲۸	۰.۷۱۴
	V۰۵	۰.۵۴۷	۹.۴۴۸			
	V۰۶	۰.۸۸۱	۵۲.۱۸۵			
خودمختاری	V۰۷	۰.۸۹۹	۸۵.۷۱۵	۰.۷۴۰	۰.۸۹۴	۰.۸۱۹
	V۰۸	۰.۹۳۰	۱۱۹.۱۷۰			
	V۰۹	۰.۷۳۹	۲۰.۵۷۱			
اثرگذاری	V۱۰	۰.۸۷۷	۴۶.۹۵۳	۰.۸۱۱	۰.۹۲۸	۰.۸۸۳
	V۱۱	۰.۹۴۵	۱۴۶.۱۷۴			
	V۱۲	۰.۸۷۹	۵۱.۷۹۰			
موقعیت	V۱۳	۰.۸۶۹	۶۰.۲۰۶	۰.۷۴۹	۰.۹۰۰	۰.۸۳۳
	V۱۴	۰.۸۵۶	۵۱.۷۲۱			
	V۱۵	۰.۸۷۱	۵۱.۹۴۰			
خودکارآمدی حرفه‌ای	H۰۱	۰.۸۳۵	۴۹.۷۷۲	۰.۶۹۵	۰.۸۷۲	۰.۷۸۰
	H۰۲	۰.۷۹۹	۳۸.۷۹۳			
	H۰۳	۰.۸۶۶	۵۸.۸۵۴			
تعهد به حرفه تدریس	H۰۴	۰.۷۰۴	۲۵.۹۹۰	۰.۵۸۶	۰.۸۷۵	۰.۸۲۱
	H۰۵	۰.۸۲۵	۳۹.۷۱۷			
	H۰۶	۰.۸۵۹	۵۶.۰۸۰			
	H۰۷	۰.۶۸۶	۱۹.۷۹۹			
	H۰۸	۰.۷۳۸	۲۷.۴۹۶			
دانش حرفه‌ای	H۰۹	۰.۸۱۱	۴۹.۸۹۰	۰.۵۴۰	۰.۸۵۴	۰.۷۹۳
	H۱۰	۰.۷۷۵	۳۳.۸۴۲			
	H۱۱	۰.۷۱۲	۲۰.۲۰۳			
	H۱۲	۰.۶۶۳	۱۸.۲۵۸			
	H۱۳	۰.۷۰۳	۲۱.۰۹۳			
بهزیستی روانشناختی	B۰۱	۰.۸۰۹	۳۵.۴۵۴	۰.۶۳۳	۰.۸۹۶	۰.۸۵۴
	B۰۲	۰.۸۵۷	۶۳.۵۱۸			
	B۰۳	۰.۸۱۱	۵۰.۹۶۷			
	B۰۴	۰.۷۹۹	۳۵.۴۵۹			
	B۰۵	۰.۶۹۵	۲۱.۱۵۷			
عملکرد شغلی	Q۰۱	۰.۵۴۲	۱۱.۰۲۰	۰.۵۵۴	۰.۹۴۸	۰.۹۳۹
	Q۰۲	۰.۵۷۲	۱۲.۱۵۶			
	Q۰۳	۰.۷۶۳	۳۱.۰۹۹			
	Q۰۴	۰.۶۱۵	۲۰.۲۶۲			

۱۶.۵۴۲	۰.۶۱۱	Q۰.۵
۴۳.۳۷۵	۰.۸۳۰	Q۰.۶
۴۶.۸۳۹	۰.۸۵۰	Q۰.۷
۵۷.۱۲۷	۰.۸۵۲	Q۰.۸
۶۳.۳۳۱	۰.۸۸۲	Q۰.۹
۵۵.۸۹۹	۰.۸۴۶	Q۱.۰
۵۳.۳۴۰	۰.۸۴۹	Q۱.۱
۴۲.۳۵۸	۰.۷۹۲	Q۱.۲
۲۹.۲۹۲	۰.۷۰۱	Q۱.۳
۳۴.۸۳۴	۰.۷۹۰	Q۱.۴
۱۲.۴۱۷	۰.۵۰۷	Q۱.۵

همان‌طور که در جدول بالا مشخص است، تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بالاتر از ۰.۵ بوده و آماره‌های معناداری همگی بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ هستند که دلالت بر معناداری بارهای عاملی دارد. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها بالاتر از ۰.۷ گزارش شده که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزارهاست. مقدار AVE نیز در تمامی متغیرها از ۰.۵ بیشتر بوده که کفایت همگرایی را تأیید می‌کند.

جدول ۴. مقادیر R^2 برای متغیرهای وابسته مدل

ردیف	متغیر	R^2
۱	هویت حرفه‌ای	۰.۳۹۶
۲	بهریستی روانشناختی	۰.۳۹۳
۳	عملکرد شغلی	۰.۴۰۲

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی توانسته است ۳۹.۶ درصد از واریانس هویت حرفه‌ای، ۳۹.۳ درصد از واریانس به‌زیستی روانشناختی و ۴۰.۲ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین کند که نشان از قدرت تبیینی مناسب مدل مفهومی پژوهش دارد.

جدول ۵. مقادیر Q^2 برای ارزیابی برازش پیش‌بین مدل

ردیف	متغیر	Q^2
۱	هویت حرفه‌ای	۰.۲۹۲
۲	بهریستی روانشناختی	۰.۲۳۰
۳	عملکرد شغلی	۰.۱۹۰

براساس جدول فوق، مقادیر Q^2 برای همه متغیرهای وابسته مثبت و بالاتر از ۰.۱۵ هستند که این امر نشان‌دهنده برازش پیش‌بین مناسب مدل و توان پیش‌بینی قوی متغیرهای مستقل و میانجی است.

جدول ۶. شاخص کلی برازش مدل (GOF)

GOF	میانگین اشتراکات (Communalities)	میانگین R^2
۰.۳۸۱	۰.۳۶۶	۰.۳۹۷

با توجه به مقدار GOF برابر با ۰.۳۸۱ که بالاتر از سطح حداقلی ۰.۳۶ برای برازش قوی در مدل‌های معادلات ساختاری است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی پژوهش دارای برازش کلی مطلوبی است.

جدول ۷. نتایج مسیرهای مستقیم مدل مفهومی

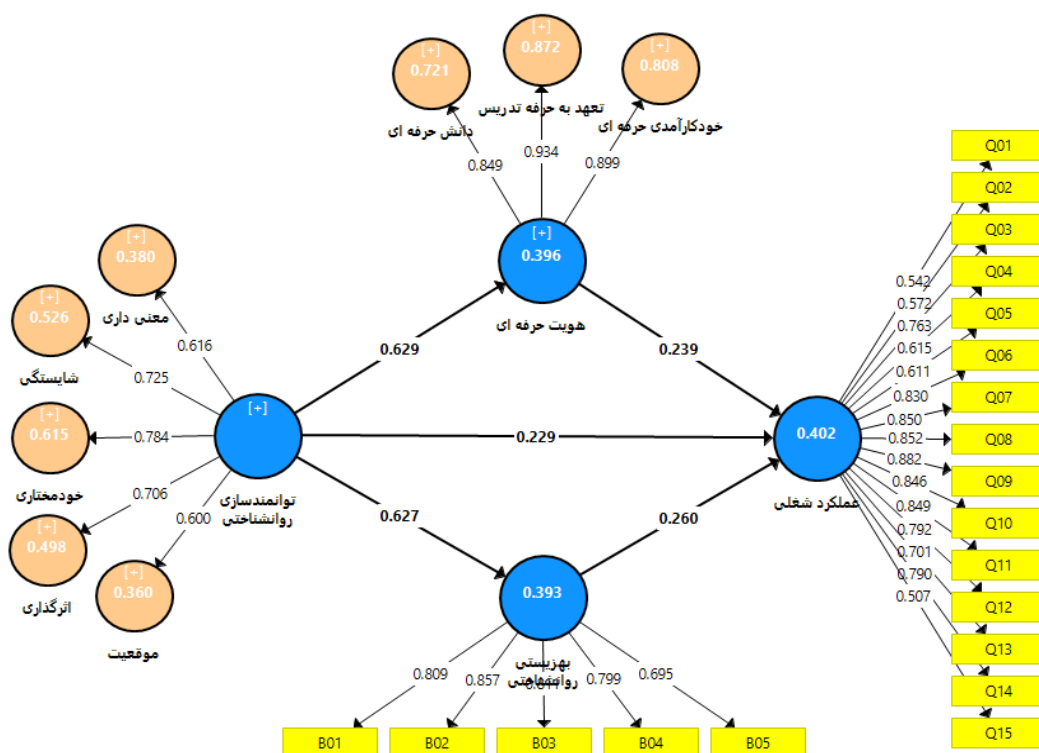
ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	نتیجه آزمون
۱	توانمندسازی روانشناختی → هویت حرفه‌ای	۰.۶۲۹	۲۲.۰۰۹	تایید
۲	توانمندسازی روانشناختی → عملکرد شغلی	۰.۲۲۹	۳.۹۰۹	تایید
۳	توانمندسازی روانشناختی → بهزیستی روانشناختی	۰.۶۲۷	۲۱.۶۲۶	تایید
۴	هویت حرفه‌ای → عملکرد شغلی	۰.۲۳۹	۴.۰۵۰	تایید
۵	بهزیستی روانشناختی → عملکرد شغلی	۰.۲۶۰	۴.۹۶۷	تایید

تحلیل مسیرهای مستقیم نشان داد که توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر هر سه متغیر هویت حرفه‌ای، بهزیستی روانشناختی و عملکرد شغلی دارد. همچنین هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی نیز نقش معناداری در پیش‌بینی عملکرد شغلی ایفا می‌کنند که فرضیه‌های اصلی پژوهش را مورد تأیید قرار می‌دهد.

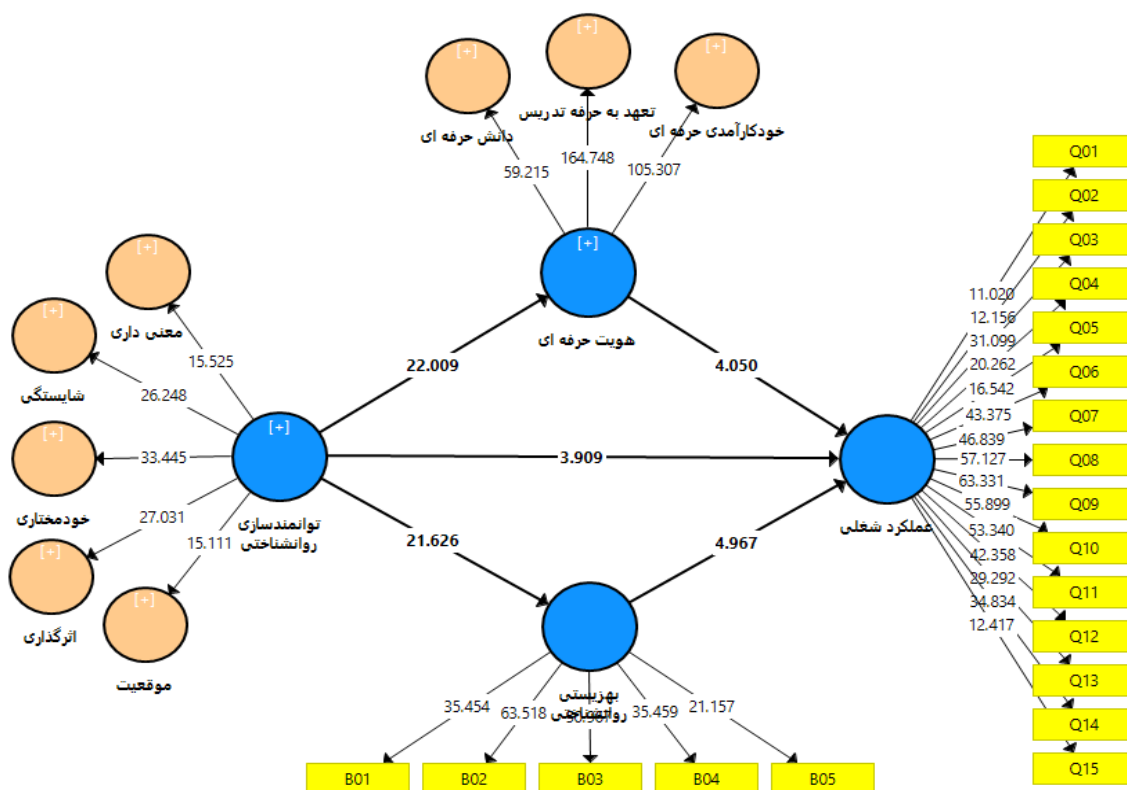
جدول ۸. نتایج بوت‌استرپ برای آزمون اثرهای غیرمستقیم

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر غیرمستقیم	حد پایین	حد بالا	آماره t	خطای برآورد	سطح معناداری
توانمندسازی روانشناختی	هویت حرفه‌ای	عملکرد شغلی	۰.۱۵۱	۰.۰۷۹	۰.۲۲۴	۴.۰۶۲	۰.۰۳۷	۰.۰۰۱
توانمندسازی روانشناختی	بهزیستی روانشناختی	عملکرد شغلی	۰.۱۶۳	۰.۱۰۲	۰.۲۲۹	۴.۷۰۱	۰.۰۳۵	۰.۰۰۱

یافته‌های حاصل از بوت‌استرپ تأیید می‌کنند که هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی نقش میانجی معناداری در تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی دارند. هر دو مسیر غیرمستقیم دارای آماره t بالاتر از ۱.۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۱ بوده و در بازه اطمینان نیز هیچ‌کدام شامل صفر نمی‌شوند، که مؤید معناداری اثرهای میانجی است.



شکل ۱. مدل به همراه ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل به همراه ضرایب استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که توانمندسازی روانشناختی معلمان تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی آنان دارد. همچنین مشخص شد که این تأثیر نه تنها مستقیم، بلکه به واسطه دو متغیر میانجی یعنی هویت حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی نیز به صورت غیرمستقیم اعمال می‌شود. به عبارت دیگر، توانمندسازی روانشناختی با ارتقای هویت حرفه‌ای و افزایش سطح بهزیستی روانشناختی، به بهبود عملکرد شغلی معلمان کمک می‌کند. این نتایج از یک الگوی علی پیچیده حمایت می‌کند که در آن عوامل روانشناختی به طور هم‌زمان و چندمسیره، عملکرد افراد در محیط‌های آموزشی را شکل می‌دهند.

ارتباط مثبت و معنادار بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی با یافته‌های پژوهش‌هایی هم‌راستا است که توانمندسازی را به عنوان عامل کلیدی در بهبود اثربخشی شغلی معرفی کرده‌اند. پژوهش Fan و همکاران (۲۰۲۳) با استفاده از الگوریتم‌های هوش مصنوعی نشان داد که توانمندسازی روانی، یکی از متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مهم در افزایش بهره‌وری کارکنان است (Fan et al., 2023). همچنین مطالعه Abdul و همکاران (۲۰۲۴) تأکید کرد که تحول دیجیتال اگر با توانمندسازی کارکنان همراه شود، موجب بهبود عملکرد شغلی می‌گردد (Abdul et al., 2024). یافته‌های پژوهش حاضر نیز هم‌راستا با این دیدگاه است که احساس معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری در میان معلمان می‌تواند عملکرد آموزشی آنان را ارتقا دهد.

یکی از یافته‌های مهم پژوهش حاضر، نقش میانجی هویت حرفه‌ای در رابطه بین توانمندسازی روانی و عملکرد شغلی بود. این نتیجه با نتایج پژوهش Ding و Xie (۲۰۲۱) هم‌راستا است که نشان دادند هویت حرفه‌ای معلمان روستایی، حلقه واسط مهمی میان توانمندسازی روانشناختی و فرسودگی شغلی است (Ding & Xie, 2021). به بیان دیگر، معلمانی که هویت حرفه‌ای مستحکمی دارند، بهتر می‌توانند از ظرفیت‌های توانمندسازی روانی برای بهبود عملکرد شغلی بهره‌گیرند. همین مسئله در پژوهش Shi و Wang (۲۰۲۳) نیز مورد تأکید قرار گرفت، آنجا که نقش «شور حرفه‌ای» و ادراک از حمایت سازمانی در تقویت روحیه شغلی معلمان بررسی شد (Shi & Wang, 2023).

همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که بهزیستی روانشناختی نیز یکی دیگر از متغیرهای میانجی تأثیرگذار در این مدل است. این یافته از نتایج پژوهش‌هایی همچون مطالعه Asadi و همکاران (۲۰۲۱) پشتیبانی می‌کند که اثر توانمندسازی روانی را بر بهزیستی والدین کودکان سرطانی بررسی کردند و نشان دادند که توانمندسازی موجب کاهش نشخوار ذهنی و افزایش سلامت روانی می‌شود (Asadi et al., 2021). در همین راستا، پژوهش Hassard و همکاران (۲۰۲۲) نیز تأکید می‌کند که توانمندسازی روانی کارکنان با سلامت روانی آنان رابطه مثبت دارد، خصوصاً زمانی که سازمان‌ها بستر مناسبی برای تصمیم‌گیری و خودمختاری فراهم کنند (Hassard et al., 2022).

پژوهش حاضر در کنار تأیید اثرات مثبت توانمندسازی، نشان داد که ترکیب این متغیر با مؤلفه‌های انگیزشی و شناختی مانند هویت حرفه‌ای، الگوی کامل‌تری برای تحلیل عملکرد معلمان ارائه می‌دهد. این دیدگاه در پژوهش Jafarzadeh و همکاران (۲۰۲۴) نیز مشاهده می‌شود، آنجا که بر لزوم استفاده از رویکردهای ترکیبی در ارتقای توانمندی حرفه‌ای معلمان تأکید شد (Jafarzadeh et al., 2024). همچنین مطالعه Zeer و همکاران (۲۰۲۳) به طور تجربی نشان داد که عملکرد شغلی تحت تأثیر تعامل بین درگیری شغلی و توانمندسازی قرار دارد و تنها تمرکز بر یک بعد روانی کافی نیست (Zeer et al., 2023).

همچنین یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعه Maden-Eyiusta و Alten (۲۰۲۳) هم‌خوانی دارد. این محققان در چارچوب نظری خود، توانمندسازی را یکی از مؤلفه‌های خودکارآمدی درونی دانسته و تأکید کرده‌اند که کارکنانی که احساس کنترل، هدف و اثرگذاری در کار دارند، به صورت فعال‌تری در کار مشارکت می‌کنند و عملکرد بهتری نشان می‌دهند (Maden-Eyiusta & Alten, 2023). در همین راستا، Mojouni و Rahimi (۲۰۲۴) نیز دریافتند که توانمندسازی روانی نقش میانجی در اثر رهبری دیجیتال بر عملکرد خلاقانه معلمان دارد، که مؤید چندبعدی بودن روابط متغیرهای روانشناختی در محیط‌های آموزشی است (Mojouni & Rahimi, 2024).

از نظر سازوکارهای حمایتی، نتایج مطالعه Maarefvand و Shafiabady (۲۰۲۴) نیز نشان داد که آموزش توانمندی‌های روانی و اجتماعی به معلمان می‌تواند به بهبود بهزیستی شغلی و افزایش کیفیت تدریس منجر شود (Maarefvand & Shafiabady, 2024). این یافته با دیدگاه En (۲۰۲۳) هم‌راستا است که معتقد است رهبری تحولی مدرسه و توانمندسازی معلمان رابطه‌ای دوسویه دارند و هر دو بر سلامت روانی و عملکرد حرفه‌ای معلمان اثر می‌گذارند (En, 2023).

همچنین باید به پژوهش Rahmawati (۲۰۲۳) اشاره کرد که در آن نقش متغیرهای تعدیل‌گر همچون حمایت سازمانی در ارتقای اثر توانمندسازی بر عملکرد تأیید شده است (Rahmawati, 2023). به‌طور مشابه، پژوهش Momand و Gul (۲۰۲۳) نیز نشان داد که مدیریت دانش تنها زمانی به عملکرد مطلوب منجر می‌شود که با توانمندسازی روانی کارکنان همراه گردد (Momand & Gul, 2023). در نهایت، یافته‌های این پژوهش ضمن تأیید نقش تعیین‌کننده عوامل روانشناختی در عملکرد شغلی معلمان، بر اهمیت طراحی سیاست‌های آموزشی و مدیریتی تأکید دارد که به ارتقای توانمندسازی، تقویت هویت حرفه‌ای و حمایت از سلامت روانی معلمان بیانجامد. این نتایج برای سیاست‌گذاران آموزشی، مدیران مدارس و طراحان برنامه‌های آموزشی کاربرد فراوانی دارد.

پژوهش حاضر نیز همچون دیگر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بوده است. نخست، استفاده از روش پیمایشی و خودگزارشی، امکان بروز سوگیری در پاسخ‌دهی را افزایش می‌دهد، به‌ویژه زمانی که پاسخ‌دهندگان از موقعیت شغلی یا روانی خود برداشت غیرواقعی دارند. دوم، تمرکز پژوهش تنها بر معلمان ابتدایی شهرستان رودسر موجب می‌شود که تعمیم نتایج به دیگر مناطق جغرافیایی یا مقاطع تحصیلی با احتیاط همراه باشد. سوم، علی‌رغم لحاظ متغیرهای میانجی مهم، امکان وجود متغیرهای تعدیل‌گر یا مخدوش‌گر دیگر نیز وجود دارد که در این مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از روش‌های ترکیبی (کمی و کیفی) برای بررسی عمیق‌تر تجربه زیسته معلمان نسبت به توانمندسازی روانی و تأثیر آن بر هویت حرفه‌ای استفاده شود. همچنین بررسی نقش متغیرهای زمینه‌ای نظیر فرهنگ سازمانی، سبک رهبری مدرسه، شرایط اقتصادی و حمایت نهادی در شکل‌گیری این روابط می‌تواند دید جامع‌تری ارائه دهد. مطالعات طولی نیز توصیه می‌شود تا پایداری اثرات توانمندسازی و تغییرات تدریجی آن در عملکرد معلمان در گذر زمان بررسی شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های توانمندسازی روانی به‌صورت رسمی و ساختاری در برنامه توسعه حرفه‌ای معلمان گنجانده شود. مدیران مدارس می‌توانند با فراهم‌سازی بسترهایی برای مشارکت، استقلال تصمیم‌گیری و حمایت‌های روانی، زمینه ارتقای بهزیستی و هویت حرفه‌ای معلمان را فراهم کنند. همچنین توصیه می‌شود در طراحی برنامه‌های آموزشی و ارزیابی عملکرد، به ابعاد روانشناختی معلمان توجه ویژه‌ای شود تا از این طریق کیفیت تدریس و انگیزه شغلی آنان بهبود یابد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

Over the past decades, the educational landscape has increasingly emphasized the critical role of psychological and professional factors in enhancing teacher effectiveness and job performance. In this context, *psychological empowerment* has emerged as a pivotal construct, capturing individuals' perceptions of meaning, competence, autonomy, and impact in their professional roles (Abdul et al., 2024; Fan et al., 2023). For teachers, especially those working at the elementary level, these internal experiences profoundly influence their motivation, engagement, and capacity to deliver quality education. As the nature of teaching demands high emotional and cognitive investment, understanding how psychological empowerment contributes to job performance is vital.

Research suggests that psychological empowerment fosters a sense of intrinsic motivation and self-efficacy, leading to improved work outcomes across organizational contexts (Hassard et al., 2022; Momand & Gul, 2023). Specifically, among teachers, psychological empowerment has been found to enhance perceptions of professional capability, classroom control, and job satisfaction. In the study by Ding and Xie (2021), rural teachers' psychological empowerment was negatively associated with burnout and positively predicted job performance, with professional identity acting as a mediating mechanism (Ding & Xie, 2021). Similarly, Shi and Wang (2023) demonstrated that perceived support and professional enthusiasm enhance the positive effects of empowerment on service quality and commitment in teaching contexts (Shi & Wang, 2023).

A closely related construct to job performance is *professional identity*, which refers to the extent to which individuals perceive themselves as competent, committed, and knowledgeable in their professional role. The formation of a strong professional identity in teachers is influenced by workplace support, personal efficacy beliefs, and emotional involvement in teaching (Jafarzadeh et al., 2024; Peng et al., 2023). Empowered teachers are more likely to identify deeply with their profession, show stronger commitment to educational goals, and adopt more innovative and proactive teaching methods (Maden-Eyiusta & Alten, 2023). Consequently, professional identity is often viewed as a key mediator linking empowerment to performance.

Another relevant mediator in the empowerment–performance nexus is *psychological well-being*, which reflects an individual's mental health, emotional balance, and life satisfaction. Teachers with higher levels of psychological well-being are generally more resilient, better equipped to handle classroom stressors, and more productive in their roles (Asadi et al., 2021; Maarefvand & Shafiabady,

2024). Studies such as those by Moayedimehr et al. (2023) have shown that empowerment interventions significantly improve mental well-being in vulnerable populations, which in turn fosters improved interpersonal functioning and role performance (Moayedimehr et al., 2023). Likewise, research by Valeh et al. (2021) emphasized that psychological capital and affective well-being are enhanced through mental empowerment programs, underlining the psychological dimensions of effective teaching (Valeh et al., 2021).

Although substantial research has explored the direct link between empowerment and job performance, fewer studies have examined the simultaneous mediating roles of both professional identity and psychological well-being in educational settings. This is particularly relevant in developing contexts, where teachers often face structural challenges, resource scarcity, and systemic stressors. Moreover, studies from non-Western societies remain limited, despite the unique cultural and institutional dynamics that shape the experience of empowerment and identity formation in these regions (En, 2023; Niinihuhta & Häggman-Laitila, 2022).

Given these gaps, the present study aimed to develop and empirically test a conceptual model in which psychological empowerment predicts teachers' job performance, both directly and indirectly, through the mediating roles of professional identity and psychological well-being. By focusing on elementary school teachers, this study provides insights into how internal psychological resources translate into external performance outcomes in frontline education professionals. The findings are expected to contribute to the growing literature on teacher development and provide practical implications for educational policy and school management.

Methods and Materials

This research employed a descriptive-correlational design with an applied orientation. The statistical population comprised all elementary school teachers in Rudsar County. A total sample of 384 participants was selected using the Krejcie and Morgan sample size table through a simple random sampling method. Four validated self-report instruments were used to collect data: a 15-item Job Performance Questionnaire (based on Kusumawati et al., 2022), a 15-item Psychological Empowerment Questionnaire (based on Lee & Zhu, 2022), a 5-item Psychological Well-being Scale (based on Topp et al., 2015), and a 13-item Professional Identity Questionnaire (based on Wang & Liu, 2022). Reliability was assessed using Cronbach's alpha, composite reliability (CR), and average variance extracted (AVE). Data were analyzed using descriptive statistics, correlation coefficients, and structural equation modeling (SEM) through Smart PLS software. Indices such as R^2 , Q^2 , factor loadings, path coefficients, t-values, and the global GOF index were used to evaluate model validity and fit.

Findings

Descriptive analysis showed that all main constructs were evaluated positively by the participants, with psychological empowerment averaging 3.43 out of 5, and job performance averaging 3.63. Normal distribution of data was confirmed via the Kolmogorov-Smirnov test.

The measurement model exhibited acceptable reliability and validity. All factor loadings were above 0.5 and significant. The AVE values for all constructs exceeded 0.5, and composite reliability and Cronbach's alpha were above the threshold of 0.7.

The structural model revealed that psychological empowerment significantly predicted job performance ($\beta = 0.229$, $t = 3.909$), psychological well-being ($\beta = 0.627$, $t = 21.626$), and professional

identity ($\beta = 0.629$, $t = 22.009$). In turn, both mediators significantly influenced job performance—professional identity ($\beta = 0.239$, $t = 4.050$) and psychological well-being ($\beta = 0.260$, $t = 4.967$).

The coefficient of determination (R^2) for job performance was 0.402, indicating that approximately 40% of its variance was explained by the model. The Q^2 values for predictive relevance were 0.190 for job performance, 0.230 for psychological well-being, and 0.292 for professional identity. The GOF index value of 0.381 confirmed good overall model fit.

Indirect effects were also significant. Bootstrap results showed that psychological empowerment had significant indirect effects on job performance through professional identity ($\beta = 0.151$, $t = 4.062$) and psychological well-being ($\beta = 0.163$, $t = 4.701$), with confidence intervals excluding zero.

Discussion and Conclusion

This study confirmed the critical role of psychological empowerment in enhancing elementary teachers' job performance. Teachers who perceive their roles as meaningful, feel competent in their abilities, exercise autonomy, and believe in their professional impact are more likely to perform effectively. This aligns with the broader literature that identifies empowerment as a motivational mechanism that facilitates desirable work behaviors.

The results also highlighted the mediating functions of professional identity and psychological well-being in the empowerment-performance relationship. Teachers with a strong sense of identity—characterized by self-efficacy, professional commitment, and knowledge—are more engaged and proactive, leading to higher performance. Likewise, psychological well-being ensures emotional stability, stress resilience, and mental clarity, which are essential for sustained professional engagement in educational settings.

Together, these findings support a multidimensional approach to understanding teacher performance, emphasizing not only the presence of empowerment but also the psychological and professional mechanisms through which it operates. The significant mediating effects suggest that empowerment efforts should be complemented by initiatives that foster professional identity development and enhance well-being.

This study contributes to educational psychology by proposing and validating a comprehensive model that integrates empowerment, identity, and well-being in predicting job performance. From a practical perspective, it underscores the importance of cultivating an empowering school environment, designing professional development programs that reinforce teachers' self-concept, and addressing their psychological needs. These interventions are especially crucial in elementary education, where teachers often serve as foundational figures in students' academic and personal development.

In conclusion, psychological empowerment serves as both a catalyst and a conduit for teacher effectiveness. Its impact is maximized when embedded within a supportive ecosystem that nurtures professional pride and psychological health. As educational systems worldwide strive to enhance teacher quality, recognizing and investing in these internal resources is essential for long-term success.

References

- Abdul, B., Jing, Z., Wang, L., & Rabeeu, A. (2024). Assessing the Impact of Employee-Centric Digital Transformation Initiatives on Job Performance: The Mediating Role of Digital Empowerment. *Strategic Management*, 29(2), 5-18. <https://doi.org/10.5937/straman2300057r>

- Asadi, P., Farhadi, H., & Golparvar, M. (2021). Effectiveness of Psychological Empowerment Package on the Psychological Wellbeing and Rumination of the Parents of the Children with Cancer. *Empowering Exceptional Children*, 12(1), 84-94. <https://doi.org/10.22034/ceciranj.2021.246311.1443>
- Ding, J., & Xie, Z. (2021). Psychological Empowerment and Work Burnout Among Rural Teachers: Professional Identity as a Mediator. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 49(6), 1-9. <https://doi.org/10.2224/sbp.10241>
- En, W. C. (2023). Research on the Relationship Between Principal's Transformational Leadership, Teachers' Empowerment, and Teachers' Well-Being. *Ijer*, 1(1). <https://doi.org/10.33552/ijer.2023.01.000503>
- Fan, X., Zhao, S., Zhang, X., & Meng, L. (2023). The Impact of Improving Employee Psychological Empowerment and Job Performance Based on Deep Learning and Artificial Intelligence. *Journal of Organizational and End User Computing*. <https://doi.org/10.4018/joeuc.321639>
- Hassard, J., Wong, I. L. K., & Wang, W. (2022). Workplace Empowerment, Psychological Empowerment and Work-Related Wellbeing in Southeast Asian Employees: A Cross-Sectional Survey. *Health Promotion International*, 37(4). <https://doi.org/10.1093/heapro/daac113>
- Jafarzadeh, O., Elhaghlipour, M., Mehrandish, H., & Mirtajoddini, S. N. (2024). Investigating Fundamental Strategies for Improving Teacher Empowerment and Their Better Performance in Schools. *Specialized Scientific Quarterly of New Research in Psychology*, 5(2), 82-88. <https://www.magiran.com/paper/2797521/>
- Lardier, D. T., Garcia-Reid, P., & Reid, R. J. (2019). The Examination of Cognitive Empowerment Dimensions on Intrapersonal Psychological Empowerment, Psychological Sense of Community, and Ethnic Identity Among Urban Youth of Color. *The Urban Review*, 51(5), 768-788. <https://doi.org/10.1007/s11256-019-00504-7>
- Maarefvand, A., & Shafiabady, A. (2024). Effectiveness of Shafie-Abadi's Multidimensional Model Training on Enhancing Occupational Well-being and Quality of Work Life among Teachers in Qom City. *International Journal of Education and Cognitive Sciences*, 4(4), 21-30. <https://doi.org/10.61838/kman.ijecs.4.4.3>
- Maden-Eyiusta, C., & Alten, O. (2023). Expansion-oriented job crafting and employee performance: A self-empowerment perspective. *European Management Journal*, 41(1), 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.012>
- Moayedimehr, M., Peymani, J., Ahadi, H., & Tizdast, T. (2023). Investigating the Impact of Psychological Empowerment Program Training on Marital Responsibility and Mental Well-being in Spouse of Addicted Husband. *IJPN VL - 11 IS - 3 SP - 81 EP - 94*. https://ijpn.ir/browse.php?a_id=2124&sid=1&slc_lang=en
- Mojouni, H., & Rahimi, H. (2024). Investigating the relationship between digital leadership and creative performance mediated by psychological empowerment in teachers. *Journal of Research in Educational Science*, 18(64), 35-54. https://www.jiera.ir/article_198099.html?lang=en
- Molix, L., & Bettencourt, B. A. (2010). Predicting Well-Being Among Ethnic Minorities: Psychological Empowerment and Group Identity. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 513-533. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1559-1816.2010.00585.x>
- Momand, Z., & Gul, S. (2023). The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance With the Mediating Role of Psychological Empowerment. *Kardan Journal of Economics and Manangement Sciences*. <https://doi.org/10.31841/kjems.2023.136>
- Niinihuhta, M., & Häggman-Laitila, A. (2022). A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *International journal of nursing practice*, 28(5), e13040. <https://doi.org/10.1111/ijn.13040>
- Peng, S., Li, H., Xu, L., Chen, J., & Cai, S. (2023). Burden or Empowerment? A Double-Edged Sword Model of the Efficacy of Parental Involvement in the Academic Performance of Chinese Adolescents. *Current Psychology*, 43(4), 3786-3797. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04589-y>
- Rahmawati, S. (2023). POS and Psychological Empowerment as Moderating Variables on the Effect of Job Insecurity on Employee Performance in Islamic Banks. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), 124-134. <https://doi.org/10.12695/jmt.2023.22.2.1>
- Shi, P., & Wang, J. (2023). The Impact of Customer Empowerment Behaviour on Service Workers' Craftsman Spirit: The Role of Professional Identity Enthusiasm and Perceived Organizational Support. <https://doi.org/10.4108/eai.24-2-2023.2330681>
- Valeh, M., Shokri, O., & Asadzadeh, H. (2021). Effectiveness of mental empowerment training program on increasing teachers' psychological capital and job-related affective well-being. *Journal-of-Psychological-Science*, 20(100), 579-596. <http://psychologicalscience.ir/article-1-843-en.html>
- Zeer, I. A., Ajouz, M., & Salahat, M. A. (2023). Conceptual Model of Predicting Employee Performance Through the Mediating Role of Employee Engagement and Empowerment. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/ijem-03-2023-0095>