



Research Paper

Investigating the relationship between professional ability and job involvement, emphasizing the mediating role of job self-efficacy

MirHadi Moazen Jamshidi

Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Receive:

22 June 2024

Revise:

13 August 2024

Accept:

15 September 2024

Published online:

21 September 2024

Abstract

The present study was conducted with the aim of presenting a model of examining the relationship between professional ability and job involvement, emphasizing the mediating role of job self-efficacy. The type of research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population of the research was made up of 258 employees of the General Directorate of Education of Gilan province. 155 people completed the relevant questionnaires using simple random sampling method. The face validity of the measurement tool was evaluated and confirmed using the opinion of human resource management experts, reliability using Cronbach's alpha, and construct validity using confirmatory factor analysis. In order to analyze the data, SPSS and Smart PLS software were used. The research findings showed that professional ability has a positive and significant effect on job self-efficacy and job involvement with an impact factor of (0.66) and (0.43). Job self-efficacy has a positive and significant effect on job involvement with an impact coefficient (0.27). Job self-efficacy plays a mediating role in the effect of professional ability on job involvement. The proposed research model also had a good fit ($GOF=0.547$) in the target society. The general result of the research showed that the current model can be used as a standard for human resource managers so that they can influence the performance of employees in a better way.

Keywords:

professional ability,
job involvement,
job self-efficacy.

Please cite this article as (APA): Moazen Jamshidi, M. (2024). Investigating the relationship between professional ability and job involvement, emphasizing the mediating role of job self-efficacy. *Journal of human resource management perspective*, (1) 1, 1-14.

Sponsored by: Institute of Somamos Publications	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206557	
Corresponding Author: MirHadi Moazen Jamshidi	https://orcid.org/0000-0002-0745-8538	
Email: jamshidi.hadi@pnu.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

One of the indicators that can play a significant role in improving the job performance of employees is the level of job involvement. High job involvement shows the experience of meaningfulness, enthusiasm, pride and immersion in work and a pleasant feeling towards work. In this situation, over time, a person becomes attached to his job. People with low job involvement are usually at a higher level in terms of job burnout, psychopathy, and extroversion (Alipour Monfared & Alipour Monfared, 2016). Job involvement is related to job resources, including social support from colleagues and supervisors, performance feedback, leadership, job control, task variety, learning and growth opportunities, and training facilities. In addition, employees with high job involvement are more important to their jobs (Taştan & Türker, 2016). It seems that one of the indicators that can play an important role in the level of employee engagement is professional ability. Human resources are a valuable asset for the organization. Professional ability as one of the conditions The basic and important aspect of achieving any task and job performance is the ability of a person to perform a specific task, in a certain situation or in a special work (van de Mortel et al, 2020). acquire the necessary skills and abilities in various fields. In such a situation, the employees of the education departments should be able to improve their knowledge and method skills in line with the scientific developments and in accordance with the needs of the learners and the society, and from continuous learning situations. to use life to improve their professional abilities (Amani et al, 2020). Another factor that plays a decisive role in the level of job involvement of employees is their benefit from job self-efficacy. Bandura (1997) in cognitive theory- Socially, self-efficacy is defined as the feeling of competence, sufficiency and ability to cope with life and people's perception of the level of skill they have in their lives; Therefore, self-efficacy has an effect on the level of people's engagement with problems to achieve the desired goals and causes effort, effort and persistence in the face of problems (Guillén, 2021). This structure is based on successful experiences, substitution experience, verbal persuasion, state Emotional and physiological forms are not informative, but they are raw data that become informative through cognitive processing (Mohammadi & Malek Mohammadi, 2016). According to the history of studies related to management, we find that the investigation of factors and variables related to the job of employees of knowledge-based organizations goes back many years. Currently, the investigation and recognition of factors affecting job involvement is considered one of the important management programs in the education sector, so that related factors such as recruitment, education, training and retention of employees can be improved by the human resources management of the program. According to the special features of the education system, in this research we seek to answer the question whether there is a relationship between professional ability and job involvement with the mediating role of job self-efficacy of the employees of the General Department of Education in Gilan province. ?

Theoretical framework

Professional abilities are not only simple skills, but visible ways to achieve effective performance. They come from the inherent ability, the result of the development and growth of the person at any time, somewhat dependent on the environment, and allows the person to have an efficient performance. Of course, different definitions of the concept of professional abilities have been presented, Pluming and Fiser (2005) believe that a person's ability is a summary of the required performance and capacity and potential (Mirhossseini et al, 2019). Self-efficacy over choices. And the decision-maker of people is influential. People tend to participate in things that they are confident in their ability to do, therefore, self-efficacy by introducing the potential abilities of learners to themselves, confidence in doing things and persistence in dealing with assignments and Correct decision-making promotes them (Burić & Moe, 2020). Self-efficacy or competence refers to the degree to which a person can perform job tasks skillfully and successfully. Self-efficacy is a personal belief that a person feels that they can perform assigned tasks successfully. Irandoost, 2020). Job engagement refers to positive psychological conditions in an individual that prompts him to actively engage in his role and organization. Harter et al. (2003) defined employee engagement as a combination of emotional and cognitive variables in the work environment, including satisfaction. , have defined happiness, prosperity and positivity (Pirouz et al, 2020). Brown (1996) states that



employees who have high job involvement gain more knowledge about their job and this knowledge about work also increases job satisfaction. Therefore, job involvement positively affects the motivation and effort of employees in relation to a high level of role in job performance (Rajabi Farjad & Farkhojaste, 2021).

(Kassem & Ibrahim, 2022), in a research they conducted on nursing at Mansoura hospital in Baghdad, concluded that professional ability had a significant impact on nurses' work engagement. (Kamdron & Randmann, 2022), in their research, evaluated The relationship between psychological empowerment and professional job development of public secondary school teachers in one of England's schools, considering the mediating role of job conflict, and acknowledged that there is a significant relationship between psychological empowerment and professional job development with the mediating role of job conflict. Research results (Zhou et al, 2021) who related the professional ability of Tokyo elementary school teachers with job involvement with the mediating role of job commitment indicated that there is a significant relationship between the professional ability of teachers and their job involvement through the mediating role of job commitment.

Research Methodology

The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data analysis. The statistical population of the research was made up of 258 employees of the General Department of Education of Gilan province. The statistical sample size was calculated as 155 people based on Cochran's formula. The numbers were selected as a statistical sample by simple random sampling method. To test the research hypotheses, first, the Kolmogorov Smirnov test was used to check the normality of the data distribution, and then the structural equation technique was used using the SmartPLS statistical software. became.

Research Findings

The results of the first hypothesis test showed that the statistical significance between the variables of professional ability and job self-efficacy is equal to (25.407) and indicates that the relationship between professional ability and job self-efficacy is significant at the confidence level (95%) . Also, the path coefficient between these two variables is equal to (0.661) and shows the positive impact of professional ability on job self-efficacy. The results of the second hypothesis test showed that the statistical significance between the variable of job self-efficacy and job involvement is equal to (613.5) and shows that the relationship between job self-efficacy and job involvement is significant at the confidence level (95%). Also, the path coefficient between these two variables is equal to (0.270) and shows the positive effect of job self-efficacy on job involvement. The results of the third hypothesis test showed that the statistical significance between the variables of professional ability and job involvement is equal to (884) 8.8) which is greater than (1.96) and shows that the relationship between professional ability and job engagement is significant at the confidence level (95%). Also, the path coefficient between these two variables is equal to (0.436) and shows the positive impact of professional ability on job involvement. The results of the fourth hypothesis test showed that the significance level is equal to 0.001 and less than 0.05. And the confidence interval does not include zero. This shows that job self-efficacy plays a mediating role in the effect of professional ability on job involvement.

Conclusion

The current research was conducted with the aim of presenting a model of job conflict based on professional ability, taking into account the mediating role of job self-efficacy in the General Department of Education of Gilan province. The present research is in line with the results of (Zhou et al, 2021), (Sany et al, 2020), (Kassem & Ibrahim, 2022), (Pirouz et al, 2020). Employees who have high levels of professional ability have knowledge and research skills and their level of specialized learning is at a high level. The skill of such people in cultivating creativity and problem solving of employees is at a high level. They update knowledge. Self and the ability to adapt and judge their own knowledge with new findings, opinions and theories are capable and the amount of knowledge and skill of using technology in their learning process is at a higher level than other colleagues. They manage the atmosphere of the work environment and They use the best methods of performing job



duties. In this regard, people recognize the specialized weaknesses in their jobs and try to fix them. This requires continuous training and receiving feedback from organizational managers. Such an organization can pay attention to the fact that there is always the possibility of growth and promotion of competent employees. It exists in this organization, and job reputation and prestige in this organization can be a tool to improve the training conditions of employees.

While identifying the job requirements of the employees individually, the managers of the General Education Department of the province are trying to provide specialized training to the employees to perform their assigned jobs, receive individual feedback from them and provide suitable working environment conditions for them. to develop their individual self-efficacy. The managers of different departments should continuously try to meet the occupational and organizational needs of the employees of different departments. This will improve the working conditions of the employees and develop their individual self-efficacy.



مقاله پژوهشی

بررسی رابطه میان توانایی حرفه‌ای با درگیری شغلی با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی شغلی

میرهادی موذن جمشیدی ^{ID}

استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

مطالعه حاضر با هدف ارائه مدلی از بررسی رابطه میان توانایی حرفه‌ای با درگیری شغلی با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی شغلی انجام شد. نوع پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان به تعداد ۲۵۸ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۵۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل کردند. روایی صوری ابزار اندازه‌گیری با استفاده از نظر متخصصان مدیریت منابع انسانی، پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی و تأیید گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد توانایی حرفه‌ای با ضریب تاثیر (۰,۶۶) و (۰,۴۳) بر خودکارآمدی شغلی و درگیری شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. خودکارآمدی شغلی با ضریب تاثیر (۰,۲۷) بر درگیری شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. خودکارآمدی شغلی در تاثیرگذاری توانایی حرفه‌ای بر درگیری شغلی نقش میانجی دارد. مدل پیشنهادی تحقیق نیز از برازش مطلوبی (GOF = ۰,۵۴۷) در جامعه موردنظر برخوردار بود. نتیجه کلی تحقیق نشان داد مدل حاضر می‌تواند به عنوان معیاری برای مدیران منابع انسانی مورد استفاده قرار گیرد تا از این طریق بتوانند به صورت بهتری بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۲
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۵
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

کلیدواژه‌ها:

توانایی حرفه‌ای،
درگیری شغلی،
خودکارآمدی شغلی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): موذن جمشیدی، میرهادی. (۱۴۰۳). بررسی رابطه میان توانایی حرفه‌ای با درگیری شغلی با تاکید بر نقش میانجی خودکارآمدی شغلی. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، (۱) ۱-۱۴.

	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206557	تحت حمایت: موسسه انتشاراتی سما موس
	https://orcid.org/0000-0002-0745-8538	نویسنده مسئول: میرهادی موذن جمشیدی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: jamshidi.hadi@pnu.ac.ir



مقدمه

توسعه منابع انسانی از جمله راهکارهای مزیت رقابتی سازمان‌ها برای بقا می‌باشد، زیرا آنچه دارای قابلیت نامحدود می‌باشد و می‌تواند منجر به دوام سازمان در بازار رقابتی شود، منابع انسانی آن سازمان است. افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و توسعه روز افزون آن‌ها مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد (Kassem & Ibrahim, 2022). یکی از شاخص‌هایی که می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی کارکنان نقش بسزایی داشته باشد میزان درگیری شغلی می‌باشد. درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دل‌بستگی پیدا می‌کند. افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی در سطح بالاتری هستند (Alipour Monfared & Alipour Monfared, 2016). درگیری شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزش مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قایل‌اند (Taştan & Türker, 2016). به نظر می‌رسد یکی از شاخص‌هایی که می‌تواند در میزان درگیری شغلی کارکنان نقش مهمی داشته باشد توانایی حرفه‌ای می‌باشد. منابع انسانی یک دارایی ارزشمندی برای سازمان می‌باشد. چرا که برای پرورش آن سالها وقت و آموزش نیاز هست. از این رو در سازمان‌هایی که به امر آموزش نیروی انسانی اهمیت بیشتری داده می‌شود، نیروی انسانی هر لحظه درصدد کسب اطلاعات و راهکارهای عملی جدید به منظور دستیابی به بهره‌وری و کارایی بهتر می‌باشد و این‌گونه سازمان‌ها از خصوصیات پویایی، خلاقیت و بالندگی در جهت ایجاد تحولات اثر بخش در عوامل درون سازمانی و تعامل با محیط اجتماعی خود برخوردار هستند (Pirouz et al, 2020). توانایی حرفه‌ای به عنوان یکی از شرط‌های اساسی و مهم احراز هر وظیفه و عملکرد شغلی عبارت است از توانایی یک فرد در انجام وظیفه خاص، در وضعیتی معین یا در کاری ویژه (van de Mortel et al, 2020). افرادی که انتظار می‌رود با گذراندن دوره‌های مختلف آموزشی، شایستگی‌ها و توانایی‌های لازم را در حوزه‌های گوناگون کسب کنند. در چنین شرایطی کارکنان ادارات آموزش و پرورش باید بتوانند همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای فراگیران و جامعه، توانایی‌های دانشی و روشی خود را ارتقاء دهند و از موقعیت‌های یادگیری مادام‌العمر به جهت ارتقاء توانایی‌های حرفه‌ای خود بهره‌برند (Amani et al, 2020).

از دیگر فاکتورهایی که نقش تعیین‌کننده‌ای در میزان درگیری شغلی کارکنان دارد، بهره‌مندی آنها از خودکارآمدی شغلی باشد. بندورا^۱ (۱۹۹۷) در نظریه شناختی-اجتماعی، خودکارآمدی را احساس شایستگی، کفایت و قابلیت کنار آمدن با زندگی و ادراک افراد از میزان مهارتی که بر زندگی خود دارند، تعریف می‌کند؛ بنابراین خودکارآمدی بر سطح درگیری افراد با مشکلات برای رسیدن به اهداف خواسته شده اثر دارد و موجب سعی، تلاش و پافشاری در برابر مشکلات می‌شود (Guillén, 2021). این سازه بر اساس تجربه‌های موفق، تجربه‌های ناموفق، تجربه‌های کلامی، حالت عاطفی و فیزیولوژیکی شکل می‌گیرد که آگاهی‌دهنده نیستند، بلکه آنها داده‌های خام هستند که از طریق پردازش شناختی آموزنده می‌شوند (Mohammadi & Malek, 2016). خودکارآمدی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی حرفه‌ای معین تعریف شده است (Huang et al, 2016). خودکارآمدی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و به طور متقابل بر آنها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (Jang & Ko, 2021).

با توجه به این‌که تحقیق‌های اندکی در ایران در مورد ارتباط میان توانایی حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی با درگیری شغلی وجود دارد؛ و همچنین با توجه به اهمیت توانایی حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی و نقش احتمالی آنها در خودکارآمدی شغلی کارکنان، محقق بر آن شد که رابطه میان توانایی حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی با درگیری شغلی را مورد بررسی قرار دهد. از طرفی با توجه به پیشینه مطالعات مربوط به مدیریت در می‌یابیم که بررسی عوامل و متغیرهای مربوط به شغل کارکنان سازمان‌های دانش‌محور به سال‌های خیلی پیش بر می‌گردد. در حال حاضر نیز بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر درگیری شغلی یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان آموزش محسوب می‌شود تا از این راه عوامل مرتبط با آن مانند جذب، آموزش، پرورش و حفظ کارکنان به شکل بهتری توسط مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی و اجرا شود. با توجه به ویژگی خاص



نظام آموزش و پرورش، در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که آیا میان توانایی حرفه ای و درگیری شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان رابطه وجود دارد؟

ادبیات نظری پژوهش

توانایی حرفه ای:

توانایی (از لحاظ توانایی حرفه ای) خلاصه‌ای از مهارت‌های شخصی و حرفه‌ای، استعدادها و الگوهای رفتاری است که لازم است فرد دارا باشد تا بتواند در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌ها و در رسیدن به اهداف حرفه‌ای تعریف شده با موفقیت عمل نماید. «توانایی‌ها توانایی برای انجام کاری و یا موفقیت مؤثر است» به عبارت دیگر، شایستگی‌ها و توانایی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت، تجربه و توانایی هستند که دستیابی به هدف را پشتیبانی می‌کنند (Ekoh & Ezeabii, 2021). توانایی‌های حرفه‌ای تنها مهارت‌های ساده نیستند بلکه راه‌های قابل مشاهده‌ای برای دستیابی به عملکرد مؤثر می‌باشند. آن‌ها از توانایی ذاتی، حاصل توسعه و رشد فرد در هر زمان تا حدودی وابسته به محیط ناشی می‌شوند و اجازه می‌دهد تا فرد به یک عملکرد کارآمد داشته باشد. البته تعاریف متفاوتی هم از مفهوم توانایی‌های حرفه‌ای ارائه شده است، پلامینک و فیسر^۱ (۲۰۰۵) معتقدند که توانایی فرد خلاصه‌ای از عملکرد مورد نیاز و ظرفیت و پتانسیل است (Mirhosseini et al, 2019).

خودکارآمدی شغلی:

بندورا (۱۹۹۳) این مسئله را مطرح می‌کند که خودکارآمدی روی الگوهای فکری افراد تأثیر داشته و در افزایش یا کاهش عملکرد وی مؤثر می‌باشد. به ویژه اگر فردی سطح بالایی از خودکارآمدی را دارا باشد، به احتمال زیاد اهداف چالش انگیز را برمی‌گزیند و سطح انگیزه و موفقیت او نیز بالاتر خواهد بود. سطح بالای خودکارآمدی به اشخاص کمک می‌کند تا تلاش خود را تا رسیدن به اهداف خود ادامه دهند (Huang, Chung et al, 2016). به همین دلیل است که از خودکارآمدی به عنوان یک عامل انگیزشی، فعال کننده، نیرو دهنده، نگهدارنده و هدایت کننده رفتار سازمانی در مسیر دستیابی به اهداف سازمانی یاد شده است. از طرفی خودکارآمدی به فرآیندی اطلاق می‌شود که احساس فراگیران را از توانایی خود نسبت به انجام داده وظایف با توجه به موفقیت‌هایشان نشان می‌دهد و این مسأله به نوبه خود به افزایش تلاش و پشتکار آن‌ها منجر می‌شود (Swanepoel et al, 2015).

خودکارآمدی بر انتخاب‌ها و تصمیم‌گیری افراد تأثیرگذار است. افراد تمایل دارند در اموری شرکت کنند که به توانایی خود در انجام دادن آن‌ها اطمینان دارند، بنابراین، خودکارآمدی با شناساندن توانایی‌های بالقوه یادگیران به خودشان، اطمینان به انجام دادن امور و پشتکار در پرداختن به تکالیف و تصمیم‌سازی درست آن‌ها را ارتقاء می‌دهد (Burić & Moe, 2020). خودکارآمدی یا شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد. خودکارآمدی یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند می‌تواند وظایف محول شده را به طور موفقیت آمیز انجام دهد (Irandoost, 2020).

درگیری شغلی:

درگیری شغلی^۲ به شرایط روان‌شناختی مثبت در فرد اشاره دارد که وی را به درگیری فعال در نقش و سازمان خود وامی‌دارد. هارتر و همکاران (۲۰۰۳) درگیری شغلی کارکنان را ترکیبی از متغیرهای احساسی و شناختی در محیط کار، از جمله رضایت، شادی، شکوفایی و مثبت‌اندیشی تعریف کرده‌اند (Pirouz et al, 2020). براون^۳ (۱۹۹۶) بیان می‌دارد کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، شناخت بیشتری از شغلشان را پیدا می‌کنند و این شناخت از کار رضایت شغلی را نیز افزایش

1 Plaminek & Fiser

2 Job Involvement

3 Braown

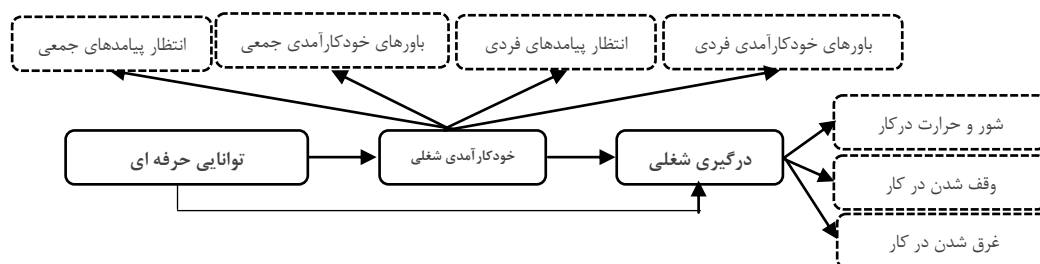


می‌دهد. لذا درگیری شغلی به‌طور مثبت انگیزش و تلاش کارکنان را نسبت به میزان بالایی از نقش در عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (rajabi farjad & farkhojaste,2021). کارکنانی که درگیری شغلی بالایی از خود نشان می‌دهند، وظایف کاری بخش خیلی مهمی در زندگی شان است و احساس خیلی خوبی درباره خودشان دارند و به‌خوبی مسئولیت‌های شغلشان را انجام می‌دهند. چنین افرادی انگیزه بیشتری برای رفتن به سرکار دارند و دقیقاً سر وقت در محل کار حضور می‌یابند (Chen,2019). از طرف دیگر افرادی که درگیری شغلی پایینی دارند. انگیزش کمتری برای کار کردن دارند و دیر سر کار می‌آیند. هر دو گروه از دلایل قابل‌بخششی مانند(بیماری، تعطیلات، وقت بیکاری، مشکلات حمل‌ونقل) جهت دیر آمدن به سر کار یا ترک کار استفاده می‌کنند. ولی افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند نسبت به افرادی که درگیری شغلی پایینی دارند کمتر به این موارد متوسل شده و کمتر غیبت می‌کنند (Mehdizadeh Rostam et al,2020).

پیشینه پژوهش

(Kassem & Ibrahim,2022)، در پژوهشی که بر روی پرستاری بیمارستان منصوره بغداد انجام دادند به این نتیجه رسیدند که توانایی حرفه ای بر درگیری شغلی کاری پرستاران تأثیر معناداری داشته است. (Kamdron & Randmann,2022)، در پژوهش خود به ارزیابی روابط بین توانمندسازی روانشناختی و توسعه حرفه ای شغل معلمان مدارس متوسطه دولتی در یکی از مدارس انگلستان با در نظر داشتن نقش میانجی درگیری شغلی پرداختند و ادعان نمودند که بین توانمندسازی روانشناختی و توسعه حرفه ای شغل با نقش میانجی درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش (Zhou et al,2021) که به ارتباط توانایی حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی توکیو با درگیری شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی پرداختند حاکی از آن بود که بین توانایی حرفه ای معلمان با درگیری شغلی آنها بواسطه نقش میانجی تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. (Ekoh & Ezeabii,2021)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر حرفه‌ای‌سازی در آموزش و سازگاری فردی بر توسعه توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان در دانشگاه‌های دولتی در جنوب شرقی نیجریه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که حرفه‌ای‌سازی در آموزش و سازگاری فردی بر توسعه توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان تأثیر معناداری دارند. (Sany et al,2020)، در تحقیقی که بر روی معلمان و مدیران مدارس غیردولتی در یکی از شهرهای اتریش انجام دادند به بررسی و ارزیابی رابطه توانایی حرفه‌ای و یادگیری خودتنظیمی با درگیری شغلی آنها پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میان توانایی حرفه ای و یادگیری خودتنظیمی با درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Fallah,2022)، در پژوهشی به تحلیل نقش فرهنگ سازمانی در توانایی نوآوری فردی و اشتراک دانش از طریق تعهدسازمانی و درگیری شغلی کارکنان بانک ملت در ساری پرداخت و به این نتیجه رسید که میان فرهنگ سازمانی با توانایی نوآوری فردی و اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد و متغیرهای تعهدسازمانی و درگیری شغلی در این رابطه نقش میانجی داشته اند. نتایج پژوهش (Pirouz et al,2020) که به بررسی تاثیر درگیری شغلی کارکنان بر توسعه حرفه ای آنها پرداختند حاکی از آن بود که درگیری شغلی کارکنان بر توسعه حرفه ای آنها تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش (Mehdizadeh Rostam et al,2020) که به بررسی رابطه بین درگیری شغلی و توسعه حرفه ای کارکنان ستادی دانشگاه الزهراء(س) پرداختند نشان داد که بین درگیری شغلی و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به مطالب ذکر شده، مدل مفهومی در قالب شکل شماره (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Mohajeri,2011؛ Riggs & Knight,1994؛ Lodahl& Kejnar,1965)



- بر اساس مدل فوق فرضیه های پژوهش عبارت است از:
۱. توانایی حرفه ای بر خودکارآمدی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.
 ۲. خودکارآمدی شغلی بر درگیری شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.
 ۳. توانایی حرفه ای بر درگیری شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.
 ۴. خودکارآمدی شغلی در تاثیرگذاری توانایی حرفه ای بر درگیری شغلی کارکنان نقش میانجی دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده ها توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان به تعداد ۲۵۸ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه آماری به استناد فرمول کوکران ۱۵۵ نفر محاسبه شد که این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و به پرسشنامه های پژوهش پاسخ دادند. جهت سنجش متغیرها از پرسشنامه های استاندارد درگیری شغلی لاداهل و کجنار (۱۹۶۵)، توانایی حرفه ای مهاجری (۱۳۹۰) و خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری، محتوا و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) به آن اشاره شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گرد آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و سپس از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری اسمارت پی. ال. اس^۱ استفاده شد.

جدول ۱: ضریب قابلیت اعتماد پرسشنامه های پژوهش

شاخص	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
توانایی حرفه ای	۱۱	۰/۷۹۳
خودکارآمدی شغلی	۳۱	۰/۷۶۶
درگیری شغلی	۱۷	۰/۷۵۹
آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه		۰/۸۷۱

یافته های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی در جدول (۲) نمایش داده شده است. نتایج نشان داد که از میان تعداد ۱۵۵ نفر کارمند، ۶۰ درصد (۹۴ نفر) حجم نمونه را کارکنان مرد و ۴۰ درصد (۶۱ نفر) حجم نمونه را کارکنان زن تشکیل دادند. افراد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، با ۵۱ درصد بیشترین حجم نمونه را تشکیل دادند. افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن نیز با ۸ درصد، کمترین اعضای نمونه را تشکیل دادند. افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد با ۵۷ درصد بیشترین حجم نمونه را تشکیل دادند. افراد با مدرک دکتری نیز با ۵ درصد کمترین حجم نمونه را تشکیل دادند. افراد دارای سابقه کار ۲۰-۱۱ سال با ۵۱ درصد بیشترین حجم نمونه و افراد دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال با ۱۰ درصد، کمترین حجم نمونه را تشکیل دادند.

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

گزینه ها	زیرمولفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۶۰	۳۹
	۱۱-۲۰ سال	۷۹	۵۱
تحصیلات	بیشتر از ۲۰ سال	۱۶	۱۰
	کارشناسی و کمتر	۵۹	۳۸
جنسیت	کارشناسی ارشد	۸۸	۵۷
	دکتری	۸	۵
	مرد	۹۴	۶۰

^۱ -Smart PLS



۴۰	۶۱	زن
۸	۱۲	۲۰-۳۰
۵۱	۷۹	۳۱-۴۰
۲۳	۳۶	سن
۱۸	۲۸	۴۱-۵۰
		۵۱-۶۰

مشخصه‌های آمار توصیفی متغیرها و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نماد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	KM	معناداری وضعیت
شور و حرارت در کار	۱۶/۱۸	۴/۵۶۵	۱/۳۳	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال
وقف شدن در کار	۱۶/۲۶	۴/۵۹۷	۱/۶۷	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال
غرق شدن در کار	۱۶/۱۹	۴/۶۳۰	۱	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال
درگیری شغلی	۴۷/۱۱	۴/۳۲۲	۱	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال
توانایی حرفه ای	۵۷/۲۲	۴/۶۲۴	۱/۹۲	۵	۰/۰۵۵	غیرنرمال
باورهای خودکارآمدی فردی	۱۷/۹۹	۳/۲۴۳	۱/۳۳	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال
انتظار پیامدهای فردی	۱۸/۰۶	۳/۶۶۸	۱/۳۳	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال
باورهای خودکارآمدی جمعی	۱۷/۳۹	۳/۶۵۸	۱/۱۱	۵	۰/۱۴۷	غیرنرمال
انتظار پیامدهای جمعی	۱۷/۵۶	۳/۶۱۸	۱/۱۴	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال
خودکارآمدی شغلی	۸۱/۲۳	۴/۱۵۵	۱/۰۷	۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال

همانطور که از داده های جدول (۳) مشخص است، بالاترین میانگین متغیر درگیری شغلی مربوط به مؤلفه وقف شدن در کار بامیانگین (۱۶/۲۶) با انحراف معیار (۴/۵۹۷) است. بالاترین میانگین متغیر خودکارآمدی شغلی مربوط به مؤلفه انتظار پیامدهای فردی بامیانگین (۱۸/۰۶) با انحراف معیار (۳/۶۶۸) است. میانگین متغیر توانایی حرفه ای (۵۷/۲۲) و انحراف معیار آن (۴/۶۲۴) می باشد. از طرفی سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می باشند. لذا جهت تحلیل داده ها، از نرم افزار آماري Smart PLS استفاده شد.

به منظور سنجش روایی ابزار پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شده است. جهت بررسی مناسب بودن داده ها، از آزمون بارتلت استفاده شد که در جدول (۴) نمایش داده شده است.

جدول ۴: آزمون KMO و بارتلت برای سوالات پرسشنامه

آزمون KMO	۰/۸۰۰
χ^2	۹۳۶۳/۳۳۳
آزمون بارتلت	درجه آزادی
	۵۶۱
Sig	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۴) شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۰۰ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می باشد. تحلیل عاملی تأییدی سوالات پرسشنامه تحقیق در جدول (۵) ارائه شده است. به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها با همبستگی سازه‌ها استفاده شده است. به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی شد.



جدول ۵: مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
باورهای خودکارآمدی فردی	Q01	۰.۶۴۵	۱۵,۱۳۴	۰/۶۰۸	۰/۹۳۹	۰/۹۲۷
	Q02	۰.۷۸۱	۲۴,۷۷۰			
	Q03	۰.۷۸۱	۲۷,۳۷۹			
	Q04	۰.۸۶۸	۴۳,۰۸۵			
	Q05	۰.۶۸۷	۱۳,۶۶۸			
	Q06	۰.۸۲۲	۲۷,۶۲۶			
	Q07	۰.۶۹۸	۱۲,۸۴۸			
	Q08	۰.۸۶۳	۳۵,۲۷۸			
	Q09	۰.۸۶۷	۳۰,۵۶۴			
	Q10	۰.۷۴۶	۱۶,۱۹۶			
انتظار پیامدهای فردی	Q11	۰.۷۳۴	۱۹,۹۶۱	۰/۵۵۳	۰/۹۰۸	۰/۸۸۳
	Q12	۰.۷۸۹	۲۶,۴۹۸			
	Q13	۰.۷۶۴	۱۹,۵۸۳			
	Q14	۰.۸۲۶	۳۴,۹۶۱			
	Q15	۰.۷۷۶	۲۱,۸۱۹			
	Q16	۰.۷۵۸	۱۹,۲۷۴			
	Q17	۰.۶۷۲	۱۵,۱۰۹			
	Q18	۰.۶۰۸	۱۲,۰۱۵			
باورهای خودکارآمدی جمعی	Q19	۰.۷۸۹	۲۰,۹۰۸	۰/۵۳۷	۰/۸۹۰	۰/۸۵۶
	Q20	۰.۷۲۸	۱۶,۰۳۴			
	Q21	۰.۷۴۸	۱۸,۲۴۹			
	Q22	۰.۷۳۶	۱۷,۷۵۱			
	Q23	۰.۶۷۸	۱۴,۱۹۴			
	Q24	۰.۷۷۹	۲۲,۴۲۵			
	Q25	۰.۶۵۹	۹,۳۰۸			
انتظار پیامدهای جمعی	Q26	۰.۶۹۵	۱۱,۸۶۷	۰/۵۹۹	۰/۸۹۹	۰/۸۶۳
	Q27	۰.۶۷۵	۱۲,۱۲۱			
	Q28	۰.۸۴۴	۳۱,۴۰۹			
	Q29	۰.۶۹۷	۹,۵۶۵			
	Q30	۰.۸۵۳	۳۰,۱۹۱			
	Q31	۰.۸۵۵	۳۲,۰۰۵			



جدول ۶: مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه درگیری شغلی

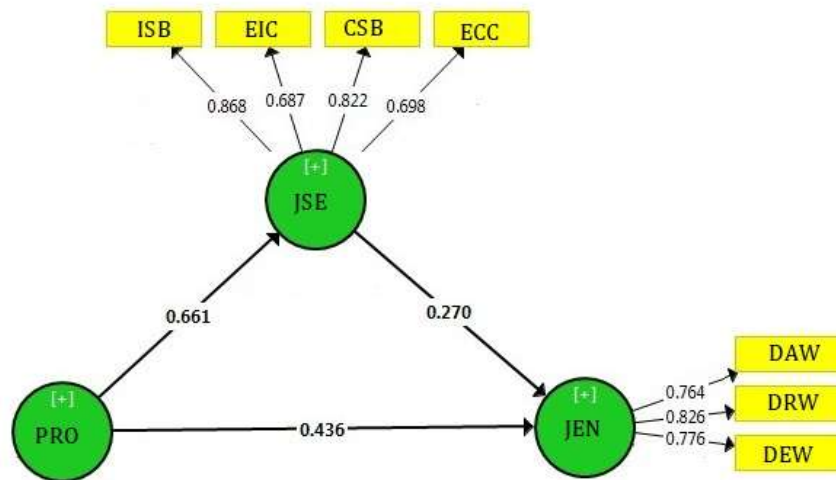
سازه	گویه	بارعاملی	آماره	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
شور و حرارت در کار	Q01	۰.۶۹۹	۲۲,۱۴۲	۰/۵۰۹	۰/۸۸۸	۰/۸۵۵
	Q02	۰.۷۸۶	۳۷,۲۹۸			
	Q03	۰.۷۱۱	۲۵,۷۲۱			
	Q04	۰.۶۰۵	۱۶,۱۹۲			
	Q05	۰.۶۶۵	۲۲,۴۶۱			
	Q06	۰.۶۵۷	۱۹,۸۶۰			
وقف شدن در کار	Q07	۰.۷۰۹	۲۴,۴۸۸	۰/۵۰۸	۰/۸۵۷	۰/۷۹۳
	Q08	۰.۷۹۹	۴۵,۴۴۸			
	Q09	۰.۶۲۰	۱۸,۵۸۹			
	Q10	۰.۵۳۸	۱۲,۵۸۱			
	Q11	۰.۹۰۰	۷۹,۶۷۹			
غرق شدن در کار	Q12	۰.۸۰۸	۴۳,۷۴۲	۰/۵۶۴	۰/۹۱۲	۰/۸۸۹
	Q13	۰.۵۶۶	۱۳,۶۷۶			
	Q14	۰.۷۶۸	۳۲,۵۰۵			
	Q15	۰.۷۱۰	۲۲,۷۸۷			
	Q16	۰.۷۸۰	۳۱,۲۴۰			
	Q17	۰.۷۱۶	۲۴,۱۱۵			

جدول ۷: مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه توانایی حرفه ای

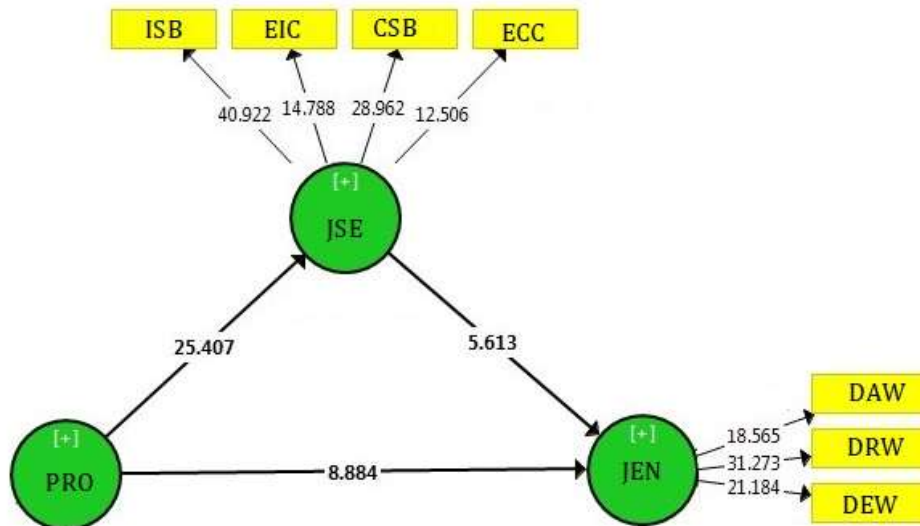
سازه	گویه	بارعاملی	آماره	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
توانایی حرفه ای	Q1	۰.۷۷۴	۳۱,۶۲۹	۰/۵۶۳	۰/۸۸۴	۰/۸۴۰
	Q2	۰.۷۸۹	۳۳,۳۶۵			
	Q3	۰.۷۹۲	۳۵,۹۲۲			
	Q4	۰.۷۴۱	۳۱,۱۳۶			
	Q5	۰.۶۹۸	۲۴,۱۵۶			
	Q6	۰.۶۰۵	۲۲,۰۷۹			
	Q7	۰.۶۵۴	۲۱,۵۶۳			
	Q8	۰.۷۹۲	۳۷,۳۱۱			
	Q9	۰.۷۷۴	۳۵,۶۰۳			
	Q10	۰.۸۳۸	۴۴,۹۳۲			
	Q11	۰.۸۰۹	۳۷,۳۴۸			

همانطور که در جدول (۷) نشان داده شده است، بار عاملی برای هیچ سوالی کمتر از ۰/۵ نیست. بنابراین هیچ سوالی از تحلیل حذف نخواهد شد.

مدل معادلات ساختاری نهایی در قالب اشکال (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲: نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش



شکل ۳: آماره معناداری (t-value) نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش

جهت بررسی کفایت مدل از معیارهای R^2 و Q^2 و آزمون GOF استفاده شده است که در جدول (۸) ارائه شده است. مقدار R^2 در جدول زیر تقریباً مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. مقدار Q^2 در جدول (۸) نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۸: مقادیر R^2 و Q^2 متغیرهای پژوهش

Q^2	R^2	متغیر
۰/۳۹۸	۰/۴۳۷	خودکارآمدی شغلی
۰/۴۵۲	۰/۴۱۸	درگیری شغلی

جهت تعیین برازش مدل نهایی از آزمون (GOF) استفاده شد که در جدول (۹) ارائه شده است.

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



جدول ۹: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

R^2	Communalities	$GOF = \sqrt{Communalities} \times R^2$
۰/۶۶۷	۰/۴۲۸	۰/۵۴۷

همانطور که در جدول (۹) مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communality) مقدار ۰/۴۲۸ و میانگین مقادیر (R^2) برابر ۰/۶۶۷ بدست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۴۷ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. در ادامه ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول (۱۰) نمایش داده شده است.

جدول ۱۰: نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
۱	توانایی حرفه‌ای ← خودکارآمدی شغلی	۰/۶۶۱	۲۵/۴۰۷	تایید
۲	خودکارآمدی شغلی ← درگیری شغلی	۰/۲۷۰	۵/۶۱۳	تایید
۳	توانایی حرفه‌ای ← درگیری شغلی	۰/۴۳۶	۸/۸۸۴	تایید

به منظور بررسی نقش میانجی بازاریابی آموزشی از دستور بوت استرپ استفاده شد که در جدول (۱۱) نمایش داده شده است.

جدول ۱۱: نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم

متغیر مستقل	مسیر	اثر غیر مستقیم		آماره t	خطای معناداری	سطح معناداری
		مقدار بوت استرپ	مقدار بوت استرپ			
توانایی حرفه‌ای	خودکارآمدی شغلی	متغیر وابسته	درگیری شغلی	۰/۱۷۸	۰/۲۴۷	۰/۰۰۱
		حد بالا	حد پایین	۵/۴۷۱	۰/۱۲۴	۰/۰۳۳

با توجه به جدول (۱۱) سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی‌باشد. بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می‌شود. بدین معنا که خودکارآمدی شغلی در پژوهش حاضر نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی از درگیری شغلی بر اساس توانایی حرفه‌ای با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان اجرا شد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که آماره معنی داری بین متغیرهای توانایی حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی برابر (۲۵/۴۰۷) می‌باشد و نشان دهنده این است که ارتباط میان توانایی حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۶۱) است و میزان تاثیر مثبت توانایی حرفه‌ای بر خودکارآمدی شغلی را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان بیان نمود که توانایی حرفه‌ای بر خودکارآمدی شغلی تاثیر مثبت و معناداری داشته است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش (Zhou et al, 2021) همسو می‌باشد. نتایج حاکی از آن بود که بین توانایی حرفه‌ای معلمان با خودکارآمدی شغلی آنها بواسطه نقش میانجی تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در این راستا می‌توان بیان داشت که توانمند بودن کارکنان سازمان در مهارت شنیداری و دیداری در ایجاد انگیزش و هماهنگی هدف‌های فردی و سازمانی آنها نقش مؤثری دارد. مهارت گفتاری یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان. داشتن مهارت دیداری مستلزم آن است که شخص قبل از هر چیز خود را بشناسد، به نقاط ضعف و قوت خود آگاه باشد و بتواند محیطی امن را برای همکاری با کارکنان فراهم آورد. از طرفی کارکنانی که باورهای خودکارآمدی فردی مطلوبی را دارا هستند در فرآیند انجام وظایف محوله سازمانی تلاش ویژه‌ای نموده و ضمن داشتن اعتماد به نفس بالا، در تلاش خواهند بود تا از تمام پتانسیل وجودی خود در جهت دستیابی به اهداف مشخص شده استفاده نمایند. از طرفی جهت توسعه توانایی حرفه‌ای در سازمان به



تناسب روند ترقی کارکنان، دوره های آموزشی مناسب صورت می پذیرد. سازمان در جهت بهبود شرایط خودکارآمدی کارکنان خود در تلاش است تا با برگزاری کارگاه های آموزشی ضمن توسعه دانش تخصصی کارکنان آنها را نسبت به خودکارآمد بودن فردی آگاه ساخته و در این مسیر شرایط سازمانی را برای کارکنان تسهیل نماید.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که آماره معنی داری بین متغیر خودکارآمدی شغلی و درگیری شغلی برابر (۵/۶۱۳) می باشد و نشان دهنده این است که ارتباط میان خودکارآمدی شغلی و درگیری شغلی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۷۰) است و میزان تاثیر مثبت خودکارآمدی شغلی بر درگیری شغلی را نشان می دهد. بنابراین می توان گفت که خودکارآمدی شغلی بر درگیری شغلی تاثیر مثبت و معناداری داشته است. این یافته ها با نتایج پژوهش (Sany et al, 2020) همسو می باشد. آنها بیان می کنند که میان خودکارآمدی شغلی و یادگیری خودتنظیمی با درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این راستا می توان بیان داشت که مدیران سازمان زمانی که احترام به برابری فردی میان کارکنان خود را مراعات کنند و به کارکنان خود به یک چشم نگاه نمایند، موجب ترغیب کارکنان جهت انجام بهتر وظایف شغلی می گردند. آنها تفاوت های فکری و ذهنی کارکنان را مد نظر قرار داده و برای آموزش آنها وقت بیشتری می گذارند. از طرفی شایسته سالاری کارکنان در سازمان نیازمند شناسایی دقیق فرصت های رشد آنها می باشد. بر این اساس انتظار از پیامدهای شغلی کارکنان صرفاً در صورت بهبود فرآیندهای شغلی و دریافت بازخورد کاری مطلوب امکان پذیر است. انتظار سازمان از پیامدهای شغلی کارکنان امری است که در همه سازمان های دانش محور مورد تاکید قرار می گیرد، لذا توجه به پیش نیازهای آن باید بطور جدی مورد بحث قرار گیرد. توانمندسازی کارکنان می تواند کارکنان را در بخش های مختلف متبخر نموده و آنها را دارای عملکردی مناسب در سازمان نماید. بر این اساس انتظار از عملکردی مطلوب از آنها به دور از واقع نمی باشد.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که آماره معنی داری بین متغیرهای توانایی حرفه ای و درگیری شغلی برابر (۸/۸۸۴) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان توانایی حرفه ای و درگیری شغلی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۳۶) است و میزان تاثیر مثبت توانایی حرفه ای بر درگیری شغلی را نشان می دهد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که توانایی حرفه ای بر درگیری شغلی تاثیر مثبت و معناداری داشته است. این یافته ها با نتایج پژوهش (Kassem & Ibrahim, 2022) همسو می باشد. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توانایی حرفه ای بر درگیری شغلی کاری پرستاران تاثیر معناداری داشته است. در این راستا می توان بیان داشت که کارکنان با انعطاف پذیری بالای خود سعی در انجام وظایف محول شده داشته و با پتانسیل بالایی که دارند اهداف آموزشی را دنبال می کنند. در چنین شرایطی وقتی در حال کار کردن می باشند گذشت زمان را احساس نمی کنند و در هنگام کار آنقدر در آن غرق می شوند که متوجه اتفاقات پیرامون خود نمی شوند. زمانی که به شدت درگیر کار می باشند، احساس خوبی به آنها دست می دهد و نهایتاً برای آنها سخت خواهد بود که خود را از شغلهشان جدا کنند. مدیریت بخش های مختلف سازمان اهداف کلی سیستم آموزشی را برای کارکنان خود بر می شمارد و چشم انداز آموزش را برای آنها به روشنی ترسیم خواهد نمود (کاسیم و ابراهیم، ۲۰۲۲). در ضمن مدیران سازمان، کارکنان خود را برای بهترین سطح کارایی و اثربخشی آماده نموده و تلاش خود را بر افزایش سطح دانش تخصصی کارکنان خود مبدول خواهند داشت. کارکنان سازمان در برخورد با چنین شرایطی احساس امنیت نموده و پشتوانه شغلی خود را مستحکم می بینند، لذا در انجام وظایف چالش برانگیز نهایت تلاش خود را خواهند نمود.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد. این امر نشان می دهد که خودکارآمدی شغلی در تاثیرگذاری توانایی حرفه ای بر درگیری شغلی نقش میانجی دارد. این یافته ها با نتایج پژوهش (Pirouz et al, 2020) همسو می باشد. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که درگیری شغلی کارکنان بر توسعه حرفه ای آنها تاثیر معناداری دارد. (Kamdrön & Randmann, 2022) نیز در پژوهش خود بیان نمودند که بین توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی شغلی شغل با نقش میانجی درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در این راستا می توان بیان داشت که کارکنانی که دارای سطوح بالایی از توانایی حرفه ای هستند دارای دانش و مهارت های تحقیقی



بوده و میزان یادگیری تخصصی آنها در سطح بالایی قرار دارد. مهارت چنین افرادی در پرورش خلاقیت و حل مسأله کارکنان در سطح بالایی قرار دارد. آنها در به روز رسانی دانش خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته ها، عقاید و تئوری های جدید دارای توانمندی بوده و میزان دانش و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری آنها نسبت به سایر همکاران در سطح بالاتری می باشد. آنها جو محیط کار را مدیریت نموده و بهترین روشهای انجام وظایف شغلی را بکار می گیرند. در این راستا افراد با شناخت نقاط ضعف تخصصی در شغل خویش درصدد رفع آنها بر می آیند. این امر نیازمند آموزش های مستمر و دریافت بازخورد از مدیران سازمانی می باشد. چنین سازمانی می تواند به این امر توجه نماید که همواره امکان رشد و ترقی کارکنان شایسته در این سازمان وجود دارد و وجهه و اعتبار شغلی در این سازمان می تواند ابزاری در جهت بهبود شرایط آموزشی کارکنان باشد. جو اداره کل آموزش و پرورش موجب افزایش حساسیت فردی و تعهد به کار می شود و باعث می شود کارکنان با میل و رغبت درونی به توسعه شغلی خود بپردازند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادها و توصیه های ذیل قابل ارائه است:

مدیران اداره کل آموزش و پرورش استان ضمن شناسایی نیازمندی های شغلی کارکنان به طور انفرادی، در تلاش باشند تا ضمن ارائه آموزش های تخصصی انجام مشاغل محوله به کارکنان، بازخوردهای فردی از آنها دریافت نموده و ضمن فراهم آوردن شرایط مناسب محیط کاری برای آنها در صدد توسعه خودکارآمدی فردی آنها باشند. مدیران بخش های مختلف پیوسته نسبت به تامین نیازهای شغلی و سازمانی کارکنان بخش های مختلف در تلاش باشند. چنین امری باعث بهبود شرایط شغلی کارکنان و توسعه خودکارآمدی فردی در آنها می گردد. این فرهنگ در میان کارکنان نهادینه شود که جهت ترقی و پیشرفت شغلی باید عملکرد شغلی مناسبی ارائه دهند، بر این اساس توصیه می شود ارزیابی های شغلی دواير مختلف سازمان و پیامدهای عملکردی کارکنان بخش های مختلف، بطور مجزا و بر اساس شرح شغل آنها مورد بازبینی اساسی قرار گیرد. توجه شود که در اعطای پاداش به کارکنان سازمان بر اساس صلاحیت و شایستگی عمل نمایند. مدیران سازمان نحوه عملکرد و فعالیتهای کارکنان خود را مد نظر قرار داده و بازخورد کار آنها را به آنها ابلاغ نمایند. سهیم نمودن کارکنان در تصمیمات مهم سازمانی می تواند آنها را در بهبود عملکرد شغلی یاری رساند. از طرفی حذف موانع در انجام وظایف شغلی و تعامل مستقیم آنها با دیگر همکاران و پرسش از مشکلات کاری و سلسله مراتبی آنها می تواند در بهبود عملکرد شغلی نقش بسزایی داشته باشد. جلوگیری و حذف قوانین خشک و بوروکراسی اداری و ایجاد انعطاف در نحوه اجرای وظایف شغلی نیز می تواند در بهبود مهارت های ارتباطی و نهایتاً عملکرد شغلی نقش مهمی داشته باشد. به مدیران اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان پیشنهاد می شود که با ارزیابیهای مناسب رویکرد انجام وظایف شغلی کارکنان را مشخص کرده و با مداخلات آموزشی مناسب و برنامه ریزی های صحیح، از قبیل برگزاری کارگاهها، کارکنان را یاری نمایند و بدین صورت میزان توسعه حرفه ای را در آنها افزایش دهند.

هر پژوهشی در سیر انجام و اجرای آن با مشکلات و محدودیت هایی روبه رو می باشد. این پژوهش نیز مصون از محدودیت ها نبوده است. این پژوهش در سطح اداره کل استان گیلان انجام شده است و در تعمیم نتایج این پژوهش به استان های دیگر کشور باید تأمل نمود. بر این اساس به محققان آتی پیشنهاد می شود مشابه پژوهش حاضر را در سایر سازمان های آموزشی مانند نظام آموزش عالی اجرا نمایند. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است و پرسشنامه خود ماهیتاً دارای محدودیت های ذاتی است و این محدودیت ها می تواند در نتایج پژوهش تاثیر بگذارد. بر این اساس پیشنهاد می شود محققان آتی از سایر ابزارهای گردآوری داده ها مانند مصاحبه نیز استفاده نمایند.



References

- Alipour Monfared, A., Alipour Monfared, M. (2016). Investigating the effect of principals' communication skills on the job involvement of elementary school teachers in Banab city. The second international conference on management and humanities. (In Persian).
- Amani, F., Zamani Moghadam, A., Nasiri Gharghani, B., Sorani Yancheshmeh, R., & Mosleh, M. (2020). Model of professional competence of educational managers (Case study of the University of Applied Sciences). *Educational Development of Judishapur*, 11(3), 543-553. (In Persian).
- Burić, I., & Moe, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008.
- Chen, M. (2019). The effect of interpersonal compatibility on work stress and job involvement in high technology industry. *Frontiers in psychology*, 10, 2228.
- Ekoh, A. C., & Ezeabii, I. C. (2021). The effect of professionalization in education and individual adaptation on the development of professional abilities. *Nigerian Journal of Business Education (NIGJBED)*, 8(2), 1-14.
- Fallah, K. (2022). The role of organizational culture on the ability of individual innovation and knowledge sharing through organizational commitment and job involvement of state bank employees. Master's thesis in the field of human resource management, Saroiye Institute of Higher Education. (In Persian).
- Guillén, L. (2021). When (and why) job self-efficacy does not promote career success: The roles of resilience and organizational prototypicality. *Human Relations*, 74(8), 1267-1295.
- Huang, Chung-Ju., Chou, Chein-Chih., Hung, Tsung-Min. (2016). College experiences and career barriers among semi-professional student-athletes: the influences of athletic identity and career self-efficacy. *Journal of Career Development International*, Vol.21, ISS:6.
- Irandoost, L. (2020). Predicting job satisfaction based on job self-efficacy, job enthusiasm and job stress. Master's thesis in the field of general psychology, Payam Noor University, Hamadan Center. (In Persian).
- Jang, S. A., & Ko, J. H. (2021). Effect of Compensation System on Job Satisfaction for Care-Workers-Focused on the Mediating Effect of Self-efficacy. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(4), 473-486.
- Kamdron, T., & Randmann, L. (2022). Relationships between psychological empowerment and job professional development: The mediating role of job involvement. *Journal of Organizational Psychology*, 22(2), 31-46.
- Kassem, A. H., & Ibrahim, A. A. E. (2022). The effect of professional ability on the job involvement of nurses in Mansoura Hospital. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 25(2), 246-294.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24.
- Mehdizadeh Rostam, M., Akrami, B., Jafari, M. (2020). Examining the relationship between job involvement and professional development of employees. The fourth international conference on modern management, accounting, economics and banking techniques with a business growth approach. (In Persian).
- Mirhossseini, F. S., Najaf, A., & Saffari, M. (2019). The Modeling of professional competence of Iranian physical education teachers. *Research on Educational Sport*, 7(17), 17-34. (In Persian).
- Mohajeri, M. (2011). The relationship between the professional ability of elementary school teachers and the academic performance of students in Isfahan city. Master's thesis in the field of educational sciences, Isfahan University. (In Persian).
- Mohammadi, N., Malek Mohammadi, M. (2016). A Study of the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Loyalty and Job Satisfaction of Employees (Case Study: General Directorate of Education of Golestan Province). *International Conference of Management Elite*. (In Persian).
- Pirouz, P., Zare, Sh., Mehdizadeh, M. (2020). Investigating the impact of employees' job involvement on their professional development. The second international conference on innovation in business management and economics. (In Persian).
- Rajabi farjad, H., & Farkhojaste, V. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance with Roles of Identity and Job Involvement. *Career and Organizational Counseling*, 13(3), 91-110. (In Persian).
- Riggs, M.L., & Knight, P.A. (1994). The impact of perceived group success/failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 755-766.
- Sany, U. N., Septian, A., & Komala, E. (2020). The relationship between professional ability and self-regulation learning with job involvement 8. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1657, No. 1, p. 012074). IOP Publishing.
- Swanepoel, S., Botha, P. A., & Rose-Innes, R. (2015). Organizational behavior: Exploring the relationship between ethical climate, self-efficacy and hope. *Applied Business Research*, 31(4), 1409- 24.
- Taştan, S. B., & Türker, M. V. (2016). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Involvement: The Moderating Role of Psychological Conditions of Meaningfulness and Safety. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 943-947.



- van de Mortel, T. F., Nilsson, J., & Lepp, M. (2020). Validating the Nurse Professional Competence Scale with Australian baccalaureate nursing students. *Collegian*.
- Zhou, J., Feng, X., & Li, W. (2021). The relationship between primary school teachers' professional ability and job involvement: the role of job commitment. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1881, No. 3, p. 032034). IOP Publishing.