

رابطه وضعیت آموزش کارکنان، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی زنان کارمند سازمانهای دولتی استان یزد

الهه السادات سالاری^۱، ماریه دهقان منشادی^{۲*}

چکیده

مقدمه: عملکرد سازمانی به عملکرد تک تک کارکنان بستگی دارد و می تواند تحت تأثیر عواملی مانند رضایت شغلی قرار گیرد. در نتیجه، یادگیری سازمانی و بهبود عملکرد باعث ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان ها می شود، لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه وضعیت آموزش کارکنان، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی زنان کارمند سازمانهای دولتی استان یزد، انجام گرفت.

روش پژوهش: این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان زن سازمان های دولتی استان یزد در سال ۱۴۰۱ بود که از بین آنها ۳۱۵ نفر با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب، ابزارهای پژوهش شامل پرسش نامه یادگیری سازمانی نیفه که نیفه در سال، پرسش نامه اشتیاق شغلی اوترخت - شوفلی و سالنوا، پرسش نامه خودکارآمدی شغلی توسط ریگز و نایت استفاده شد. داده ها با نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد.

یافته ها: نتایج حاکی از این است که ضرایب استاندارد و غیراستاندارد تحلیل رگرسیون اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با آموزش کارکنان را نشان داد. خودکارآمدی شغلی با ضریب رگرسیون ۰/۱۳- نمی تواند آموزش کارکنان را پیش بینی کند ($p > 0/05$). و اشتیاق شغلی با ضریب رگرسیون ۰/۷۱ می تواند به طور معنادار آموزش کارکنان را پیش بینی کند ($p < 0/01$). این یافته نشان می دهد که اشتیاق شغلی پیش بینی کننده مثبت آموزش کارکنان می باشد.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های به دست آمده میتوان نتیجه گرفت، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی بر وضعیت آموزش کارکنان سازمان های دولتی استان یزد و اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی بر وضعیت آموزش کارکنان سازمان های دولتی استان یزد تأثیر دارند.

کلیدواژه ها: آموزش کارکنان، اشتیاق شغلی، خودکارآمدی شغلی، زنان کارمند

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۲۲

استناد: سالاری الهه السادات، دهقان منشادی ماریه. رابطه وضعیت آموزش کارکنان، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی زنان کارمند سازمانهای دولتی استان یزد، خانواده و بهداشت، ۱۴۰۳؛ ۱۴(۲): ۱۶۲-۱۵۱

۱ - کارشناسی ارشد، گروه مشاوره، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران elaheh.salari@yahoo.com

۲ - (نویسنده مسئول) استادیار، گروه مشاوره، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران

Marieh.Dehghan@yahoo.com tell: 09013642238

© حقوق برای مؤلف (آن) محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد در خانواده و بهداشت تحت مجوز کرییتو کامنز (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده غیر تجاری تنها در صورتی مجاز است

که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

مقدمه:

نیروی انسانی به‌عنوان گران‌بهاترین منبع سازمان، نقش بسیار مهمی در شکوفایی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد برتر دارد (۱). پژوهش سلیمی کوچی و همکاران (۲) نشان می‌دهد که بین مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی و از دگرسو بین اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد، همچنین پژوهش عصاره و همکاران (۳) نیز نشان می‌دهد که بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

اشتیاق شغلی کارکنان یک مجموعه‌ی ذهنی خوشبینانه، انگیزشی به کار محور است (۴)؛ که به وسیله‌ی شور و شوق در کار، پشتکار در کار و غرق شدن در کار توصیف می‌شود (۵)، عواملی مانند دستمزد، محیط کار، رهبری و تحصیلات می‌توانند بر اشتیاق کار تأثیرگذار باشند، همچنین بین خودکارآمدی و رضایت شغلی در پژوهش‌های پیشین رابطه‌های معناداری به دست آمده است (۶)، همچنین، خودکارآمدی باعث افزایش رضایت کارکنان می‌شود؛ زیرا احساس شایستگی و اعتمادبه‌نفس کارکنان را افزایش می‌دهد و کمک می‌کند تا با عوامل استرس‌زا در محیط کار بهتر مقابله کنند (۷). خودکارآمدی به‌عنوان یک باور در مورد توانایی شخص در انجام واقعیت‌ها و تحقق اهداف موردنیاز استفاده می‌شود و وقتی افراد وظیفه شغلی خود را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن شغل موفق باشند زیرا به کمک باورهایشان نسبت به ایفای وظایف شغلی خود برانگیخته می‌شوند که به مفهوم خودکارآمدی شغلی اشاره دارد و این عنصر نقش کلیدی در توسعه حرفه‌ای افراد ایفا می‌کند و رضایت شغلی را به بار می‌آورد (۸).

در شرایط افزایش تقاضای شغلی، کارکنان با خودکارآمدی پایین به راحتی تسلیم می‌شوند، درحالی‌که کارکنان با خودکارآمدی بالا تلاش بیشتری در غلبه بر چالش‌ها می‌کنند و برای دستیابی به اهداف، توسعه خودکارآمدی کارکنان بسیار حائز اهمیت است (۹). کارکنانی که خودکارآمدی و اشتیاق شغلی بالا دارند، احساس قدرتمندی در انجام وظایف خود دارند و به طور فعال و متعهد به کار خود می‌پردازند. همچنین، آنها تمایل بیشتری به تلاش و بهبود مداوم در کار دارند و عملکرد بهتری را به ارمغان می‌آورند (۱۰). کارکنان با اشتیاق شغلی بالا به راحتی به کنش‌ها واکنش نشان می‌دهند و خلاقیت و ابتکار در کار خود اعمال می‌کنند (۱۱). باورهای خودکارآمدی حرفه‌ای تأثیر مهمی بر انگیزه و رفتار کاری افراد دارند. به‌عنوان مثال، افراد با خودکارآمدی بالا تمایل بیشتری به انجام وظایف دارند؛ زیرا به توانایی خود برای مقابله با چالش‌ها و مشکلات اعتماد بیشتری دارند (۱۲). همچنین، خودکارآمدی حرفه‌ای نقش مهمی در رضایت شغلی ایفا می‌کند و با آن مرتبط است. خودکارآمدی حرفه‌ای می‌تواند به تعهد و رضایت شغلی کمک کند. این باورها نیز به شکلی از خودارزیابی‌های اصلی در نظر گرفته می‌شوند و افراد با خودکارآمدی بالا ممکن است به‌طور کلی ادراک بهتری از ویژگی‌های شغلی داشته باشند می‌توان بدون اغراق ادعا کرد که گزینش صحیح کارکنان و ارائه آموزش‌های مؤثر، همراه با عملکرد برتر اعضای سازمان، به‌عنوان کلید پیشرفت یک سازمان مطرح است. در همین راستا پژوهش شعبانی و همکاران نشان داد که بهینه‌سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی کارکنان ارتباط معنادار دارد (۱۳). تغییرات قابل پیش‌بینی و غیرقابل پیش‌بینی در محیط سازمانی واکنش‌های مختلفی را از کارکنان به همراه دارند. در این شرایط، نقش اصلی منابع انسانی در مدیریت این تغییرات بسیار مهم است (۱۴). متخصصان منابع انسانی باید تمام تلاش خود را بکنند تا اطمینان حاصل کنند که سرعت یادگیری کارکنان با سرعت تغییرات محیط سازمان هماهنگ است. برای این منظور، آنها می‌توانند از روش‌های مختلفی مانند آموزش و توسعه کارکنان، ارتقای مهارت‌ها و اطلاعات لازم، و ارتقای آگاهی فردی و سازمانی استفاده کنند. علاوه بر این، فرایندهای انتقال دانش و تجربیات نیز می‌تواند به ایجاد توانایی سازمان در تطابق با تغییرات کمک کند (۱۵). آموزش، با ارتقا دانش و مهارت‌های کارکنان، آن‌ها را

بهبود می‌بخشد و قابلیت‌های جدیدی را در آن‌ها به وجود می‌آورد. همچنین، آموزش سبب افزایش رضایت و انگیزه کارکنان می‌شود و در نتیجه باعث بهبود عملکرد و ارتقای سطح عملکرد سازمان می‌شود (۱۶). احمدی و همکاران نیز در پژوهش خود نشان داده‌اند که بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری مهارت‌های ارتباطی رابطه وجود دارد و می‌توان مهارت‌های آموزشی را با آموزش افزایش داد (۱۴).

عملکرد سازمانی به عملکرد تک‌تک کارکنان بستگی دارد و می‌تواند تحت‌تأثیر عواملی مانند رضایت شغلی قرار گیرد. در نتیجه، یادگیری سازمانی و بهبود عملکرد باعث ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها می‌شود و در همین راستا پژوهش حسین پور و همکاران نشان داد که بین عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه شهر قم ارتباط وجود دارد، از این رو پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا بین وضعیت آموزش کارکنان، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی استان یزد رابطه وجود دارد یا خیر؟

روش پژوهش:

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان زن سازمان‌های دولتی استان یزد در سال ۱۴۰۱ بود. بر اساس آمار اخذ شده از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان برابر با ۳۸۳۱ نفر کارکنان دولتی هستند که از بین آنها ابتدا بر اساس حجم جامعه و جدول کوکران، با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۱۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شده است.

ملاک‌های ورود به پژوهش (۱) توانایی کار با سیستم رایانه‌ای؛ (۲) داشتن سن حداقل ۲۰ سال و حداکثر ۵۰ سال و (۳) پرکردن فرم رضایت آگاهانه شرکت در پژوهش است. ملاک‌های خروج از پژوهش شامل (۱) سو مصرف دارو، (۲) عدم رضایت شرکت در پژوهش، (۳) عدم توانایی یادگیری امور محوله، (۴) عدم شرکت در کلاس‌های آموزشی سازمان و وجود هرگونه بیماری جسمی و روانپزشکی مزمن مؤثر بر کارکرد اجرایی است.

ابزار پژوهش عبارت بود از؛ (۱) پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیفه^۱ که در سال ۲۰۰۱ توسط نیفه طراحی شد. این پرسش‌نامه حاوی ۲۴ سؤال است که در کل ۵ بعد از یادگیری سازمانی را می‌سنجد که عبارتند از مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی. پایایی این پرسش‌نامه را نیفه (۱۷) ۰/۸۹ گزارش نموده و روایی سازه آن را در حد مطلوب ارزیابی کرده است. در ایران بیدختی و همکاران (۱۸) برای تعیین پایایی این پرسش‌نامه مقدار آلفای کرونباخ را ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند؛ همچنین برای تعیین روایی پرسش‌نامه، از روش روایی محتوایی و بررسی دیدگاه‌های خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه و همچنین روایی سازه استفاده شده و پژوهشگران روایی آن را مطلوب گزارش نموده‌اند.

(۲) پرسش‌نامه اشتیاق شغلی اوترخت - شوفلی و سالانوا^۲: این پرسش‌نامه توسط شوفلی، سالانوا، گونزالز - در سال ۲۰۰۲ ساخته شد و مشهورترین و پرکاربردترین ابزار برای سنجش این متغیر به شمار می‌رود. این پرسش‌نامه دارای ۱۷ سؤال و هر سؤال در یک طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از «هرگز» تا «همیشه» نمره‌گذاری می‌شود. سازندگان پرسش‌نامه برای این ابزار سه زیرمقیاس

^۱Neefe

^۲ Schaufeli, Salanova

تعیین کرده‌اند که عبارت‌اند از: قدرت، تعهد و جذب. روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط شوفلی، سالانوا، گونزالز - روما و بیکر (۱۹) بررسی شد و نتایج نشانگر مناسب بودن ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار بود. در پژوهش آنان پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ بررسی و برای زیر مقیاس قدرت ۰/۸۰، برای زیرمقیاس تعهد ۰/۹۱ و برای زیرمقیاس جذب ۰/۷۵ به دست آمد. همچنین برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی هم‌زمان استفاده شد و همبستگی این پرسش‌نامه با آزمون فرسودگی شغلی ۰/۴۲ - به دست آمد که نشانگر روایی مناسب آن است. در ایران روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط جناآبادی و همکاران در سال ۱۳۹۵ بررسی شد. آنان برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روش روایی محتوا استفاده کردند. در این راستا پرسش‌نامه توسط اساتید علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفت و اطمینان حاصل شد که پرسش‌نامه‌ها همان خصیصه موردنظر محققان را می‌سنجد و از اعتبار لازم برخوردار است. برای تعیین پایایی این پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای کل پرسش‌نامه ۰/۷۹ به دست آمد (۲۰).

(۳) پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی: این پرسش‌نامه توسط ریگز و نایت در سال ۱۹۹۴ ساخته شده است. این پرسش‌نامه که مشتمل بر ۳۱ سؤال است چهار بعد از خودکارآمدی شغلی که عبارت‌اند از باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی، انتظار پیامدهای جمعی را می‌سنجد (۲۱). ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسش‌نامه را بعد از طراحی آن مورد بررسی قرار دادند. آلفای کرونباخ به دست آمده برای ابعاد این پرسش‌نامه بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ بود که برای بعد باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ است. همچنین همبستگی درونی بین خرده مقیاس‌ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده و مقیاس کارآمدی فردی مستقل‌ترین مقیاس یافت شد. در ایران و در پژوهش مرعشیان و همکاران (۲۲) ضرایب آلفای کرونباخ و دونیمه‌سازی به ترتیب برابر ۰/۵۳ و ۰/۷۵ به دست آمد. عبارات این پرسش‌نامه بر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد.

یافته‌ها:

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که از ۳۱۵ کارکنانی که در مطالعه شرکت کردند ۲۴۷ نفر (۷۸/۴ درصد) مذکر و ۶۸ نفر (۲۱/۶ درصد) مؤنث بودند. تحصیلات کارکنان شامل لیسانس ۱۷۹ نفر (۵۶/۸ درصد)، فوق‌لیسانس ۱۲۸ نفر (۴۰/۶ درصد) و دکتری ۸ نفر (۲/۵ درصد) بود. نتایج نشان داد که ۸/۹ درصد نمونه آماری دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۸/۱ درصد دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال و ۵۳ درصد دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال هستند. در این پژوهش، سه زمینه مهم در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته است: آموزش کارکنان، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی. داده‌ها نشان می‌دهند که در زمینه آموزش کارکنان، میانگین امتیازات در مهارت‌های فردی و مدل‌های ذهنی به ترتیب ۳۰/۸۷ و ۳۰/۳۴ بوده که نشان‌دهنده توجه به توسعه مهارت‌های فردی و فهم مدل‌های ذهنی است. از طرف دیگر، چشم‌انداز مشترک و یادگیری تیمی با میانگین ۲۰/۲۵ نشان‌دهنده اهمیت توجه به همکاری و تعامل در محیط کاری هستند. تفکر سیستمی نیز با میانگین ۲۰/۲۰ به اهمیت تفکر گسترده و درک جامعه‌ی سازمانی اشاره دارد. در زمینه خودکارآمدی شغلی، متغیرهای مختلفی شامل باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج نشان دادند که میانگین امتیازات در باورهای خودکارآمدی فردی و انتظار پیامدهای فردی به ترتیب ۳۲/۱۹ و ۲۴/۷۱ بوده که اشاره به اهمیت اعتماد به توانمندی‌های فردی و انتظارات افراد از نتایج کاری دارد. در مقابل،

باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی نیز با میانگین ۱۶/۶۴ و ۲۱/۳۷ به اهمیت انگیزش و تأثیرگذاری محیط گروهی اشاره می‌کنند. در زمینه اشتیاق شغلی، میانگین امتیازات در متغیرهای قدرت، تعهد و جذب به ترتیب ۲۶/۴۰، ۲۲/۲۵ و ۲۴/۶۱ بوده و نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی با تأکید بر قدرت و تعهد به کار و همچنین جذب به محیط کاری مورد مطالعه قرار گرفته است. همچنین، میانگین امتیازات اشتیاق شغلی با مقدار ۷۳/۰۶ نشان‌دهنده اهمیت ویژه این عامل در تحریک و انگیزش کارکنان است. به‌طور کلی، این پژوهش نشان داد که متغیرهای مختلف در زمینه‌های مورد مطالعه، تأثیر قابل توجهی در عملکرد و رفتار کارکنان دارند و توجه به این عوامل می‌تواند به بهبود محیط کاری و کارایی سازمان‌ها کمک کند (جدول شماره ۱).

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار در متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار
مهارت های فردی	۳۱۵	۳۰/۸۷	۶/۴۰
مدل های ذهنی	۳۱۵	۳۰/۳۴	۵/۷۹
چشم انداز مشترک	۳۱۵	۲۰/۲۵	۴/۲۳
یادگیری تیمی	۳۱۵	۲۰/۲۵	۴/۴۱
تفکر سیستمی	۳۱۵	۲۰/۲۰	۴/۴۴
آموزش کارکنان	۳۱۵	۱۲۱/۹۳	۲۰/۶۵
باور های خودکارآمدی فردی	۳۱۵	۳۲/۱۹	۵/۷۳
انتظار پیامد های فردی	۳۱۵	۲۴/۷۱	۴/۵۴
باور های کارآمدی جمعی	۳۱۵	۱۶/۶۴	۳/۷۹
انتظار پیامد های جمعی	۳۱۵	۲۱/۳۷	۳/۱۶
خودکارآمدی شغلی	۳۱۵	۹۷/۹۲	۱۱/۱۲
اشتیاق شغلی	۳۱۵	۲۶/۴۰	۵/۷۴
قدرت	۳۱۵	۲۲/۰۵	۵/۳۷
تعهد	۳۱۵	۲۴/۶۱	۶/۷۰
جذب	۳۱۵	۷۳/۰۶	۱۵/۴۶
اشتیاق شغلی	۳۱۵	۷۳/۰۶	۱۵/۴۶

جدول شماره ۱ ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مختلف را نشان داد. در این جدول، مقادیر اعداد نشان‌دهنده میزان همبستگی بین دو متغیر هستند که به اصطلاح ضریب همبستگی نامیده می‌شوند. مقادیر مثبت نشان‌دهنده ارتباط مثبت بین دو متغیر است، به این معنا که زیاد شدن یک متغیر همراه با زیاد شدن متغیر دیگر است. مقادیر منفی نشان‌دهنده ارتباط منفی بین دو متغیر هستند، به این معنا که زیاد شدن یک متغیر با کاهش متغیر دیگر همراه است. ضریب همبستگی بین مهارت های فردی و مدل های ذهنی ۰/۶۹۱ است. این نشان‌دهنده وجود ارتباط مثبت و نسبتاً قوی بین مهارت های فردی و مدل های ذهنی است. ضریب همبستگی بین باورهای خودکارآمدی فردی و انتظار پیامد های جمعی ۰/۳۵۳- است. این نشان‌دهنده وجود ارتباط منفی نسبتاً معتدل بین این دو متغیر است.

۹-باور													
های	۰/۰۸۵	۰/۰۱	۰/۰۳	-	۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۳۸	۰/۲۵	۱				
کارآمدی	۰	۲	۶	۵	۲	۹	۶**	۱**					
جمع													
۱۰-													
انتظار	۰/۰۰۹	-	-	-	-	-	-	۰/۴۵	۱				
پیامد	۰	۰/۰۷	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۵۲	۰/۰۰					
های	۰	۳	۷**	۷**	۲	۷	۷**	۳**					
جمع													
۱۱-													
خودکارآمدی	۰/۱۱۱	-	-	-	۰/۰۴	۰/۰۰	۰/۷۲	۰/۴۰	۱				
مدی	۰*	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۲	۳	۲	۰**	۱**					
شغلی	۰	۶	۴	۵*	۳	۲	۰**	۳**					
۱۲-													
قدرت	۰/۴۰۰	۰/۳۴	۰/۳۹	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۴۳	۰/۲۴	۰/۲۴	۱				
	۰**	۸**	۱**	۳**	۷**	۷**	۰/۰۲	۰**					
۱۳-													
تعهد	۰/۴۲۵	۰/۳۵	۰/۴۰	۰/۳۱	۰/۳۵	۰/۴۴	۰/۳۸	۰/۳۸	۱				
	۰**	۸**	۸**	۳**	۶**	۹**	۰/۰۰	۲**					
۱۴-													
جذب	۰/۴۲۱	۰/۳۵	۰/۴۴	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۳۸	۰/۳۸	۱				
	۰**	۵**	۶**	۹**	۸**	۷**	۰/۱۵	۸**					
۱۵-													
اشتیاق	۰/۴۷۵	۰/۴۰	۰/۴۸	۰/۳۸	۰/۴۰	۰/۵۱	۰/۳۹	۰/۳۹	۱				
شغلی	۰**	۸**	۱**	۴**	۴**	۶**	۰/۰۷	۰**					

** همبستگی در سطح $\alpha=0/01$ (۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان) معنادار می‌باشد.

* همبستگی در سطح $\alpha=0/01$ (۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان) معنادار می‌باشد.

ضرایب استاندارد و غیراستاندارد تحلیل رگرسیون اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با آموزش کارکنان را نشان می‌دهد. در مدل دوم این ضرایب نشان می‌دهند خودکارآمدی شغلی با ضریب رگرسیون $0/13-$ نمی‌تواند آموزش کارکنان را پیش‌بینی کند ($0/05 < p$) و اشتیاق شغلی با ضریب رگرسیون $0/71$ می‌تواند به طور معنادار آموزش کارکنان را پیش‌بینی کند ($0/01 < p$). این یافته نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی پیش‌بینی کننده مثبت آموزش کارکنان می‌باشد (جدول شماره ۳).

جدول ۳: ضرایب تحلیل رگرسیون اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با آموزش کارکنان

معنی داری	t	ضرایب		متغیرهای پیش بین	مرتبه
		استاندارد	غیراستاندارد		
		ضریب بتا β	انحراف معیار B		
۰/۰۰۱	۱۴/۴۴	-	۴/۹۰	۷۰/۷۹	ثابت (Constant)
۰/۰۰۱	۱۰/۶۷	۰/۵۲	۰/۰۷	۰/۷۰	اشتیاق شغلی
۰/۰۰۱	۸/۵۴	-	۹/۶۸	۸۲/۶۷	ثابت (Constant)
۰/۰۰۱	۱۰/۷۸	۰/۵۳	۰/۰۷	۰/۷۱	اشتیاق شغلی
۰/۱۶	-۱/۴۲	-۰/۰۷	۰/۰۹	-۰/۱۳	خودکارآمدی شغلی

بحث و نتیجه گیری:

مسئله خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی نقش به سزایی در بهبود و پیشرفت سازمان و سلامت نیروی کار ایفا می‌کند. شناخت عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان که یکی از آنها، آموزش کارکنان در جهت پیشرفت و رسیدن به اهداف سازمان است، می‌تواند به بهبود کار آنها کمک کرده و از این طریق باعث پیشرفت و اثربخشی وضعیت سازمان شود. در نهایت هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه وضعیت آموزش، مرتبط با اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی استان یزد است. باتوجه به نتایج پژوهش، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی بر وضعیت آموزش کارکنان سازمان‌های دولتی استان یزد تأثیر دارند، تأیید شد. باتوجه به نتایج پژوهش، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی بر وضعیت آموزش کارکنان سازمان‌های دولتی استان یزد تأثیر دارند، تأیید شد. این یافته‌ها همسو با نتایج اکبری، پورابراهیم (۱۶) و میرحیدری و همکاران (۲۳) است. می‌توان گفت، دلیل این که وضعیت آموزش کارکنان بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی استان یزد اثر داشته، این است که این سه متغیر به طور قابل ملاحظه‌ای به یکدیگر مرتبط هستند. وضعیت آموزش کارکنان به عنوان مهم‌ترین عامل مقدماتی، تأثیر مستقیمی بر اشتیاق شغلی آنها دارد. زمانی که کارکنان به طرز مؤثری در دوره‌ها و آموزش‌های مرتبط با شغلشان شرکت می‌کنند و مهارت‌های لازم را کسب می‌کنند، احساس ارتقا و بهبود در توانمندی‌های خود دارند که به وضوح به اشتیاق شغلی آنها انگیزه می‌دهد. در واقع، کارکنان با داشتن مهارت‌های لازم، احساس کنترل بیشتری در انجام وظایف خود دارند و این احساس کنترل و تسلط به خودکارآمدی شغلی آنها کمک می‌کند. به عبارت دیگر، آموزش مناسب کارکنان مستقیماً به بهبود اشتیاق شغلی آنها منجر می‌شود. از طرفی، اشتیاق شغلی که در فرد ایجاد می‌شود، می‌تواند اثر خود را بر خودکارآمدی شغلی او داشته باشد. اشتیاق شغلی می‌تواند به کارکنان اعتماد به توانایی‌های خود را بدهد و این باعث افزایش خودکارآمدی شغلی آنها و بهبود عملکرد در انجام وظایف شغلی می‌شود. در نتیجه، ارتقای وضعیت آموزش کارکنان به طور مستقیم تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی و ارتقای خودکارآمدی شغلی آنها در سازمان‌های دولتی استان یزد دارد. این تعامل مثبت بین این سه متغیر مهم می‌تواند به بهبود کلیت محیط کاری، افزایش عملکرد کارکنان و افزایش کارایی سازمان‌ها کمک کند. باتوجه به این تبیین، مطالعه حاضر در پی پاسخگویی به تأثیر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی بر وضعیت آموزش کارکنان سازمان‌های دولتی استان یزد، بود.

محدودیت پژوهش: محدودیت زمانی که در انجام این پژوهش وجود داشت و تأثیری بر دقت و جامعیت پژوهش داشته است. شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در استان یزد ممکن است تأثیری بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی کارکنان داشته باشد که نیازمند بررسی و کنترل محدودیت‌های مرتبط با آنها است. محدودیت در دسترسی به کارکنان، اجازه توزیع پرسش‌نامه‌ها با مشکل مواجه شد که اثری بر نمونه‌گیری و تعمیم‌پذیری نتایج داشته است.

سپاسگزاری: پژوهش حاضر مستخرج از پایان‌نامه مؤلف مسئول مقاله بوده که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد به راهنمای سرکار خانم دکتر ماریه دهقان منشادی انجام گردیده است. بدین وسیله از کلیه سازمان‌های دولتی استان یزد که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع:

1. Khoshhalkalvir A, Haghighi M, Rezghirostami A.. Providing a Model for Factors Affecting Individual Performance in Public and Private Organizations to Improve Organizational Performance (Case Study: Public and Private Banks). *Political Sociology of Iran*, 2021; 4(1): 363-394. [doi: 10.30510/psi.2021.292622.1947](https://doi.org/10.30510/psi.2021.292622.1947)
2. Salimi Koch Z, Barghashi H. Investigating the Relationship between Communication Skills and Job Enthusiasm with Job Satisfaction among Fasa Elementary School Teachers. *Iranian Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2023; (34): 31-43. <https://psyj.ir/afile/phpEtaGX3.pdf>
3. Assareh AR, Oza'ee N, Azimpour E.. The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism, and Teachers' Job Performance. *Quarterly Journal of Family and Research*, 2021; 18(1): 27-46. [URL: http://qjfr.ir/article-1-1823-fa.html](http://qjfr.ir/article-1-1823-fa.html)
4. Jedali M, Alavi Matin Y, Fathi R.. The effect of employees' job engagement on social responsibility with the mediating role of their supportive behavior in Tabriz metropolitan municipality. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 2021; 5(57): 123-138. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/741>
5. Shirzad I, Jalali Farahani M.. The Relationship between General Self-Efficacy and Job Satisfaction in Iran Successful Sport Federations. *Sport Management Journal*, 2021; 13(1): 85-97. [doi: 10.22059/jsm.2021.222318.1743](https://doi.org/10.22059/jsm.2021.222318.1743)
6. Saragih S.. The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 2015; 4(3): 203-124. [DOI:10.21632/irjbs.4.3.203-215](https://doi.org/10.21632/irjbs.4.3.203-215).
7. Thies K.M., Serratt T.. Evaluating association degree nursing faculty job satisfaction. *Teaching and Learning in Nursing*, 2018; 13(2): 71-74 . <https://doi.org/10.1016/j.teln.2017.12.008>
8. Abbas Ghorbani M, Khalatbari J.. 'The mediating role of job characteristics in the relationship between job satisfaction and self-efficacy in job decision making among employees of Islamic Azad University of West Mazandaran', *medical journal of Mashhad university of medical sciences*, 2022; 65(1): 29-38. [doi: 10.22038/mjms.2022.52502.3057](https://doi.org/10.22038/mjms.2022.52502.3057)

9. Yusnelly A, Desmawati D, Suryadi N.. Work Motivation in Improving Employee Performance. *INVEST: Journal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2023; 4(1): 178-185. <https://doi.org/10.55583/invest.v4i1.477>.
10. Aima H, Adam R, Ali H.. Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study atPT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Leadership*, 2017; 5(5): 15-27.
11. Bakker AB, Leiter MP. (Eds.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.). Psychology Press; 2010 <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
12. Oldham GR, Fried Y.. Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016; 136: 20–35. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002>
13. Shabani S, Shahabadi M R, Golbabai M. Investigating the Relationship between Educational Management Optimization and Employee Self-Efficacy. *Islamic Life Style* 2022; 6<http://islamiclifej.com/article-1-1476-fa.html>
14. Welbourne TM.. Engaged in What? So What? A Role-Based Perspective for the Future of Employee Engagement. In: Wilkinson, A., Townsend, K. (eds) *The Future of Employment Relations*. Palgrave Macmillan, London; 2011, https://doi.org/10.1057/9780230349421_6
15. Emmanuel A, Yusuf O, Agu AO, Francis M, Isaac C, Leo M.. Employee voice Management and workplace performance, a banking sector perspective, 2020; 4: 4. DOI:[10.37516/global.j.sci.eng.2020.004a](https://doi.org/10.37516/global.j.sci.eng.2020.004a)
16. Akbari Z, Pourebrahim T.. The Effectiveness of Positive Psychology Group Training on Job Passion and Job Motivation of Employees. *Career and Organizational Counseling*, 2021; 13(2): 23-34. doi: [10.48308/jcoc.2021.101519](https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.101519)
17. Neefe DO.. Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes. *Learning Organizations in Higher Education*, 2001
18. Amin Baidokhti A, Jafari S, Mirmoghadam K.. Study the relationship between Organizational Citizenship Behavior with Social Capital from the perspective of teachers in the city of Shiraz. *Quarterly Journal of Logistics & Human Resources Management*, 2015; (35): 53-76. http://harold.jrl.police.ir/article_12116.html?lang=en
19. Schaufeli W.B., Salanova M., Gonzalez-Romá V. Bakker A.B.. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002; 3: 71-92.
20. Jenaabadi H, Nastiezaie N, Jalalzaei S. The Effect of Time Management Training on Student's Test Anxiety. *JNE*, 2016; 5(1): 12-22. URL: <http://jne.ir/article-1-576-fa.html>
21. Polites G.L. Karahanna E. Shackled to the Status Quo: The Inhibiting Effects of Incumbent System Habit, Switching Costs, and Inertia on New System Acceptance, *MIS Quarterly*, 2012; 36(1): 21–42.
22. Mohammadi S., Nadaf M., Roshan S.. The Impact of Emotional Intelligence and Cultural Intelligence on Resistance to Changing Employees with the Mediating Role of

Psychological Capital. Social Psychology Research, 2020; 10(39): 140-119. doi: 10.22034/spr.2020.195157.1238

23. Mirheidari A, Siyadat S, Hovida R, Abedi M.. 'The Relationship of Organizational Learning and Self – Efficacy to Work Engagement', Journal of New Approaches in Educational Administration, 2012; 3(10): 139-154.