

# The relationship between cognitive ability and enthusiasm with the mediation of self-efficacy of employees of sports and youth departments in Qom province

 Fatemeh Janghorban <sup>1</sup> , Abbas Shabani <sup>2</sup>  

1. M.A., Department of Psychology, Faculty of Humanities, Branch of Qom. Islamic Azad University, Qom, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Sport Science, Faculty of Humanities, Branch of Qom. Islamic Azad University, Qom, Iran

## Article Info

### Article type:

Research Article

### Article history:

Received 27 Jan 2025

 Received in revised form  
 08 March 2025

Accepted 16 March 2025

 Available online 30  
 March 2025

### Keywords:

 Cognitive Ability,  
 Enthusiasm,  
 Self-Efficacy

## ABSTRACT

**Objective:** The purpose of the current research was the relationship between cognitive ability and enthusiasm with the mediation of self-efficacy of employees of sports and youth departments in Qom province.

**Method:** The descriptive research method is correlation type. The research community was formed by all the employees of the sports and youth departments of Qom province in 2024, whose number was reported to be 356, of which 356 people were selected as a sample. The tools of this research included cognitive ability questionnaire (Spritzer et al., 1997), occupational self-efficacy questionnaire by Betz et al. (1996) and enthusiasm questionnaire by Salvanava et al. (2001). The research was investigated using structural equation modeling (SEM) and AMOS-23 software to evaluate the proposed model.

**Results:** The findings showed that the path coefficient of cognitive ability to enthusiasm was  $\beta = 0.38$ , which was significant at the  $P = 0.05$  level. The path coefficient of self-efficacy to job enthusiasm was  $\beta = 0.47$ , and job ability to self-efficacy was also  $\beta = 0.67$ , which was significant at  $P \geq 0.05$  level. The results showed that occupational competence, with the mediation of occupational self-efficacy, could predict occupational enthusiasm among employees of sports and youth departments in Qom province ( $\beta = 0.44$ ,  $P < 0.05$ ).

**Conclusions:** It can be concluded that there is a relationship between cognitive ability and job enthusiasm with the mediation of job self-efficacy of the employees of sports and youth departments of Qom province, and the model has a good fit.

**Cite this article:** Izanlou, M.; Shabani, F. The relationship between cognitive ability and enthusiasm with the mediation of self-efficacy of employees of sports and youth departments in Qom province. *Functional Research in Sport Psychology*, 2025;2(1):58-77. [10.22091/FRS.2024.11143.1000](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11143.1000)



© The Author(s).

Publisher: University of Qom.

 DOI: [10.22091/FRS.2024.11143.1000](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11143.1000)

## Extended Abstract

### Introduction

**J**ob issues are important and fundamental issues in

today's societies. Urbanization, industrial development, globalization, economic competition, and factors like them have made employment a fundamental issue in today's human life (1). One of the main issues in the field of work is job enthusiasm, which has many negative consequences. Job enthusiasm refers to the factors of conditions and circumstances that cause the individual to be motivated, directed, and continue to behave in a desirable manner in relation to his job position (2). One of the important variables that can predict job enthusiasm in employees is cognitive ability. Empowerment is a process through which an individual becomes aware of his internal needs, desires, and capabilities and acquires the necessary abilities with the aim of achieving his desires (3).

A comprehensive process of employee empowerment in an organization requires attention to the psychological dimension; Because the necessary condition for empowering employees is to create the right belief and perception of employees towards it, which is provided through a psychological approach. Therefore, successful managers of the organization take action by focusing on the psychological and perceptual dimensions of employees from a psychological perspective, and a bottom-up approach flows in the organization (4).

Another variable that seems to have a mediating role in the relationship between cognitive ability and job enthusiasm in employees is job self-efficacy. Job self-efficacy is affected by enthusiasm and behavior, it affects them reciprocally, and its high levels will increase the individual's participation in job tasks and behaviors. People who do not believe in their abilities become frustrated and helpless in critical situations, and the likelihood of them behaving in a desirable manner decreases. These people are afraid of facing challenging problems, and as a result, their performance suffers. This in turn will lead to feelings of inefficiency and job burnout (5).

Given that cognitive ability, self-efficacy, and job enthusiasm are three important variables in understanding employee behavior that affect employee performance, increase productivity, improve service delivery, and increase its quality, therefore, examining these variables is necessary with

the aim of promoting job enthusiasm and reducing burnout in employees and subsequently increasing the effectiveness of the organization. Most studies conducted on the concept of job enthusiasm are descriptive studies, and studies on these variables are few. Considering these cases, the present study aimed to answer the question of whether there is a relationship between cognitive ability and job enthusiasm and mediating job self-efficacy of employees of sports and youth departments in Qom province.

The success and progress of a company or an organization depends on its employees. Therefore, proper human resource management is an important part of maintaining or improving the health of the business. In addition, HR managers can monitor the labor market to help the organization's competitiveness, which can include ensuring that rewards and benefits are fair, planning events to prevent employee burnout, etc. (6). On the other hand, the importance of human resource management in managing the people present in a workplace to achieve the organization's mission and strengthen the culture, and when done effectively, it can lead to the development of the necessary skills in current employees through training and development and greatly increase their productivity (7).

In today's competitive world, one of the important tools for creating transformation and survival of organizations and achieving the desired goals is the human element. Among them, what gives life to the transformation process and guarantees the survival of the organization is human resources. The role of humans in the organization and the way they are viewed will have a significant impact on the failure or success of the organization. The role of human resources is becoming more prominent every day and is now considered the only factor in achieving success and sustainable competitive advantage in the organization. This is especially true in today's economic knowledge (8).

Today, despite the high importance of empowering human resources, increasing their job self-efficacy and job enthusiasm, unfortunately, in Iran, due to numerous reasons, including the vagueness of organizational goals (9), the lack of a proper definition of work and personal relationships (10), the lack of a proper system for performance evaluation (11), the lack of definition of appropriate indicators for measuring (12) and human resource productivity (13), and some factors in the market that arise from the uncompetitiveness of the business environment (14) and the country's economic structure (15), a specific

mechanism for improving the quality of human resources has not been defined and even this mechanism is not taken very seriously. Therefore, recognizing and addressing employees' cognitive ability, enthusiasm, and job self-efficacy is of great importance.

**Method:** The present study used structural equation modeling to evaluate the conceptual model (relationships between cognitive ability, job self-efficacy, and job engagement) with empirical data. In the conceptual model of the present study, cognitive ability and job self-efficacy variables will be measured and evaluated as exogenous variables and job engagement variable as endogenous variable. Given that the present study falls into the category of structural equation modeling projects, two items were tested and evaluated: a) Assessing the fit of the conceptual model, which indicates the degree of agreement between the conceptual model of the present study and the collected studies, and b) Assessing the model hypotheses, which examines the relationship between the model variables.

**Participants:** The population of this study was all employees of the sports and youth departments of Qom province who are working, with a reported number of 356 people. Given the limited size of the population, the entire population was considered as a sample. Also, convenience sampling was used in this study.

The present research tool is as follows:

**Cognitive Empowerment Questionnaire** (Spritzer et al., 1997): The number of items in this questionnaire will be 19 and its aim will be to measure the psychological empowerment of employees in the organization and its dimensions. This questionnaire also has subscales of competence (questions 1 to 3), autonomy (questions 4 to 6), effectiveness (questions 7 to 9), meaningfulness (questions 10 to 12), and trust (questions 13 to 19). The validity and reliability of this questionnaire is as follows: Timournejad et al. (2010) used written and oral opinions of specialized professors and experts in this field to increase the validity of the questionnaire, considering the conditions and regulations governing the organization. Also, in order to determine the reliability of the questionnaires, first 30 people were selected from the statistical population and the questionnaire was provided to them, and then Cronbach's alpha method was used to determine the reliability of the questionnaire (Eskandari Nasrabad, 2019).

Betz et al.'s Job Self-Efficacy Questionnaire (1996): The short form of the Career Decision-Making Self-

Efficacy Scale was designed by Betz et al. in 1996 to assess an individual's belief about whether he or she is able to successfully complete the tasks necessary for career decision-making. This test was developed based on Krait's theory (1987) which considers five dimensions involved in career decision-making and therefore had 5 subscales: professional commitment (questions 5, 9, 14, 18 and 22), commitment to the goal (1, 10, 15, 19, and 23), goal setting (2, 6, 11, 16 and 20), planning (3, 7, 12, 21 and 24) and problem solving (4, 8, 13, 17 and 25). Each subscale will have 4 items, so the entire test consists of 14 items (Rahmanpour, 1400).

Salvanava et al.'s Career Enthusiasm Questionnaire (2001): This questionnaire will consist of 41 questions designed by Salvanava and Schöffli in 2001. This questionnaire will consist of 3 components. These dimensions will include vigor (6 items), self-dedication (5 items), and absorption (6 items). Questions 1-6 will measure professional energy (ability), questions 7-11 will measure professional dedication (self-dedication), and questions 12-17 will measure professional passion (absorption). Responses to all items of this scale will be graded from strongly disagree to strongly agree (Asadifar, 1400). Salvanava et al. (2001) reported the validity of the questionnaire through internal consistency of 0.56 to 0.84 and confirmed the discriminant validity and convergent validity of this tool. The validity of the questionnaire was examined through confirmatory factor analysis in the study of Amjad Zavarat et al. (2017). The values of its indices are: the ratio of the model fit criterion to the degree of freedom ( $df/X^2 = 2.723$ ), the comparative fit index ( $CFI = 0.905$ ), and the root mean square error of estimation ( $RMSEA = 0.080$ ). Considering that the RMSEA index is less than 0.1, the CFI is higher than 0.90, and the PCFI index, which is equal to 0.667, is higher than 0.50, the model fit was reported to be good and the validity of this questionnaire was confirmed; the reliability of the questionnaire was also reported to be 0.86 (Khidmati, 2020).

**Results:** In general, when working with the AMOS program, each of the obtained indicators alone is not the reason for the fitness or non-fit of the model, and these indicators should be interpreted together. The values obtained for these indicators show that the model is in a good state of explanation and fit.

What can be seen from the results of the above table is that the factors of all three scales have significant factor loadings at a confidence level of 99 percent ( $p < 0.01$ ). Given that in the models tested above, the paths between the variables are the same as the

research hypotheses, the following is a test of other research hypotheses along with the tables of direct and indirect effects.

What can be seen from the results of the above table is that cognitive ability has a direct effect on job satisfaction, the relationship between cognitive ability and job satisfaction in employees is directly equal ( $t = 3.38$  and  $\beta = 0.38$ ). Therefore, the hypothesis proposed between cognitive ability and job enthusiasm in the employees of the sports and youth departments of Qom province is positive and significant; it has been confirmed with 99% confidence. Also, job self-efficacy has a direct effect on the employees' job enthusiasm, the relationship between job self-efficacy and job enthusiasm is directly equal ( $t = 4.96$  and  $\beta = 0.47$ ). Therefore, the hypothesis proposed between self-efficacy and job enthusiasm in the employees of the sports and youth departments of Qom province is positive and significant; it has been confirmed with 99% confidence. Also, cognitive ability has a direct effect on job self-efficacy, the relationship between cognitive ability and job self-efficacy in the employees is directly equal ( $t = 6.56$  and  $\beta = 0.67$ ). Therefore, the hypothesis proposed between cognitive ability and job self-efficacy in the employees of the sports and youth departments of Qom province is positive and significant; it has been confirmed with 99% confidence.

What emerges from the results of the above table is that the hypothesis proposed regarding the existence of an indirect effect of cognitive ability and job enthusiasm through job self-efficacy has been confirmed with 99% confidence.

**Conclusion:** Cognitive empowerment is the process by which individuals' feelings of self-efficacy are enhanced through conditions that eliminate helplessness and helplessness. These conditions can be implemented through formal organizations or informal techniques (16). According to Van Idikking et al. (17), empowerment is a multifaceted concept and cannot be defined by a single concept. They define empowerment more broadly as a state of intrinsic job-related enthusiasm that includes four internal perceptions that reflect individuals' desire for a career plan.

Cognitive empowerment is defined as a construct of job enthusiasm that emerges in four cognitive domains: meaningfulness, competence, self-determination, and impact. These four cognitive domains reflect active (rather than passive) tendencies in relation to the task role. Active dispositions mean that individuals want and feel that they can perform important work roles in their occupational context.

These four cognitive domains combine to create a more general construct called psychological empowerment. In other words, the absence of even a single dimension can reduce, if not eliminate, the overall degree of perceived empowerment. Thus, these four dimensions represent a nearly comprehensive or complete set of perceptions and perceptions relevant to the understanding of cognitive empowerment (18). Some general assumptions about this definition of empowerment need to be made clear: First, empowerment is not a durable personality trait that can be generalized to all situations; rather, it is a set of perceptions that are created by the work environment. Thus, empowerment represents a stream of perceptions that individuals have about themselves and in relation to their work environments. Second, competence is constantly changing, meaning that individuals can see themselves as more or less competent rather than as either competent or incapable. Third, competence is not a universal construct that can be generalized to different life situations, but is specific to the scope and area of work (19). Therefore, the relationship between cognitive competence and job enthusiasm can be justified. In explaining the findings, it can be said that one of the factors related to each individual's performance is believing in their own abilities and strengths. It can be said that self-efficacy is an important factor for successfully performing a function and the basic skills necessary to perform it. Effective performance requires both having skills and believing in the ability to perform those skills. Managing changing, ambiguous, unpredictable, and stressful situations requires having multiple skills. Given the social wind that proves the connection between internal cognition and behavior, it emphasizes that personality self-control factors such as self-concept, self-efficacy, and self-confidence affect all behaviors. Self-efficacy plays a fundamental role in the acceptance, maintenance, and persistence of behaviors and is the most important personal factor in behavior change (20).

An individual's attitude about himself is considered a fundamental and important psychological issue that can provide the basis for an individual's academic and social success and at the same time be affected by it. There is also an interaction between attitude and learning. Most theoretical models of achievement motivation consider individuals' beliefs as the most important and direct determinant of achievement. In fact, the assumption of all these theories is that individuals' expectations for success and their perception of their ability to perform various tasks play a major role in motivation and behavior. Also,

judgments of an individual's ineffectiveness in a situation create more pressure than the quality and characteristics of the situation itself. People with low self-efficacy have pessimistic thoughts about their abilities and avoid any situation that they believe is beyond their abilities. In contrast, people with high self-efficacy view difficult tasks as challenges that they can master (21).

Self-efficacy is one of the main factors in desirable personality development and is one of the concepts that has attracted the attention of researchers and experts in psychology and educational sciences in the last few decades. Many scientists have concluded that teachers with high self-efficacy are people who express themselves with a sense of confidence in rejecting and utilizing their talent and creativity and are easily influenced by environmental factors. According to psychologists, a person with high self-efficacy evaluates himself positively and has an appropriate attitude towards his own and others' theories of providence. However, someone with low self-efficacy often has a positive attitude towards the world around him. This person is basically someone who feels little pride in themselves (22); therefore, the relationship between job self-efficacy and job engagement in employees is predictable.

In explaining the findings, it can be said that the effect of participatory systems on empowerment is both cognitive and job engagement. Cognitively, such systems enable individuals to use information better and, as a result, better understand the ways of influencing organizational activities. From the perspective of job engagement, participatory systems facilitate individuals' trust in the organization and increase their sense of control, job involvement, and organizational identification. However, individuals' perceptions of empowerment are very important; many researchers believe that the benefits of empowerment are achieved when individuals first feel empowered (the reason for the failure of some empowerment research and projects) because, according to Bandura's human factor model, individuals actively perceive their environment and it is these perceptions that influence their behaviors.

#### Research limitations:

In this study, data collection was done by questionnaire and the responses were evaluated based on self-reporting and the responses given depend on the individual's honesty and self-assessment; since this method inherently has limitations such as distraction, inaccuracy, judgmental error, and misinterpretation of instructions, which can affect the results of the study. Undoubtedly, intervening variables such as the influence of subcultures and social and economic conditions can affect the results of the present study. The sample of the present study consists of employees of the sports and youth departments of Qom province, which makes it difficult to generalize the results to other people and other places.

**Keywords:** Cognitive Ability, Enthusiasm, Self-Efficacy.

#### Ethical Considerations

##### Compliance with ethical guidelines

The ethical principles observed in the article, such as the informed consent of the participants, the confidentiality of information, the permission of the participants to cancel their participation in the research. Ethical approval was obtained from the Research Ethics Committee of the Islamic Azad University.

##### Funding

This study was extracted from the M.A thesis of first author at Department of Sport Psychology of Islamic Azad University.

##### Authors' contribution

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

##### Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

##### Acknowledgements

The authors would like to thank all participants of the present study.

# ارتباط بین توانمندی شناختی و اشتیاق با میانجی گری خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم

فاطمه جانقربان<sup>۱</sup> ، عباس شعبانی<sup>۲</sup> 

۱. کارشناس ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران  
 ۲. استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	<b>هدف</b> هدف از پژوهش حاضر ارتباط بین توانمندی شناختی و اشتیاق با میانجی گری خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۰۸ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۲/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۱/۱۰	<b>روش پژوهش</b> روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم در سال ۱۴۰۳ تشکیل داد که تعداد آنها ۳۵۶ گزارش شد که از بین آنها به صورت در دسترس ۳۵۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار این پژوهش شامل پرسشنامه توانمندی شناختی (اسپریتزر و همکاران، ۱۹۹۷)، پرسشنامه خودکارآمدی بتز و همکاران (۱۹۹۶) و پرسشنامه اشتیاق سالواناوا و همکاران (۲۰۰۱) بود. پژوهش، از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار AMOS-23 برای ارزیابی مدل پیشنهادی بررسی شد.
کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، خلاقیت، شایستگی	<b>یافته‌ها</b> یافته‌ها نشان داد ضریب مسیر توانمندی شناختی به اشتیاق $\beta = ۰/۳۸$ بدست آمد که در سطح $P = ۰/۰۵$ معنی دار بود. ضریب مسیر خودکارآمدی به اشتیاق $\beta = ۰/۴۷$ ، و توانمندی به خودکارآمدی نیز $\beta = ۰/۶۷$ بدست آمد که در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی دار بود. نتایج نشان داد توانمندی با میانجیگری خودکارآمدی توانست اشتیاق در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم را پیش‌بینی می‌کند ( $P < ۰/۰۵$ , $\beta = ۰/۴۴$ ).
	<b>نتیجه گیری</b> نتیجه‌گیری می‌شود بین توانمندی شناختی و اشتیاق با میانجی گری خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم رابطه وجود دارد و مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

استناد: ایزانلو، محمد؛ شعبانی، عباس. ارتباط بین توانمندی شناختی و اشتیاق با میانجی گری خودکارآمدی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم. مطالعات عملکردی

در روانشناسی ورزشی، ۱۴۰۴: ۲ (۱)، ۷۷-۵۸.



DOI: [10.22091/FRS.2024.11143.1000](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11143.1000)

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه قم.



## مقدمه

مسائل شغلی از موضوع‌های مهم و بنیادین امروزه جوامع هستند. گسترش شهرنشینی، توسعه صنعت، جهانی‌شدن، رقابت اقتصادی و عواملی مانند آن‌ها شغل را به یک مسئله اساسی در زندگی انسان امروزی تبدیل کرده است (۱). یکی از موضوع‌های اصلی در حیطه شغل، اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> است که پیامدهای منفی فراوانی دارد. منظور از اشتیاق شغلی، عوامل شرایط و اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن، تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت شغلی‌اش می‌گردد (۲). یکی از متغیرهای مهمی که می‌تواند اشتیاق شغلی در کارکنان را پیش‌بینی کند؛ توانمندی شناختی<sup>۲</sup> است. توانمندسازی فرایندی است که طی آن فرد از نیازها و خواسته‌های درونی و قابلیت‌های خودآگاه می‌شود و باهدف رسیدن به خواسته‌ها، به کسب توانایی‌های لازم می‌پردازد (۳).

یک فرایند جامع توانمندسازی کارکنان در سازمان نیازمند توجه به بعد روان‌شناختی است؛ چراکه شرط لازم برای توانمند نمودن کارکنان ایجاد باور و ادراک صحیح کارکنان نسبت به آن می‌باشد که از طریق رویکرد روان‌شناختی مهیا می‌گردد. بنابراین مدیران موفق سازمان با تمرکز بر ابعاد روانی و ادراکی کارکنان از بعد روان‌شناختی وارد عمل می‌شوند و رویکردی از پایین به بالا در سازمان جریان می‌یابد (۴).

متغیر دیگری که به نظر می‌رسد در ارتباط بین توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی در کارکنان نقش میانجی را داشته باشد؛ خودکارآمدی شغلی<sup>۳</sup> است. خودکارآمدی شغلی از اشتیاق و رفتار تأثیر می‌گیرد، به‌طور متقابل بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی خواهد شد. افرادی که به توانایی‌های خود اعتقاد ندارند، در موقعیت‌های بحرانی دچار ناامیدی و درماندگی می‌شوند و احتمال اینکه به نحو مطلوبی رفتار کنند، کاهش می‌یابد. این افراد از رویارویی با مشکلات چالش‌زا هراس دارند و به‌تبع آن عملکردشان دچار آسیب می‌شود. این امر به‌نوبه خود به احساس ناکارآمدی و فرسودگی شغلی منجر خواهد شد (۵).

با توجه به اینکه توانمندی شناختی، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی سه متغیر مهم در درک رفتار کارکنان است که با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره‌وری، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می‌گردد، بنابراین بررسی این متغیرها باهدف ارتقاء اشتیاق شغلی و کاهش فرسودگی در کارکنان و متعاقب آن اثربخشی بیشتر سازمان ضروری است. بیشتر مطالعات انجام‌شده پیرامون مفهوم اشتیاق شغلی را مطالعات توصیفی به خود اختصاص داده‌اند و مطالعات پیرامون این متغیرها اندک است. با توجه به این موارد، پژوهش حاضر باهدف پاسخ به این سؤال که آیا بین توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم رابطه وجود دارد؟ انجام شد.

موفقیت و پیشرفت یک شرکت یا یک سازمان به کارمندان آن بستگی دارد. از این رو مدیریت صحیح منابع انسانی بخش مهمی از حفظ یا بهبود سلامت کسب و کار را بر عهده دارد. به‌علاوه، مدیران منابع انسانی می‌توانند وضعیت بازار کار را برای کمک به رقابت‌پذیری سازمان نظارت کنند که می‌تواند شامل اطمینان از عادلانه بودن پاداش و مزایا، برنامه ریزی رویدادها برای جلوگیری از فرسودگی کارکنان و ... باشد (۶). از سوی دیگر اهمیت مدیریت منابع انسانی در مدیریت افراد حاضر در یک محیط کار برای دستیابی به مأموریت سازمان و تقویت فرهنگ است و هنگامی که به طور موثر انجام شود، می‌تواند از طریق آموزش و توسعه به پرورش مهارت‌های لازم در کارکنان فعلی بینجامد و بهره‌وری آنان را تا حد زیادی بالا ببرد (۷).

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان‌ها و رسیدن به اهداف مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه روند تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را ضمانت می‌کند، منابع انسانی است، نقش انسان در سازمان و نوع نگاه به آن، تأثیر بسزایی در شکست یا موفقیت سازمان خواهد داشت. نقش منابع انسانی هر روز پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می‌شود. این امر به خصوص در دانش اقتصاد امروز بیشتر از قبل به حقیقت پیوسته است (۸).

امروزه با وجود اهمیت بالای توانمندسازی نیروی انسانی، افزایش خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی در آنها، متأسفانه در ایران بنابه دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی (۹)، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی (۱۰)، نبودن سیستم مناسب برای ارزیابی عملکرد (۱۱)، عدم تعریف شاخص‌های مناسب جهت سنجش (۱۲) و بهره‌وری نیروی انسانی (۱۳) و برخی عوامل موجود در بازار که از غیر رقابتی بودن محیط کسب و کار (۱۴) و ساختار اقتصادی کشور (۱۵) ناشی می‌شود سبب شده است که ساز و کار مشخصی در جهت کیفی سازی منابع انسانی

2 Job motivation

2 Cognitive ability

3 Job self-efficacy

تعریف نشده و حتی این سازوکار چندان جدی گرفته نشود. بنابراین شناخت توانمندی شناختی، اشتیاق و خودکارآمدی شغلی کارکنان و پرداختن به آنها حائز اهمیت فراوان است.

### مواد و روش‌ها

**طرح پژوهش:** پژوهش حاضر از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارزیابی مدل مفهومی (روابط بین توانمندی شناختی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی) با داده‌های تجربی استفاده کرد. در مدل مفهومی پژوهش حاضر، متغیرهای توانمندی شناختی و خودکارآمدی شغلی به‌عنوان متغیرهای برون‌زا و متغیر اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیر درون‌زا موردسنجش و ارزیابی قرار خواهند گرفت. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در دسته پروژه‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری قرار می‌گیرد، دو مورد آزمون و ارزیابی قرار گرفت: الف) ارزیابی برازش مدل مفهومی که بیانگر میزان همخوانی مدل مفهومی پژوهش حاضر با مطالعات جمع‌آوری شده است و ب) ارزیابی فرضیه‌های مدل که رابطه بین متغیرهای مدل را بررسی می‌کند.

**شرکت‌کننده‌ها:** جامعه این پژوهش تمام کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم که مشغول به کار هستند بود که تعداد آنها ۳۵۶ نفر گزارش شده است. با توجه به محدود بودن جامعه، برای حجم نمونه همه جامعه به‌عنوان نمونه موردبررسی قرار گرفت. همچنین در این تحقیق از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد.

### ابزار اندازه‌گیری:

ابزار پژوهش حاضر به قرار زیر است:

#### پرسشنامه‌ی توانمندی شناختی (اسپریتزر و همکاران، ۱۹۹۷)

تعداد گویه‌های این پرسشنامه ۱۹ عدد خواهد بود و هدفش سنجش توانمندی روان‌شناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن خواهد بود. همچنین این پرسشنامه دارای زیرمقیاس‌های شایستگی (سوالات ۱ تا ۳)، خودمختاری (سوالات ۴ تا ۶)، تأثیرگذاری (سوالات ۷ تا ۹)، معنی‌دار بودن (سوالات ۱۰ تا ۱۲)، اعتماد (سوالات ۱۳ تا ۱۹) بود. روایی و پایایی این پرسشنامه این‌گونه است که تیمور نژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است. همچنین به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید (اسکندری نصرآباد، ۱۳۹۸).

#### پرسشنامه خودکارآمدی شغلی بتز و همکاران (۱۹۹۶)

فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در سال ۱۹۹۶ توسط بتز و همکاران به‌منظور ارزیابی باور فرد در مورد اینکه آیا قادر است با موفقیت تکالیف لازم برای تصمیم‌گیری شغلی را به انجام برساند، طراحی خواهد شد. این آزمون بر پایه نظریه کرایت (۱۹۸۷) که پنج بعد را در تصمیم‌گیری شغلی دخیل می‌داند، تهیه شد و بنابراین دارای ۵ زیرمقیاس تعهد حرفه‌ای (سوالات ۵، ۹، ۱۴، ۱۸ و ۲۲)، تعهد به هدف (۱، ۱۰، ۱۵، ۱۹ و ۲۳)، هدف‌گذاری (۲، ۶، ۱۱، ۱۶ و ۲۰)، برنامه‌ریزی (۳، ۷، ۱۲، ۲۱ و ۲۴) و حل مسئله (۴، ۸، ۱۳، ۱۷ و ۲۵) بود. هر زیرمقیاس دارای ۴ عبارت خواهد بود، بنابراین کل آزمون از ۱۴ عبارت تشکیل یافته است (رحمن پور، ۱۴۰۰).

#### پرسشنامه اشتیاق شغلی سالواناوا و همکاران (۲۰۰۱)

این پرسشنامه از ۴۱ سؤال تشکیل خواهد شد که توسط سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۳ مؤلفه خواهد بود. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) خواهد بود. سؤال‌های ۶-۱ جهت سنجش انرژی حرفه‌ای (توانایی)، سؤال‌های ۱۱-۷ جهت سنجش فداکاری حرفه‌ای (وقف خود)، سؤال‌های ۱۷-۱۲ جهت سنجش شیفتگی حرفه‌ای (جذب). پاسخ‌ها در تمام



ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه‌بندی خواهد شد (اسدی فر، ۱۴۰۰). سالواناوا و همکاران (۲۰۰۱) اعتبار پرسشنامه را از طریق همسانی درونی ۰/۵۶ تا ۰/۸۴ گزارش کردند و روایی تفکیکی و روایی همگرایی این ابزار را تأیید کردند. روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عامل تأییدی در پژوهش امجد زبردست و همکاران (۱۳۹۶) مورد بررسی قرار گرفت. مقدار شاخص‌های آن عبارت‌اند از: نسبت معیار برازش مدل به درجه آزادی ( $X^2/df=2/723$ )، شاخص برازش مقایسه‌ای ( $CFI=0/905$ )، ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین ( $RMSEA=0/080$ )، با توجه به آنکه شاخص  $RMSEA$  کوچک‌تر از ۰/۱ و  $CFI$  بالاتر از ۰/۹۰ و شاخص  $PCFI$  که برابر ۰/۶۶۷ می‌باشد بالاتر از ۰/۵۰ است در نتیجه برازندگی مدل خوب گزارش شد و روایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرارداد؛ همچنین پایایی پرسشنامه را نیز ۰/۸۶ گزارش کردند (خدمتی، ۱۴۰۰).

### روش جمع‌آوری داده‌ها

پس از انجام نمونه‌گیری در دسترس، از کارکنان ادارات ورزش و جوانان خواسته شد تا به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. قابل ذکر است که به‌منظور رعایت اخلاق پژوهشی، به‌صورت شفاهی (قبل از اجرا) و کتبی (بالای پرسشنامه‌ها) خاطرنشان گردید که اطلاعات درخواستی در این پرسشنامه‌ها، صرفاً به‌منظور اهداف پژوهشی است و نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی و دیگر مشخصات خصوصی به‌جز سن و جنسیت نمی‌باشد.

### روش امتیازدهی و تحلیل داده‌ها

داده‌های حاصل از این پژوهش در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزار  $SPSS-26$  و  $AMOS-23$  مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مدل‌یابی معادلات ساختاری یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختار داده‌های پیچیده و یکی از روش‌های بررسی روابط علت و معلولی است و به معنی تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی است که در یک ساختار مبتنی بر تئوری، تأثیرات هم‌زمان متغیرها را باهم نشان می‌دهد.

### یافته‌ها

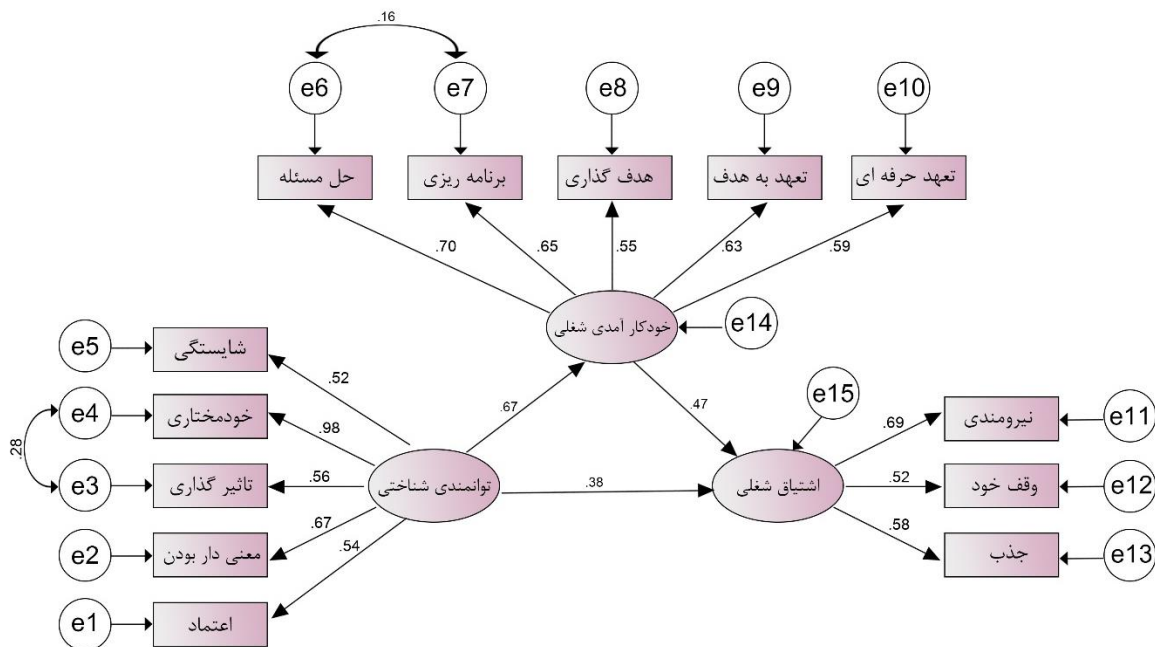
در این بخش داده‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان گزارش شده است. میانگین سن شرکت‌کننده در این آزمون ۴۰/۸ با انحراف استاندارد ۷/۶۸ است؛ از طرفی کمترین سن مربوط به آزمودنی‌های ۲۱ ساله و بیشترین سن مربوط به آزمودنی‌های ۵۷ ساله است. که ۱۹۱ نفر (۵۳/۷ درصد) از شرکت‌کنندگان را مردان و ۱۶۵ نفر (۴۶/۳ درصد) را زنان تشکیل داده‌اند. ۱۲۵ نفر (۳۵/۱ درصد) از تحصیلات شرکت‌کنندگان کاردانی، ۱۴۸ نفر (۴۱/۶ درصد) را کارشناسی و ۷۵ نفر (۲۱/۱ درصد) را کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۲/۲ درصد) را دکتری تشکیل داده‌اند.

جدول ۱- یافته‌های توصیفی خرده‌مقیاس‌های تحقیق

شاخص آماری مقیاس	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
شایستگی	۱۴/۲	۳/۱۵	-۰/۲۰۶	-۰/۷۵۵
خودمختاری	۷/۰۵	۱/۲۹	۱/۱۱	۱/۱۸
تأثیر گذاری	۵/۲۱	۱/۲۸	۰/۶۹۸	۰/۵۷۴
معنی دار	۱۰/۳	۲/۲۷	۰/۲۶۴	-۰/۲۶۹
اعتماد	۱۵/۱	۲/۶۳	-۰/۷۶۵	-۰/۲۴۹
نیرومندی	۱۶/۷	۲/۷۰	۰/۱۶۵	-۰/۰۳۶
وقف خود	۱۶/۵	۲/۶۶	-۰/۱	۰/۱۲۳
جذب	۳۷/۲	۳/۶۰	۰/۱۱۱	۰/۲۲۹
تعهد حرفه‌ای	۱۴/۳	۴/۶۹	-۰/۱۴۹	۰/۹۷۱
تعهد به هدف	۱۱/۵	۳/۹۴	۰/۰۶۸	-۰/۹۶۴

هدف گذاری	۱۲/۲	۳/۳۹	۰/۲۷۹	-۰/۵۱۸
برنامه ریزی	۱۱/۶	۳/۹۰	۰/۰۹۴	-۰/۹۸۶
حل مسئله	۱۸/۷	۲/۵۱	۱/۰۷	۱/۶۹

جدول ۱ یافته‌های توصیفی خرده مقیاس‌های متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد. همچنین نتایج گزارش شده در کجی و کشیدگی در محدوده ۳ و ۳- قرار دارند که نشان از نرمال بودن آنها است. نتایج مربوط به اجرای مدل در حالت استاندارد شده به همراه برخی از مهمترین شاخص‌های برازش مدل اولیه در شکل و جدول زیر ارائه شده است.



شکل ۱- مدل در حالت ضرایب استاندارد شده

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش		نام شاخص
مقدار	حد مجاز	
۲.۱۰	کمتر از ۳	$\frac{\chi^2}{df}$
۰.۰۵	کمتر از ۰/۱	RMSEA <sup>۱</sup> (ریشه میانگین خطای برآورد)
۰.۹۴	بالاتر از ۰/۹	CFI <sup>۲</sup> (بrazندگی تعدیل یافته)
۰.۹۱	بالاتر از ۰/۹	NFI <sup>۳</sup> (بrazندگی نرم شده)

1 Root Mean Square Error Approximation

2 Comparative Fit Index

3 Normed Fit Index

GFI<sup>۱</sup> (نیکویی برازش)

۰.۹۶

بالاتر از ۰/۹

AGFI<sup>۲</sup> (نیکویی برازش اصلاح شده)

۰.۹۴

بالاتر از ۰/۹

به طور کلی در کار با برنامه اموس هر یک از شاخص‌های بدست آمده به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و این شاخص‌ها را در کنار هم بایستی تفسیر نمود. مقدارهای بدست آمده برای این شاخص‌ها نشان می‌دهد که در مجموع الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

در ادامه شاخص‌های مدل اندازه گیری ابتدا گزارش می‌شود.

جدول ۳- ضرایب و معناداری بارهای عاملی مدل‌های اندازه گیری

مقیاس	مؤلفه	وزن استاندارد شده	sig
توانمندی شناختی	شایستگی	۰/۵۲	۰/۰۰۱
	خودمختاری	۰/۹۸	۰/۰۰۱
	تأثیر گذاری	۰/۵۶	۰/۰۰۱
	معنی دار	۰/۶۷	۰/۰۰۱
	اعتماد	۰/۵۴	۰/۰۰۱
خودکارآمدی شغلی	تعهد حرفه ای	۰/۵۹	۰/۰۰۱
	تعهد به هدف	۰/۶۳	۰/۰۰۱
	هدف گذاری	۰/۵۵	۰/۰۰۱
	برنامه ریزی	۰/۶۵	۰/۰۰۱
	حل مسئله	۰/۷۰	۰/۰۰۱
اشتیاق شغلی	نیرومندی	۰/۶۹	۰/۰۰۱
	وقف خود	۰/۵۲	۰/۰۰۱
	جذب	۰/۵۸	۰/۰۰۱

آنچه از نتایج جدول فوق برمی‌آید این است که عوامل هر سه مقیاس بار عاملی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارند ( $p < 0.01$ ). با توجه به اینکه در مدل‌های آزمون شده بالا، مسیرهای بین متغیرها همان فرضیه‌های پژوهش هستند، در ادامه به همراه جداول اثرات مستقیم و غیر مستقیم به آزمون سایر فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است.

جدول ۴- ضرایب و معناداری اثر مستقیم توانمندی شناختی بر اشتیاق شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	نوع اثر	$\beta$ استاندارد شده	آماره معناداری	sig
اشتیاق شغلی	توانمندی شناختی	مستقیم	۰/۳۸	۳/۳۸	۰/۰۰۱
خودکارآمدی شغلی	اشتیاق شغلی	مستقیم	۰/۴۷	۴/۹۶	۰/۰۰۱
توانمندی شناختی	خودکارآمدی شغلی	مستقیم	۰/۶۷	۶/۵۶	۰/۰۰۱

آنچه از نتایج جدول فوق برمی‌آید این است که توانمندی شناختی اثر مستقیم بر اشتیاق شغلی داشته است، رابطه توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی در کارکنان به صورت مستقیم برابر ( $t = 3/38$  و  $\beta = 0.38$ ) است. بنابراین فرضیه مطرح شده بین توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ با ۹۹ درصد اطمینان مورد تأیید بوده

1 Goodness of Fit Index

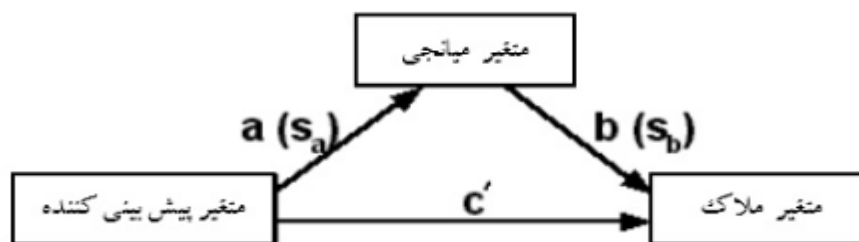
2 Goodness of Fit Index

است. همچنین خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم بر اشتیاق شغلی کارکنان داشته است، رابطه خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی به صورت مستقیم برابر  $t = 4/96$  و  $\beta = 0/47$  است. بنابراین فرضیه مطرح شده بین خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ با ۹۹ درصد اطمینان مورد تأیید بوده است. همچنین توانمندی شناختی بر خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم داشته است، رابطه توانمندی شناختی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان به صورت مستقیم برابر  $t = 6/56$  و  $\beta = 0/67$  است. بنابراین فرضیه مطرح شده بین توانمندی شناختی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ با ۹۹ درصد اطمینان مورد تأیید بوده است.

جهت بررسی اثر متغیر میانجی خودکارآمدی شغلی در ارتباط توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی از آزمون سوبل استفاده گردید. یک روش مورد استفاده برای سنجش معنی داری اثر متغیر واسطه آزمون سوبل (۱۹۸۲) است که مستقیماً معنی داری  $ab$  را نسبت به توزیع بهنجار  $Z$  با استفاده از خطای استاندارد متغیر میانجی می‌سجد. بدین ترتیب که پس از تقسیم حاصل ضرب دو ضریب غیر استاندارد که مسیرهای متغیر واسطه را تشکیل می‌دهند بر خطای استاندارد این حاصل ضرب، نسبت بدست آمده با جدول توزیع بهنجار مقایسه می‌شود؛ اگر نسبت بدست آمده بزرگ‌تر از  $1/96$  باشد نتیجه گرفته می‌شود که اثر متغیر میانجی معنی دار است. برای اعمال روش سوبل جهت تعیین معنی داری این رابطه معادله زیر باید محاسبه گردد:

$$z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2 + s_a^2*s_b^2)$$

در این معادله  $a$  ضریب مسیر  $a$  و  $b$  ضریب مسیر  $b$ ،  $s_a$  و  $s_b$  بترتیب خطاهای استاندارد مسیرهای  $a$  و  $b$  می‌باشند. مسیرهای مورد نظر در شکل ۳-۴ نشان داده شده است.



شکل ۲- نمودار مسیرها در مدل میانجی

بنابراین برای استفاده از این فرمول ضرایب غیر استاندارد و خطای استاندارد دو مسیر مورد نیاز می‌باشد. سوبل معتقد است که این نسبت به گونه‌ای مجانب دارای توزیع بهنجار است و زمانیکه این نسبت بزرگتر از  $\pm 1/96$  باشد برای نمونه‌های بزرگ منجر به رد فرض صفر در سطح  $0/05$  می‌گردد.

جدول ۵- ضرایب و معناداری اثر غیر مستقیم خودکارآمدی شغلی در ارتباط توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی در کارکنان ادارات

ورزش و جوانان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	نوع اثر	$\beta$ استاندارد شده	آماره معناداری	sig
اشتیاق شغلی	توانمندی شناختی	غیرمستقیم (خودکارآمدی شغلی)	۰/۴۴	۴/۱۱	۰/۰۰۱

آنچه از نتایج جدول فوق برمی‌آید این است که فرضیه مطرح شده در ارتباط با وجود اثر غیرمستقیم توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی به واسطه‌ی خودکارآمدی شغلی با ۹۹ درصد اطمینان مورد تأیید بوده است.

## بحث

توانمندی شناختی فرایندی است که طی آن احساس افراد در مورد خود کارآمدی افزایش می‌یابد و این امر از طریق شرایطی که عجز و ناتوانی

را برطرف می‌کند محقق می‌شود این شرایط می‌تواند از طریق سازمان رسمی یا تکنیک‌های غیررسمی اعمال شود (۱۶). از نظر وان ایدی‌کینگ و همکاران (۱۷) توانمندسازی یک مفهوم چندوجهی است و نمی‌توان آن را با یک مفهوم ساده تعریف کرد. او توانمندسازی را به‌طور وسیع‌تر به‌عنوان یک حالت اشتیاق شغلی درونی در ارتباط با شغل تعریف می‌کند که شامل چهار تصور درونی است و بیانگر تمایل افراد به نقشه‌ای کاری خود است.

توانمندی شناختی در قالب یک ساخته اشتیاق شغلی تعریف می‌شود که در چهار حوزه شناختی معنی‌دار بودن، شایستگی، خود تعیینی و تأثیر ظهور می‌یابد. این چهار حوزه شناختی تمایلات فعالی (به‌جای منفعل) را در ارتباط با نقش وظیفه منعکس می‌نمایند. تمایلات فعال به این معنی است که افراد می‌خواهند و احساس می‌کنند که می‌توانند نقش‌های مهم کاری در زمینه شغلی خود ایفا نمایند. این چهار حوزه شناختی با یکدیگر ترکیب شده و یک سازه کلی‌تر به نام توانمندی روان‌شناختی را ایجاد می‌نمایند. به عبارت دیگر فقدان حتی یک بعد ساده می‌تواند درجه کلی توانمندی احساس شده را کاهش دهد اگر نگوئیم که به‌طور کامل حذف می‌کند. بنابراین این چهار بعد یک مجموعه تقریباً جامع یا کامل از تصورات و ادراکات مرتبط با مفهوم توانمندسازی شناختی را مشخص می‌نمایند (۱۸).

برخی مفروضات کلی در مورد این تعریف از مفهوم توانمندسازی می‌باید آشکار گردد: اول توانمندی یک ویژگی شخصیتی بادوام و قابل‌تعمیم به تمام وضعیت‌ها نیست؛ بلکه در عوض مجموعه‌ای از تصورات است که به‌وسیله محیط کاری ایجاد می‌گردد. بنابراین توانمندی بیانگر جریانی از ادراکات افراد در مورد خودشان و در ارتباط با محیط‌های کاری‌شان است. دوم توانمندی به‌طور پیوسته تغییر می‌کند بدین معنی که افراد می‌توانند خود را بیش‌تر و یا کمتر توانمند ببینند به‌جای آنکه خود را یا توانمند یا ناتوان در نظر بگیرند و سوم توانمندی یک سازه جهان‌شمول که قابل‌تعمیم به وضعیت‌های مختلف و گوناگون زندگی باشد نیست بلکه مختص به دامنه و حیطه کاری است (۱۹). بنابراین ارتباط توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی قابل‌توجه است. در تبیین یافته حاصل می‌توان گفت یکی از عوامل مرتبط با عملکرد هر فرد، باور داشتن توانایی‌ها و نقاط قوت خود است. می‌توان گفت خودکارآمدی عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های در حال تغییر، مبهم، غیرقابل‌پیش‌بینی و تنش‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. نظر به یادگیری اجتماعی که ارتباط بین شناخت درونی و رفتار را ثابت می‌کند بر این امر تأکید دارد که عوامل خودکنترلی شخصیتی مانند خود پنداره خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس بر کلیه رفتارها تأثیر می‌گذارند. خودکارآمدی نقش اساسی در پذیرش حفظ و دوام رفتارها دارد و مهم‌ترین عامل شخصی در تغییر رفتار است (۲۰).

نگرش فرد درباره خود از موضوعات اساسی و مهم روان‌شناختی محسوب می‌شود که می‌تواند زمینه موفقیت تحصیلی و اجتماعی فرد را فراهم کند و هم‌زمان نیز به‌وسیله آن متأثر شود. همچنین بین نگرش و یادگیری تعامل وجود دارد. اکثر مدل‌های نظری انگیزه پیشرفت، باورهای افراد را عمده‌ترین و اصلی‌ترین تعیین‌کننده پیشرفت به شمار می‌آورند. درواقع مفروض همه این نظریه‌ها آن است که انتظارات افراد برای موفقیت و ادراک آن‌ها از توانایی انجام تکالیف مختلف، نقش عمده‌ای در انگیزش و رفتار دارد. همچنین قضاوت‌های ناکارآمدی فرد در یک موقعیت، بیشتر از کیفیت و ویژگی‌های خود موقعیت فشارها را به وجود می‌آورد. افراد با خودکارآمدی کم، درباره توانایی‌های خود تفکرات بدبینانه‌ای دارند و از هر موقعیتی که بر اساس نظر آن‌ها از توانایی‌هایشان فراتر باشد دوری می‌گزینند. در مقابل، افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را چالش‌های قلمداد می‌کنند که می‌توانند بر آن‌ها مسلط شوند (۲۱).

خودکارآمدی از اصلی‌ترین عوامل رشد مطلوب شخصیت است و ازجمله مفاهیمی است که در چند دهه اخیر موردتوجه پژوهشگران و صاحب‌نظران روانشناسی و علوم تربیتی قرار گرفته است. دانشمندان بسیاری به این نتیجه رسیده‌اند که معلمان برخوردار از خودکارآمدی بالا، افرادی هستند که بااحساس اعتماد به نفی و بهره‌گیری از استعداد و خلاقیت خود به ابراز وجود می‌پردازند و به‌راحتی تحت تأثیر عوامل محیطی قرار می‌گیرند. به اعتقاد روان‌شناسان، شخصیتی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار است خود را به‌گونه‌ای مثبت ارزشیابی کرده و برخورد مناسبی با نظریات مشیت خود و دیگران دارد. اما در مقابل کسی که خودکارآمدی پایینی دارد اغلب نوعی نگرش مثبت نسبت به جهان پیرامون خود دارد. این شخص اساساً فردی است که غرور کمی در خود احساس می‌کند (۲۲)؛ بنابراین ارتباط خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان قابل‌پیش‌بینی است. در تبیین یافته حاصل می‌توان گفت تأثیر دستگاه‌های با ساختار مشارکتی بالابر توانمندسازی هم به‌صورت شناختی و هم اشتیاق شغلی است. به لحاظ شناختی چنین دستگاه‌هایی افراد را قادر می‌سازند تا از اطلاعات بهتر استفاده نمایند و در نتیجه شیوه‌های نفوذ در فعالیت‌های سازمانی را بهتر درک نمایند. از دیدگاه اشتیاق شغلی سیستم‌های مشارکتی اعتماد افراد به سازمان را تسهیل نموده و حس کنترل، درگیری شغلی و تعیین

هویت‌سازمانی را افزایش می‌دهد. با وجود این ادراک افراد از توانمندسازی بسیار مهم است؛ به اعتقاد بسیاری از محققین منافع توانمندسازی زمانی حاصل می‌گردد که افراد ابتدا خود را توانمند احساس نمایند (علت شکست برخی از تحقیقات و طرح‌های توانمندسازی) چراکه طبق مدل عامل انسانی بندورا، افراد به صورت فعالی محیط خود را درک نموده و این ادراکات است که رفتارهای آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ درواقع توانمندی یک حالت و مشرب شخصیتی نیست بلکه سازه‌ای پویاست که افکار افراد را در مورد رابطه فرد - محیط منعکس می‌سازد (۲۳).

اگر افراد بخواهند احساس توانمندی نمایند ابتدا می‌بایست محیط خود را به جای آنکه محدودکننده ببینند آن را آزاد منشانه درک نمایند. به طور مثال ممکن است منابع سازمانی به طور عینی غیرمتمرکز باشند اما اگر افراد از این امر آگاه نباشند (واقعیت ادراکی) دسترسی به منابع تأثیر کمی بر احساس آن‌ها از توانمندی دارد؛ متشابه‌ها اگر شخصی که دارای اختیار سازمانی برای انجام مستقل کارها است، احساس استقلال و اختیار نداشته باشد، نمی‌توان فایده‌ای برای سازمان یا فرد متصور بود. به طور خلاصه، توانمندی قبل از اینکه ناشی از واقعیت‌های عینی باشد، از ادراکات افراد (واقعیت ذهنی) نشأت می‌گیرد. بنابراین بزعم اسپریتزر برای طراحی واحدهای کاری که در آن هدف، توانمندی کارکنان است، رعایت ویژگی‌هایی که چنین ادراکات ذهنی را شکل می‌دهند ضروری است. از نظر او این ویژگی‌ها عبارتند از پایین بودن ابهام در نقش، حیطه نظارت مناسب و تا اندازه‌ای وسیع، حمایت‌های سیاسی - اجتماعی، دسترسی آسان به اطلاعات و جو واحد کاری (مشارکتی) (۲۴)؛ بنابراین ارتباطی توانمندی شناختی و خودکارآمدی شغلی قابل پیش بینی است.

در تبیین یافته حاصل می‌توان گفت توانمندسازی دارای مزایای سازمانی است، منافع بسیاری نیز برای کارکنان به همراه دارد. کارکنانی که خودشان را توانمند می‌بینند تضاد و ابهام در نقش کمتری را گزارش می‌کنند و همچنین در محیط خودکنترل بیشتری را بر محیط تجربه می‌نمایند. به عقیده آن‌ها چنین امری باعث کاهش محدودیت‌های عاطفی می‌شوند. در یک تحقیق و نتایج به دست آمده حاکی از رضایت شغلی، اشتیاق شغلی و وفاداری بیشتر به سازمان در افراد توانمند است. اندازه‌گیری مزایای فردی توانمندسازی بسیار مشکل است. برخلاف مزایای سازمانی آن که از طریق حقایق عینی قابل ارزیابی است، مزایای فردی آن بسیار ذهنی و پیچیده هستند. برخی از مقیاس‌ها از قبیل نرخ جابجایی و غیبت به صورت غیرمستقیم در راستای چنین اهدافی به کار می‌روند. به طور کلی با توجه به منافع دوطرفه‌ای که بر توانمندسازی کارکنان مترتب است اما تحقیقات بیشتر بر جنبه‌های عینی و مرتبط با سازمان آن پرداختند و از منافع فردی آن غفلت ورزیده‌اند (۲۵).

از طرفی خودکارآمدی شغلی الگوهای فکری و عکس‌العمل‌های عاطفی و حسی یک فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. خودکارآمدی بالا در ایجاد احساس آرامش هنگام مقابله با کارها و فعالیت‌های مشکل به ما کمک می‌کند. برعکس، داشتن خودکارآمدی پایین، ممکن است امور را از آنچه که هست برای افراد مشکل‌تر کند، و بینشی کوتاه‌بینانه‌تر را در مورد اینکه بهترین راه حل یک مشکل چیست، توسعه و ترویج کند. در نتیجه باورهای خودکارآمدی می‌تواند به طور مؤثری سطوح دانش و آگاهی یک فرد را که نهایتاً کسب کرده است، تحت تأثیر قرار بدهد. در مجموع بندورا دریافته است که هرچه سطح انگیزختگی فیزیولوژیکی و هیجانی شخص بالاتر باشد، سطح کارایی شخصی او پایین‌تر است. به سخن دیگر، در یک موقعیت معین، هرچه بیشتر ترس، اضطراب یا تنش شویم، کمتر احساس می‌کنیم می‌توانیم به اندازه کافی با آن کنار بیاییم (۲۶)؛ در نتیجه نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در ارتباط بین توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم قابل توجیه است.

### نتیجه گیری

اشتیاق شغلی از مباحث اساسی سازمان است. مطالعه اشتیاق شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چارهای رفتار است. اینکه چرا بعضی از کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام می‌دهند و برخی دیگر برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرند، از مباحث اشتیاق شغلی است. در جهان امروز بزرگ‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی، برانگیختن و نگهداری کارکنان است (آدتولا و همکاران، ۲۰۲۲). اشتیاق شغلی نیروی پویایی است که تحرک یا عمل انسان را سبب می‌شود. عملکرد اصولاً حاصل تعامل سه منبع فیزیکی، مالی و انسانی است و منابع فیزیکی و مالی خودبه‌خود باعث تولید نمی‌شود، بلکه این امر زمانی حادث می‌شود که عنصر انسانی وارد عمل شود. با وجود اینکه عنصر انسانی مهم‌ترین عامل است، رفتار انسان پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی است و مدیریت روی آن کنترل کمی دارد (لو و همکاران، ۲۰۲۲). درک صحیح اشتیاق شغلی می‌تواند به عنوان ابزار بالارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدام‌های مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت اشتیاق شغلی می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود (شو و همکاران، ۲۰۲۲). اشتیاق شغلی پایین کارکنان در کار می‌تواند باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان شده و در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری در سازمان گردد. در نتیجه



سطح تولید کاهش یافته و سطوح نارضایتی کارکنان از سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت منجر به نارضایتی مشتریان و نابودی سازمان می‌گردد. لذا هر سازمانی جهت ارتقاء اشتیاق شغلی کارکنان خود می‌بایست نسبت به اتخاذ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های لازم اقدام نماید (مالاٹو و همکاران، ۲۰۲۲). موفقیت با چگونگی گرایش، رفتار و عملکرد فرد و گروه ارتباط دارد؛ اما اثربخشی نشانه وضع درونی و میزان آمادگی اولیه فرد و گروه برای انجام دادن کار است، لذا ماهیت گرایشی و اشتیاق شغلی دارد. (دورتا-آفونسو و همکاران، ۲۰۲۱). فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم‌ترین و درعین حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است (مارتا و همکاران، ۲۰۲۱). اشتیاق شغلی حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می‌کند. آنچه به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می‌شود ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به عبارت دیگر خود فرد و زمینه‌ای که فرد در آن فعالیت می‌کند از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که در نیروهای اشتیاق شغلی مؤثرند. اگر مدیران بتوانند کارکنان خود را به کار تشویق کنند قادر خواهند بود وظایف مدیریتی خود را به راحتی به انجام برسانند. توجه به نیروهای اشتیاق شغلی در سازمان‌های دولتی بخصوص سازمان‌هایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای طاقت‌فرسا، پرمسئولیت و دریافت‌های اندک هستند یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی است (سالامون و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین نتیجه به دست آمده در پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی قابل توجیه است.

### محدودیت‌های پژوهش

در این پژوهش جمع‌آوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه صورت گرفته است و پاسخ‌ها بر اساس خودگزارش‌دهی ارزیابی شده و پاسخ‌های داده شده به صداقت فرد و ارزیابی از خود وابسته است؛ از آنجا که این روش ذاتاً دارای محدودیت‌هایی همچون حواس‌پرتی، بی‌دقتی، خطای قضاوتی، تعبیر نادرست دستورالعمل هست که این امر می‌تواند در نتایج پژوهش اثرگذار باشد. بدون شک متغیرهای مداخله‌گری چون تأثیر خرده‌فرهنگ‌ها و شرایط اجتماعی، اقتصادی می‌تواند در نتایج تحقیق حاضر اثرگذار باشد. نمونه پژوهش حاضر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قم تشکیل شده که امکان تعمیم نتایج را به سایر افراد و سایر مکان‌ها با مشکل روبرو می‌سازد.

### پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

به منظور ارتقاء نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد از سایر روش‌های گردآوری اطلاعات همچون مصاحبه و مشاهده نیز استفاده گردد. همچنین در پژوهش‌های آتی متغیرهای مداخله‌گری چون تأثیر خرده‌فرهنگ‌ها و شرایط اجتماعی، اقتصادی نیز لحاظ شود. از سوی دیگر با توجه به این که فاکتور اشتیاق با رویدادهای استرس‌زا متاثر از عواملی نظیر ویژگی‌های غیراکتسابی، مهارت‌های اکتسابی و منابع حمایتی است لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در نقاط دیگری از ایران انجام شود و ضمن مقایسه نتایج آن با مطالعه حاضر به ریشه‌یابی منابع انگیزشی در سازمان پرداخته شود. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که شناخت مشکلات شغلی و توجه به ارتقاء اشتیاق شغلی در آنان عنایت بیشتر سازمان‌های مربوطه را در خصوص برنامه‌های آموزشی به طور جدی‌تر و گسترده‌تر در سطح سازمان‌ها را می‌طلبد.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با اهداف کاربردی و با رعایت کلیه دستورالعمل‌های پژوهشی و اصول اخلاقی در رابطه با شرکت‌کنندگان از جمله رضایت آگاهانه داوطلبانه، حق کناره‌گیری از پژوهش در صورت تمایل و حفاظت از اطلاعات محرمانه آزمودنی‌ها، انجام پذیرفته است.

#### مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پژوهش مشارکت یکسانی داشته‌اند.

#### حامی مالی

در طی این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری و غیردولتی دریافت نشد.

#### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

### سپاسگزاری

از کلیه شرکت کنندگان و مدیران مدرسی که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند تشکر و قدردانی می‌گردد.

## References

1. Marks, G. N. (2022). Cognitive ability has powerful, widespread and robust effects on social stratification: Evidence from the 1979 and 1997 US National Longitudinal Surveys of Youth. *Intelligence*, 94, 101686.
2. Sundstrup, E., Hansen, Å. M., Mortensen, E. L., Poulsen, O. M., Clausen, T., Rugulies, R., ... & Andersen, L. L. (2020). Cognitive ability in midlife and labor market participation among older workers: prospective cohort study with register follow-up. *Safety and health at work*, 11(3), 291-300.
3. Adetola, A. A. Ayinde, A. O. Asaolu, O., & Olabumuyi, O. O. (2022). Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. *Central Asian Journal of Medical and Natural Sciences*, 3(2), 219-233.
4. Aftab, J., Sarwar, H., Kiran, A., Qureshi, M. I., Ishaq, M. I., Ambreen, S., & Kayani, A. J. (2023). Ethical leadership, workplace spirituality, and job satisfaction: moderating role of self-efficacy. *International Journal of Emerging Markets*, 18(12), 5880-5899.
5. Akmalia, R., Nst, W. N., & Siahaan, A. (2023). Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Job Satisfaction on The Performance of Madrasah Aliyah Teachers. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(3), 437-453.
6. Bakaç, C., Chen, Y., Zyberaj, J., Kehr, H. M., & Quirin, M. (2022). Perceived intrinsic motivation mediates the effect of motive incongruence on job burnout and job satisfaction. *The Journal of Psychology*, 156(1), 12-32.
7. Bakaç, C., Chen, Y., Zyberaj, J., Kehr, H. M., & Quirin, M. (2022). Perceived intrinsic motivation mediates the effect of motive incongruence on job burnout and job satisfaction. *The Journal of Psychology*, 156(1), 12-32.
8. Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691.
9. Bardach, L., & Klassen, R. M. (2020). Smart teachers, successful students? A systematic review of the literature on teachers' cognitive abilities and teacher effectiveness. *Educational Research Review*, 30, 100312.
10. Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883-2888.
11. Brandmiller, C., Dumont, H., Becker, M. (2020). Teacher Perceptions of Learning Motivation and Classroom Behavior: The Role of Student Characteristics. *Contemporary Educational Psychology*, 11(8), 228- 240.
12. Breugh, J., Alfes, K., & Ritz, A. (2022). Strength in numbers? Understanding the effect of team-level PSM on team effectiveness. *International public management journal*, 25(1), 65-85.
13. Bulfone, G., Badolamenti, S., Biagioli, V., Maurici, M., Macale, L., Sili, A., ... & Alvaro, R. (2021). Nursing students' academic self-efficacy: A longitudinal analysis of academic self-efficacy changes and predictive variables over time. *Journal of Advanced Nursing*, 77(5), 2353-2362.
14. Cheung, F. (2024). Career self-efficacy as a mediator between career-specific parental behaviors and school career support on career doubt. *BMC psychology*, 12(1), 39.
15. Coun, M., Peters, P., Blomme, R. J., & Schaveling, J. (2022). 'To empower or not to empower,

- that's the question'. Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2829-2855.
16. Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfrootd, K., & Desmidt, S. (2021). How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Management Review*, 1-27.
  17. Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfrootd, K., & Desmidt, S. (2021). How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Management Review*, 1-27.
  18. Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
  19. Dol, J., Richardson, B., Grant, A., Aston, M., McMillan, D., Tomblin Murphy, G., & Campbell-Yeo, M. (2021). Influence of parity and infant age on maternal self-efficacy, social support, postpartum anxiety, and postpartum depression in the first six months in the Maritime Provinces, Canada. *Birth*, 48(3), 438-447.
  20. Dorta-Afonso, D., González-de-la-Rosa, M., García-Rodríguez, F. J., & Romero-Domínguez, L. (2021). Effects of high-performance work systems (HPWS) on hospitality employees' outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction. *Sustainability*, 13(6), 3226.
  21. Dust, S. B., Liu, H., Wang, S., & Reina, C. S. (2022). The effect of mindfulness and job demands on motivation and performance trajectories across the workweek: An entrainment theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 221.
  22. Engin, A. (2021). The cognitive ability and working memory framework: Interpreting cognitive reflection test results in the domain of the cognitive experiential theory. *Central European Journal of Operations Research*, 29(1), 227-245.
  23. Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12.
  24. Friedman, P., Murgatroyd, F., Boersma, L. V., Manlucu, J., O'Donnell, D., Knight, B. P., ... & Crozier, I. (2022). Efficacy and safety of an extracardiac implantable cardioverter-defibrillator. *New England Journal of Medicine*.
  25. Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183-192.
  26. Gouëdard, P., Kools, M., & George, B. (2023). The impact of schools as learning organisations on teachers' self-efficacy and job satisfaction: A cross-country analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 34(3), 331-357.
  27. Hampel, N., Sassenberg, K., Scholl, A., & Ditrich, L. (2024). Enactive mastery experience improves attitudes towards digital technology via self-efficacy—a pre-registered quasi-experiment. *Behaviour & Information Technology*, 43(2), 298-311.
  28. Hitka, M., Schmidtová, J., Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, D., & Kampf, R. (2021). Sustainability of human resource management processes through employee motivation and job satisfaction. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18(2), 7-26.
  29. Hodkinson, A., Zhou, A., Johnson, J., Geraghty, K., Riley, R., Zhou, A., ... & Panagioti, M. (2022). Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis. *bmj*, 378.
  30. Hodkinson, A., Zhou, A., Johnson, J., Geraghty, K., Riley, R., Zhou, A., ... & Panagioti, M. (2022). Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis. *bmj*, 378.
  31. Hyseni Duraku, Z., Jahiu, G., & Geci, D. (2022). The interplay of individual and organizational factors with early childhood teachers' level of work motivation, job satisfaction, and burnout.

- International Journal of Educational Reform*, 10567879221114891.
32. Jiao, W., Liu, M. T., Schulz, P. J., & Chang, A. (2022). Impacts of self-efficacy on food and dietary choices during the first COVID-19 lockdown in China. *Foods*, 11(17), 2668.
  33. Kalogiannidis, S. (2021). Impact of employee motivation on organizational performance. A scoping review paper for public sector. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8 (3), 984, 996, 3.
  34. Khan, F., & Gupta, V. (2024). Examining the relationships between instructional leadership, teacher self-efficacy and job satisfaction: a study of primary schools in India. *Journal of Educational Administration*.
  35. Kim, H. J., & Park, D. (2023). Effects of nursing professionalism and self-efficacy on job embeddedness in nurses. *Heliyon*, 9(6).
  36. Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2020). Mapping new service development: A review and synthesis of literature. *The Service Industries Journal*, 40(9-10), 682-704.
  37. Kiyak, B., & Karkin, N. (2022). Job characteristics and public service motivation among highly-qualified public employees. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 1-18.
  38. Korzynski, P., & Protsiuk, O. (2024). What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and mediating effect of job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 43(1), 200-211.
  39. Kulikowski, K. (2021). Cognitive abilities-a new direction in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 705-719.
  40. Kulikowski, K., Przytuła, S., & Sułkowski, Ł. (2022). E-learning? Never again! On the unintended consequences of COVID-19 forced e-learning on academic teacher motivational job characteristics. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 174-189.
  41. Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021, June). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification, Motivation, and Job Satisfaction. In *2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020)* (pp. 396-401). Atlantis Press.
  42. Lin, Y.N., Hsia, L.H., Hwang, G.J. (2020). Promoting pre-class guidance and in-class reflection: A SQIRC-based mobile flipped learning approach to promoting students' billiards skills, strategies, motivation and self-efficacy. *Computers & Education*, 6(5), 554- 567.
  43. Liu, J., Wang, K., Chen, Z., & Pan, Z. (2023). Exploring the contributions of job resources, job demands, and job self-efficacy to STEM teachers' job satisfaction: A commonality analysis. *Psychology in the Schools*, 60(1), 122-142.
  44. Long, L. R., Tu, Y., Wang, H. J., & Jiang, L. (2022). The content of the threat matters: The differential effects of quantitative and qualitative job insecurity on different types of employee motivation. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 297-310.
  45. Lu, D., & Chen, C. H. (2022). The Impact of Public Service Motivation on Job Satisfaction in Public Sector Employees: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Commitment. *Mobile Information Systems*, 2022.
  46. Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. Q. (2021). The impact of techno-stressors on work-life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 106811.
  47. Malau, W., & Andika, R. (2022). Analysis of the Effect of Job Satisfaction, and Job Motivation on Teacher's Work Commitment SMA Santa Maria Kabanjahe. *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi dan Perubahan Sosial*, 9(3), 530-536.
  48. Marsh, H. W., Luedtke, O., Pekrun, R., Parker, P. D., Murayama, K., Guo, J., ... & Morin, A. J. (2023). School leaders' self-efficacy and job satisfaction over nine annual waves: A substantive-methodological synergy juxtaposing competing models of directional ordering. *Contemporary Educational Psychology*, 73, 102170.

49. Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031-1040.
50. Meier, S. T., & Kim, S. (2022). Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 195.
51. Meier, S. T., & Kim, S. (2022). Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 195.
52. Milam, L. A., Cohen, G. L., Mueller, C., & Salles, A. (2019). The relationship between self-efficacy and well-being among surgical residents. *Journal of surgical education*, 76(2), 321-328.
53. Mou, T. Y. (2024). The practice of visual storytelling in STEM: Influence of creative thinking training on design students' creative self-efficacy and motivation. *Thinking Skills and Creativity*, 51, 101459.
54. Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158-166.
55. Murthy, V. H. (2022). Confronting health worker burnout and well-being. *New England Journal of Medicine*, 387(7), 577-579.
56. Murthy, V. H. (2022). Confronting health worker burnout and well-being. *New England Journal of Medicine*, 387(7), 577-579.
57. Norbu, J., & Wetprasit, P. (2021). The study of job motivational factors and its influence on job satisfaction for hotel employees of Thimphu, Bhutan. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 22(2), 245-266.
58. Nye, C. D., Ma, J., & Wee, S. (2022). Cognitive ability and job performance: Meta-analytic evidence for the validity of narrow cognitive abilities. *Journal of Business and Psychology*, 37(6), 1119-1139.
59. Omar, M. S., Idrus, I. M., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206-213.
60. Paulus, L., Spinath, F. M., & Hahn, E. (2021). How do educational inequalities develop? The role of socioeconomic status, cognitive ability, home environment, and self-efficacy along the educational path. *Intelligence*, 86, 101528.
61. Peng, M. Y. P., Liang, Z., Fatima, I., Wang, Q., & Rasheed, M. I. (2023). The nexus between empowering leadership, job engagement and employee creativity: role of creative self-efficacy in the hospitality industry. *Kybernetes*.
62. Rivaldo, Y. (2021). Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25-30.
63. Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
64. Romawati, N., Supriadi, B., & Setyadi, M. S. (2022). Analysis of Transformational Leadership Style and Job Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening.
65. Šabić, J., Baranović, B., & Rogošić, S. (2022). Teachers' self-efficacy for using information and communication technology: The interaction effect of gender and age. *Informatics in education*, 21(2), 353-373.
66. Sadoff, J., Gray, G., Vandebosch, A., Cárdenas, V., Shukarev, G., Grinsztejn, B., ... & Douoguih, M. (2022). Final analysis of efficacy and safety of single-dose Ad26. COV2. S. *New England Journal of Medicine*, 386(9), 847-860.



67. Salamon, J., Blume, B. D., Tóth-Király, I., Nagy, T., & Orosz, G. (2022). The positive gain spiral of job resources, work engagement, opportunity and motivation on training transfer. *International Journal of Training and Development*, 26(3), 556-580.
68. Schubert, A. L., Löffler, C., Hagemann, D., & Sadus, K. (2023). How robust is the relationship between neural processing speed and cognitive abilities?. *Psychophysiology*, 60(2), e14165.
69. Serban, A., Kepes, S., Wang, W., & Baldwin, R. (2023). Cognitive ability and creativity: Typology contributions and a meta-analytic review. *Intelligence*, 98, 101757.
70. Shin, Y., & Hur, W. M. (2021). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 659-678.
71. Sonnenschein, K., Hagen, Ø., Rostad, I. S., & Wiik, R. (2022). "Make it possible for more people to work at home!" representations of employee motivation and job satisfaction in Danish and Norwegian newspapers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13.
72. Spengler, P. M., Lee, N. A., Wiebe, S. A., & Wittenborn, A. K. (2022). A comprehensive meta-analysis on the efficacy of emotionally focused couple therapy. *Couple and Family Psychology: Research and Practice*.
73. Ugwuanyi, C. S., Okeke, C. I., & Asomugha, C. G. (2020). Prediction of learners' mathematics performance by their emotional intelligence, self-esteem and self-efficacy. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(3), 492-501.
74. Uhrich, B. B., Heggstad, E. D., & Shanock, L. R. (2021). Smarts or trait emotional intelligence? The role of trait emotional intelligence in enhancing the relationship between cognitive ability and performance. *The Psychologist-Manager Journal*, 24(1), 23.
75. Wang, D., & Zhang, L. J. (2021). Sustainability as a goal in teaching workforce retention: Exploring the role of teacher identity construction in preservice teachers' job motivation. *Sustainability*, 13(5), 2698.
76. Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.
77. Xie, Z., Zhang, L. F., & Deng, M. (2024). Self-efficacy and work motivation among inclusive education teachers in China. *International Journal of Disability, Development and Education*, 71(2), 236-250.
78. Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. S. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49-63.
79. Yıldırım, M., & Güler, A. (2022). COVID-19 severity, self-efficacy, knowledge, preventive behaviors, and mental health in Turkey. *Death studies*, 46(4), 979-986.
80. Zammitti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023). Relationships between self-efficacy, job instability, decent work, and life satisfaction in a sample of Italian, Swiss, and Spanish students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(2), 306-316.
81. Žepič, Z. M. (2021). Improvement of cognitive abilities of older employees with computerized cognitive training (CCT). *IFAC-PapersOnLine*, 54(13), 651-656.