

## Research Paper

**Presenting a structural model of professional ability based on individual adaptation and job involvement of teachers of exceptional schools in Gilan province**Samira Pali <sup>1</sup>, Akram Khosh Kholgh Sima <sup>2</sup> 

1- Assistant Professor, Department of Educational management, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.

2- Graduated from Master's, Department of Educational management, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.

**Receive:**

10 July 2024

**Revise:**

31 August 2024

**Accept:**

10 September 2024

**Published online:**




21 September 2024

**Abstract**

The purpose of the current research was to present a structural model of professional ability based on individual adaptation and job involvement of teachers of exceptional schools in Gilan province. The research method was descriptive-survey. The statistical population of the research was made up of 117 teachers of exceptional schools in Gilan province. Due to the limited statistical population, the census sampling method was used. In order to collect data, Ladahl and Kenjer (1965) occupational engagement questionnaires, Hill's personal compatibility (2009) ) and the professional ability of immigrants (2013) were used. In order to determine the validity of the research tool from face and content validity and to confirm the reliability of the research tool, Cronbach's alpha coefficient was used. In order to analyze the data, the structural equation technique was used using Lisrel statistical software. The research findings indicated that Individual adaptation as well as job involvement has a positive and meaningful effect on professional ability. The results of the research showed that the component of being immersed in work had the highest correlation in the variable of job involvement, and the component of individual freedom had the highest correlation in the variable of job compatibility with professional ability.

**Keywords:**professional ability,  
individual compatibility,  
job involvement,  
exceptional schools.

**Please cite this article as (APA):** Pali, S & Khosh Kholgh Sima, A.(2024). Presenting a structural model of professional ability based on individual adaptation and job involvement of teachers of exceptional schools in Gilan province. Journal of Governance studies & development managemen, (1) 1, 98-109.

<b>Sponsored by:</b> Institute of Somamos Publications	<a href="https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.209295">https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.209295</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Samira Pali	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7310-0553">https://orcid.org/0000-0001-7310-0553</a>	
<b>Email:</b> <a href="mailto:samirapali@iaau.ac.ir">samirapali@iaau.ac.ir</a>	This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/">Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License</a> .	

## Extended Abstract

### Introduction

In every country, the educational system is one of the most complex social, economic and cultural sub-systems; which always involves a large number of people as learners and teachers directly or indirectly in some way with its activities (Vansteelandt et al, 2020). Among the many elements that operate in this system, teachers as the main actors, have a key role (Legankova & Nedvetskaya, 2016). People who are expected to acquire the necessary competencies and abilities in various fields by passing various training courses. In such Teachers should be able to improve their knowledge and methodological abilities in line with scientific developments and in accordance with the needs of learners and society and take advantage of lifelong learning opportunities to improve their professional abilities (Ghasemi et al, 2020). Based on this, according to the special sensitivities of the teaching job, the person who takes charge of this job must have special professional abilities (Tang et al, 2020). In the field of education, according to the level of expectations of public opinion, noticeable shortcomings are felt in relation to the current outputs of the education system (Kavoosi, 2019). The emergence of new professions and occupations has provided the necessity to review the education process (Asadian & Ghasemi, 2017).

In a quick approach to education to gain public trust, the training of a competent teacher is proposed. The role of the teacher changes from a transmitter of information to a learning assistant, a guide and a partner with the student. This new role does not reduce the importance of the teacher's position; Rather, it is the acquisition of new knowledge and skills (Biranvand, 2020). Professional ability, as one of the basic and important conditions for achieving any task and job performance, is the ability of a person to perform a specific task, in a certain situation or In a special work (Vansteelandt et al, 2020). A professional teacher is someone who has sufficient knowledge and experience and also knows the teaching method, that is, he knows what methods and techniques to use where and how to make the class efficient and to be effective. Teachers who have all three characteristics of knowledge, experience and method are considered professional teachers, otherwise, each of the mentioned characteristics alone cannot turn a person into a professional teacher. (Almasi, 2020).

The main question of the current research is whether there is a relationship between personal adjustment and job conflict with the development of professional ability of teachers of special schools in Gilan province?

### Theoretical framework

#### Job conflict:

Job engagement refers to positive psychological conditions in an individual that prompts him to actively engage in his role and organization. Harter et al. (2003) defined employee engagement as a combination of emotional and cognitive variables in the workplace, including satisfaction, happiness, prosperity and have defined positive thinking (Osanlo, 2021). Brown (1996) states that employees who have high job involvement find more knowledge about their jobs, and this knowledge about work increases job satisfaction. Therefore, job involvement positively affects the motivation and effort of employees in relation to a high level of role in job performance (Rajabi farjad & Farkhojaste, 2021).

### Compatibility:

(Watson & Tarp, 1977) balance and harmony between thoughts, actions and emotions as parts of self are called compatibility. From the point of view of these experts, adaptation also means harmony and balance between oneself and the environment. A person who is able to establish a suitable balance between himself, his abilities and his environment is a well-adjusted person. They also believe that when we say that a person has adapted, we have actually made a value judgment. To reduce professional performance, anxiety, stress and tension (Ekoh & Ezeabii, 2021). (Slebi & Goura, 1988) equate social adaptation with They know social skills. According to them, social skill is the ability to establish mutual communication with others in a specific social context in a specific way that is acceptable and valuable in the society (Gorji et al, 2016).

### Teacher's professional ability:

The professional ability of a teacher is defined as the teacher's ability to adequately meet the needs and demands of the teaching profession by using an integrated set of knowledge, skills and attitudes so that this set is reflected in the teacher's performance and the reflection of his performance. (Kassem & Ibrahim, 2022). The teacher's professional abilities are the set of knowledge, tendencies and skills that the teacher acquires to develop the physical, intellectual, emotional, social and spiritual of the learners. to help and these abilities are classified in three areas of cognitive, emotional and skill (Biranvand, 2020). Teacher abilities include those knowledge, skills and attitudes that a teacher By acquiring them, it can facilitate the desired changes in the behavior and actions of students in the teaching and learning process (Zhou et al, 2021).

(Kassem & Ibrahim, 2022) in the research they conducted on the nurses of Mansoura hospital, they concluded that professional ability had a significant impact on the job involvement of nurses. (Kamdron & Randmann, 2022) Research in public secondary schools in one of British schools conducted and concluded that there is a significant relationship between psychological empowerment and professional job development with the mediating role of job conflict. The results of the research (Zhou et al, 2021) conducted among primary school teachers in Tokyo showed that between the ability There is a significant relationship between the professionalism of teachers and their job engagement through the mediating role of job commitment. (Ekoh & Ezeabii, 2021) in their research investigated the effect of professionalization in education and individual adaptation on the development of professional abilities of public university students in southeastern Nigeria. Results The research showed that professionalization in education and individual adaptation have a significant effect on the development of students' professional abilities.

### Research Methodology

The research method is descriptive-survey. The statistical population of the research is made up of 117 teachers of exceptional schools in Gilan province. The sampling method was census. The tools of data collection were Ladahl and Kenger (1965) occupational engagement questionnaires, Hill's individual compatibility (2009) and Mohajari's professional ability (2013). Cronbach's alpha was used. In order to test the hypotheses of the research, structural equation technique was used using the statistical software Lisrel.

## Research Findings

Descriptive statistics related to demographic information showed that, as seen in table (1-4), 33% (39 people) of the statistical sample were male teachers and 67% (78 people) of the statistical sample were female teachers. Teachers in the age range of 20-30 years made up 24% (28 people) of the sample size. Teachers in the age range of 31-40 years made up 59% (69 people) of the sample size. Teachers in the age range of 50-41 years made up 14% (16 people) of the sample size, and teachers in the age range of 51-60 years made up 3% (4 people) of the sample size. Teachers with bachelor's education constituted 43% (51 people) and teachers with master's education and higher constituted 57% (66 people) of the sample size. On the other hand, the highest average of the variable components of occupational conflict related to the component of being overwhelmed in work is 26.54 with a standard deviation of 2.784, the lowest The average of the variable of job involvement related to the component of heat at work with an average of 26.12 with a standard deviation of 2.922, the highest average of the components of the individual adaptation variable related to the self-reliance component with an average of 26.32 with a standard deviation of 2.936, the lowest average of the individual adaptation variable related to the component The understanding of personal value with an average of 23.50 with a standard deviation of 2.504, the average of the variable of professional ability is 39.63 with a standard deviation of 3.968. Kolmogorov-Smirnov test was used to determine the method of implementing inferential statistics. The results of inferential statistics indicated that that job engagement with power level (0.658) and job compatibility with power level (0.830) have a significant effect on professional ability.

## Conclusion

The research findings related to the test of the first hypothesis indicate a significant relationship between job involvement and teachers' professional ability. The results of this hypothesis are consistent with and supported by the research findings of (Kassem & Ibrahim, 2022). They reached this conclusion in their research. that the professional ability had a significant effect on the job involvement of nurses. The result is explained in this way that the teachers of exceptional schools tried to perform the assigned tasks with flexibility and with the high potential they have educational goals follow In such a situation, when they are working, they don't feel the passing of time, and they are so immersed in it while working that they don't notice what is happening around them. When they are heavily involved in work, they feel good. and eventually it will be difficult for them to separate themselves from their jobs. The second hypothesis examines the relationship between individual adaptation and teachers' professional ability. The results of this hypothesis are consistent with and supported by the research findings of (Ekoh & Ezeabii, 2021). In their research, they concluded that professionalization in education and individual adaptation have a significant impact on the development of students' professional abilities. The result is explained as long as the teachers of exceptional schools based on their specialized knowledge in the classroom teaching process they can achieve their desired career advancement. Such teachers with self-reliance and interest in their work environment will try to simplify the education process for students and help them improve their academic conditions. whose professional ability is at an optimal



level, they can better use their professional abilities and receive appropriate job feedback. In this regard, it is suggested that the educational authorities of exceptional schools use teachers who are familiar with how to use and apply teaching methods. active, Participatory and based on problem solving in the process of classroom education, they insist on the use of open evaluation and emphasis on doing projects that lead to the strengthening of independent and deeper understanding and learning of students, or prepare school teachers for this by holding educational workshops. With their innovations, educational designers can design the classroom environment in such a way that it provides the basis for greater adaptation and more suitable treatment of exceptional school students with the problems and decisions they will face. Limitations of the present research This was due to the fact that several factors affect the professional ability of teachers (scientific self-efficacy, job enrichment, job rotation), but they are considered constant in this research. Based on this, future researchers are suggested to examine Professional ability of teachers Pay from the perspective of the above variables.

## مقاله پژوهشی

## ارائه مدل ساختاری از توانایی حرفه ای مبتنی بر سازگاری فردی و درگیری شغلی معلمان مدارس استثنایی استان گیلان

سمیرا پالی<sup>۱</sup> ID، اکرم خوش خلق سیما<sup>۲</sup> ID

- ۱- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.  
۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

### چکیده




هدف از اجرای پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری از توانایی حرفه ای مبتنی بر سازگاری فردی و درگیری شغلی معلمان مدارس استثنایی استان گیلان بود. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس استثنایی استان گیلان به تعداد ۱۱۷ نفر تشکیل دادند. به علت محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری سرشماری استفاده شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه های درگیری شغلی لاداهل و کنجر (۱۹۶۵)، سازگاری فردی هیل (۲۰۰۹) و توانایی حرفه ای مهاجری (۱۳۹۰) استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوا و برای تأیید پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که سازگاری فردی و همچنین درگیری شغلی بر توانایی حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان داد که مولفه غرق شدن در کار بیشترین میزان همبستگی در متغیر درگیری شغلی و نیز مولفه آزادی فردی بیشترین میزان همبستگی در متغیر سازگاری شغلی را با توانایی حرفه‌ای داشتند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۰  
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰  
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

### کلید واژه‌ها:

توانایی حرفه‌ای،  
سازگاری فردی،  
درگیری شغلی،  
مدارس استثنایی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): پالی، سمیرا؛ اکرم خوش خلق سیما، اکرم. (۱۴۰۳). ارائه مدل ساختاری از توانایی حرفه‌ای مبتنی بر سازگاری فردی و درگیری شغلی معلمان مدارس استثنایی استان گیلان. *دوفصلنامه مطالعات حکمرانی و مدیریت توسعه*، ۱(۱) ۹۸-۱۰۹.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.209295">https://doi.org/10.22034/jgsdm.2024.209295</a>	تحت حمایت: موسسه انتشاراتی ساموس
	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7310-0553">https://orcid.org/0000-0001-7310-0553</a>	نویسنده مسئول: سمیرا پالی
	این مقاله تحت شرایط <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa">https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa</a> قابل بازنشر است.	ایمیل: <a href="mailto:samirapali@iau.ac.ir">samirapali@iau.ac.ir</a>

## مقدمه

در هر کشوری نظام آموزشی، یکی از پیچیده ترین زیر نظام های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است؛ که همواره تعداد زیادی از افراد به عنوان یادگیرنده و یاد دهنده به طور مستقیم و یا غیرمستقیم به نحوی با فعالیت های آن سروکار دارند (Vansteelandt et al, 2020). در بین عناصر زیادی که در این نظام فعالیت دارند، معلمان به عنوان کنشگران اصلی، دارای نقش کلیدی هستند (Legankova & Nedvetskaya, 2016). افرادی که انتظار می رود با گذراندن دوره های مختلف آموزشی، شایستگی ها و توانایی های لازم را در حوزه های گوناگون کسب کنند. در چنین شرایطی معلمان باید بتوانند همسو با تحولات علمی و متناسب با نیازهای فراگیران و جامعه، توانایی های دانشی و روشی خود را ارتقاء دهند و از موقعیت های یادگیری مادام العمر به جهت ارتقاء توانایی های حرفه ای خود بهره ببرند (Ghasemi et al, 2020). بر این اساس با توجه به حساسیت های ویژه شغل معلمی، کسی که عهده دار این شغل می شود باید دارای توانایی های حرفه ای خاصی باشد (Tang et al, 2020). از طرفی باید اذعان نمود که در آستانه قرن بیست و یکم در حوزه آموزش و پرورش با توجه به سطح انتظارات افکار عمومی، نسبت به برون دادهای فعلی نظام تعلیم و تربیت کاستی های قابل توجی احساس می شود (Kavoosi, 2019). از طرفی تغییرات سریع بوجود آمده در عرصه های مختلف و تغییر نیازمندی های جامعه، بروز حرف و مشاغل جدید، همگی ضرورت بازنگری در فرایند آموزش و پرورش را فراهم کرده است (Asadian & Ghasemi, 2017).

در نگرشی سریع به آموزش و پرورش برای جلب اعتماد عمومی، تربیت معلم شایسته مطرح می باشد. نقش معلم از مخابره کننده اطلاعات به یاریگر فراگیری، راهنما و هم درس با دانش آموز تغییر می یابد، این نقش جدید از اهمیت مقام معلم نمی کاهد؛ بلکه کسب دانش ها و مهارت های جدید است (Biranvand, 2020). توانایی حرفه ای به عنوان یکی از شرط های اساسی و مهم احراز هر وظیفه و عملکرد شغلی عبارت است از توانایی یک فرد در انجام وظیفه خاص، در وضعیتی معین یا در کاری ویژه (Vansteelandt et al, 2020). معلم حرفه ای کسی است که دانش و تجربه کافی دارد و روش تدریس نیز می داند، یعنی اینکه می داند چه روش ها و فنونی را در کجا و چگونه به کار گیرد تا کلاس کارآمد و اثربخشی داشته باشد. معلمانی که هر سه ویژگی دانش، تجربه و روش را توأمان دارا باشند، معلم حرفه ای قلمداد می شوند و گر نه هر یک از ویژگی های مذکور به تنهایی نمی تواند فردی را به معلمی حرفه ای تبدیل کند (Almasi, 2020).

درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دل بستگی پیدا می کند. افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند (Alipour Monfared & Alipour, 2016). درگیری شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزش مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قایل اند (Taştan & Türker, 2016).

یکی از متغیرهای احتمالی مرتبط با توانایی حرفه ای افراد سازگاری می باشد؛ انسان احتیاجاتی دارد و همه روزه اکثر اوقات خود را صرف برطرف کردن آن احتیاجات می کند. (Fouladi, 2004) سازگاری را بطور کلی توانایی آمیزش، انطباق، مصالحه، همکاری و کنار آمدن با خود، محیط و دیگران تعریف کرده است. بر اساس رویکرد یادگیری، سازگاری مجموعه ای از رفتارهای آموخته شده است و ناسازگاری زمانی بوجود می آید که فرد مهارت های لازم را برای تطابق با مشکلات روزمره زندگی را یاد نگرفته باشد (سپهری نسب و حسین ثابت، ۱۳۹۴). با توجه به آنچه در مطالب بالا توضیح داده شد، توانایی حرفه ای که در این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد مانند هر توانایی شغلی دیگر متاثر از عواملی نظیر درگیری شغلی و سازگاری فردی است و با توجه به ویژگی خاص دانش آموزان استثنایی و شرایط ویژه کاری مدارس مربوطه، در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که آیا میان سازگاری فردی و درگیری شغلی با توسعه توانایی حرفه ای معلمان مدارس استثنایی استان گیلان رابطه وجود دارد؟



## مبانی نظری پژوهش درگیری شغلی:

درگیری شغلی<sup>۱</sup> به شرایط روان‌شناختی مثبت در فرد اشاره دارد که وی را به درگیری فعال در نقش و سازمان خود وامی‌دارد. هارتر و همکاران (۲۰۰۳) درگیری شغلی کارکنان را ترکیبی از متغیرهای احساسی و شناختی در محیط کار، از جمله رضایت، شادی، شکوفایی و مثبت‌اندیشی تعریف کرده‌اند (Osanlo, 2021). براون<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) بیان می‌دارد کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، شناخت بیشتری از شغلشان را پیدا می‌کنند و این شناخت از کار رضایت شغلی را نیز افزایش می‌دهد. لذا درگیری شغلی به‌طور مثبت انگیزش و تلاش کارکنان را نسبت به میزان بالایی از نقش در عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Rajabi farjad & Farkhojaste, 2021). کارکنانی که درگیری شغلی بالایی از خود نشان می‌دهند، وظایف کاری بخش خیلی مهمی در زندگی شان است و احساس خیلی خوبی درباره خودشان دارند و به‌خوبی مسئولیت‌های شغلشان را انجام می‌دهند. چنین افرادی انگیزه بیشتری برای رفتن به سرکار دارند و دقیقاً سر وقت در محل کار حضور می‌یابند (Kassem & Ibrahim, 2022).

## سازگاری:

(Watson & Tarp, 1977) توازن و هماهنگی میان افکار و اعمال و عواطف به عنوان بخش‌هایی از خود از سازگاری می‌نامند. از دید این صاحب نظران همچنین سازگاری به معنای هماهنگی و توازن میان خود و محیط است. فردی که قادر به برقراری یک تناسب مطلوب بین خود، توانایی‌ها و محیطش باشد فردی است که خوب سازگاری یافته است. آنها همچنین معتقدند وقتی می‌گوییم شخص سازگاری یافته است، در حقیقت یک قضاوت ارزشی انجام داده ایم، به کاهش عملکرد حرفه‌ای، اضطراب، استرس و تنش (Ekoh & Ezeabii, 2021). (Slebi & Goura, 1988) سازگاری اجتماعی را مترادف با مهارت اجتماعی می‌دانند. از نظر آنان مهارت اجتماعی عبارت است از توانایی ایجاد ارتباط متقابل با دیگران در زمینه خاص اجتماعی به طریق خاص که در عرف جامعه قابل قبول و ارزشمند باشد (Gorji et al, 2016). انجمن روانشناسی آمریکا (۱۹۹۴) سازگاری اجتماعی را عبارت می‌داند از هماهنگ ساختن رفتار به منظور برآورده ساختن نیازهای محیطی که غالباً مستلزم کنترل تکانه‌ها، هیجانات یا نگرش‌ها می‌باشد. حال اگر به هر علتی فرد از برقراری ارتباط با دیگران و محیط اجتماعی خود ناتوان باشد یا به عبارتی جریان سازگاری مختل شود رفتارهای ناسازگارانه یا اختلالات رفتاری بوجود می‌آید (Fathizadeh, 2018). سازگاری فرایند پیوسته‌ای است که در آن تجربیات یادگیری اجتماعی شخص باعث ایجاد نیازهای روانی می‌گردد و نیز امکان کسب توانایی و مهارت‌هایی را فراهم می‌سازد از آن طریق می‌توان به ارضاء آن نیازها پرداخت (Sepehrinasab & Hossein Sabet, 2016).

## توانایی حرفه‌ای معلم:

توانایی حرفه‌ای معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه‌ای تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود به طوری که این مجموعه در عملکرد معلم و بازتاب عملکردش تجلی یابد (Kassem & Ibrahim, 2022). توانایی‌های حرفه‌ای معلم، مجموعه‌ی شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آن‌ها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند و این توانایی‌ها در سه حیطه‌ی شناختی عاطفی و مهارتی طبقه‌بندی می‌شود (Biranvand, 2020). توانایی‌های معلمی شامل آن دسته از دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که معلم با کسب آن‌ها می‌تواند در فرآیند آموزش و یادگیری تغییرات مطلوب را در رفتار و اعمال شاگردان تسهیل

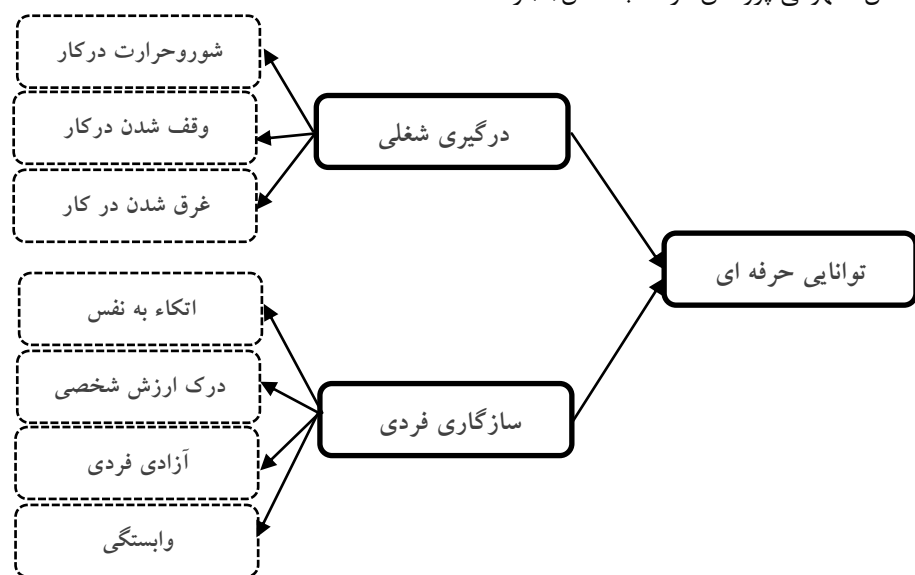
<sup>1</sup>- Job Involvement

<sup>2</sup>- Braown

کند (Zhou et al, 2021). این توانایی‌ها بیشتر به مهارت‌های حرفه‌ای معلم در فرآیند یاددهی - یادگیری مربوط می‌شود. به نحوی که همه‌ی معلمان صرف نظر از این که چه درسی می‌دهند، برای این که در نقش حرفه‌ای خود به عنوان معلم ظاهر شوند، به یادگیری و کسب مهارت در آن‌ها نیازمندند (Ghasemi et al, 2020). لازم است توجه شود که توانایی و مهارت به صورت مترادف مورد استفاده قرار نگیرند. «مهارت» به توانایی انجام فعالیت حرکتی یا شناختی پیچیده یا سهولت و دقت و سازگاری با شرایط در حال تغییر اشاره دارد، در حالی که واژه «توانایی» به یک نظام عمل پیچیده شامل مهارت‌های شناختی، نگرش‌ها و اجزای تشکیل دهنده‌ی غیرشناختی، استناد می‌کند (Heydari, 2014).

### پیشینه پژوهش

(Kassem & Ibrahim, 2022) در پژوهشی که بر روی پرستاران بیمارستان منصوره انجام دادند به این نتیجه رسیدند که توانایی حرفه‌ای بر درگیری شغلی پرستاران تاثیر معناداری داشته است. (Kamdron & Randmann, 2022) تحقیقی در مدارس متوسطه دولتی در یکی از مدارس انگلستان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی روانشناختی و توسعه حرفه‌ای شغل با نقش میانجی درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش (Zhou et al, 2021) که در میان معلمان مدارس ابتدایی توکیو انجام دادند نشان داد بین توانایی حرفه‌ای معلمان با درگیری شغلی آنها بواسطه نقش میانجی تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. (Ekoh & Ezeabii, 2021) در تحقیق خود به بررسی تأثیر حرفه‌ای‌سازی در آموزش و سازگاری فردی بر توسعه توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه‌های دولتی در جنوب شرقی نیجریه پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد حرفه‌ای‌سازی در آموزش و سازگاری فردی بر توسعه توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان تاثیر معناداری دارند. (Sany et al, 2020) در تحقیقی که بر روی معلمان و مدیران مدارس غیردولتی اتریش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میان توانایی حرفه‌ای و یادگیری خودتنظیمی با درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Pirouz et al, 2020) در تحقیق خود به بررسی تاثیر درگیری شغلی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهرستان گرگان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که درگیری شغلی کارکنان بر توسعه حرفه‌ای آنها تاثیر معناداری دارد. (Mehdizadeh Rostam et al, 2020) در تحقیقی که بر روی کارکنان ستادی دانشگاه الزهراء (س) انجام دادند به بررسی رابطه بین درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای کارکنان پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که بین درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش (Gorji et al, 2016) که به بررسی رابطه سازگاری استراتژیک و درگیری شغلی در بیمارستان هاشمی نژاد تهران پرداختند نشان داد که سازگاری استراتژیک می‌تواند متغیر پیش‌گویی درگیری شغلی باشد. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش عبارت است از:

۱. میان درگیری شغلی با توانایی حرفه ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. میان سازگاری فردی با توانایی حرفه ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس استثنایی استان گیلان به تعداد ۱۱۷ نفر تشکیل داده اند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، محقق از روش سرشماری جهت تعیین حجم نمونه استفاده نمود. بر این اساس حجم نمونه برابر با حجم جامعه یعنی ۱۱۷ نفر بود. جهت گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد درگیری شغلی لاداهل و کنجر (۱۹۶۵)، سازگاری فردی هیل (۲۰۰۹) و توانایی حرفه ای مهاجری (۱۳۹۰) استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوا و برای تأیید پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج در جدول شماره (۱) نمایش داده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده و جهت آزمون فرضیه های تحقیق، از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

متغیر	نماد	ضریب آلفای کرونباخ
درگیری شغلی	JC	۰,۷۸
سازگاری فردی	IC	۰,۸۳
توانایی حرفه ای	PA	۰,۷۶

### یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که همان‌طور که در جدول (۴-۱) مشاهده می‌شود، ۳۳ درصد (۳۹ نفر) از افراد نمونه آماری را معلمان مرد و ۶۷ درصد (۷۸ نفر) از افراد نمونه آماری را معلمان زن تشکیل دادند. معلمان در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال ۲۴ درصد (۲۸ نفر) حجم نمونه را تشکیل دادند. معلمان در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال ۵۹ درصد (۶۹ نفر) حجم نمونه را تشکیل دادند. معلمان در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال ۱۴ درصد (۱۶ نفر) حجم نمونه را تشکیل دادند و معلمان در بازه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال ۳ درصد (۴ نفر) حجم نمونه را تشکیل دادند. معلمان دارای تحصیلات کارشناسی ۴۳ درصد (۵۱ نفر) و معلمان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر ۵۷ درصد (۶۶ نفر) حجم نمونه را تشکیل دادند.

جدول ۲: توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی افراد نمونه آماری

متغیر جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۳۹	۳۳
زن	۷۸	۶۷
کل	۱۱۷	۱۰۰
سن		
۲۰ تا ۳۰ سال	۲۸	۲۴
۳۱ تا ۴۰ سال	۶۹	۵۹
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۶	۱۴
۵۱ تا ۶۰ سال	۴	۳
کل	۱۱۷	۱۰۰
تحصیلات		
کارشناسی	۵۱	۴۳
کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۶	۵۷
کل	۱۱۷	۱۰۰

مشخصه‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	نماد	مقدار کمترین	مقدار بیشترین	میانگین	معیار انحراف	تعداد
شورو حرارت درکار	NHW	۲۰	۳۰	۲۶/۱۲	۲/۹۲۲	۱۱۷
وقف شدن درکار	DEW	۱۵	۲۵	۲۳/۶۷	۲/۱۹۳	۱۱۷
غرق شدن درکار	DRW	۲۰	۳۰	۲۶/۵۴	۲/۷۸۴	۱۱۷
اتکا به نفس	SER	۲۰	۳۰	۲۶/۳۲	۲/۹۳۶	۱۱۷
درک ارزش شخصی	UPW	۱۵	۲۵	۲۳/۵۰	۲/۵۰۴	۱۱۷
آزادی فردی	INF	۱۵	۲۵	۲۳/۶۲	۲/۰۷۵	۱۱۷
وابستگی	DEP	۱۹	۳۰	۲۶/۲۳	۲/۹۵۵	۱۱۷
توانایی حرفه ای	PA	۳۱	۵۲	۳۹/۶۳	۳/۹۶۸	۱۱۷

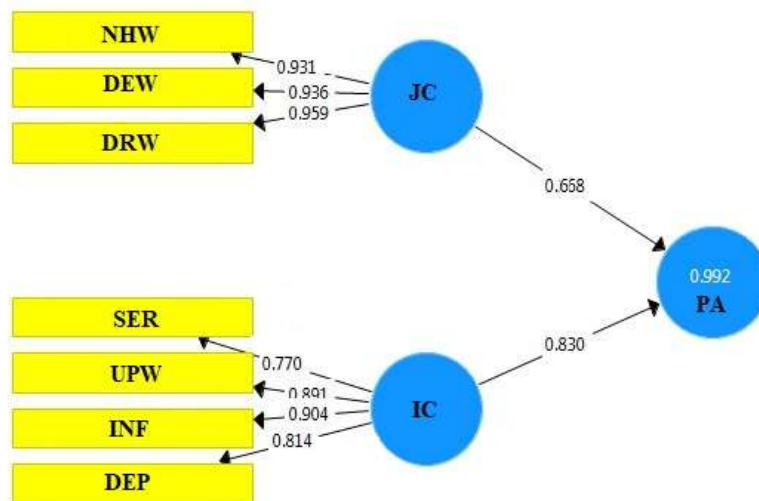
جدول (۳) نشان داد که بالاترین میانگین مؤلفه های متغیر درگیری شغلی مربوط به مؤلفه غرق شدن درکار بامیانگین ۲۶/۵۴ با انحراف معیار ۲/۷۸۴، کمترین میانگین متغیر درگیری شغلی مربوط به مؤلفه شورو حرارت درکار با میانگین ۲۶/۱۲ با انحراف معیار ۲/۹۲۲، بالاترین میانگین مؤلفه های متغیر سازگاری فردی مربوط به مؤلفه اتکا به نفس بامیانگین ۲۶/۳۲ با انحراف معیار ۲/۹۳۶، کمترین میانگین متغیر سازگاری فردی مربوط به مؤلفه درک ارزش شخصی با میانگین ۲۳/۵۰ با انحراف

معیار ۲/۵۰۴ میانگین متغیر توانایی حرفه‌ای ۳۹/۶۳ با انحراف معیار ۳/۹۶۸ است. جهت مشخص نمودن روش اجرای آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

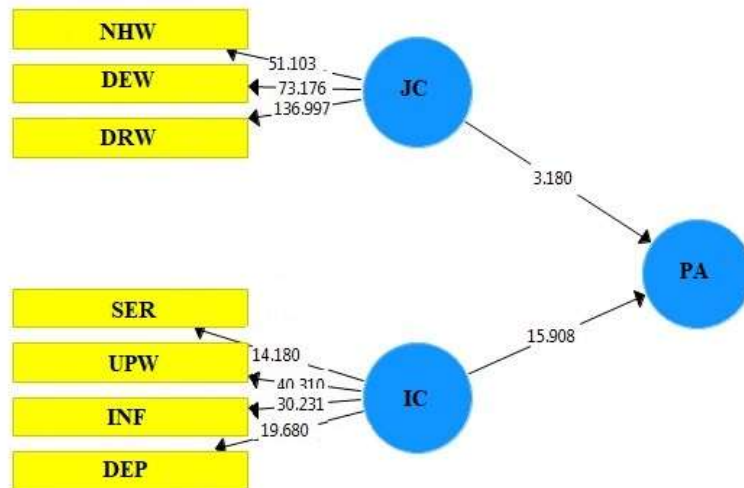
جدول ۴: نتایج آزمون K-S برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	داری معنی سطح	Z آماره	آزمون نتیجه
شورو حرارت درکار	۰/۲۱۷	۲/۱۲۶	نرمال
وقف شدن درکار	۰/۱۳۱	۱/۲۸۸	نرمال
غرق شدن درکار	۰/۲۲۴	۱/۱۲۰	نرمال
اتکا به نفس	۰/۱۶۵	۱/۱۸۹	نرمال
درک ارزش شخصی	۰/۲۶۹	۱/۰۳۶	نرمال
آزادی فردی	۰/۲۰۲	۱/۱۴۳	نرمال
وابستگی	۰/۱۸۶	۱/۱۵۹	نرمال
توانایی حرفه ای	۰/۲۳۷	۱/۱۰۳	نرمال

همان‌طور که در جدول (۴) نمایش داده شده است، مقدار سطح معنی داری متغیرها بزرگتر از ۰.۵٪ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می‌باشد یعنی متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، لذا می‌توان از آزمون پارامتریک استفاده کرد. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای استنباط فرضیه‌های پارامتریک استفاده می‌شود. مدل ساختاری پژوهش در قالب شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲: ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش



شکل ۳: مقادیر آماره تی مدل اصلی پژوهش

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	نام شاخص	مقدار مطلوب	نتیجه
Chi-square/df	شاخص مجذور کای	< ۵/۰۰	۳/۶۸۲
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	< ۰/۰۸	۰/۰۷۳
RMR	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	< ۰/۰۵	۰/۰۴۴
GFI	شاخص نیکویی برازش	> ۰/۹۰	۰/۹۰
NFI	شاخص نرم شده برازندگی	> ۰/۹۰	۰/۹۳
IFI	شاخص برازندگی فزاینده	> ۰/۹۰	۰/۹۴
CFI	شاخص برازش تطبیقی	> ۰/۹۰	۰/۹۵

\*تفسیر شاخص‌های برازش:

کای اسکوئر: کای اسکوئر را می‌توان به عنوان عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدل سازی معادلات ساختاری تلقی کرد. هر چه مقدار آن کوچکتر باشد، برازش داده‌ها به مدل بهتر است. تا جاییکه مقدار صفر برای آن نشان از برازش کامل است. یک معیار رایج برای بررسی مناسب بودن این شاخص این است که حاصل تقسیم مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی بایستی کمتر از مقدار ۵ باشد. که در مدل ما این مقدار برابر ۳/۶۸۲ محاسبه شده است. بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

RMSEA: این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. بر خلاف شاخص‌های دیگر در مدل سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰/۱ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰/۰۷۳ محاسبه شده که نشان از برازش مناسب مدل دارد.

PMR: این شاخص بر اساس ماتریس باقیمانده محاسبه می‌شود و مقادیر کمتر از ۰/۱ آن نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل است. در مدل پژوهش این مقدار برابر ۰/۰۴۴ شده است که مناسب می‌باشد.

NFI، CFI، GFI و IFI: مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های برازش بالا مؤید مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها بزرگتر از ۰/۹ هستند در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه اول بیانگر رابطه معنادار درگیری شغلی با توانایی حرفه‌ای معلمان است. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Kassem & Ibrahim, 2022) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توانایی حرفه‌ای بر درگیری شغلی پرستاران تاثیر معناداری داشته است. (Mehdizadeh Rostam et al, 2020) نیز در پژوهش خود بیان کردند که بین درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که معلمان مدارس استثنایی با انعطاف پذیری سعی در انجام وظایف محول شده داشته و با پتانسیل بالایی که دارند اهداف آموزشی را دنبال می‌کنند. در چنین شرایطی وقتی در حال کار کردن می‌باشند گذشت زمان را احساس نمی‌کنند و در هنگام کار آنقدر در آن غرق می‌شوند که متوجه اتفاقات پیرامون خود نمی‌شوند. زمانی که به شدت درگیر کار می‌باشند، احساس خوبی به آنها دست می‌دهد و نهایتاً برای آنها سخت خواهد بود که خود را از شغلشان جدا کنند. مدیریت مدارس استثنایی اهداف کلی سیستم آموزشی را برای معلمان خود بر می‌شمارد و چشم انداز آموزش را برای آنها به روشنی ترسیم خواهد نمود. توانمند بودن معلمان مدارس استثنایی در مهارت شنیداری و دیداری در ایجاد انگیزش و هماهنگی هدف‌های فردی و سازمانی معلمان نقش مؤثری دارد. مهارت گفتاری یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به‌عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان است. معلمان که دارای سطوح بالایی از توانایی حرفه‌ای هستند دارای دانش و مهارت‌های تحقیقی بوده و میزان یادگیری تخصصی آنها در سطح بالایی قرار دارد. مهارت چنین افرادی در پرورش خلاقیت و حل مسأله دانش‌آموزان در سطح بالایی قرار دارد. آنها در روزآمدسازی دانش خود و توانایی تطبیق، قضاوت دانش خود با یافته‌ها، عقاید و تئوری‌های جدید دارای توانمندی بوده و میزان دانش و مهارت استفاده از فناوری در فرایند یادگیری آنها نسبت به سایر معلمان در سطح بالاتری می‌باشد.

فرضیه دوم به بررسی رابطه میان سازگاری فردی با توانایی حرفه‌ای معلمان پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Ekoh & Ezeabii, 2021) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حرفه‌ای‌سازی در آموزش و سازگاری فردی بر توسعه توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان تاثیر معناداری دارند. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که مادامی که معلمان مدارس استثنایی بر اساس دانش‌های تخصصی خود در روند تدریس کلاسی خود تلاش نمایند می‌توانند به پیشرفت شغلی مورد نظر خود دست یابند. چنین معلمانی با اتکاء به نفس و علاقه به محیط کاری خود در تلاش خواهند بود تا روند آموزش را برای دانش‌آموزان ساده نموده و آنها را در بهبود شرایط تحصیلی یاری رسانند. معلمانی که توانایی حرفه‌ای آنها در حد مطلوبی قرار دارد بهتر می‌توانند توانمندی‌های شغلی خود را بکار برده و بازخورد شغلی مناسبی دریافت نمایند. آنها دارای اطلاعات ارزشمندی از ارزش‌ها و علایق دانش‌آموزان می‌باشند. دادن اختیار و آزادی عمل به معلمان مدارس استثنایی باعث می‌شود تا آنها در روند سیستم آموزشی دخیل بوده و این امر باعث می‌شود تا ایده‌های ناب و خلاقانه خود را در جهت آموزش به دانش‌آموزان پیاده‌سازی نمایند. بر این اساس زمینه توسعه توانایی حرفه‌ای آنها شکل می‌گیرد. چنین معلمانی در جریان آموزش در کلاس درس استراتژی‌های یادگیری را که به کمک همکاران خود مشخص نموده‌اند را پیاده‌سازی نموده و بازخورد تدریس در چنین فضایی را تحلیل و ارزیابی می‌نمایند. وجود وابستگی میان معلمان مدارس استثنایی باعث می‌شود تا بتوانند با دانش‌آموزان خود ارتباط صمیمانه برقرار نموده و ضمن تحلیل نیازهای فردی و آموزش آنها مشکلات تحصیلی آنها را بهتر حل کنند. از طرفی ارزشیابی آنها بر اساس ارائه اطلاعاتی است که در کلاس درس به آن پرداخته شده است. این امر می‌تواند موجبات توسعه عملکرد و بهزیستی تحصیلی دانش‌آموزان مدارس استثنایی را در پی داشته باشد. دانش‌آموزانی که از هویت تحصیلی درست و پایداری برخوردار نیستند هنگام انجام تکالیف مدرسه تمرکز



لازم را نداشته و همیشه عصبی و تندخو می باشند در این راستا پیشنهاد می گردد مسئولین آموزشی مدارس استثنایی برای تدریس از معلمانی استفاده نمایند که با چگونگی استفاده و کاربست روشهای تدریس فعال، مشارکتی و مبتنی بر حل مسئله در فرآیند آموزشهای کلاسی آشنا بوده و بر استفاده از ارزشیابی باز و تأکید بر انجام پروژهها منجر به تقویت ادراک و یادگیری مستقل و عمیقتر دانش آموزان اصرار ورزند و یا با برگزاری کارگاههای آموزشی معلمان مدارس را برای این مهم آماده سازند. طراحان آموزشی می توانند با نوآوریهای خود، محیط کلاس را به گونه ای طراحی کنند که زمینه سازگاری هرچه بیشتر و برخورد مناسبتر دانش آموزان مدارس استثنایی را با مشکلات و تصمیماتی که با آن رو به رو خواهند بود را فراهم آورد. توصیه می شود شناسایی عوامل تاثیرگذار در ایجاد سازگاری معلمان مدارس استثنایی با محیط آموزشی و استفاده از آموزش های ویژه و تخصصی با بکارگیری علوم روان شناختی برای بالا بردن سطح سازگاری معلمان جزء اولویت های عملیاتی مدیران اداره آموزش و پرورش قرار گیرد. اصلاح نظام جذب و بکارگیری معلمان به گونه ای که یکی از معیارهای جذب آموزگاران به ویژه در مدارس استثنایی و همچنین تعیین نوع شغل و کلاس برای آنها بر اساس ارزیابی ها و معیارهای روان شناختی و از جمله قدرت سازگاری آنان نیز باشد. اصلاح مکانیزم ارزیابی عملکرد معلمان مدارس استثنایی به گونه ای که معیارها و توانایی های مرتبط با خلاقیت نیز به عنوان یکی از عوامل تعیین کننده در تعیین سطح توانمندی حرفه ای معلمان قرار گرفته و برای مسئولین مربوطه و همچنین معلمان این موضوع بعنوان یک عامل توسعه و ارزش سازمانی مطرح شود. از محدودیت های پژوهش حاضر این بود که با توجه به اینکه عوامل متعددی بر توانایی حرفه ای معلمان تاثیر می گذارد (خودکارآمدی علمی، غنی سازی شغلی، گردش شغلی) لیکن در این تحقیق ثابت در نظر گرفته شده اند. بر این اساس به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود به بررسی توانایی حرفه ای معلمان از منظر متغیرهای فوق بپردازند.



## References

- Alipour Monfared, A., Alipour Monfared, M. (2016). Investigating the effect of principals' communication skills on the job involvement of elementary school teachers in Banab city. The second international conference on management and humanities. (In Persian).
- Almasi, T. (2020). The relationship between individual adaptability and creativity with the professional ability of teachers in exceptional schools in Shiraz district. Master's thesis in the field of educational sciences, Islamic Azad University, Maroodasht branch. (In Persian).
- Asadian, S., & Ghasemi, Z. A. (2017). The role of professional ethics and professional qualifications on teacher's self-efficacy. *Ethics in Science and Technology*, 12 (3), 34-44. (In Persian).
- Biranvand, Sh. (2020). Identifying and prioritizing the components of professional qualifications of sports marketing managers. Master's thesis in the field of physical education and sports sciences, Shahid Beheshti University. (In Persian).
- Ekoh, A. C., & Ezeabii, I. C. (2021). The effect of professionalization in education and individual adaptation on the development of professional abilities. *Nigerian Journal of Business Education (NIGJBED)*, 8(2), 1-14.
- Fathizadeh, Sh. (2018). Investigating the effect of transformational leadership and spirituality on the willingness to leave service and job satisfaction with the mediation of resilience, job adaptability and job conflict among nurses at Imam Reza Hospital in Urmia. Master's thesis in the field of educational sciences, Urmia University. (In Persian).
- Ghasemi, B., Khosravi, A. A., Rashadati, H., Khorshidi, A., & Nazem, F. (2020). Providing a Model for Promotion of Professional Qualifications for Secondary School Assistants in Bushehr Province. *Educational Development of Judishapur*, 11(Supplement), 143-153. doi: 10.22118/edc.2019.209894.1200. (In Persian).
- Gorji, H., Fatahi, H., Kazemini, N., Shukri, A. (2016). The relationship between strategic adaptation and job conflict in Hashminejad Hospital, Tehran. *Medicine and spiritual cultivation*, 25(2). (In Persian).
- Heydari, M.A. (2014). Professional competencies and skills of teachers. Tehran, Publisher: Raz Nahan. (In Persian).
- Kamdron, T., & Randmann, L. (2022). Relationships between psychological empowerment and job professional development: The mediating role of job involvement. *Journal of Organizational Psychology*, 22(2), 31-46.
- Kassem, A. H., & Ibrahim, A. A. E. (2022). The effect of professional ability on the job involvement of nurses in Mansoura Hospital. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 25(2), 246-294.
- Kavoosi, M. (2019). Constructivism, High School, Teacher' Professional Competencies, Teacher Education. *Teacher Professional Development*, 4(3), 45-56. (In Persian).
- Legankova, O. V., & Nedvetskaya, T. M. (2016). Teacher's professional gaming competence as a condition for preschool education quality enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 233, 88-90.
- Mehdizadeh Rostam, M., Akrami, B., Jafari, M. (2020). Examining the relationship between job involvement and professional development of employees. The fourth international conference on modern management, accounting, economics and banking techniques with a business growth approach. (In Persian).



- Osanlo, M. (2021). Investigating the effect of organizational learning on job performance with regard to the mediating role of self-efficacy and job involvement. Master's thesis in the field of educational management, Payam Noor University, Khoy center. (In Persian).
- Pirouz, P, Zare, Sh, Mehdizadeh, M. (2020). Investigating the impact of employees' job involvement on their professional development. The second international conference on innovation in business management and economics. (In Persian).
- Rajabi farjad, H., & Farkhojaste, V. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance with Roles of Identity and Job Involvement. *Career and Organizational Counseling*, 13(3), 91-110. doi: 10.48308/jcoc.2021.100626. (In Persian).
- Sany, U. N., Septian, A., & Komala, E. (2020). The relationship between professional ability and self-regulation learning with job involvement 8. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1657, No. 1, p. 012074). IOP Publishing.
- Sepehrinasab, Z. A. H. R. A., & Hossein Sabet, F. (2016). Effectiveness of stress management training on hope and interpersonal compatibility of addicts under treatment. *Scientific Quarterly Research on Addiction*, 9(35), 69-84. (In Persian).
- Tang, S. Y., Wong, A. K., Li, D. D., & Cheng, M. M. (2020). Millennial generation preservice teachers' intrinsic motivation to become a teacher, professional learning and professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103180.
- Taştan, S. B., & Türker, M. V. (2016). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Involvement: The Moderating Role of Psychological Conditions of Meaningfulness and Safety. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 943-947.
- van de Mortel, T. F., Nilsson, J., & Lepp, M. (2020). Validating the Nurse Professional Competence Scale with Australian baccalaureate nursing students. *Collegian*.
- Vansteelandt, I., Mol, S. E., Vanderlinde, R., Lerkkanen, M. K., & Van Keer, H. (2020). In pursuit of beginning teachers' competence in promoting reading motivation: A mixed-methods study into the impact of a continuing professional development program. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103154.
- Zhou, J., Feng, X., & Li, W. (2021). The relationship between primary school teachers' professional ability and job involvement: the role of job commitment. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1881, No. 3, p. 032034). IOP Publishing.