



Research Paper

## Role of Job Insecurity in Emotional Exhaustion and Deviant Behaviors in the Workplace of Tuition Physical Education Teachers

Rasol Nasiri Razi<sup>1</sup>, Mahmoud Sheikh<sup>2</sup>, Ali Chori<sup>3</sup>

1. MA Student in Sport Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.
2. Assistant Professor in Sports Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.
3. Assistant Professor of Sports Management, Department of Humanities and Sport Science, Gonbad Kavous University, Gonbad Kavous, Iran.

Received: 14 April 2024

Accepted: 23 September 2024

### Abstract

**Objective:** This research was conducted to study the role of job insecurity in emotional exhaustion and deviant behaviours in the workplace of tuition physical education teachers.

**Methodology:** This applied study was conducted using a survey research method. The statistical population of this research included male and female tuition physical education teachers employed in elementary and secondary schools in Golestan province (N=227). All statistical population members were considered samples, and ultimately, 209 completed questionnaires were collected. The data collection tools of the research included questionnaires on job insecurity (Blotenberg & Richter, 2020), emotional exhaustion (Hills, 2014) and deviant behaviours (Tuclea et al., 2015). Five sports management experts confirmed the validity of the questionnaires. In a preliminary study, Cronbach's alpha coefficients were estimated as 0.77, 0.82, and 0.79 for job insecurity, emotional exhaustion, and deviant behaviours, respectively. The obtained data were analyzed descriptively (mean, standard deviation and percentage of variance) and inferentially (structural equation modelling).

**Results:** The research showed that job insecurity has a positive and significant effect on the emotional exhaustion of tuition physical education teachers. Also, the lack of job security has a positive and significant effect on deviant behaviours in the work environment of tuition physical education teachers. Finally, the positive and significant effect of job insecurity on deviant behaviours in the work environment of tuition physical education teachers with the mediating role of emotional exhaustion was confirmed.

**Conclusion:** Based on the findings of this research, it can be concluded that ignoring the job security of physical education teachers can cause emotional exhaustion over time and increase the possibility of them engaging in deviant behaviours. Therefore, creating a supportive environment for tuition physical education teachers and developing policies regarding changing their status in the Ministry of Education is suggested.

**Keywords:** Productivity, Job Stress, Unethical Behaviors, Mental Health, Job Performance.

### To cite this article:

Nasiri Razi R, Sheikh M, Chori A. Role of Job Insecurity in Emotional Exhaustion and Deviant Behaviors in the Workplace of Tuition Physical Education Teachers. *Human Resource Management in Sport*. 2025; 12(1):41-56. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.14421.2638>

Corresponding Author: **Mahmoud Sheikh**

Email: [ivisheikh@yahoo.com](mailto:ivisheikh@yahoo.com)



## Extended Abstract

### Summary

This study aimed to investigate the role of job insecurity in emotional exhaustion and deviant behaviours in the workplace of tuition physical education teachers. This study was conducted using a survey research method. The statistical population of this study included male and female tuition physical education teachers working in primary and secondary schools in Golestan province (N=227). All members of the statistical population were considered samples, and finally, 209 completed questionnaires were collected. The study results showed that job insecurity positively and significantly affects deviant behaviours in the workplace of tuition physical education teachers, with emotional exhaustion as a mediator. According to the findings of this study, ignoring job security in tuition physical education teachers can cause emotional exhaustion in these teachers over time and increase the likelihood of them engaging in deviant behaviours.

### Introduction

One of the management concerns in organizations is the management of norm-breaking behaviour, defined as deviant behaviour in the organization. Workplace deviance refers to purposeful behaviour that violates organizational norms and is carried out to threaten the wellbeing of an organization, its employees, or both (1). In an organizational environment, behaviours that deviate from established norms and expectations can significantly affect the organization and its members. Accordingly, understanding and identifying deviant behaviours in the workplace is essential for organizations that aim to promote a healthy workplace and increase productivity (2). Deviant behaviours generally refer to actions that negatively affect individual norms (such as personality traits, job satisfaction, and perceived justice), organizational norms (such as clear policies, effective leadership, and healthy competition), and social expectations. Such behaviours can range from minor infractions such as tardiness to serious issues such as theft or harassment (3). Job insecurity has become a significant concern in today's dynamic workforce life and work environment, and its impact on employees can lead to various psychological and behavioural consequences (4). Job insecurity reflects the degree to which employees perceive threats to the continuity and stability of their jobs (5). Job insecurity is a work-related stressor that can lead to poor mental and physical health and poor work behaviour (such as anger, emotional exhaustion, disengagement, and unproductive work behaviours) and lead to negative work-related performance. Emotional exhaustion refers to emotional exhaustion and depletion of emotional resources often associated with job stress. In another definition, emotional exhaustion can be defined as the depletion of mental, emotional, and emotional energy, some of which include feelings of emptiness, irritability, pessimism, apathy, and a sense of inability to meet job demands (6). Emotional exhaustion also refers to the reduction of emotional and mental energy that causes employees to feel tired and exhausted due to the depletion of their emotional resources resulting from the continuous experience of specific job demands over time (7). Job insecurity can affect school culture and collaborative efforts among teachers (8). When teachers focus on their job security, they may neglect issues such as teamwork, collaboration, professional development, and sharing their knowledge and experiences with others, undermining the quality of their teaching. Therefore, considering the above, the primary purpose of this study is to study the role of job insecurity in emotional exhaustion and deviant behaviours in the workplace of tuition physical education teachers.

### Methodology and Approach

This research was applied and conducted using a survey method. The statistical population of this study included male and female tuition physical education teachers working in primary and secondary schools in Golestan province (N=227). All members of the statistical population were considered samples, and finally, 209 completed questionnaires were collected. The research data collection tools included job insecurity questionnaires (Blotenberg and Richter, 2020), emotional exhaustion (Hills, 2014), and deviant behaviours (Țuclea et al., 2015). Five sports management experts confirmed the validity of the questionnaires. In a preliminary study, Cronbach's alpha coefficients were estimated to be 0.77, 0.82, and 0.79 for job insecurity, emotional exhaustion, and deviant behaviours, respectively. The collected data were analyzed using descriptive



(mean and standard deviation) and inferential (structural equation modelling) methods.

## Result and Conclusion

The study results showed that job insecurity has a positive and significant effect on the emotional exhaustion of tuition physical education teachers. Another part of the study's results indicated that job insecurity's effect on the deviant behaviours of tuition physical education teachers is positive and significant. Finally, the results of the Sobel test showed that the effect of job insecurity on deviant behaviours with the mediating role of emotional exhaustion of tuition physical education teachers is positive and significant. According to the findings of this study, it can be concluded that ignoring job security in physical education teachers can cause emotional exhaustion of these teachers over time and increase the likelihood of them engaging in deviant behaviours; it can be concluded that antisocial behaviours in the field of education and mental and emotional exhaustion of tuition teachers can be caused by job insecurity, which are key variables that prevent teachers from taking the initiative in lessons and can reduce their motivation and, as a result, reduce their performance as instructors. Therefore, creating a supportive environment for tuition physical education teachers and developing policies regarding changing the status of these teachers in the Ministry of Education is suggested.

**Ethical Considerations:** In this research, the subjects' participation in completing the questionnaires was optional. To protect their rights, they were assured that the information obtained from the data analysis would be confidential, and the non-identification of the individuals was also guaranteed. Also, the principles of scientific trustworthiness regarding the sources used were observed.

**Funding:** No financial aid was received from government, commercial or non-profit organizations to conduct this research.

**Authors' Contributions:** The authors have participated in designing, accomplishing, and writing different parts of this research.

**Conflicts of interest:** According to the authors, this article has no conflict of interest.

**Acknowledgement:** All the physical education teachers who participated in this research are appreciated and thanked.

## References

1. Sarma DR, Swarupa P, Verma H. Investigation into Factors Influencing Employee Deviant Behaviour in Workplace. *Journal of Electrical Systems*. 2024;20(3):807-13.
2. Rao MM, Narayana DMS, Niranjana DK. Employee engagement: Issues and concerns. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 2021; 7:5826-5835. DOI: 10.4236/ejmcm.2021.813145
3. Akgün AE, Cemberci M, Kircovali S. The relationship between extreme contexts, organizational change capacity, and firm product and process innovation. *Management Decision*. 2023; 61(7): 2140-2172. DOI:10.1108/MD-06-2022-0856
4. Piccoli B, Callea A, Urbini F, Chirumbolo A, Ingusci E, De Witte H. Job insecurity and performance: The mediating role of organizational identification. *Personnel Review*. 2017; 46(8): 1508-1522. DOI:10.1108/PR-05-2016-0120
5. Wang HJ, Lu CQ, Siu OL. Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2015; 100(4): 1249-1258. DOI:10.1037/a0038330
6. Kraemer T, Gouthier M. How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centres: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*. 2014; 25(1): 125-148. DOI:10.1108/JOSM-07-2013-0173
7. Rubino C, Volpone SD, Avery DR. Burnout on Mars and Venus: exploring gender differences in emotional exhaustion. *Gender in Management: An International Journal*. 2013; 28(2): 74-93. DOI:10.1108/17542411311303220
8. Najafipour Tabestanegh A, Karbakhsh Davari M, Kazemzadeh R. The role of job insecurity and job burnout in predicting unethical behaviours in schools (Case study: Teachers and staff in Zanjan County). *Professional Development of Teachers*. 2022; 7(1): 21-34. **[In Persian]**





## نقش ناامنی شغلی در خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس

رسول نصیری رضی<sup>۱</sup>، محمود شیخ<sup>۲</sup> و علی چوری<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۶

### چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف مطالعه نقش ناامنی شغلی در خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس انجام شد.

**روش‌شناسی:** این مطالعه کاربردی با بهره‌گیری از روش تحقیق پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس زن و مرد شاغل در مدارس ابتدایی و متوسطه استان گلستان بود ( $N=227$ ). تمامی اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند و در نهایت ۲۰۹ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های ناامنی شغلی (بلونتبرگ و ریچتر، ۲۰۲۰)، خستگی عاطفی (هیلز، ۲۰۱۴) و رفتارهای انحرافی (توسلنا و همکاران، ۲۰۱۵) بود. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط پنج متخصص مدیریت ورزشی تأیید شد و در یک مطالعه مقدماتی ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۷۷، ۰/۸۲ و ۰/۷۹ به ترتیب برای متغیرهای ناامنی شغلی، خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی برآورد شد. داده‌های به دست آمده به شکل توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی) و استنباطی (معادلات ساختاری) تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد، اثر ناامنی شغلی بر خستگی عاطفی معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس مثبت و معنی‌دار است؛ همچنین نتایج مشخص نمود، ناامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس اثر مثبت و معنی‌داری دارد. در نهایت، اثر مثبت و معنی‌دار ناامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس با نقش میانجی خستگی عاطفی تأیید گردید.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که نادیده گرفتن امنیت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند به مرور زمان موجب خستگی عاطفی این معلمان شده و احتمال درگیر شدن آن‌ها در رفتارهای انحرافی را افزایش دهد؛ لذا ایجاد یک محیط حمایتی برای معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس و تدوین سیاست‌هایی در خصوص تبدیل وضعیت این معلمان در وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد.

**واژه‌های کلیدی:** بهره‌وری، تنش شغلی، رفتارهای غیراخلاقی، سلامت روانی، عملکرد شغلی.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

نصیری رضی رسول، شیخ محمود، چوری علی. نقش ناامنی شغلی در خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۳؛ ۱۲(۱): ۴۱-۵۶. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.14421.2638>

نویسنده مسئول: محمود شیخ

Email: ivisheikh@yahoo.com



## مقدمه

در دنیای سازمان‌ها، تغییرات همواره به عنوان عاملی اثرگذار مورد پذیرش قرار گرفته است، اما در سالیان اخیر سرعت این تغییرات به شکل فزاینده‌ای افزایش یافته است (۱). بحران‌های مالی و اقتصادی، تغییر سیاست‌های دولت‌ها، نیازها و رفتارهای در حال تغییر جوامع انسانی، موجب افزایش عدم قطعیت‌ها، پیچیدگی، عدم اطمینان، تغییر رفتار و ابهام در تمامی سازمان‌ها شده است (۲). سازمان‌ها نیز گروه‌های ساختار یافته‌ای از افراد هستند که برای جلوگیری از مشکلات و دستیابی به اهداف مشترک، نیازمند همکاری با یکدیگر هستند. آنها می‌توانند در نوع رفتارهایشان و با توجه به موقعیت‌های کاری از مشاغل کوچک گرفته تا شرکت‌های بزرگ، سازمان‌های غیرانتفاعی و سازمان‌های دولتی متفاوت باشند (۳). یکی از نگرانی‌های مدیریت در سازمان، مدیریت هنجارشکنی در سازمان است که به رفتارهای انحرافی در سازمان تعریف می‌گردد. در واقع انحراف در محل کار به رفتار هدفمندی اطلاق می‌شود که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند و با هدف تهدید رفاه یک سازمان، کارکنان آن یا هر دو صورت می‌گیرد (۴). در محیط سازمانی، رفتارهایی که با هنجارها و انتظارات تثبیت‌شده منحرف می‌شوند، می‌توانند به طور قابل توجهی بر سازمان و اعضای آن تأثیر بگذارند. بر این اساس، درک و شناسایی رفتارهای انحرافی در محیط کار برای سازمان‌هایی که هدف آن‌ها ارتقای محیط کار سالم و افزایش بهره‌وری است، ضروری است (۵). رفتارهای انحرافی عموماً به اقداماتی اطلاق می‌شود که هنجارهای فردی (مانند ویژگی‌های شخصیتی، رضایت شغلی، عدالت ادراک‌شده)، هنجارهای سازمانی (مانند خط‌مشی‌های واضح، رهبری تاثیرگذار و رقابت سالم) و همچنین انتظارات اجتماعی را به شکلی منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند. چنین رفتارهایی می‌توانند از تخلفات جزئی مانند تأخیر در اجرای وظایف کاری تا مسائل جدی مانند سرقت یا آزار و اذیت متفاوت باشند (۱). رفتارهای انحرافی در محل کار حداقل از زمان انقلاب صنعتی تاکنون یک مشکل دائمی و پرهزینه برای سازمان‌ها بوده است (۶). رفتارهای انحرافی می‌توانند در قبال افراد (مانند پرخاشگری، بی ادبی و شایعه پراکنی) و در قبال سازمان (مانند فرار از ساعت کاری، دزدی از سازمان و خروج زود هنگام یا دیر رسیدن به محل کار) رخ دهند (۷). درک مبانی راهبردی رفتارهای انحرافی در محیط کار برای ایجاد راهکارهای موثر مانند تشریح پیامدها و خط‌مشی‌های روشن، ترویج فرهنگ سالم، رسیدگی به شکایات و آموزش و توسعه فرهنگ سازمانی برای مدیریت و کاهش رخدادهای آسیب‌رسان به سازمان ضروری است. با تجزیه و تحلیل عواملی که به انحراف در محل کار کمک می‌کنند، سازمان‌ها می‌توانند محیطی را پرورش دهند که رفتار مثبت را تشویق می‌کند و در نهایت بهره‌وری کلی و رفاه کارکنان را افزایش می‌دهد. شناخت ماهیت چندوجهی انحراف امکان رویکردی جامع را برای پرورش فرهنگ سازنده محل کار فراهم می‌کند (۳). مطالعات نشان می‌دهند که انحراف در محیط کار ممکن است زمانی رخ دهد که کارکنان سطوح بالایی از ناامنی شغلی را تجربه کنند (۸). امروزه ناامنی شغلی یکی از دغدغه‌های مهم در زندگی و محیط کاری پویای امروزی نیروی انسانی تبدیل شده است و تأثیر آن بر کارکنان می‌تواند منجر به پیامدهای روانی و رفتاری مختلف گردد (۹). ناامنی شغلی منعکس‌کننده درجه‌ای است که کارکنان تهدیداتی برای تداوم و ثبات شغل خود ادراک می‌کنند (۱۰). ناامنی شغلی یک استرس مرتبط با کار است که می‌تواند سلامت روانی، جسمی و رفتار شغلی ضعیفی را به همراه داشته باشد (مانند عصبانیت، خستگی عاطفی، عدم تعهد و رفتارهای کاری غیرمولد) و منجر به عملکرد منفی مرتبط با کار شود. لی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) ناامنی شغلی را به‌عنوان یکی از انواع استرس‌های مرتبط با کار تعریف کرده‌اند و معتقدند یک تجربه ذهنی که نشان‌دهنده تهدیدهای درک شده برای شغل در آینده به حساب می‌آید (۱۱). ناامنی در یک شغل می‌تواند دامنه متفاوتی داشته باشد. از دست دادن برخی از ویژگی‌های مهم شغل (مانند فرصت‌های ترفیع و شرایط کاری) تا از دست دادن کل شغل را می‌توان در محدوده ناامنی شغلی قرار داد (۱۲). بر این اساس، هلگرن<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۹) جنبه‌های کمی و کیفی ناامنی شغلی را معرفی کردند. ناامنی شغلی کمی به عنوان نگرانی در مورد از دست دادن خود شغل توصیف می‌شود، در حالی که ناامنی شغلی کیفی با تهدیدات درک شده از دست دادن ویژگی‌های شغلی ارزشمند مرتبط است. ناامنی شغلی را می‌توان با ناامنی شغلی شناختی و عاطفی تشخیص داد (۱۳). ناامنی شناختی بیشتر به نگرش‌های شغلی (مثلاً مشارکت و تعهد) مربوط می‌شود. در حالی که ناامنی عاطفی با حالت‌های عاطفی (مانند

1. Lee  
2. Hellgren



نگرانی، ترس و خستگی عاطفی) مرتبط است، (۱۴). خستگی عاطفی به حالتی از احساس تخلیه عاطفی و تخلیه منابع عاطفی اشاره دارد که اغلب با استرس شغلی مرتبط است. در تعریفی دیگر فرسودگی عاطفی را می‌توان به معنی تحلیل رفتن انرژی روانی، عاطفی و هیجانی تعریف نمود که برخی علائم آن شامل احساس پوچی، زودرنجی، بدبینی، بی‌تفاوتی و احساس ناتوانی در برآورده کردن خواسته‌های شغل است (۱۵). همچنین فرسودگی عاطفی به کاهش انرژی عاطفی و ذهنی اطلاق می‌شود که باعث می‌شود، کارکنان به دلیل تحلیل رفتن منابع عاطفی خود ناشی از تجربه مستمر خواسته‌های شغلی خاص در طول زمان، احساس خستگی و فرسودگی کنند (۱۶). از دیدگاه نظریه حفاظت از منابع، ناامنی شغلی منابع یک کارمند مانند از دست دادن بالقوه شغل، موقعیت شخصی و درآمد را تهدید نموده و باعث ایجاد فشار و تنش‌های شغلی می‌شود. مقابله با چنین تهدیدی بسیار استرس‌زا است و ممکن است منجر به فشار روانی شود که یکی از مظاهر اصلی آن خستگی عاطفی است. بر این اساس، کارمند برای مقابله با شرایط موجود تلاش می‌کند، اما به نتیجه مطلوب و خوشایندی دست نمی‌یابد که این امر به مرور زمان انرژی روانی و جسمانی او را کاهش می‌دهد (۱۷). از سوی دیگر، با افزایش احساس ناامنی شغلی، کارکنان ممکن است سیاست‌های مقابله‌ای اتخاذ نمایند تا بتوانند به نوعی بار روانی منفی ایجاد شده بر روی خود را کاهش دهند؛ بنابراین دور از انتظار نیست که چنین کارکنانی به رفتارهای انحرافی و آسیب‌زا روی آورند (۱۸). ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) معتقد هستند، زمانی که کارمندی دچار احساس ناامنی شغلی می‌شود به احتمال بسیار زیاد درگیر موضوعات عاطفی و رفتاری خواهد شد که می‌تواند به عملکرد او آسیب وارد نماید. بر این اساس، حالت‌های منفی عاطفی مانند خستگی یا فرسودگی که به دلیل ترس از دست دادن شغل ایجاد می‌شوند می‌توانند تهدیدی برای سلامت روانی و جسمانی کارکنان در نظر گرفته شوند (۱۹). همچنین، تیان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) استدلال کردند که ناامنی شغلی آسیب‌های روحی به همراه دارد و کارکنان را وادار می‌کند که رفتارهای غیرمولد را به عنوان یک رفتار انحرافی انجام دهند (۱۲). در همین راستا، هوانگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) پیشنهاد می‌کنند که ناامنی شغلی محرکی برای رفتارهای غیر اخلاقی محسوب شده و می‌تواند به افزایش انحرافات بین فردی و سازمانی منجر شود (۲۰). علاوه بر این، جیا<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان ناامنی شغلی، خستگی عاطفی و انحراف در محل کار: نقش مسئولیت اجتماعی شرکت، به این نتایج دست پیدا کردند که کارکنانی که دچار ناامنی شغلی شده و به لحاظ عاطفی خسته شده‌اند، فاقد منابعی برای برآورده کردن خواسته‌های شغلی و حفاظت از منابع باقی مانده خود هستند، از شغل فعلی خود ناراضی می‌شوند و سپس با رفتارهای انحرافی واکنش نشان می‌دهند (۱۷).

به دلیل افزایش ناامنی شغلی در محیط‌های سازمانی، تحقیقات مختلفی پیامدهای آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌های چوری و همکاران (۲۰۲۲) بر روی نقش ناامنی شغلی در دوره شیوع ویروس کرونا بر سلامت ذهنی مربیان مدارس فوتبال با نقش میانجی رفاه مالی نیز نشان داد که ناامنی شغلی در دوران شیوع ویروس کرونا اثر منفی و معنی‌دار بر رفاه مالی و سلامت ذهنی مربیان ورزشی داشته است (۲۱). نجفی‌پور تابستانق و همکاران (۲۰۲۲) نقش ناامنی شغلی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در مدارس را در تحقیقی بررسی کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد، بین ناامنی شغلی و فرسودگی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۲). جردن<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی دریافتند، ناامنی شغلی با رفتارهای تصمیم‌گیری منفی مرتبط است (۲۳). کولاک و التینورت<sup>۶</sup> (۲۰۲۲) در تحقیقی روی معلمان حق‌التدریس به این نتیجه دست یافتند که این معلمان ناامنی شغلی آشکار و ضمنی شدیدی را تجربه می‌کنند که این امر پیامدهای اجتماعی، روانی و آموزشی منفی را برای این معلمان به‌همراه داشته است (۲۴). اکچین<sup>۷</sup> (۲۰۲۳) در تحقیقی دریافت، ادراک ناامنی شغلی با تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تاب‌آوری روان‌شناختی همبستگی منفی و با تعهد مستمر و قصد

1. Zhang
2. Tian
3. Huang
4. Jia
5. Joradn
6. Colak and Altinurt
7. Akçin





ترک شغل برای هر دو گروه کارکنان همبستگی مثبت دارد (۲۵). چونگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) تأثیر ناامنی شغلی بر فرسودگی شغلی در میان کارکنان گردشگری در طول همه‌گیری ویروس کرونا را با نقش تعدیل‌کننده حمایت سرپرست و همکاران بررسی کردند. این تحقیق تایید کرد که ناامنی شغلی به طور قابل توجهی فرسودگی شغلی کارکنان را تشدید می‌کند و حمایت سرپرست و حمایت همکاران ارتباط بین ناامنی شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کنند (۲۶). نتایج پژوهش بالوکو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که ناامنی شغلی و رفاه معلمان یکی از نگرانی‌های اصلی سازمان‌های آموزشی در طول همه‌گیری کرونا بوده است (۲۷).

آموزش و پرورش به دلایل مختلفی از جمله حفظ معلمان با سابقه کاری بیش از سی سال، پذیرش دانشجو با ظرفیت محدود در دانشگاه‌های فرهنگیان و به صورت کلی سیاست‌های گاهاً نادرست در تأمین نیروی انسانی خود با چالش‌های بسیاری در جذب و حفظ نیروی انسانی خود مواجه بوده است. گواه این ادعا کمبود معلم در بسیاری از شهرهای کشور است که این امر موجب شده است، سیاست‌گذاران وزارت آموزش و پرورش به دنبال رفع این مشکل باشند. یکی از اقدامات انجام شده در این خصوص به‌کارگیری معلمان حق‌التدریس است. امروزه معلمان حق‌التدریس به بخش مهمی از نیروی انسانی آموزش و پرورش تبدیل شده‌اند و عواملی مانند هزینه کمتر این معلمان برای وزارت آموزش و پرورش، جوان بودن این معلمان و بهره‌وری بهتر آن‌ها نسبت به معلمان با شرایط استخدام رسمی موجب شده است تا تمایل این وزارتخانه برای به‌کارگیری چنین معلمانی افزایش یابد. در کنار مزایای به‌کارگیری این معلمان مشکلات و خطراتی نیز ممکن است متوجه نظام آموزشی شود. به دلیل آن که معلمان حق‌التدریس به صورت استخدام غیر رسمی مورد استفاده قرار می‌گیرند، لذا این معلمان دارای ناامنی شغلی بالایی هستند. در واقع، مدرسی که این معلمان را مورد استفاده قرار می‌دهند، می‌توانند به هر دلیلی با این معلمان قطع همکاری نمایند که این امر موجب خواهد شد تا آن‌ها عدم تعهد، وفاداری و وابستگی نامناسبی به نظام آموزشی داشته باشند. ناامنی شغلی به مرور زمان موجب کاهش انگیزه شغلی و خستگی عاطفی آن‌ها نسبت به شغل خود خواهد شد. علاوه بر آن، ناامنی شغلی موجب خواهد شد تا معلمان حق‌التدریس به مرور زمان مسیر شغلی خود را تغییر دهند و به جای تدریس درگیر اقداماتی مانند خرابکاری و رفتارهای انحرافی شوند. منشأ چنین رفتارهای مخربی می‌تواند این باشد که معلمان حق‌التدریس به امید تبدیل شدن به نیروی رسمی وارد محیط آموزشی می‌شوند و زمانی که چنین اتفاقی رخ ندهد تلاش می‌کنند تا به نوعی از نظام آموزشی انتقام بگیرند.

در شرایطی که تأمین بخشی از نیازهای مدارس به معلمان تربیت‌بدنی از طریق به‌کارگیری نیروهای حق‌التدریس انجام می‌شود، اما پیامدها و آسیب‌های به‌کارگیری معلمانی با چنین وضعیت شغلی به خوبی بررسی نشده‌است. ناامنی شغلی می‌تواند پیامدهای مهمی بر سلامت روانی و عاطفی معلمان داشته باشد. عدم اطمینان مداوم در مورد شغل خود می‌تواند منجر به احساس اضطراب، افسردگی و تضعیف روحیه شود که این عوامل به نوبه خود می‌توانند بر رضایت شغلی و کیفیت کلی زندگی معلمان اثرگذار باشند. همچنین، ناامنی شغلی معلمان می‌تواند به طور غیر مستقیم بر نتایج یادگیری دانش‌آموزان تأثیر بگذارد. زمانی که معلمان به دلیل ناامنی شغلی دچار استرس یا بی‌انگیزگی شوند ممکن است، توانایی آن‌ها برای تعامل بهتر با دانش‌آموزان، ارائه آموزش مؤثر و ایجاد یک محیط یادگیری مثبت کاهش یابد (۲۱). از سوی دیگر، ناامنی شغلی می‌تواند بر فرهنگ مدرسه و تلاش‌های مشارکتی بین معلمان تأثیر بگذارد. هنگامی که معلمان بر امنیت شغلی خود تمرکز می‌کنند، ممکن است از موضوعاتی مانند کار تیمی، همکاری، توسعه حرفه‌ای و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود با دیگران غافل شوند که این امر تضعیف‌کننده کیفیت آموزشی آن‌ها خواهد بود. بر این اساس، نیاز است تا در تحقیقات جامعی پیامدهای استفاده از معلمان حق‌التدریس بررسی شده و سیاست‌گذاران قوانین و مقرراتی را برای استفاده مناسب از این معلمان وضع نمایند. به دلیل اهمیت موضوع و محدود بودن تحقیقات انجام شده در این خصوص از جمله تحقیقی نجفی پور تابستانق و همکاران (۲۰۲۲)، نتایج این مطالعه می‌تواند اطلاعات و بینش ارزشمندی را در خصوص استفاده از معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس در اختیار متولیان آموزش و

1. Chong  
2. Baluku



پرورش قرا دهد (۲۲)؛ لذا با توجه به موارد بیان شده، هدف اصلی این پژوهش مطالعه نقش ناامنی شغلی در خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس است.

## روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است که به صورت میدانی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس زن و مرد شاغل در مدارس ابتدایی و متوسطه استان گلستان به تعداد ۲۲۷ معلم بود که تمامی اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد و در نهایت ۲۰۹ پرسش‌نامه تکمیل شده جمع‌آوری گردید. گردآوری داده‌های پژوهش با استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۵ تا کاملاً موافقم=۱) می‌باشند، انجام گردید که این پرسش‌نامه‌ها در ادامه توضیح داده شده‌اند:

**ناامنی شغلی:** داده‌های مورد نیاز برای ارزیابی متغیر ناامنی شغلی با به‌کارگیری پرسش‌نامه بلوتنبرگ و ریچتر<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) گردآوری شد. بلوتنبرگ و ریچتر (۲۰۲۰) در پژوهش خود میزان پایایی این پرسش‌نامه هفت سئوالی را ۰/۹۱ برآورد نموده است که این عدد نشان‌دهنده کیفیت بالای این پرسش‌نامه می‌باشد.

**خستگی عاطفی:** پرسش‌نامه هشت سئوالی هیلز<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) برای اندازه‌گیری متغیر خستگی عاطفی مورد استفاده قرار گرفت. پایایی این پرسش‌نامه توسط هیلز (۲۰۱۴) مقدار ۰/۸۹ برآورد و گزارش شده است که این مقدار نشان‌دهنده مناسب بودن کیفیت آن است. **رفتارهای انحرافی:** داده‌های مورد نیاز برای سنجش متغیر رفتارهای انحرافی معلمان در محیط کار با به‌کارگیری پرسش‌نامه توسلنا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) گردآوری شد. توسلنا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود میزان پایایی این پرسش‌نامه ده سئوالی را ۰/۸۶ برآورد نمودند که این عدد نشان‌دهنده مناسب بودن کیفیت این پرسش‌نامه است.

با استفاده از نظرات و پیشنهادات پنج متخصص مدیریت ورزشی که دارای مدرک دکتری بودند، روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌های پژوهش تأیید شد؛ همچنین به منظور ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش، مطالعه‌ای مقدماتی انجام شد که در آن ۴۰ نفر از دبیران تربیت‌بدنی حق‌التدریس آقا و خانم شاغل در مدارس ابتدایی و متوسطه به پرسش‌نامه‌های بخش مقدماتی پژوهش پاسخ دادند. داده‌های گردآوری شده در مطالعه مقدماتی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تحلیل شدند که نتایج آن در جدول ۱ قابل مشاهده است.

### جدول ۱. پایایی به دست آمده برای متغیرها در مطالعه مقدماتی

Table 1. Reliability obtained for the variables in the preliminary study

متغیر	مقدار آلفا	تعداد سئوالات
ناامنی شغلی	۰/۷۷	۷
خستگی عاطفی	۰/۸۲	۸
رفتارهای انحرافی	۰/۷۹	۱۰

نتایج گزارش شده در جدول یک بیان‌گر آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند. بعد از اتمام فرایند روایی و پایایی سنجی ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ها در اختیار نمونه قرار گرفت و در یک بازه زمانی ۴۰ روزه در نهایت ۲۰۹ پرسش‌نامه گردآوری شده و مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش توصیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری اسپ‌اس‌اس<sup>۴</sup> نسخه ۲۵ مواردی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های فردی نمونه پاسخ دهنده و متغیرهای پژوهش محاسبه گردید. در بخش استنباطی با استفاده

1. Blotenberg and Richter  
2. Hills  
3. Tuclea  
4. SPSS





از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۱</sup> نسخه ۳ ابتدا ارزیابی کیفیت مدل ساختاری پژوهش و سپس آزمون فرضیه‌ها انجام گردید. قابل ذکر است که برای بررسی نقش میانجی متغیر خستگی عاطفی آزمون سوئل مورد استفاده قرار گرفت.

### یافته‌ها

در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش، نتایج در جدول شماره دو نشان داد، بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر می‌باشند (۹۱ نفر)؛ همچنین نتایج این بخش مشخص نمود، تحصیلات بیشتر پاسخ‌دهندگان کارشناسی ارشد است (۱۱۸ نفر). بیشترین پاسخ‌دهندگان در بخش جنسیت مربوط به مردان بود (۱۲۰ نفر). در نهایت، نتایج بخش توصیفی مشخص نمود، بیشترین فراوانی در خصوص سن پاسخ‌دهندگان به دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر از آن اختصاص دارد (۸۹ نفر) (جدول ۲).

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سابقه کار، تحصیلات، جنسیت و سن

Table 2. Frequency and percentage of frequency of subjects by work experience, education, sex and age

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کار	۱ تا ۱۰ سال	۴۹	۲۳/۴
	۱۱ تا ۲۰ سال	۶۹	۳۳/۳
	۲۱ سال و بالاتر	۹۱	۴۳/۳
تحصیلات	کارشناسی	۹۱	۴۳/۵
	کارشناسی ارشد	۱۱۸	۵۶/۵
جنسیت	مرد	۱۲۰	۵۷/۴
	زن	۸۹	۴۲/۶
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۴۴	۲۱/۱
	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۶	۳۶/۴
	۴۱ سال و بیشتر از آن	۸۹	۴۲/۵

در جدول ۳ توصیف متغیرهای پژوهش ارائه شده‌است. همان‌گونه که در این جدول قابل مشاهده است، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای ناامنی شغلی، خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی معلمان به ترتیب  $۰/۷۳ \pm ۳/۶۰$ ،  $۰/۶۸ \pm ۳/۶۲$  و  $۰/۶۷ \pm ۳/۴۹$  است.

جدول ۳. توصیف متغیرهای پژوهش

Table 3. Description of the research variables

متغیر	آماره		
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
ناامنی شغلی	۲۰۹	۳/۶۰	۰/۷۳
خستگی عاطفی	۲۰۹	۳/۶۲	۰/۶۸
رفتارهای انحرافی	۲۰۹	۳/۴۹	۰/۶۷

در بخش استنباطی، ابتدا برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش بررسی گردید و سپس آزمون فرضیه‌ها در قالب برازش مدل ساختاری انجام شد. به منظور ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. شاخص‌های پایایی ترکیبی<sup>۲</sup>، میانگین واریانس استخراج شده<sup>۳</sup> و بارهای عاملی در راستای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش استفاده شدند. چنان‌چه مقدار پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷، میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ و بارهای عاملی با شرط معنی‌دار بودن بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند، پایایی مدل

1. Smart PLS
2. Composite Reliability (CR)
3. Average Variance Extracted (AVE)



اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج ارائه شده برای پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده (جدول ۴) می‌توان بیان کرد، پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش مطلوب است.

جدول ۴. شاخص‌های بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

Table 4. Indices of reliability assessment of research variables

سازه	پایایی ترکیبی	واریانس مستخرج شده	آلفای کرونباخ
ناامنی شغلی	۰/۹۰۱	۰/۵۶۶	۰/۸۷۲
خستگی عاطفی	۰/۸۹۴	۰/۵۱۵	۰/۸۶۵
رفتارهای انحرافی	۰/۹۳۲	۰/۵۸۰	۰/۹۱۵

همچنین بررسی روایی تشخیصی متغیرهای پژوهش به منظور اطمینان از مناسب بودن کیفیت مدل ترسیم شده ضروری است. برای این‌که یک متغیر از روایی تشخیصی یا واگرایی قابل قبولی برخوردار باشد، جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان چنین بیان کرد که متغیرهای پژوهش از روایی تشخیصی خوبی برخوردار هستند.

جدول ۵. نتایج بررسی روایی تشخیصی متغیرهای پژوهش

Table 5. Diagnostic validity of research variables

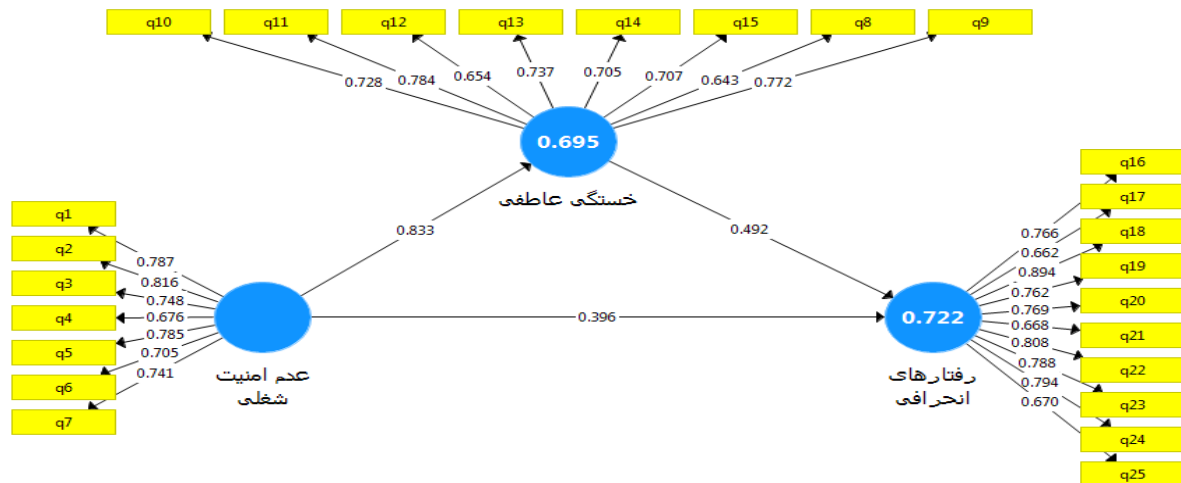
ردیف	سازه‌ها	۱	۲	۳
۱	ناامنی شغلی	۰/۷۵۲		
۲	خستگی عاطفی	۰/۳۸۹	۰/۷۱۷	
۳	رفتارهای انحرافی	۰/۴۸۱	۰/۶۹۴	۰/۷۶۱

بعد از تأیید شدن شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش، آزمون فرضیه‌ها انجام گردید. نتایج پژوهش که در جدول ۶ ارائه شده است نشان داد، ناامنی شغلی اثر مثبت و معنی‌داری بر خستگی عاطفی معلمان تربیت بدنی حق التدریس دارد. بخش دیگری از نتایج پژوهش مشخص نمود، اثر ناامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی معلمان تربیت بدنی حق التدریس مثبت و معنی‌دار است. در نهایت، نتایج آزمون سوبل نشان داد، اثر ناامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی با نقش میانجی خستگی عاطفی معلمان تربیت بدنی حق التدریس مثبت و معنی‌دار است.

جدول ۶. اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

Table 6. Direct and indirect relations of research variables

اثرات موجود در مدل	مقدار بتا	آماره تی	سطح معنی‌داری
ناامنی شغلی -> خستگی عاطفی	۰/۸۳۳	۳۳/۷۴۸	۰/۰۰۱
ناامنی شغلی -> رفتارهای انحرافی	۰/۳۹۶	۵/۴۰۵	۰/۰۰۱
ناامنی شغلی -> رفتارهای انحرافی با نقش میانجی خستگی عاطفی	۰/۳۹۵	۶/۲۷۵	۰/۰۰۱



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد

Figure 1. The tested model in the standard estimation mode

در شکل شماره یک مقادیر بارهای عاملی برای سه متغیر ناامنی شغلی، خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی قابل مشاهده است. با توجه به اینکه تمامی بارهای عاملی بیشتر از سطح مبنا یعنی ۰/۵ می‌باشند؛ بنابراین می‌توان اظهار نمود که آن متغیرها نشان‌گرهای مناسبی برای متغیر خود می‌باشند.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مطالعه اثر ناامنی شغلی بر خستگی عاطفی و رفتارهای انحرافی معلمان تربیت بدنی حق‌التدریس انجام شد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده اثر مثبت و معنی‌دار ناامنی شغلی بر خستگی عاطفی معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس است که همسویی این نتیجه با نتایج تحقیق جیا و همکاران (۲۰۲۲) و بالوکو (۲۰۲۴) تایید می‌شود (۲۷، ۱۷). بخشی از کمبود نیروی انسانی در مدارس با به‌کارگیری معلمان حق‌التدریس رفع می‌شود. درس تربیت‌بدنی نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد و در بسیاری از مدارس درس تربیت‌بدنی توسط این معلمان تدریس می‌شود. معلمانی که در دراز مدت ناامنی شغلی را تجربه می‌کنند، ممکن است رفتارهای انحرافی را به عنوان یک روش دفاعی از خود نشان دهند که می‌تواند تأثیر منفی بر رفاه عاطفی آنها باشد (۲۸). استفاده از معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس در کوتاه مدت می‌تواند نیازهای آموزشی مدارس را تأمین نماید، اما در دراز مدت استفاده از این معلمان امکان دارد، چالش‌هایی را به همراه داشته باشد. هنگامی که افراد در مورد شغل خود احساس عدم اطمینان می‌کنند، ممکن است از محیط کار خود ناراضی شوند که این نارضایتی قطعاً به فرسودگی شغلی و عاطفی کمک می‌کند؛ همچنین در یک موقعیت شغلی ناامن، افراد ممکن است برای اثبات ارزش و امنیت شغلی خود با انجام وظایف اضافی یا ساعات کاری طولانی‌تر احساس فشار کنند. این افزایش حجم کاری می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی شود. بلانوسا و همکاران (۲۰۲۱) در همین ارتباط در زمان پاندومی کووید ۱۹ به این نتیجه رسیدند که موضوع امنیت شغلی یا اطمینان از اشتغال و رفاه کارکنان از موارد مهم در سازمان‌ها و کارکنان به حساب می‌آید؛ زیرا در صورت بروز هرگونه مشکل و نگرانی‌های دیگر در مسیر شغلی کارکنان، اثرات مخربی بر نگرش شغلی و رفتار عاطفی کارکنان می‌تواند داشته باشد (۲۸). بالوکو و همکاران (۲۰۲۴) نیز ارتباط منفی و معنی‌داری بین ناامنی شغلی معلمان با رفاه روانی و عاطفی، رضایت شغلی، تعهد عاطفی و مشارکت در فعالیت‌های سازمانی دست یافت که با یافته‌های این پژوهش همسو است؛ بنابراین، معلمانی که احساس ناامنی شغلی داشتند، احتمالاً کمتر از رفاه روانی و عاطفی مناسبی برخوردار بوده‌اند و بیشتر از عدم رضایت شغلی و تعهد به سازمان و همچنین مشارکت در کار خود نشان دادند (۲۷). قطعاً معلمان حق‌التدریس با توجه به اینکه به لحاظ مالی یک پایه حقوق ثابت را ندارند در صورت بی‌توجهی و احساس

ناامنی شغلی، می‌تواند روابط شخصی را تحت فشار قرار داده و این عدم اطمینان در مورد آینده شغلی، باعث ایجاد تنش در بین خانواده نیز گردد و عاملی بر شعله‌ور شدن و گسترش فرسودگی عاطفی در بین معلمان حق‌التدریس باشد.

نتایج پژوهش نشان‌دهنده اثر مثبت و معنی‌دار ناامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس بود که همسویی این نتیجه با نتایج تحقیق جیا و همکاران (۲۰۲۲) تأیید می‌شود (۱۷). ناامنی شغلی، ترس از دادن شغل یا مواجهه با شرایط نامطلوب شغلی اشاره دارد که تحقیقات نشان داده‌است، ناامنی شغلی تأثیر قابل توجهی روی نگرش‌ها، رفتارها و رفاه کلی معلمان نیز دارد (۲۴). ناامنی شغلی معلمان می‌تواند منجر به کاهش وفاداری و تعهد به سازمان خود شود. معلمان حق‌التدریس ممکن است شغل خود را موقتی یا ناپایدار بدانند که این موضوع انگیزه آنها را برای پایبندی به هنجارها و ارزش‌های سازمانی کاهش می‌دهد؛ همچنین عدم اطمینان مرتبط با ناامنی شغلی می‌تواند باعث ایجاد استرس و اضطراب در بین معلمان حق‌التدریس شود. این حالت عاطفی تشدید شده ممکن است منجر به ناامیدی، عصبانیت و احتمال بیشتر درگیر شدن در رفتارهای انحرافی به عنوان ابزاری برای مقابله شود. علاوه بر آن، ناامنی شغلی می‌تواند منجر به افزایش رفتارهای کاری غیرمولد از جمله اقداماتی مانند دزدی، خرابکاری، شایعه پراکنی، غیبت، تأخیر و کاهش تلاش از خود نشان دهند که برای اهداف سازمان ناسازگار است. زمانی که معلمان حق‌التدریس نسبت به آینده شغلی خود احساس عدم اطمینان داشته باشند و نتوانند به طور کامل روی کار خود سرمایه‌گذاری نمایند، ممکن است که دچار نارضایتی شغلی شوند که این نارضایتی می‌تواند به احتمال بیشتر به درگیر شدن در رفتارهای انحرافی به عنوان راهی برای ابراز نارضایتی آنها کمک کند. توجه به این نکته ضروری است که اگرچه ناامنی شغلی می‌تواند به رفتارهای انحرافی کمک کند، اما تنها عامل تعیین‌کننده نیست. همه سازمان‌ها باید برای ایجاد یک محیط کاری حمایتی و پایدار برای کاهش اثرات منفی ناامنی شغلی و ترویج رفتارهای مثبت کارکنان تلاش کنند. با وجود ناامنی شغلی که ممکن است در معلمان احساس شود و مشکلات شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، آنها می‌توانند از شغل خود راضی باشند، به سازمان متعهد بمانند و مشغول به کار خود باشند و بدون هرگونه سوء رفتار از سلامت روانی بالا نیز برخوردار باشند. بهبود روانی می‌تواند اثرات منفی ناامنی شغلی بر نگرش‌های شغلی مطلوب را کاهش دهد، یکی از راه‌های موثر که می‌توان در شرایط خاص به معلمان حق‌التدریس کمک روانی کرد تا باعث رفتارهای انحرافی از سوی آنان صورت نگیرد، مهربانی و همدلی سازمانی است که باید از سوی همکاران آن سازمان نسبت به این افراد صورت گیرد (۲۷). همدلی سازمانی می‌تواند یک استراتژی مفید در بهبود روحیه معلمان حق‌التدریس باشد، این یافته‌ها همسو با مطالعات احمد و همکاران (۲۰۲۰) و بلاتوسا و همکاران (۲۰۲۴) است (۲۸، ۲۹). مهربانی سازمانی می‌تواند به عنوان یک مانع در برابر اثرات منفی مانند عدم اطمینان شغلی، رفاه روانی عمل کند؛ همچنین، مهربانی سازمانی به طور قابل توجهی اثرات مستقیم عدم اطمینان شغلی بر تعهد عاطفی و اشتیاق کار را تعدیل می‌کند. به طور کلی معلمان حق‌التدریس، با توجه به شرایط اقتصادی نامناسب، می‌توانند در زمان‌های پر استرس، آمادگی روانی خوبی از خود نشان دهند، اگر سازمان و اعضای آن نسبت به همکاران در حال رنج، همدل باشند. این امر منجر به حفظ نگرش‌های کاری مثبت می‌شود و می‌تواند احتمال آنکه این ناامنی شغلی منجر به نگرش‌ها و رفتارهای کاری نامطلوب و انحرافی شود را کاهش دهد.

نتایج پژوهش نشان‌دهنده اثر مثبت و معنی‌دار ناامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس با نقش میانجی خستگی عاطفی بود که همسویی این نتیجه با نتایج تحقیق جیانگ (۲۰۱۸)، جیا و همکاران (۲۰۲۲) و دی‌کوپپر (۲۰۰۹)، تأیید می‌شود (۱۴، ۱۷، ۳۱). یقیناً "خطرات مرتبط با آینده" و "آسیب‌پذیری ناشی از خطرات" تعیین‌کننده در ارتباط با ناامنی شغلی در ذهن معلمان حق‌التدریس وجود دارد که به عنوان یک اضطراب به خاطر از دادن شغل خود تلقی می‌شود. خطرات موجود شامل خطر ذهنی معلمان حق‌التدریس مانند افتراء و خطرات ساختاری مانند عدم مشخص بودن قراردادهای استخدامی معین و موقت و تفاوت فاحش با معلمان استخدام شده با قرارداد دائم، از مهم‌ترین دلایل ناامنی شغلی است. آسیب‌پذیری نسبت به خطرات یک جزء مهم از ناامنی شغلی است که با توجه به عدم اطمینان شغلی معلمان حق‌التدریس، این خطرات نمایان می‌شود. افزایش خطرات ناشی از ناامنی شغلی، می‌تواند رفتارهای انحرافی را در بین معلمان حق‌التدریس ایجاد می‌شود. رفتارهای انحرافی نیز می‌تواند در آینده تأثیرات منفی در محیط کار داشته

باشد و باعث تشدید احساس استرس و اضطراب و عدم اطمینان در بین همکاران شود. کولاک و آلتین کورت (۲۰۲۲) در پژوهش خود اظهار داشتند که عدم وجود روش‌های حفاظتی مانند قراردادهای استخدام، انتظارات نامعلوم و ساختار استبدادی، همچنین فعالیت‌های فراتر از عملکرد استاندارد می‌تواند منجر به آسیب‌پذیری شغلی و عاطفی معلمان حق‌التدریس گردد (۲۴)؛ همچنین این محققان معتقدند که ضعف استقلال حرفه‌ای، نامنی اقتصادی و از دست دادن مزایای شغلی می‌تواند منجر به نامنی شغلی در معلمان حق‌التدریس شود. با توجه به اینکه معلمان حق‌التدریس در مقایسه با معلمان استخدامی نسبت به منابع مدرسه، تسهیلات، تجهیزات و برنامه‌های آموزشی تا حدودی محدودتر هستند، استقلال حرفه‌ای آنان به‌طور قابل توجهی توسط قوانین و مقررات محدود می‌شود. نامنی اقتصادی در ذهن و ادراک معلمان حق‌التدریس می‌تواند ناشی از نامنی شغلی باشد، بنابراین، می‌توان گفت که احساس عدم اطمینان از شغل اثرات منفی بر روی معلمان حق‌التدریس از جمله خستگی و فرسودگی عاطفی را ایجاد می‌کند که زمینه‌ای برای ایجاد رفتارهای انحرافی در روابط اجتماعی و کیفیت آموزش به حساب می‌آید. جیانگ، (۲۰۱۸) در مطالعه خود نشان دادند که اثرات منفی عدم اطمینان از شغل بر سلامت روانی و جسمی و رفاه کارکنان و نگرش آن‌ها نسبت به کار و رفتارهای انحرافی آشکار شده‌است (۱۴). دی‌کویپر (۲۰۰۹)، در مطالعه خود با ۶۹۳ کارمند، به نتیجه رسیدند که نامنی شغلی با رفتارهای انحرافی و زورگویی در محیط کار ارتباط مستقیم دارد (۳۱). در محیط‌های آموزشی ایجاد نشاط و آرامش برای معلمان که اساس یادگیری و موفقیت دانش‌آموزان هستند، ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس، نیاز است تا اقدامات مختلفی در این خصوص انجام شود. یکی از عواملی که می‌تواند رفاه، نشاط و عملکرد معلمان را تحت تأثیر قرار دهد وضعیت استخدام آنها می‌باشد. همان‌طور که اشاره شد، زمانی که معلمان به شکل روزانه و یا حق‌التدریس مورد استفاده قرار گیرند ممکن است، احساس نامنی شغلی در آنها شکل گرفته و تشدید شود. در یک موقعیت شغلی نامن، معلمان ممکن است، احساس کنند که باید ارزش و امنیت شغلی خود را با برعهده گرفتن مسئولیت‌های اضافی یا ساعات کاری اضافی ثابت کنند. این افزایش حجم کاری می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی شود. از سوی دیگر، نامنی شغلی ممکن است، منجر به از دست دادن استقلال برای معلمان شود. آنها ممکن است برای انطباق با استانداردهای سفت و سخت یا انجام وظایفی که با آنها موافق نیستند برای حفظ موقعیت خود تحت فشار باشند. این از دست دادن کنترل می‌تواند به خستگی عاطفی و احساس سرخوردگی کمک کند. قرار گرفتن در چنین شرایطی ممکن است، حس بدبینی آنها را نسبت به شغل و محیط کار خود افزایش دهد و آنها را درگیر رفتارهای انحرافی مانند آسیب زدن به اموال و یا بی‌توجهی به شغل نماید.

در نهایت می‌توان به این نکته اشاره کرد که نامنی شغلی تجربه شده معلمان حق‌التدریس با تأثیرات انحرافی آموزشی، اجتماعی و فرسودگی عاطفی و روانی همراه است. اثرات نامنی شغلی بر فرد و تأثیرات آن بر سازمان می‌تواند به‌طور منفی بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر بگذارد. در این زمینه، نامنی شغلی پدیده‌ای است که می‌تواند به‌طور منفی بر کیفیت آموزشی که معلمان ارائه می‌دهند، تأثیر بگذارد. نتیجه این پژوهش، نشان می‌دهد که رفتارهای ضد اجتماعی در حوزه آموزش و خستگی ذهنی و عاطفی معلمان حق‌التدریس می‌تواند ناشی از نامنی شغلی باشد که این متغیرهای کلیدی مانع از اتخاذ ابتکار در درس‌ها توسط معلمان می‌شود و می‌تواند انگیزه آن‌ها را کاهش داده و در نتیجه عملکرد آن‌ها را به‌عنوان مربیان کاهش دهد؛ بنابراین، می‌توان گفت که رفتارهای انحرافی معلمان اثرات منفی بر کیفیت آموزش خواهد گذاشت و این مسئله می‌تواند باعث کاهش دستاوردهای دانش‌آموزان در آینده گردد؛ بنابراین، با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان پیشنهاد کرد که سطح استقلال و مزایای شغلی معلمان حق‌التدریس در فرآیند آموزشی باید بهبود یابد و آن‌ها باید به لحاظ اقتصادی قدرتمندتر شوند؛ همچنین بیشتر معلمان حق‌التدریس تا حد امکان باید به صورت دائمی استخدام شوند تا تفکرات معلمان از نامنی شغلی و اثرات مخرب آن از جمله خستگی عاطفی و رفتارهای مخرب و انحرافی که در نهایت کاهش یابد. برای سایر محققان نیز پیشنهاد می‌شود تا در پژوهشی دلایل بروز نامنی شغلی و سایر پیامدهای احتمالی آن از دیدگاه معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس مورد بررسی قرار گیرد.

**ملاحظات اخلاقی:** در این پژوهش، شرکت‌آمودنی‌ها جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها اختیاری بود. به منظور حفظ حقوق آزمودنی‌ها، به آن‌ها در خصوص



اطلاعات حاصل از تحلیل داده‌ها اطمینان داده شد که این اطلاعات محرمانه خواهد بود و غیرقابل شناسایی بودن افراد نیز تضمین گردید. همچنین اصول امانت‌داری علمی در خصوص منابع مورد استفاده رعایت گردید.

**حامی مالی:** برای اجرای این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های دولتی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نشده‌است.

**مشارکت نویسندگان:** نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش بخش‌های مختلف این تحقیق مشارکت داشته‌اند.

**تعارض منافع:** بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

**تشکر و تشکر:** از کلیه معلمان تربیت‌بدنی حق‌التدریس که در این پژوهش همکاری نمودند تقدیر و تشکر می‌شود.

## منابع

1. Akgün AE, Cemberci M, Kircovali S. The relationship between extreme contexts, organizational change capacity, and firm product and process innovation. *Management Decision*. 2023; 61(7): 2140-2172. DOI:10.1108/MD-06-2022-0856
2. Lindberg M, Skytt B, Lindberg M, Wijk K, Strömberg A. A complex challenge with unclear improvement: the need for involvement, contextualization and facilitation when managers implement a leadership model. *Leadership in Health Services*. 2022; 36(2): 236-246. DOI: 10.1108/LHS-05-2022-0055
3. Akmal A, Azliyanti E, Rosha Z. Does Organizational Commitment, Ethical Leadership and Ethical Climate Affect on Deviant Behavior in The Workplace? *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*. 2024 Jul 12;4(4):378-85.
4. Sarma DR, Swarupa P, Verma H. Investigation into Factors Influencing Employee Deviant Behaviour in Workplace. *Journal of Electrical Systems*. 2024;20(3):807-13.
5. Bagis F, Arraniri I, Darmawan A. Predictors of Reducing Workplace Deviant Behavior Among Employees of Islamic Educational Institutions. *International Journal of Religion*. 2024 May 10;5(7):475-89.
6. Klotz AC, Buckley MR. A historical perspective of counterproductive work behaviour targeting the organization. *Journal of management history*. 2013 Jan 4;19(1):114-32.
7. Zhang S, Zhao M. A Fault Confessed Is Half Redressed: The Impact of Deviant Workplace Behavior on Proactive Behavior. *Administrative Sciences*. 2024 Jul 4;14(7):141.
8. Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and wellbeing. *European journal of work and organizational psychology*. 1999; 8(2): 179-195. DOI.org/10.1080/135943299398311
9. Piccoli B, Callea A, Urbini F, Chirumbolo A, Ingusci E, De Witte H. Job insecurity and performance: The mediating role of organizational identification. *Personnel Review*. 2017; 46(8): 1508-1522. DOI:10.1108/PR-05-2016-0120
10. Wang HJ, Lu CQ, Siu OL. Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2015; 100(4): 1249-1258. DOI:10.1037/a0038330
11. Lee C, Huang GH, Ashford SJ. Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2018; 5: 335-359. DOI:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651
12. Tian Q, Zhang L, Zou W. Job insecurity and counterproductive behaviour of casino dealers—the mediating role of affective commitment and the moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*. 2014; 40: 29-36. DOI.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.005
13. Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and wellbeing. *European journal of work and organizational psychology*. 1999; 8(2): 179-195. DOI.org/10.1080/135943299398311





14. Jiang L, Lavaysse LM. Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*. 2018; 44(6): 2307-2342. DOI:10.1177/0149206318773853
15. Kraemer T, Gouthier M. How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centres: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*. 2014; 25(1): 125-148. DOI:10.1108/JOSM-07-2013-0173
16. Rubino C, Volpone SD, Avery DR. Burnout on Mars and Venus: exploring gender differences in emotional exhaustion. *Gender in Management: An International Journal*. 2013; 28(2): 74-93. DOI:10.1108/17542411311303220
17. Jia X, Liao S, Yin W. Job insecurity, emotional exhaustion, and workplace deviance: The role of corporate social responsibility. *Frontiers in Public Health*. 2022; 10: 1000628. DOI.org/10.3389/fpubh.2022.1000628
18. Qin C, Wu K, Liu X, Liu S, Lu W. The effect of job security on deviant behaviours in diverse employment workplaces: From the social identity perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(14): 7374. DOI: 10.3390/ijerph18147374
19. Zhang J, Wang S, Wang W, Shan G, Guo S, Li Y. Nurses' job insecurity and emotional exhaustion: the mediating effect of presenteeism and the moderating effect of supervisor support. *Frontiers in Psychology*. 2020; 11: 2239. DOI.org/10.3389/fpsyg.2020.02239
20. Huang GH, Wellman N, Ashford SJ, Lee C, Wang L. Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*. 2017; 102(1): 126-142. DOI:10.1037/apl0000158
21. Chori A, Bai N, Ghezelsolfloo H. The role of job insecurity during the coronavirus pandemic on the mental health of football schools' coaches with the mediating role of financial wellbeing. *Sport Psychology Studies*. 2022; 11(41): 243-268. DOI: 10.22089/spsyj.2021.11312.2232 [In Persian]
22. Najafipour Tabestanegh A, Karbakhsh Davari M, Kazemzadeh R. The role of job insecurity and job burnout in predicting unethical behaviours in schools (Case study: Teachers and staff in Zanjan County). *Professional Development of Teachers*. 2022; 7(1): 21-34. [In Persian]
23. Jordan PJ, Ashkanasy NM, Lawrence SA. Job insecurity, emotional skills, workplace emotional reactions, and decision-making behaviours. *Research on Emotion in Organizations*. 2017; 17: 87-112. DOI:10.1108/S1746-979120210000017011
24. Colak I, Altinkurt Y. The preparation of educational labour: Examining teachers' job insecurity perceptions. *Educational Process: International Journal*. 2022; 11(2): 60-95. DOI:10.22521/edupij.2022.112.4
25. Akçin K. The mediating effect of psychological resilience in the impact of increasing job insecurity with the pandemic, on organizational commitment and turnover intention. *Kybernetes*. 2023; 52(7): 2416-2430. DOI:10.1108/K-08-2022-1126
26. Chong CA, Ng LP, Chen IC. The impact of job insecurity on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: the moderating role of supervisor and co-worker support. *International Hospitality Review*. 2024; 38(1): 160-181. DOI:10.1108/IHR-08-2022-0034
27. Baluku MM, Kobusingye LK, Ouma S, Musanje K, Matagi L, Namale B. Job insecurity during the COVID-19 pandemic, teachers' psychological wellbeing, and job Attitudes: Organizational compassion as a buffer. *International Journal of Applied Positive Psychology*. 2024: 1-22. DOI:10.1007/s41042-023-00091-9
28. Blanuša J, Barzut V, Knežević J. Intolerance of uncertainty and fear of COVID-19 moderating role in the relationship between job insecurity and work-related distress in the Republic of Serbia. *Frontiers in Psychology*. 2021; 12: 647972. DOI:10.3389/fpsyg.2021.647972
29. Ahmad T, Baig M, Hui J. Coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic and economic impact. *Pakistan Journal of Medical Sciences*. 2020; 36(4): 73-78. DOI: 10.12669/pjms.36. COVID19-S4.2638
30. Jiang L. Job insecurity and creativity: The buffering effect of self-affirmation and work-affirmation. *Journal of Applied Social Psychology*. 2018; 48(7): 388-397. DOI:10.1111/jasp.12519



31. De Cuyper N, Baillien E, De Witte H. Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*. 2009; 23(3): 206-224. DOI:10.1080/02678370903257578

