



Research Paper

Effect of Job Involvement on Performance of Physical Education Teachers: The Moderating Role of Job Stress

Azam Saberi¹, Houriyhe Dehghanpouri², Hassan Bahrololoum³

1. Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
2. Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.
3. Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

Received: 3 June 2025

Accepted: 18 October 2025

Abstract

Objective: The role of physical education teachers in promoting a culture of health and sports in society is vital. Improving their performance directly affects the health of society's future generations. Therefore, the main aim of the present study is to investigate the effect of job involvement on the performance of physical education teachers in Razavi Khorasan Province with the role of moderating job stress.

Methodology: The present study was applied in terms of purpose, cross-sectional in terms of time, descriptive-correlational in terms of data collection method, and applied research. The statistical population of the study was all physical education teachers in Razavi Khorasan province in the academic year 2023-2024 (2057 people). The sample size was estimated between 70 and 350 using Kline's theory (2014) and considering the number of items. The data collection tools were Kanungo's job involvement questionnaire (1982), Patterson & Husband's job performance (1970), and Hellriegel and Slocum's job stress questionnaire (2004). The reliability of the questionnaires was examined and confirmed with Cronbach's alpha. The validity of the questionnaires was confirmed with the opinions of 10 sports management professors and physical education teachers. After distributing the questionnaires in an accessible manner, 223 questionnaires were analyzed. Data analysis was performed using structural equation modeling in PLS software.

Results: The results showed that job involvement has a direct and significant effect on the performance of physical education teachers in Razavi Khorasan Province. The results of the research model analysis also showed that job stress does not play a moderating role in the relationship between job involvement and job performance of physical education teachers in Razavi Khorasan Province.

Conclusion: Based on the results, it can be stated that job involvement acts as a key lever for improving the performance of physical education teachers. Also, although job stress did not play a moderating role in this study, which could be due to the specific characteristics of the statistical population of this study, the low level of job stress in the study sample, the specific nature of the physical education secretary job, or the role of other factors such as social support, satisfaction with salaries and benefits, or school sports facilities; this result does not mean that stress is unimportant, but rather shows that in work environments full of engagement and dynamic activities, motivational factors may overcome stressful challenges.

Keywords: Teachers, Human resources, School, Sports, Performance.

To cite this article:

Saberi A, Dehghanpouri H, Bahrololoum H. Effect of Job Involvement on Performance of Physical Education Teachers: The Moderating Role of Job Stress. *Human Resource Management in Sport*. 2026; 13(2):259-277.
<https://doi.org/10.22044/shm.2025.16355.2762>

Corresponding Author: Houriyhe Dehghanpouri

Email: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir



Extended Abstract

Summary

PE teachers matter a lot when it comes to building a healthy and active society. If they perform well, the next generation will be healthier. This study examined whether job involvement affects how well PE teachers do their jobs and whether job stress changes that relationship.

Introduction

Most people would agree that PE teachers do more than just run sports classes. They help students build healthy habits, learn teamwork, and stay active. In Iran, especially in a large province like Razavi Khorasan, PE teachers face some real challenges. According to Ghotbi (2024), the province needs about 1,500 more PE teachers than it currently has (2). That puts extra pressure on those who are already working. There is plenty of research showing that job performance depends on many things – personality, satisfaction, support from the organization, and so on (7, 11). One factor that keeps coming up is job involvement, which basically means how much a person really cares about and feels connected to their job. Kanungo (1982) defined it as psychological identification with one's work. When people are involved, they put in more time and energy (4).

However, PE teachers have a tough job. They work with large groups of kids, often with limited equipment. They have to keep everyone safe while making sure the class is fun and useful. That can be stressful. Some studies have shown that job stress hurts performance (8). Other studies have looked at how stress might change the way job involvement affects performance (1). However, few have examined this specifically among PE teachers in Iran. That is why we did this study. We wanted to see, first, whether job involvement helps PE teachers perform better, and second, whether job stress changes that relationship. Our model was based on attachment theory (10) and the job demands-resources model (6), both of which suggest that personal resources like involvement can buffer or interact with job demands like stress.

Methodology and Approach

We used a quantitative, descriptive-correlational design. The study population was all PE teachers in Razavi Khorasan Province – that is, 2,057 people according to the provincial education office (1,111 men and 946 women). We followed Kline's (2014) suggestion for sample size in SEM, which says you need at least 2 to 10 cases per item. With 35 items total (5), we aimed for 70 to 350 people. We distributed 250 questionnaires through convenience sampling. In the end, 223 were complete and usable. We used three questionnaires. The first was Kanungo's Job Involvement Questionnaire (1982) with 10 items (4). The second was Paterson and Husband's Job Performance Questionnaire (1970) with 15 items (9). The third was Hellriegel and Slocum's Job Stress Questionnaire (2004) with 10 items, covering physical environment, job conflict, and role ambiguity (3). All items were scored on a 5-point Likert scale (1 = strongly disagree, 5 = strongly agree).

For validity, we asked 10 sports management professors and experienced PE teachers to review the questionnaires. For reliability, we ran a pilot test with 30 people. Cronbach's alpha was 0.90 for job involvement, 0.88 for job performance, and 0.91 for job stress – all good. We used SPSS 23 for descriptive stats and SmartPLS 4 for SEM. First, we checked the measurement model (factor loadings, alpha, CR, AVE, HTMT). Then we ran the structural model to test the hypotheses.

Result and Conclusion

Results: Most of our respondents were men (52%), aged 31–35 (23.8%), with a bachelor's degree (48.9%). The average score for job involvement was 4.05 out of 5, which is pretty high. Performance averaged 3.93, also above the midpoint. Stress averaged 2.51, which is below the midpoint – so these teachers were not that stressed, at least by our measure. The correlation analysis showed that job involvement and performance were positively related ($r = 0.472$, $p < 0.01$). Stress and performance were negatively related ($r = -0.320$, $p < 0.01$). Stress and involvement also had a negative correlation ($r = -0.294$, $p < 0.01$), though not very strong. Before testing the hypotheses, we checked for multicollinearity. All correlations were below 0.80, so there was no problem with multicollinearity.

The measurement model worked well. All factor loadings were above 0.70 (from 0.717 to 0.901). Cronbach's



alpha values ranged from 0.828 to 0.954, composite reliability from 0.897 to 0.959, and AVE from 0.607 to 0.756 – all above the recommended cutoffs. HTMT values were below 0.90, so discriminant validity was fine. Now for the main findings. The path from job involvement to job performance was significant ($\beta = 0.403$, $t = 4.722$). That supports our first hypothesis – more involved teachers performed better. The R^2 for performance was 0.289, meaning job involvement explained about 29% of the variance. The Q^2 was 0.161, which shows the model has acceptable predictive power. Nevertheless, the interaction term – job stress multiplied by job involvement – was not significant ($\beta = 0.075$, $t = 1.377$). So, job stress did not moderate the relationship. That means whether a teacher felt stressed or not, the positive effect of job involvement on performance stayed about the same.

So, what does all this mean? First, if schools want better-performing PE teachers, they should try to increase job involvement. That could mean giving teachers more say in decisions, recognizing their hard work, or offering professional development opportunities. Second, the fact that stress did not play a moderating role is interesting – and surprising. Most theories would predict that stress makes it harder for even engaged employees to perform well. However, that did not happen here. Why? Maybe because these teachers are used to active, dynamic work. Maybe their stress levels were just too low to matter (average 2.51). Alternatively, maybe other factors – like support from principals, good facilities, or fair pay – are more important. We cannot say for sure from this study. That said, we are not saying stress does not matter. It probably affects other things like mental health, job satisfaction, or turnover intentions. We did not see it changing the involvement-performance link.

Ethical Considerations: We explained the purpose to all participants. Participation was voluntary, and answers were anonymous.

Funding: This paper is based on the first author's master's thesis at Shahrood University of Technology. No outside funding was received.

Authors' Contributions: AS collected the data and wrote the first draft. HD supervised the project and handled the final revision. HB helped with the conceptual model and data analysis.

Conflicts of interest: None declared.

Acknowledgment: Thanks to all the PE teachers in Razavi Khorasan who took time to fill out our surveys. Also, thanks to the education office for helping us reach them.

References

1. Ajayi S. Effect of stress on employee performance and job satisfaction: A case study of Nigerian banking industry. 2018; Available at SSRN 3160620.
2. Ghotbi M. Shortage of 1500 physical education teachers in Razavi Khorasan. Iranian Students News Agency. ISNA. 2024; News code: 1403111712834. 17 Bahman. [In Persian].
3. Hellriegel D, Slocum J. Organizational Behavior, Thomson Learning pub. Ed. 10th, 2004; 168.
4. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1982; 67(3), 341. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
5. Kline P. An easy guide to factor analysis. Routledge. 2014; <https://doi.org/10.4324/9781315788135>.
6. Lesener T, Gusy B, Wolter C. The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 2019; 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>.
7. Li L, Kanchanapoom K, Deeprasert J, Duan N, Qi Z. Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC Psychology*, 2025;13(1), 14. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>.
8. Mehrabi H, Shiravani M, Oryani S, Tavabi S. The Impact of Occupational Stress on Job Autonomy and Job Performance of Physical Education Teachers in Elementary Schools in Fars Province. *Journal of New Paradigms in Educational Research*. 2023;2(1):152-65 [In Persian]. https://www.jopre.ir/article_172148.html?lang=en.
9. Paterson TT, Husband TM. Decision-making responsibility: yardstick for job evaluation. *Compensation Review*, 1970; 2(2), 21-31 <https://doi.org/10.1177/088636877000200204>
10. Yip J, Ehrhardt K, Black H, Walker DO. Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 2018; 39(2), 185-198. <https://doi.org/10.1002/job.2204>.
11. Yu H, Hamid AHA, Abdul Wahab JL, Mahmud MI. The impact of deans' distributed leadership on university teachers' job performance: the mediating role of job satisfaction. *Cogent Education*, 2025; 12(1), 2458713. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2458713>





تأثیر دلبستگی شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی با نقش تعدیلگر استرس شغلی

اعظم صابری^۱، حوریه دهقان پوری^۲، حسن بحر العلوم^۳

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

۳. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۱۳

چکیده

هدف: نقش معلمان تربیت بدنی در ترویج فرهنگ سلامتی و ورزش در جامعه بسیار حیاتی است. بهبود عملکرد آن‌ها، به‌طور مستقیم بر سلامت نسل آینده جامعه تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر دلبستگی شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی با نقش تعدیلگر استرس شغلی بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ زمانی مقطعی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند (۲۰۵۷ نفر). حجم نمونه با بهره‌گیری از نظریه کلانین (۲۰۱۴) و با توجه به تعداد گویه‌ها بین ۳۵۰-۷۰ تخمین زده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، عملکرد شغلی پاترسون و هازنبد (۱۹۷۰) و استرس شغلی هلریگل و اسلوکام (۲۰۰۴) بود. پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. روایی پرسشنامه‌ها با نظرات ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و دبیران تربیت بدنی مورد تأیید قرار گرفت. پس از توزیع پرسشنامه‌ها به شیوه در دسترس، ۲۲۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی‌ال‌اس انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که دلبستگی شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج تحلیل مدل پژوهش نیز نشان داد که استرس شغلی در ارتباط بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی نقش تعدیلگر ندارد.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج می‌توان اظهار کرد که دلبستگی شغلی به عنوان یک اهرم کلیدی برای بهبود عملکرد دبیران تربیت بدنی عمل می‌کند. همچنین اگرچه استرس شغلی در این مطالعه نقش تعدیلگر نداشت، که می‌تواند به دلیل ویژگی‌های خاص جامعه آماری این پژوهش، سطح پایین استرس شغلی در نمونه مورد مطالعه و ماهیت خاص شغل دبیری تربیت بدنی و یا نقش سایر عوامل مانند حمایت اجتماعی، رضایت از حقوق و مزایا، یا امکانات ورزشی مدارس باشد؛ اما این نتیجه به معنای بی‌اهمیتی استرس شغلی نیست، بلکه نشان می‌دهد که در محیط‌های کاری سرشار از دلبستگی و فعالیت‌های پویا، عوامل انگیزشی ممکن است بر چالش‌های استرس‌زا غلبه کنند.

واژه‌های کلیدی: معلمان، منابع انسانی، مدرسه، ورزش، عملکرد.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

صابری اعظم، دهقان پوری حوریه، بحر العلوم حسن. تأثیر دلبستگی شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی با نقش تعدیلگر استرس شغلی. مدیریت منابع انسانی و ورزش. ۱۴۰۵؛ ۱۳(۲): ۲۷۷-۲۵۹. <https://doi.org/10.22044/shm.2025.16355.2762>

نویسنده مسئول: حوریه دهقان پوری

Email: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir



مقدمه

تربیت بدنی و ورزش جزء لاینفک تعلیم و تربیت و وسیله‌ای برای رسیدن به سلامت جسمی و روانی نسل جوان است و جزء مهمی از برنامه زندگی به شمار می‌رود و با مفاهیمی مانند تندرستی، بهداشت، رشد فردی و اجتماعی و سلامت روان ارتباط نزدیکی دارد. از این‌رو سرمایه‌گذاری در آن به کاهش هزینه‌ها در بخش‌های بهداشت و درمان و مراکز مبارزه با مفاصل اجتماعی می‌انجامد و موجب پایین آمدن سطح ناهنجاری‌های فردی و اجتماعی می‌شود (۱). ورزش به‌طور عام و مدارس به‌طور خاص می‌توانند در کنار آموزش و پرورش، نسلی آگاه و سالم و شاداب تحویل جامعه دهند (۲).

در بنیان‌گذاری نظام‌های تربیتی، معلم بنیان اصلی است. بر همین پایه، سیستم‌های آموزشی پیشرو در دهه‌های اخیر به استانداردسازی نیروهای آموزشی پرداخته‌اند. شایستگی‌ها و مهارت‌های معلمان در کارآمد بودن معلمان و در نتیجه تحقق اهداف مدرسه و نظام آموزش و پرورش نقش اساسی دارند (۳). امروزه نقش معلمان تربیت بدنی به درجه‌ای از اهمیت رسیده است که صاحب‌نظران تعلیم و تربیت، بر این باورند که تحقق اهداف و ایجاد تحول در امور ورزشی تنها با استانداردسازی حرفه‌ای صحیح و علمی امکان‌پذیر است. در ایران نیز به دلیل موقعیت خاص جغرافیایی، جمعیت دانش‌آموزی و برنامه‌هایی برای آموزش، معلمان تربیت بدنی منطبق با استانداردهای حرفه‌ای نیاز دارد (۴). در این میان استان خراسان رضوی به عنوان یکی از استان‌های بزرگ و پرجمعیت کشور چالش‌ها و فرصت‌های خاص خود را در حوزه آموزش دارد. در استان خراسان رضوی کمبود معلمان تربیت بدنی وجود دارد. براساس آمار موجود، ۲۵۱۴ معلم تربیت بدنی در استان مشغول به کار هستند. این در حالی است که براساس برنامه هفتم، کمبود ۱۵۰۰ معلم تربیت بدنی احساس می‌شود (۵).

بدیهی است که برای تضمین بقای پویا در عرصه کسب و کار امروز، سازمان‌ها باید عملکردهای سازمانی برتر (که تا حد زیادی به خروجی رفتاری مرتبط با شغل کارکنان‌شان، بستگی دارد) را تضمین کنند؛ مانند عملکرد شغلی (۶). عملکرد شغلی شامل مجموعه‌های متمایزی از فعالیت‌هایی است که به طرق مختلف به یک سازمان کمک می‌کنند (۷). طبق نظر کمپبل^۱ و همکاران (۱۹۹۰) عملکرد شغلی به عنوان وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف و مقاصد در یک شغل است. آن‌ها اظهار کردند که عملکرد شغلی مجموعه‌ای از فعالیت‌های پیچیده و بفرنج است که به نحوه انجام یک شغل اشاره دارد و نه نتایج اعمال مورد استفاده برای انجام یک شغل (۸). از سوی دیگر ویت و کارلسون^۲ (۲۰۰۶) عملکرد شغلی را به عنوان تکمیل فعالیت‌ها توسط کارکنان در یک استاندارد قابل اندازه‌گیری تعیین شده توسط مدیریت، ضمن استفاده از منابع در یک محیط پویا تعریف کردند (۹).

عملکرد شغلی برای معلمان تربیت بدنی می‌تواند شامل کیفیت تدریس مهارت‌ها، ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، مدیریت کلاس، مشارکت در فعالیت‌های فوق‌برنامه و همکاری با همکاران باشد. در نتیجه، بررسی مسائل مربوط به افزایش عملکرد شغلی کارکنان و حفظ نیروی انسانی شایسته برای متخصصان و مدیران منابع انسانی مفید خواهد بود (۶). عوامل متعددی می‌توانند بر عملکرد شغلی افراد تأثیرگذار باشند. برخی از مطالعاتی که در این حوزه انجام شده است عملکرد شغلی معلمان را متأثر از عواملی مانند خودکارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی (۱۰)، رضایت شغلی (۱۱)، حمایت سازمانی ادراک شده (۱۲)، تعهد سازمانی (۱۳)، عزت نفس (۱۴) نشاط حرفه‌ای (۱۵) و غیره دانسته‌اند. در این میان دلبستگی شغلی نیز می‌تواند از جمله مسائلی باشد که ممکن است با عملکرد شغلی بالای کارکنان در محیط کار ارتباط داشته باشد (۶). متغیر دلبستگی شغلی توسط لودال و کجندر^۳ (۱۹۶۵) معرفی شد. (۱۶) مفهوم‌سازی‌های قبلی از دلبستگی شغلی نتوانسته‌اند دو زمینه مختلف را که در آن فرد می‌تواند دلبستگی شخصی خود را نشان دهد، از هم متمایز کنند. این دو زمینه عبارتند از (الف) زمینه شغلی خاص یا ویژه و (ب) زمینه کاری تعمیم‌یافته. دلبستگی شغلی در یک شغل خاص با دلبستگی شغلی با کار به طور کلی یکسان نیست. اولی یک باور توصیف‌کننده شغل فعلی است و معمولاً تابعی از این است که شغل چقدر می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده کند. اما دلبستگی با کار به طور کلی یا محوریت کار در زندگی فرد، یک باور هنجاری در مورد ارزش کار در زندگی فرد

1. Campbell
2. Witt and Carlson
3. Lodahl and Kejner



است و بیشتر تابعی از شرطی سازی فرهنگی یا اجتماعی شدن گذشته فرد است. بنابراین دلبستگی شغلی به عنوان یک باور خاص در مورد رابطه فرد با شغل فعلی اش است؛ این در حالی است که دلبستگی کاری ممکن است ناشی از اجتماعی شدن باشد (۱۷). در این پژوهش دلبستگی شغلی مد نظر محققین می باشد.

کانونگو^۱ (۱۹۸۲) دلبستگی شغلی را به عنوان میزانی که یک فرد از نظر روان شناختی شغل خود را شناسایی یا به آن متعهد می کند، تعریف کرده است (۱۷). دلبستگی شغلی همچنین به عنوان نگرش حیاتی مرتبط با کار کارکنان در نظر گرفته می شود (۱۸). به طور کلی، دلبستگی شغلی به معنای هویت روانشناختی و شخصی فرد نسبت به خود شغل است. همچنین به عنوان میزانی تعریف می شود که کارمندان خود را غرق در کار می کنند، زمان و انرژی خود را به شغلشان اختصاص می دهند و همچنین کار را به عنوان بخش اصلی زندگی کلی خود می دانند (۱۹). دلبستگی شغلی نه تنها از دیدگاه سازمانی، بلکه از نظر رشد شخصی و رضایت کارکنان در محل کار نیز یک موضوع مهم تلقی می شود (۶) و متشکل از سطوح روان شناختی مرتبط با کار است که منجر به پیوند شناختی اعضاء با سازمان می شود (۲۰).

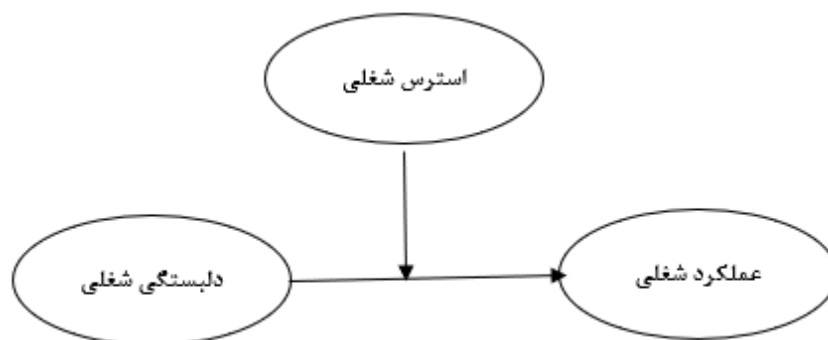
این مطالعه سعی دارد رابطه بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان را پیدا کند؛ اگرچه این رابطه در بسیاری از تحقیقات قبلی پیش بینی شده است و در این زمینه، چندین محقق نشان داده اند که دلبستگی شغلی به شدت به غنی سازی عملکرد شغلی کارکنان کمک می کند (۶، ۱۸، ۲۱-۲۷)، اما هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه بین این دو متغیر در بین معلمان تربیت بدنی است و معرفی یک متغیر تعدیل کننده جدید یعنی استرس شغلی است؛ چرا که به نظر می رسد شرایط خاص کاری معلمان تربیت بدنی مانند نیاز به انرژی بالا، مواجهه با مخاطبان متنوع (دانش آموزان با توانایی های مختلف)، مسئولیت ایمنی، محدودیت های امکانات، حجم بالای کار عملی، انتظارات مختلف (والدین، مدیران، دانش آموزان) و غیره می توانند منجر به چالش هایی مانند استرس شغلی شود که کیفیت تدریس و تعامل آن ها را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج برخی از مطالعات نشان می دهد که همبستگی بین استرس شغلی با دلبستگی شغلی منفی و معنی دار است (۲۸، ۲۹). رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی نیز در برخی از مطالعات رابطه معکوس و معنی دار گزارش شده است (۳۰). استرس شغلی یک نگرانی عمده در محل کار و مورد توجه بسیاری از محققان سازمانی است (۳۱). موقعیت هایی که باعث ایجاد استرس می شوند، مانند تعدیل نیرو، فناوری، خشونت، بخشی از محیط کسب و کار فعلی هستند. منابع دیگر استرس در محل کار شامل اضافه بار کاری، سرپرستان بی کفایت، ابهام نقش و عدم شناخت و موارد دیگر می شود (۳۲). به گفته دواپر و گانستر^۲ (۱۹۹۱)، این یک گزاره گسترده و مورد قبول عموم است که شرایط کاری استرس زا هزینه های قابل توجهی را از نظر بهره وری پایین، بیماری و زمان از دست رفته ایجاد می کند (۳۳). اگرچه اختلاف نظر زیادی بین محققان در مورد تعریف استرس شغلی وجود دارد، اما برای اهداف این مطالعه، نیاز به تعریف واضح این متغیر وجود دارد. با بررسی دیدگاه ها و استدلال های مختلف می توان استرس شغلی را به عنوان فرآیندی تعریف کرد که شامل عوامل استرس زا، (یعنی هر رویداد یا وضعیت سازمانی که فرد آن را منفی یا تهدیدآمیز ارزیابی می کند)، و فشار، (یعنی اثرات ناشی از رویداد منفی یا تهدیدآمیز بر فرد) است. طبق این فرض نظری، استرس شغلی ابرسازه است و استرس زمانی (عامل استرس زا) و اضطراب (فشار) زیرسازه های استرس شغلی هستند. عوارض استرس شغلی شامل آسیب های سلامتی و کاهش موفقیت کاری است (۳۲). براساس این مطالب این سؤال مطرح می شود که آیا استرس شغلی می تواند رابطه بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی را تعدیل کند؟ آیا استرس شغلی بالا باعث می شود حتی معلمان بسیار دلبسته نتوانند عملکرد مطلوبی داشته باشند؟ یا بالعکس، آیا دلبستگی شغلی بالا می تواند اثرات منفی استرس را بر عملکرد کاهش دهد؟ محدود مطالعاتی حمایت محدودی از تأثیر تشدیدکننده استرس شغلی بر دلبستگی شغلی ارائه دادند (۳۴). برخی از مطالعات نیز بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه معکوس و معنی داری را نشان داده اند (۳۵). این تحقیق به طور همزمان سه متغیر مهم (دلبستگی شغلی، عملکرد شغلی و استرس شغلی) را در یک مدل و در یک گروه شغلی خاص یعنی معلمان تربیت بدنی و در خراسان رضوی بررسی می کند.

1. Kanungo

2. Dwyer and Ganster



چرا که از یک طرف بهبود عملکرد معلمان تربیت بدنی مستقیماً منجر به ارتقای کیفیت آموزش درس تربیت بدنی، افزایش مشارکت و نشاط دانش‌آموزان و در نهایت تأمین بهتر اهداف سلامت‌محور این درس می‌شود. همچنین نقش معلمان تربیت بدنی در ترویج فرهنگ سلامتی و ورزش در جامعه بسیار حیاتی است. بهبود عملکرد آن‌ها مستقیماً بر سلامت نسل آینده جامعه تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر شناسایی و کاهش عوامل استرس‌زای آن‌ها نوعی ارزش‌گذاری بر نیروی انسانی متخصص در حوزه مهم تربیت بدنی است. از این رو ضرورت انجام چنین تحقیقی در استان خراسان رضوی به جهت وسعت، جمعیت، تنوع اقلیمی و فرهنگی، امکانات موجود و اولویت‌های آموزشی ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین سؤال پژوهش حاضر این است که چه رابطه‌ای بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی وجود دارد؟ همچنین استرس شغلی رابطه بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی خراسان رضوی را تعدیل می‌کند؟ براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل اولیه پژوهش حاضر به صورت شکل ۱ می‌باشد. مدل مفهومی این پژوهش براساس چارچوب تئوری دلبستگی شغلی^۱ و مدل تقاضا-منابع شغلی^۲ طراحی شده است. نظریه دلبستگی شغلی بررسی می‌کند که چگونه سبک‌های دلبستگی افراد بر رفتارهای مرتبط با کار و عملکرد کلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. در این نظریه مطرح شده است که دلبستگی شغلی به عنوان یک منبع روان‌شناختی با افزایش تعهد و اشتیاق کارکنان، به طور مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (۳۶). در مدل تقاضا-منابع شغلی نیز، استرس شغلی ناشی از تقاضاهای محیط کار می‌تواند این رابطه را تعدیل کند. به گونه‌ای که حتی با وجود دلبستگی بالا، استرس کنترل نشده منجر به کاهش عملکرد می‌شود (۳۷). با توجه به یافته‌های محدود پژوهش‌ها به نظر می‌رسد که مدیریت استرس شغلی بتواند رابطه بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی را به طور معنی‌داری تحت تأثیر قرار دهد (۳۸). با این وجود این موضوع نیاز به بررسی بیشتر و دقیق‌تر دارد. چرا که تحقیقات پیشین بیش‌تر در بین معلمان به طور عام انجام شده‌اند و تمرکز مطالعات بر معلمان تربیت بدنی با استرس‌های خاص‌شان نبوده است. به نظر می‌رسد که نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران مدارس و ادارات آموزش و پرورش استان خراسان رضوی کمک کند تا برنامه‌هایی برای افزایش دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی طراحی کنند (مثل مشارکت در تصمیم‌گیری، شناخت و تقدیر از زحمات، ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای) و راهکارهای مؤثری برای کاهش استرس شغلی این معلمان تدوین نمایند (مثل بهبود امکانات ورزشی، کاهش تراکم کلاس‌ها، ارائه آموزش‌های مدیریت استرس، حمایت اجتماعی بیشتر، شفاف‌سازی انتظارات و ارزیابی عملکرد). همچنین با درک تعامل دو متغیر دلبستگی شغلی و استرس شغلی، مداخلات هدفمندتری برای بهبود عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی می‌توان انجام داد. پژوهش حاضر با بررسی این روابط، می‌تواند چارچوبی را برای طراحی برنامه‌های کاربردی در راستای ارتقای کیفیت آموزش تربیت بدنی ارائه دهد و شکاف موجود (کمبود مطالعات در حوزه تربیت بدنی در رابطه بین متغیرهای مورد بحث) را پوشش دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual model of research

1. Job attachment theory
2. Job demands-resources model



روش‌شناسی

پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی آن که بررسی تأثیر دلبستگی شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی با نقش تعدیلگر استرس شغلی است، از نوع توصیفی-همبستگی و از گونه تحقیقات کاربردی است که به شکل میدانی انجام شده است. طرح این پژوهش، از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر، همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است که در جست‌وجوی سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی و نیز به لحاظ زمانی نیز، مقطعی است. در این پژوهش، «عملکرد شغلی» به‌عنوان متغیر وابسته، «استرس شغلی» به‌عنوان متغیر تعدیلگر و «دلبستگی شغلی» به‌عنوان متغیر مستقل می‌باشند.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی اعم از زن و مرد و با وضعیت استخدامی پیمانی، رسمی و قراردادی تشکیل داده که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ مشغول به خدمت بوده‌اند. تعداد دقیق جامعه مورد بررسی با مراجعه به اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، ۲۰۵۷ نفر برآورد شده است (۱۱۱۱ دبیر مرد و ۹۴۶ دبیر زن). برای به دست آوردن حجم نمونه، از نظریه کلین^۱ (۲۰۱۴) بهره گرفته شده (۳۹). در مدل‌سازی معادلات ساختاری ادعاهای مختلفی درباره نسبت آزمودنی‌ها به متغیرها وجود دارد که از نسبت خیلی بزرگ ۱۰ به ۱ سؤال تا نسبت حداقل لازم ۲ به ۱ سؤال در نوسان است. در این پژوهش، تعداد نمونه با توجه به تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها (۳۵)، با برآورد حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات بین ۳۵۰-۷۰ تخمین زده شد. در نهایت براساس حداقل و حداکثر نمونه تخمین زده شده، حدود ۲۵۰ پرسشنامه توزیع گردید.

در این پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها در دو بخش انجام شد. در مرحله اول، جهت جمع‌آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق، از منابع کتابخانه‌ای، مجلات، نشریات و مقالات داخلی و خارجی مستخرج از سایت‌های معتبر اینترنتی و پایان‌نامه‌ها و رساله‌های مرتبط با موضوع استفاده شد. در مرحله دوم، به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز و اندازه‌گیری متغیرها با توجه به اهداف تحقیق، از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه مورد استفاده شامل ۴ بخش می‌باشد. بخش اول مربوط به سؤالات جمعیت‌شناختی است که به وسیله محقق، تهیه شده و در آن، داده‌های مربوط به سن، جنسیت و سطح تحصیلات جمع‌آوری شده است. بخش دوم، پرسشنامه استاندارد دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) و شامل ۱۰ گویه است (۱۷). بخش سوم، پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون و هازبند^۲ (۱۹۷۰) شامل ۱۵ سؤال می‌باشد (۴۰). در نهایت، بخش چهارم، پرسشنامه استاندارد استرس شغلی هلریگل و اسلوکام^۳ (۲۰۰۴) و شامل ۱۰ گویه است (۴۱). این پرسشنامه شامل سه بُعد محیط فیزیکی (سؤالات ۱ تا ۳)، تضاد شغلی (سؤالات ۴ تا ۷) و ابهام نقش (سؤالات ۸ تا ۱۰) می‌باشد. پرسشنامه‌های مورد استفاده در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) رتبه‌بندی شده‌اند. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی و صوری استفاده شده؛ بدین صورت که تمامی پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی و دبیران تربیت بدنی قرار گرفت و نظرات آنها در مورد چگونگی نگارش سؤالات، تعداد سؤالات، محتوای پرسش‌نامه‌ها، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف پژوهش دریافت شد و سپس با توجه به نظرات آنها پرسشنامه‌ها اصلاح گردید. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و پایایی پرسشنامه‌های فوق با استفاده از یک نمونه اولیه به تعداد ۳۰ نفر بررسی شد که نتایج آن در جدول ۱ بیان شده است.

1. Kline
2. Paterson and Husband
3. Hellriegel and Slocum



جدول ۱. بررسی پایایی ابزار پژوهش

Table 1. Reliability of research tools

متغیر	ابعاد	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
دلبستگی شغلی		۱۰	۰/۹۰
عملکرد شغلی		۱۵	۰/۸۸
استرس شغلی		۱۰	۰/۹۱
استرس شغلی	ابهام نقش	۳	۰/۸۹
	تضاد شغلی	۴	۰/۹۴
	محیط فیزیکی	۳	۰/۹۰

پس از توزیع پرسشنامه‌ها به شیوه در دسترس در بازه زمانی بیش از سه ماه، ۲۲۳ پرسشنامه از ۲۵۰ نمونه پر شده (پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. انتخاب روش نمونه‌گیری در دسترس در این پژوهش به دلایل زیر انجام شد: ۱- با توجه به پراکندگی جغرافیایی دبیران تربیت بدنی در استان خراسان رضوی و نبود فهرست جامع و متمرکز از تمامی آنان، دسترسی به نمونه‌ای تصادفی با چالش‌های عملی مواجه بود. ۲- همکاری مدارس و ادارات آموزش و پرورش برای ارائه فهرست دقیق معلمان اغلب نیازمند فرآیندهای اداری طولانی مدت است که خارج از محدوده زمانی این پژوهش بود. ۳- سایر روش‌های نمونه‌گیری مانند تصادفی ساده و یا طبقه‌بندی شده نیازمند منابع مالی و زمانی بیش‌تری بود که با توجه به محدودیت‌های بودجه پژوهش، روش در دسترس به عنوان راهکاری عملیاتی انتخاب شد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو دسته روش‌های آماری توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. در بخش آمار توصیفی از روش‌هایی نظیر میانگین، فراوانی، درصد و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی جهت آزمودن فرضیه‌ها از معادلات ساختاری با رویکرد واریانس محور استفاده شد. لازم به ذکر است در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای آماری اسپاس نسخه ۲۳ و اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۴ استفاده شد. در این پژوهش برای آزمون مدل مفهومی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. مراحل اصلی بدین شرح است: ۱- ارزیابی مدل اندازه‌گیری که در آن برای بررسی پایایی از معیار ضرایب بارهای عاملی^۱، آلفای کرونباخ^۲ و پایایی ترکیبی^۳ و برای بررسی روایی از دو معیار روایی همگرا^۴ و روایی واگرا^۵ استفاده شد. ۲- ارزیابی مدل ساختاری که در بررسی مدل ساختاری از معیارهای معناداری مقادیر تی، معیار R^2 و برای پیش‌بینی قدرت مدل از شاخص Q^2 استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که براساس جدول ۲ نمونه‌های پژوهش از نظر سنی به شش دسته تقسیم شده‌اند. گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال با تعداد ۵۳ نفر معادل ۲۳/۸ درصد بیشترین فراوانی و گروه سنی بالای ۵۰ سال با فراوانی ۲۱ نفر کمترین میزان فراوانی داده‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. گروه زن‌ها (تعداد ۱۰۷ نفر، میزان ۴۸ درصد) درصد فراوانی کمتری را نسبت به گروه مردها (تعداد ۱۱۶ نفر، میزان ۵۲ درصد) داشته‌اند. دسته‌بندی نمونه‌های پژوهش از نظر تحصیلات، به چهار دسته: کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری معین شده که گروه تحصیلی کارشناسی (تعداد ۱۰۹ نفر، میزان ۴۸/۹ درصد) بیشترین فراوانی و گروه کاردانی (تعداد ۸ نفر، میزان ۳/۶ درصد) کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

1. Factor load coefficients
2. Cronbachs Alpha
3. Composite Reliability
4. Convergent Validity
5. Discriminant Validity



جدول ۲. بررسی وضعیت آزمون‌شوندگان برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

Table 2. Examining the condition of the examinees according to demographic variables

متغیر	دسته‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
سن	زیر ۳۰ سال	۴۷	۲۱/۱
	۳۱ تا ۳۵ سال	۵۳	۲۳/۸
	۳۶ تا ۴۰ سال	۴۲	۱۸/۸
	۴۱ تا ۴۵ سال	۳۲	۱۴/۳
	۴۶ تا ۵۰ سال	۲۸	۱۲/۶
	بالای ۵۰ سال	۲۱	۹/۴
جنسیت	مرد	۱۱۶	۵۲
	زن	۱۰۷	۴۸
میزان تحصیلات	کاردانی	۸	۳/۶
	کارشناسی	۱۰۹	۴۸/۹
	کارشناسی ارشد	۹۴	۴۲/۲
	دکتری	۱۲	۵/۴

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش (جدول ۳) نیز نشان می‌دهد که میانگین متغیرهای دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی بالاتر از سطح متوسط (عدد ۳) و میانگین متغیر استرس شغلی پایین‌تر از حد متوسط است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 3. Descriptive statistics of research variables

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
دلبستگی شغلی	۴/۰۵	۰/۷۳
استرس شغلی	۲/۵۱	۰/۷۴
عملکرد شغلی	۳/۹۳	۰/۷۹

در این پژوهش، برای تحلیل مدل در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی از رویکرد برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری استفاده شد. به همین منظور قبل از اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، ابتدا پیش‌فرض عدم همخطی متغیرهای مستقل بررسی شد. چند روش جهت بررسی همخطی متغیرهای برون‌زا وجود دارد که متداول‌ترین روش، بررسی همبستگی متغیرهای مستقل پژوهش است؛ به‌طوری که همبستگی‌های بالاتر از ۰/۸۰ به‌عنوان وجود همخطی چندگانه تلقی می‌شود. در پژوهش حاضر، طبق جدول ۴، همبستگی بین متغیرهای مستقل محاسبه شد که در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند؛ اما این مقادیر گویای عدم همخطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

Table 4. Correlation matrix between research variables

متغیر	دلبستگی شغلی	استرس شغلی	عملکرد شغلی
دلبستگی شغلی	۱		
استرس شغلی	-۰/۲۹۴**	۱	
عملکرد شغلی	۰/۴۷۲**	-۰/۳۲۰**	۱

**p<0.01

همبستگی، تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند. به منظور درک بهتر اثر متغیرها لازم است از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شود. به‌طور دقیق‌تر، جهت اطمینان از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ساختاری و مطلوبیت کلی مدل از رویکرد حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شد.

در بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی و روایی استفاده شد. برای بررسی پایایی از معیار ضرایب بارهای عاملی^۱، آلفای کرونباخ^۲ و پایایی ترکیبی^۳ و برای بررسی روایی از دو معیار روایی همگرا^۴ و روایی واگرا^۵ استفاده شد. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه است که مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۷ می‌باشد و ضرایب معناداری آن نیز باید بالاتر از ۱/۹۶ باشد. بر اساس جدول ۵ بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل در این پژوهش بالاتر از ۰/۷ بوده است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جدول ۵. نتایج بار عاملی و معناداری سؤالات مدل اندازه‌گیری تحقیق

Table 1. The results of factor loading and significance of the research measurement model questions

متغیر	شماره گویه	گویه‌ها	بار عاملی	مقدار تی
دلبستگی شغلی	Q1	مهم‌ترین اتفاقاتی که برای من می‌افتد، مربوط به شغل فعلی‌ام است.	۰/۷۳۹	۱۶/۵۸۲
	Q2	برای من، شغلم تنها بخش کوچکی از وجود من است.	۰/۸۲۱	۲۷/۲۱۳
	Q3	من شخصاً بسیار درگیر شغلم هستم.	۰/۸۴۹	۳۰/۶۹۴
	Q4	من با شغلم زندگی می‌کنم، غذا می‌خورم و نفس می‌کشم.	۰/۷۸۸	۲۱/۷۲۴
	Q5	بیشتر علایق من حول محور شغلم متمرکز است.	۰/۸۲۹	۳۵/۷۹۸
عملکرد شغلی	Q6	من پیوندهای بسیار محکمی با شغل فعلی‌ام دارم که شکستن آن بسیار دشوار است.	۰/۸۰۱	۲۶/۲۹۲
	Q7	معمولاً احساس می‌کنم از شغلم جدا هستم.	۰/۷۸۹	۲۱/۲۰۴
	Q8	بیشتر اهداف زندگی شخصی من معطوف به شغلم هستند.	۰/۷۵۸	۲۴/۷۵۱
	Q9	من شغلم را برای وجودم بسیار مهم می‌دانم.	۰/۸۰۳	۲۸/۶۱۵
	Q10	من دوست دارم بیشتر اوقات در شغلم غرق شوم.	۰/۷۱۷	۱۵/۱۶۰
	Q11	انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم.	۰/۷۸۹	۲۷/۵۰۱
	Q12	نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌نمایم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم.	۰/۸۱۸	۳۰/۶۲۵
	Q13	بدون نظارت مافوق، صادقانه کار می‌کنم.	۰/۸۲۴	۳۸/۶۱۵
	Q14	نسبت به کارم دلسوز هستم و سعی می‌نمایم که آن را با کیفیت مطلوب ارایه دهم.	۰/۷۷۷	۲۳/۱۹۱
	Q15	کاری را که بر عهده گرفتم، برای حصول نتیجه و دلگرمی پیگیری می‌کنم.	۰/۷۴۹	۱۹/۷۲۳
	Q16	در کارم جدی هستم. ارزش آن را حفظ می‌کنم و در رفع مشکلات کاری می‌کوشم.	۰/۷۷۳	۲۱/۳۹۲
	Q17	با دانش‌آموزان با احترام رفتار می‌کنم و در رفع مشکلات آنان می‌کوشم.	۰/۷۹۱	۲۵/۶۹۸
	Q18	در مواقعی که فوریتی پیش آید و یا مسایل انسانی مطرح شود، از خود فداکاری و ایثار نشان می‌دهم.	۰/۸۱۳	۳۰/۱۱۰
	Q19	در افزایش معلومات شغلی خود، می‌کوشم.	۰/۷۴۸	۱۹/۶۶۱
	Q20	اشتباهات خود را می‌پذیرم.	۰/۷۹۸	۲۵/۳۵۵
	Q21	در حفظ اسرار شغلی خود، کوشش می‌کنم.	۰/۷۵۷	۱۹/۹۵۵
	Q22	رعایت حال همکاران خود را نموده و با حقوق آنها احترام می‌گذارم و نسبت به آنها حس همکاری دارم.	۰/۸۰۰	۲۶/۴۷۹
	Q23	سعی می‌کنم اطلاعات شغلی خودم را به دیگران منتقل کنم.	۰/۷۶۱	۲۲/۸۴۱
	Q24	از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده، خودداری می‌کنم.	۰/۷۲۸	۲۱/۰۵۹
	Q25	از وسایل کار مواظبت نموده و در مصرف آنها صرفه‌جویی می‌کنم.	۰/۷۵۹	۲۲/۳۹۹

1. Factor load coefficients
2. Cronbachs Alpha
3. Composite Reliability
4. Convergent Validity
5. Discriminant Validity



متغیر	شماره گویه	گویه‌ها	بار عاملی	مقدار تی
استرس	Q26	شما محیط را بیش از اندازه گرم یا سرد احساس می‌کنید.	۰/۸۲۸	۳۰/۹۵۳
شغلی	Q27	فکر می‌کنید در اینجا زمینه برای آسیب‌دیدگی در هنگام کار کردن وجود دارد.	۰/۹۰۱	۵۶/۱۳۰
	Q28	فکر می‌کنید در این شغل امکان زیادی وجود دارد، به بیماری‌هایی مبتلا شوید که ناشی از کار شما باشد.	۰/۸۵۸	۵۳/۲۹۴
	Q29	شما احساس می‌کنید باید کارهایی را انجام دهید که از نظر شخصی غیر اخلاقی هستند.	۰/۸۴۳	۳۵/۴۷۰
	Q30	دارای رئیسی هستید که وظایف متعددی را محول می‌کند و زمان کمی را برای انجام آن در نظر می‌گیرد.	۰/۸۴۹	۴۰/۳۸۸
	Q31	فشارهای بسیار زیادی را از افراد مختلف متحمل می‌شوید که این فشارها ناسازگار و غیر قابل جمع‌بندی است.	۰/۸۵۹	۴۳/۰۹۸
	Q32	شما بخش زیادی از زندگی شخصی و خانوادگی خود را فدای زندگی شغلی خود کرده‌اید.	۰/۸۱۵	۳۰/۹۴۸
	Q33	افرادی که با شما کار می‌کنند، انتظارشان برای نیل به موفقیت، برای شما ناشناخته است.	۰/۸۶۸	۵۱/۴۰۶
	Q34	برای شما روشن نیست که وظایف شغلی خود را چطور انجام بدهید.	۰/۸۹۳	۶۶/۲۷۶
	Q35	برای شما مشخص نیست که مدیر عملکرد شما را چگونه ارزیابی می‌کند.	۰/۸۴۷	۴۵/۴۵۲

مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول و مقدار ملاک برای مناسب بودن پایایی ترکیبی نیز، بالای ۰/۷ است. در این پژوهش، به منظور سنجش بهتر پایایی از هر دوی این معیارها استفاده شد. روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. روایی همگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته‌اند که مقدار بالای ۰/۵ برای این معیار، روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (۴۲). همان‌گونه که در جدول ۶ نشان داده شده است، تمامی متغیرها دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می‌توان مورد قبول دانست؛ همچنین روایی همگرای بالای ۰/۵ برای متغیرها، نشان از تأیید روایی همگرای متغیرهای پژوهش حاضر دارد.

جدول ۶. معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

Table 6. Cronbach's alpha, composite reliability, and convergent validity criteria of research variables

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha $\geq$ 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR $\geq$ 0/7)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE $\geq$ 0/5)
دلبستگی شغلی	۰/۹۳۳	۰/۹۴۳	۰/۶۲۵
عملکرد شغلی	۰/۹۵۴	۰/۹۵۹	۰/۶۰۸
استرس شغلی	۰/۹۲۸	۰/۹۳۹	۰/۶۰۷
محیط فیزیکی	۰/۸۲۸	۰/۸۹۷	۰/۷۴۵
تضاد شغلی	۰/۸۶۳	۰/۹۰۷	۰/۷۰۹
ابهام نقش	۰/۸۳۸	۰/۹۰۳	۰/۷۵۶

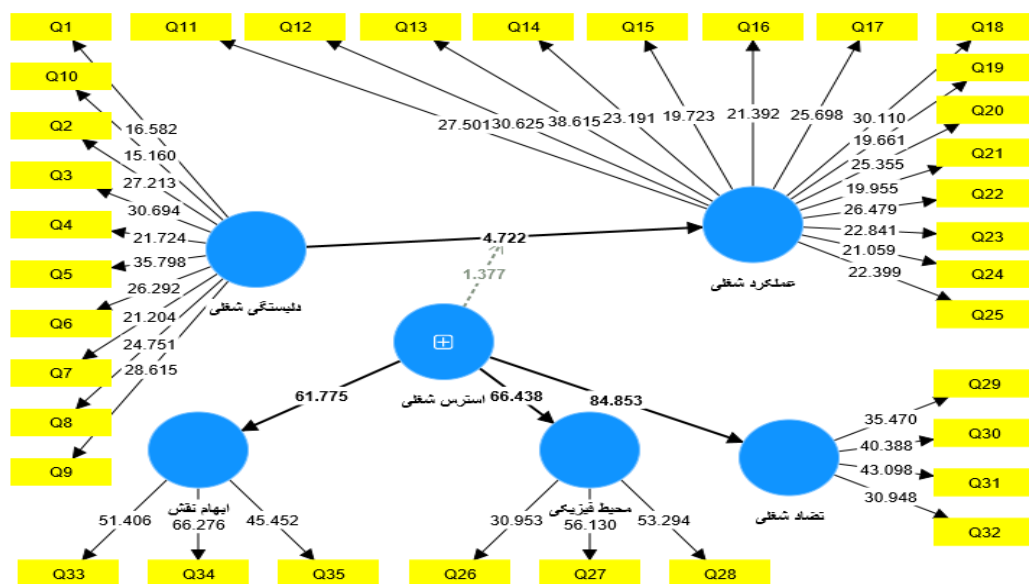
جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری از معیار HTMT استفاده شد. حد مجاز این معیار میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ است. اگر مقدار این معیار کمتر از ۰/۹ باشد، روایی واگرا قابل قبول است (۴۳). مطابق با جدول ۷ مقادیر محاسبه شده HTMT کمتر از ۰/۹ است؛ بنابراین روایی واگرایی مدل مورد تأیید است.

جدول ۷. نتایج روایی واگرا بر اساس HTMT

Table 7. Discriminant validity results based on HTMT

متغیر	دلبستگی شغلی	استرس شغلی	عملکرد شغلی
دلبستگی شغلی			
استرس شغلی	۰/۳۱۸		
عملکرد شغلی	۰/۴۹۹	۰/۳۳۸	

در بررسی مدل ساختاری از معیارهای معناداری مقادیر R^2 و برای پیش‌بینی قدرت مدل از شاخص Q^2 استفاده شد. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب تی به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آن‌ها را تایید نمود. شکل ۲ ضرایب معناداری مدل اجرا شده را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب معناداری در شکل ۲، می‌توان بیان کرد که تمامی روابط بین متغیرهای مدل تحقیق غیر از اثر تعدیل‌گر استرس شغلی در رابطه بین دلبستگی و عملکرد شغلی در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار هستند.



شکل ۲. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری تی

Figure 2. Structural model fitting using T significance coefficients

R^2 نیز مهم‌ترین شاخص آزمون یک مدل علی است که در آن نشان می‌دهد متغیرهای مستقل بر روی هم چقدر از رفتار متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند و با سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی مقایسه می‌شود. R^2 متغیر عملکرد شغلی ۰/۲۸۹ محاسبه شده است که نشان می‌دهد متغیر دلبستگی شغلی ۲۸/۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی را در حضور متغیر تعدیلگر استرس شغلی پیش‌بینی می‌کند که این پیش‌بینی در حد متوسط است. برای بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص Q^2 (شاخص استون و گیسر)^۱ استفاده شده است. این مقدار برای تمامی متغیرهای وابسته (مدل‌های انعکاسی) محاسبه می‌شود و با سه عدد ۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط، قوی مقایسه می‌شود (۴۴). مقدار Q^2 برای متغیر عملکرد شغلی ۰/۱۶۱ محاسبه شده است که نشان می‌دهد پیش‌بینی رفتار این متغیر دارای کیفیت مناسب است. برای بررسی فرضیات نیز اگر مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ باشد،

1. Stone and Geisser criterion

یعنی اثر مثبت وجود دارد و فرضیه معنی دار است. اگر بین $+1/96$ و $-1/96$ باشد، اثر معنی داری وجود ندارد و اگر کوچکتر از $-1/96$ باشد، یعنی اثر منفی دارد.

جدول ۸. آزمون فرضیات پژوهش

Table 8. Research hypotheses test

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
دلبستگی شغلی -> عملکرد شغلی	$0/403$	$4/722$	تأیید
استرس شغلی * دلبستگی شغلی -> عملکرد شغلی	$0/075$	$1/377$	رد

مطابق با جدول شماره ۸ می توان گفت که میزان تأثیر دلبستگی شغلی بر عملکرد شغلی برابر $0/403$ است. همچنین مقدار آماره تی (ضریب معناداری) برای این مسیر برابر با $4/722$ است که بیشتر بودن آن نسبت به $1/96$ معناداری آن را نشان می دهد؛ بنابراین، این مسیر در سطح $0/05$ معنادار است. لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می شود. ضریب مسیر بین مؤلفه های فرضیه دوم $0/075$ به دست آمده است. مقدار آماره تی نیز $1/377$ به دست آمده است که از $1/96$ کوچکتر بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار نیست. بدین ترتیب فرضیه صفر تأیید و فرضیه تحقیق رد می شود. یعنی استرس شغلی در ارتباط بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی نقش تعدیل گر ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر دلبستگی شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی با نقش تعدیل گر استرس شغلی است. نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که دلبستگی شغلی بر عملکرد دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. این یافته با مطالعات پیشین (۱، ۶، ۱۸، ۲۲-۲۵، ۲۷)، در حوزه روانشناسی شغلی و رفتار سازمانی همسو است. برای مثال، پژوهش های مشابه مورد اشاره نشان داده اند که دلبستگی شغلی کارکنان به طور مثبت با عملکرد شغلی مرتبط است و دلبستگی شغلی به عنوان یک عامل انگیزشی، با افزایش تعهد حرفه ای و مشارکت فعال تر در وظایف، عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد. همچنین دلبستگی شغلی باعث می شود کارمندان احساس کنند که بخشی از سازمان هستند و به طور قابل توجهی به اثربخشی سازمانی و روحیه کارمندان کمک می کند (۲۱).

از دیدگاه فردی، دلبستگی شغلی، کلید رشد و رضایت شخصی در محیط کار و همچنین انگیزه و رفتار هدفمند در نظر گرفته شده است. افزایش دلبستگی شغلی می تواند با درگیر کردن کامل تر کارکنان در کارشان و تبدیل کار به یک تجربه معنادارتر و رضایت بخش تر، اثربخشی و بهره وری سازمانی را افزایش دهد (۴۵). به طور کلی می توان اظهار کرد که دلبستگی شغلی به شدت به افزایش مشارکت فعال و آگاهانه کارکنان در فعالیت های سازمانی برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان و عملکرد کلی سازمان کمک می کند و در تعیین موفقیت و شکست سازمان ها نقش دارد؛ بنابراین، سازمان ها بر بهبود دلبستگی شغلی کارکنان برای دستیابی به اهداف و مقاصد سازمانی تمرکز می کنند (۱۸). دلبستگی شغلی در حوزه تربیت بدنی ممکن است به طور خاص به دلیل ماهیت پویا و تعاملی این شغل (مانند نیاز به ارتباط مستقیم با دانش آموزان، طراحی برنامه های ورزشی و مدیریت رویدادهای گروهی) نقش پررنگ تری در عملکرد ایفا کند. ویژگی های فرهنگی و اجتماعی استان خراسان رضوی (مانند اهمیت به ورزش های گروهی یا برنامه های سلامت محور در مدارس) نیز ممکن است زمینه ای فراهم کند که دلبستگی شغلی دبیران به طور ویژه در عملکرد آنان نمود پیدا کند. در تبیین این یافته می توان اظهار کرد که به نظر می رسد دبیرانی که دلبستگی شغلی بالاتری دارند، احتمالاً برای بهبود کیفیت آموزش، زمان بیش تری را صرف برنامه ریزی، نوآوری در روش های تدریس و مشارکت در فعالیت های فوق برنامه کنند. دلبستگی شغلی ممکن است تعامل مثبت با دانش آموزان، همکاران و اولیاء را افزایش دهد، که این امر به نوبه خود بازدهی آموزشی و رضایت ذی نفعان را بهبود می بخشد. همچنین دلبستگی شغلی بالا احتمالاً موجب پایداری

دبیران در محیط کار شده و تجربه و تخصص آن‌ها را در طول زمان ارتقاء می‌دهد. از طرف دیگر عملکرد دبیران تربیت بدنی تنها به انتقال دانش ورزشی محدود نمی‌شود، بلکه شامل تأثیرگذاری بر سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان، پرورش روحیه تیمی و ایجاد عادات سالم است. دلبستگی شغلی بالا ممکن است این مربیان را به سمت ایفای نقش مربیگری فراتر از ساعت‌های رسمی (مانند برگزاری اردوهای ورزشی یا پیگیری پیشرفت دانش‌آموزان) سوق دهد.

نتایج تحلیل مدل پژوهش نیز نشان داد که استرس شغلی در ارتباط بین دلبستگی شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی نقش تعدیلگر ندارد. معدود پژوهش‌هایی در حوزه رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی، مثلاً پژوهش آجای^۱، (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که استرس شغلی معمولاً به عنوان یک عامل مخرب یا تعدیلگر منفی در روابط بین متغیرهای انگیزشی (مانند دلبستگی شغلی) و عملکرد عمل می‌کند (۳۸). مغایرت نتایج این پژوهش با معدود مطالعات انجام شده می‌تواند به علت‌های مختلفی باشد. احتمالاً ویژگی‌های خاص جامعه آماری این پژوهش یکی از دلایل مغایرت نتایج باشد. دبیران تربیت بدنی ممکن است به دلیل ماهیت پویا و فعالیت‌محور شغل‌شان، سازگاری بالاتری با استرس داشته باشند و حتی در سطوح متوسط تا بالای استرس نیز عملکردشان کاهش نیابد. برای مثال، تجربه مدیریت موقعیت‌های پراسترس (مانند مسابقات ورزشی یا برنامه‌ریزی اردوها) ممکن است باعث شود که استرس تأثیر کمتری بر رابطه بین دلبستگی و عملکرد بگذارد. سطح پایین استرس شغلی در نمونه مورد مطالعه یعنی دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی احتمالاً یکی دیگر از دلایل باشد. چرا که آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش (جدول ۳) نشان داده است که میانگین متغیر استرس شغلی پایین‌تر از حد متوسط است. از این‌رو ممکن است این متغیر نتواند به عنوان تعدیلگر معنادار عمل کند. دلیل دیگر می‌تواند ماهیت ویژه جامعه پژوهش (دبیران تربیت بدنی) باشد. دبیران تربیت بدنی ممکن است به دلیل ماهیت شغل‌شان (فعالیت فیزیکی، روحیه تیمی و ارتباط مستقیم با سلامت دانش‌آموزان) مهارت‌های تاب‌آوری بالاتری داشته باشند که اثرات استرس را خنثی می‌کند. به طور کلی برخلاف مشاغل دیگر، دبیران تربیت بدنی ممکن است به دلیل ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با ورزش (روحیه تعاملی و فعالیت‌محور) کمتر تحت تأثیر مخرب استرس قرار بگیرند. چون دبیران تربیت بدنی اغلب از روش‌های مقابله فعال مانند فعالیت بدنی منظم برای کاهش استرس استفاده می‌کنند؛ بنابراین احتمال دارد که استرس نقش تعدیلگر کم‌رنگ‌تری را داشته باشد. یا اینکه ممکن است عوامل دیگری مانند حمایت اجتماعی، رضایت از حقوق و مزایا، یا امکانات ورزشی مدارس نقش تعدیلگر قوی‌تری نسبت به استرس شغلی در بین دبیران تربیت بدنی ایفا می‌کنند. همچنین احتمال دارد استرس شغلی از طریق متغیرهای واسطه‌ای دیگری بر عملکرد تأثیر بگذارد، نه به صورت تعدیلگر مستقیم که این موضوع نیاز به بررسی در پژوهش‌های آتی دارد. دلیل دیگر، محدودیت‌های اندازه‌گیری استرس می‌تواند باشد که ممکن است پرسشنامه استرس شغلی تنها بر ابعاد عمومی استرس تمرکز کرده باشد و احتمالاً ابعاد خاص استرس معلمان تربیت بدنی را به درستی نسنجیده باشد. این احتمال نیز وجود دارد که مدارس استان خراسان رضوی سیاست‌های حمایتی خوبی داشته‌اند که اثر منفی استرس را خنثی کرده است.

براساس نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزشی با اجرای سیاست‌های حمایتی (مانند تقدیر از دبیران متعهد یا ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای)، دلبستگی شغلی را تقویت کرده و بهره‌وری سیستم آموزشی را افزایش دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که دوره‌های ضمن خدمت، تنها بر اصول آموزش روش تدریس و ارتقای دبیران متمرکز نباشد. در این دوره‌ها، ارتقای دلبستگی و انگیزش برای دبیران در اولویت قرار گیرد. براساس نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش حاضر برای مدیران آموزشی پیشنهاد می‌شود که نیازی نیست تمرکز اصلی را بر کاهش استرس شغلی برای بهبود عملکرد دبیران تربیت بدنی بگذارند. در عوض، می‌توانند منابع را به تقویت دلبستگی شغلی (مثلاً از طریق آموزش‌های حرفه‌ای، قدردانی، یا مشارکت در تصمیم‌گیری) اختصاص دهند. با این حال، استرس شغلی همچنان باید پایش شود، زیرا ممکن است بر جنبه‌های دیگر سلامت روانی یا رضایت شغلی دبیران تأثیر منفی بگذارد، حتی اگر بر عملکرد مستقیم تأثیر نداشته باشد.

محدودیت‌ها و پیشنهادهای پژوهشی: (۱) این پژوهش فقط در بین دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی انجام شده است؛ بنابراین نمی‌توان به سایر دبیران و در استان‌های مختلف تعمیم داد. از این‌رو تکرار مطالعه در سایر استان‌ها با شرایط فرهنگی و امکانات متفاوت پیشنهاد می‌شود. (۲) داده‌ها در این پژوهش به صورت پرسشنامه و خوداظهاری جمع‌آوری شده‌اند. به همین دلیل احتمال وجود سوگیری‌های شناختی (مثلاً تمایل پاسخ‌دهندگان به ارائه تصویر مثبت از خود) وجود دارد. از این‌رو بررسی رویکردهای کیفی (مثلاً مصاحبه با دبیران یا مدیران) برای درک عمیق‌تر نحوه شکل‌گیری دلبستگی شغلی و تجلی آن در عملکرد پیشنهاد می‌شود. (۳) این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است و در مطالعات مقطعی، شناسایی نقش تعدیل‌گرها (که اغلب نیازمند داده‌های طولی یا آزمایشی است) دشوارتر است. از این‌رو پیشنهاد می‌شود که این مطالعه به صورت طولی انجام شود و از روشهای ترکیبی (کیفی-کمی) برای کشف دلایل عدم نقش تعدیل‌گری استرس بهره گرفته شود. (۴) در این پژوهش، فقط نقش تعدیل‌گر استرس شغلی در رابطه بین دلبستگی شغلی و عملکرد دبیران بررسی شده است. این در حالی است که احتمال تأثیر سایر عوامل نیز وجود دارد. از این‌رو پیشنهاد می‌شود که تأثیر عواملی مانند تجربه کاری، خستگی هیجانی، انطاف‌پذیری شغلی، سطح تحصیلات، حمایت مدیران و تفاوت‌های جنسیتی یا سنی نیز در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرند. همچنین مطالعه تأثیر برنامه‌های آموزشی تقویت دلبستگی شغلی (مانند کارگاه‌های انگیزشی) بر عملکرد دبیران توصیه می‌شود. به طور کلی یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی نه تنها یک عامل روانشناختی مهم در حوزه آموزش است، بلکه به عنوان یک اهرم کلیدی برای بهبود عملکرد دبیران تربیت بدنی (به ویژه در بسترهایی که تعاملات انسانی و مسئولیت‌های فراتر از آموزش رسمی مورد نیاز است) عمل می‌کند. همچنین اگرچه استرس شغلی در این مطالعه نقش تعدیلگر نداشت، (احتمالاً در مشاغلی که ماهیت کار با فعالیت‌های فیزیکی و شادی‌آور همراه است، استرس کمتر به عنوان مانع عملکرد عمل می‌کند)، اما این نتیجه به معنای بی‌اهمیتی استرس نیست، بلکه نشان می‌دهد که در محیط‌های کاری سرشار از دلبستگی و فعالیت‌های پویا، عوامل انگیزشی ممکن است بر چالش‌های استرس‌زا غلبه کنند.

ملاحظات اخلاقی: تمام اصول اخلاقی در این پژوهش در تمامی مراحل از جانب نویسندگان رعایت شده است. همچنین این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت ورزشی می‌باشد.

حامی مالی: نویسندگان در این پژوهش حامی مالی نداشتند.

مشارکت نویسندگان: نویسندگان در تمام مراحل این کار پژوهشی سهمیم بودند و مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در مقاله را می‌پذیرند.

تعارض منافع: نویسندگان این مقاله، تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی در دانشگاه صنعتی شاهرود می‌باشد. بدینوسیله از تمامی دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی و همه کسانی که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

References

1. Davarpanah SA, Arefinezhad SM. A Study of physical education in the education system. In: Proceedings of the Eighth National Conference on New Approaches in Education; 2023 Dec 10; Mazandaran. Mahmoodabad, Iran. [In Persian] <https://civilica.com/doc/1953728/>.
2. Rabiei F, Afroogh F, Afroozhe MS. Analysis of school sports discourse in Iran. Research on Educational Sport. 2023; 11(30), 107-138. (In Persian) . <https://doi.org/10.22089/res.2022.11947.2211>.
3. Mirhoddeini F, Aghaei N, Saffari M. The Modeling of professional competence of Iranian physical education teachers. Research on educational sport, 2019; 7(17), 17-34. [In Persian] <https://doi.org/10.22089/res.2019.5964.1480>.



4. Abdolmaleki V, Nazarian Madavani A, Faraji R. Evaluating the professional standards of physical education teachers. *Research in Sport Science Education*. 2024; 2(6), 1-15. **[In Persian]**. https://risse.sru.ac.ir/article_2324.html?lang=en.
5. Ghotbi M. Shortage of 1500 physical education teachers in Razavi Khorasan. Iranian Students News Agency. ISNA. 2024; News code: 1403111712834. 17 Bahman. **[In Persian]**.
6. Karan R, Rahman S. Role of job involvement in job satisfaction, job performance and turnover intention- an empirical study. *The Chittagong University Journal of Business Administration*, 2014; 29, 233-250. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2021.05.006>.
7. Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 2010; 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>.
8. Campbell JP, McHenry J, Wise L. Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 1990; 43(2), 313-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>.
9. Witt LA, Carlson DS. The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006; 11(4), 343. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.343>.
10. Li L, Kanchanapoom K, Deeprasert J, Duan N, Qi Z. Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC Psychology*, 2025;13(1), 14. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>.
11. Yu H, Hamid AHA, Abdul Wahab JL, Mahmud MI. The impact of deans' distributed leadership on university teachers' job performance: the mediating role of job satisfaction. *Cogent Education*, 2025; 12(1), 2458713. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2458713>
12. Wen X, Law KLS, Gooi LMA. Conceptual Framework for University Teachers' Job Performance in Henan, China: Integrating a Competency Model and the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Management, Finance and Accounting*, 2025;6(1), 350-379. <https://journals.mmupress.com/ijomfa>.
13. Yaakob MFM, Habibi A, Halili SH, Abdullah H, Yaqin LN, Alqahtani TM, Fauzee MSO. (2025). Unveiling the role of organizational commitment on job satisfaction and job performance in Islamic education. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 14(2), 975-983. DOI: 10.11591/ijere.v14i2.31071.
14. Salehi M. The mediating role of self-esteem in the relationship between personality and job performance among teachers of Marvdasht city. *Psychological Models and Methods* 2018; 9(31): 1-24. **[In Persian]**. https://jpmmm.marvdasht.iau.ir/article_3007.html.
15. Ghandehari M, Bahrololoum H, Dehghanpouri H. The effect of professional vitality on job performance of physical education teachers with the mediating role of organizational commitment. *Research on Educational Sport*. 2023; 10(29): 259-288. **[In Persian]** <https://doi.org/10.22089/res.2022.12255.2235>.
16. Lodahl TM, Kejner M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1965; 49, 24-33. <https://europaemc.org/article/med/14279757>
17. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1982; 67(3), 341. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341><https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>.
18. Thevanes N, Dirojan T. Impact of training and job involvement on job performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 2018; 1(1), 1-10. https://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_1.pdf.
19. Ahmad NS, Juhdi N, Fontaine RAH. Factors affecting academic administrators' job involvement in Malaysian universities. *Journal Intelek*, 2025; 20(1), 22-35. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/intelek/index>.
20. Hafer JC, Martin TN. Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 2006; 8(1). <https://psycnet.apa.org/record/2007-16684-002>.



21. Matagi L, Baguma P, Baluku MM. Age, job involvement and job satisfaction as predictors of job performance among local government employees in Uganda. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2022; 9(3), 489-505. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0099>.
22. Wijaya NHS, Haryokusumo D, Akbar MD. Employee involvement, job satisfaction, and in-role performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 2021; 4(1), 42-48. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.1.2021.42-48>.
23. Abasalizadeh Y, Dadgarinezhad A. Investigating the effect of job characteristics on job involvement and job performance. *International journal of business management*, 2018; 3(4-2018), 28-36. **[In Persian]**. <https://sciarena.com/article/investigating-the-effect-of-job-characteristics-on-job-involvement-and-job-performance>.
24. Johari J, Yahya KK. Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 2016; 40(7), 554-575. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>.
25. Rizwan M, Khan DJ, Saboor F. Relationship of job involvement with employee performance: Moderating role of attitude. *European Journal of Business and Management*, 2011; 3(8), 77-85. <https://core.ac.uk/download/pdf/234624109.pdf>.
26. Tayo O, Adedapo YA. Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource center personnel. *European Journal of Globalization and Development Research*, 5. *Journal of Science, Technology, Mathematics and Education*, 2012; 9, 153-160. <https://hdl.handle.net/10520/EJC129114>.
27. Rotenberry PF, Moberg PJ. Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 2007; 30(3), 203-215. DOI: 10.1108/01409170710733278
28. Derakeh M, Rezaei H. (2019). The relationship between job stress and organizational climate, quality of work life, and job commitment. *Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2019;7(1):175-88. **[In Persian]**. https://jiops.scu.ac.ir/article_16312.html?lang=en.
29. Heidari M. The Effect of Work Stressors on Work Engagement (Emphasizing the moderating role of social media usage time). *Quarterly Journal of Humanities and Islamic Studies*. 2024;1(1):162-92. **[In Persian]**. https://ihs.cuir.ac.ir/article_215743.html?lang=fa.
30. Mehrabi H, Shiravani M, Oryani S, Tavabi S. The Impact of Occupational Stress on Job Autonomy and Job Performance of Physical Education Teachers in Elementary Schools in Fars Province. *Journal of New Paradigms in Educational Research*. 2023;2(1):152-65 **[In Persian]**. https://www.jopre.ir/article_172148.html?lang=en.
31. Fox S, Spector PE. The Many Roles of Control in a Stressor-Emotion Theory of Counterproductive Work Behavior. In *Employee health, coping and methodologies* 2006; (pp. 171-201). Emerald Group Publishing Limited. DOI: 10.1016/S1479-3555(05)05005-5.
32. Than VD, Pham CH, Pham L. Job stress, involvement, satisfaction and performance of employees in Garment 10 Corporation in Vietnam. *International Journal of Financial Research*, 2016; 7(3), 96-109. DOI: 10.5430/ijfr.v7n3p96.
33. Dwyer DJ, Ganster DC. The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 1991; 12(7), 595-608. <https://doi.org/10.1002/job.4030120704>.
34. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1995; 68(1), 1-11. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1995.tb00684.x.
35. Dehghani F, Foroughian Yazdi F, Askari R. The Job Performance of Emergency Nurses and its Relationship with Spiritual Intelligence and Occupational Hardiness. *J Res Dev Nurs Midw*; 2019; 16 (2):1-10, **[In Persian]**. <http://nmj.goums.ac.ir/article-1-1164-en.html>.
36. Yip J, Ehrhardt K, Black H, Walker DO. Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 2018; 39(2), 185-198. <https://doi.org/10.1002/job.2204>.



37. Lesener T, Gussy B, Wolter C. The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 2019; 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>.
38. Ajayi S. Effect of stress on employee performance and job satisfaction: A case study of Nigerian banking industry. 2018; Available at SSRN 3160620.
39. Kline P. An easy guide to factor analysis. Routledge. 2014; <https://doi.org/10.4324/9781315788135>.
40. Paterson TT, Husband TM. Decision-making responsibility: yardstick for job evaluation. *Compensation Review*, 1970; 2(2), 21-31 <https://doi.org/10.1177/088636877000200204>
41. Hellriegel D, Slocum J. *Organizational Behavior*, Thomson Learning pub. Ed. 10th, 2004; 168.
42. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 1981; 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>.
43. Rajabi M, Rasoolimanesh SM, Andam R, Abdollahnezhad FA. Systematic review of PLS in sports management. *Human Resource Management in Sports*, 2023; 10(1), 167-192. **[In Persian]**. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12856.2541>.
44. Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*, 20, pp. 277-319. Emerald Group Publishing Limited. 2009; 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014).
45. Brown SPA. Meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 1996; 120(2), 235. <https://psycnet.apa.org/buy/1996-01404-004>.

