

## Research Paper

**The Effect of Professional Vitality on Job Performance of Physical Education Teachers with the Mediating Role of Organizational Commitment**M. Ghandehari<sup>1</sup>, H. Bahrololoum<sup>2</sup>, H. Dehghanpouri<sup>3</sup>

1. MSc in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran

2. Associate Professor in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran (Corresponding Author)

3. Assistant Professor in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran

Received: 2022/02/09

Accepted: 2022/08/31

---

**Abstract**

The aim of this study was to investigate the effect of professional vitality on the job performance of physical education teachers with the mediating role of organizational commitment. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population included all physical education teachers in Semnan province in the academic year 2020-2021 (N=240). This study used non-probability convenience sampling to select the study sample. . Data collection tools were Skovholt's (2010) Professional Vitality Standard Questionnaire, Allen and Meyer's (1990) Standard Organizational Commitment Questionnaire and Paterson's (1922) Standard Job Performance Questionnaire. The validity and reliability of the mentioned questionnaires were confirmed. The data of structural equation modeling was analyzed through SmartPLS software. The results showed that professional vitality and organizational commitment have significantly positive effect on the job performance of physical education teachers. Professional vitality also has significantly positive effect on the organizational commitment of physical education teachers. As a result, organizational commitment plays a mediating role in the relationship between professional vitality and job performance. Therefore, in order to improve the performance of physical education teachers, it is better to first focus on strengthening their professional vitality. At the same time, with the help of professional enthusiasm, their commitment to the organization will improve and this itself will lead to improve job performance.

**Keywords:** Commitment, Happiness, School, Job Performance, Teacher.

---

1. Email: mahtabghandehari6474@gmail.com

2. Email: bahrololoum@shahroodut.ac.ir

3. Email: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir



## Extended Abstract

### Background and Purpose

The job performance of the employees is one of the primary and important matters, which is also considered one of the basic indicators of the success and continuity of the organization's goals (Zovar, Shabaneh Basim & Mehdizadeh, 2022; 162). In this regard, examining the factors that can help improve the job performance of employees is a concern that should be addressed. In the meantime, professional vitality is one of the influential factors in the efficiency of human resources of organizations (Ahmadi Baladeh, Babaei Kachpi & Taheri, 2020; 106). Even some researchers have pointed out that professional vitality can affect the employees' commitment level to the organization (Vaezi, Hosseinpour & Sohrabi, 2019). For this reason, the aim of this study was to investigate the effect of professional vitality on the job performance of physical education teachers with the mediating role of organizational commitment.

### Materials and Methods

The research method was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of the data collection method. The statistical population included all physical education teachers of Semnan province in the academic year 2020-2021 (N=240). The number of samples is estimated between 82 and 410 people based on Klein's theory (1994) and according the number of items in the questionnaires. In this study, books, and articles published in academic-research journals, formal websites, and articles presented at national and international conferences were used to explain the background and theoretical foundations. The questionnaire was the data collection tool. However, due to the conditions of the Covid-19 disease and the lack of direct access to the statistical population, the questionnaire was designed online and its link has been shared with groups of physical education teachers in different cities of the province. The sampling method was a non-probability convenience sampling. Finally, 72 people answered the questionnaires. The questionnaire consisted of 4 parts. The first part included demographic characteristics such as gender, age, education level, work experience, marital status, and teaching level. The second part included the standard questionnaire of organizational commitment taken from the studies of Allen and Meyer (1990) consisting of 18 items in three dimensions of emotional organizational commitment, continuous organizational commitment, and task organizational commitment. The third part involved the standard job performance questionnaire, taken from Paterson's study (1922), consisting of 15 items and in a one-dimensional form. The fourth part also included the standard questionnaire of professional vitality, taken from the study of Skovholt (2011) and consisting of 8



items. The validity and reliability of the mentioned questionnaires were confirmed. SPSS V25 and Smart PLS.3 softwares were used for statistical analysis of data.

### Findings

Demographic findings showed that in the age variable, the highest frequency is related to the age group of 31 to 40 years with 34.7% and the lowest frequency is related to the age group above 60 years with 4.1%. In the gender variable, men were 41.7% and women were 58.3%. In the marital variable, 12.5% were single and 87.5% were married. In the education level variable, the highest frequency was related to master's degree with 45.8%. In the field of study variable, 72.2% studied physical education and 27.8% studied in other fields. In the work experience variable, the lowest frequency was related to 16 to 20 years with 5.5%. In the employment status variable, the highest frequency was related to formal employment with 62.5%. In the variety of teaching levels, the highest frequency was related to the second high school with 43.1%. The findings from the description of the research variables also revealed that among the variables, job performance had the highest average and organizational commitment had the lowest average. The Kolmogorov-Smirnov test was also used to check the normality of the research variables. According to the significance level obtained from the test, the distribution of research variables was not normal. The KMO test was used to determine the adequacy of sampling and predict the items of each component. Bartlett's test was also used to determine the relationship between items and components and to provide a reasonable basis for factor analysis. Since the value of the KMO index was equal to 0.772, the number of samples was sufficient for factor analysis and path analysis with structural equations. Besides, the significance value of Bartlett's test was (46.514), showing that factor analysis is suitable for identifying the structure of the factor model according to the significance value (0.001). Therefore, while respecting the presuppositions of the test, the results confirmed the usability of factor analysis. The results indicated that professional vitality has a strong, direct, and significant effect on the occupational performance of physical education teachers ( $P < 0.01$ ). Furthermore, professional vitality has a moderate, direct and significant impact on the organizational commitment of physical education teachers ( $P < 0.01$ ). Organizational commitment also has a moderate, direct, and significant effect on the job performance of physical education teachers ( $P < 0.01$ ). In this study, the VAF criterion was used to determine the intensity of the indirect effect through the mediator change, which takes a value between 0 and 1. Based on the results, the impact of professional vitality with the mediating role of organizational



commitment on the professional performance of physical education teachers was confirmed.

### **Conclusion**

Considering the effect of professional vitality on the organizational commitment and job performance of physical education teachers, it is suggested to try to strengthen their professional vitality by valuing teachers and reminding them of the importance of their jobs. Promoting the job and responsibilities of teachers should be considered. In schools, attention should be paid to teachers' material and spiritual support to strengthen professional vitality. School principals should use the experiences of psychology and counselling centers to take advantage of professional vitality for improving organizational engagement and teacher performance. Considering the effect of organizational commitment on teachers' job performance, it is recommended that the amount of emotional, continuous and task commitment of teachers be periodically checked and possible issues that lead to a decrease in organizational commitment be identified and resolved. It is also suggested to use experimental counseling centers to solve the possible organizational problems of teachers. Therefore, in order to improve the performance of physical education teachers, it is better to first focus on strengthening their professional vitality. At the same time, with the help of professional enthusiasm, their commitment to the organization will improve and this itself will lead to improved job performance.

**Keywords:** Commitment, Happiness, School, Job Performance, Teacher.

### **References**

1. Ahmadi Baladeh, S M; Babaei Kachpi, E and Taheri, N. (2020). The role of organizational vitality in improving the level of productivity of Golestan police command staff, *Golestan Police Knowledge Quarterly*. 1, 103-126. (Persian).
2. Vaezi, R; Hosseinpour, D and Sohrabi, F. (2019). Investigating the relationship between professional vitality and job success in organizations, *two scientific journals of sustainable human resource management*, first year, 1, 95-111. (Persian).
3. Zovar, T; Shabaneh Basim, F and Mehdizadeh, J. (2022). Predicting teachers' job performance based on psychological empowerment and leadership style of managers. *17(1)*, 161-182. (Persian).



## تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی با نقش میانجی تعهد سازمانی

### مهتاب قندهاری<sup>۱</sup>، حسن بحر العلوم<sup>۲</sup>، حوریه دهقان‌پوری<sup>۳</sup>

۱. دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران  
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۹

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی با نقش میانجی تعهد سازمانی بود. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری همه دبیران تربیت‌بدنی استان سمنان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند (۲۴۰ نفر). روش نمونه‌گیری در دسترس بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد نشاط حرفه‌ای اسکوهولت (۲۰۱۱)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۲۲) بود. پایایی پرسشنامه‌ها با شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی و تأیید شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با نظرات ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و دبیران تربیت‌بدنی تأیید شد. روایی سازه پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از معیارهای روایی همگرا و واگرا تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت. پی‌ال‌اس انجام شد. نتایج نشان داد، نشاط حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر معنادار و مثبت داشت. نشاط حرفه‌ای نیز بر تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر معنادار و مثبت داشت همچنین تعهد سازمانی در رابطه بین نشاط حرفه‌ای و عملکرد شغلی نقش میانجی را ایفا کرد؛ بنابراین برای اینکه عملکرد دبیران تربیت‌بدنی ارتقا یابد، بهتر است ابتدا بر تقویت نشاط حرفه‌ای آن‌ها تمرکز کرد که به‌طور هم‌زمان به کمک نشاط حرفه‌ای تعهد آن‌ها به سازمان بهبود می‌یابد که این امر به بهبود عملکرد شغلی منجر خواهد شد.

**واژگان کلیدی:** تعهد، شادکامی، مدرسه، معلم، عملکرد کارکنان.

1. Email: mahtabghandehari6474@gmail.com

2. Email: bahrololoum@shahroodut.ac.ir

3. Email: h.dehghanpouri@shahroodut.ac.ir



## مقدمه

منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد؛ چراکه منابع انسانی سازمان قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارد و عملکرد، اصلی‌ترین ابزار تحقق اهداف سازمانی است (آذرنیوشان، مشایخ و محمدی‌شیرمحل، ۲۰۱۹، ۷۶). در واقع، عملکرد مثبت برای بقای سازمان در عصر رقابت نیاز است و توجه به عملکرد به‌عنوان نقطه شروع برای فرایند توسعه، مهم است (شفیعی، کلانتری و ذوالفقاری زعفرانی، ۲۰۱۹، ۹۸۶). در این راستا، عملکرد شغلی کارکنان از موارد اساسی و مهمی است که از شاخص‌های اساسی موفقیت و تداوم اهداف سازمان‌ها نیز محسوب می‌شود (زوار، شبان‌بسیم و مهدی‌زاده، ۲۰۲۲، ۱۶۲) و از مسئولیت‌های مهم رهبران سازمان‌ها (بدون توجه به نوع، اندازه و زمینه فعالیت سازمان)، افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است (مسعودی‌مراقی و استوار، ۲۰۱۵، ۹).

عملکرد شغلی کارمند به معنای استفاده از توانایی‌ها، مهارت‌ها و تجارب در جهت انجام وظایف محول‌شده به‌صورت کارا و اثربخش است. هر یک از محققان عملکرد را تابعی از عوامل متفاوتی می‌دانند، ولی به‌طور کلی شاخص‌های عملکردی، عوامل رفتاری و عوامل فرایندی‌اند. عوامل رفتاری شامل رعایت مقررات و انضباط اداری، برخورد مناسب با ارباب رجوع، جدیت در کار، کوشش در جهت یادگیری، انعطاف‌پذیری، قابل‌اعتمادبودن و خودجوشی است و عوامل فرایندی شامل شرایط کاری، عوامل مربوط به احترام و منزلت، عوامل مربوط به رفع نیازهای آموزشی و فراهم کردن شرایط ارتقای مدیریت شایسته و مشارکت است (قلی‌پور و خزایی، ۲۰۱۸، ۱۲). به‌طور کلی، حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی، عملکرد شغلی است و اهمیت آن، محققان را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است. روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها بر عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (جلال‌زاده و نصیریان، ۲۰۱۹، ۱۱۶). باور محققان این است که عملکرد شغلی سازه‌ای ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های نظری مشخص قابل‌شناسایی هستند (ابوالقاسمی و مرادی‌سروش، نریمانی و زاهد، ۲۰۱۲، ۵۳). در حال حاضر، سازمان‌های صنعتی و بازرگانی حتی خدماتی بیش از پیش برای افزایش درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی و رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبودبخشیدن به عملکرد شغلی آنان مربوط کرده‌اند (منتظری و فردوسی‌پور، ۲۰۱۸، ۴۸). در این راستا، بررسی عواملی که می‌تواند به بهبود عملکرد



شغلی کارکنان کمک کند، از جمله موضوعاتی است که باید به آن پرداخته شود (خسروی، طاهرپور و پورشافعی، ۲۰۲۰، ۳۴).

در این بین، نشاط نقشی اساسی در سازمان‌ها و در محیط کاری و زندگی روزانه کارکنان ایفا می‌کند. امروزه داشتن کارکنان راضی، پرنرژی و خلاق، مهم‌ترین موضوع سازمانی در نظر گرفته می‌شود و شادکامی افراد هنگامی پدیدار می‌شود که آن‌ها دارای احساس رضایت بیشتر از خود و محیط اطراف خود باشند (رنجبر، احمدی و اوجی‌نژاد، ۲۰۱۵، ۱۰)؛ در نتیجه، رهبران سازمان‌ها به عواملی توجه می‌کنند که به نوعی در بهبود عملکرد کارکنان نقش داشته باشند و نشاط حرفه‌ای کارکنان برای سازمان‌ها اهمیت دوچندان دارد (خسروی و همکاران، ۲۰۲۰، ۳۴).

نشاط حرفه‌ای به سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تلاش زیاد و مقاومت در برابر مشکلات کاری اشاره دارد (واعظی، حسین‌پور و سهرابی، ۲۰۱۹، ۹۶). نشاط حرفه‌ای از جمله عوامل مؤثر بر کارایی منابع انسانی سازمان‌هاست و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و توسعه روزافزون آن‌ها مستلزم رشد بهره‌وری و کارایی کارکنان است (احمدی‌بالادهی، بابایی‌کچی و طاهری، ۲۰۲۰، ۱۰۶). یک کارمند، در صورتی می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند که نشاط را در محیط کار خود تجربه کند (اوپدن کمپ، تیمز، باکر و دمروتی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ۴۹۴). نشاط در کار، اثرات بلندمدت بر کارکنان و سازمان‌ها دارد. کارکنانی با تجربه‌ی نشاط حرفه‌ای، درباره فرصت‌ها در محیط کاری حساسیت بیشتری دارند و برای همکاران خود بیشتر مفید واقع می‌شوند و خوش‌بینانه‌تر عمل می‌کنند و دارای اعتماد به نفس بیشتری هستند که همه‌ی این ویژگی‌ها برای سازمان مثبت و سازنده است (رمزگویان و حسن‌پور، ۲۰۱۴، ۳۴). نشاط حرفه‌ای پدیده‌ای در نظر گرفته شده است که در کاهش تحلیل‌رفتگی‌ها، افسردگی‌ها، ترک خدمت نیز مؤثر است و در نتیجه، علاقه فرد به سازمان را تقویت می‌کند (باقری، جاجرمی‌زاده و منافی، ۲۰۱۸، ۱۴).

در مطالعات باقری (۲۰۱۷) و اوپدن کمپ و همکاران (۲۰۱۸) رابطه مثبت و معنادار بین نشاط حرفه‌ای و عملکرد شغلی تأیید شده است. باقری (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه شادی و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود» به این نتیجه دست یافت که مشارکت، علاقه به کار، یادگیری سازمانی و عدالت به ترتیب بیشترین همبستگی معنادار را با عملکرد سازمانی دارند و شادی همبستگی مستقیم و معناداری با عملکرد سازمانی دارد. اوپدن کمپ و همکاران (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی به بررسی مدیریت فعالانه نشاط حرفه‌ای در بین افراد شاغل در بخش‌های مختلف شغلی

1. Op den Kamp, Tims, Bakker & Demerouti



پرداختند. نتایج نشان داد، مدیریت فعالانهٔ نشاط حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد؛ البته در این راستا می‌توان یادآور شد که احمدی بالادهی و بابایی کچی و طاهری (۲۰۲۰) نیز رابطهٔ نشاط سازمانی و بهره‌وری را بررسی کردند که می‌توان اشاره کرد کسب موفقیت شغلی و ارتقای بهره‌وری کارکنان به نوعی معنای بهبود عملکرد شغلی را در بردارند.

حتی برخی از محققان اشاره کرده‌اند که نشاط حرفه‌ای می‌تواند میزان تعهد کارکنان به سازمان را نیز تحت تأثیر قرار دهد (واعظی و همکاران، ۲۰۱۹، ۹۶؛ کشاورز، همتی‌راد و مؤمنی، ۲۰۱۹، ۲۷۴ و درویشی و کلاته‌سیفری، ۲۰۱۷، ۱۰). در حالت کلی، در محیط کاری که فرد احساس کند از تمام توان و انرژی خود می‌تواند استفاده کند و از شرایط کاری رضایت داشته باشد، جوی مثبت در سازمان برای جذب و نگهداشت وی پدید خواهد آمد که نمایانگر تقویت میزان تعهد فرد به سازمان است (واعظی و همکاران، ۲۰۱۹، ۹۶).

تعهد سازمانی کارکنان را به‌صورت قدرت تطبیقی فرد در هم‌هویتی با شرکت یا یک سازمان خاص تعریف کرده‌اند که با سه عامل مشخص می‌شود: پذیرش سازمان (تعهد عاطفی)، تمایل به ارائه کار و تلاش اضافی برای سازمان (تعهد مستمر) و تمایل برای باقی‌ماندن در سازمان (تعهد هنجاری) (آلن و مایر، ۱۹۹۰، ۳). نیروی انسانی متعهد، وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی، حاضر است فراتر از وظایف مقرر نیز فعالیت کند و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. افرادی که دارای تعهد سازمانی بسیار باشند، بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آن‌ها احتمالاً با ارزش‌های سازمانشان موافق‌اند، خود را به‌عنوان بخشی از سازمان حس می‌کنند، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را برای رفاه خود و سازمانشان کسب می‌کنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد کردن آن‌ها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است (رمزگویان و حسن‌پور، ۲۰۱۴، ۳۵).

به‌طور کلی، تعهد سازمانی به‌طور معکوس با دو عامل تمایل برای جست‌وجوی جایگزین‌های شغلی و تمایل به ترک شغل در ارتباط است. همچنین تعهد سازمانی فراوانی غیبت از کار را کاهش می‌دهد. به‌علاوه، تعهد سازمانی با نتایج مطلوب‌تر سازمانی از جمله رضایت شغلی و انگیزش به باقی‌ماندن در سازمان مرتبط است (هویدا، جمشیدیان و مختاری‌فر، ۲۰۱۱، ۶۵). مخصوصی، سیدنقوی، صالحی-صدقیان و جهانگیرفرد (۲۰۲۱)، عیوضی، خدایاری و نوربخش (۲۰۲۱) و تامر (۲۰۲۱) رابطهٔ بین

## 1. Allen & Meyer





تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند و نتایج این مطالعات نشان می‌دهد، تعهد سازمانی در عملکرد شغلی نقش مثبت و معناداری دارد.

در این میان، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از معلم به‌عنوان اسوه‌ای امین در تحقق مأموریت- های نظام تعلیم و تربیت، یاد کرده است (رمضانی، کشتی‌دار، عظیم‌زاده و میرزازاده، ۲۰۲۱، ۱). در واقع، معلمان مهم‌ترین عامل مؤثر بر جریان تعلیم و تربیت و مؤثرترین عامل شناخته‌شده در مدارس در نظر گرفته شده‌اند (آذرنیوشان و همکاران، ۲۰۱۹، ۷۷) که از عوامل اساسی توسعه هر جامعه به شمار می‌آیند؛ زیرا مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل و گاهی چند نسل را بر عهده دارند (عصاره، اوضاعی و عظیم‌پور، ۲۰۲۲، ۲۸). به‌طور کلی، کیفیت نظام آموزشی به کیفیت معلمان بستگی دارد، اما امروزه در کشور ما به گمان برخی صاحب‌نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری و عملکرد ضعیف معلمان رنج می‌برد. این چالش اساسی نظام تعلیم و تربیت یکی از دلایلی است که محققان و مسئولان را مجاب می‌کند که به ارتقای عملکرد شغلی معلمان بپردازند (حسین‌پور، فضل‌الهی‌قمشی و محمدی، ۲۰۲۰، ۶). بررسی این مسئله در خصوص عملکرد دبیران تربیت‌بدنی نیز مهم است؛ چراکه این گروه از دبیران نقش بسیار مهمی در سلامت روحی و جسمی کودکان و فرزندان ایران دارند (شکوهی و رحمانیان‌کوشکی، ۲۰۲۲، ۸). از سوی دیگر، آن‌ها به‌دلیل تدریس درس تربیت‌بدنی به دو شکل عملی و نظری، همواره درگیر چالش‌های خاص خود در مدارس هستند (بای، ۲۰۱۸، ۱۹۲)؛ در نتیجه، در نظر گرفتن عملکرد آن‌ها می‌تواند هم در نوع تدریس و هم در تربیت نسل آینده نقش بسیار مهمی داشته باشد؛ همان‌گونه که رابینسون و کمبل<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ارزیابی عملکرد شغلی معلمان سبب افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود (به نقل از نظری، دیوکان و کوثری‌پور، ۲۰۲۱، ۱۰۹). الویت<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نیز ارزیابی عملکرد معلمان را یک اهرم کلیدی برای افزایش تمرکز در کیفیت آموزش دانسته است.

براساس وضعیت نیروی انسانی در حوزه ورزش مدارس در کشور در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰، نسبت تعداد کل دانش‌آموزان به معلم ورزشی ۵۵۹.۷۵ نفر است. براساس اعلام مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شاخص نسبت تعداد دانش‌آموز به معلم ورزشی در وضعیت بسیار نامطلوب قرار دارد (خبرگزاری میزان، ۲۰۲۱). معلمان تربیت‌بدنی از نظر عملکرد، شرایطی متفاوت در مقایسه با سایر معلمان دارند. برای معلمان تربیت‌بدنی عملکرد آموزشی-ورزشی از مؤلفه‌های مهم است.

1. Robinson & Campbell
2. Elliott



همچنین معلم تربیت‌بدنی برای داشتن عملکرد مناسب در ساعت ورزش نیاز است آمادگی جسمانی و پوشش مناسب داشته باشد و توانایی برگزاری مسابقات ورزشی و برانگیختن دانش‌آموزان برای مشارکت فعال در کلاس را نیز داشته باشد (نظری، ۲۰۲۰، ۸۴)؛ بنابراین مسئولان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش و همچنین مدیران مدارس برای اینکه از معلمان تربیت‌بدنی کارآمد در مدارس برخوردار باشند و بازدهی کلاس‌های تربیت‌بدنی مدارس را به بیشترین کارایی و اثربخشی برسانند، باید عملکرد معلمان تربیت‌بدنی را به‌طور مرتب با روش‌های مناسب کنترل و ارزیابی کنند. در واقع، ارزیابی عملکرد فرایندی است که مدیران آموزش و پرورش و مدارس به کمک آن رفتارهای کاری، معلمان تربیت‌بدنی را از طریق سنجش و مقایسه آن‌ها با معیارهای ازپیش تنظیم‌شده، ارزیابی کرده و نتایج را ثبت می‌کنند و آن‌ها را به اطلاع معلمان تربیت‌بدنی می‌رسانند (نظری، دیوکان و کوثری‌پور، ۲۰۲۱، ۱۴۱).

به‌طور کلی، در سازمان‌هایی که کارکنان فعالانه و با اشتیاق وظایف شغلی و سازمانی خود را انجام می‌دهند، سطح تولید بالاتر و ترک شغل کمتر است و همچنین سود و بهره‌وری مالی سازمان بیشتر است. این نتایج مثبت درباره دبیران تربیت‌بدنی نیز صدق می‌کند؛ زیرا این گروه از دبیران به‌نوعی با واحد درسی در ارتباط هستند که خود میزان شادی و اشتیاق دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد و می‌توانند تأثیر شگرف بر سرزندگی و بالندگی دانش‌آموزان این سرزمین داشته باشند؛ البته در طی شیوع بیماری کوید-۱۹ به دلیل اینکه مدارس تعطیل شد و بسیاری از کلاس‌های درسی به صورت آنلاین برگزار شد، احتمالاً میزان نشاط حرفه‌ای و کاری دبیران تربیت‌بدنی نیز تحت تأثیر قرار گرفت؛ تا جایی که ممکن است بر عملکرد شغلی آن‌ها را نیز تأثیر گذاشته باشد. حتی می‌توان یادآور شد که در حال حاضر، فضای آموزش آنلاین بر تعهد معلمان و دبیران تأثیر گذاشته است؛ چراکه دبیران تربیت‌بدنی به‌دلیل فرهنگ ضعیف ورزش آنلاین در دوره شیوع بیماری کوید-۱۹ نتوانستند به‌طور مناسب از مهارت‌های عملی خود در جریان تدریس استفاده کنند. درمقابل، هرچقدر دبیران تربیت‌بدنی به سازمان خود متعهدتر باشند، به‌طور قطع این امر موجب افزایش راندمان آموزشی و پرورش جامعه‌ای سالم‌تر خواهد شد (عابدی، رضوی و فرزاد، ۲۰۱۶، ۱۹۹).

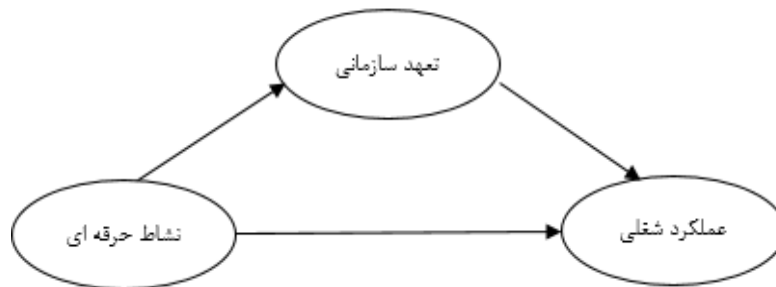
همان‌طور که مشخص است، پیشینهٔ مربوط به هر سه متغیر بحث‌شده دو ضعف اساسی دارد؛ بدین صورت که تاکنون رابطهٔ بین سه متغیر نشاط حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی با هم به‌صورت یکپارچه در قالب یک مدل در مطالعه‌ای بررسی نشده است و تعداد مطالعاتی که به بررسی رابطهٔ دو

## 1. COVID-19



به‌دوی متغیرها در جامعه آماری معلمان و دبیران پرداخته باشند، بسیار اندک است؛ در نتیجه در مطالعه حاضر تلاش شده است، مدلی جامع از ارتباط سه متغیر مذکور بررسی و ارزیابی شود تا سازمان‌ها و پژوهشگران آینده از نتایج حاصل به‌عنوان یک منبع تحقیقاتی قابل‌اتکا استفاده کنند. در این راستا ون و اینبرگ، پچی و دکرامر<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود نقش تعهد عاطفی به سازمان را در عملکرد معلمان مطالعه کردند، اما کمبود مطالعه در این راستا به ویژه در مطالعات بومی کشور کاملاً مشهود است؛ به همین دلیل، در این پژوهش به‌دنبال دستیابی به پاسخ این سؤال هستیم که آیا نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان سمنان تأثیر دارد یا خیر. و در این میان، نقش متغیر تعهد سازمانی چیست.

چارچوب نظری پژوهش در شکل شماره یک ارائه شده است. در این چارچوب نشاط حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مستقل، عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده‌اند؛ بنابراین نتایج بررسی رابطه سه متغیر در قالب یک مطالعه با توجه به بدیع بودن حوزه کاری و جامعه آماری می‌تواند برای تحقیقات آینده در همین راستا از سوی محققان و مسئولان حوزه آموزش استفاده شود و با ارائه پیشنهادها کاربردی میزان عملکرد دبیران تربیت‌بدنی نیز بهبود یابد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود که به‌صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش، همه دبیران تربیت‌بدنی استان سمنان در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند که تعداد کل آن‌ها ۲۴۰ نفر برآورد شد. در این پژوهش تعداد نمونه براساس نظریه کلاین (۱۹۹۴) با توجه به تعداد سؤالات پرسش‌نامه‌ها و با برآورد

1. Van Waeyenberg, Peccei & Decramer

حداقل دو برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات بین ۸۲ تا ۴۱۰ تخمین زده شد، اما به دلیل بیماری کوید-۱۹ و نبود دسترسی مستقیم به جامعه آماری، پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین طراحی شدند و لینک آن در گروه‌های دبیران تربیت‌بدنی در شهرستان‌های مختلف استان به اشتراک گذاشته شد که در نهایت ۷۲ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. در این پژوهش از کتب و مقالات منتشر شده در مجلات علمی و پژوهشی، سایت‌های معتبر و مقالات ارائه شده در همایش‌های ملی و بین‌المللی برای تبیین پیشینه و مبانی نظری استفاده شد و برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه استفاده شده حاوی چهار بخش بود: بخش اول سؤالات ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار، وضعیت تأهل و مقطع تدریس بود؛ بخش دوم شامل پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی برگرفته از مطالعات آلن و مایر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰)، متشکل از ۱۸ سؤال در سه بعد تعهد سازمانی عاطفی با شش گویه، تعهد سازمانی مستمر با شش گویه و تعهد سازمانی تکلیفی با شش گویه بود؛ بخش سوم شامل پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی، برگرفته از مطالعه پاترسون<sup>۲</sup> (۱۹۲۲) متشکل از ۱۵ سؤال و به صورت تک‌بعدی بود؛ بخش چهارم شامل پرسشنامه استاندارد نشاط حرفه‌ای، برگرفته از مطالعه اسکوهولت<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) و متشکل از ۸ سؤال بود. برای اندازه‌گیری سؤالات پرسشنامه‌ها از طیف پنج‌ارزشی لیکرت استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های مذکور به تأیید ۱۵ نفر از صاحب‌نظران مدیریت و دبیران تربیت‌بدنی رسید و روایی سازه (روایی همگرا و واگرا) پرسشنامه نیز تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به صورت جداگانه و همچنین به صورت کلی برای پرسشنامه‌ها بررسی شد که نتایج آن‌ها در بخش یافته‌های پژوهش گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آمارهای استنباطی و توصیفی شامل آماره‌های توصیفی، مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر از نرم‌افزارهای اسپ‌اس‌اس<sup>۴</sup> نسخه ۲۵ و اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۵</sup> نسخه سه استفاده شد.

- 
1. Allen & Meyer
  2. Paterson
  3. Skovholt
  4. SPSS
  5. Smart PLS



## نتایج

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد، در متغیر سن بیشترین فراوانی به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال با ۳۴/۷ درصد و کمترین فراوانی به گروه سنی بیشتر از ۶۰ سال با ۴/۱ درصد مربوط است. در متغیر جنسیت، مردان ۴۱/۷ درصد و زنان ۵۸/۳ درصد هستند. در متغیر تأهل، ۱۲/۵ درصد مجرد و ۸۷/۵ درصد متأهل هستند. در متغیر میزان تحصیلات، بیشترین فراوانی به کارشناسی‌ارشد با ۴۵/۸ درصد و کمترین فراوانی به کاردانی با ۵/۶ درصد مربوط است. در متغیر رشته تحصیلی، ۷۲/۲ درصد در رشته تربیت‌بدنی و ۲۷/۸ درصد در سایر رشته‌ها درس خوانده‌اند. در متغیر سابقه خدمت، بیشترین فراوانی به سابقه ۱۰ سال و کمتر با ۲۹/۱ درصد و کمترین فراوانی به سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال با ۵/۵ درصد مربوط است. در متغیر وضعیت استخدام، بیشترین فراوانی به استخدام رسمی با ۶۲/۵ درصد و کمترین فراوانی به سرباز معلم با ۱/۴ درصد مربوط است. در متغیر مقطع تدریس نیز بیشترین فراوانی به ترتیب به متوسطه دوم با ۴۳/۱ درصد، ابتدایی با ۳۸/۹ درصد و متوسطه اول با ۱۸/۱ درصد مربوط است.

یافته‌های توصیف متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد، از بین متغیرها، عملکرد شغلی دارای بیشترین میانگین و تعهد سازمانی دارای کمترین میانگین است. از بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد سازمانی عاطفی دارای بیشترین میانگین و تعهد تکلیفی دارای کمترین میانگین است. برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق نیز از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> استفاده شد که با توجه به مقدار معناداری به دست آمده از اجرای آزمون که کوچک‌تر از مقدار خطای یعنی  $(\alpha=0/05)$  است، توزیع متغیرهای تحقیق نرمال است  $(P<0/05)$ .

قبل از اجرای تجزیه و تحلیل عاملی از آزمون  $KMO^2$  برای تعیین کفایت نمونه‌گیری و پیش‌بینی گویه‌های هر مؤلفه استفاده شد. همچنین از آزمون بارتلت برای تعیین ارتباط گویه‌ها با مؤلفه‌ها و فراهم کردن مبنایی معقول برای تجزیه و تحلیل عوامل استفاده شد. همان‌طور که در جدول شماره یک نشان داده شده است و از آنجا که مقدار شاخص  $KMO$  برابر ۰/۷۷۲ است، تعداد نمونه برای تحلیل عاملی و تحلیل مسیر با معادلات ساختاری کافی است. مقدار معناداری آزمون بارتلت  $(46/514)$  است که با توجه به عدد معناداری  $(0/001)$  نشان می‌دهد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است؛ بنابراین ضمن رعایت پیش‌فرض‌های آزمون، نتایج قابلیت استفاده از تحلیل عاملی را

1. Kolmogorov-Smirnov Test
2. Kaiser, Meyer and Olkin



تأیید کرد. یکی دیگر از پیش‌نیازهای مدل‌سازی معادلات ساختاری، نبود هم‌خطی متغیرهای مستقل با توجه به آماره‌های تolerانس و تورم واریانس است. همچنین نتایج مربوط به آماره تولرانس (۰/۸۸۷) و عامل تورم واریانس VIF (۱/۱۲۷) نشان داد، بین متغیرهای مستقل هم‌خطی چندگانه وجود ندارد.

جدول ۱- نتایج آزمون تحلیل عاملی آزمون بارتلت و KMO  
Table 1- Bartlett's factor analysis test results and KMO

معداری Sig.	مقدار Rate	آزمون Test	ردیف Row	پرسشنامه Questionnaire
۰/۰۰۰	۰/۷۷۲	آزمون KMO Test KMO	۱	متغیرهای تحقیق Research Variables
	۴۶/۵۱۴	آزمون بارتلت (خی‌دو) Bartlett Test (Chi-square)	۲	

برای بررسی برازش بخش اندازه‌گیری، ساختاری و کلی مدل، از تحلیل مسیر (در دو حالت ضرایب بارهای عاملی و t)، پایایی آلفای کرونباخ<sup>۱</sup>، پایایی ترکیبی<sup>۲</sup>، روایی همگرا، روایی واگرا، معیار  $Q^2$ ، معیار  $R^2$ ، شاخص SRMR، شاخص NFI و معیار GOF استفاده می‌شود. بنابراین به‌منظور ارزیابی روایی پژوهش از روایی سازه استفاده شد که نتایج این تحلیل در جدول شماره سه گزارش شد. با توجه به نتایج جدول شماره دو، مقادیر ضرایب مسیر و t گزارش شده برای هریک از گویه‌های پرسشنامه‌ها بررسی شد. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد، چون برای همه سؤالات پرسشنامه مقدار t از  $\pm 1/96$  بزرگ‌تر است، همه آن‌ها معنادار هستند و هیچ‌یک از آن‌ها از مدل نهایی تحقیق حذف نخواهند شد ( $P < 0/05$ ). درضمن همه گویه‌های پرسشنامه اثری مستقیم و معنادار و حداقل متوسط بر مؤلفه خود دارند.

1. Cronbach Alpha
2. Composite Reliability



جدول ۲- مقادیر تحلیل مسیر سوالات تحقیق در مدل اندازه گیری

Table 2- Path analysis values of research questions in the measurement model

ردیف Row	مؤلفه Component	نماد Symbol	تحلیل مسیر Path analysis	t	مقداری Sig.	نتیجه Result	ردیف Row	مؤلفه Component	نماد Symbol	تحلیل مسیر Path analysis	t	مقداری Sig.	نتیجه Result	ردیف Row
۱	نشاط حرفه‌ای Professional vitality	نشاط (۱) vitality (1)	تعهد (۱) commitment (1)	۰/۶۲۵	۷/۲۶۱	پذیرش Accepted	۲۴	نشاط حرفه‌ای Professional vitality	نشاط (۱) vitality (1)	۰/۷۸۷	۱۴/۶۹۸	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۲۴
۲		نشاط (۲) vitality (2)	تعهد (۲) commitment (2)	۰/۷۸۱	۱۰/۱۸۳	پذیرش Accepted	۲۵		نشاط (۲) vitality (2)	۰/۷۶۸	۱۴/۰۹۸	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۲۵
۳		نشاط (۳) vitality (3)	تعهد (۳) commitment (3)	۰/۸۷۸	۲۶/۶۲۵	پذیرش Accepted	۲۶		نشاط (۳) vitality (3)	۰/۸۲۲	۱۹/۷۸۴	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۲۶
۴		نشاط (۴) vitality (4)	تعهد (۴) commitment (4)	۰/۸۷۷	۱۳/۳۳۶	پذیرش Accepted	۲۷		نشاط (۴) vitality (4)	۰/۶۷۰	۷/۷۹۱	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۲۷
۵		نشاط (۵) vitality (5)	تعهد (۵) commitment (5)	۰/۷۶۸	۱۱۱/۶۲۲	پذیرش Accepted	۲۸		نشاط (۵) vitality (5)	۰/۴۴۷	۳/۳۳۰	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۲۸
۶		نشاط (۶) vitality (6)	تعهد (۶) commitment (6)	۰/۷۱۵	۸/۲۶۲	پذیرش Accepted	۲۹		نشاط (۶) vitality (6)	۰/۷۱۵	۸/۸۳۹	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۲۹
۷		نشاط (۷) vitality (7)	تعهد (۷) commitment (7)	۰/۷۹۵	۱۴/۲۴۶	پذیرش Accepted	۳۰		نشاط (۷) vitality (7)	۰/۳۶۱	۳/۱۸۴	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۰
۸		نشاط (۸) vitality (8)	تعهد (۸) commitment (8)	۰/۸۲۱	۱۸/۰۲۸	پذیرش Accepted	۳۱		نشاط (۸) vitality (8)	۰/۳۸۹	۳/۳۲۱	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۱
۹	عملکرد شغلی Job Performance	عملکرد (۱) performance (1)	تعهد مستمر سازمانی Continuous organizational commitment	۰/۶۲۰	۵/۷۵۱	پذیرش Accepted	۳۲	عملکرد شغلی Job Performance	عملکرد (۱) performance (1)	۰/۷۰۰	۹/۱۶۹	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۲
۱۰		عملکرد (۲) performance (2)	تعهد (۱۰) commitment (10)	۰/۷۳۸	۹/۷۴۴	پذیرش Accepted	۳۳		عملکرد (۲) performance (2)	۰/۷۰۶	۸/۱۸۵	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۳
۱۱		عملکرد (۳) performance (3)	تعهد (۱۱) commitment (11)	۰/۴۹۶	۴/۶۶۸	پذیرش Accepted	۳۴		عملکرد (۳) performance (3)	۰/۶۹۱	۸/۰۵۹	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۴
۱۲		عملکرد (۴) performance (4)	تعهد (۱۲) commitment (12)	۰/۳۹۲	۳/۱۲۱	پذیرش Accepted	۳۵		عملکرد (۴) performance (4)	۰/۶۹۱	۷/۹۸۴	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۵
۱۳		عملکرد (۵) performance (5)	تعهد (۱۳) commitment (13)	۰/۷۳۵	۱۱/۵۷۷	پذیرش Accepted	۳۶		عملکرد (۵) performance (5)	۰/۷۱۶	۸/۴۶۹	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۶
۱۴		عملکرد (۶) performance (6)	تعهد (۱۴) commitment (14)	۰/۷۱۴	۹/۰۰۲	پذیرش Accepted	۳۷		عملکرد (۶) performance (6)	۰/۷۸۱	۱۰/۷۴۷	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۷
۱۵		عملکرد (۷) performance (7)	تعهد (۱۵) commitment (15)	۰/۷۷۳	۱۵/۳۶۲	پذیرش Accepted	۳۸		عملکرد (۷) performance (7)	۰/۷۷۳	۱۲/۰۶۱	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۸
۱۶		عملکرد (۸) performance (8)	تعهد (۱۶) commitment (16)	۰/۷۱۶	۹/۰۷۳	پذیرش Accepted	۳۹		عملکرد (۸) performance (8)	۰/۶۵۱	۹/۷۶۷	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۳۹
۱۷	عملکرد (۹) performance (9)	تعهد (۱۷) commitment (17)	۰/۸۹۵	۴۱/۹۶۴	پذیرش Accepted	۴۰	عملکرد (۹) performance (9)	۰/۷۴۷	۱۳/۸۵۴	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۴۰		
۱۸	عملکرد (۱۰) performance (10)	تعهد (۱۸) commitment (18)	۰/۷۱۲	۹/۹۴۱	پذیرش Accepted	۴۱	عملکرد (۱۰) performance (10)	۰/۵۵۱	۵/۹۲۸	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۴۱		
۱۹	عملکرد (۱۱) performance (11)					پذیرش Accepted	۴۱	عملکرد (۱۱) performance (11)	۰/۶۱۱	۷/۷۱۱	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۴۱	
۲۰	عملکرد (۱۲) performance (12)					پذیرش Accepted	۴۱	عملکرد (۱۲) performance (12)	۰/۴۹۴	۴/۱۵۶	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۴۱	
۲۱	عملکرد (۱۳) performance (13)					پذیرش Accepted	۴۱	عملکرد (۱۳) performance (13)	۰/۷۴۴	۱۱/۹۸۱	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۴۱	
۲۲	عملکرد (۱۴) performance (14)					پذیرش Accepted	۴۱	عملکرد (۱۴) performance (14)	۰/۷۰۲	۱۳/۵۰۹	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۴۱	
۲۳	عملکرد (۱۵) performance (15)					پذیرش Accepted	۴۱	عملکرد (۱۵) performance (15)	۰/۵۲۰	۳/۶۵۴	۰/۰۰۱	پذیرش Accepted	۴۱	



از معیارهای پایایی ترکیبی (CR)، ضریب آلفای کرونباخ، معیار  $AVE^1$  (روایی همگرا)، روایی واگرا، معیار  $Q^2$ ، معیار  $R^2$ ، شاخص SRMR، شاخص NFI و معیار GOF برای ارزیابی برازندگی مدل استفاده شد. در جدول شماره سه، مقدار مربوط به معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی آمده است که در تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۷ است و حاکی از پایایی مناسب مدل است؛ بنابراین می‌توان گفت، پرسشنامه‌های تحقیق از پایایی مناسب و مطلوبی برخوردار است. با توجه به جدول شماره چهار و روش فورنل و لارکر<sup>۲</sup> که مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ و بیشتر معرفی کرده‌اند، برای تمامی متغیرها مقدار AVE بیشتر از مقدار ۰/۵ به دست آمد. با توجه نتایج جدول شماره سه، تمامی متغیرهای تحقیق قدرتی قوی در پیش‌بینی مدل دارند.

### جدول ۳- آزمون پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، آزمون روایی همگرا و آزمون Q2

Table 3- Composite reliability test, Cronbach's alpha, convergent validity test and Q2 test

قدرت پیش‌بینی Predictive power	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	SSE	SSO	نتیجه گداشته‌شده Result Shared Variance	واریانس به اشتراک نتیجه Result	پایایی ترکیبی Composite reliability	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha,	متغیر Variable
قوی Strong	۰/۲۶۴	۴۲۳/۶۷۴	۵۷۶	مطلوب Ideal	۰/۵۰۹	مطلوب Ideal	۰/۸۳۴	نشاط حرفه‌ای Professional vitality
قوی Strong	۰/۳۷۶	۴۷۴/۳۷۳	۱۰۸۰	مطلوب Ideal	۰/۵۵۹	مطلوب Ideal	۰/۹۲۶	عملکرد شغلی Job Performance
قوی Strong	۰/۴۴۹	۲۳۸/۱۹۹	۴۳۲	مطلوب Ideal	۰/۶۰۹	مطلوب Ideal	۰/۹۰۲	تعهد سازمانی عاطفی Emotional organizational commitment
قوی Strong	۰/۴۲۵	۲۴۸/۷۱۵	۴۳۲	مطلوب Ideal	۰/۵۲۲	مطلوب Ideal	۰/۷۹۵	تعهد سازمانی مستمر Continuous organizational commitment
قوی Strong	۰/۴۰۳	۲۵۷/۸۵۵	۴۳۲	مطلوب Ideal	۰/۵۷۸	مطلوب Ideal	۰/۸۹۱	تعهد سازمانی تکلیفی (هنجاری) Obligatory organizational commitment (normative)

در جدول شماره چهار نیز برای تمامی متغیرهای تحقیق، مقدار قطر اصلی که همان جذر AVE است، از خانه‌های زیرین و راست، بیشتر است و روایی واگرای مدل براساس روش فورنل-لارکر تأیید می‌شود.

1. Average Variance Extracted
2. Fornell & Larker





جدول ۴- آزمون روایی واگرا

Table 4- Divergent validity test

نشاط حرفه‌ای Professional vitality	عملکرد شغلی Job Performance	تعهد سازمانی مستمر Continuous organizational commitment	تعهد سازمانی عاطفی Emotional organizational commitment	تعهد سازمانی تکلیفی (هنجاری) Obligatory organizational commitment ((normative
				تعهد سازمانی تکلیفی (هنجاری) Obligatory organizational commitment ((normative ۰/۷۶۰
			تعهد سازمانی عاطفی Emotional organizational commitment ۰/۷۸۰	۰/۶۲۱
		تعهد سازمانی مستمر Continuous organizational commitment ۰/۷۲۲	۰/۶۰۷	۰/۵۱۲
	عملکرد شغلی Job Performance ۰/۷۴۷	۰/۵۴۷	۰/۲۸۶	۰/۱۳۵
نشاط حرفه‌ای Professional vitality ۰/۷۱۳	۰/۶۳۵	۰/۳۹۵	۰/۴۱۲	۰/۲۲۸

با توجه به جدول شماره پنج، مقدار  $R^2$  با معیار R Squares برای تمامی متغیرهای تحقیق در وضعیت مطلوب قرار دارد؛ در نتیجه متغیرهای برون‌زا یا مستقل به خوبی متغیرهای وابسته یا درون‌زا را تبیین می‌کنند و برازش مدل ساختاری نیز تأیید می‌شود. همچنین جدول شماره هفت نشان می‌دهد، هر دو شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (شاخص SRMR) و شاخص بنتلر-بونت<sup>۱</sup> (NFI) در وضعیت مطلوب قرار دارند.

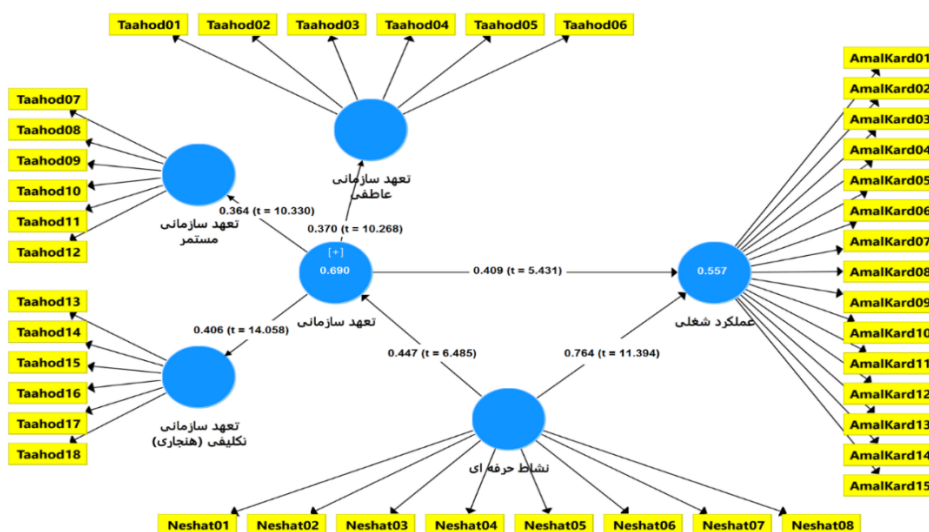
### 1. Bentler-Bonett

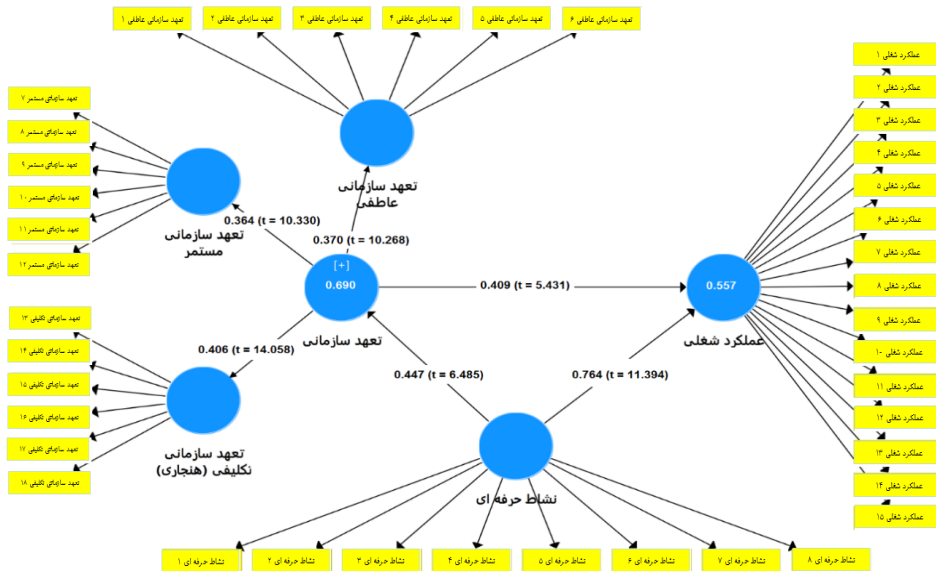


جدول ۵- نتایج آزمون  $R^2$  و شاخص SRMR و NFI  
 Table 5- Results of  $R^2$  test and SRMR index and NFI

نتیجه	مقدار	شاخص	نتیجه	$R^2$ Adjusted	$R^2$	متغیر
Result	Rate	Index	Result			
مطلوب Ideal	۰/۰۴۲	SRMR	مطلوب Ideal	۰/۵۴۵	۰/۵۵۷	عملکرد شغلی Job Performance
مطلوب Ideal	۰/۹۳۱	NFI	مطلوب Ideal	۰/۶۸۹	۰/۶۹۰	تعهد سازمانی Organizational commitment

شاخص‌های اصلی برازش یعنی وضعیت پایایی تحلیل مسیر (ضرایب مسیر و t)، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا، روایی واگرا، معیار  $Q^2$ ، معیار  $R^2$  و معیار GOF نشان داد، مدل از برازش مناسب برخوردار است و براساس روابط شناسایی شده میان متغیرها، در نهایت مدل نهایی تحقیق به دست آمد. مدل نهایی نشاط حرفه‌ای با نقش میانجی تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی، با در نظر گرفتن نتایج پایایی تحلیل مسیر (ضرایب مسیر و t)، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا، روایی واگرا، معیار  $Q^2$ ، معیار  $R^2$ ، شاخص SRMR، شاخص NFI و معیار GOF در شکل شماره دو آمده است.





شکل ۲- مدل نهایی تحقیق

در تحلیل هریک از روابط موجود در مدل طبق ضرایب مسیر و  $t$  با توجه به جدول شماره شش می توان عنوان کرد، متغیر نشاط حرفه ای اثری قوی، مستقیم و معنادار بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی دارد ( $P < 0/01$ ). همچنین متغیر نشاط حرفه ای اثری متوسط، مستقیم و معنادار بر تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی دارد ( $P < 0/01$ ). متغیر تعهد سازمانی نیز اثری متوسط، مستقیم و معنادار بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی دارد ( $P < 0/01$ ).



جدول ۶- مقادیر مربوط به مدل اندازه‌گیری درباره فرضیه‌های پژوهش

Table 6- The values related to the measurement model about research hypotheses

نتیجه Result	میزان اثر Effect Size	معناداری Sig.	t	مسیر Path	متغیرها Variables
تأیید Approved	قوی، مستقیم و معنادار Strong, direct, Sig.	۰/۰۰۱	۱۱/۳۹۴	۰/۷۶۴	نشاط حرفه‌ای ← عملکرد شغلی Job Performance ← Professional Vitality
تأیید Approved	متوسط، مستقیم و معنادار Strong, direct, Sig.	۰/۰۰۱	۶/۴۸۵	۰/۴۴۷	نشاط حرفه‌ای ← تعهد سازمانی Oorganizational Commitment ← Professional vitality
تأیید Approved	متوسط، مستقیم و معنادار Strong, direct, Sig.	۰/۰۰۱	۵/۴۳۱	۰/۴۰۹	تعهد سازمانی ← عملکرد شغلی Job Performance ← Oorganizational Ccommitment

در این پژوهش برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از معیار VAF استفاده شد که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم در اثر کل را می‌سنجد. VAF از طریق فرمول شماره یک به دست می‌آید:

VAF

$$= \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

فرمول ۱: محاسبه شدت اثر متغیر میانجی

در این رابطه، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است. با جاگذاری اعداد مربوط به هر کدام در فرمول شماره یک، به عدد ۰/۱۹۳ می‌رسیم. مقدار ۰/۱۹۳ برای VAF به این معنی است که بیش از ۱۹ درصد از تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی، از طریق غیرمستقیم و متغیر میانجی تعهد سازمانی تبیین می‌شود؛ بنابراین فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر تأثیر نشاط حرفه‌ای با نقش میانجی تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأیید می‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی با نقش میانجی تعهد سازمانی بود. نتایج تحلیل مدل پژوهش نشان داد، نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر معنادار و مثبت دارد. این یافته با نتایج مطالعات واعظی و همکاران (۲۰۱۹)، احمدی-بالادهی و همکاران (۲۰۲۰)، درویشی و کلاته‌سیف‌ری (۲۰۱۷)، اوپ‌دن کمپ و همکاران (۲۰۱۸)،



هنکام<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، باروخ، گریملند و ویگودا-گادوت<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) و کارملی<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) همسوست؛ البته باقری (۲۰۱۷) در مطالعه خود به رابطه شادی و عملکرد نیز پرداخت که می‌توان گفت نتایج مطالعه مذکور به دلیل هم‌پوشانی زیاد دو متغیر شادی و نشاط، در راستای این نتایج است. در مورد نقش نشاط حرفه‌ای در عملکرد باید اشاره کرد که سازمان‌ها هر روز بیش از پیش پی می‌برند که نشاط در کار، کارکنان را متعهدتر و توانمندتر می‌کند و می‌تواند عملکرد آن‌ها را بهبود بخشد. کسب و کارهایی که در آن‌ها رفاه کارکنان به صورت جدی مدنظر قرار می‌گیرد، در حال متحول کردن چشم‌انداز محیط کار هستند و استانداردهای تازه‌ای برای گروه‌های منابع انسانی ایجاد می‌کنند. نشاط در کار و حرفه، مفهومی فراتر از شادمانی است و عناصری از جمله تعهد، انگیزش، اشتیاق و علاقه، مشارکت، یادگیری در کار و انعطاف‌پذیری ذهنی را در بر می‌گیرد (واعظی و همکاران، ۲۰۱۹، ۱۰۶) که همه این موارد به کارکنان کمک می‌کنند تا بتوانند در عملکرد سازمان نقش مهمی ایفا کنند. چه بسا مسئله نشاط حرفه‌ای کارکنانی همانند دبیران این مملکت که وظیفه پرورش نسل آینده را بر عهده دارند، خیلی مهم‌تر است. همان‌طور که در پژوهش‌ها اشاره شده است، نشاط حرفه‌ای می‌تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد که در نتیجه، مزایای آن به دانش‌آموزان خواهد رسید؛ البته موضوع شایان توجه این است که نشاط حرفه‌ای میزان درخور توجهی از عملکرد شغلی دبیران را تبیین می‌کند. در واقع، ۷۶ درصد نشان از نقش بسیار مهم نشاط حرفه‌ای در عملکرد دبیران تربیت‌بدنی دارد؛ بنابراین هرچقدر نشاط حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی در محل کار افزایش یابد، میزان عملکرد شغلی آن‌ها نیز در جهت مثبت افزایش خواهد یافت؛ در نتیجه نشاط حرفه‌ای، هم سرمایه است و هم آفریننده سرمایه دیگر برای آموزش و پرورش، اما مسئله‌ای که امروزه در بیشتر سازمان‌ها از جمله مدارس وجود دارد، این است که درک صحیح و کاربردی از نشاط حرفه‌ای وجود ندارد. در واقع، ابتدا باید مسئولان مدارس درک کنند که نشاط در حرفه و کار نیازی ضروری برای دبیران است تا بتوانند محیطی فراهم کنند که یک فرد به عنوان معلم یا دبیر احساس ارزشمندی درباره خود و شغلش داشته باشد. جالب است که در جامعه ما دبیران تربیت‌بدنی نه تنها حس ارزشمند بودن شغل خود را از دیگران دریافت نمی‌کنند، بلکه گاهی با تفکرات کلیشه‌ای که «دبیر ورزش بودن شغل راحتی است»، «به مهارت نیاز ندارد» و جملاتی از این قبیل تمسخر می‌شوند؛ تا حدی که ممکن است اعتماد به نفس آن‌ها کاهش یابد و احساس کنند که واقعاً کار ارزشمندی انجام نمی‌دهند؛ البته ناگفته نماند که خود فرد در تجربه نشاط

1. Hennekam
2. Baruch, Grimland & Vigoda-Gadot
3. Carmeli



حرفه‌ای نقش کلیدی دارد، اما انسان موجودی است که از تأثیرات محیط و اطرافیان در امان نیست و خواه‌ناخواه بخشی از نیروی مثبت یا منفی محیط را دریافت می‌کند؛ بنابراین هم فرد و هم اطرافیان به‌ویژه مدیر، مسئولان و سایر دبیران به‌عنوان همکار، نقش مهمی در تجربه‌ی نشاط حرفه‌ای مثبت یک دبیر دارند. دبیران تربیت‌بدنی می‌توانند با مدیریت مؤثر زمان، بهبود ارتباطات خود در مدرسه و دریافت آموزش‌های شغلی به نشاط حرفه‌ای و درنهایت موفقیت شغلی خود کمک کنند. مدیران و مسئولان مدارس نیز می‌توانند با راهکارهایی از جمله توانمندسازی دبیران برای انجام امور محول‌شده، رفتار منصفانه با آن‌ها و احترام به آن‌ها، ایجاد امنیت شغلی، ایجاد گروه‌های کاری و توجه به نظرات آن‌ها، نشاط و شادکامی را در آن‌ها افزایش دهند و زمینه‌ی عملکرد مؤثرتر و موفقیت بیشتر آن‌ها را فراهم آورند.

یافته‌های دیگر این پژوهش نشان داد، نشاط حرفه‌ای علاوه‌بر عملکرد، بر تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی نیز تأثیر معنادار و مثبت دارد. این یافته با نتایج مطالعات واعظی و همکاران (۲۰۱۹)، کشاورز و همکاران (۲۰۱۹) و درویشی و کلاته‌سیفری (۲۰۱۷) همسوست. تعهد سازمانی یعنی وابستگی به یک سازمان و مشخص می‌کند که فرد به‌عنوان کارمند یک سازمان به سازمان خود وفادار است و تمایل دارد به‌صورت طولانی‌مدت برای تحقق اهداف سازمان فعالیت کند. همان‌طور که در مدل پژوهش حاضر نیز در نظر گرفته شد، این مفهوم سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی را در برمی‌گیرد، اما برای اینکه هر یک از سه بعد تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی تحقق پیدا کند، آن‌ها باید نشاط حرفه‌ای را تجربه کنند. در واقع، اگر معلمان تربیت‌بدنی احساس کنند که خود و شغلشان برای آموزش و پرورش و محیط مدارس ارزشمند است و مدنظر مدیران و مسئولان مدارس قرار گیرند، میزان تعهد آن‌ها به شغل، محیط کار و سازمانشان به‌صورت مثبت و ۴۴ درصد افزایش می‌یابد؛ البته این مقدار به شدت تأثیرگذاری نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران نیست و لازم است بهبود یابد. براساس مطالعه چاوش‌باشی و دهقان‌عفیفی (۲۰۱۴) نیز می‌توان بیان کرد، رابطه‌ی نشاط حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه‌ای دوسویه است؛ یعنی تعهد سازمانی نیز می‌تواند به نشاط حرفه‌ای بیشتر منجر شود؛ البته این ادعا برحسب پیشینه بیان شده است و به بررسی دقیق‌تر نیاز دارد و حتی باید مشخص شود که چه عواملی وجود دارد که تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد و به نشاط حرفه‌ای بیشتر کارکنان منجر می‌شود. در کل، باید بیان کرد که در واقعیت جامعه ما کم‌ارزش تلقی کردن شغل معلمی و دبیری به‌ویژه از نظر تأمین‌نشدن منافع مالی معلمان و دبیران از سوی مسئولان، باعث شده است که سطح تعهد آن‌ها به شغل و سازمانشان کاهش پیدا کند و حتی می‌توان عنوان کرد، به همین دلیل یا دلایل



است که میانگین تعهد سازمانی و ابعادش در مقایسه با میانگین دو متغیر دیگر یعنی نشاط حرفه‌ای و عملکرد سازمانی در جامعه مطالعه شده کمتر برآورد شده است. این مسئله هم به بررسی بیشتر نیاز دارد و باید مطالعه موردی در این زمینه انجام شود. در هر صورت نمی‌توان تأثیر مثبت نشاط حرفه‌ای بر تعهد سازمانی را انکار کرد و حتی همان‌طور که اشاره شد، باید تلاش کرد تا شدت رابطه بین آن‌ها را با راهکارهای مختلف بهبود بخشید.

نتایج دیگر این پژوهش نشان داد، تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر معنادار و مثبت دارد. این یافته با نتایج مطالعات مخصوصی و همکاران (۲۰۲۱)، عیوضی و همکاران (۲۰۲۱)، درگاهی کردکندی و تقی‌پور (۲۰۲۱)، رمزگویان و حسن‌پور (۲۰۱۴)، ون‌واینبرگ و همکاران (۲۰۲۰)، لوآن<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، تامر<sup>۲</sup> (۲۰۲۱)، تارانیا، گاجندران و نواز<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، راتنساری، نه و آجی<sup>۴</sup> (۲۰۱۹)، سزارو و چمبل<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، رفیعی، امینی و فروزنده (۲۰۱۴) و یه و هونگ<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) همسوست. همان‌طور که مطرح شد، تعهد سازمانی یک متغیر مهم در سازمان محسوب می‌شود که اگر میزان آن ارتقا یابد، مسلم است که نتایج مثبت برای یک سازمان به ارمغان می‌آورد. یکی از نتایج مثبت، بهبود عملکرد سازمان و بهبود عملکرد شغلی کارکنان سازمان است که در این تحقیق نیز تأیید شد که تعهد سازمانی می‌تواند ۴۰ درصد از تغییرات عملکرد سازمان را به‌صورت مثبت تبیین کند. این مقدار در مقایسه با شدت تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد زیاد نیست، اما مقدار قابل‌قبولی است که می‌تواند بهبود یابد. درواقع، میزان تعهد سازمانی زیاد، تأثیر خود را بر پیشبرد اهداف سازمانی نشان می‌دهد و به‌عنوان پدیده‌ای که در کاهش تحلیل‌رفتگی‌ها، افسردگی‌ها، ترک خدمت و... مؤثر است، موجب درآمد و بهره‌وری بیشتر است؛ در نتیجه فرد و سازمان را منتفع می‌کند. همه این منافع که اشاره شد، در بهبود عملکرد سازمان خلاصه می‌شود.

نتایج دیگر این پژوهش نشان داد، تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی تأیید می‌شود؛ البته بررسی پیشینه نشان داد، رابطه سه متغیر مذکور بدین صورت و احتمالاً در قالب یک مدل مفهومی تاکنون در مطالعه‌ای بررسی نشده است. حتی ضعف مطالعاتی در این راستا، یکی از دلایل اصلی انجام این مطالعه بود. در هر صورت باید عنوان کرد که نتیجه آزمون نشان

1. Loan
2. Tamer
3. Tharanya, Gajenderan & Nawaz
4. Ratnasari, No & Aji
5. Cesário & Chambel
6. Yeh & Hong



داد، بیش از ۱۹ درصد از تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی از طریق غیرمستقیم و متغیر میانجی تعهد سازمانی، تبیین می‌شود و زمانی که متغیر تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی وارد رابطه بین نشاط حرفه‌ای و عملکرد سازمانی می‌شود، شدت نقش میانجی (۱۹ درصد) کمتر از شدت اثر در سایر مسیرهای مدل است. درواقع، هریک از متغیرهای نشاط حرفه‌ای و تعهد سازمانی به‌صورت مستقیم تأثیر بیشتری بر عملکرد شغلی دبیران دارند؛ بنابراین هریک از متغیرهای مذکور به اندازه کافی توانایی تأثیرگذاری بر عملکرد را دارند، اما نباید کاربرد هر دو متغیر با هم را نادیده گرفت؛ چه‌بسا شدت اثرگذاری میانجی نیز بهبودیافتنی است و به بررسی دقیق‌تر نیاز دارد که چرا میزان آن کم است تا بتوان با راهکارهای درست آن را بهبود بخشید.

همچنین باید اشاره کرد، شاید با تغییر جامعه آماری، ابزار و روش تحقیق این مقدار بهبود یابد. درواقع، نتیجه حاصل پژوهش تحت تأثیر عوامل مختلف از جمله نوع جامعه آماری، زمان انجام تحقیق و... قرار دارد. حتی وضعیت استخدامی که معلمان و دبیران دارند نیز بی‌تأثیر نیست. در توضیح یافته‌های این تحقیق بیان شد، تفکر کلیشه‌ای منفی در جامعه درمورد ارزش قائل شدن برای دبیری ورزش وجود دارد، اما درمقابل به‌دلیل ماهیت جذاب و پرنرزی این زمینه کاری، شاید بخشی از نشاط حرفه‌ای معلمان و دبیران تربیت‌بدنی این‌گونه تقویت شود و حتی شدت آن بیشتر شود؛ زمانی که دانش‌آموزان نیز در حالت کلی جامعه این رشته را دوست دارند و از زنگ‌های ورزش بسیار استقبال می‌کنند. حتی سن جامعه آماری نیز در کسب نتایج مدل پژوهش حاضر بی‌تأثیر نیست. بیشتر افراد نمونه در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند که مشخص است در این بازه سنی، انرژی و شوق اشتغال در رشته تربیت‌بدنی تقریباً زیاد است و بر این اساس، شور و نشاط کاری بیشتر است. تأهل و خرج و مخارج خانواده هم در بسیاری از مواقع، افراد را ملزم به ادامه فعالیت در سازمان می‌کند. تحصیلات دانشگاهی بیشتر افراد نمونه نیز گویای آن است که آن‌ها در حال تلاش برای ارتقای موقعیت شغلی خود هستند. سابقه شغلی بیشتر افراد نمونه بیش از ۱۰ سال بود و می‌توان ادعا کرد که با این سابقه شغلی و استخدام رسمی بودن بیشتر افراد نمونه، ادعای آن‌ها درمورد تعهد به محیط کارشان قابل‌اتکاست؛ هرچند میزان تعهد به نشاط حرفه‌ای و عملکرد کمتر گزارش شده است. درکل، برای اینکه عملکرد دبیران تربیت‌بدنی را بتوان ارتقا داد، بهتر است ابتدا بر تقویت نشاط حرفه‌ای آن‌ها تمرکز کرد که به‌طور هم‌زمان به کمک نشاط حرفه‌ای، تعهد آن‌ها به سازمان نیز بهبود می‌یابد که خود به بهبود عملکرد منجر خواهد شد.





با توجه به تأثیر نشاط حرفه‌ای بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی پیشنهاد می‌شود، تلاش شود با ارزش‌بخشیدن به دبیران و یادآورشدن اهمیت شغل آن‌ها، میزان نشاط حرفه‌ای آن‌ها تقویت شود؛ غنی‌سازی شغل و مسئولیت‌های دبیران و معلمان مدنظر قرار گیرد؛ به روابط بین دبیران و رابطه بین مدیر و دبیران در مدارس در راستای تقویت نشاط حرفه‌ای توجه شود؛ در مدارس به حمایت مادی و معنوی از دبیران در راستای تقویت نشاط حرفه‌ای توجه شود؛ مسئولان مدارس به‌منظور بهره‌برداری از نشاط حرفه‌ای در راستای ارتقای تعهد سازمانی و عملکرد دبیران از تجربه‌های مراکز روان‌شناسی و مشاوره استفاده کنند. با توجه به تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران پیشنهاد می‌شود، میزان تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی (هنجاری) دبیران به‌صورت دوره‌ای بررسی شود و مسائل احتمالی که به کاهش تعهد سازمانی منجر می‌شود، شناسایی و رفع شود؛ از تجربه‌های مراکز مشاوره به‌منظور رفع مشکلات احتمالی تعهد سازمانی دبیران استفاده شود. با توجه به تأیید نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی در مدل پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود، به‌منظور ارتقای عملکرد شغلی دبیران، اولویت اول با متغیر نشاط حرفه‌ای باشد؛ چراکه شدت تأثیرگذاری بیشتری بر تعهد سازمانی دارد و به‌منظور ارتقای عملکرد، تعهد سازمانی در کنار متغیر نشاط حرفه‌ای به‌گونه‌ای مدنظر قرار گیرد تا شدت تأثیرگذاری آن‌ها بر عملکرد بیشتر شود.

پیشنهاد می‌شود، پژوهش حاضر در بین دبیران تربیت‌بدنی انجام شود؛ هرچند بهتر است مدل پژوهش در بین دبیران سایر رشته‌های تحصیلی نیز مطالعه شده و با رشته تربیت‌بدنی مقایسه شود. پیشنهاد می‌شود، مدل پژوهش از نظر مدیران مدارس نیز آزمون شود. همچنین پیشنهاد می‌شود، سایر محققان به بررسی تأثیر شرایط فعلی کشور (شیوع کرونا) و تعطیلی مدارس بر رابطه بین نشاط حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دبیران بپردازند؛ متغیرهای جمعیت‌شناختی مثل جنسیت، سابقه کار، وضعیت تأهل و... نیز وارد مدل شوند و نقش آن‌ها در نتایج آزمون شود؛ مدل پژوهش در بین دبیران تربیت‌بدنی سایر استان‌ها بررسی شده و نتایج با هم مقایسه شود.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تعداد زیاد سؤالات پرسشنامه‌های استفاده‌شده بود که این موضوع احتمالاً به رغبت‌نداشتن شرکت‌کنندگان در پژوهش به تکمیل پرسشنامه، نبود همکاری کافی آن‌ها و کم‌شدن تعداد نمونه منجر شد. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش، وجود شرایط بحرانی به‌دلیل شیوع بیماری کوید-۱۹ بود که باعث شد دبیران تربیت‌بدنی حضور فیزیکی در مدارس و کلاس‌ها نداشته باشند و دسترسی به آن‌ها برای محققان مشکل شد و به‌اجبار پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین توزیع شد.



## تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه خانم مهتاب قندهاری در مقطع کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود است. نویسندگان این مقاله از دبیران تربیت بدنی استان سمنان که در انجام این پژوهش همکاری و مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی می کنند.

## منابع

1. Abedi, E., Razavi, S. M. H., & Farzan, F. (2016). Investigating the relationship between empowerment and organizational commitment of physical education Teachers in North Khorasan province. *Sports Management Studies*, 28, 218-197. (Persian)
2. Abolghasemi, A., Moradi Soroush, M., Narimani, M., & Zahed, A. (2012). Investigating the relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital with job performance of production center employees. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 1, 86-94. (Persian)
3. Ahmadi Baladeh, S. M., Babaei Kachpi, E., & Taheri, N. (2020). The role of organizational vitality in improving the level of productivity of Golestan police command staff. *Golestan Police Knowledge Quarterly*, 1, 103-126. (Persian)
4. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
5. Azarniushan, M., Mashayekh, M., & Mohammadi Shirmahleh, F. (2019). The relationship between organizational innovation and job performance and job satisfaction of teachers. *Scientific Quarterly, Innovation and Creativity Research in Humanities*, 3, 75-94. (Persian)
6. Bagheri, M. A. (2017). Investigating the relationship between happiness and employee performance in Shahroud University of Medical Sciences. *Journal of Knowledge and Health in Basic Medical Sciences*, 11, 54-59. (Persian)
7. Bagheri, M., Jajarmizadeh, M., & Benafi, M. (2018). Investigating the role of mediating organizational vitality in the relationship between organizational spirituality and organizational commitment (Case study: Shiraz University). *Culture in Islamic University*, 1, 2-19. (Persian)
8. Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
9. Bye, N. (2018). Investigating the relationship between perceived organizational support and job performance of physical education teachers in Golestan province. *Human Resource Management in Sport*, 2, 189-199. (Persian)



10. Carmeli, A. (2009). Positive work relationships, vitality, and job performance. In Härtel, C. E. J., Ashkanasy, N. M., & Zerbe, W. J. (Eds.) *Emotions in groups, organizations and cultures (Research on emotion in organizations)* (Vol. 5, pp. 45-71). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
11. Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
12. Chavosh Bashi, F., & Dehghan Afifi, N. (2014). Identifying and measuring the factors affecting the organizational vitality of employees in the Islamic Azad University, West Tehran branch. *Journal of Behavioral Sciences*, 5(16), 43-66. (Persian)
13. Dargahi Kordkandi, H., & Taghipour, E. (2021). The effect of burnout on organizational commitment of law enforcement employees. *Islamic Humanities*, 6 (22), 122-130. (Persian)
14. Darvishi, A., & Kalateh Seifri, M. (2017). The effect of organizational exhilaration on the productivity of employees in sport and youth general office of Mazandaran province. *New Trends in Sport Management*, 3(5), 9-19. (Persian)
15. Eivazi, G., Khodayari, A., & Nourbakhsh, M. (2021). Modeling the relationship between organizational performance and commitment with the mediating role of strategic thinking. *Quarterly Journal of Strategic Studies in Sports and Youth*, 50, 205-220. (Persian)
16. Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 102-116.
17. Gholipour, R., & Khazaei, M. (2018). Study of the effect of perceiving talent management strategy on employees' job performance with the mediating role of emotional intelligence. *Improvement and Transformation Management Studies*, 87, 1-28. (Persian)
18. Hennekam, S. (2016). Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management Avenir*, (1), 15-32.
19. Hosseinpour, F., Fazl Elahi Ghomshi, S., & Mohammadi, M. (2020). The relationship between job performance and self-efficacy with professional development of secondary school Teachers in Qom district 2. *Teacher Professional Development*, 4, 1-13. (Persian)
20. Hoveida, R., Jamshidian, A., & Mokhtarifar, H. (2011). The relationship between organizational socialization and organizational commitment among secondary school teachers in Hamadan. *Applied Sociology*, 22, 82-63.
21. Jalalzadeh, M., & Nasirian, Z. (2019). Investigating the relationship between job stress and job performance of primary school teachers. *A Scan in Educational Sciences and Counseling*, 6(12), 115-132. (Persian)
22. Keshavarz, A., Hemmati Rad, F., & Momeni, H. (2019). Investigating the relationship between police organizational commitment and social vitality. *Scientific Quarterly of Social Security Studies*, 9, 273-302. (Persian)



23. Khosravi, H., Taherpour, F., & Pourshafei, H. (2020). The role of cheerfulness in innovative behavior with regard to the mediation of psychological capital in primary school teachers in Birjand. *Educational Psychology Studies*, 36, 29-50. (Persian)
24. Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
25. Makhsofi, A., Seyed Naqavi, M. A., Salehi Sadeghiani, J., & Jahangirfard, M. (2021). Investigating the role of various employee commitments in improving the level of performance in the insurance industry (Case study: Iran Insurance Company). *Business Management Quarterly*, 50, 622-653.
26. Masoudi Maraghi, M., Ostovar, R. (2015). Investigating the relationship between ambiguity and conflict of role and job performance: Case study in the National Company for Southern Oilfields. *Oil and Gas Exploration and Production Quarterly*, 116, 8-16. (Persian)
27. Montazeri, M., & Ferdowsipour, L. (2018). The impact of organizational health on employee job performance, management studies. *Improvement and Transformation*, 27(90), 64-45. (Persian)
28. Mizan News Agency. (2021). School sports and shortage of specialized manpower. One sports teacher for 560 students. (2021, November 19). (Persian)
29. Nazari, Sh., Diokan, B., & Kowsaripour, M (2021). Explaining the performance evaluation indicators of physical education teachers in Tehran. *Quarterly Journal of Education*, 141, 124-107. (Persian)
30. Nazari, Sh. (2020). Analysis of the relationship between institutional trust and job motivation and performance of physical education teachers in the cities of Tehran province. *17(49/4)*, 83-98. (Persian)
31. Osareh, A., Ozai, N., & Azimpour, E. (2022). The relationship between job motivation and academic optimism with teachers' job performance. *Family and Research Quarterly*, 1, 27-46. (Persian)
32. Op den Kamp, E. M., Tims, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Proactive vitality management in the work context: Development and validation of a new instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 493-505.
33. Paterson, D. G. (1922). The Scott Company graphic rating scale. *Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
34. Ramezani, R., Keshtidar, M., Azimzadeh, M., & Mirzazadeh, Z. (2021). Designing a personal brand model for Iranian physical education teachers. *Research in Educational Sports*. 10(27), 51-80. (Persian)
35. Ramzghuyan, Gh. A., & Hassanpour, K. (2014). Investigating the relationship between commitment and performance of employees in the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Economic Journal (Bi-Monthly Review of Economic Issues and Policies)*, 13(3 & 4): 33-48. (Persian)



36. Ratnasari, S. L., No, P. S., & Aji, B. (2019). Employee performance: Organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction. Paper presented at the 1<sup>st</sup> International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019) (pp. 69-75). Atlantis Press.
37. Rafiei, M., Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4(8), 1841-1848.
38. Ranjbar, N., Ahmadi, E., & Ojinejad, A. R. (2015). The relationship between organizational intelligence and happiness and job satisfaction of Marvdasht Branch of Islamic Azad University. *A New Approach in Educational Management*, 6 (3), 1-15. (Persian)
39. Shafighi, F., Kalantari, M., & Zolfaghari Zafarani, R. (2019). The effect of professional ethics on job performance with regard to the mediating role of religiosity in work (Case study: Education teachers in Hamadan province). *Research in Educational Systems*, 12, 985-1008.
40. Shokouhi, M., & Rahmani Koushkaki, B. (2022). How to improve the motivation and job performance of physical education teachers? *Development of Physical Education*, 21(3), 8-9.
41. Skovholt, T. M. (2011). *Skovholt practitioner professional resiliency and self-care inventory: Burnout prevention and self-care strategies for therapists, counselors, teachers, and health professionals* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Routledge.
42. Tamer, G. (2021). The role of ethical leadership in increasing employees' organizational commitment and performance: the case of healthcare professionals. *Journal of Life Economics*, 8(1), 133-146.
43. Tharanya, V., Gajenderan, V., & Nawaz, N. (2020). Effect of employee engagement on organizational commitment and job performance. *Journal of Critical Reviews*, 7, 4051-4062.
44. Vaezi, R., Hosseinpour, D., & Sohrabi, F. (2019). Investigating the relationship between professional vitality and job success in organizations. *Two Scientific Journals of sustainable Human Resource Management*, 1, 95-111. (Persian)
45. Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: The role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.
46. Yeh, H., & Hong, D. (2012). The mediating effect of organizational commitment on leadership type and job performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), 50.
47. Zovar, T., Shabaneh Basim, F., & Mehdizadeh, J. (2022). Predicting teachers' job performance based on psychological empowerment and leadership style of managers. *The Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 17(1), 161-182. (Persian)



## ارجاع دهی

قندهاری، مهتاب؛ بحرالعلوم، حسن؛ دهقان پوری، حوریه. (۱۴۰۱). تأثیر  
 نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی با نقش میانجی تعهد  
 سازمانی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۰ (۲۹): ۲۵۹-۸۸.  
 شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2022.12255.2235

Ghandehari, M; Bahrololoum, H; Dehghanpouri, H. (2023). The Effect  
 of Professional Vitality on Job Performance of Physical Education  
 Teachers with the Mediating Role of Organizational Commitment.  
*Research on Educational Sport*, 10 (29): 259-88. (Persian).  
 DOI: 10.22089/RES.2022.12255.2235

