Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2025, 12(1), 67-80
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.47908.1431

Received: 04.09.2024
Received in revised form: 24.11.2024
Accepted: 13.01.2025

The Relationship between Work Overload and Career Plateau in Physical Education Teachers: The Mediating Role of Emotional Stability

Sajad Ghorbani [1], Mahmoud Sheikh [2]*, Nasser Bay [3]

1. MA Student in Sport Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran
2. Assistant Professor in Sports Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran
3. Assistant Professor in Sports Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran

Citation: Ghorbani, S., Sheikh, M., & Bay, N. (2025). The relationship between work overload and career plateau in physical education teachers: the mediating role of emotional stability. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *12*(1), 67-80. doi: 10.22055/jiops.2025.47908.1431

Abstract

Introduction

In recent years, despite the increasing importance of the quality of teachers' working life, in the educational systems of many countries, due to reasons such as shrinking policies in recruiting human resources, increasing the working hours of teachers, restructuring organizational structures, changing traditional teaching methods and replacing virtual education methods, and extensive changes in Educational programs have increased the tasks assigned to teachers. The workload has negative consequences for teachers, which needs to be investigated. Based on this, the purpose of the present research was to study the relationship between work overload and career plateau in physical education teachers with the mediating role of emotional stability.

Method

This applied study was conducted using the correlational research method. The statistical population of this study included all sport teachers in Golestan province at primary and secondary levels (686 teachers) and the sample size was estimated to be 247 physical education teachers based on Cochran's formula. The selection of the research sample was done using random samling method. The instruments used in this study included three questionnaires of work overload (Yun, 2022), emotional stability (Gagani et al., 2021) and career plateau (Ramgoolam, 2020) that all of which have a five-point Likert scale. The collected data were analyzed descriptively and inferentially using statistical software SPSS version 25 and SmartPLS version 4.

* **Corresponding Author:** Mahmoud Sheikh
Email: ivisheikh@yahoo.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Results

The results of the research showed that the relationship between work overload and emotional stability of physical education teachers is negative and significant. Another part of the research results indicated that there is a positive and significant relationship between work overload and the career plateau of physical education teachers. Finally, the results confirmed the significant relationship between work overload and career plateau of physical education teachers with the mediating role of emotional stability.

Discussion

Based on the results, it can be concluded that work overload can lead to the formation of negative career consequences such as career plateau by reducing the emotional stability of physical education teachers.

Keywords: Work overload, emotional stability, career plateau, work-life quality

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱٤۰٤، ۱۲(۱)، ۸۰- ٦۷
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.47908.1431

تاریخ دریافت: ۱٤۰۳/۰٦/۱٤
تاریخ بازنگری: ۱٤۰۳/۰۹/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱٤۰۳/۱۰/۲٤

رابطه بین اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش: نقش میانجی ثبات عاطفی

سجاد قربانی[۱]، محمود شیخ[۲]*، ناصر بای[۳]

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

چکیده

هدف اصلی این پژوهش مطالعه رابطه بین اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی ثبات عاطفی بود. این مطالعه کاربردی با استفاده از روش تحقیق همبستگی انجام شد. جامعه آماری این مطالعه شامل تمامی معلمان ورزش استان گلستان در سطوح ابتدایی و متوسطه بود (۶۸۶ معلم) بود و حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۲۴۷ معلم ورزش برآورد گردید. گزینش نمونه پژوهش با استفاده از روش تصادفی انجام شد. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این مطالعه شامل سه پرسش‌نامه اضافه‌بار کاری (Yun, 2022)، ثبات عاطفی (Gagani et al., 2021) و فلات شغلی (Ramgoolam, 2020) بود که تمامی آن‌ها دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشند. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۵ و اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۴ به صورت توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد رابطه بین اضافه‌بار کاری با ثبات عاطفی معلمان ورزش منفی و معنی‌دار است. بخش دیگری از نتایج پژوهش مشخص نمود رابطه مثبت و معنی‌داری بین اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش وجود دارد. در نهایت، نتایج رابطه معنی‌دار بین اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی ثبات عاطفی را تأیید نمود. براساس نتایج به‌دست آمده می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که اضافه‌بار کاری می‌تواند با کاهش ثبات عاطفی معلمان ورزش موجب شکل گرفتن پیامدهای شغلی منفی مانند فلات شغلی گردد.

کلیدواژگان: اضافه‌بار کاری، ثبات عاطفی، فلات شغلی، کیفیت زندگی کاری

* **نویسنده مسئول:** محمود شیخ
رایانامه: ivisheikh@yahoo.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

در سال‌های اخیر علی‌رغم افزایش اهمیت کیفیت زندگی کاری معلمان در نظام‌های آموزشی بسیاری از کشورها به دلایلی همچون سیاست‌های انقباضی در جذب نیروی انسانی، افزایش ساعات کاری معلمان، تجدید ساختارهای سازمانی، تغییر در شیوه‌های سنتی تدریس و جایگزینی روش‌های آموزش مجازی و تغییرات گسترده در برنامه‌های آموزشی وظایف محوله به معلمان افزایش یافته است (Pathardikar et al., 2023). افزایش وظایف شغلی معلمان بدون درنظر گرفتن توانمندی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها، اغلب موجب می‌شود تا آنان در معرض پذیرش اضافه‌بار کاری قرار گیرند که این امر در کوتاه‌مدت ممکن است برخی مشکلات مدارس را در خصوص محدودیت‌های مرتبط با منابع انسانی رفع نماید، اما در دراز مدت پیامدهای مخرب آن می‌تواند بهره‌وری فردی معلمان و سازمانی مدارس را کاهش دهد (Huang et al., 2021). افزایش اضافه‌بار شغلی در محیط‌های آموزشی می‌تواند طیف وسیعی از اختلالات و مشکلات رفتاری، جسمی و روانی ایجاد نموده و سلامت فردی و کاری معلمان را تحت تأثیر قرار دهد (Maas et al., 2021). اضافه‌بار شغلی به وضعیتی اشاره می‌کند که در آن از یک نیروی انسانی انتظار می‌رود وظایف شغلی بیشتری را فراتر از ظرفیت و منابع موجود خود در یک بازه زمانی انجام دهد (Ganewatta & Hiroshima, 2023). به عبارت دیگر، اضافه‌بار شغلی نشان‌دهنده افزایش الزامات و خواسته‌های شغلی فراتر از توانایی‌ها و انگیزه‌های یک کارمند است (Lin & Ling, 2018). معلمانی که در محیط کار بیش از توان و ظرفیت خود وظایف کاری را می‌پذیرند ممکن است خستگی، استرس و مشکلات جسمانی بیشتری را تجربه کنند. چنین معلمانی برای حفظ عملکرد بهینه خود تلاش بیشتری انجام داده و احساس می‌کنند نمی‌توانند انتظارات شغلی خود را برآورده کنند. قرار گرفتن معلمان در چنین شرایطی احساس ناکارآمدی آن‌ها را افزایش داده و منجر به از دست دادن اعتماد به نفس آنان خواهد شد (Abdulaziz et al., 2022). با گذشت زمان، این شرایط کاری می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی معلمان شده و احساس تخلیه عاطفی، جدا شدن از کار و همکاران و کاهش احساس موفقیت شخصی را به همراه داشته باشد (Jomad et al., 2021). به گفته Dodanwala et al. (2022) افزایش اضافه‌بار شغلی یک عامل استرس‌زای بازدارنده است که به‌طور بالقوه تهدیدکننده رشد و توسعه کارکنان در هر سازمانی بوده و می‌تواند نتایج شغلی نامطلوبی را ایجاد نماید. در همین خصوص Pacaol et al. (2021) بیان می‌کنند معلمانی که تحت استرس ناشی از افزایش فشار کاری قرار می‌گیرند ممکن است کیفیت کاری خود را به شکل چشم‌گیری کاهش دهند. عدم تمرکز و بی‌توجهی به شغل و الزامات آن، افزایش ساعت‌های کاری، متفاوت بودن وظایف محوله و تعارض نقش، افزایش خطاهای شغلی و نادیده گرفتن جزئیات شغل برای انجام دادن آن‌ها در زمان تعیین‌شده از جمله عواملی هستند که می‌توانند کیفیت کاری معلمان را تحت تأثیر قرار دهند. علاوه بر آن، بار کاری بیش از حد می‌تواند منجر به عدم تعادل بین خواسته‌های حرفه‌ای، اجتماعی و خانوادگی معلمان شده و افزایش استرس شغلی و کاهش شایستگی‌های اجتماعی آن‌ها را به همراه داشته باشد (Wakoli, 2016).

از سوی دیگر، افزایش فشار و بار کاری می‌تواند بر احساسات نیروی انسانی سازمان‌ها اثرات منفی داشته و با تضعیف قابلیت خودتنظیمی، ثبات عاطفی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (Huang et al., 2022). ثبات عاطفی که اغلب با هوش هیجانی همراه است، به توانایی فرد در مدیریت و تنظیم مؤثر احساسات خود، به ویژه در موقعیت‌های استرس‌زا یا هنگام مواجهه با چالش‌ها اشاره دارد (Wettstein et al., 2021). این ویژگی خودارزیابی مثبتی را در افراد ایجاد نموده و آن‌ها را قادر می‌سازد در استفاده از منابع برای دستیابی به خواسته‌های شغلی یا مدیریت عوامل استرس‌زا بهتر عمل کنند (Li & Ahlstrom, 2016). داشتن ثبات عاطفی هم برای رفاه شخصی و هم برای موفقیت حرفه‌ای کارکنان بسیار مهم است و کارکنانی که ثبات عاطفی بیشتری دارند کیفیت کاری خود را در موقعیت‌های شغلی مختلف به شکلی مناسب حفظ می‌کنند (Kern et al., 2021). در محیط‌های آموزشی، ثبات عاطفی به معلمان

کمک می‌کند تا خواسته‌های عاطفی شغل خود را به‌خوبی مدیریت نمایند، روابط مثبتی با همکاران و دانش‌آموزان ایجاد کنند، سطوح بالایی از رضایت شغلی را حفظ نموده و بهزیستی بیشتری به‌دست آورند (Wang et al., 2023). علی‌رغم اهمیت ثبات عاطفی در موفقیت شغلی نیروی انسانی، عدم تعادل بین توانمندی‌های فردی کارکنان و الزامات و خواسته‌های شغلی آن‌ها می‌تواند تهدیدی برای تضعیف ثبات عاطفی درنظر گرفته شود (Adeyemi, 2022). زمانی‌که وظایف شغلی یا ساعات کاری کارکنان افزایش می‌یابد آن‌ها مجبور هستند انرژی روانی و جسمانی بیشتری را صرف انجام دادن وظایف کاری خود نمایند که این امر می‌تواند به کاهش ثبات عاطفی کارکنان منجر شود (Huo & Jiang, 2023). علاوه بر آن، انجام دادن وظایف شغلی اضافی که گاهاً تفاوت‌های بسیاری در شیوه انجام دادن آن‌ها وجود دارد، ممکن است موجب افزایش ابهام نقش برای کارکنان شود. ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که کارکنان اطلاعات نامشخص یا ناکافی در مورد مسئولیت‌های شغلی، اهداف، معیارهای عملکرد و محدوده اختیارات خود داشته باشند. چنین شرایطی موجب افزایش استرس و اضطراب، کیفیت پایین کار، تجربه تعارضات بین فردی و عدم توانایی فرد برای سازگاری خود با شرایط مختلف کاری خواهد شد که این عوامل در نهایت موجب کاهش ثبات عاطفی کارکنان در شغل خود خواهند شد (Adebusuyi, 2023). برخی تحقیقات موجود در این زمینه نشان داده‌اند زمانی‌که کارکنان به شکل مداوم با عوامل استرس‌زای شغلی مانند اضافه‌بار مواجه می‌شوند از نظر ثبات عاطفی دچار مشکل شده و با تقویت عواطف منفی در خود، بیشتر از راهبردهای اجتنابی (مانند معطوف کردن توجه به حوزه‌های غیرکاری مانند پرسه‌زنی در اینترنت) به جای پرداختن مستقیم به وظایف کاری استفاده خواهند نمود (Li et al., 2024؛ Wang & Li, 2019). با این وجود، عواملی مانند مدت زمانی که یک کارمند اضافه‌بار شغلی را تحمل می‌کند، مقدار اضافه‌بار شغلی تحمیل‌شده و نوع مشاغل افراد تعیین‌کننده پیامدهای منفی آن هستند (Huo & Jiang, 2023).

همچنین واگذاری وظایف شغلی فراتر از ظرفیت و توانمندی کارکنان موجب می‌شود تا آن‌ها زمان بیشتری را صرف انجام دادن این وظایف نمایند که این امر مانعی برای دستیابی آن‌ها به رفتارهای فرانقشی مانند رشد، توسعه و خودشکوفایی در شغل خود خواهد شد (Ali et al., 2022). زمانی که کارکنان نتوانند اقدامات مؤثری برای رشد، توسعه و پیشرفت خود انجام دهند ممکن است دچار فلات شغلی شوند (Huo & Jiang, 2023). فلات شغلی به مرحله‌ای از زندگی حرفه‌ای یک کارمند اشاره دارد که در آن رکود محسوسی در فرصت‌های پیشرفت همچون ارتقاء و یا تغییر نقش ایجاد می‌شود (Burke & Mikkelsen, 2006). از دیدگاه Tremblay & Roger (2004) فلات شغلی یک مرحله از زندگی کاری است که در آن پیشرفت شغلی فرد کاهش می‌یابد یا متوقف می‌شود، که این امر منجر به احساس گیر افتادن در یک وضعیت یا ناتوانی در پیشرفت بیشتر می‌شود. از دیدگاه Shekarinia et al. (2020) فلات شغلی بیانگر احساس ناامیدی و شکست روانی است که کارکنان پس از توقف موقت یا دائم مسیر حرفه‌ای خود تجربه می‌کنند. فلات شغلی ممکن است به دلایل مختلفی مانند فرصت‌های رشد محدود در نقش فعلی، افزایش مسئولیت‌های شغلی بدون درنظر گرفتن قابلیت‌های فردی، بی‌انگیزگی، عدم تطابق بین مهارت‌های کارکنان و الزامات شغل، فقدان چالش‌ها یا مسئولیت‌های جدید یا رسیدن به موقعیتی که ارتقاء بیشتر در آن دشوار است، رخ دهد (Hu et al., 2022). Darling & Cunningham (2023) معتقد هستند فلات شغلی در نتیجه مقایسه کارکنان از تمایلات و آرزوهای شغلی با وضعیت فعلی خود حاصل می‌شود. به‌عنوان مثال، زمانی‌که کارکنان آرزوهای بسیار زیادی در شغل خود دارند و می‌خواهند پیشرفت کنند، اما احساس می‌کنند که به دلایلی از جمله نامشخص بودن مسیر پیشرفت شغلی و یا عدم حمایت و تمایل مدیران برای رشد و توسعه آن‌ها در حال رکود هستند، دچار فلات شغلی خواهند شد. همچنین موقعیت‌های پرفشاری مانند پذیرش وظایف شغلی بیش از توانایی‌های فردی توسط کارکنان موجب می‌شود تا آن‌ها برای به‌دست آوردن آموخته‌های جدید در محل کار دچار مشکل شده و فلات شغلی

را تجربه نمایند؛ زیرا این موقعیت‌ها اغلب تمایل، توانایی‌ها یا فرصت‌های فرد را برای رویارویی با چالش‌های جدید سرکوب می‌کنند و مانع از پیشرفت مداوم شخصی و حرفه‌ای کارکنان می‌شوند (Huo & Jiang, 2023).

تغییرات در نظام‌های آموزشی که اغلب با هدف بهبود فرایندهای آموزش، افزایش دانش و مهارت‌های معلمان و ادغام فناوری‌ها یا روش‌های جدید انجام می‌شوند، می‌توانند تأثیر قابل‌توجهی بر حجم کاری معلمان داشته باشند. درحالی‌که این تغییرات در راستای افزایش کیفیت آموزش انجام می‌شوند، می‌توانند به‌طور ناخواسته به اضافه‌بار کاری معلمان منجر شوند (Sandmeier et al., 2022). علاوه بر آن، مشخص شده است که معلمان ورزش به دلایلی از جمله ترکیبی بودن درس ورزش (عملی و نظری بودن)، بالا بودن تعداد دانش‌آموزان در کلاس ورزش، متفاوت بودن نیازهای مهارتی و ورزشی دانش‌آموزان، کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی، کم بودن تعداد معلمان ورزش در مدارس و همچنین کم بودن زمان درس ورزش با چالش‌های بیشتری نسبت به سایر معلمان برخوردار هستند که این عوامل می‌توانند حجم و فشار کاری این معلمان را افزایش دهند (Abolghasemi, 2024). قرار گرفتن معلمان ورزش در یک محیط کاری با سطوح بالایی از اضافه‌بار کاری می‌تواند پیامدهای روانی و عملکردی نامطلوبی را برای آن‌ها به همراه داشته باشد. زمانی‌که این معلمان نتوانند وظایف کاری خود را براساس توانمندی‌های موجود انجام دهند بدون تردید کیفیت عملکردی و آموزشی آن‌ها تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. با این وجود، علی‌رغم این‌که اضافه‌بار کاری معلمان ورزش نسبت به سایر معلمان مشهود است (Ahmad Oudat, 2016) اما پیامدهای آن چندان مورد توجه قرار نگرفته است که این امر تبیین‌کننده ضرورت انجام این مطالعه می‌باشد. نتایج این مطالعه به سیاست‌گذاران حوزه آموزش و پرورش کمک خواهد کرد تا با اتخاذ تدابیری نسبت به کاهش اضافه‌بار کاری معلمان ورزش اقدام نمایند. لذا براساس موارد ذکرشده، هدف اصلی این پژوهش مطالعه رابطه بین اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی ثبات عاطفی است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

برای اجرای این پژوهش کاربردی از روش تحقیق همبستگی مبنتی بر الگویابی معادلات ساختاری استفاده گردید. ۶۸۶ معلم ورزش در حال تدریس در مدارس ابتدایی و متوسطه گلستان در سال ۱۴۰۳ تشکیل‌دهنده جامعه آماری این پژوهش بودند. حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۷ معلم ورزش برآورد گردید و برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد.

ابزار پژوهش

اضافه‌بار کاری: پرسش‌نامه ۶ سؤالی معرفی‌شده توسط Yun (2022) که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشد برای سنجش متغیر اضافه‌بار کاری مورد استفاده قرار گرفت. پایایی گزارش شده برای این ابزار ۰/۹۴ می‌باشد که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است. روایی صوری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکرشده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده شد و مقدار آن ۰/۸۸ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ معلم ورزش در آن مشارکت داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۴ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

ثبات عاطفی: پرسش‌نامه ۱۲ سؤالی معرفی‌شده توسط Gagani et al. (2021) که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشد برای سنجش متغیر ثبات عاطفی مورد استفاده قرار گرفت. پایایی گزارش‌شده برای این ابزار ۰/۹۱ می‌باشد که

این مقدار نشان‌دهنده کیفیت قابل قبول آن می‌باشد. روایی ظاهری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی و تأیید گردید. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکرشده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و ضریب محتوایی آن ۰/۸۲ برآورد شد. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ معلم ورزش در آن همکاری داشتند، بررسی گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۷ برآورد شد که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

فلات شغلی: پرسش‌نامه ۱۳ سؤالی معرفی‌شده توسط Ramgoolam (2020) که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشد برای سنجش متغیر فلات شغلی مورد استفاده قرار گرفت. پایایی گزارش‌شده برای این ابزار ۰/۸۶ می‌باشد که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است. روایی ظاهری پرسش‌نامه فلات شغلی با همکاری ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن، با استفاده از نظرات متخصصان ذکرشده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۱ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ معلم ورزش در آن مشارکت داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۶ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

پس از کسب اطمینان در خصوص مناسب بودن روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، توزیع نهایی آن‌ها در بین جامعه پژوهش یعنی معلمان ورزش انجام شد. قابل ذکر است که با ایجاد یک وقفه زمانی دو ماهه بین توزیع پرسش‌نامه‌ها در بخش مطالعه مقدماتی و توزیع نهایی تلاش گردید تا میزان یادآوری گویه‌های پرسش‌نامه‌ها برای مشارکت‌کنندگان بخش مقدماتی به حداقل کاهش یابد. داده‌های نهایی گردآوری‌شده پژوهش حاضر با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) تحلیل شدند. بدین منظور، دو نرم‌افزار آماری SPSS 25 و Smart PLS 4 استفاده شدند.

یافته‌ها

نتایج توصیفی به‌دست آمده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه که در جدول ۱ قابل مشاهده است، مشخص نمود بیشتر نمونه مشارکت‌کننده در پژوهش دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشند (۱۲۱ نفر). علاوه بر آن، در خصوص تحصیلات نمونه پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه‌های پژوهش مشخص گردید تحصیلات کارشناسی ارشد دارای بیشترین فراوانی است (۱۴۵ نفر). تحلیل‌های صورت‌گرفته بر روی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه نشان داد بیشتر نمونه پژوهش دارای دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر از آن هستند (۱۴۱ نفر). در نهایت نتایج این بخش نشان داد جنسیت مرد دارای بیشترین تعداد فراوانی می‌باشد (۱۳۰ نفر).

Table 1. Description of the demographic characteristics of the research sample

Variable	Componenet	Frequncy	Percentage Freqency
Work experience	1-10 Years	43	17.4
	11-20 Years	121	49
	21 Years and Up	83	33.6
Education	BC	87	35.2
	MA	145	58.7
	PhD	15	6.1
Age	20-30 Years	13	5.3
	31-40 Years	93	37.7
	41 Years and Up	141	57.1
Sex	Male	130	52.6
	Female	117	47.4

در جدول ۲ نتایج تحلیل‌های توصیفی انجام‌شده بر روی متغیرهای پژوهش ارائه‌شده است. نتایج به‌دست آمده در این خصوص نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار متغیرهای اضافه‌بار کاری، ثبات عاطفی و فلات شغلی به‌ترتیب ۲/۰±۴۲/۷۲، ۳/۰±۴۹/۷۳ و ۰/۷۱±۲/۵۶ است.

Table 2. Description of research variables

Variables	Statistic		
	Number	Mean	Standard Deviation
Work overload	247	2.42	.72
Emotional stability	247	3.49	.73
Career plateau	247	2.56	.71

در بخش نتایج استنباطی، ابتدا بایستی کیفیت الگوی ساختاری ترسیم‌شده براساس معیارهایی همچون پایایی، روایی (همگرا و واگرا) و قدرت پیش‌بینی مورد ارزیابی قرار گیرد. شاخص‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی از جمله معیارهای مورد استفاده برای ارزیابی پایایی مدل ساختاری پژوهش هستند. ضرایب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای هر متغیر بایستی بیشتر از ۰/۷ باشند که ضرایب گزارش‌شده در جدول ۳ این امر را تأیید می‌نمایند. علاوه بر آن بارهای عاملی بایستی بالاتر از ۰/۵ باشند که در شکل ۱ بالا بودن این مقادیر از سطح مبنای آن یعنی ۰/۵ تأیید شده است. با درنظر گرفتن نتایج جدول ۳ و همچنین بارهای عاملی هر گویه در شکل ۱ می‌توان چنین بیان کرد که مدل ساختاری ترسیم‌شده از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

Table 3. Reliability indices of the research structural model

Row	Variables	Composite reliability	Cronbach's alpha
1	Work Overload	0.882	0.842
2	Emotional Stability	0.934	0.924
3	Career Plateau	0.941	0.931

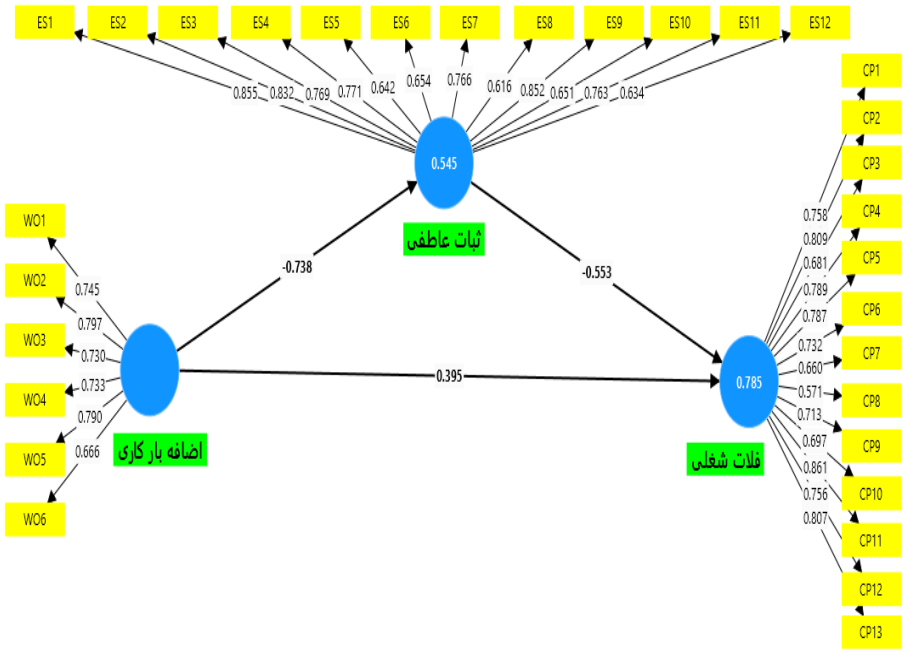


Figure 1. The tested model in the standard estimation mode

در راستای ارزیابی روایی همگرا میانگین واریانس مستخرج‌شده مورد استفاده قرار گرفت. همچنین به منظور ارزیابی روایی واگرا از شاخص HTMT استفاده گردید. برای هر متغیر، میانگین واریانس مستخرج‌شده بایستی بیشتر از ۰/۵ بوده و برای شاخص HTMT نیز بایستی ضرایب کمتر از ۰/۹۰ باشند. آماره‌های جدول ۵ مناسب بودن روایی همگرا و واگرای متغیرهای موجود در مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

Table 4. Validity indices of the research structural model

Row	Variables	HTMT	Average Variance Extracted
1	Work overload	.784	.555
2	Emotional stability	.874	.546
3	Career plateau	.872	.553

یک مدل ساختاری ترسیم‌شده در Smart PLS بایستی دارای قدرت پیش‌بینی مناسبی باشد که بدین منظور اعتبار اشتراک (Q^2) مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقادیر اعتبار اشتراک ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی هر متغیر در مدل ساختاری است (Henseler et al., 2015). مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) برای برآورد اعتبار اشتراک مورد استفاده قرار می‌گیرند. با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان چنین بیان کرد که متغیرهای این پژوهش دارای اعتبار اشتراک مناسبی بوده و قدرت پیش‌بینی مدل پژوهش تأیید می‌شود.

Table 5. Cross validated communality of research variables

Variables	SSO	SSE	1-SSE/SSO	Predictive power
Work overload	1614	966.608	0.401	Strong
Emotional stability	2690	1537.621	0.428	Strong
Career plateau	2152	1153.947	0.464	Strong

بعد از کسب اطمینان در خصوص کیفیت مدل ساختاری ترسیم شده و مناسب بودن روایی و پایایی آن، آزمون فرضیه‌ها انجام شد که نتایج آن در جدول ۶ گزارش شده است. نتایج پژوهش نشان داد رابطه بین اضافه‌بار کاری با ثبات عاطفی معلمان ورزش منفی و معنی‌دار است (β= -۰/۷۳۸، t=۵۵۰/۲۹). بخش دیگری از نتایج پژوهش مشخص نمود رابطه مثبت و معنی‌داری بین اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش وجود دارد (β= ۰/۳۹۵، t=۸/۱۰۱). در نهایت نتایج به‌دست آمده نشان داد رابطه بین اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی ثبات عاطفی مثبت و معنی‌دار است (β= ۰/۳۹۴، t=۹۳۵/۱۰).

Table 6. Direct and indirect relationships between research variables

Relationships in the model	Path (β)	t	Significant Level
Work overload →Emotional stability	-0.738	29.550	0.001
Work overload →Career plateau	0.395	8.101	0.001
Work overload →Career plateau with mediating emotional stability	0.394	10.935	0.001

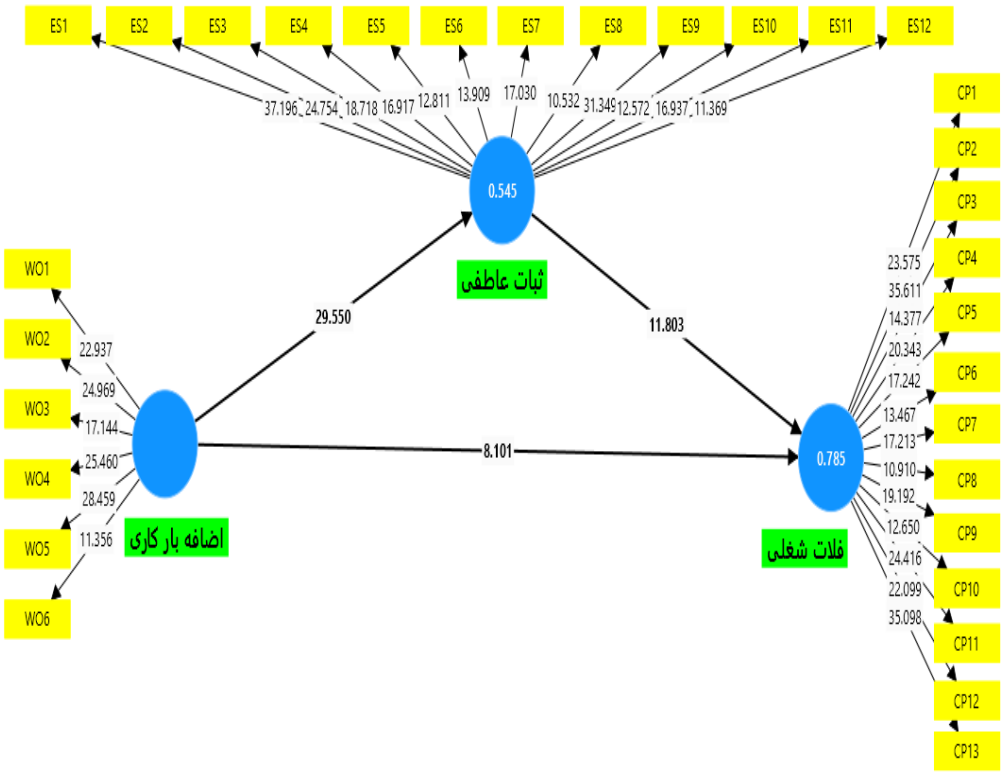


Figure 2. The tested model in the significant numbers mode

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف مطالعه رابطه اضافه‌بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی ثبات عاطفی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد اضافه‌بار کاری بر ثبات عاطفی معلمان ورزش اثر منفی و معنی‌داری دارد که همسویی این نتیجه با نتایج تحقیق Huo & Jiang (2023) و Adebusuyi (2023) تأیید می‌شود. با تغییرات ایجادشده در محیط مدارس همچون دگرگونی در نیازهای آموزشی دانش‌آموزان، تغییر شیوه‌های سنتی تدریس به روش‌های ترکیبی و الزام معلمان به فراگیری دانش و مهارت‌های جدید بار کاری معلمان ورزش همانند سایر معلمان به شکل چشم‌گیری افزایش یافته است. قرار گرفتن در چنین شرایطی می‌تواند تقاضاهای کاری فزاینده‌ای را به معلمان ورزش تحمیل نماید. به گفته Pathardikar et al. (2023) هنگامی که معلمان با تقاضاهای کاری بیش از حد، محدودیت‌های زمانی در انجام وظایف شغلی و مسئولیت‌های فراتر از ظرفیت خود مواجه می‌شوند، ممکن است به دلیل عدم توانایی در انجام وظایف محوله استرس، اضطراب و خستگی عاطفی را تجربه نمایند. این فشار مداوم و احساس تهی شدن می‌تواند بر رفاه عاطفی معلمان تأثیر منفی گذاشته و منجربه افزایش تحریک‌پذیری، تغییرات خلق و خوی و حتی رفتارهای شغلی مخرب در آن‌ها شود. اضافه‌بار کاری همچنین می‌تواند به احساس ناامیدی، درماندگی و احساس ناتوانی در کنار آمدن با خواسته‌هایی که بر معلمان ورزش تحمیل می‌شوند، منجر شود. با گذشت زمان، قرار گرفتن طولانی‌مدت در معرض بار کاری می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود؛ حالتی از خستگی عاطفی، فیزیکی و ذهنی ناشی از استرس بیش از حد و طولانی‌مدت که تضعیف‌کننده کیفیت تدریس معلمان خواهد بود. این امر همچنین می‌تواند بر ثبات عاطفی تأثیر بگذارد و منجربه احساس جدایی، بدبینی و کاهش حس موفقیت فردی شود. Wakoli (2016) در این خصوص بیان می‌کند زمانی که وظایف شغلی معلمان فراتر از توانمندی‌های آن‌ها باشد سلامت جسمانی آنان نیز با تجربه مواردی مانند خستگی، اختلالات خواب و افزایش استعداد ابتلا به بیماری‌های مختلف تحت تأثیر قرار خواهد گرفت که این عوامل می‌توانند توانایی تنظیم

احساسات و عواطف این معلمان را تضعیف نمایند. Huo & Jiang (2023) نیز معتقد هستند با افزایش اضافه‌بار کاری ممکن است درگیری ذهنی فرد با موضوعات جدید و گاهاً نامرتبط افزایش یابد که این امر تنظیم هیجانی فرد را مختل نموده و به کاهش ثبات عاطفی منجر خواهد شد. از سوی دیگر، عدم توانایی معلمان برای تطبیق و سازگاری خود با اضافه‌بار شغلی می‌تواند منجر به احساس بی‌کفایتی و کاهش خودکارآمدی آنان گردد. زمانی‌که معلمان نتوانند به شکلی مناسب وظایف شغلی خود را انجام دهند ممکن است شایستگی‌ها و توانمندی‌های فردی خود را زیر سؤال برده و شکل‌گیری احساسات منفی را در خود تشدید نمایند که این امر با کاهش قابلیت تنظیم احساسات و عواطف، توانایی آن‌ها را برای مدیریت موقعیت‌های چالش‌برانگیز تضعیف خواهد نمود.

بخش دیگری از نتایج مشخص نمود اضافه‌بار کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش اثر مثبت و معنی‌داری دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات Ali et al. (2022) و Huo & Jiang (2023) همسو می‌باشد. فلات شغلی به مرحله‌ای از رشد حرفه‌ای معلمان اشاره دارد که در آن ممکن است آن‌ها از نظر داشتن فرصت‌هایی برای پیشرفت یا رشد در نقش فعلی خود احساس رکود یا محدودیت کنند. این وضعیت شغلی منفی می‌تواند زمانی رخ دهد که معلمان به سطوح معینی از تجربه یا تخصص در زمینه کاری خود دست یافته و احساس می‌کنند که فرصت‌های کمی برای ارتقاء یا پیشرفت حرفه‌ای در شغل و محیط کاری آن‌ها وجود دارد. فلات شغلی می‌تواند منجربه احساس سرخوردگی، عدم مشارکت و کمبود انگیزه در بین معلمان شود؛ زیرا ممکن است این احساس را در معلمان ایجاد نماید که مهارت‌ها و مشارکت‌های آنان به رسمیت شناخته نشده یا ارزش‌گذاری نمی‌شود. Hu et al. (2022) در پژوهشی فراتحلیلی که بر روی فلات شغلی انجام دادند دریافتند عواملی مانند ساختارهای سازمانی، برنامه‌های آموزشی ناکافی، محدودیت‌های مهارتی، عدم حمایت از رشد و توسعه و وظایف شغلی واگذارشده به نیروی انسانی فراتر از ظرفیت آن‌ها توانایی ایجاد فلات شغلی را در کارکنان را دارند. در بین عوامل ایجادکننده فلات شغلی، اضافه‌بار کاری از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چراکه اضافه‌بار کاری موجب ناتوانی کارکنان در مدیریت مؤثر مسئولیت‌های کاری خود خواهد شد و کاهش انگیزه، بهره‌وری و عملکرد شغلی را به همراه خواهد داشت. در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، افزایش حجم کاری فراتر از وظایف تعیین‌شده موجب خواهد شد تا معلمان زمان کمی را برای تعیین اهداف آموزشی، برنامه‌ریزی برای تدریس و رشد و توسعه خود اختصاص دهند که نادیده گرفتن این عوامل می‌توانند پیشرفت شغلی معلمان را محدود نموده و آن‌ها را دچار فلات شغلی نمایند. علاوه بر این، اضافه‌بار کاری می‌تواند از طریق ایجاد رکود مهارتی به افزایش فلات شغلی معلمان منجر شود. معلمانی که به دلیل انجام دادن وظایف شغلی بیشتر از زمان کافی برای به‌روزرسانی و توسعه مهارت‌های شغلی خود برخوردار نیستند، ممکن است نتوانند شایستگی‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز برای موقعیت‌های کاری سطح بالاتر را به‌دست آورند که این امر موجب فلات شغلی آن‌ها خواهد شد. از سوی دیگر، اضافه‌بار کاری می‌تواند با ایجاد استرس، اضطراب، افسردگی و خستگی منجربه کاهش کیفیت کاری معلمان شود که این امر در درازمدت مانع تمرکز معلمان بر رشد و پیشرفت شغلی خود خواهد شود.

در نهایت یافته‌های پژوهش نشان داد اضافه‌بار کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی ثبات عاطفی اثر معنی‌داری دارد که این نتیجه با نتایج تحقیق Huo & Jiang (2023) همسو می‌باشد. این نتیجه بدان معنا است که اضافه‌بار کاری از طریق کاهش ثبات عاطفی موجب فلات شغلی معلمان ورزش می‌شود. به گفته Maas et al. (2021) داشتن ثبات عاطفی برای معلمان از اهمیت خاصی برخوردار است. معلمانی که دارای ثبات عاطفی هستند بهتر می‌توانند خواسته‌ها، چالش‌ها و استرس‌های شغلی خود را مدیریت نمایند. همچنین ثبات عاطفی به معلمان کمک می‌کند تا به‌طور مؤثر ارتباط برقرار کنند، تعارضات را به شکلی مناسب حل کنند و ارتباطات قوی با دیگران (دانش‌آموزان و همکاران) برقرار نمایند. علاوه بر این، ثبات عاطفی به معلمان کمک می‌کند تا بهزیستی و سلامت روانی خود را در یک محیط کاری پرچالش حفظ کنند. علی‌رغم اهمیت ثبات عاطفی برای معلمان، عواملی بسیاری مانند اضافه‌بار کاری می‌توانند ثبات عاطفی معلمان را تحت تأثیر قرار دهند. زمانی‌که معلمان اضافه‌بار کاری بیش از توانایی خود را تجربه نمایند منابع ذهنی،

روانی و جسمانی آن‌ها دچار تهی شدن خواهد شد که این امر می‌تواند بر توانایی معلمان برای مدیریت مؤثر استرس، مدیریت موقعیت‌های دشوار و حفظ تمرکز و انگیزه در کار تأثیر بگذارد. همچنین کاهش ثبات عاطفی به دلیل افزایش اضافه‌بار کاری موجب خواهد شد تا معلمان در تنظیم احساسات خود دچار مشکل شده و در موقعیت‌های استرس‌زا واکنش‌های تکانشی یا غیرمنطقی از خود نشان داده و در مواردی همچون تصمیم‌گیری‌ها، تمرکز بر وظایف شغلی، تنظیم روابط خود با دیگران دچار مشکل شوند که همه این عوامل می‌توانند مانع پیشرفت شغلی آن‌ها شوند. مضاف بر آن، بی‌ثباتی عاطفی ایجادشده بر اثر اضافه‌بار کاری می‌تواند اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس معلمان را تحت تأثیر قرار دهد و حمایت از خود، جستجوی فرصت‌هایی برای رشد و ریسک کردن در حرفه خود را برای آن‌ها دشوار نماید که این امر می‌تواند منجر به کمبود فرصت‌های پیشرفت و در نهایت منجر به یک فلات شغلی شود. Huo & Jiang (2023) در این خصوص بیان می‌کنند زمانی‌که کارکنان درگیر اضافه‌بار کاری می‌شوند زمان و انرژی روانی و جسمانی بیشتری را صرف انجام دادن وظایف کاری می‌کنند که این امر موجب می‌شود انگیزه، تمایل و تاب‌آوری آن‌ها برای مواجه شدن با موقعیت‌های کاری استرس‌زا و چالش‌برانگیز کاهش یابد. در چنین شرایطی، کارکنان به‌جای توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های شغلی خود برای گذر از وضعیت موجود، از راهبردهای اجتنابی مانند نادیده گرفتن و کناره‌گیری کردن استفاده خواهند کرد که این راهبردها موجب عدم پیشرفت و در نهایت فلات شغلی آن‌ها خواهند شد.

با توجه به نتایج این مطالعه؛ ترغیب معلمان ورزش به اولویت‌بندی وظایف کاری خود، واگذاری وظایف شغلی به معلمان ورزش براساس شاخص‌هایی مانند توانمندی‌های شغلی، دوره‌های آموزشی گذرانده‌شده و موفقیت‌های شغلی، تلاش مدیران مدارس به منظور افزایش توانمندی‌ها و قابلیت‌های شغلی معلمان ورزش، واگذاری برخی وظایف شغلی به تیم‌های کاری به منظور پیشگری از اضافه‌بار کاری بر معلمان ورزش، فراهم نمودن فرصت‌هایی برای توسعه حرفه‌ای مداوم معلمان ورزش، تعیین اهداف کاری چالش‌برانگیز برای معلمان ورزش، دریافت بازخورد از معلمان ورزش در خصوص مشکلات و چالش‌های کاری توسط مدیران مدارس، ترغیب معلمان ورزش به انجام تمرینات ذهن‌آگاهی برای افزایش ثبات عاطفی خود و حمایت مدیران مدارس از معلمان ورزش با فراهم نمودن اطلاعات، امکانات و تجهیزات ورزشی مورد نیاز آن‌ها پیشنهاد می‌شود. این پژوهش همانند سایر مطالعات علمی دارای محدودیت‌های می‌باشد. محدود بودن جامعه آماری این مطالعه به معلمان ورزش استان گلستان و عدم قابلیت تعمیم نتایج آن به معلمان ورزش سایر استان‌ها مهم‌ترین محدودیت این پژوهش می‌باشد.

تشکر و قدردانی

از تمامی عزیزانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، به‌خصوص معلمان ورزش استان گلستان تقدیر و تشکر می‌شود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این پژوهش توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: Do job engagement and perceived organizational support matter. *Education and Information Technologies, 27*, 9641–9663. https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8

Abolghasemi, S. A. (2024). Identifying the challenges of physical education teachers in online class management. *New Researches of Management in Sport and Health, 1*(1), 65–73. (Persian) https://sanad.iau.ir/Journal/nrmsh/Article/1088191

Adebusuyi, A. S. (2023). Work overload, role conflict and emotional distress as predictors of burnout among police cadets in Nigeria. *International Journal of Police Science & Management, 25*(4), 407–421. https://doi.org/10.1177/14613557231178509

Adeyemi, J. K. (2022). Workplace conflict on productivity and emotional stability of employee. *International Journal of Management and Business Applied, 1*(2), 103–109. https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.216

Ahmad Oudat, M. (2016). Challenges facing physical education teachers in Jordan from perspective of the teachers themselves. *Advances in Physical Education, 6*, 43–51. https://doi.org/10.4236/ape.2016.62005

Ali, S. A., Mujahid, K., & Umar, M. (2022). Feel like quitting the job? A causal attribution approach to social and work overload consequences. *Management Research Review, 45*(11), 1431–1449. https://doi.org/10.1108/MRR-03-2021-0180

Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 29*(4), 691–703. https://doi.org/10.1108/13639510610711600

Darling, S., & Cunningham, B. (2023). Perceived causes of career plateau in the public service. *Administrative Sciences, 13*(3), 73–93. https://doi.org/10.3390/admsci13030073

Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management, 12*(6), 924–939. https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153

Gagani, F., Carredo, B., Daan, E. A., Enriquez, J., Fernan, M. J., Manlunas, I., & Tayurang, E. J. (2021). Investigating students' emotional stability as a predictor of stress management while engaging in flexible online learning during COVID-19. *International Journal Papier Public Review, 2*(2), 52-61. https://doi.org/10.47667/ijppr.v2i2.89

Ganewatta, G. K. H., & Hiroshima, N. L. D. H. (2023). Impact of work overload as a job stressor on employees' intention to leave: The mediating effect of work-family conflict in a Sri Lankan apparel sector organization. *Journal of Business, Economics and Finance, 12*(3), 110–117. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1822

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior, 132*, 103649. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103649

Huang, B., Ma, L., & Xia, W. (2021). The mixed effect of role overload on extra-role performance: The mediation role of behavioral inhibition system/behavioral activation system responses. *Frontiers in Psychology, 12*, 748732. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.748732

Huang, Q., Wang, Y., Yuan, K., & Liu, H. (2022). How role overload affects physical and psychological health of low-ranking government employees at different ages: The mediating role of burnout. *Safety and Health at Work, 13*, 207–212. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.02.002

Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work-role overload, work–life conflict, and perceived career plateau: The moderating role of emotional stability. *Human Resource Management, 62*, 867–882. https://doi.org/10.1002/hrm.22167

Jomad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research & Review, 8*(2), 48–53. https://doi.org/10.15739/IJEPRR.21.007

Kern, M., Trumpold, K., & Zapf, D. (2021). Emotion work as a source of employee well- and ill-being: The moderating role of service interaction type. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(6), 850–871. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1873771

Li, Y., & Ahlstrom, D. (2016). Emotional stability: A new construct and its implications for individual behavior in organizations. *Asia Pacific Journal of Management, 33*, 1–28. https://doi.org/10.1007/s10490-015-9423-2

Li, Z., Cheng, H., Gao, R., Teng, R., Zhao, J., Yue, L., Li, F., & Liao, Q. (2024). The costs and opportunities of overload: Exploring the double-edged sword effect of unreasonable tasks on thriving at work. *Current Psychology, 43*, 13742–13756. https://doi.org/10.1007/s12144-023-05412-4

Lin, M., & Ling, Q. (2018). Is role stress always harmful? Differentiating role overload and role ambiguity in the challenge-hindrance stressors framework. *Tourism Management, 68*, 355–366. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.04.007

Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education, 24*(2), 441–464. https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8

Pacaol, N. (2021). Teacher's workload intensification: A qualitative case study of its implications on teaching quality. *International Online Journal of Education & Teaching, 8*(1), 43–60. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1286549.pdf

Pathardikar, A. D., Maurya, K. K., Sahu, S., & Singh, A. P. (2023). Role overload and self-esteem affecting teachers' career satisfaction: Serial mediation through work engagement and job satisfaction. *Psychology in the Schools, 60*(12), 5227–5244. https://doi.org/10.1002/pits.23036

Ramgoolam, S. (2020). *Development and validation of the career plateauing experiences scale in relation to job satisfaction, motivation, and work engagement in the South African Police Service.* Doctorate Dissertation, Industrial and Organizational Psychology, University of South Africa.

Sandmeier, A., Baeriswy, S., Krause, A., & Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education, 118*, 103843. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103843

Shekarinia, M., Ghasemi, H., & Khodayari, A. (2020). Designing a career plateauing model in departments of sports and youth based on the PLS-SEM approach. *Annals of Applied Sport Science, 8*(1), 1–12. https://doi.org/10.29252/aassjournal.755

Tremblay, M., & Roger, A. (2004). Career plateauing reactions: The moderating role of job scope, role ambiguity and participation among Canadian managers. *International Journal of Human Resource Management, 15*(6), 996–1017. https://doi.org/10.1080/0958519041000167728 7

Wakoli, C. (2016). Effects of workload on the teachers' performance in Kanduyi Division, Bunoma District. *International Journal of Science and Research, 5*(10), 1215–1219. https://www.ijsr.net/archive/v5i10/SUB154454.pdf

Wang, H., & Li, Y. (2019). Role overload and Chinese nurses' satisfaction with work-family balance: The role of negative emotions and core self-evaluations. *Current Psychology, 40*, 5515–5525. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00494-5

Wang, H., Burić, I., Chang, M. L., & Gross, J. J. (2023). Teachers' emotion regulation and related environmental, personal, instructional, and well-being factors: A meta-analysis. *Social Psychology of Education, 26*, 1651–1696. https://doi.org/10.1007/s11218-023-09810-1

Wettstein, A., Ramseier, E., & Scherzinger, M. (2021). Class and subject teachers' self-efficacy and emotional stability and students' perceptions of the teacher–student relationship, classroom management, and classroom disruptions. *BMC Psychology, 9*, 1–12. https://doi.org/10.1186/s40359-021-00606-6

Yun, C. S. (2022). *The influences of work overload, role confict, work-family conflict, and career development towards job stress among employees in banking industry.* doctoral dissertation, universiti tunku abdul rahman.