



تبیین مدل علی پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق

فاروق خلف عید ^۱	تاریخ چاپ نهایی: ۱ اسفند ۱۴۰۴	شیوه استناددهی: خلف عید، فاروق، امیدیان، فرانک، ذیاب عبد، قیس، و براتعلی، مریم. (۱۴۰۴). تبیین مدل علی پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۳(۶)، ۱۹-۱.
فرانک امیدیان ^{۲*}	تاریخ چاپ اولیه: ۸ بهمن ۱۴۰۴	
قیس ذیاب عبد ^۳	تاریخ پذیرش: ۷ بهمن ۱۴۰۴	
مریم براتعلی ^۴	تاریخ بازنگری: ۱ بهمن ۱۴۰۴	
	تاریخ ارسال: ۱۱ آبان ۱۴۰۴	

چکیده

هدف این پژوهش تبیین مدل علی پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است که با رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری شامل ۱۱۱۵ نفر از معلمان تربیت اسلامی دوره متوسطه دوم استان صلاح‌الدین عراق در سال ۲۰۲۴ بود که بر اساس فرمول کوکران، ۲۸۶ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت، پرسشنامه تعهد حرفه‌ای کلایکمن و هنینگ، و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا گردآوری و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، آزمون‌های KMO و بارتلت، و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل مدل ساختاری نشان داد تعهد حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی معلمان دارد ($\beta=0.476$, $p<0.001$) و رضایت شغلی نیز به‌طور معناداری اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کند ($\beta=0.296$, $p<0.001$). مقدار ضریب تعیین ($R^2=0.747$) بیانگر آن است که حدود ۷۴.۷ درصد از واریانس اشتیاق شغلی توسط تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی تبیین می‌شود و شاخص GOF پرازش قوی مدل پژوهش را تأیید کرد. بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که تقویت تعهد حرفه‌ای و ارتقای رضایت شغلی نقش اساسی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان تربیت اسلامی دارد و توجه مدیریتی و سیاستی به این مؤلفه‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد آموزشی و اثربخشی نظام آموزش و پرورش استان صلاح‌الدین عراق منجر شود.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی، معلمان تربیت اسلامی، مدل علی

مشخصات نویسندگان:

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
۲. گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران
۳. گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تکریت، صلاح‌الدین، عراق
۴. گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

پست الکترونیکی: faranakomidian@iau.ac.ir

© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

Explaining the Causal Model of Predicting Job Engagement Based on Professional Commitment and Job Satisfaction among Islamic Education Teachers in Salahuddin Province, Iraq

Farooq Khalaf Obaid ¹ Faranak Omidian ^{2*} Qays Dheyab Abed ³ Maryam Baratali ⁴	Submit Date: 02 November 2025 Revise Date: 21 January 2026 Accept Date: 27 January 2026 Initial Publish: 28 January 2026 Final Publish: 20 February 2026	How to cite: Khalaf Obaid, F., Omidian, F., Dheyab Abed, Q., & Baratali, M. (2025). Explaining the Causal Model of Predicting Job Engagement Based on Professional Commitment and Job Satisfaction among Islamic Education Teachers in Salahuddin Province, Iraq. <i>Intelligent Learning and Management Transformation</i> , 3(6), 1-19.
--	--	--

Abstract

The objective of this study was to explain a causal model for predicting job engagement based on professional commitment and job satisfaction among Islamic education teachers in Salahuddin Province, Iraq. This applied study employed a descriptive–correlational design using structural equation modeling. The statistical population consisted of 1,115 upper secondary Islamic education teachers in Salahuddin Province in 2024, from whom 286 participants were selected through purposive and convenience sampling based on Cochran's formula. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), the Professional Commitment Questionnaire developed by Klaykman and Henning, and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. Confirmatory factor analysis, KMO and Bartlett's tests, and path analysis were used to assess the measurement and structural models. The results of the structural model analysis indicated that professional commitment had a positive and statistically significant effect on job engagement ($\beta = 0.476$, $p < 0.001$). Job satisfaction also significantly predicted job engagement ($\beta = 0.296$, $p < 0.001$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.747$) showed that approximately 74.7% of the variance in job engagement was explained by professional commitment and job satisfaction, and the GOF index confirmed a strong overall model fit. The findings suggest that strengthening professional commitment and improving job satisfaction play a decisive role in enhancing job engagement among Islamic education teachers and can contribute to improving educational effectiveness within the educational system of Salahuddin Province, Iraq.

Keywords: *Job engagement, professional commitment, job satisfaction, Islamic education teachers, causal model*

Authors' Information:

faranakomidian@iau.ac.ir

1. PhD Student, Department of Educational Management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran
2. Department of Education, Dez.C., Islamic Azad University, Dezful, Iran
3. Department of Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences, University of Tikrit, Salahuddin, Iraq
4. Department of Educational Sciences, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، توجه به منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، به‌ویژه در نهادهای آموزشی، به‌طور چشمگیری افزایش یافته است. سازمان‌های آموزشی برای دستیابی به اهداف توسعه‌ای، ارتقای کیفیت یاددهی-یادگیری و پاسخ‌گویی به تحولات پرشتاب محیطی، بیش از هر زمان دیگری نیازمند نیروی انسانی متعهد، راضی و برخوردار از اشتیاق شغلی هستند. اشتیاق شغلی مفهومی چندبعدی و پویاست که ناظر بر سطح انرژی، وقف‌شدگی و جذب فرد در فعالیت‌های شغلی است و به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی سلامت سازمانی و عملکرد پایدار کارکنان شناخته می‌شود (Albrecht & Marty, 2020; Yaghoubi et al., 2020). در این میان، معلمان به‌عنوان کنشگران اصلی نظام‌های آموزشی، نقشی تعیین‌کننده در تحقق مأموریت‌های آموزشی و تربیتی ایفا می‌کنند و میزان اشتیاق شغلی آنان می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای برای اثربخشی مدارس و پیشرفت تحصیلی فراگیران به همراه داشته باشد (Meditamar, 2024; Wang et al., 2025).

پژوهش‌های بین‌المللی نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی معلمان نه تنها بر کیفیت تدریس و تعاملات آموزشی اثر می‌گذارد، بلکه با پیامدهایی نظیر رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای، عملکرد شغلی، سلامت روان و ماندگاری در شغل نیز پیوندی تنگاتنگ دارد (Herman et al., 2024; Samir, 2023). در محیط‌های آموزشی که معلمان از سطح بالاتری از اشتیاق شغلی برخوردارند، روحیه همکاری، نوآوری آموزشی و احساس تعلق سازمانی تقویت می‌شود و این امر می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای سرمایه انسانی در بلندمدت باشد (Foroutani et al., 2025; Widodo et al., 2025). با این حال، شواهد حاکی از آن است که اشتیاق شغلی معلمان به‌شدت تحت تأثیر شرایط فردی و سازمانی قرار دارد و بدون توجه به عوامل زمینه‌ساز آن، نمی‌توان انتظار پایداری و تداوم این حالت روان‌شناختی مثبت را داشت (Ahakwa et al., 2021; Syahril et al., 2024).

یکی از متغیرهای کلیدی که در ادبیات رفتار سازمانی و روان‌شناسی شغلی به‌طور مکرر به‌عنوان پیشایندهای اشتیاق شغلی مطرح شده، تعهد حرفه‌ای است. تعهد حرفه‌ای به میزان دلبستگی فرد به حرفه، پذیرش ارزش‌ها و اهداف حرفه‌ای و تمایل به تداوم فعالیت در آن اشاره دارد و از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت سرمایه انسانی به شمار می‌رود (Babakhanloo & Babakhanloo, 2023; El-Sayed, 2021). مطالعات نشان داده‌اند که کارکنانی که از تعهد حرفه‌ای بالاتری برخوردارند، نه تنها عملکرد شغلی بهتری دارند، بلکه سطح بالاتری از انگیزش درونی و اشتیاق شغلی را نیز تجربه می‌کنند (Albrecht & Marty, 2020; Jorfi & Hakim, 2024). در حوزه آموزش، تعهد حرفه‌ای معلمان می‌تواند آنان را در برابر فشارهای شغلی، تغییرات ساختاری و محدودیت‌های سازمانی مقاوم‌تر سازد و زمینه‌ساز مشارکت فعال‌تر آنان در فرآیندهای آموزشی شود (Amini, 2022; Pourhossein et al., 2021).

در کنار تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی نیز به‌عنوان یکی از سازه‌های بنیادین در تبیین نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان شناخته می‌شود. رضایت شغلی بیانگر ارزیابی کلی فرد از شغل خود و میزان انطباق انتظارات او با واقعیت‌های شغلی است و نقش مهمی در شکل‌گیری نگرش‌های مثبت نسبت به کار دارد (Shamiya, 2025; Syaputra et al., 2025). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی نه تنها پیامدی از شرایط کاری، سبک رهبری و حمایت سازمانی است، بلکه خود می‌تواند به‌عنوان عاملی پیش‌بین برای اشتیاق شغلی و تعهد حرفه‌ای عمل کند (Tuyen Buia et al., 2025; Veronica et al., 2024). در محیط‌های آموزشی، رضایت شغلی معلمان با عواملی چون امنیت شغلی، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، عدالت سازمانی و کیفیت روابط کاری مرتبط است و کاهش آن می‌تواند به فرسودگی شغلی و افت اشتیاق شغلی بینجامد (Herman et al., 2024; Samir, 2023).

مرور ادبیات نشان می‌دهد که تعامل میان اشتیاق شغلی، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی، یک رابطه ساده و خطی نیست، بلکه در قالب شبکه‌ای از روابط علی و متقابل شکل می‌گیرد. برخی مطالعات بر نقش میانجی هیجانات شغلی و سرمایه روان‌شناختی در این روابط تأکید کرده‌اند (Jorfi & Hakim, 2024; Wang et al., 2025)، در حالی که پژوهش‌های دیگر نشان داده‌اند حمایت مدیریتی، رهبری خدمت‌گزار، رهبری تحول‌آفرین و حتی فناوری‌های نوین نظیر هوش مصنوعی می‌توانند این روابط را تقویت یا تضعیف کنند (Jafari, 2025; Shafiq et al., 2025). همچنین، یافته‌های جدید حاکی از آن است که ویژگی‌های نسلی، به‌ویژه در نسل‌های جدید نیروی کار، می‌تواند الگوهای متفاوتی از اشتیاق شغلی و تعهد حرفه‌ای ایجاد کند (Widodo et al., 2025).

در بافت آموزش و پرورش، به‌ویژه در جوامعی که با چالش‌هایی نظیر محدودیت منابع، فشارهای اجتماعی-اقتصادی و تغییرات ساختاری مواجه‌اند، بررسی این سازه‌ها اهمیت دوچندان می‌یابد. مطالعات انجام‌شده در زمینه معلمان نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی می‌تواند نقش واسطه‌ای میان سلامت روان، رفتارهای نوآورانه و عملکرد شغلی ایفا کند (Foroutani et al., 2025) و همچنین به‌عنوان متغیری کلیدی در تداوم انگیزش حرفه‌ای و کیفیت آموزش مطرح است (Meditamar, 2024). با این حال، بخش قابل توجهی از پژوهش‌های موجود در زمینه روابط میان اشتیاق شغلی، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی، در بافت‌های صنعتی یا سازمان‌های غیرآموزشی انجام شده و تعمیم مستقیم آن‌ها به محیط‌های آموزشی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، با محدودیت‌هایی همراه است (Ahakwa et al., 2021; Syahril et al., 2024).

از سوی دیگر، نظام آموزشی عراق و به‌طور خاص استان صلاح‌الدین، در سال‌های اخیر با شرایط خاص اجتماعی، اقتصادی و سازمانی مواجه بوده است که می‌تواند بر نگرش‌ها و انگیزش‌های شغلی معلمان تأثیرگذار باشد. در چنین بستری، معلمان تربیت اسلامی علاوه بر وظایف آموزشی، نقش مهمی در انتقال ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی ایفا می‌کنند و سطح اشتیاق شغلی آنان می‌تواند پیامدهای عمیقی برای نسل آینده داشته باشد. با وجود اهمیت این موضوع، شواهد نشان می‌دهد که پژوهش‌های تجربی اندکی به‌صورت نظام‌مند به تبیین روابط علی میان اشتیاق شغلی، تعهد حرفه‌ای و

رضایت شغلی معلمان تربیت اسلامی پرداخته‌اند و این خلأ پژوهشی ضرورت انجام مطالعات بومی و مبتنی بر مدل‌های تحلیلی پیشرفته را برجسته می‌سازد (Babakhanloo & Babakhanloo, 2023; El-Sayed, 2021).

افزون بر این، رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که هم‌زمان روابط میان متغیرهای مکنون را بررسی کرده و میزان برازش مدل‌های نظری را با داده‌های تجربی ارزیابی کنند. استفاده از این رویکرد در پژوهش‌های مرتبط با اشتیاق شغلی و متغیرهای پیش‌بین آن، می‌تواند به درک عمیق‌تری از سازوکارهای زیربنایی این روابط منجر شود و مبنایی علمی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری آموزشی فراهم آورد (Jorfi & Hakim, 2024; Wang et al., 2025). از این منظر، ترکیب سه سازه اشتیاق شغلی، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی در قالب یک مدل علی، می‌تواند تصویری جامع از وضعیت روان‌شناختی و نگرشی معلمان ارائه دهد و مسیرهای مؤثر برای ارتقای سرمایه انسانی در آموزش و پرورش را روشن سازد.

با توجه به مباحث نظری و شواهد تجربی پیشین، به نظر می‌رسد که تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی می‌توانند به‌عنوان دو پیش‌بین اساسی اشتیاق شغلی معلمان عمل کنند، اما شدت و جهت این روابط در بافت‌های فرهنگی و سازمانی مختلف ممکن است متفاوت باشد. از این‌رو، انجام پژوهش‌هایی که این روابط را در زمینه‌های بومی و خاص بررسی کنند، نه تنها به غنای ادبیات علمی می‌افزاید، بلکه می‌تواند راهنمایی عملی برای مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی در جهت بهبود شرایط کاری معلمان و ارتقای کیفیت نظام آموزشی فراهم آورد (Shamiya, 2025; Tuyen Buia et al., 2025; Veronica et al., 2024).

هدف این پژوهش تبیین مدل علی پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق است.

روش‌شناسی

از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل معلمان تربیت اسلامی دوره متوسطه دوم شهر صلاح‌الدین عراق که تعداد آن‌ها ۱۱۱۵ نفر در سال تحصیلی ۲۰۲۴ می‌باشد که بر اساس فرمول کوکران تعداد حجم نمونه ۲۸۶ نفری به روش نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی با استفاده از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی اترخت (۲۰۰۳) که براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، استفاده کردیم. این پرسشنامه سه بعد انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد، که توسط سهی (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است.

پرسشنامه تعهد حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط کلایکمن و هنینگ در سال ۲۰۰۰ ساخته شده است این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می‌باشد و به منظور سنجش تعهدات حرفه‌ای در کارکنان سازمان بکار می‌رود. که سوالات بر اساس فرایند پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری شده اند (جدول ۱).

پرسشنامه رضایت شغلی استاندارد مینه سوتا (MSQ): سازنده اصلی این پرسشنامه ویس، دیویس، لاندون و لافگویست (۲۰۱۰) بوده اند ولی فرم کوتاه این پرسشنامه در پژوهش آزادی و عیدی (۱۳۹۴) به منظور سنجش رضایت شغلی استفاده و مورد ارزیابی مجدد قرار گرفت. این پرسشنامه از ۱۲ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۲ سوال)، نوع شغل (۲ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۲ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۲ سوال) و شرایط فیزیکی (۲ سوال) تشکیل شده است و به منظور سنجش رضایت شغلی استفاده خواهد شد. که سوالات بر اساس فرایند پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری شده‌اند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا از آمار توصیفی و سپس آمار استنباطی و روش مدل معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج آزمون اسمیرنف-کولموگروف نتایج آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها را نمایان ساخت که اگر $(P\text{-value} > 0.05)$ باشد. وضعیت آن شاخص غیر نرمال است. لذا چنان که مشاهده می‌شود طبق آزمون مربوطه، تمامی مؤلفه‌ها از توزیع غیرنرمالی برخوردار هستند. جهت بررسی کفایت نمونه در انجام تحلیل عاملی ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا داده‌های تحقیق قابل تقلیل به چندین عامل پنهانی است یا خیر؟ بدین منظور از دو آزمون KMO و بارتلت استفاده شد. از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر ۰.۸۷۱ (بالای ۰.۷) است، تعداد نمونه برای تحلیل عاملی و تحلیل مسیر با مدل معادلات ساختاری کافی می‌باشد. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۵ درصد است که نشان می‌دهد ارتباط معنی‌داری بین متغیرها وجود دارد و تحلیل عاملی برای شناسایی مدل ساختاری مناسب است. به منظور ارزیابی پایایی مدل سنجش، از روایی همگرا و روایی واگرا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و واریانس میانگین (AVE) استفاده شد.

جدول ۱: بارهای عاملی متغیرهای تحقیق

پرسشنامه	شماره سوالات	بارعاملی	آماره تی
اشتیاق شغلی	۱.	۰.۷۱۴	۲۰.۹۶۸
	۲.	۰.۸۱۸	۳۵.۵۳۲
	۳.	۰.۷۹۰	۱۴.۴۰۳
	۴.	۰.۷۶۴	۱۷.۲۴۳
	۵.	۰.۸۶۳	۴۶.۲۰۴
	۶.	۰.۹۰۹	۸۶.۲۱۰

۹۰.۰۶۹	۰.۹۰۷	.۷
۳۸.۰۵۲	۰.۹۰۱	.۸
۲۰.۹۶۸	۰.۹۴۴	.۹
۳۲.۴۴۵	۰.۸۱۹	.۱۰
۵۰.۷۰۷	۰.۸۳۹	.۱۱
۷۲.۳۹۸	۰.۸۸۸	.۱۲
۳۰.۲۲۶	۰.۸۰۴	.۱۳
۱۰.۴۸۹	۰.۹۲۴	.۱۴
۱۳.۶۹۵	۰.۹۲۶	.۱۵
۴۱.۶۸۷	۰.۸۲۸	.۱۶
۴۰.۶۳۵	۰.۸۲۲	.۱۷
۴۰.۱۵۶	۰.۸۲۳	.۱۸
۱۱.۱۴۲	۰.۷۴۴	.۱۹
۵۰.۱۲	۰.۷۲۸	.۲۰
۶.۱۲۷	۰.۷۹۳	.۲۱
۱۲.۱۸۴	۰.۷۶۶	.۲۲
۱۲.۰۷۹	۰.۷۷۰	.۲۳
۵.۱۶۰	۰.۷۳۹	.۲۴
۵۳.۳۴۲	۰.۸۹۳	.۲۵
۵۱.۱۲۳	۰.۹۷۲	.۲۶
۹۰.۲۲۴	۰.۹۸۶	.۲۷
۸۴.۹۴۷	۰.۹۸۹	.۲۸
۱۰.۴۷۵	۰.۹۴۰	.۲۹
۱۰.۰۷۱	۰.۹۴۰	.۳۰
۶۱.۷۰۶	۰.۸۸۱	.۳۱
۹۷.۹۴۸	۰.۹۳۸	.۳۲
۱۰.۱۴۲	۰.۹۳۸	.۳۳
۱۸.۳۶۰	۰.۹۶۹	.۳۴
۶۵.۷۰۱	۰.۹۶۵	.۳۵
۳۰.۳۱۹	۰.۹۷۷	.۳۶
۳۱.۰۷۵	۰.۹۷۶	.۳۷
۸۲.۹۵۱	۰.۹۶۹	.۳۸
۷۸.۸۷۲	۰.۹۸۰	.۳۹
۶۵.۳۹۸	۰.۹۸۶	.۴۰
۲۳.۲۸۵	۰.۹۸۹	.۴۱
۳۰.۲۲۸	۰.۹۷۹	.۴۲
۸۳.۵۱۵	۰.۹۹۰	.۴۳

تعهد حرفه‌ای

رضایت شغلی

همه‌ی بارهای عاملی در جدول فوق حداقل در سطح ۰/۴ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین مقدار آماره‌ی تی تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد. همچنین میانگین واریانس استخراج شده برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی

سازه‌ها در این قسمت نیز تایید می‌شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۲. میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)

سازه‌ها	اشتیاق شغلی	تعهد حرفه‌ای	رضایت شغلی
اشتیاق شغلی	۰.۸۲۱		
تعهد حرفه‌ای	۰.۶۴۳	۰.۷۲۵	
رضایت شغلی	۰.۳۸۶	۰.۵۶۸	۰.۹۶۱

و همان‌گونه که مشاهده می‌شود، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی سازه‌ها، بیشتر از همبستگی با سایر سازه‌ها است، به عبارت دیگر معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) در تمامی سازه‌ها محقق شده است؛ بنابراین روایی افتراقی سازه‌ها تأیید گردید.

جدول ۳. مقادیر R^2 مدل تحقیق

ابعاد	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
اشتیاق شغلی	۰.۷۴۷	۰.۷۴۶

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است. بر این اساس ۷۰.۷۴ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی توسط تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی تبیین می‌گردد. در نهایت قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون نا پارامتری استون گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است.

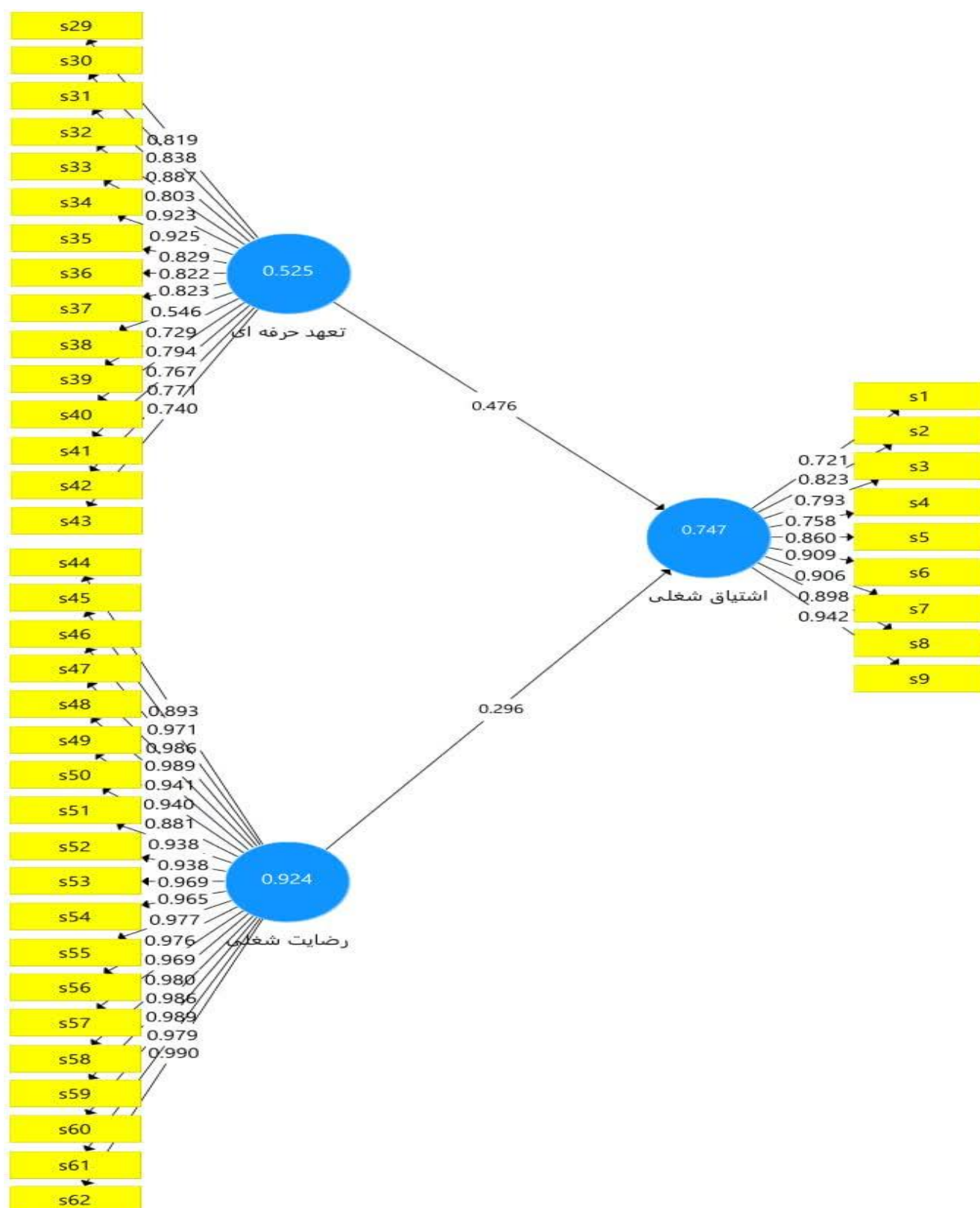
جدول ۴. مقادیر شاخص CV.Redundancy

ابعاد	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
اشتیاق شغلی	۳,۵۱۹.۰۰۰	۱,۴۳۳.۲۷۳	۰.۵۹۳
تعهد حرفه‌ای	۵,۸۶۵.۰۰۰	۵,۸۶۵.۰۰۰	
رضایت شغلی	۷,۴۲۹.۰۰۰	۷,۴۲۹.۰۰۰	

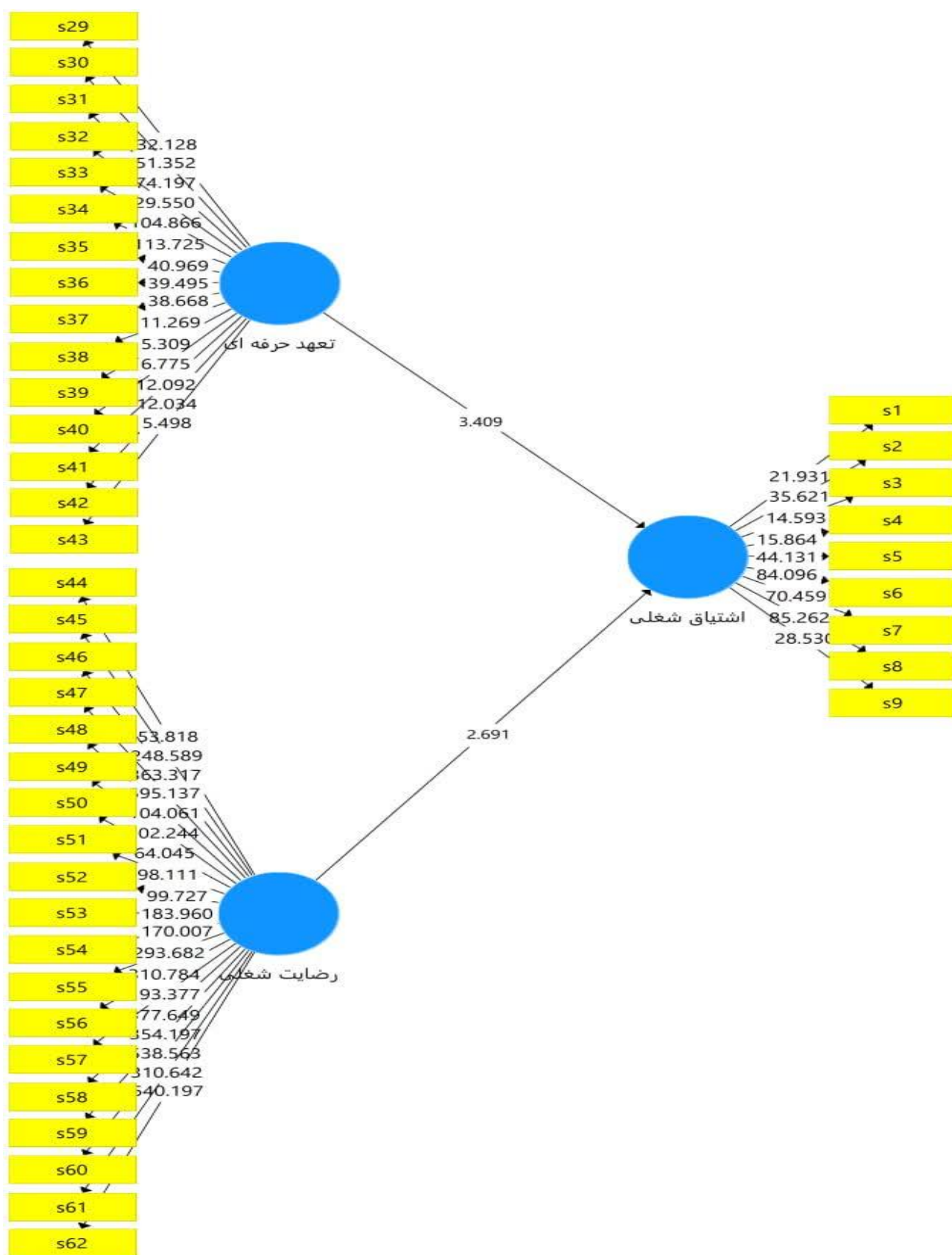
جدول ۵. مقادیر شاخص CV.Community

ابعاد	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
اشتیاق شغلی	۳,۵۱۹.۰۰۰	۱,۵۱۷.۲۳۶	۰.۵۶۹
تعهد حرفه‌ای	۵,۸۶۵.۰۰۰	۳,۱۶۲.۱۴۴	۰.۴۶۱
رضایت شغلی	۷,۴۲۹.۰۰۰	۱,۰۹۷.۷۷۰	۰.۸۵۲

بررسی مقادیر Q^2 در جداول شماره بالا نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است و مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰.۷۰۹ به دست آمد که حاکی از برازش کلی قوی مدل است.



شکل ۱. ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل ۲. مقادیر آماری تی مدل تحقیق

جدول ۶. خلاصه ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وابسته	اشتیاق شغلی		
	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تعدیل یافته Ra
متغیر مستقل			
تعهد حرفه‌ای	۷۲۲.۰	۵۲۲.۰	۵۱۷.۰
رضایت شغلی			

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب همبستگی تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی با اشتیاق شغلی برابر با ۰.۷۲۲ گردید. همچنین مقدار ضریب تبیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی عزت اشتیاق شغلی می‌تواند توسط متغیر مستقل تبیین گردد. بنابراین با توجه به اطلاعات مندرج در جدول متغیرهای تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی، می‌توانند ۵۲ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی معلمان تربیت اسلامی را تبیین کند.

جدول ۷. تحلیل جدول ANOVA

شاخص	مجموع تغییرات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۸۴.۲۶۸	۴	۱۷۱.۶۷	۲۹۱.۱۰۵	۰۰۰.۰
باقیمانده	۲۵۲.۲۴۶	۳۸۶	۶۳۸.		
کل	۹۳۶.۵۱۴	۳۹۰			

تحلیل مدل رگرسیونی در جدول فوق نشان داده شده است. با توجه به جدول، مشاهده می‌شود که آماره $F = ۲۹۱.۱۰۵$ به دست آمده است و لذا در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه صفر رد می‌شود. به بیان دیگر نتایج نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی ارائه شده، مدل مناسبی جهت نشان داد که تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

جدول ۸. تحلیل جدول ضرایب رگرسیون

متغیرهای مستقل	(متغیر وابسته) تابع	ضرائب غیر استاندارد		آماره t	سطح احتمال
		مقدار B	خطای ضرائب غیر استاندارد		
			مقدار بتا β		
مقدار ثابت (constant)	اشتیاق شغلی	۳۹۳.۰	۱۲۴.۰	۱۶۴.۳	۰۰۲.۰
تعهد حرفه‌ای		۳۰۴.۰	۱۱۱.۰	۷۳۹.۲	۰۰۶.۰
رضایت شغلی		۳۷۶.۰	۱۲۷.۰	۹۷۵.۲	۰۰۳.۰

برای بررسی میزان تاثیر متغیر مستقل بر وابسته، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. در جدول (۱۰) ضرایب تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نشان داده شده است. میزان پیش‌بینی کنندگی تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی در خصوص اشتیاق شغلی معلمان تربیت اسلامی به ترتیب برابر ۰.۶۲۹، ۰.۶۱۳، ۰.۳۰۲ و ۰.۳۷۵ است، با توجه به مقدار سطح معناداری که از سطح خطای $\alpha = 0.05$ کمتر می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۹. آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	متغیر مستقل	وابسته	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
۱	تعهد حرفه‌ای	اشتیاق شغلی	۰.۴۷۶	۳.۴۰۹	۰.۰۰۰	تأیید
۲	رضایت شغلی	اشتیاق شغلی	۰.۲۹۶	۲.۶۹۱	۰.۰۰۰	تأیید

ضریب مسیر تعهد حرفه‌ای - اشتیاق شغلی ۰.۴۷۶ است. سطح معنی داری برای این مسیر کوچکتر از سطح خطاست ($P\text{-Value} < 0.05$)، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد و آماره تی (۳.۴۰۹) که بیشتر از میزان t جدول (۱.۹۶) بوده نشان دهنده این است که فرضیه تحقیق تایید می‌شود و می‌توان بیان داشت تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت اسلامی، پیش‌بینی کننده اشتیاق شغلی آنان می‌باشد.

ضریب مسیر رضایت شغلی - اشتیاق شغلی ۰.۲۹۶ است. سطح معنی داری برای این مسیر کوچکتر از سطح خطاست ($P\text{-Value} < 0.05$)، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد و آماره تی (۲.۶۹۱) که بیشتر از میزان t جدول (۱.۹۶) بوده نشان دهنده این است که فرضیه تحقیق تایید می‌شود و می‌توان بیان داشت رضایت شغلی معلمان تربیت اسلامی، پیش‌بینی کننده اشتیاق شغلی آنان می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، تبیین مدل علی پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی در میان معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق بود. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان داد که هر دو متغیر تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی، اثر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی معلمان دارند و بخش قابل توجهی از واریانس اشتیاق شغلی توسط این دو سازه تبیین می‌شود. این یافته‌ها بیانگر آن است که اشتیاق شغلی معلمان پدیده‌ای صرفاً فردی یا هیجانی نیست، بلکه ریشه در نگرش‌های پایدار حرفه‌ای و ارزیابی شناختی آنان از شرایط شغلی دارد.

در تبیین یافته نخست پژوهش، یعنی نقش معنادار تعهد حرفه‌ای در پیش‌بینی اشتیاق شغلی، می‌توان گفت معلمانی که هویت حرفه‌ای قوی‌تری دارند و ارزش‌ها و اهداف حرفه معلمی را درونی کرده‌اند، شغل خود را صرفاً مجموعه‌ای از وظایف رسمی تلقی نمی‌کنند، بلکه آن را بخشی

از هویت فردی و اجتماعی خود می‌دانند. این درونی‌سازی ارزش‌های حرفه‌ای موجب افزایش انرژی روانی، احساس معنا در کار و در نهایت اشتیاق شغلی می‌شود. این تبیین با نتایج پژوهش‌هایی همسو است که نشان داده‌اند تعهد حرفه‌ای و نگرش مثبت به حرفه، پیش‌زمینه‌ای اساسی برای شکل‌گیری اشتیاق شغلی پایدار است (Albrecht & Marty, 2020; Jorfi & Hakim, 2024). همچنین پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه‌های مختلف شغلی نشان داده‌اند کارکنانی که از سطح بالاتری از تعهد حرفه‌ای برخوردارند، در برابر فشارهای شغلی مقاوم‌تر بوده و سطح بالاتری از انگیزش و درگیری فعالانه با کار را تجربه می‌کنند (Babakhanloo & Babakhanloo, 2023; El-Sayed, 2021).

یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعاتی که بر نقش تعهد شغلی و حرفه‌ای در بهبود پیامدهای شغلی تأکید دارند نیز همخوان است. برای مثال، پژوهش Amini نشان داد که تعهد شغلی تحت تأثیر عوامل سازمانی می‌تواند به‌طور غیرمستقیم زمینه‌ساز نگرش‌های مثبت‌تر نسبت به کار شود (Amini, 2022). همچنین Pourhossein و همکاران نشان دادند که تعهد شغلی در شرایط تنش‌زا، نقش محافظتی ایفا کرده و پیامدهای منفی استرس شغلی را کاهش می‌دهد (Pourhossein et al., 2021). این نتایج مؤید آن است که تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت اسلامی می‌تواند به‌عنوان یک منبع درونی قدرتمند، اشتیاق شغلی آنان را حتی در شرایط محدودیت منابع و فشارهای محیطی حفظ و تقویت کند.

دومین یافته مهم پژوهش نشان داد که رضایت شغلی نیز به‌طور معناداری اشتیاق شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. این نتیجه حاکی از آن است که ارزیابی شناختی معلمان از شغل خود، شامل شرایط کاری، حمایت سازمانی، عدالت، امنیت شغلی و فرصت‌های رشد، نقش مهمی در شکل‌گیری حالت‌های انگیزشی مثبت آنان دارد. معلمانی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند، با نگرش مثبت‌تری به فعالیت‌های آموزشی می‌پردازند و انرژی و تمرکز بیشتری را صرف کار خود می‌کنند. این یافته با نتایج پژوهش‌های متعددی همسو است که نشان داده‌اند رضایت شغلی یکی از قوی‌ترین پیش‌بین‌های اشتیاق شغلی در گروه‌های مختلف شغلی است (Syahril et al., 2024; Veronica et al., 2024).

مطالعات انجام‌شده در حوزه آموزش نیز نشان داده‌اند که رضایت شغلی معلمان ارتباط مستقیمی با اشتیاق شغلی، ماندگاری در شغل و کیفیت تدریس دارد. Meditamar نشان داد که رضایت شغلی معلمان، از طریق سازوکارهایی مانند خودکارآمدی و درگیری فعالانه با کار، به بهبود عملکرد آموزشی منجر می‌شود (Meditamar, 2024). همچنین Herman و همکاران نشان دادند که رضایت شغلی می‌تواند نقش میانجی در ارتباط میان سبک رهبری و اشتیاق شغلی ایفا کند (Herman et al., 2024). این شواهد نشان می‌دهد که رضایت شغلی نه تنها یک پیامد سازمانی، بلکه عاملی فعال در شکل‌دهی به اشتیاق شغلی است.

یافته‌های این پژوهش همچنین با نتایج مطالعات انجام‌شده در بافت‌های فرهنگی و سازمانی متفاوت همخوانی دارد. Samir نشان داد که اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌طور هم‌زمان بر بهزیستی شغلی کارکنان اثر می‌گذارند (Samir, 2023). همچنین Ahakwa

و همکاران گزارش کردند که رضایت شغلی در تعامل با شرایط محیط کار، می‌تواند اشتیاق شغلی کارکنان را تقویت کرده و به بهبود عملکرد سازمانی منجر شود (Ahakwa et al., 2021). این همسویی نتایج نشان می‌دهد که سازوکارهای روان‌شناختی مرتبط با رضایت شغلی و اشتیاق شغلی، تا حد زیادی فراموقعیتی بوده و در بافت‌های مختلف شغلی قابل مشاهده‌اند.

از منظر تبیین مدل کلی پژوهش، مقدار بالای ضریب تعیین نشان داد که ترکیب تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی، قدرت تبیین بالایی برای اشتیاق شغلی معلمان دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌هایی همسو است که بر نقش هم‌زمان نگرش‌های حرفه‌ای و ارزیابی‌های شغلی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی تأکید کرده‌اند (Wang et al., 2025; Widodo et al., 2025). همچنین پژوهش‌هایی که به نقش عوامل نوین سازمانی پرداخته‌اند، نشان می‌دهند که حتی متغیرهایی مانند حمایت مدیریتی، مسئولیت اجتماعی سازمان و فناوری‌های نوین، اثر خود را عمدتاً از طریق بهبود رضایت شغلی و تقویت تعهد حرفه‌ای اعمال می‌کنند (Jafari, 2025; Tuyen Buia et al., 2025).

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی معلمان تربیت اسلامی پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر تعامل عوامل فردی-حرفه‌ای و سازمانی شکل می‌گیرد. تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یک منبع درونی و پایدار، و رضایت شغلی به‌عنوان بازتابی از شرایط و تجربه شغلی، به‌طور هم‌افزا اشتیاق شغلی معلمان را تقویت می‌کنند. این یافته‌ها با ادبیات نظری و تجربی موجود همخوان بوده و بر ضرورت توجه هم‌زمان به ابعاد فردی و سازمانی در مدیریت منابع انسانی آموزشی تأکید دارند (Shafiq et al., 2025; Shamiya, 2025; Syaputra et al., 2025).

یکی از محدودیت‌های اصلی این پژوهش، استفاده از روش خودگزارشی برای گردآوری داده‌ها بود که ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان قرار گرفته باشد. همچنین، طرح پژوهش از نوع مقطعی بود و امکان بررسی روابط علی در طول زمان فراهم نشد. محدود بودن جامعه آماری به معلمان تربیت اسلامی استان صلاح‌الدین عراق نیز می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج به سایر مناطق یا گروه‌های آموزشی را با احتیاط همراه سازد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی یا ترکیبی استفاده کنند تا پویایی روابط میان تعهد حرفه‌ای، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی در گذر زمان بررسی شود. همچنین، بررسی نقش متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر مانند سبک رهبری، حمایت سازمانی، سلامت روان یا سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به درک عمیق‌تر سازوکارهای مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان منجر شود. انجام مطالعات مقایسه‌ای میان استان‌ها یا کشورهای مختلف نیز می‌تواند ابعاد فرهنگی این روابط را روشن‌تر سازد.

مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی می‌توانند با طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، تقویت هویت حرفه‌ای معلمان و ایجاد مسیرهای رشد شغلی، تعهد حرفه‌ای آنان را افزایش دهند. بهبود شرایط کاری، ارتقای عدالت سازمانی، حمایت مدیریتی و توجه به نیازهای معلمان نیز می‌تواند

رضایت شغلی را تقویت کرده و در نهایت به افزایش اشتیاق شغلی بینجامد. توجه همزمان به این دو بعد می‌تواند نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و اثربخشی نظام آموزشی ایفا کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

Extended Abstract

Introduction

In recent years, increasing attention has been paid to job engagement as a core construct in organizational behavior and educational management research. Job engagement refers to a positive, fulfilling, and work-related psychological state characterized by vigor, dedication, and absorption, and is widely recognized as a critical driver of employee effectiveness, well-being, and organizational sustainability. Within educational systems, teachers' job engagement plays a pivotal role in shaping instructional quality, classroom climate, and students' academic and socio-emotional development. Research has consistently demonstrated that engaged teachers exhibit higher levels of motivation, persistence, creativity, and professional effectiveness, while also experiencing lower levels of burnout and turnover intentions (Albrecht & Marty, 2020; Yaghoubi et al., 2020).

A growing body of literature suggests that job engagement is not an isolated psychological state but rather the outcome of a complex interplay between individual, professional, and organizational factors. Among these factors, professional commitment and job satisfaction have been identified as two of the most influential predictors of sustained job engagement. Professional commitment reflects an individual's emotional attachment to their profession, internalization of professional values, and willingness to invest effort in professional roles. Employees with high professional commitment tend to perceive their work as meaningful and aligned with their personal identity, which in turn fosters higher levels of engagement (Babakhanloo &

Babakhanloo, 2023; El-Sayed, 2021). In educational contexts, teachers' professional commitment has been associated with instructional quality, resilience to occupational stress, and long-term career persistence (Amini, 2022; Pourhossein et al., 2021).

Job satisfaction, defined as an individual's overall evaluative judgment of their job and work conditions, has also been extensively linked to job engagement. Satisfied employees are more likely to experience positive emotions toward their work, display proactive behaviors, and invest greater psychological energy in their tasks. Empirical studies across various occupational settings have shown that job satisfaction is a strong antecedent of job engagement and organizational commitment (Ahakwa et al., 2021; Syahril et al., 2024). In the education sector, teachers' job satisfaction has been found to influence not only their engagement but also their instructional effectiveness and professional well-being (Herman et al., 2024; Meditamar, 2024).

Recent research has further emphasized the interactive nature of these constructs, highlighting that job engagement often emerges through the combined effects of professional attitudes and organizational experiences. For example, studies have demonstrated that job satisfaction may act as a mediating mechanism linking leadership styles, organizational support, and job engagement (Shafiq et al., 2025; Veronica et al., 2024). Similarly, professional commitment has been shown to strengthen employees' capacity to remain engaged even under challenging work conditions (Wang et al., 2025; Widodo et al., 2025). Emerging evidence also suggests that contextual factors such as organizational culture, technological change, and corporate social responsibility indirectly shape job engagement by influencing satisfaction and commitment levels (Jafari, 2025; Tuyen Buia et al., 2025).

Despite the expanding literature, there remains a notable gap in empirical research examining these relationships within specific cultural and educational contexts, particularly in developing or post-conflict regions. In Iraq, and especially in Salahuddin Province, the educational system has faced persistent structural, economic, and social challenges that may affect teachers' professional attitudes and motivation. Islamic education teachers, in particular, hold a dual responsibility of delivering academic content while transmitting moral and cultural values, making their level of job engagement especially consequential. However, limited empirical evidence exists regarding the causal relationships between professional commitment, job satisfaction, and job engagement among this group. Addressing this gap is essential for developing context-sensitive strategies to enhance teacher engagement and educational quality (Foroutani et al., 2025; Samir, 2023; Shamiya, 2025).

Methods and Materials

This study adopted an applied research approach with a descriptive–correlational design and utilized structural equation modeling to test the proposed causal relationships. The statistical population consisted of all upper secondary Islamic education teachers in Salahuddin Province, Iraq, during the 2024 academic year. Based on Cochran's formula, a sample of 286 teachers was selected using purposive and convenience sampling methods.

Data were collected using three standardized instruments: the Utrecht Work Engagement Scale to measure job engagement, the Professional Commitment Questionnaire developed by Klaykman and Henning to assess professional commitment, and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire to evaluate job satisfaction. All instruments employed a five-point Likert scale. Prior to hypothesis testing, data screening and measurement model evaluation were conducted. Confirmatory factor analysis was used to assess construct validity, while reliability was examined using composite reliability and Cronbach's alpha. The adequacy of the sample size was confirmed through KMO and Bartlett's tests. Structural model evaluation was performed using path analysis, coefficient of determination (R^2), predictive relevance indices, and overall goodness-of-fit measures.

Findings

The results of the measurement model analysis indicated that all factor loadings were statistically significant and exceeded the acceptable threshold, confirming convergent validity of the constructs. Composite reliability and Cronbach's alpha coefficients for all variables were above recommended levels, indicating satisfactory internal consistency. Discriminant validity was also established, as the square root of the average variance extracted for each construct exceeded its correlations with other constructs.

Structural model analysis revealed that professional commitment had a positive and statistically significant effect on job engagement. Teachers with higher levels of professional commitment reported greater vigor, dedication, and absorption in their work. Job satisfaction also demonstrated a significant positive effect on job engagement, indicating that teachers who were more satisfied with their work conditions and professional experiences were more actively engaged in their teaching roles.

The coefficient of determination showed that professional commitment and job satisfaction jointly explained a substantial proportion of variance in job engagement, indicating strong explanatory power of the model. Predictive relevance indices confirmed that the model had adequate predictive capability. Overall model fit indices suggested a strong and acceptable fit between the proposed model and the observed data.

Discussion and Conclusion

The findings of this study highlight the central role of professional commitment and job satisfaction in shaping job engagement among Islamic education teachers in Salahuddin Province. The significant impact of professional commitment suggests that teachers who strongly identify with their profession and internalize its values are more likely to invest emotional and cognitive energy in their work. This reinforces the view that job engagement is deeply rooted in professional identity and intrinsic motivation rather than being solely driven by external incentives.

Similarly, the positive effect of job satisfaction underscores the importance of favorable work conditions, supportive organizational environments, and perceived fairness in fostering engagement. Teachers who experience satisfaction in their professional roles are more inclined to approach their work with enthusiasm and sustained involvement. The combined influence of professional commitment and job satisfaction indicates

that job engagement is best understood as a multidimensional outcome emerging from both internal professional orientations and external organizational experiences.

From a practical perspective, the strong explanatory power of the proposed model suggests that interventions aimed at enhancing teacher engagement should simultaneously address professional and organizational dimensions. Strengthening professional identity, providing opportunities for meaningful career development, and improving working conditions may collectively contribute to higher levels of job engagement. Ultimately, fostering engaged teachers is likely to enhance instructional quality, promote organizational stability, and support the long-term effectiveness of educational systems.

In conclusion, this study provides empirical evidence for a robust causal model linking professional commitment and job satisfaction to job engagement among Islamic education teachers. By contextualizing these relationships within the educational setting of Salahuddin Province, the findings contribute to the broader literature on teacher engagement and offer valuable insights for educational management and policy development.

References

- Ahakwa, Y. J., Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The influence of employee engagement, Work Environment and job Satisfaction on organizational commitment and performance of employees. *Seisense Journal of Management*, 4(3), 34-62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657-681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Amini, A. (2022). The effect of transformational leadership on job commitment according to the mediating role of organizational resilience. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies (JAYPS)*, 3(1), 480-489. <https://doi.org/10.61838/kman.jayps.3.1.38>
- Babakhanloo, A., & Babakhanloo, Z. (2023). Predicting Job Commitment based on Organizational Justice Considering the Mediating Role of Conscientiousness in Business. *Dynamic Management and Business Analysis*, 1(1), 24-32. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2023024.1023>
- El-Sayed, M. (2021). The Impact of Job Commitment on the Relationship between Organizational Culture and Sustainable Development. *Open Access Library Journal*, 8(02), 1. <https://doi.org/10.4236/oalib.1106998>
- Foroutani, Z., Bahrani, A., & Yousefi, A. (2025). Explaining the mediating role of innovative behavior and job engagement in the relationship between mental health and job performance of employees. *Innovation and Creativity in Humanities*, 4(13).
- Herman, S., Desi Permata, S., & Ridwan, H. (2024). Dynamics of Employee Engagement and Implementation of Adaptive Leadership in Increasing Work Productivity: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.37034/infkeb.v6i1.796>
- Jafari, N. (2025). Investigating the Impact of Artificial Intelligence on Employee Performance and Work Engagement (Case Study: Urmia Municipality). The 14th International Conference on Interdisciplinary Research in Management, Accounting, and Economics in Iran, Tehran.
- Jorfi, H., & Hakim, A. (2024). The effect of psychological capital on job engagement, job commitment, and job satisfaction: The mediating role of job emotions. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 50-33. <https://www.magiran.com/paper/2753706/the-effect-of-psychological-capital-on-job-engagement-organizational-commitment-and-job-satisfaction-the-mediating-role-of-job-emotions?lang=en>
- Meditamar, M. O. (2024). Does School Climate Matter for Job Satisfaction? The Mediating Role of Teachers' Self-Efficacy and Work Engagement. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 7(3), 416-428. <https://doi.org/10.23887/jp2.v7i3.81079>
- Pourhossein, M., Firoozkoobi Berenj Abadi, M., & Kaab Omair, N. (2021). Investigating the moderating role of resilience in the relationship between job stress and job commitment in nurses of Al-Zahra Hospital in Isfahan. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 255-274. https://jiops.scu.ac.ir/article_17836.html
- Samir, B. F. (2023). The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. *Int J Bus Manag*, 18(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p27>

- Shafiq, S., Kiren, A., Aslam, S., & Awan, A. E. (2025). Impact of Servant Leadership on Job Performance and Work Engagement of University Employees: The Mediating Role of Organizational Identification. *Aijss*, 4(3), 5885-5896. <https://doi.org/10.63056/acad.004.03.0852>
- Shamiya, D. M. S. M. (2025). Job Satisfaction and Its Relationship to Professional Competency Among Government Employees in the Gaza Governorates. *Researchers' Gateway Journal for Studies and Research*, 1(2). https://www.researchgate.net/publication/393620926_alrda_alwzyfy_wlaqth_balkfat_almhnyt_ldy_almwzfyn_alhkwmyyn_fy_mh_afzat_ghztJob_Satisfaction_and_Its_Relationship_to_Professional_Competence_Among_Government_Employees_in_the_Gaza_Governorates
- Syahril, S. D., Daud, N. M., & Junos, S. (2024). Relationship Between Job Satisfaction and Sustained Engagement Among Gig Workers in the Malaysian Ride-Hailing Industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(VIII), 4081-4093. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2024.8080308>
- Syaputra, D., Telaumbanua, F., & Gobal, R. (2025). The Influence of Compensation, Work Environment and Motivation on Job Satisfaction at Medan Art Work. *Amar*, 5(2), 185-203. <https://doi.org/10.37531/amar.v5i2.2796>
- Tuyen Buia, Q., Anh Doa, V. P., Ly Tranb, L., & Nguyen, P. M. (2025). Examining the Relationship between Corporate Social Responsibility, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: Evidence from Vietnamese Manufacturing Firms in the Digital Age. *Procedia Computer Science*, 253, 717-726. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.01.133>
- Veronica, R., Hendri, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Work Engagement Dan Management Support Terhadap Job Satisfaction Dan Knowledge Sharing Pada Karyawan Bank Bri Kc Pontianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (Ejme)*, 12(2), 169-189. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77820>
- Wang, Y., Derakhshan, A., & Solhi, M. (2025). Dispositions toward loving pedagogy, emotion regulation, and self-efficacy as predictors of EFL teachers' work engagement: A multinational study. *Language Teaching Research*. <https://doi.org/10.1177/13621688251353132>
- Widodo, T., Wening, N., Nakuloadi, H., Rustiana, E., & Saifuddin, M. R. (2025). Work Engagement in Generation Z Employees: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Work Meaningfulness. *JLSDGR*, 5(2), e02610. <https://doi.org/10.47172/2965-730x.sdgsreview.v5.n02.pe02610>
- Yaghoubi, A., Vedadi, A., & Momeni, M. (2020). Analyzing the Concept of Work Engagement Using Rodgers Evolutionary Approach. *Public Organizations Management*, 8(4), 89-104. <https://doi.org/10.30473/ipom.2020.53507.4129>