



تاثیر اشتیاق شغلی و بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

یاسمن الهی خواه^۱، محمدرضا اسمعیلی^{۲*}، طیبه زرگر^۳

۱. دانشجوی دکتری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۳. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ ارسال: .../.../... تاریخ پذیرش: .../.../... تاریخ چاپ: .../.../... (توسط نشریه تکمیل می شود)

چکیده

هدف کلی پژوهش بررسی تاثیر اشتیاق شغلی و بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می شود. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل داد که تعداد آن ها ۸۹۰ نفر هست. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر انتخاب شد که نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه اشتیاق شغلی چن و همکاران (۲۰۱۹)، پرسشنامه بازطراحی شغلی تیمز و همکاران (۲۰۱۲)، و پرسشنامه محصورشدگی شغلی کارسلی و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده های آماری از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری این تحقیق از نسخه ۲۴ نرم افزار SPSS و نسخه ۳ نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که اشتیاق شغلی بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر مثبت معنادار دارد. همچنین، بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی تاثیر معنادار ندارد. **واژه های کلیدی:** اشتیاق شغلی، بازآفرینی شغلی، محصورشدگی شغلی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان

مقدمه

والرند^۱ و همکاران (۲۰۰۳) اشتیاق را تمایل شدید افراد نسبت به یک فعالیت تعریف کرده‌اند، که افراد آن فعالیت را دوست دارند، مهم تلقی می‌کنند و زمان و انرژی خود را صرف آن می‌کنند. مدل دوگانه^۲ اشتیاق دو مفهوم منفی و مثبت اشتیاق را نشان می‌دهد (پاراستاتیدو، دوگانیس، تئودراکیس و وایچوپولوس^۳، ۲۰۱۲). در واقع دو نوع اشتیاق را نشان می‌دهد: اشتیاق وسواسی^۴ (اعتیادگونه) زمانی ایجاد می‌شود که فرد برای شرکت در فعالیت مورد علاقه‌اش فشارهای درونی را احساس می‌کند و در واقع خارج از کنترل فرد هست. در واقع، اشتیاق وسواسی از درونی‌سازی کنترل شده^۵ فعالیت در هویت فرد ایجاد می‌شود و هویت فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. وقتی اشتیاق وسواسی در فرد ایجاد می‌شود، فرد برای شرکت در فعالیتی که آن را مهم و لذت‌بخش تلقی می‌کند، تمایل غیر قابل کنترلی دارد. این اشتیاق نشان می‌دهد که فرد تحت کنترل فعالیتی است که به آن فعالیت اشتیاق دارد. در اشتیاق وسواسی، فعالیتی که فرد به آن اشتیاق دارد فضای زیادی از هویت فرد را تصاحب می‌کند و با سایر ارکان هویت فرد و سایر جنبه‌های زندگی او در تضاد است. از سوی دیگر، اشتیاق سازگار^۵ (هماهنگ) نیز زمانی ایجاد می‌شود که فرد برای شرکت در یک فعالیت احساس آزادی می‌کند و هیچ‌گونه اجبار یا فشاری را برای ادامه دادن فعالیت احساس نمی‌کند (والرند و همکاران، ۲۰۰۳). اشتیاق سازگار از درونی‌سازی خودتعیین^۶ فعالیت در هویت فرد ناشی می‌شود. این فرآیند درونی‌سازی، سازه^۷ فردی جدید را ایجاد می‌کند که می‌تواند طوری درونی‌سازی شود که با سایر ارکان هویت همسو باشد و با شخصیت فرد همسویی داشته باشد. وقتی افراد اشتیاق سازگار دارند، برای شرکت در فعالیت تمایل غیر قابل کنترلی را تجربه نمی‌کنند، بلکه به صورت کاملاً آزادانه آن را انتخاب می‌کنند. این اشتیاق نشان دهنده^۸ جنبه^۹ مثبت اشتیاق است که فرد فعالیتی را که به آن اشتیاق دارد را کنترل می‌کند. در اشتیاق سازگار، فعالیتی که فرد به آن اشتیاق دارد بخش مهمی از هویت فرد را تشکیل می‌دهد، و کل هویت او را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد و با سایر ارکان شخصیت و سایر جنبه‌های زندگی او همسو است. علاوه بر این، افراد دارای اشتیاق سازگار بعد از شرکت در فعالیت می‌توانند هیجانات مثبتی را تجربه و بر سایر فعالیت‌های مهم زندگی‌شان تمرکز کنند. از این‌رو، در اشتیاق سازگار بین فعالیتی که فرد به آن اشتیاق دارد و سایر جنبه‌های زندگی او تضادی وجود ندارد، یا اگر هم وجود داشته باشد بسیار اندک است و در صورتی که نتوانند در فعالیتی که به آن اشتیاق دارند شرکت کنند به راحتی با آن کنار می‌آیند و تمرکز و انرژی‌شان را بر روی سایر فعالیت‌های زندگی‌شان می‌گذارند (والرند، ۲۰۱۵). افرادی که دارای اشتیاق وسواسی هستند برای دستیابی به پیامدهای خاص فعالیت مور علاقه‌شان مانند شناخت اجتماعی^۷ و افزایش عزت نفس^۸، برای شرکت در آن فعالیت احساس اجبار و فشار می‌کنند. در حالی که افراد دارای اشتیاق سازگار به جز لذت حاصل از خود فعالیت هیچ پیامدی را از شرکت در آن انتظار ندارند (والرند و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین، افراد دارای اشتیاق سازگار با انعطاف‌پذیری بیشتری در فعالیت شرکت می‌کنند و تمرکز کامل این افراد بر روی خود فعالیت است و پیامدهای مثبت بیشتری را هم در حین اجرای فعالیت (مانند، تمرکز^۹) و هم بعد از اجرای فعالیت (مانند عواطف مثبت^{۱۰}، رضایت^{۱۱} و غیره) تجربه می‌کنند. این افراد بر فعالیت کنترل دارند و می‌توانند تصمیم بگیرند که چه موقع در آن فعالیت شرکت کنند و چه موقع شرکت نکنند. در مقابل، افراد دارای اشتیاق وسواسی، احساس اجبارگونه به شرکت در فعالیت دارند که در این صورت با سایر جنبه‌های زندگی‌شان تضادهایی ایجاد می‌شود و وقتی از شرکت در آن فعالیت منع می‌شوند و یا نمی‌توانند در آن فعالیت شرکت کنند، احساس سرخوردگی می‌کنند (والرند، ۲۰۱۵).

مدل دوگانه^۲ اشتیاق والرند در سال‌های اخیر در زمینه‌های متنوعی مانند مصرف مواد، ورزش و محیط کار بررسی شده است. برای مثال، در مطالعه‌ای، اشتیاق سازگار با نتایج مثبت‌تر مرتبط بود، در حالی که اشتیاق وسواسی پیش‌بینی‌کننده

1. Vallerand

2. Dual Model for Passion

3. Parastatidou, Doganis, Theodorakis & Vlachopoulos

4. Obsessive

5. Harmonious

6. Self-determine

7. Social recognition

8. Self esteem

9. Concentration

10. Positive affect

11. Satisfaction

تصمیم‌گیری مشکل‌ساز بود (دویس^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، در زمینه ورزش، اشتیاق سازگار با بهزیستی ذهنی بالاتر همبستگی مثبت داشت (بنتو^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). در محیط کار، پروفایل‌های اشتیاق دوگانه با عملکرد و نوآوری مرتبط است، به طوری که اشتیاق سازگار کار را افزایش می‌دهد (مورین^۳ و همکاران، ۲۰۲۵). علاوه بر این، نقش اشتیاق در فرآیند تاب‌آوری نشان می‌دهد که اشتیاق هارمونیک به سازگاری بهتر کمک می‌کند، در حالی که اشتیاق وسواسی می‌تواند مخرب باشد (والرند و پاکت^۴، ۲۰۲۴). کارکنان در محیط‌های کاری چالش‌برانگیز و همچنین محیط‌هایی که اشتیاق آنها را افزایش می‌دهد، بهترین عملکرد را دارند. از این رو سازمان‌ها باید برای کارکنان خود منابع کافی همچون راهنمایی، حمایت اجتماعی و فرصت کسب مهارت‌های متنوع را فراهم آورند. در واقع تحقیقات نشان می‌دهد که مدیریت می‌تواند بر تقاضاها و منابع شغلی کارکنان اثر بگذارد (دیمروتی و کروپانزانو^۵، ۲۰۱۰). اگرچه به همان اندازه مهم است که کارکنان منابع و چالش‌های شغلی کافی هم در اختیار داشته باشند. ممکن است که مدیران همیشه نتوانند راهنمایی به موقع و مناسبی به کارکنان خود ارائه دهند. در چنین شرایطی، کارکنان باید رفتارهای پویا از خود نشان دهند و برای بهینه‌سازی محیط کاری خود تلاش کنند (تمس، بکر، و درکس^۶، ۲۰۱۲). همچنین وینگردن^۷ و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که مهارت‌های شغلی، رضایتمندی اولیه و مشارکت در کار در طول زمان با بازآفرینی شغلی افزایش می‌یابد. در گذشته رابطه یک فرد با شغلش بر اساس نظریه‌های طراحی شغل استوار بود. اغلب این نظریه‌ها بر نقش و تلاش مدیران برای ایجاد یک محیط شغلی مناسب برای کارکنان تأکید می‌کنند. براساس برخی از این نظریه‌ها عملکرد مطلوب زمانی حاصل می‌شود که مدیران، مشاغل کارکنان را به گونه‌ای طراحی کنند که حداکثر ویژگی‌های مطلوب را داشته باشد و براساس برخی دیگر از نظریه‌ها چون مدیران با مواد و فرایندهای تولید در یک سازمان آشنایی بیشتری دارند، می‌توانند هر شغل را به گونه‌ای طراحی کنند که میان ویژگی‌های گوناگون کارکنان و مشاغلشان حداکثر انطباق وجود داشته باشد. به طور کلی این گونه فرض می‌شود که کارکنان وظایف و تکالیف خود را براساس توصیف رسمی که مدیران درباره‌ی یک شغل ارائه می‌دهند، انجام می‌دهند و کارکنان با مشاغل مشابه، کار خود را به شیوه‌ای یکسان انجام می‌دهند و نقش فعال در تغییر دادن شیوه انجام شغل خود ندارند (گرانٹ و پارکر^۸، ۲۰۰۹). اگرچه اکثر نظریه‌های طراحی شغل اهمیت کارکنان را در شکل‌گیری شیوه‌های رفتاری منحصر به فردشان در انجام دادن شغل خود نادیده می‌گیرند، اخیراً دیدگاهی جدید از سوی ژشنیوسکی و داتن^۹ (۲۰۱۷) تحت عنوان بازآفرینی شغلی مطرح شده که بر نقش فعال کارکنان در طراحی مشاغل خود تأکید می‌کند (نیلسن و ابیلدگارد^{۱۰}، ۲۰۱۲). به طور کلی بازآفرینی شغلی به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن کارکنان تعداد، نوع و وسعت وظایف و ارتباطات را در شغل خود به گونه‌ای تغییر می‌دهند که با علائق، رغبت‌ها و توانایی‌های آنها منطبق گردد (تیمز و همکاران، ۲۰۱۲).

بازآفرینی شغلی به‌ویژه در محیط‌های پویا و دیجیتال، بهزیستی و عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد. برای مثال، بازآفرینی شغلی در میان نسل جدید به کاهش فرسودگی شغلی کمک می‌کند (اوو^{۱۱}، ۲۰۲۵). در مطالعه‌ای طولی، بازآفرینی شغلی با عملکرد شغلی از طریق هوش سیستمی مرتبط بود (ان و هو^{۱۲}، ۲۰۲۵). همچنین، بازآفرینی شناختی به معناسازی شغلی کمک می‌کند، به‌ویژه در مشاغلی که استقلال کمتری دارند (وانگ^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین در دوران تحول دیجیتال به عنوان پاسخی به ناامنی شغلی ناشی از هوش مصنوعی نیز عمل می‌کند (دمروتی^{۱۴}، ۲۰۲۵).

1. Devis

2. Bento

3. Morin

4. Valleran & Paquette

5. Demerouti & Cropanzano

6. Tims, Bakker, & Derks

7. Wingerden

8. Grant & Parker

9. Wrześniewski & Dutton

10. Nielsen & Abildgaard

11. UVU

12. An & HU

13. Wang

14. Demeruti

از سوی دیگر محصورشدگی شغلی حالت ذهنی یک کارمند در یک سازمان است که در آن کارمند به دلیل تأثیر عوامل خاصی مانند غصب، بی تفاوتی و پیش داوری نسبت به وضعیت موجود در محل کار، تصمیم به ترک کار می گیرد (احمدشاه^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). محصورشدگی شغلی نشان دهنده میزان سطح تعامل افراد با دیگران، تیم ها و گروه ها است (میشل و همکاران، ۲۰۰۱). این مفهوم به منظور تشریح دلایل علاقمندی افراد به تداوم حضور در یک شغل و یا کناره گیری داوطلبانه از آن شغل توسعه یافته است (کاراتپ و شهریار^۲، ۲۰۱۴). محصور شدگی شغلی بر ارتباطات کلی تمرکز می کند. بر اساس نظریه محصورشدگی شغلی ارزش های شخصی یک فرد، اهداف شغلی و برنامه هایی که فرد برای آینده دارد باید با فرهنگ سازمانی بزرگتر و تقاضاهای شغل فوری فرد (برای مثال دانش، مهارت ها و توانایی های شغل) منطبق باشد. علاوه بر این، فرد چگونگی انطباق خود با جامعه و محیط اطراف را نیز در نظر می گیرد. محصور شدگی شغلی فرض می کند انطباق بهتر، این احتمال را که فرد احساس کند به صورت حرفه ای و شخصا به سازمان گره خورده است را افزایش می دهد. از طرفی، محصورشدگی شغلی نیروهایی را توصیف می کند که به یک کارمند ارزش منابع شخصی می بخشد و در نتیجه آنها را در یک حوزه معین درگیر می کند: محصورشدگی در حین کار به میزان تداوم حضور فرد در یک سازمان اشاره دارد و شامل مواردی مانند اینکه سال ها برای رسیدن به پست دوره هایی گذرانده باشد. پست های بالا، یا داشتن چندین همکار وابسته به فرد برای انجام موثر وظایفشان. از طرف دیگر، محصورشدگی خارج از شغل به نیروهایی اشاره دارد که فرد را در حوزه غیرکار، خانه/جامعه، مانند مشارکت فعال در عملکردهای محلی، منابع نهادی غیر کاری و سیستم های حمایت اجتماعی موجود، مانند اعضای خانواده و همسایگان، مستقر می کند (رابنستین^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). محصورشدگی شغلی در کارکنان محلی و بین المللی با عوامل جامعه ای و سازمانی پیچیده مرتبط است (تیلور و فرانسیس^۴، ۲۰۲۵).

با توجه به اینکه کارکنان وزارت ورزش و جوانان در محیطی پویا، پروژه محور و تحت تأثیر سیاست های دولتی فعالیت می کنند و در سال های اخیر با تغییرات ساختاری، فشار بودجه ای و تحول دیجیتال مواجه بوده اند، بررسی همزمان نقش اشتیاق شغلی و بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی آنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است از این رو هدف این پژوهش ارزیابی تاثیر اشتیاق شغلی و بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، است.

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می شود. داده های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش نامه گردآوری شد. پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می شود. داده های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش نامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آن ها ۸۹۰ نفر هست. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اشتیاق این پرسشنامه توسط چن و همکاران (۲۰۱۹) طراحی شده است و شامل ۱۰ سوال است که فاقد خرده مقیاس می باشد و شرکت کنندگان از طریق مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ دادند. روایی سازه پرسشنامه توسط چن و همکاران (۲۰۱۹) از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و بارهای عاملی بالای ۰/۴ و پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش شد. پرسشنامه بازآفرینی شغلی، این پرسشنامه توسط تیمز و همکاران (۲۰۱۲) طراحی شده است و شامل ۲۱ سوال است که با مقیاس هفت درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) پاسخ داده می شوند. پایایی این پرسشنامه توسط تنگ (۲۰۱۹) از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۸۵ گزارش کرد. پرسشنامه محصورشدگی شغلی، این پرسشنامه توسط کارسلی و همکاران (۲۰۰۷) ساخته شده است. این

1. Ahmed Shah

2. Shahriari

3. Rubenstein

4. Taylor&Francis

پرسشنامه شامل ۷ سوال است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سوالات پاسخ داده می شود. این پرسشنامه فاقد خرده مقیاس می باشد و آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵) روایی همگرا این پرسشنامه را ۰/۵۲ و پایایی مرکب ۰/۸۴ گزارش کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آزمون کلموگراف اسمیرنف و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسپس اس و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته های تحقیق

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نظر وضعیت سنی، بیشترین فراوانی به تعداد ۶۸ نفر به دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال (حدود ۲۷ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱۵ نفر به دامنه سنی زیر ۳۰ سال (حدود ۶ درصد) تعلق دارد. همچنین، از لحاظ وضعیت جنسیت، از بین شرکت کنندگان تعداد ۱۳۹ نفر مرد (۵۵ درصد) و تعداد ۱۱۴ نفر زن (۴۵ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تاهل، از بین شرکت کنندگان تعداد ۴۵ نفر مجرد (۱۸ درصد) و تعداد ۲۰۸ نفر متاهل (۸۲ درصد) بودند. علاوه بر این، بیشترین فراوانی از لحاظ تحصیلات به تعداد ۱۱۲ نفر کارشناسی ارشد (حدود ۴۴ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱۸ نفر دارای مدرک دکتری (حدود ۷ درصد) تعلق دارد.

براین اساس طبق جدول یک می‌توان مشاهده کرد که پرسشنامه‌های تحقیق به ترتیب دارای واریانس ۰/۴۴، ۰/۶۰، ۰/۵۴ می‌باشد و از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد. همچنین، پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) نیز به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۶ و ۰/۷۲ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشد که نشان دهنده قابل قبول بودن آن می‌باشد. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها نیز به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۴، ۰/۷۵ و به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن آن‌ها می‌باشد.

جدول (۱): ضرایب رگرسیونی

سازه‌ها	آلفای کرونباخ	rho_A	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس مستخرج (AVE)
اشتقاق شغلی	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۴۴
بازآفرینی شغلی	۰/۸۴	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۶۰
محصورشدگی شغلی	۰/۷۵	۰/۸۷	۰/۷۲	۰/۵۴

همچنین برای بررسی برازش مدل از شاخص GOF استفاده می‌شود. برای بدست آوردن برازش مدل در ابتدا باید مقدار اشتراکی متغیر وابسته (محصورشدگی شغلی) را (۰/۵۴) و سپس مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته (محصورشدگی شغلی) (۰/۴۹۰) را در نظر گرفت و سپس این مقادیر را در فرمول زیر گذاشت. در نتیجه مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۵۱۴ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برازش کلی قوی می‌باشد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times \text{Rsquare}}$$

$$GOF = \sqrt{0.54 \times 0.49} =$$

$$GOF = \sqrt{0.264}$$

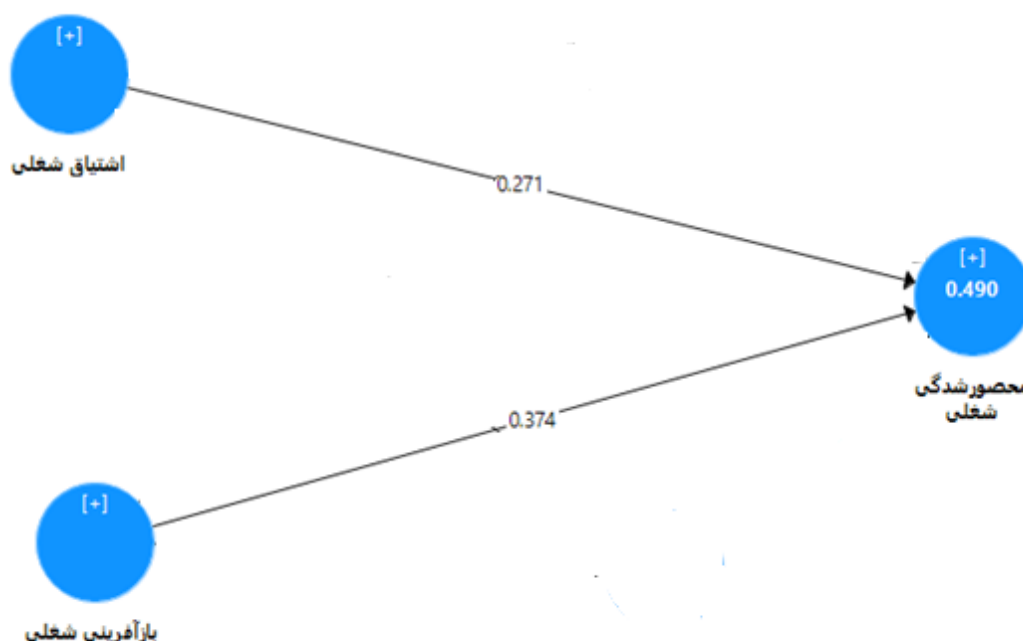
$$GOF = 0.514$$

نتایج جدول یک وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می‌دهد. براساس نتایج، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۲۷ و نسبت بحرانی ۳/۰۰ که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و همچنین سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که اشتقاق شغلی بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر مثبت معنادار دارد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۷ و نسبت بحرانی ۱/۴۰ که در بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج

بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و همچنین سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر معنادار ندارد.

جدول (۲): ضرایب رگرسیونی

متغیرهای تحقیق	ضرایب رگرسیونی	آماره تی	سطح معنی- داری	نتیجه
اشتیاق شغلی ---> محصورشدگی شغلی	۰/۲۷۱	۳/۰۰۸	۰/۰۰۱	تایید
بازآفرینی شغلی ---> محصورشدگی شغلی	۰/۳۷۴	۱/۴۰۹	۰/۱۶۰	عدم تایید



شکل (۱): مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر اشتیاق شغلی و بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اشتیاق شغلی بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر مثبت معنادار دارد. اشتیاق به عنوان "چیزی" توصیف می‌شود که افراد را به حرکت در می‌آورد. این می‌تواند یک انگیزه پشت یک عمل یا فداکاری و شور و شوق به یک شیء خاص، فعالیت، مفهوم یا یک شخص باشد. اشتیاق، از طریق ارتباط با عواطفی قوی مانند دوست داشتن و عشق، به طور مرتب باعث سرمایه گذاری در زمان و انرژی می‌شود و با هویت شخص همراه است (والرند، ۲۰۱۶). اشتیاق به شغل در واقع تمایل بسیار شدیدی نسبت به فعالیت‌های مرتبط با کار است که افراد به آن فعالیت‌ها علاقه شدیدی دارند و از این طرق معنی کار را تجربه و و برای آن وقت و زمان زیادی اختصاص می‌دهند و تلاش می‌کنند تا به اهداف شغلی‌شان دست یابند (جانگ و سون، ۲۰۲۲). از این رو به نظر می‌رسد وقتی اشتیاق شغلی افزایش پیدا کند میزان تمایل به ماندن در آن شغل بهبود پیدا می‌کند. در این راستا، تنگ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که اشتیاق هماهنگ با تعبیه شغلی مرتبط نیست. علاوه بر این، اشتیاق وسواسی رابطه مثبتی با تعبیه شغلی داشت. شور هماهنگ و وسواسی هر دو اثر غیرمستقیم بر محصورشدگی شغلی از طریق درگیری کاری داشتند. ساپریادی و موهیادی (۲۰۱۸) نشان

داد که محصورشدگی شغلی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت معناداری دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق تنگ و همکاران (۲۰۲۱) و ساپریادی و موهیادی (۲۰۱۸) همسو است. یافته‌های این بخش تحقیقات ناهمسو نداشت. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر معنادار ندارد. برگ و همکاران (۲۰۱۳) بازآفرینی شغلی فرایندی است که در آن کارمندان طرح‌های شغلی حاصل از طراحی شغل خود را به طور فردی و آنطور که به نظر خود مفید می‌آیند، تعریف و تصویرسازی مجدد می‌کنند. این بدان مفهوم است که کارکنان وقتی شغل‌شان را خودشان طراحی می‌کنند احتمالاً فرد برای شغل مورد علاقه‌اش فشارهای درونی را احساس می‌کند و در واقع خارج از کنترل فرد هست. بنابراین یا توجه به این که فرد طراحی شغل را برای خود می‌داند احتمالاً با این دیدگاه که می‌تواند در سازمان‌های دیگر نیز موفق تر عمل کند، احتمالاً محصورشدگی در آن شغل برای فرد ایجاد نمی‌شود. معماری^۱ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان ارتباط بازآفرینی شغلی - محصورشدگی شغلی متخصصان ساخت‌وساز: اثر تعدیل‌کننده مراحل شغلی انجام دادند. در این تحقیق از روش کمی استفاده شد. در مجموع، ۲۷۲ متخصص صنعت ساختمان از ۲۵ شرکت ساختمانی در ابوظبی، امارات متحده عربی، داده‌ها را ارائه کردند. با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، فرضیه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بازآفرینی شغلی بر محصورشدگی شغلی تاثیر مثبت معنادار دارد. ظهورپرواز و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بیگانگی از کار و رابطه آن با بازآفرینی شغلی و محصورشدگی شغلی در میان گروهی از پرستاران ایرانی در دوران شیوع بیماری کرونا ۲۰۱۹ انجام دادند. در این مطالعه توصیفی همبستگی، تعداد ۳۳۲ پرستار واجد شرایط شرکت کردند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه دموگرافیک، معیار بیگانگی از کار، مقیاس ساخت شغل و مقیاس جهانی تعبیه شغلی جمع‌آوری شد. همبستگی مثبت معنی‌داری بین بازآفرینی شغلی و محصورشدگی شغلی داشت. بنابراین، یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق المعماری و همکاران (۲۰۲۳) و ظهورپرواز و همکاران (۱۴۰۲) ناهمسو است. از دلایل احتمالی این ناهمسویی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد.

براساس یافته‌های تحقیق به مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود در فرآیند استخدام اشتیاق شغلی را به عنوان یکی از آیتم‌های اصلی مورد سنجش و توجه قرار دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان دوره‌های آموزشی برای بازآفرینی شغلی برای کارکنان برگزار نمایند. همچنین، پیشنهاد می‌شود در تحقیقی به روش کیفی عوامل موثر بر محصورشدگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شناسایی شود.

منابع

- Jafari Siavashani, F., Nikbakhsh, R., & Safania, A. M. (2018a). The emergence of different types of behavior in athletes mediated by hubris: Testing the dualistic model of passion. *Journal of Psychological Sciences*, 17(72), 907-917.
- Jafari Siavashani, F., Nikbakhsh, R., & Safania, A. M. (2018b). Validation and norm-setting of the Passion Scale for Iranian athletes. *Journal of Psychological Sciences*, 17(68), 471-479.
- Shabani Bahar, G. (2019). The role of job crafting dimensions on the organizational climate of the Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran. *Quarterly Journal of Physiology and Management Research in Sport*, 11(2), 63-74.
- Taleghani, G., Divandari, A., & Shirmohammadi, M. (2009). The impact of perceived organizational support on employee commitment and organizational performance: A case study of Mellat Bank branches in Tehran. *Iranian Journal of Management Sciences*, 4(16), 87-111.
- Fani, A. A., Isakhani, A., & Danaeifard, H. (2012). Explaining the antecedents of work attachment and its impact on organizational commitment. *Journal of Research in Management in Iran*, 16(2), 151-166.
- Nazari, S., Halaj, M., & Eidipour, K. (2018). Validation of the Job Crafting Questionnaire for physical education teachers in Tehran. *Education and Training*, 34(134), 133-150.

¹. AlMemari

- Naeami, A. Z., & Shanavar, F. (2015). *The role of work passion, job control, innovative behaviors, and transformational leadership in predicting job crafting*. *Public Management Researches*, 8(27), 145-166. <https://doi.org/10.22111/jmpr.8.27.145>.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031-1042. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1031>
- Demerouti, Evangelia; Nachreiner, Friedhelm; & Schaufeli, Wilmar. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *The Journal of applied psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Grant, Adam M.; & Parker, Sharon K. (2009). Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375. <https://doi.org/10.5465/19416520903047327>
- Jung, Yeseul; & Sohn, Young Woo. (2022). Does work passion benefit or hinder employee's career commitment? The mediating role of work-family interface and the moderating role of autonomy support. (R. Baker, Ed.), *PLOS ONE*, 17(6), e0269298. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269298>
- Karatepe, O. M., & Shahriari, S. (2014). Job embeddedness as a moderator of the impact of organizational justice on turnover intentions: A study in Iran. *International Journal of Tourism Research*, 16(1), 22e32. <http://dx.doi.org/10.1002/jtr.1894>.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>.
- Nielsen, Karina; & Abildgaard, Johan Simonsen. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.733543>
- Parastatidou, Irini S.; Doganis, Georgios; Theodorakis, Yannis; & Vlachopoulos, Symeon P. (2012). Exercising with Passion: Initial Validation of the Passion Scale in Exercise. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 16(2), 119-134. <https://doi.org/10.1080/1091367X.2012.657561>
- Rubenstein, A. L., Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2020). Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on-and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103413.
- Shah, I. A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). Multifaceted role of job embeddedness within organizations: development of sustainable approach to reducing turnover intention. *SAGE Open*, 10(2), 2158244020934876.
- Teng, Hsiu-Yu. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 34-42. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.013>
- Teng, H. Y., Cheng, L. Y., & Chen, C. Y. (2021). Does job passion enhance job embeddedness? A moderated mediation model of work engagement and abusive supervision. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102913.
- Tims, Maria; Bakker, Arnold B.; & Derks, Daantje. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Vallerand, Robert J. (2016). The Dualistic Model of Passion: Theory, Research, and Implications for the Field of Education. In W. C. Liu, J. C. K. Wang, & R. M. Ryan (Eds.), (W. C. Liu, J. C. K. Wang, & R. M. Ryan, Eds.), *Building Autonomous Learners: Perspectives from Research and Practice using Self-Determination Theory* (pp. 31-58). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-287-630-0_3.
- An, J., & Hu, Y. (2025). When digital-AI transformation sparks adaptation: Job crafting and AI knowledge in job insecurity contexts. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1612245. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1612245>
- Bento, T., Vitorino, A., Cid, L., Monteiro, D., & Couto, N. (2024). Analysing the relation between passion, motivation, and subjective well-being in sport: A systematic review. *Sports*, 12(10), 279. <https://doi.org/10.3390/sports12100279>

- Davis, A. K., Arterberry, B. J., Xin, Y., Hubbard, S. M., Schwarting, C. M., & Bonar, E. E. (2023). Incremental predictive validity of the dualistic model of passion for cannabis use among college undergraduate students with and without a cannabis use disorder. *Cannabis*, 6(3), 105-126. <https://doi.org/10.26802/cannabis.2023.01.0005>
- Demerouti, E. (2025). Job crafting revisited: Current insights, emerging challenges, and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13. Advance online publication. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064242>
- Morin, A. J. S., Gillet, N., Chénard-Poirier, L.-A., Craven, R. G., Mooney, J., Magson, N., & Vallerand, R. J. (2025). On the nature, predictors, and outcomes of work passion profiles: A comparative study across samples of Indigenous and non-Indigenous Australian employees. *Australian Journal of Management* Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/03128962231196325>
- UVU. (2025). *Beyond burnout: How job crafting can revitalize millennial well-being in the workplace*. Utah Valley University. <https://www.uvu.edu/news/school-of-business/2025/job-crafting-for-millennial-burnout.html>
- Vallerand, R. J., & Paquette, V. (2024). The role of passion in the resilience process: A dualistic model perspective. *Self and Identity*, 23(3-4), 288-305. <https://doi.org/10.1080/15298868.2024.2369056>
- Wang, F. (2025). Enhancing sustainable innovation in AI companies: The role of perceived organizational support, job satisfaction, and job embeddedness. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1689933. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1689933>
- Wang, H., Li, X., & Wang, Y. (2024). Cognitive job crafting as a predictor of employee well-being in low-autonomy jobs: A longitudinal study. *Occupational Health Science*, 8, 123-145. <https://doi.org/10.1007/s41542-024-00189-2>

The Impact of Work Passion and Job Crafting on Job Embeddedness among Employees of the Ministry of Sport and Youth of the Islamic Republic of Iran

Yasaman Elahikhah¹, Mohammad Reza Esmaeili^{2*}, Tayyebbeh Zargar³

1. PhD Candidate, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)
3. Associate Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

*dr.m.esmaeili@gmail.com @yahoo.com

Received: ... Accepted: ... Published:...

Abstract

The primary purpose of this study was to investigate the impact of work passion and job crafting on job embeddedness among employees of the Ministry of Sport and Youth. This research is a descriptive-correlational study based on structural equation modeling (SEM) and is classified as applied research. The statistical population consisted of all employees of the Ministry of Sport and Youth (N = 890). Using Cochran's formula, a sample of 268 employees was selected through simple random sampling. Data were collected using the Work Passion Scale (Chen et al., 2019), the Job Crafting Questionnaire (Tims et al., 2012), and the Job Embeddedness Scale (Crossley et al., 2007). The Kolmogorov-Smirnov test was employed to check the normality of the data, and partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was used for data analysis. Statistical analyses were performed using SPSS version 24 and SmartPLS version 3. The results revealed that work passion has a significant positive effect on job embeddedness among employees of the Ministry of Sport and Youth. However, job crafting was found to have no significant effect on job embeddedness.

Keywords: work passion, job crafting, job embeddedness, employees of the Ministry of Sport and Youth