

عنوان :

تاثیر اشتیاق شغلی و سرپرستی توهین آمیز بر محصورشدگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و

جوانان

گرد آورنده:

یاسمن الهی خواه<sup>۱</sup>

محمدرضا اسمعیلی\*

طیبه سادات زرگر

---

<sup>۱</sup>. دانشجوی دکتری تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۲</sup>. دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## چکیده

هدف کلی پژوهش بررسی تاثیر اشتیاق شغلی و سرپرستی توهین آمیز 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 می‌شود. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل داد که تعداد آنها ۸۹۰ نفر هست. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر انتخاب شد که نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق از پرسشنامه اشتیاق شغلی همکاران (۲۰۱۹)، پرسشنامه سرپرستی سواستفاده آمیزمیشل و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه محصورشدگی شغلی کارسلی و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آزمون کلموگرف اسمیرنف 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 PIs** 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.

**واژه‌های کلیدی:** اشتیاق شغلی، سرپرستی توهین آمیز، محصورشدگی شغلی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان

**واژگان کلیدی:** خود توسعه‌ای، عوامل سازمانی، عوامل فراسازمانی، عوامل فردی، مکانیسم‌های خودتوسعه‌ای

والرند<sup>۱</sup> 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<sup>۲</sup> اشتیاق دو مفهوم منفی و مثبت اشتیاق را نشان می‌دهد (پاراستاتیدو، دوگانیس، تئودوراکیس و واپوپولوس<sup>۳</sup>؛ ۲۰۱۲). در واقع دو نوع اشتیاق را نشان می‌دهد: اشتیاق وسواسی<sup>۴</sup> (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 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<sup>۵</sup> (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<sup>۶</sup> فعالیت در هویت فرد ناشی می‌شود. این فرآیند درونی‌سازی، سازه فردی جدید را ایجاد می‌کند که می‌تواند طوری درونی‌سازی شود که با سایر ارکان هویت همسو باشد و با شخصیت فرد همسویی داشته باشد (دسی و ریان<sup>۷</sup>؛ ۲۰۰۰). 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 جنبه 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 هیجانانگیز 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

---

<sup>۱</sup>. Vallerand

<sup>۲</sup>. Dual Model for Passion

<sup>۳</sup>. Parastatidou, Doganis, Theodorakis & Vlachopoulos

<sup>۴</sup>. Obsessive

<sup>۵</sup>. Harmonious

<sup>۶</sup>. Self-determine

<sup>۷</sup>. Deci & Ryan

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 و سواسی هستند برای دستیابی به پیامدهای خاص فعالیت مورد علاقه‌شان مانند شناخت اجتماعی<sup>۱</sup> و افزایش عزت نفس<sup>۲</sup>، 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<sup>۳</sup>) و هم بعد از اجرای فعالیت (مانند عواطف مثبت<sup>۴</sup>، رضایت<sup>۵</sup> 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 و سواسی، 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).

سرپرستی سواستفاده آمیز به عنوان درجه ای تعریف می‌شود که کارکنان رفتار سرپرستان خود را بی ادبانه و منفی می‌دانند (تپر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰). سرپرستان سواستفاده گر تمایل دارند کارکنان خود را به شیوه ای غیر دوستانه تحقیر و از آنها انتقاد کنند و روابط ضعیفی با کارکنان دارند (خالد<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنانی که تحت نظارت سوء استفاده‌کننده قرار می‌گیرند، تجربه‌های کاری ناخوشایندی را تجربه می‌کنند و از کار خود ناراضی هستند (پان<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). از این رو، بر اساس تئوری تبادل اجتماعی، مطالعات گذشته، سرپرستی سواستفاده آمیز را به عنوان یک رفتار نظارتی ناکارآمد در نظر گرفته‌اند که منجر به نشان دادن رفتارهای ناکارآمد و نگرش‌های کاری زیردستان نسبت به همکاران یا سازمان‌های خود می‌شود (خالد و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی، سرپرستی توهین آمیز یک پدیده جهانی غالب است که به طور فزاینده ای در محل کار رایج شده است (تیان<sup>۹</sup> و دیگران، ۲۰۲۰). این به برداشت

---

۱. Social recognition

۲. Self esteem

۳. Concentration

۴. Positive affect

۵. Satisfaction

۶. Tepper

۷. Khalid

۸. Pan

۹. Tian

کارکنان از سرپرستان اشاره دارد که درگیر رفتارهای کلامی و غیرکلامی به استثنای برخورد فیزیکی خصمانه دائمی هستند. بر خلاف اقدامات تنبیهی، سرپرستی توهین آمیز یک سبک مدیریت ثابت است. صرف نظر از عملکرد کارکنان، رفتار سرپرستان به طور مداوم مخرب است. سرپرستی توهین آمیز می تواند منجر به پیامدهای منفی مختلفی شود (رایس<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۲۰)،

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<sup>۲</sup> 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<sup>۳</sup>، 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 شخصاً 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<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

---

<sup>۱</sup>. Rice

<sup>۲</sup>. Ahmed Shah

<sup>۳</sup>. Shahriari

<sup>۴</sup>. Rubenstein

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه 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 می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۸۹۰ نفر هست. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها 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 درجه‌ای 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 سرپرستی توهین آمیز، این پرسشنامه توسط میشل و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است و شامل ۵ سوال است که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ خواهند داد. پرسشنامه محصورشدگی شغلی، این پرسشنامه توسط کارسلی و همکاران (۲۰۰۷) ساخته شده است. این 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 آکغوندیز 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 کلموگروف اسمیرنوف و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسپاس پی اسپاس و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

## یافته‌ها

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 (حدود 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، ۰/۸۶، و ۰/۵۴ می‌باشد و از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد. هم‌چنین، پایایی ترکیبی (ضریب دیلون – گلداشتاین) نیز به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۹۷، 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، ۰/۹۶، و ۰/۷۵ 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) |
|--------------------|---------------|-------|---------------|------------------------------|
| اشتیاق شغلی        | ۰/۷۴          | ۰/۸۶  | ۰/۸۱          | ۰/۴۴                         |
| سرپرستی توهین آمیز | ۰/۹۶          | ۰/۹۷  | ۰/۹۷          | ۰/۸۶                         |
| 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، و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برازش کلی قوی می‌باشد.

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

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

$$GOF = \sqrt{0.264}$$

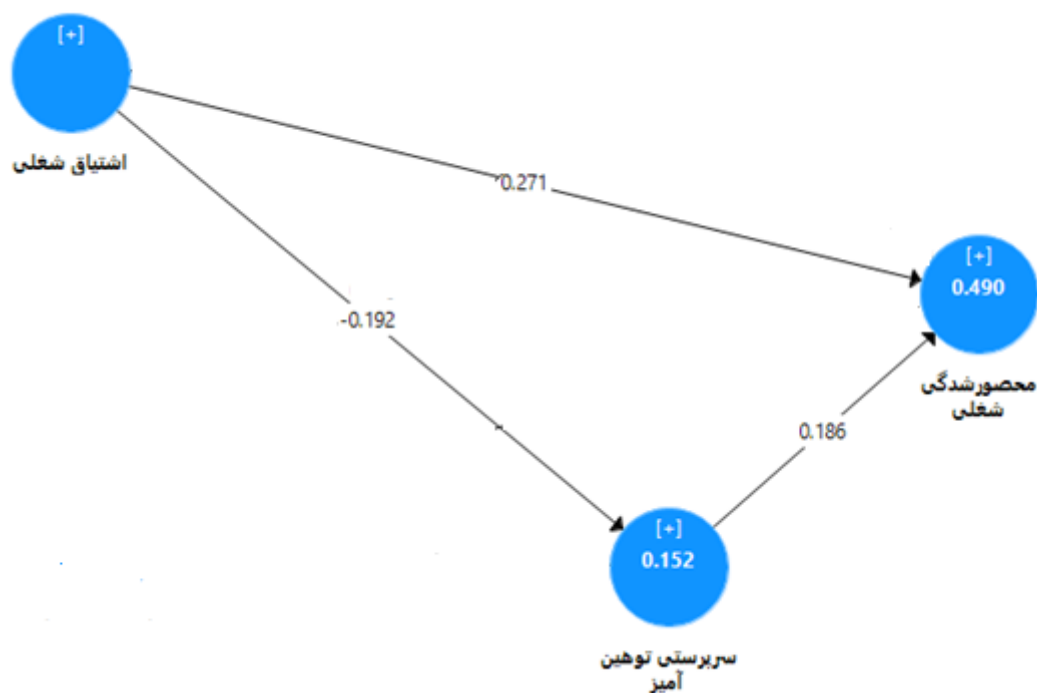
$$GOF = 0.514$$

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  $\pm ۱/۹۶$  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 اشتیاق شغلی بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر مثبت معنادار دارد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۱۸ و نسبت بحرانی ۱/۰۷ که در بازه  $\pm ۱/۹۶$  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 سرپرستی توهین آمیز بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر معنادار ندارد.

جدول ۱: ضرایب رگرسیونی

| نتیجه     | سطح<br>معنی‌داری | آماره تی | ضرایب<br>رگرسیونی | متغیرهای تحقیق                         |
|-----------|------------------|----------|-------------------|----------------------------------------|
| تایید     | ۰/۰۰۱            | ۳/۰۰۸    | ۰/۲۷۱             | اشتیاق شغلی ---< محصورشدگی شغلی        |
| عدم تایید | ۰/۲۸۵            | ۱/۰۷۰    | ۰/۱۸۶             | سرپرستی توهین آمیز ---< محصورشدگی شغلی |





شکل ۱: مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

### بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر اشتیاق شغلی و سرپرستی توهین آمیز 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 می شود که افراد را به حرکت در می آورد. این می تواند 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 می شود 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 می دهند و تلاش می کنند تا به اهداف شغلی شان دست یابند (جانگ و سون، ۲۰۲۲). از این رو به نظر می رسد وقتی اشتیاق شغلی افزایش پیدا کند میزان تمایل به ماندن در آن شغل بهبود پیدا می کند. 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 سرپرستی توهین آمیز بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر معنادار ندارد. سرپرستی سواستفاده آمیز به برداشت کارکنان از سرپرستان اشاره دارد که درگیر رفتارهای کلامی و غیرکلامی به استثنای برخورد فیزیکی خصمانه دائمی هستند. بر خلاف اقدامات تنبیهی، سرپرستی سواستفاده آمیز یک سبک مدیریت ثابت است. صرف نظر از عملکرد کارکنان، رفتار سرپرستان به طور مداوم مخرب است. سرپرستی سواستفاده آمیز می‌تواند منجر به پیامدهای منفی مختلفی شود (رایس<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۲۰). بنابراین، به نظر می‌رسد این نوع رفتار نمی‌تواند عاملی موثر بر محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان محسوب شود. در این راستا، تنگ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که سرپرستی سواستفاده آمیز بر محصورشدگی شغلی تاثیر معنادار ندارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق تنگ و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. یافته‌های این بخش تحقیقات ناهمسو نداشت.

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 مهارت‌های ارتباطی را جهت جلوگیری از سرپرستی توهین آمیز برای کارکنان برگزار نمایند. همچنین، پیشنهاد می‌شود در تحقیقی به روش کیفی عوامل موثر بر بروز سرپرستی توهین آمیز در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شناسایی شود.

---

<sup>۱</sup>. Rice

- 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](https://doi.org/10.1007/978-981-287-630-0_3)