



شماره ۲ دوره ۳ تابستان ۱۴۰۲



فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

روایی سنجی پرسشنامه محصور شدگی شغلی در بافت ورزش

مرجان همتی نژاد^۱، رضا نیک‌بخش^{۲*}، اکبر آفرینش خاکی^۳، فریده شریفی فر^۴

۱- گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران ۲- گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ۳- گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران ۴- گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

nikbakhsh_reza@yahoo.com

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۰۱/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۶

چکیده

محصورشده‌گی شغلی یک دستور سازمانی هست که به صورت غیرمستقیم هزینه‌های گردش شغل را کاهش می‌دهد و اکثر سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان این احساس را داشته باشند که در سازمان‌شان محصور و یا جا افتاده‌اند. هدف کلی پژوهش حاضر مطالعه و آزمون محصورشدگی شغلی در بافت ورزش بود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد تربیت بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ تشکیل دادند که تعداد آنها ۲۱۵۲ نفر بود. حداقل حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۲۶ نفر بود که به دلیل انجام مدلسازی معادلات ساختاری در این تحقیق نمونه آماری ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای از مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران انتخاب شد. از پرسشنامه‌های محصورشدگی شغلی کارسلی و همکاران (۲۰۰۷)، قصد جا به جایی شغل سینگ و همکاران (۱۹۹۶)، اعتماد مدیر لی و همکاران (۲۰۱۳) و عدالت توزیعی نیهوف و همکاران (۱۹۹۳) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش تاثیر معنادار ندارد. عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش در سطح ۰/۰۱ تاثیر منفی معنادار دارد. محصور شدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل گر ندارد. محصور شدگی شغلی در تاثیر عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل گر معنادار دارد.

واژه‌های کلیدی: محصورشدگی شغلی، محصورشدگی سازمانی، بافت ورزش

مقدمه

محصورشدگی شغلی به عنوان یک دستور سازمانی هست که به صورت غیرمستقیم هزینه‌های گردش شغل را کاهش می‌دهد و اکثر سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان این احساس را داشته باشند که در سازمان‌شان محصور^۱ و یا جا افتاده‌اند (Marasi and Indriden, 2016). در واقع محصورشدگی شغلی عوامل عمومی که تصمیمات کارکنان برای حفظ و نگهداشت پست شغلی-شان را تحت تاثیر قرار می‌دهد را معنادار می‌سازد (Holtham et al, 2006). این مسئله به طور ویژه با دلایل تمایل کارکنان به ادامه شغل فعلی‌شان مرتبط است (Kartip and Karadas, 2012). علاوه بر این، محصورشدگی شغلی بر روی عواملی متمرکز است که فرد را با شغل، سازمان و جامعه عجین می‌سازد (Wilson, 2010 Wilson). تصمیم کارکنان برای ماندن یا ترک سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، یک متغیر کلیدی برای تحقیقات مرتبط با شغل در تمام حوزه‌های شغلی محسوب می‌شود (Ferreira et al., 2017). در بازار رقابتی امروزه نیز اکثر سازمان‌ها برای بازنشستگی کارکنان ارزشمندشان با چالش‌های قابل توجهی مواجهه هستند (رویمبو و لانگالیپای^۲، ۲۰۱۶). این کارکنان از سوی مدیران با فشارها و تلاش‌هایی روبه رو می‌شوند تا در این شغل یا حرفه بمانند که در قالب محصور شدگی شغلی شناخته می‌شود (Charlier et al., 2016).

(Michel et al, 2001) محصورشدگی شغلی نشان دهنده میزان سطح تعامل افراد با دیگران، تیم‌ها و گروه‌ها است (Michel et al, 2001). این مفهوم به منظور تشریح دلایل علاقمندی افراد به تداوم حضور در یک شغل و یا کناره‌گیری داوطلبانه از آن شغل توسعه یافته است (Karatep and Shahriari, 2014). محصور شدگی شغلی بر ارتباطات کلی تمرکز می‌کند. بر اساس نظریه محصورشدگی شغلی ارزش‌های شخصی یک فرد، اهداف شغلی و برنامه‌هایی که فرد برای آینده دارد باید با فرهنگ سازمانی بزرگتر و تقاضاهای شغل فوری فرد (برای مثال دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های شغل) منطبق باشد. علاوه بر این، فرد چگونگی انطباق خود با جامعه و محیط اطراف را نیز در نظر می‌گیرد. محصور شدگی شغلی فرض می‌کند انطباق بهتر، این احتمال را که فرد احساس کند به صورت حرفه‌ای و شخصاً به سازمان گره خورده است را افزایش می‌دهد. این نظریه نشان می‌دهد که تعدادی از رشته‌ها، فرد و خانواده او را، درون شبکه‌ای اجتماعی، روانشناختی و مالی که شامل دوستان و گروه‌های کاری و غیرکاری، جامعه و محیط فیزیکی که واقع در آن بوده، پیوند می‌دهد. تعداد بیشتر پیوندها بین فرد و شبکه، باعث افزایش احتمال ماندن فرد درون شغل می‌گردد (Michel et al, 2001). سه عامل عمده در محصور شدگی شغلی مشارکت دارند: ۱) تا چه حد یک فرد تعلقات قوی به افراد یا گروه‌های درون شغل و در جامعه دارد ۲) تا چه حد افراد انطباق یا همخوانی با شغل یا جامعه دارند ۳) تا چه درجه‌ای افراد مجبورند چیزهایی را در صورت خروج از سازمان از دست داده یا قربانی نمایند. این عوامل ارتباط^۳، هماهنگی^۴ و قربانی شدن^۵ نامیده شده و سه بعد اصلی مفهوم محصور شدگی شغلی را نشان می‌دهند (Zhang et al., 2012). از طرفی، محصورشدگی سازمانی^۶ به عنوان پیامد حاصل از فراوانی منابع می‌باشد و منابع مرتبط با محصورشدگی نیز در دراز مدت نمایان می‌شوند. بنابراین، منابع محصورشدگی سازمانی بیشتر مربوط به سازمان و محل کار است (Halbseben and Wheeler, 2008). در واقع منابعی هستند که فرد را در یک شغل یا سازمان خاصی محصور می‌کنند. به عبارت دیگر، محصورشدگی شغلی درجه‌ای است که کارمند احساس می‌کند با سازمان و اعضای آن ارتباط برقرار کرده است (مانند سازگاری با همکاران، ارتباط خوب با سرپرست، دلبستگی به پروژه‌ها)، احساس سازگاری یا راحتی با سازمان و شغل دارد (مثلاً تناسب با کار به دلیل بهره‌گیری از استعدادها و مهارت‌های او، تناسب با فرهنگ سازمان) و احساس نیاز روانی شدید برای محافظت شدن و نه قربانی شدن (مثلاً همکاران خوب، پروژه‌های جالب، یا مشوق‌ها) منابعی هستند که با تعلق به سازمان غنی‌تر می‌شوند (Harris et al., 2011). سطح بالاتر محصور شدگی نشان دهنده تمایل بیشتر فرد برای ماندن در سازمان می‌باشد. هر چه قدر محصور شدگی شغلی بالاتر باشد احتمال زیادی وجود دارد که فرد احساس نماید به صورت حرفه‌ای و فردی به سازمان گره خورده است. ثابت شده محصور شدگی شغلی به شکل منفی با ترک خدمت داوطلبانه در ارتباط می‌باشد. محصور شدگی شغلی

1 . Embedded

2 . Ruvimbo, Hlanganipai

3 . Links

4 . Fit

5 . Sacrifice

6 . Organizational embeddness

فراتر از ترکیب معیارهای مطلوبیت و سهولت ادراک شده ی ترک خدمت (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشاغل جایگزین و جستجوی شغل) در پیش بینی ترک خدمت پیش می رود. همچنین نشان داده شده افرادی که دارای محصور شدگی بالاتری هستند، قصد ترک خدمت کمتری دارند (Zhang et al., 2012). دو مطالعه مرتبطی که به گسترش محور این ایده کمک کردند، نظریه تصاویر نهفته^۱ ویتکین^۲ و (۱۹۷۶) نظریه میدانی^۳ لوین^۴ (۱۹۵۱) بود. نظریه تصاویر نهفته که شامل تصاویری است که در پیشینه و پس زمینه فکری افراد غوطه‌ور است. تصاویر نهفته بخشی از افراد شده است و از آنان جدایی‌ناپذیر است. از این نظریه در آزمون‌های روانشناختی استفاده می‌شود. تئوری میدانی نیز دیدگاه مشابهی را ارائه می‌کند، این ایده بیان می‌کند که مردم محدوده زندگی ادراکی دارند که جنبه‌های مختلف زندگی و ارتباطات‌شان را در بر گرفته و توضیح می‌دهد این ارتباطات می‌تواند زیاد یا کم، بسته یا باز باشد. با استفاده از این تئوری‌ها می‌توان مفهوم سازه تثبیت شغلی را تعریف کرد. تثبیت شغلی به عنوان یک توری یا شبکه‌ای از عوامل سازمانی و اجتماعی است که افراد در آن گیر می‌کنند. کسی که سطح محصورشدگی شغلی بیشتری دارد تعداد بیشتری پیوند دارد که به یکدیگر بسیار نزدیک هستند به عبارت دیگر این پیوندها تفاوت زیادی با یکدیگر ندارند. به هر حال، ظرفیت افراد ممکن است به طور قابل توجهی متنوع باشد، گفته می‌شود که افراد به طرق مختلف می‌توانند در شغلشان محصور شوند.

(Michel et al, 2001) در پاسخ به این سوال که چرا افراد در سازمان و شغل کنونی خود باقی می‌مانند و دلایل موثر بر ماندن افراد در سازمان، مفهوم محصور شدگی شغلی را ارائه نمودند. این مفهوم اشاره به نیروهایی از درون و بیرون سازمان داشته که باعث ماندن فرد در شغل و سازمان کنونی می‌گردد. محصور شدگی شغلی بر روی سطح کلی اتصالات تمرکز می‌کند (Michel et al, 2001). این مفهوم از سه بعد اصلی پیوندها، تناسب و فداکاری تشکیل شده است. این ابعاد چه درون سازمان و چه بیرون سازمان اهمیت دارند. سه عامل عمده در محصور شدگی شغلی مشارکت دارند: (۱) تا چه حد یک فرد دارای تعلقات قوی به افراد یا گروه‌ها درون شغل و در جامعه دارد (۲) تا چه حد افراد انطباق یا همخوانی با شغل یا جامعه دارد (۳) تا چه درجه ای افراد مجبورند چیزهایی را در صورت خروج از سازمان از دست داده یا قربانی نمایند. این عوامل را پیوند، انطباق و فداکاری نامیده شده و سه بعد اصلی مفهوم محصور شدگی شغلی را نشان می‌دهند (Zehang et al, 2012).

اما باید خاطر نشان کرد که افراد با شبکه‌های پیچیده‌تر در اطراف خود، در موقعیت خود بیشتر جا می‌افتند. این نکته در مورد شغل نیز صدق می‌کند؛ به این ترتیب که افراد با ارتباطات و درگیری بیشتر با شغل خود، دارای تثبیت شغلی بیشتری هستند. زمانی که فرد با شبکه گسترده ارتباطی، مجبور به گسستن این روابط شود؛ هزینه بیشتری را متحمل می‌شود (Holtham et al, 2006). راهکارهای افزایش ارتباطات سازمانی، افزایش ارتباطات گروهی، گوش دادن به دل‌نگرانی‌های کارمندان و دخالت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، ساعات تفریحی هفتگی، پیک نیک‌های خارج از محل کار است. ارتباطات اجتماعی، شامل ارتباطاتی است که فرد در اطراف خود ایجاد کرده است، مثل ارتباط با دوستان، خویشاوندان و سایر سازمان‌ها. از طریق برنامه‌های گروهی خارج از سازمان از قبیل شرکت در موسسات خیریه یا برگزاری مسابقات ورزشی، می‌توان این نوع پیوند را افزایش داد (Tanova et al, 2008). از طرفی هماهنگی به عنوان ادراک کارکنان از سازگاری، همسانی و احساس راحتی با سازمان یا محیط تعریف می‌شود. هماهنگی سازمانی و تناسب اجتماعی زیر مجموعه‌های آن هستند. براساس نتایج پژوهش‌ها، ارزش‌های فرد، اهداف شغلی و برنامه‌های فرد برای آینده باید متناسب با فرهنگ کلی و درخواست‌های شغلی کنونی فرد باشد (Holtham et al, 2006). هماهنگی سازمانی مطرح می‌کند که فرد تا چه اندازه خود را با سازمان و شغلش هماهنگ می‌داند. میزان هماهنگی و سازگاری میان آنچه فرد تمایل انجام آن را دارد و آنچه در واقعیت انجام می‌دهد، هماهنگی سازمانی وی را متاثر می‌سازد. همچنین قربانی شدن عبارت است از هزینه‌های ادراک شده مادی یا روانی به دلیل از بین رفتن مزایایی که فرد با ترک سازمان متحمل می‌شود. قربانی شدن سازمانی بر هزینه‌های محسوس یا نامحسوسی که ترک شغل به همراه دارد اشاره دارد. هر چه میزان هزینه‌ای که فرد هنگام خروج از سازمان متحمل می‌شود و میزان مزایایی که از دست می‌دهد بالاتر باشد، احتمال ترک شغل وی کاهش

1. Embedded figures

2. Witkin

3. Field theory

4. Lewin

خواهد یافت. در حالی که میزان پرداختی یکی از مهم‌ترین دلایلی انگیزشی اشتغال کارکنان است (Holtham et al, 2006). قربانی شدن اجتماعی، زمانی است که فرد به دلیل ترک سازمان، مجبور به ترک برخی از اجتماعات شود. ترک اجتماعاتی که برای فرد ایمن و جذاب است و اجتماعاتی که فرد در آنجا مورد احترام است، مشکل‌تر خواهد بود. این نوع فداکاری بیشتر زمانی رخ می‌دهد که فرد به دلیل ترک شغل مجبور به جابجایی محل سکونت خود شود. با ارائه خدماتی از قبیل خرید خانه یا واگذاری خانه‌های شرکتی به کارکنان می‌توان قربانی شدن اجتماعی و تثبیت شغلی را از بعد اجتماعی افزایش و ترک شغل را کاهش داد (Tanova et al, 2008). سطح بالاتر محصور شدگی نشان دهنده تمایل بیشتر فرد برای ماندن در سازمان است. هر چه قدر محصور شدگی شغلی بالاتر باشد احتمال زیادی وجود دارد که فرد احساس نماید به صورت حرفه‌ای و فردی به سازمان گره خورده است. ثابت شده محصور شدگی شغلی به شکل منفی با ترک خدمت داوطلبانه در ارتباط است. محصور شدگی شغلی فراتر از ترکیب معیارهای مطلوبیت و سهولت ادراک شده ترک خدمت (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشاغل جایگزین و جستجوی شغل) در پیش‌بینی ترک خدمت پیش می‌رود. همچنین نشان داده شده افرادی که دارای محصور شدگی بالاتری هستند، قصد ترک خدمت کمتری دارند (Zeng et al, 2012).

Crossley et al, (2007) به توسعه محصور شدگی شغلی و ادغام آن درون یکی از مدل‌های سنتی ترک خدمت داوطلبانه پرداخته و نشان دادند که محصور شدگی شغلی کلی دارای رابطه قدرتمندتری با تمایل به ترک خدمت نسبت به محصور شدگی شغلی ترکیبی است. (Crossley et al, 2007) بیان می‌دارند که با بهره‌گیری از محصور شدگی شغلی کلی در طول فرایند پاسخگویی، پاسخ دهندگان به صورت ذهنی به جنبه‌های مختلف وزن داده و ممکن است حتی اطلاعات مرتبط اضافی را که شاید از مقیاس‌های اندازه‌گیری ترکیبی محصور شدگی شغلی حذف شده باشد، ادغام نمایند. سطح بالاتر محصور شدگی شغلی نشان دهنده چسبندگی بیشتر فرد به سازمان و شغل کنونی خویش است. با توجه به مطالب بیان شده سوال پژوهش به شرح زیر است: روایی سنجی پرسشنامه محصور شدگی شغلی چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

هدف کلی پژوهش حاضر مطالعه و آزمون محصور شدگی شغلی در بافت ورزش بود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد تربیت بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ تشکیل دادند که تعداد آنها ۲۱۵۲ نفر بود. حداقل حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۲۶ نفر بود که به دلیل انجام مدلسازی معادلات ساختاری در این تحقیق نمونه آماری ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای از مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران انتخاب شد. از پرسشنامه‌های محصور شدگی شغلی کارسلی و همکاران (۲۰۰۷)، قصد جا به جایی شغل (Singh et al, 1996)، اعتماد مدیر لی و همکاران (۲۰۱۳) و عدالت توزیعی (Niehoff et al, 1993) استفاده شد. عدالت توزیعی بیانگر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش هاست. در حقیقت عدالت توزیعی بر اساس اصل مبادله است. افراد آنچه را در مبادله انجام می‌دهند با آنچه دریافت می‌کنند، مقایسه می‌نمایند (Rodriguez et al., 2019). جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی استفاده شد. سپس در بخش استنباطی، برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها تحلیل عاملی تاییدی و بررسی فرضیه‌ها از تحلیل مسیر و آزمون برازش مدل از مدلسازی معادلات ساختاری و بررسی نقش میانجی از شاخص VAF با استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد. این پرسشنامه توسط (Michel et al, 2001) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۳ سوال است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سوالات پاسخ داده می‌شود. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس قربانی سازمان شدن، هماهنگی با سازمان و ارتباط با سازمان می‌باشد و گوش و همکاران (۲۰۱۷) روایی همگرا این پرسشنامه را ۰/۵۶ و پایایی مرکب ۰/۸۸ گزارش کردند. با توجه به این که این پرسشنامه برای اولین بار در ایران مورد استفاده قرار گرفت لذا ابتدا از طریق تکنیک ترجمه بازترجمه این پرسشنامه به فارسی ترجمه و سپس برای کسب روایی صوری و محتوایی به تایید ۱۰ نفر از اساتید تربیت بدنی قرار گرفت و برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

نتایج تحقیق

بررسی روایی و اگرایی پرسشنامه‌ها

اعداد در قطر جدول (۱) جذر واریانس هر سازه می باشد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) اذعان می‌دارند که اگر جذر واریانس مستخرج از هر سازه از مقدار رابطه هر سازه با سازه دیگر بیشتر باشد، روایی و اگرایی مدل مورد تایید است. با توجه به جذر واریانس‌های به دست آمده برای هر سازه مشاهده می‌شود که از تمامی روابط موجود بزرگتر می‌باشند و بنابراین می‌توان گفت که روایی و اگرایی پرسشنامه‌ها مورد تایید می‌باشد.

جدول ۱- معیار فورنل و لاکر

ارتباط	تناسب	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عملکرد شغلی	قربانی شدن
ارتباط	۰/۶۹۲				
تناسب	۰/۵۵۲	۰/۶۷۰			
قربانی شدن	۰/۱۱۲	۰/۶۶۴	۰/۴۱۳	۰/۴۳۴	۰/۶۴۸

جدول (۲) نتایج شاخص نسبت خصیصه تک ارزشی به خصیصه چند ارزشی^۱ را نشان می‌دهد. هنسلا^۲ و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام شاخص نسبت خصیصه تک ارزشی به خصیصه چند ارزشی را برای ارزیابی روایی و اگرایی ارائه کرده‌اند که حد مجاز معیار این شاخص میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد روایی و اگرایی قابل قبول است. براساس نتایج می‌توان گفت که روایی و اگرایی پرسشنامه‌ها مورد تایید است.

جدول ۲- شاخص نسبت خصیصه تک ارزشی به خصیصه چند ارزشی

ارتباط	تناسب	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عملکرد شغلی	قربانی شدن
ارتباط	۰/۵۶۲				
تناسب	۰/۲۷۲	۰/۶۴۲	۰/۴۱۷	۰/۴۱۸	۰/۲۰۹
قربانی شدن					

بررسی روایی سازه و همگرایی پرسشنامه محصورشدگی سازمانی

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول (۴) نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های مربوط به پرسشنامه محصورشدگی سازمانی به جزء سوالات ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۲۲ دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشند بنابراین از بارعاملی و مقادیر t مورد قبولی برخوردارند و شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. همچنین، سوالات ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۲۲ به دلیل بارعاملی کمتر از ۰/۴ از سوالات پرسشنامه حذف شدند. علاوه بر این، فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE) را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند. براین اساس طبق جدول (۴-۱۴) می‌توان مشاهده کرد که تناسب با سازمان، ارتباط با سازمان و قربانی شدن به ترتیب دارای واریانس ۰/۴۵، ۰/۴۸ و ۰/۴۲ هستند و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین، میانگین واریانس مستخرج محصورشدگی سازمانی ۰/۴۴ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن این شاخص است. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) نیز به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۳ و ۰/۷۵ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشند که نشان دهنده قابل قبول بودن این شاخص برای تناسب با سازمان و ارتباط با سازمان می‌باشد.

^۱ . Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

^۲ . Henseler

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تاییدی محصورشدگی سازمانی

ردیف	مؤلفه‌ها	گویه‌ها	T	بارعاملی	واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
۱	تناسب با سازمان	من اعضای تیم کاری‌مان را دوست دارم.	۲/۱۸	۰/۴۹	۰/۴۵	۰/۷۶
۲		همکارانم شبیه خودم هستند.	۳/۴۱	۰/۴۴		
۳		شغلم مهارت‌ها و توانایی‌هایم را به خوبی بکار می‌گیرد.	۲/۶۶	۰/۶۵		
۴		احساس می‌کنم که با این سازمان تناسب خوبی دارم.	۵/۵۲	۰/۶۷		
۵		با فرهنگ این سازمان تناسب دارم.	۴/۰۶	۰/۶۳		
۶		قدرت و مسئولیتی که در این سازمان دارم را دوست دارم	۸/۲۰	۰/۶۳		
۷	ارتباط با سازمان	چه مدت زمانی است که در این پست هستید؟	۸/۲۹	۰/۵۱	۰/۴۸	۰/۷۳
۸		چه مدت زمانی است که برای این سازمان کار می‌کنید؟	۸/۶۵	۰/۵۲		
۹		چه مدت زمانی است که در این صنعت (حرفه) مشغول هستید؟	۱۱/۱۴	۰/۶۱		
۱۰		چه تعداد همکار با شما به طور مرتبط در تعامل هستند؟	۱۱/۳۴	۰/۶۱		
۱۱		چه تعداد از همکارانتان به شما وابستگی زیادی دارند؟	۷/۶۵	۰/۵۲		
۱۲		در چند تیم کاری عضو هستید؟	۸/۶۷	۰/۵۰		
۱۳		در چند کمیته کاری عضو هستید؟	۶/۵۷	۰/۴۳		
۱۴	قربانی سازمان شدن	من در این سازمان آزادی کمتری برای تصمیم‌گیری درباره‌ی دستیابی به اهدافم دارم.	۱/۰۵	-۰/۱۱	۰/۴۲	۰/۷۵
۱۵		مزایای اضافی این شغل خیلی عالی است.	۳/۹۲	۰/۳۵		
۱۶		احساس می‌کنم که افراد در کار برای من احترام زیادی قائل هستند.	۸/۳۷	۰/۵۷		
۱۷		اگر من شغلم را ترک کنم، قربانی می‌شوم.	۲/۲۴	۰/۱۹		
۱۸		اینجا فرصت‌های پیشرفت عالی هست.	۱۰/۲۳	۰/۶۷		
۱۹		من نسبت به سطح عملکردم پاداش می‌گیرم.	۶/۲۵	۰/۴۶		
۲۰		شغلم مزایای خوبی دارد.	۶/۵۱	۰/۴۸		
۲۱		مزایای مرتبط با سلامتی که در این سازمان ارائه می‌شود عالی هست.	۷/۶۵	۰/۵۷		
۲۲		مزایای بازنشستگی ارائه شده توسط این سازمان عالی هست.	۳/۱۹	۰/۳۰		
۲۳		احترامی که این سازمان برای ادامه همکاری دارد عالی هست.	۸/۶۷	۰/۶۲		
		محصورشدهگی سازمانی				

با توجه به نتایج جدول (۵) و مقایسه میانگین‌های به دست آمده با میانگین فرضی (۳)، مشاهده می‌شود که مؤلفه هم‌اهنگی با سازمان با میانگین ۳/۲۱ از میزان بالایی برخوردار است اما مؤلفه قربانی شدن با میانگین ۲/۶۴ و محصورشدگی سازمانی با میانگین ۱/۹۵ از میزان پایینی برخوردار است. علاوه بر این، به دلیل این که گویه‌های مؤلفه ارتباط با سازمان به صورت لیکرتی نبوده و پاسخ باز بوده‌اند براساس میشل و همکاران (۲۰۰۱) و گوش و همکاران (۲۰۱۷) ابتدا نمرات گویه‌های این مؤلفه به نمرات استاندارد^۱ تبدیل شدند. به همین دلیل میانگین به دست آمده صفر بوده است.

جدول ۵- بررسی وضعیت محصورشدگی سازمانی

متغیرهای تحقیق	میانگین فرضی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
----------------	--------------	---------	--------------	--------	---------

^۱ . Z-Score

۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۷۰	۳/۲۱	۳	هماهنگی با سازمان
۱/۵۹	-۱/۹۶	۰/۶۱	۰/۰۰	-	ارتباط با سازمان
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۵۰	۲/۶۴	۳	قربانی سازمان شدن
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۴۵	۱/۹۵	۳	محصورشدهگی سازمانی

بررسی رویایی سازه و همگرایی پرسشنامه محصورشدگی شغلی

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول (۶) نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های مربوط به پرسشنامه محصورشدگی شغلی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشند بنابراین از بارعاملی و مقادیر t مورد قبولی برخوردارند و شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. علاوه بر این، فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE) را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند. براین اساس طبق جدول (۴-۱۲) می‌توان مشاهده کرد که محصورشدگی شغلی دارای واریانس ۰/۷۱ هستند و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلداشتاين) نیز ۰/۸۹ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشد که نشان دهنده قابل قبول بودن آن‌ها می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که رویایی همگرایی پرسشنامه مورد تایید می‌باشد.

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تاییدی محصورشدگی شغلی

ردیف	گویه‌ها	بارعاملی	T	واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
۱	احساس می‌کنم که به این سازمان دلبستگی دارم.	۰/۸۳	۳۹/۵۹	۰/۷۱	۰/۸۹
۲	ترک این سازمان برای من دشوار هست.	۰/۸۵	۴۸/۳۳		
۳	به ترک این سازمان اصلاً فکر نمی‌کنم.	۰/۶۸	۱۸/۱۲		
۴	احساس می‌کنم که از این سازمان خسته شده‌ام.	۰/۸۸	۵۵/۸۱		
۵	من برای کار کردن نمی‌توانم این سازمان را به راحتی ترک کنم.	۰/۸۸	۶۴/۰۰		
۶	ترک این سازمان برای من راحت هست.	۰/۸۵	۴۸/۵۳		
۷	من به شدت با این سازمان گره خورده‌ام.	۰/۸۹	۷۳/۰۲		

بحث و نتیجه گیری

بعد اصلی محصورشدگی شغلی مورد تایید واقع شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بار عاملی تمامی سوالات از مقدار مینا بالاتر و مدل پژوهش از برازش معناداری برخوردار است که نشان دهنده مطلوب بودن پرسشنامه محصورشدگی شغلی می‌باشد. پرسشنامه محصورشدگی شغلی مقیاسی قابل اطمینان و معتبری است که می‌توان برای ارزیابی میزان محصورشدگی شغلی در بافت ورزش استفاده نمود و بینش و درک هواداران و افراد را نسبت به آن افزایش داد. تمامی شاخص‌های مربوط به پرسشنامه محصورشدگی سازمانی به جزء سوالات ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۲۲ دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشند بنابراین از بارعاملی و مقادیر t مورد قبولی برخوردارند و شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. همچنین، سوالات ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۲۲ به دلیل بارعاملی کمتر از ۰/۴ از سوالات پرسشنامه حذف شدند. علاوه بر این، فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE) را ۰/۵۰ و (Magner et al. 1996) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند. براین اساس طبق جدول (۱۴) می‌توان مشاهده کرد که تناسب با سازمان، ارتباط با سازمان و قربانی سازمان شدن به ترتیب دارای واریانس ۰/۴۵، ۰/۴۸ و ۰/۴۲ هستند و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین میانگین واریانس مستخرج محصورشدگی سازمانی ۰/۴۴ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن این شاخص است. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلداشتاين) نیز به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۳ و ۰/۷۵ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشد که نشان دهنده قابل قبول بودن این شاخص برای تناسب با سازمان و ارتباط با سازمان می‌باشد.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پژوهش ایوبی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد ۵۳٪ از واریانس پرسشنامه مربوط به محصور شدگی شغلی و اجتماعی می باشد. شاخص های تحلیل عاملی تأییدی نیز این یافته را تأیید نمود. پایایی این ابزار نیز در بین ۳۵۳ تن از کارکنان هتل ها با استفاده از ضریب آزمون آلفا کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد. چن و همکاران (۲۰۱۹) روایی صوری و محتوای "پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان را با استفاده از نسبت روایی محتوای و با استفاده از نظر ۱۰ تن از متخصصان و مدرسان دانشگاه علوم پزشکی در امریکا ۰/۶۸ به دست آوردند. همچنین شاخص روایی محتوایی نیز با نمونه های فوق ۰/۸۳ به دست آمد. سکیگوجی، بورتن و سابلینسکی^۱ (۲۰۰۸) اذعان می دارند که محصور شدگی سازمانی میزان و درجه ای است که فرد در سازمان محصور می شود. همچنین، به عقیده هالبلسبن و ویلر^۲ (۲۰۰۸) محصور شدگی سازمانی زمانی افزایش می یابد که منابع وافر و فراوان باشد و منابع مرتبط با محصور شدگی تمایل به حضور طولانی مدت را افزایش می دهد. محصور شدگی سازمانی با منابع مرتبط با سازمان و محیط کار مرتبط می باشد. بنابراین، بر این اساس می توان چنین اذعان داشت که از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان وقتی منابع محصور شدگی سازمانی در سازمان و محیط کار یعنی بین همکاران از میزان بالایی برخوردار باشد و کارکنان از این منابع رضایت داشته باشند، میزان عملکرد شغلی آن ها افزایش می یابد.

(Skigoji, Burton and Sablinski, 2008) اذعان می دارند که محصور شدگی سازمانی میزان و درجه ای است که فرد در سازمان محصور می شود. همچنین، به عقیده (Halbsleben and Wheeler, 2008) محصور شدگی سازمانی زمانی افزایش می یابد که منابع وافر و فراوان باشد و منابع مرتبط با محصور شدگی تمایل به حضور طولانی مدت را افزایش می دهد. محصور شدگی سازمانی با منابع مرتبط با سازمان و محیط کار مرتبط می باشد. بنابراین، بر این اساس می توان چنین اذعان داشت که از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان وقتی منابع محصور شدگی سازمانی در سازمان و محیط کار یعنی بین همکاران از میزان بالایی برخوردار باشد و کارکنان از این منابع رضایت داشته باشند، میزان عملکرد شغلی آن ها افزایش می یابد. (Holtham et al, 2006). افراد با ارتباطات و درگیری بیشتر با شغل خود، دارای محصور شدگی شغلی بیشتری هستند. در مقابل فردی که در شغلش نسبتاً منزوی است، با افراد کمتری روابط دوستانه دارد و ارتباط کمی با سایر پروژه ها و سازمان ها دارد؛ با ترک شغل شکست کمتری در شبکه خود تجربه خواهد کرد و بررسی اتخاذ این تصمیم آسان تر خواهد بود. از این رو، وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان به این ادراک برسند که در این سازمان تعاملات بین مدیران و کارکنان به صورت عادلانه برقرار می شود، ارتباطات سازمانی، ارتباطات گروهی، گوش دادن به دل نگرانی های کارمندان و دخالت آن ها در تصمیم گیری ها، ساعات تفریحی هفتگی به صورت عادلانه در اختیار تمام کارکنان قرار می گیرد، در این حالت در میزان تناسب با سازمان تغییری ایجاد نمی شود. (Holtham et al, 2006). اذعان می دارند که ارائه خدماتی از قبیل خدمات درمانی، برنامه های کاری منعطف، برنامه های بازنشستگی؛ برنامه های تقسیم سود، می تواند محصور شدگی سازمانی را افزایش دهد. این بدتن مفهوم است که وقتی رویه های و خط مسی ها و فرآیندهایی سازمانی وقتی به طور عادلانه اجرا شوند و دسترسی دریافت چنین تسهیلاتی در سازمان عادلانه صورت گیرد، میزان قربانی سازمان شدن در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان افزایش پیدا می کند.

1. Sekiguchi, Burton, & Sablinski

2. Halbesleben & Wheeler

فهرست منابع

- Akgündüz, Y., & S, anlı, C. (2015). _Is, tatmininin is, ten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde is, e gœomülmüs, lüğün moderatœor rolü: Bes, yıldızlı otel is, letmelerinde bir aras, turma, 16. Ulusal Turizm Kongresi, Çanakkale. [Ahttps://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20153366432](https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20153366432)
- Akgündüz, Y., & S, anlı, C. (2016). _Is, tatmininin is, ten ayrılma niyeti üzerindeki negative etkisinde is, gœoren avukatlığının moderatœor rolü, 8. Lisansüstü Turizm Öğrencileri
- Ayoubi, Parisa, Nik Bakhsh, Reza, Fatahi Masrou, Forough, Safania, Ali Mohammad, (2019), humor solidarity in the workplace, managers' support and socialization of employees' humor with job isolation of the Ministry of Sports and Youth, Management Quarterly Health Promotion, Volume 9, Number 6, Pages 1-12. (Persian)
- Burton, J. P. (2014). The role of job embeddedness in the relationship between bullying and aggression. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 518e529. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2014.944169>.
- Charlier, S. D., Guay, R. P. and Zimmerman, R. D. (2016), Plugged In or Disconnected? A Model of the Effects of Technological Factors on Employee Job Embeddedness. *Hum Resour Manage*, 55: 109-126. doi:10.1002/hrm.21716 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431918303657>
- 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>
- Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S. (2009). Turnover Contagion: How co-workers' job embeddedness and job search behaviours influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3), 545–561.
- Ferreira Luis F. Martinez José Pereira Lamelas Rosa I. Rodrigues , (2017),"Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover A multilevel study in Portuguese hotels ", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 29 Iss 1 pp. 248 – 267
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., and Gurunathan, L. (2017). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. *J. Bus. Res.* 75, 130–137. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.02.013.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, 22(3), 242–256.
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2011). The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX–outcomes relationships. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 271–281.
- Heritage B, Gilbert JM and Roberts LD (2016) Job Embeddedness Demonstrates Incremental Validity When Predicting Turnover Intentions for Australian University Employees. *Front. Psychol.* 7:582. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00582.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18, 435-452.

- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T.W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316e331. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>.
- Hussain, T., & Deery, S. (2018). Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions. *International Business Review*, 27(1), 281–288. doi:10.1016/j.ibusrev.2017.08.002
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2012). The effect of management commitment to service quality on job embeddedness and performance outcomes. *Journal of Business Economics & Management*, 13, 614–636. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3846/16111699.2011.620159>
- Marasi Susie S. Cox Rebecca J Bennett , (2016),"Job embeddedness: is it always a good thing?", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Iss 1 pp. 141 – 153 <https://psycnet.apa.org/record/2012-14608-001>
- Peltokorpi, V., Allen, D. G., and Froese, F. (2015), Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: The moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations, *J. Organiz. Behav.*, 36; pages 292– 312, doi: 10.1002/job.1981.
- Rodríguez, P.V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*. doi:10.1016/j.paid.2019.04.047
- Rooter J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust”, *Journal of personality*, 35.
- Ruvimbo, T.SH., & Ngirande Hlanganipai (2016) Organisational commitment and job retention among nurses in a South African setting: An exploratory study, *Journal of Psychology in Africa*, 26:1, 74-77, DOI: 10.1080/14330237.2015.1101283
- Skelton, A., Nattress, D. and Dwyer, R. (2019), "Predicting manufacturing employee turnover intentions", *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069> .
- Tanova, C., & Holtom, B.C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553–1568.
- Tyler, Tom R., (2003), (Trust within organization), personal review, Vol. 32, No. 5.
- Wilson, J. (2010). Examining job embeddedness survey items for an advantage education population. *Yayımlanmamış doktora tezi*. ABD: Indiana University _Indiana.
- Young, Jeffery A., "Job embeddedness theory : can it help explain employee retention?." (2012). *Electronic Theses and Dissertations*. Paper 1625. <https://doi.org/10.18297/etd/1625> .
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 22(3), 220–231.

Validity Assessment of Job Embeddedness Questionnaire

Marjan Hemmati Nezhad¹, Reza Nikbakhsh², Akbar Afarinesh³, Khaki Farideh Sharififar⁴

1-4 Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Science, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

nikbakhsh_reza@yahoo.com

Received: 2023.04.06

Accepted: 2023.06.16

Abstract

Job entrapment is an organizational order that indirectly reduces the costs of job turnover, and most organizations try to make employees feel trapped in their organization. The general aim of the current research was to study and test occupational isolation in the context of sports. This research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population of this research was made up of all male and female physical education teachers in Tehran in the academic year 2018-2019, and their number was 2152. The minimum sample size based on Cochran's formula was 326 people, and due to structural equation modeling, a statistical sample of 400 people was considered in this research. The statistical sample was selected using stratified cluster sampling from 19 educational districts of Tehran. The job entrapment questionnaires of Carsley et al. (2007), intention to change jobs by Singh et al. (1996), trust in manager Lee et al. (2013) and distributive justice were used. The results of the research showed that the manager's trust does not have a significant effect on the intention to move to a job in the context of sports. Distributive justice has a significant negative effect on the intention to change jobs in the context of sports at the level of 0.01. Job isolation does not have a moderating role in the effect of manager's trust on the intention to change jobs in the context of sports. Occupational confinement has a significant moderating role in the effect of distributive justice on the intention to change jobs in the context of sports.

Keywords: Job Embeddedness, Organizational Embeddedness, Sports Context