

رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رضایتمندی داوران فوتبال ایران: نقش میانجی تعهد حرفه‌ای

رحیم رضانی‌نژاد^۱، شهرام شفیعی^۲، رحیم رسولی^۳، محسن لقمانی^{۴*}

۱. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۲. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۴. استادیار مدیریت ورزشی موسسه آموزش عالی شفق تنکابن

تاریخ دریافت: (۹۳/۰۲/۲۷) تاریخ پذیرش: (۹۴/۰۱/۳۰)

Relationship between Job Characteristics and Satisfaction among Iranian Soccer Referees: the Mediate Role of Professional Commitment

R. Ramzaninejad¹, Sh. Shafiee², R. Rasouli³, M. Loghmani^{4*}

1. Professor of Sport Management, University of Guilan

2. Assistant Professor of Sport Management, University of Guilan

3. MSc of Sport Management, University of Guilan

4. Assistant Professor of Sport Management, Shafagh Institute of Higher Education, Tonekabon

Received: (17 May 2014)

Accepted: (19 April 2015)

Abstract

The aim of this study was to determine the mediate role of professional commitment in relationship between job characteristics and job satisfaction among Iranian soccer referees. 174 soccer referees in premier league and 1 league responded to Jacko's questionnaire (2004), Aranya's questionnaire (1999) and MSQ (1967). Validity of questionnaires was confirmed by university experts and confirmatory factor analysis and their reliability verified by Alpha Chronbach ($r=0.85$). Friedman and t Wilcoxon tests showed that characteristics of task significance, skill variety and specialization had more effectiveness than characteristics of process information and feedback. Also, involvement was the most important dimension of professional commitment from participant's view point ($p \leq .05$). Structure equations model analysis illustrated that professional commitment can significantly ($R^2 = .94$) be facilitate relation of job characteristics and satisfaction among soccer referees ($RMSEA = 0.076$; $\lambda^2/df = 1.98$; $IFI = .92$; $CFI = .92$; $GFI = .94$). According to the present research results can be stated that other attitudinal and psychological constructs such as professional commitment could be have better conditions in cycle of job characteristics model in sport settings. Additionally, description of job satisfaction among participants showed that unemployment, payment and management are from unsatisfactory factors and social status and work values are from satisfactory factors. According to the result of this study can certainly be expected that will be improve their commitment and satisfaction by enriching the job characteristics among soccer referees.

Keywords

soccer referees, internal motivation, professional commitment, involvement, task significance.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رضایتمندی داوران فوتبال ایران است. از این رو، تعداد ۱۷۴ داور فعال لیگ برتر و دسته اول فوتبال کشور (نمونه برابر جامعه) به پرسشنامه‌های ویژگی‌های شغلی جاکو (۲۰۰۴)، تعهد حرفه‌ای آرانیا (۱۹۸۴) و رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۶۷) پاسخ دادند. روایی پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی و متخصصین و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ تأیید شد ($r = 0.85$). نتایج آزمون فریدمن و t ویلکاکسون نشان داد که از دیدگاه داوران ویژگی‌های اهمیت وظیفه، تنوع مهارت و تخصص به مراتب اولویت بیشتری از ویژگی‌های پردازش اطلاعات و بازخورد در شغل داور دارد. همچنین از دیدگاه آزمودنی‌ها، بعد دلبستگی مهم‌ترین بعد تعهد حرفه‌ای بود ($p \leq .05$). نتایج مدل معادلات ساختاری نیز نشان داد که تعهد حرفه‌ای به طور معنی‌داری ($R^2 = .94$) می‌تواند رابطه میان ویژگی‌های شغلی و رضایتمندی داوران فوتبال را تسهیل کند ($RMSEA = 0.076$; $\lambda^2/df = 1.98$; $IFI = .92$; $CFI = .92$; $GFI = .94$). با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که سازه‌های نگرشی و روانشناختی دیگری مانند تعهد حرفه‌ای می‌توانند شرایط بسیار مطلوب‌تری در چرخه مدل ویژگی‌های شغل در ورزش داشته باشند. همچنین در تحلیل رضایت شغلی داوران مشخص شد که عدم دوام شغل، سیستم حقوق و مدیریت از عوامل نارضایتی و جایگاه در اجتماع و ارزش‌های موجود در شغل از عوامل رضایت شغلی داوران است. بر این اساس می‌توان انتظار داشت که با غنی‌تر شدن ویژگی‌های اصلی شغل داوران فوتبال، عامل‌های تعهد و رضایت شغلی نیز افزایش پیدا کند.

واژگان کلیدی

داوران فوتبال، رضایت درونی، تعهد حرفه‌ای، دلبستگی، اهمیت وظیفه.

* نویسنده مسئول: محسن لقمانی

*Corresponding Author: Mohsen Loghmani

مقدمه

داوران بعد از مربیان و بازیکنان، رکن سوم مسابقات ورزشی را تشکیل می‌دهند که در عین حال، دشوارترین وظایف ورزشی را بر عهده دارند. چون قضاوت خوب سبب تسهیل دربرگزاری رویداد ورزشی می‌شود و در این صورت مهارت‌های بازیکنان و تاکتیک‌های تیم نتیجه مسابقه را تعیین می‌کند. همچنین قضاوت ضعیف از ارزش رویداد می‌کاهد و لذت بازیکنان، مربیان و تماشاگران را کاهش می‌دهد. البته اگر آنها اشتباه کنند اغلب مورد بازخواست افکار عمومی قرار می‌گیرند و برعکس، وقتی مسابقه روند طبیعی خود را طی می‌کند، داوران کمتر مورد توجه عمومی قرار می‌گیرند. بنابراین، قضاوت و داور در ورزش به دلیل ماهیت و روح مبارزه‌طلبی ورزش، شغلی چالش‌برانگیز و پرهیجان است (وینبرگ و ریچاردسون، ۱۹۸۳). شغل داور در اکثر رشته‌های ورزشی همیشه با استرس و اضطراب همراه است. آنها با نامالایمتی‌ها، بی‌احترامی‌ها، بدرفتاری‌ها و بسیاری از عوارض منفی در رویدادهای ورزشی روبه‌رو هستند. در واقع همیشه تعبیر و تفسیر مربیان و بازیکنان از عملکرد داور منفی بوده است. مربیان و بازیکنان برنده به ندرت کیفیت داور را تأیید می‌کنند، اما مربیان و بازیکنانی که مسابقه را باختند، حداقل بخشی از باخت خود را به ضعف داور نسبت می‌دهند. بنابراین، اگر داور در دنیای ورزش عملکرد خوبی نداشته باشد، تمامی انتقادات به سوی او می‌رود. در حالی که اگر داوران بهترین عملکرد خود را در مسابقه نشان دهند، باز هم به آنها توجهی نمی‌شود (احمدی و محمدزاده، ۱۳۸۸).

با توجه به اهمیت نقش داوران ورزشی مخصوصاً داوران فوتبال در صحنه‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و غیره باید بیان کرد که نوع آمادگی داوران از نظر جسمانی و روانشناختی مانند انگیزه کاری، کاهش استرس و فرسودگی شغل، نگرش مثبت به شغل و مهارت‌های روانی می‌تواند بسیاری از مشکلات را حل کند.

با وجود اهمیت و حساسیت نقش داوران در برگزاری کیفی رقابت‌های ورزشی و آرامش درون زمین (بازیکنان) و تماشاگران، تحقیقات اندکی در مقایسه با دیگر مشاغل ورزشی (مانند ورزشکاران / مربیان / معلمان / کارکنان و مدیران) روی شغل داور انجام گرفته که این تحقیقات اندک نیز بر جنبه‌های مشخص و محدودی متمرکز شده است. ضمناً اولین تحقیق به وسیله تیلور و دانیل^۱ (۱۹۸۷) در مورد استرس داوران فوتبال شروع شد که این موضوع بیشترین حجم تحقیقی را داراست و تا کنون نیز روی رشته‌های مختلف ورزشی ادامه دارد (رضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). این تحقیقات در ایران روی عوامل روانی شغل (نظری و سهرابی،

۱۳۸۷؛ شهلائی باقری و همکاران، ۱۳۹۲؛ غلامیان و همکاران، ۱۳۸۸)، آمادگی جسمانی (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۸۹؛ میردار و همکاران، ۱۳۸۹؛ مبهوت مقدم و همکاران، ۱۳۹۱) و استرس شغلی (عباسی، ۱۳۸۷؛ احمدی و محمدزاده، ۱۳۸۸؛ میرجمالی و همکاران، ۲۰۱۲؛ رضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۱، الف) ادامه یافته است. در صورتی که لازم بود علاوه بر ویژگی‌ها و شرایط محیطی، ابتدا ماهیت و ویژگی‌های درونی شغل داور بررسی شود. علاوه بر این، مهم‌ترین و کاربردی‌ترین مدل برای بررسی ویژگی‌های درونی شغل داور، مدل ویژگی‌های شغل هاگمن و اولدهام^۲ (۱۹۷۵) است که در تحقیقات فراوانی روی مشاغل مختلف استفاده شده است (طالب‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). بر اساس این تئوری می‌توان رضایت شغلی، انگیزش درونی کار، کارایی و سایر پیامدهای شغلی را پیش‌بینی کرد. به اعتقاد اولدهام و هاگمن (۲۰۱۰) ویژگی‌های اصلی شغل شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال کاری و بازخورد از شغل هستند که سبب معناداری کار، مسئولیت‌پذیری و آگاهی از نتایج کار (سه احساس روانشناختی مهم) می‌شوند و سرانجام پیامدهای نگرشی و رفتاری مانند رضایت از میزان رشد در کار، رضایت کلی از شغل، انگیزش درونی کار، کارایی و ترک خدمت کمتر حاصل این فرآیند است.

با بررسی پیشینه مرتبط با طراحی شغل در ورزش باید بیان کرد که تحقیقات بسیار اندکی روی ویژگی‌های شغلی داوران انجام گرفته است و نتایج برخی از این بررسی‌ها نشان می‌دهند که ویژگی شغلی اهمیت وظیفه به مراتب بیشتر از سایر ویژگی‌های شغلی در داوران فوتبال وجود دارد (رضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۳، ب). در این زمینه، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۳، الف) نیز با بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و احساسات روانشناختی مهم داوران فوتبال نشان داد که ویژگی تخصص، اثر معنی‌داری بر معنادار بودن کار و همچنین ویژگی پردازش اطلاعات اثر معنی‌داری بر مسئولیت‌پذیری داوران فوتبال نداشت، اما تنوع مهارت و اهمیت وظیفه اثر معنی‌داری بر معنادار بودن کار گذاشتند و اثر ویژگی‌های شغلی استقلال در کار و حل مسئله بر مسئولیت‌پذیری داوران و همچنین اثر ویژگی شغلی بازخورد از شغل بر آگاهی از نتایج کار در داوران معنی‌دار بود. ضمناً بین ویژگی تخصص، پردازش اطلاعات و حل مسئله (مدل جدید ویژگی‌های شغل جاکو^۳، ۲۰۰۴؛ هامفری و

2- Hachman and Oldham
3- Skill variety
4- Task identity
5- Task significant
6- Work autonomy
7- Job feedback
8- Jacko

رضایت‌بخش، رابطه مثبتی بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای وجود دارد که هر دو از طریق ویژگی‌های اصلی شغل ایجاد و در نهایت سبب رضایت شغلی می‌شوند. در واقع، آنها بیان کردند که متغیرهای تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی نقش میانجی میان ویژگی‌های شغل و پیامدهای نگرشی داشتند.

با مرور مبانی نظری و پیشینه طراحی شغل می‌توان نتیجه گرفت که برای دستیابی به پیامدهای مثبت شغلی باید مجموعه‌ای از احساسات روانشناختی مثبت در داوران ایجاد شوند تا در نهایت سبب قضاوت ایده‌آل و به دور از تنش شود (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۵). چون قضاوت خوب، خود موجب نظم بهتر و بیشتر مسابقات می‌شوند. از طرف دیگر، این احتمال با توجه به شرایط فوتبال کشور وجود دارد که داوران با چالش‌های جدی مرتبط با شغل خود رو به رو هستند. به طور کلی، آن چه که داوران را مهیای یک قضاوت سالم و کم‌اشتباه می‌کند، انگیزش و رضایتمندی بالاست. پس برای ایجاد این حالت‌های روانی مثبت ابتدا باید ویژگی‌های شغلی و اولویت‌های آنها را در داوران شناسایی کرد. به همین منظور برای بررسی جنبه‌های مختلف شغل داوران نیاز است تا اولویت‌های ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال کشور، حالت‌های روانی مثبت و پیامدهای نگرشی و رفتاری آنها شناسایی و پیش‌بینی شوند. ضمناً جدیدترین شواهد موجود در این حوزه برگرفته از مطالعاتی هستند که عمدتاً از مدل‌های نئوکلاسیک ویژگی‌های شغل از قبیل مدل ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵)، جاکو (۲۰۰۴) و هامفری و همکاران (۲۰۰۷) برای تبیین نگرش‌های شغلی منابع انسانی در ورزش (از قبیل داوران، مربیان و مدیران) استفاده کرده‌اند. بنابراین توجه به ویژگی‌های شغلی، میزان تعهد حرفه‌ای و رضایت داوران می‌تواند تضمین‌کننده قضاوت سالم‌تر و بهتر برای فدراسیون باشد تا در نهایت مسابقات فوتبال را با حواشی کمتر و نظم بیشتر برگزار کنند. همچنین تمرکز بر داوران فوتبال به مثابه یکی از منابع مهم نیروی انسانی فدراسیون می‌تواند عاملی به منظور پیشگیری از کناره‌گیری به شمار آید. بنابراین، در این مطالعه ضمن بررسی ابعاد ویژگی‌های شغل داوران و رابطه آنها با میزان رضایت شغلی داوران، نقش میانجی تعهد حرفه‌ای نیز مورد بررسی شده است تا به این سؤال پاسخ داده شود که فقط نگرش داوران به ابعاد اصلی شغل سبب رضایت آنها می‌شود یا تعهد حرفه‌ای نیز می‌تواند این رابطه را تعدیل کند؟

همکاران^۱، (۲۰۰۷) با دیگر ویژگی‌های شغلی داوران همبستگی منفی و معنی‌داری مشاهده شد. سایر یافته‌ها نیز حاصل از آن بود که هیچ‌کدام از سه احساس روانشناختی مهم در داوران نتوانستند رضایت کلی از شغل داوران فوتبال را پیش‌بینی کنند. مثلاً معنادار بودن کار همه پیامدهای نگرشی و رفتاری داوران به جز رضایت کلی از شغل را پیش‌بینی کرد. همچنین مسئولیت‌پذیری داوران به جز پیامد نگرشی انگیزش درونی کار، هیچ‌کدام از پیامدهای دیگر را پیش‌بینی نکرد و اثر آگاهی از نتایج واقعی کار فقط بر رضایت از میزان رشد و کارایی معنی‌دار بود.

شواهد ضد و نقیض در مورد آزمون مدل ویژگی‌های شغل در داوران فوتبال نشان داد که این مدل نتوانست بر اساس احساسات روانشناختی مهم، رضایت شغلی داوران را پیش‌بینی کند. از این رو، محققان پیشنهاد کردند که سایر سازه‌های روانشناختی و نگرشی در داوران فوتبال اندازه‌گیری و نقش میانجی آنها در رابطه بین ویژگی‌ها و رضایت شغلی آنها تعیین شود (فولگار و کلووی^۲، ۲۰۰۹). در این زمینه، چازوگلو و همکاران^۳ (۲۰۱۱) و الیاس^۴ (۲۰۰۶) نشان دادند که علاوه بر تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای نیز می‌تواند اثر معنی‌داری بر رضایت شغلی داشته باشد. همان‌طور که چلادورای^۵ (۲۰۰۵) بیان می‌کند تعهد حرفه‌ای به باور فرد و پذیرش ارزش‌های حرفه انتخاب شده و خط کاری و نیز به حفظ عضویت در آن حرفه گفته می‌شود و ویژگی‌های افراد متعهد از نظر حرفه‌ای، حس وفاداری به حرفه خود است. البته تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای می‌توانند با یکدیگر در تضاد باشند. نظام ارزشی حرفه‌ای ممکن است با ارزش‌هایی مانند کنترل از سوی سرپرستان، خودکنترلی و وفاداری نسبت به مشتریان مطابقت داشته باشد، اما تعهد سازمانی با نظام ارزشی سازمان و ارزش‌های کنترل سازمانی یا مدیریتی و وفاداری به سازمان سازگار است. بنابراین نظام ارزشی حرفه‌ای در یک دوره زمانی قبل از ورود به سازمان به دست می‌آید. بنابراین، مدیران می‌توانند انتظار داشته باشند که همزمان با افزایش تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی کاهش یابد یا برعکس (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰). با این حال، چازوگلو و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که در هر محیط

- 1- Humphrey et al
- 2- Fullagar and Kelloway
- 3- Chatzoglou et al
- 4- Elias
- 5- Chelladurai

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع علی مقایسه‌ای است که در آن ضمن شناسایی و مقایسه متغیرهای پژوهش، نقش میانجی تعهد حرفه‌ای داوران در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رضایتمندی آنها تعیین می‌شود. جامعه آماری این پژوهش، ۱۹۲ نفر از داوران و کمک‌داورانی بودند که به صورت حرفه‌ای در لیگ برتر و دسته اول فوتبال ایران در فصل ۹۲ - ۱۳۹۱ فعالیت داشتند. مطابق با اساسنامه تشکیلات داوری فیفا، داوران و کمک‌داوران مورد بررسی در این پژوهش، جزء گروه‌های اول و دوم داوران کشور هستند و از این نظر، داوران فعال محسوب می‌شوند که رقابت‌های حرفه‌ای و نیمه حرفه‌ای فدراسیون را قضاوت می‌کنند (فیفا، ۲۰۱۳). با توجه به محدودیت جامعه، نمونه آماری برابر با جامعه آماری انتخاب شد. به این ترتیب، بنا بر نظر کمیته داوران فدراسیون فوتبال، تعداد ۸۱ داور و کمک‌داور برای قضاوت در لیگ برتر و تعداد ۱۴۰ داور و کمک‌داور برای قضاوت در لیگ دسته اول فوتبال کشور به کلاس‌های آمادگی و توجیهی داوری دعوت شدند. پرسشنامه بین کلیه داوران و کمک‌داوران توزیع شد، اما در نهایت ۱۷۴ پرسشنامه (۹۰ درصد)، یعنی ۲۹ پرسشنامه از داوران لیگ برتر، ۳۸ پرسشنامه از کمک‌داوران لیگ برتر، ۵۳ پرسشنامه از داوران لیگ دسته یک و ۵۴ پرسشنامه از کمک‌داوران لیگ دسته اول به صورت کامل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد.

به منظور سنجش میزان تعهد حرفه‌ای داوران فوتبال از پرسشنامه تعهد حرفه‌ای آرانیا و همکاران^۱ (۱۹۸۴) استفاده شد. که چو و همکاران^۲ (۲۰۱۱) پایایی این پرسشنامه را $r = 0/91$ گزارش کرده‌اند. این پرسشنامه با ۱۲ سؤال پنج‌ارزشی لیکرت، سه بعد کسب هویت^۳، ماندن در شغل^۴ و دلبستگی^۵ را می‌سنجد که در پژوهش حاضر برای داوران فوتبال تعدیل و بازبینی شد. از پرسشنامه ویژگی‌های شغلی جاکو (۲۰۰۴)، به منظور اندازه‌گیری ویژگی‌های اصلی شغل داوری فوتبال استفاده شد. لقمانی (۱۳۹۱) و رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، الف، ب) این پرسشنامه را برای داوران فوتبال ایران بازبینی و پایایی آن را $r = 0/91$ گزارش کردند. پرسشنامه معتبر و استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) به وسیله ویس -

دیوید، جورج انگلند و لافکوسیت^۶ (۱۹۶۷) ساخته شده است که با ۲۰ سؤال پنج‌ارزشی لیکرت رضایت شغلی داوران را در دو بعد بیرونی و درونی می‌سنجد. روایی صوری و محتوایی ابزارهای پژوهش به وسیله ۱۸ نفر از صاحب‌نظران دانشگاهی و داوران با سابقه تأیید شد. علاوه بر این، روایی سازه هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحلیل عاملی تأییدی این پرسشنامه‌ها نشان داد که تعهد حرفه‌ای با سه عامل، ویژگی‌های شغل با پنج عامل و رضایت شغلی با دو عامل دارای روایی سازه بالایی هستند (جدول ۱). بر این اساس، شاخص‌های برازش مدل هر یک از مدل‌های تأییدی نشان می‌دهد که پرسشنامه‌های پژوهش دارای اعتبار بالایی برای سنجش ماهیت فرضیات تحقیق هستند. پایایی هر یک از متغیرهای پژوهش، پیش از توزیع مورد مطالعه آزمایشی قرار گرفت و از طریق آلفای کرونباخ مشخص شد که هر کدام از متغیرهای پردازش اطلاعات (۰/۷۰)، تنوع مهارت (۰/۷۲)، تخصص (۰/۷۸)، اهمیت وظیفه (۰/۸۰)، بازخورد (۰/۷۵) برای ویژگی‌های شغل، متغیرهای دلبستگی (۰/۸۰)، کسب هویت (۰/۷۳)، ماندن در شغل (۰/۷۱) برای تعهد حرفه‌ای، و رضایت شغلی (۰/۸۴) داوران فوتبال پایایی مناسبی دارند.

در مرحله بعد، پس از هماهنگی‌ها و مکاتبات لازم با کمیته داوران فدراسیون فوتبال، پرسشنامه‌ها در کلاس‌های توجیهی داوری برای داوران لیگ برتر در استان تهران (هتل آکادمی ملی فوتبال) و برای داوران لیگ دسته اول فوتبال کشور در کلاس توجیهی رشت و شیراز توزیع و جمع‌آوری شد. از آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه پرسشنامه‌ها، از آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، فریدمن و t ویلکاکسون برای تعیین رابطه و مقایسه متغیرهای پژوهش، نرم‌افزار SPSS و LISREL و آزمون معادلات ساختاری برای تعیین نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین ویژگی‌ها و رضایت شغلی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

توصیف نتایج پژوهش نشان داد ۹۴ درصد از داوران لیگ برتر (۲۹ نفر داور و ۳۸ نفر کمک‌داور) و ۸۹ درصد از داوران لیگ دسته اول (۵۳ نفر داور و ۵۴ نفر کمک‌داور) در پژوهش حاضر شرکت کردند. ضمناً ۱۷/۲ درصد (۳۰ نفر) مجرد و حدود ۸۲/۸ درصد (۱۴۴ نفر) متأهل بودند (جدول ۲).

- 1- Aranya et al
- 2- Chun- his Vivian Chen et al.
- 3- Identification
- 4- Stay in Job
- 5- Involvement

6- Davidj, Weiss, Rene V Dawis, George W. England H. Lofquist

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل برای تمامی مراحل مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی پژوهش

شاخص‌ها	GFI	CFI	IFI	RMSEA	λ^2/df
مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول سازه تعهد حرفه‌ای	۰/۹۸	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۸
مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم سازه تعهد حرفه‌ای	۰/۹۷	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۹
مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول سازه ویژگی‌های شغل	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۶۱	۱/۶۴
مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم سازه ویژگی‌های شغل	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۰۶۸	۱/۷۹
مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول سازه رضایت شغلی	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۷۹	۲/۰۸
مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم سازه رضایت شغلی	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۰۶۵۹	۱/۷۸

نکته: تمامی این شاخص‌ها نشان می‌دهند که هر یک از مدل‌های تأییدی دارای برازش بسیار مناسبی هستند.

جدول ۲. توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌های پژوهش

متغیرها	وضعیت	تعداد	درصد
رشته	تربیت بدنی	۹۶	۵۵/۲٪
تحصیلی	غیر تربیت بدنی	۷۸	۴۴/۸٪
وضعیت	مجرد	۳۰	۱۷/۲٪
تاهل	متاهل	۱۴۴	۸۲/۸٪
	دیپلم و پایین‌تر	۱۴	۸٪
	کاردانی	۱۷	۹/۷٪
تحصیلات	کارشناسی	۱۱۷	۶۷/۳٪
	کارشناسی ارشد و دکتری	۲۶	۱۵٪
شغل اصلی	مرتبط با ورزش	۹۶	۵۵/۲٪
	غیرمرتبط با ورزش	۷۸	۴۴/۸٪

مقایسه ویژگی‌های شغل و ابعاد تعهد حرفه‌ای داوران بر اساس نتایج آزمون فریدمن نشان داد که بین اولویت ویژگی‌های اصلی شغل تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($\lambda^2 = 203.33$; $df = 4$; $P = .001$). به طور کلی با استفاده از نتایج آزمون t ویلکاکسون باید بیان کرد که از دیدگاه کل آزمودنی‌ها (داوران و کمک داوران) مهم‌ترین ویژگی شغل داور و ویژگی اهمیت وظیفه است و سپس به ترتیب اولویت ویژگی تنوع مهارت، تخصص، پردازش اطلاعات و بازخورد قرار داشتند ($P \leq .01$). از طرف دیگر، نتایج آزمون فریدمن جهت مقایسه ابعاد تعهد حرفه‌ای داوران فوتبال نشان داد که بعد دل‌بستگی با میانگین رتبه $2/73$ مهم‌ترین بعد است ($\lambda^2 = 146.36$; $df = 2$; $P = .001$). علاوه بر این، بر اساس نتایج حاصل از آزمون فریدمن رضایت درونی داوران فوتبال به مراتب بیشتر از رضایت بیرونی آنهاست ($\lambda^2 = 142.48$; $df = 1$; $P = .001$). میانگین، انحراف استاندارد و میانگین رتبه هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول ۳ به طور کامل گزارش شده است.

بررسی همبستگی تمامی متغیرهای پژوهش نشان داد که از میان ویژگی‌های اصلی شغل، ویژگی تنوع مهارت به طور معنی‌داری قوی‌ترین و ویژگی اهمیت وظیفه، ضعیف‌ترین همبستگی را با تعهد حرفه‌ای داوران فوتبال داشت. در مقابل، ویژگی پردازش اطلاعات به طور معنی‌داری قوی‌ترین و ویژگی تخصص، ضعیف‌ترین همبستگی را با رضایت شغلی داوران فوتبال داشتند (جدول ۴). علاوه بر این، نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که از میان ابعاد تعهد حرفه‌ای، عامل ماندن در شغل قوی‌ترین همبستگی را با رضایت شغلی داوران فوتبال دارد. همچنین همبستگی درونی میان ویژگی‌های شغل و ابعاد تعهد حرفه‌ای نیز نشان داد که هیچ کدام از ابعاد تعهد حرفه‌ای با ویژگی اهمیت وظیفه، رابطه معنی‌داری ندارد. عامل دل‌بستگی قوی‌ترین همبستگی را با

همچنین ۱۱ درصد (۱۹ نفر) از داوران دارای درجه بین‌المللی و حدود ۸۹ درصد (۱۵۵ نفر) جزء داوران درجه ملی بودند. میانگین سنی داوران و کمک‌داوران ($M \pm SD = 32/93 \pm 4/71$) و میانگین کل سابقه داور و فوتبال ($M \pm SD = 12/71 \pm 3/87$) بود. همچنین داوران لیگ دسته اول با میانگین سنی $30/58$ سال جوان‌ترین و کمک داوران لیگ برتر فوتبال کشور با میانگین سنی $36/42$ سال، مسن‌ترین داوران قضاوت‌کننده در لیگ‌های معتبر فوتبال کشور بودند. علاوه بر این، سابقه کلی داور و داوران و کمک‌داوران لیگ برتر به طور چشم‌گیری بیشتر از داوران و کمک‌داوران لیگ دسته اول بود. بنابراین، داوران لیگ برتر و داوران لیگ دسته اول به ترتیب بیشترین و کمترین سابقه داور و فوتبال را داشتند. سایر اطلاعات توصیفی در مورد ویژگی‌های فردی آزمودنی‌های پژوهش در جدول ۲ مشخص شده‌اند.

برگرفته از مدل تحقیق آن است که ضریب تعیین یا میزان واریانس مشترک برای پیش‌بینی رضایت شغلی داوران فوتبال با اضافه شدن سازه تعهد حرفه‌ای به مراتب بیشتر از زمانی است که رابطه دو جانبه ویژگی‌ها و رضایت شغلی فراهم شده بود ($R^2 = .94$). به عبارت دیگر، رضایت شغلی داوران فوتبال زمانی افزایش پیدا می‌کند که ویژگی‌های شغلی در داوران و تعهد حرفه‌ای آنها به طور همزمان در شغلشان فراهم شده باشد. این فرایند از نظر آماری نیز از خطای واریانس به مراتب کمتری نسبت به سایر مسیرها برخوردار است (معادله دوم شکل ۲). این نتایج در حالی مشاهده می‌شود که اثر تک‌جانبه ویژگی‌های شغل بر تعهد حرفه‌ای (معادله اول شکل ۲) و تعهد حرفه‌ای بر رضایت شغلی (معادله سوم شکل ۲) هم خطای واریانس بیشتری و هم ضریب تعیین کمتری را نشان داده‌اند.

ویژگی شغلی پردازش اطلاعات، عامل ماندن در شغل قوی‌ترین رابطه را با ویژگی شغلی بازخورد از شغل و عامل کسب هویت قوی‌ترین همبستگی را با ویژگی شغلی بازخور از شغل داشتند. بررسی نقش میانجی سازه تعهد حرفه‌ای در رابطه میان ویژگی‌ها و رضایت شغلی داوران فوتبال با استفاده از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل نشان داد که ویژگی‌های اصلی شغل در داوران فوتبال هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و از طریق تعهد حرفه‌ای می‌تواند رضایت شغلی داوران فوتبال را پیش‌بینی کند (شکل ۱). شاخص‌های برازش مدل حاصل از این فرضیه نیز نشان داد که مدل اثرگذاری ویژگی‌های اصلی شغل بر رضایت شغلی داوران فوتبال به طور معنی‌داری با استفاده از تعهد حرفه‌ای امکان‌پذیر می‌شود ($RMSEA = 0.076$; $\lambda^2/df = 1.98$; $IFI = .92$; $CFI = .92$; $GFI = .94$). نکته مهم در معادلات ساختاری

جدول ۳. میانگین، انحراف استاندارد و میانگین رتبه متغیرهای پژوهش

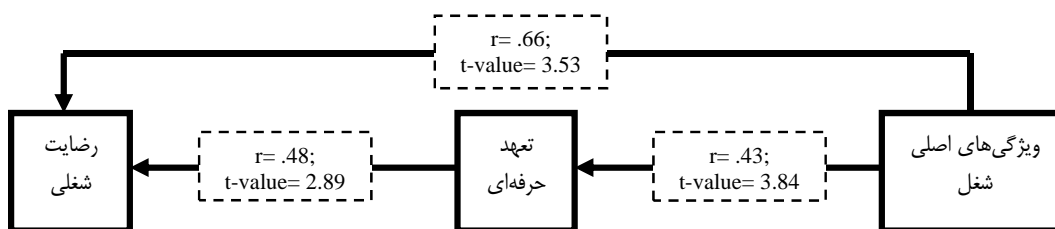
متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه
ویژگی‌های اصلی شغل			
اهمیت وظیفه	۴/۷۹	۰/۳۴	۳/۸۵
تنوع مهارت	۴/۵۳	۰/۷۶	۳/۷۹
تخصص	۴/۴۴	۰/۵۲	۳/۷۴
پردازش اطلاعات	۴/۳۰	۰/۶۸	۲/۹۴
بازخورد از شغل	۴/۲۳	۰/۵۰	۲/۰۱
تعهد حرفه‌ای			
دلبستگی	۴/۴۰	۰/۵۸	۲/۷۳
کسب هویت	۴/۲۵	۰/۵۶	۱/۷۷
ماندن در شغل	۳/۱۹	۰/۲۲	۱/۵۱
رضایت شغلی			
رضایت درونی	۴/۴۱	۰/۳۹	۱/۹۵
رضایت بیرونی	۳/۳۲	۰/۵۸	۱/۰۵

جدول ۴. همبستگی و روابط درونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	اهمیت وظیفه	تنوع مهارت	تخصص	پردازش اطلاعات	بازخورد	رضایت شغلی
تعهد حرفه‌ای	*.۰/۱۶۸	*.۰/۲۸۲	*.۰/۲۶۰	*.۰/۲۵۶	*.۰/۲۳۴	
رضایت شغلی	*.۰/۲۰۳	*.۰/۲۰۸	*.۰/۱۷۶	*.۰/۳۰۴	*.۰/۲۰۷	
دلبستگی	.۰/۰۸	*.۰/۱۶۷	.۰/۱۴۱	*.۰/۲۹۸	.۰/۱۴۹	*.۰/۲۱۳
ماندن در شغل	.۰/۰۸	*.۰/۱۹۸	*.۰/۱۴۹	*.۰/۱۶۴	*.۰/۲۰۸	*.۰/۲۱۳
کسب هویت	.۰/۰۹	*.۰/۱۵۲	*.۰/۱۸۸	*.۰/۲۱۳	*.۰/۲۷۵	*.۰/۴۳۶

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.



شکل ۱. نتایج مدل ساختاری پژوهش

معادله اول:

$$\text{تعهد حرفه‌ای} = 0.43 \times (\text{ویژگی‌های شغل}) + 0.81 \times (\text{خطای واریانس}) + 0.19 \times (\text{ضریب تعیین})$$

$$(0.11) \quad (0.18) \quad (0.19)$$

$$3/84 \quad 4/59$$

معادله دوم:

$$\text{رضایت شغلی} = 0.48 \times (\text{تعهد حرفه‌ای}) + 0.66 \times (\text{ویژگی‌های شغل}) + 0.57 \times (\text{خطای واریانس}) + 0.94 \times (\text{ضریب تعیین})$$

$$(0.17) \quad (0.19) \quad (0.26) \quad (0.22)$$

$$2/89 \quad 3/53 \quad 4/54$$

معادله سوم:

$$\text{رضایت شغلی} = 0.87 \times (\text{ویژگی‌های شغل}) + 0.24 \times (\text{خطای واریانس}) + 0.76 \times (\text{ضریب تعیین})$$

$$(0.19) \quad (0.19) \quad (0.19)$$

$$4/54$$

شکل ۲. معادلات ساختاری مسیرهای مدل پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

کرد که جامعه داوران فوتبال ایران با سرعت به سمت جامعه‌های جوان، تحصیل کرده و متخصص در حال حرکت است. مقایسه سطح تحصیلات داوران فوتبال با دیگر اقشاری که در این رشته فعالیت دارند از جمله مربیان و بازیکنان می‌تواند بیان‌کننده تفاوت‌های زیاد این گروه با اقشار مذکور باشد. به نظر می‌رسد که کمیته داوران ایران با قرار دادن چنین اولویت‌هایی (جوان، سطح تحصیلات بالا و متخصص علوم ورزشی) در انتخاب داوران نخبه، علاوه بر افزایش انگیزه به دنبال زمینه‌سازی برای حضور پررنگ‌تر داوران ایران در عرصه‌های بین‌المللی فوتبال است. مثلاً در لیست داوران و کمک داوران بین‌المللی ایران در سال ۱۳۹۱ برای اولین بار نام داورانی جوان و تحصیل کرده قرار گرفت.

نتایج این تحقیق نشان داد که ویژگی‌های اهمیت وظیفه، تنوع مهارت، تخصص، پردازش اطلاعات و بازخورد از شغل به ترتیب بیشترین میانگین رتبه را در داوران دارا هستند. این نتایج با یافته‌های لقمانی (۱۳۹۱) و رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳)،

همان‌طور که بیان شد هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی‌ها و رضایت شغلی داوران فوتبال ایران و نقش میانجی تعهد حرفه‌ای بود. توصیف داده‌ها نشان می‌دهد میانگین سنی داوران تقریباً ۳۳ سال است، در حالی که آزادگان (۱۳۸۸) میانگین سن داوران و کمک‌داوران کشور را ۳۷ سال گزارش کرد. همچنین وی نشان داد حدود ۴۰ درصد از داوران دارای مدرک تحصیلی لیسانس یا بالاتر هستند، ولی در پژوهش حاضر بالغ بر ۸۳ درصد از داوران و کمک داوران فوتبال ایران دارای مدرک تحصیلی لیسانس و یا بالاتر هستند. علاوه بر این، لقمانی (۱۳۹۱) نشان داد که ۳۷ درصد از داوران و کمک داوران فوتبال ایران تحصیل کرده رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی هستند، ولی این رقم افزایش چشمگیری داشته است و نتایج این تحقیق نشان داد حدود ۴۵ درصد از جامعه داوران و کمک داوران فوتبال ایران دارای تحصیلات رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی هستند. بر اساس این نتایج باید بیان

که این نتیجه هم نشان می‌دهد که داوران می‌دانند به مهارت‌های جسمانی، روانی و اجتماعی متنوعی نیاز دارند. به همین دلیل است که کمیته داوران فدراسیون جهانی فوتبال و فدراسیون‌های عضو، هر ساله آزمون‌های آمادگی جسمانی را برای داوران در نظر می‌گیرند و با آموزش‌های تکنیک‌های مدیریتی و روانشناختی سعی دارند داوران را برای قضاوت مسابقات به مرز کامل آمادگی برسانند.

همچنین داوران، اهمیت وظیفه و تخصص خود را درک کرده و به منظور عملکرد بهتر اقدام به انجام روش‌های علمی برای دستیابی به سطح بالای آمادگی جسمانی و روانی می‌کنند. ضمناً اولویت پایین دو ویژگی پردازش اطلاعات و بازخورد از شغل نیز نشان می‌دهد که داوران به دلیل وجود قوانین و مقررات رسمی و بسیار مشخص در داوری نیازی به بررسی داده‌های زیادی برای تصمیم‌گیری در زمین مسابقه ندارند و بازخورد از عملکرد خود را نیز به طور مستقیم، طبیعی و فوری از طریق عکس‌العمل بازیکنان، مربیان، تماشاگران و ناظر دریافت می‌کنند. هر چند این واکنش‌ها ممکن است صحیح و دقیق نباشند.

از طرف دیگر، بررسی ابعاد تعهد حرفه‌ای داوران فوتبال نشان داد که دلبستگی شغلی داوران بیشتر از کسب هویت و تمایل به ماندن در شغل است و این تفاوت نیز معنی‌دار است و دلبستگی بیشترین اهمیت را در پیش‌بینی میزان تعهد حرفه‌ای داوران فوتبال دارد. تنگ^۵ (۲۰۰۷) نیز دلبستگی را مهم‌ترین بعد در تعهد حرفه‌ای پرستاران بیان کرد. البته ویژگی مشتری‌گرایی که میان شغل داوری فوتبال و پرستاری وجود دارد همان اثر نتایج عملکرد داوران و پرستاران بر زندگی افراد است. همچنین سختی و فشار بالای شغلی در هر دوی این مشاغل وجود دارد. همچنین گندرون و سودابی^۶ (۲۰۰۹) در بررسی تعهد حرفه‌ای حسابداران شرکت‌های بزرگ تجاری کانادا، دلبستگی را مهمترین بعد اعلام کرد. در صورتی که ماریا^۷ (۲۰۰۹) در بررسی تعهد حرفه‌ای معلمان به این نتیجه رسید که مهم‌ترین بعد برای پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای معلمان، کسب هویت است.

به هر حال، داوران همیشه در معرض سرخوردگی، توهین و تهمت از جانب تماشاگران، بازیکنان، مربیان و مسئولین تیم‌ها قرار می‌گیرند. همچنین داوران کمترین حقوق را در بین اقشار فوتبال دارند. برخلاف بازیکنان و مربیان، داوران از جانب

الف، ب) کاملاً همخوانی دارد. البته ایرجی راد (۱۳۸۷)، جوهری و همکاران (۲۰۱۱) و محمد^۱ (۲۰۰۴) نیز اهمیت وظیفه را مهم‌ترین بعد ویژگی‌های اصلی شغل کارمندان جهاد سازندگی، پرستاران و کارکنان بیان کردند. این نتایج نشان می‌دهد که داوران اثرات عملکرد خود در قضاوت مسابقه فوتبال را بر افراد خارج از تیم یا باشگاه مانند تماشاگران، خانواده خود، مردم جامعه و غیره بسیار زیاد می‌دانند. البته باید این نکته را بسیار مثبت در نظر گرفت که داوران بر اهمیت وظیفه خطیر قضاوت و داوری آگاه هستند و می‌دانند که تصمیمات آنان ممکن است عواقب اجتماعی و فرهنگی فراوانی را به دنبال داشته باشد. حتی در برخی موارد نتایج مسابقات فوتبال برای طرفداران فوتبال حکم مرگ و زندگی را دارد. بسیاری از کشورها قدرت اقتصادی، سیاسی و فرهنگی خود را در چارچوب مسابقات فوتبال به رخ دیگر کشورها می‌کشند، و همچنین شرکت‌ها و حامیان بزرگ مالی فوتبال با سرازیر کردن هزینه‌های زیاد به سمت ورزش فوتبال خواهان کسب امتیازات تجاری هستند. تیم‌های فوتبال با کسب موفقیت در میدانی بین‌المللی، نقش مهمی در افزایش غرور، اعتماد به نفس، افزایش حس اتحاد و یکپارچگی مردم جوامع دارند.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برجستگی ویژگی اهمیت وظیفه در داوران فوتبال ریشه در ماهیت نتیجه‌گرایی ورزش فوتبال و نقش آن در مسائل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و غیره دارد. در این زمینه غلامیان و همکاران (۱۳۸۸) به نقل از اسکارسلی و همکاران^۲ (۱۹۹۲)، ماسون و لاول^۳ (۲۰۰۰) و سیلوا و رودریگز^۴ (۲۰۰۳) بیان کردند که افزایش اهمیت اقتصادی مسابقات فوتبال، نقش تعیین‌کننده داوران و اهمیت وظایفشان را بیش از پیش آشکار می‌کند. با این حال، نتایج عملکرد داوران در مسابقات فوتبال می‌تواند بازیکنان و مربیان را هم تحت تأثیر قرار دهد. بازیکنان و مربیان واکنش‌های زیادی در نتیجه تصمیمات داوران از خود نشان می‌دهند که در نهایت، این واکنش‌ها سبب استرس داوران می‌شوند (غلامیان و همکاران، ۱۳۸۸)، به طوری که حتی از دیدگاه داوران، اشتباهات داور از عوامل اصلی در بروز پرخاشگری تماشاگران است (رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). البته ویژگی تنوع مهارت و تخصص در اولویت بعدی قرار دارند

5- Teng

6- Gendron and Suddaby

7- Maria

1- Mohamed

2- Scarselli et al

3- Mason and Lowel

4- Silva and Rodriguez

داوران از شرایط بیرونی و محیطی شغل خود ناراضی هستند. مثلاً عواملی مانند عدم دوام شغل داوری، سیستم حقوق و مزایا، سیستم مدیریت و ارتباط با همکاران از عوامل اصلی در بروز نارضایتی داوران بود. مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی رضایت شغلی پرستاران، حقوق کم و سیستم مدیریت را از عوامل اصلی نارضایتی پرستاران بیان کرد. همچنین مصدق راد (۲۰۰۸) سیستم حقوق و ترفیع و سیستم مدیریت را از عوامل مهم مرتبط با رضایت شغلی و ترک شغل بر شمرد. این موضوع نشان می‌دهد که دوران ویژگی‌های درونی شغل خود را پذیرفته اند و به آن دلبستگی (اولویت بالا از میان ابعاد تعهد داوران) دارند. بنابراین باید سایر شرایط محیطی و نگهدارنده (مطابق با نظریه هرزبرگ) تغییر و اصلاح شوند. مثلاً از نظر مالی طبق گزارش فدراسیون فوتبال در فصل ۱۳۹۱-۱۳۹۲ گردش مالی رشته فوتبال رقمی بالغ بر ۶۰۰ میلیارد تومان بوده است. از این پول ۷۸ درصد سهم بازیکنان فوتبال و ۲۰ درصد سهم مربیان و کادر فنی باشگاهها بوده است. تنها ۲ درصد از این مبلغ سهم داوران بوده است. حقوق داوران در ایران بسیار کم است. داوران ایرانی چیزی حدود ۲۰ برابر کمتر از داوران اروپایی حقوق می‌گیرند. همچنین داوران فوتبال در سایر کشورها حقوقی ماهانه دریافت می‌کنند و از مزایایی مانند بیمه سلامت و حقوق بازنشستگی برخوردار هستند. این در حالی است که داوران ایران هیچ حقوق ماهانه و یا حقوق بازنشستگی دریافت نمی‌کنند (عبدی و همکاران، ۱۳۸۹).

همچنین، در بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای با ویژگی‌های شغلی داوران مشخص شد تمام پنج ویژگی اصلی شغل داوران با تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. یافته‌های پژوهش‌های ریو و همکاران^۲ (۲۰۰۲)، بروفی^۳ (۱۹۸۷)، سیمونز و همکاران^۴ (۲۰۰۴) و سایید و مناپ^۵ (۲۰۱۰) نشان دادند هنگامی که شغل و اهمیت وظایف شغلی برای کارمندان به خوبی درک شوند، آنها به طور اثربخش‌تری در کار خود درگیر می‌شوند و ترک شغل و غیبت کاهش پیدا می‌کند. در نتیجه بعد دلبستگی و ماندن در شغل تعهد حرفه‌ای افزایش می‌یابد. در پژوهش برمنر و کریبر^۶ (۲۰۱۱) نیز ویژگی‌های اهمیت وظیفه و تنوع مهارت سبب افزایش کارآمدی حرفه‌ای^۷ و

نهاد خاصی حمایت مالی نمی‌شوند. گاهی اوقات این شرایط باعث کناره‌گیری یا حتی خودکشی در بین داوران می‌شود. مثلاً بابک رفعتی داور ایرانی بوندس لیگای آلمان به علت عدم حمایت مسئولین کمیته داوران آلمان از وی در سال ۲۰۱۱ اقدام به خودکشی کرد. همچنین می‌توان به کناره‌گیری داور مشهور سوئدی به نام آندریاس فریسک^۱ از صحنه قضاوت اشاره کرد که به دلیل عملکرد خود بعد از مسابقه بارسلونا و چلسی در چهارچوب لیگ قهرمانان اروپا از سوی تماشاگران تهدید به مرگ خود و خانواده‌اش شد و همین تهدید کافی بود تا این داور سرشناس فوتبال در تاریخ دوازدهم مارس ۲۰۰۵ از دنیای داوری فوتبال خداحافظی کند (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۳، الف). در ایران نیز در سال‌های اخیر به دلایل مختلفی کناره‌گیری در جامعه داوری زیاد شده است. مثلاً می‌توان به کناره‌گیری داوران بزرگی مانند نوید مظفری (۱۳۸۷)، مرتضی کریمی (۱۳۹۱)، محمود رفیعی (۱۳۹۱) و محسن ترکی (۱۳۹۲) اشاره کرد. اما بسیاری از داوران خود تمامی هزینه‌های آمادگی خود را متقبل شده و تحت هر شرایطی به برنامه‌های آمادگی خود می‌پردازند. داوران سختی‌های زیادی را تحمل می‌کنند، بسیاری از تفریحات را بر خود ممنوع می‌کنند و برای پیشرفت در عرصه داوری تلاش فراوانی می‌کنند. مثلاً در سال ۲۰۱۰ در حالی که تیم ملی ایران موفق به حضور در جام جهانی آفریقای جنوبی نشده بود، حسن کامرانی فر کمک‌داور بین‌المللی با تلاش فراوان به عنوان تنها نماینده ایران در این رویداد بزرگ حضور داشت. داوران هرگونه دستور قانونی را از مسئولین مافوق می‌پذیرند و نسبت به جایگاه و آینده حرفه داوری همیشه حساس هستند. وجود ارزش‌ها و اهدافی از قبیل عدالت، جوانمردی، صلح و حفظ سلامتی بازیکنان در شغل داوری باعث شده تا داوران با افتخار به دیگران بگویند که یک داور فوتبال هستند. به نظر می‌رسد دلایلی درونی باعث جذب داوران شده است. افرادی که با دلایلی درونی شغلی را انتخاب می‌کنند به تمامی ارزش‌ها و قوانین موجود در آن حرفه احترام می‌گذارند و خود را ملزم به پیروی از آنها می‌دانند. این افراد نسبت به سرنوشت و آینده این شغل بسیار حساس بوده و برای پیشرفت و رسیدن به مراتب بالاتر تلاش زیادی می‌کنند. این افراد علاقه زیادی به شغل خود دارند و دلبستگی زیادی به آن پیدا می‌کنند (نمازی‌زاده، ۱۳۸۶).

علاوه بر این، در بررسی رضایت شغلی داوران مشخص شد

2- Reeve et al
3- Brophy
4- Simons et al
5- Said and Munap
6- Bremner and Carrière
7- Professional efficacy

1- Andres Frisk

- کاهش بدبینی^۱ و فرسودگی^۲ در شغل می‌شوند. بنابراین ویژگی‌های ذاتی و درونی شغل داورى به گونه‌ای هستند که می‌توانند در آنها ایجاد تعهد کنند و باید بر سه ویژگی اول این شغل بیشتر و بیشتر تأکید شود. علاوه بر این، ویژگی‌های شغل به طور معنی‌داری بر رضایت شغلی داوران اثر می‌گذارد و از طرف دیگر، این ویژگی‌ها از طریق سازه میانجی تعهد حرفه‌ای موجب رضایت شغلی داوران فوتبال شده است. این یافته‌ها، معمای نتایج پژوهش رضایت‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳، الف) را تا حدودی برطرف می‌کند، چون در تحقیقات قبلی احساسات روانی مهم در داوران فوتبال نتوانسته بودند میانجی‌های مطمئنی برای تسهیل روابط ویژگی‌های شغل و رضایت شغلی آنها باشند.
- از این رو، با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که سازه‌های نگرشی و روانشناختی دیگری مانند تعهد حرفه‌ای می‌توانند شرایط بسیار مطلوب‌تری در چرخه مدل ویژگی‌های شغل در محیط‌های ورزشی داشته باشند. البته برای غنی‌تر کردن مبانی و پیشینه طراحی شغل در این حوزه باید تحقیقات گسترده‌تری صورت بگیرد تا نقش نگرش‌ها بیش از پیش آشکار شود. البته می‌توان انتظار داشت که با غنی‌تر شدن شغل داورى از طریق ویژگی‌های شغل، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی داوران افزایش یابد. احتمالاً افزایش رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای نیز باعث بروز پیامدهایی از قبیل بهتر شدن عملکرد داوران، افزایش عزت نفس، کاهش غیبت و کناره‌گیری داوران و مهم‌تر از همه کاهش پدیده رشوه‌خواری و تبانی در بین داوران خواهد شد. بنابراین، پژوهش حاضر به صراحت نشان داد که تعهد حرفه‌ای یک متغیر میانجی بسیار مناسبی برای رابطه بین ویژگی‌ها و رضایت شغلی داوران فوتبال است و باید از این سازه نه فقط به منظور یک نگرش شغلی، بلکه باید برای قالب‌بندی‌های روانشناختی در مدل ویژگی‌های شغل از آن استفاده کرد تا رضایت شغلی منابع انسانی در ورزش مخصوصاً داوران فوتبال را پیش‌بینی کند.
- منابع**
- احمدی، اژدر؛ محمدزاده، حسین (۱۳۸۸). منابع استرس در داوران فوتبال حرفه‌ای ایران. فصلنامه المپیک. سال ۱۷، شماره ۱ (پیاپی ۴۵)، صص ۵۵-۴۷.
- اسماعیلی، امیر؛ سالارکاریزمه، حمید؛ میردار هریجانی، شادمهر (۱۳۸۹). بررسی فشار فیزیولوژیکی وارد بر داوران لیگ برتر فوتبال ایران در شرایط واقعی. علوم زیستی (حرکت)، ۶ صص ۵۷-۶۹.
- ایرجی راد (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی کارکنان وزارت جهاد سازندگی (دفتر مرکزی تهران). پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- آزادگان، مالک (۱۳۸۸). مقایسه عوامل بروز پرخاشگری تماشاگران فوتبال از دیدگاه داوران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان.
- پورسلطانی، حسین؛ زرگر، طیبه؛ اندام، رضا (۱۳۹۰). بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۱، صص ۱۶۰-۱۴۷.
- تخت طاقدیس (۱۳۷۴). رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی در کارکنان پالایشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشکده مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان.
- چلادورای، پاکیانانان (۲۰۰۵). مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم. ترجمه طالب‌پور، مهدی؛ لعل‌بذری، صمد (۱۳۸۷). انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد، شماره ۵۱۰.
- رضایت‌نژاد، رحیم؛ پورسلطانی، حسین؛ لقمانی، محسن. مطالعه تجربی مدل ویژگی‌های شغل در ورزش: شواهدی از داوران فوتبال (۱۳۹۳، الف). مدیریت ورزشی، ۶ (۳)، صص ۵۵۹-۵۷۴.
- رضایت‌نژاد، رحیم؛ لقمانی، محسن؛ پورسلطانی، حسین (۱۳۹۳، ب). مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال ایران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲ (۴) پیاپی ۸، صص ۵۵-۶۶.
- رضایت‌نژاد، رحیم؛ رحمتی، محمدمهدی؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ آزادان، مالک (۱۳۹۱، ب). تحلیل عواملی متغیرهای بروز پرخاشگری در تماشاگران از دیدگاه داوران فوتبال ایران. مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، ۴ (۱۳)، ۲۱۴-۲۰۱.
- رضایت‌نژاد، رحیم؛ میرجمالی، الهام؛ رحمانی‌نیا، فرهاد (۱۳۹۱). بررسی عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی ورزش ایران. مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، ۴ (۱۶)، صص ۲۰۷-۲۲۴.
- شهلائی باقری، جواد؛ غفوری، فرزاد؛ هنری، حبیب؛ مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست‌های آنان. مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، ۵ (۱۷)، صص ۷۲-۵۹.
- طالب‌پور، مهدی؛ لقمانی، محسن؛ روحانی، میثم؛ ایرانی، وحید (۱۳۹۲). طراحی مدل پیش‌بینی پیامدهای نگرشی و رفتاری

- public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6, pp 271–280.
- Bremner, N., & Carrière, J. (2011). The Effects of Skill Variety, Task Significance, Task Identity and Autonomy on Occupational Burnout in a Hospital Setting and the Mediating Effect of Work Meaningfulness. WORKING PAPER WP.11.02.
 - Brophy, J. E. (1987). Synthesis of research on strategies for motivating students to learn. *Educational Leadership*, 44, pp 40-48.
 - Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., Komsiou, E., Polychrou, E., & Diamantidis, A. D. (2011). Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. 8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL 2011) 11-12 July 2011, Thassos Island, Greece.
 - Cho, Vincent, Huang, Xe. (2011). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement. An empirical study on IT professionals. *Information Technology & People*, 25 (1), pp 31-54.
 - Dawson, P., & Dobson, S. (2010). The influence of social pressure and nationality on individual decisions: Evidence from the behaviour of referees. *Journal of Economic Psychology*, 31, pp 181–191.
 - Elias R.Z. (2006), "The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students ethical orientation". *Journal of Business Ethics*, 8 (1), pp 83-90.
 - Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). 'Flow' at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, pp 595-615.
 - Gendron, Y., Suddaby, R. (2009). Professional - Organizational Commitment; A study Canadian professional Accountants. *Australian Accountants Review*. 50, pp 238-254.
 - Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, pp 159-170.
 - Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, pp 1332–1356.
 - Jacko, P. (2004). Enriching the job enrichment theory, carols' jzz university in Madrid
 - مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲ (۲)، صص ۷۹-۹۰.
 - عباسی، شهابت (۱۳۸۷). بررسی رابطه عوامل فشار روانی با عملکرد و برخی ویژگی‌های فردی داوران لیگ برتر فوتبال ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شمال.
 - عبدی، حامد؛ جلالی‌فراهانی، مجید؛ سجادی، نصراله (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی وضعیت داوری فوتبال در ایران و انگلستان. *مدیریت ورزشی*، شماره ۴، صص ۱۳۵-۱۱۹.
 - غلامیان، جواد؛ گلزار، سمیه؛ حسینی، مهسا؛ طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین‌المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۱، صص ۱۵۷-۱۴۱.
 - لقمانی، محسن (۱۳۹۱). بررسی ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال ایران بر اساس مدل JCM. پایان‌نامه مدیریت ورزشی کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان.
 - مبهوت مقدم توحید؛ میردار، شادمهر؛ قراخلو، رضا؛ رمضان‌پور، محمدرضا؛ قبادی، حمید (۱۳۹۱). بررسی مقدار کار، ضربان قلب و لاکتات خون داوران دوره هشتم لیگ برتر فوتبال ایران. *علوم زیستی (حرکت)*، ۱۴، صص ۸۵-۷۱.
 - مرادی، محمد؛ خاتونی، مرضیه؛ ضیغمی، رضا؛ جهانی‌هاشمی، حسن؛ شیخی، محمدرضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی-آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین. *فصلنامه اخلاق پزشکی*. ۷ (۲۴)، صص ۷۸-۵۵.
 - میردار، شادمهر؛ قراخلو، رضا؛ مبهوت مقدم، توحید؛ صادق‌پور، بهرام (۱۳۸۹). مطالعه میزان کار و برخی شاخص‌های فیزیولوژیکی داوران نخبه فوتبال ایران. *المپیک*، ۱۸ (۳) پیاپی ۵۱، صص ۷۹-۶۹.
 - نظری، رسول، سهرابی، زهرا (۱۳۸۷). بررسی چهار عامل روانی بین داوران لیگ برتر فوتبال ایران. دومین همایش بین‌المللی روانشناسی کاربردی. *آکادمی ملی المپیک*، سی‌دی همایش، صص ۷۵-۷۱.
 - نمازی‌زاده، مهدی (۱۳۸۶). روانشناسی ورزش. انتشارات سمت.
 - وینبرگ، روبرت اس؛ ریچادسون، پگی‌آ (۱۹۸۳). روانشناسی داوری. ترجمه چوبینه. *سیروس* (۱۳۸۱). انتشارات پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

REFERENCES

- Aranya, N., Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountant's organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, LIX, pp 1-15.
- Aranya, N., Pollock, J., Amernic, J. (2006). An examination of professional commitment in

- Rainey, D. W., & Hardy, L. (1999). Sources of stress, Burnout and intention to terminate among rugby union referees. *Journal of sports science*, 17 (2), pp 797-806.
- Reeve, J., Jang, H., Hardre, P., & Omura, M. (2002). Providing a rationale in an autonomysupportive way as a strategy to motivate others during an uninteresting activity. *Motivation and Emotion*, 26, pp 183-207.
- Said, N. A., & Munap, R. (2011). Job Characteristics and Job Satisfaction: A Relationship Study on Supervisors Performance. *Proceedings of the 2010 IEEE ICMIT*, pp 714-719.
- Simons, J., DeWitte, S., & Lens, W. (2004). The role of different types of instrumentality in motivation, study strategies, and performance: Know why you learn, so you'll know what you learn! *British Journal of Educational Psychology*, 74, pp 343-360.
- Stan, Maria Magdalena. (2009). Professional Commitment in teachers; comparative study. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (1), pp 431-460.
- Teng, Ching-I, Lotus Shyu, Yea-Ing, Chang, Hao-Yuan. (2006). Moderating effects of professional commitment on hospital nurses in taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23 (1), pp 47-54.
- department of business administration. *Research methods for social scientist*.
- Johari, J., Kirana Yahya, K. ., & Ambia Che Mit, D. (2011). The dimensions of job characteristics: A validation study in a Malaysian context. *International Business Management*, 5 (2), pp 91-103.
- Laws of the Game 2012-2013. FIFA Press.questions and answers.
- Mirjamali, E., Ramzaninezhad, R., Rahmaninia, F., & Reihani, M. (2012). A Study of Sources of Stress in International and National Referees of Soccer, Volleyball, Basketball and Handball in Iran. *World Journal of Sport Sciences*, 6 (4), pp 347-354.
- Misner, T. R, Haddock, K. S, Gleaton, J. U., Ajaieh, A. R. (1996). Toward an international measure of job satisfaction, *Nursing Research*. pp 45- 90.
- Mohamed, A. H. (2004). Using the job characteristics model to compare patient care assignment methods of nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 10 (3), pp 389-405.
- Mosadegh Rad. A. M. (2008); An Analysis of Job Satisfaction and Job Satisfier Factors Among Hospital Employees, *Journal of the Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan*, 20 (1), pp 49-66.