

نقش ویژگی‌های اصلی شغل در برآورد تعلق شغلی داوران فوتبال ایران

محسن لقمانی^{۱*} - رحیم رمضانی نژاد^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران ۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان،

رشت، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۲۵، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۰۷/۲۷)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی سازه نگرشی دلبستگی شغلی از طریق ویژگی‌های اصلی شغل داوری فوتبال طراحی شده است. ۱۵۷ داور و کمک‌داور شاغل در لیگ برتر و دسته اول فوتبال ایران به پرسشنامه‌های استاندارد ویژگی‌های شغل (مورگسون و هامفری، ۲۰۰۶) و تعلق شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲) پاسخ دادند. با توجه به تعداد داوران، حجم نمونه برابر با حجم جامعه آماری در نظر گرفته شد. روایی صوری پرسشنامه‌ها را ۱۷ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی و داوران فوتبال تأیید کردند. مهم‌ترین نتایج توصیفی پژوهش حاصل از آن بود که داوران لیگ دسته اول تعلق شغلی بیشتری را نسبت به داوران لیگ برتر گزارش کردند. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که مهم‌ترین ویژگی‌های شغلی اثرگذار بر تعلق شغل داوران فوتبال، استقلال در کار، هویت وظیفه و بازخورد است. با اینکه مدل‌های هویت وظیفه و استقلال شاخص‌های برازش مناسبی داشتند، شاخص‌های برازش مدل مسیر بازخورد به تعلق شغلی تأیید نشدند. این یافته‌ها ضرورت واگذاری اختیارات بیشتر به داوران و بازبینی قوانین شغلی را یادآور می‌شوند. در نهایت، به مدیران داوری فوتبال پیشنهاد می‌شود که در طراحی مجدد شغل داوری، علاوه بر بازبینی و تغییرات وظایف کمک‌داوران، فشارها و مسئولیت‌های کاذب را از داوران بزدایند.

واژه‌های کلیدی

استقلال، بازخورد، تعلق شغلی، داوران فوتبال، هویت وظیفه.

مقدمه

با اینکه رویکردهای متفاوتی برای اثربخشی سازمان‌های ورزشی وجود دارد، منابع انسانی در اثربخشی و بهبود عملکرد سازمان‌های مستقل ورزشی مانند فدراسیون‌ها نقش انکارناپذیری را ایفا می‌کنند (۲۰). داوران نیز با توجه به ارکان اصلی مسابقات ورزشی نیازمند توانمندسازی و نگرش‌های شغلی مثبت‌اند. به‌ویژه اینکه داوران در اثربخشی فدراسیون‌های فوتبال بسیار ارزشمندند و می‌توانند رویکردهای ساختاری اثربخشی را تعیین کنند (۲۴). این موضوع به‌ویژه در مدیریت رویدادهای ورزشی به دلیل ماهیت و روحیه مبارزه‌طلبی ورزش، نمود بیشتری پیدا می‌کند. همچنین شغل داوری در تمام رشته‌های ورزشی همیشه با استرس و اضطراب همراه است و شاید به همین دلایل به‌نظر می‌رسد که طرفداران اندکی به شغل داوری تمایل نشان دهند. در واقع، همیشه تفسیر مربیان و بازیکنان از عملکرد داوری منفی است. برای مثال مربیان و بازیکنان برنده، به‌ندرت به کیفیت مطلوب داوری اشاره می‌کنند و مربیان و بازیکنانی که مسابقه را باخت‌اند، حداقل بخشی از باخت خود را به ضعف داوری نسبت می‌دهند (۲۶). بنابراین، اگر داور عملکرد خوبی نداشته باشد، تمامی انتقادها به سمت اوست و اگر بهترین عملکرد را در مسابقه داشته باشد، باز هم به آنها توجهی نمی‌شود (۱۴). به‌طور کلی، قضاوت و داوری^۱ به‌خصوص در رشته ورزشی فوتبال شغلی چالش‌برانگیز، پرهیجان و مهم است. داوران فوتبال، اغلب با ناملایمتهای، بی‌احترامی‌ها، بدرفتاری‌ها و بسیاری از واکنش‌های منفی روبه‌رو هستند (۱۹).

تمامی این چالش‌ها و تنش‌های شغلی موجب می‌شود که عوامل مختلفی مانند تعصب و یک‌سونگری^۲، استرس^۳

و فشارهای اجتماعی^۴ روی عملکرد و قضاوت داوران فوتبال تأثیر بگذارند و در نهایت عملکرد سازمانی دپارتمان داوری و فدراسیون فوتبال تحت تأثیر قرار گیرد (۱۸). از طرف دیگر، مشکلات قضاوت در مسابقات ورزشی و به‌خصوص فوتبال موجب شد تا محققان ویژگی‌های مختلف شغل داوران را در ابعادی مانند استرس، فرسودگی و تحلیل‌رفتگی، خستگی عاطفی و غیره بررسی کنند و تمهیدات و اقدامات خاصی را ارائه دهند (۱۱،۷،۴). در این زمینه مطهری و همکاران (۱۳۹۲) به‌صراحت نشان دادند که تحلیل‌رفتگی شغلی اثر منفی و مهمی بر قضاوت داوران فوتبال ایران می‌گذارد (۱۲). نکته مهم و شکاف شایان توجه در تحقیقات گذشته این بود که ویژگی‌ها و شرایط شغلی داوران به‌صورت پراکنده و مستقل از هم بررسی شده‌اند، اما مطالعه عمیقی در زمینه نگرش‌های شغلی داوران بر پایه مدل‌های نظری شناخته‌شده صورت نگرفته است. از طرف دیگر، تحلیل و طراحی شغل اولین گام برای مدیریت شغل داوری به‌شمار می‌رود (۶). به‌عبارت بهتر، اگر طراحی مشاغل ورزشی به‌درستی صورت پذیرد، نگرش‌های شغلی ارزشمندی برای منابع انسانی شاغل در ورزش ایجاد می‌شود که نقش مهمی در بهبود عملکرد فدراسیون‌ها و سازمان‌دهی رویدادهای ورزشی ایفا می‌کنند (۲۹). به‌نظر می‌رسد نگرش‌های شغلی و ویژگی‌های منحصر به داوری می‌توانند نقش زیادی در نحوه قضاوت داوران در مسابقات داشته باشند. در این زمینه، رضایی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که ویژگی‌های اصلی شغل می‌توانند تا حدود زیادی نگرش‌های شغلی رضایت کلی، رضایت از رشد، انگیزش درونی کار و کارایی داوران فوتبال را پیش‌بینی کنند. البته این محققان پیشنهاد کردند که باید سایر نگرش‌های شغلی نیز تجزیه و تحلیل شوند (۲).

1. Officiating
2. Bias
3. Stress

با توجه به تقسیم‌بندی‌های متعدد نگرش‌های شغلی می‌توان گفت که تعلق شغلی نیز پیامد نگرشی دیگری است که نقش بسیاری در بهبود عملکرد شغلی افراد دارد. البته از اصطلاحات مختلفی مانند دلبستگی حرفه‌ای، درگیری شغلی، مشارکت شغلی، دلبستگی شغلی، جذبه یا جذابیت شغلی، دلبستگی اخلاقی، انگیزش درونی، دلبستگی به نقش کار و دلبستگی به عملکرد برای توصیف این نگرش شغلی استفاده شده است. البته آلپورت^۱ (۱۹۴۳) مفهوم Attachment را از بعد روان-شناختی همان دلبستگی یا الفت عاطفی تعریف می‌کند که در روان‌شناسی رشد به همین معنا به کار می‌رود. این حالت در اوایل زندگی رشد می‌یابد و کودک را به مراقب یا مادرش پیوند می‌دهد تا در کنار او احساس امنیت و آرامش کند؛ در صورتی که مفهوم Job Involvement را نمی‌توان دلبستگی نامید یا احساس عمیق مادر - فرزند را به تعامل فرد - شغل تعمیم داد. از این رو، مناسب‌ترین واژه برای این نگرش شغلی، تعلق شغلی^۲ است که به بعد عاطفی تعهد سازمانی بسیار نزدیک است (۱). ریشه این مفهوم به نظریه نقش و دیدگاه‌های گافمن (۱۹۶۰) باز می‌گردد که معتقد است افراد در جامعه نقش‌های مختلفی را می‌پذیرند که ممکن است در یکی از نقش‌ها بیشتر مشغول شوند و در مورد آن تلاش و مشارکت بیشتری داشته باشند (۶).

در سازمان نیز فرد از بین نقش‌های مختلف کاری، خود را به‌طور فیزیکی، شناختی و عاطفی به خدمت یک یا چند نقش کاری در می‌آورد. بنابراین تعلق خاطر شغلی، حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، مشارکت، درگیری و جذابیت شغلی تعریف می‌شود. البته در تعریف دقیق این مفهوم اتفاق نظر وجود ندارد، اما به‌طور کلی تعلق شغلی را می‌توان به معنای

«شغل خود را معرف خود دانستن» معرفی کرد. در واقع، شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. به عبارت بهتر، کارکنان یا اعضای سازمان که از نظر تعلق شغلی در سطح بالایی هستند، به کار خود افتخار می‌کنند و به مسائلی توجه می‌کنند که انجام می‌دهند. به همین دلیل باید گفت که تعلق شغلی به میزان همانندسازی کارمند با کارش گفته می‌شود، فرد به‌صورت فعال در شغلش فعالیت می‌کند و به عملکرد شغلی خود به مثابه عنصر مهمی به‌منظور ارزش دادن به خود توجه می‌کند (۱). چنین افرادی به‌ندرت از شغل خود منصرف می‌شوند و انتظار می‌رود که سال‌ها برای سازمان متبوع کار کنند (۱۳). در ضمن با ایجاد تعلق شغلی می‌توان امیدوار بود که تعهد سازمانی افزایش و متعاقب آن نیز ترک خدمت و غیبت در کار کاهش یابد (۸).

با اینکه تحقیقات داخلی و خارجی، این نگرش شغلی را در انواع مشاغل و به‌طور مستقل تحلیل کرده‌اند (۱۳)، چین چو^۳ (۲۰۰۶) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی دو بعد تعلق کامل^۴ و تعلق شدید^۵ را شناسایی کرد (۱۷). تعلق کامل به‌مثابه نوعی از تمایل فرد به شغل خود مطرح می‌شود که در آن فرد اشتراکات بسیار زیادی با اهداف زندگی خود دارد. به عبارت بهتر، افرادی که تعلق شغلی کاملی دارند، خیلی از اهداف زندگی خود را مرتبط با شغل می‌دانند و سیر زندگی خود را از طریق نقش حرفه خود طی می‌کنند. در تعلق شغلی از نوع شدید، افراد در عین حال که شغل خود را معرف شخصیت خود می‌دانند، اما در آن به سطوح بالای تعلق همانند تعلق کامل نمی‌رسند. البته محققان بیان کردند که به‌منظور دستیابی به این شاخصه‌ها باید ویژگی‌های فردی مانند تحصیلات،

3. Chin HO

4. Complete Involvement

5. Strong Involvement

1. Allport

2. Job Involvement

سن، جنسیت، شرایط خانوادگی و غیره را نیز در نظر گرفت (۱۳). علاوه بر این، محققان مختلفی این نگرش شغلی را در ورزش از طریق پیشایندها، همبسته‌ها و پیامدها تحلیل کردند. برای مثال عیدی و همکاران (۱۳۹۲) از هوش هیجانی به‌مثابه پیشایندهی مهم برای تعلق شغلی نام بردند (۱۰). از طرف دیگر، چلادورای (۲۰۰۵) دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی را از مهم‌ترین همبسته‌های تعلق شغلی می‌داند و در توضیح متغیر دوم بیان می‌کند که در تعلق شغلی، فرد از نظر روان‌شناختی شغل را معرف خود می‌داند و با آن احساس هویت پیدا می‌کند، ولی در تعهد سازمانی بر ماهیت و اهداف سازمان تأکید می‌شود یا تعلق شغلی مبتنی بر پاداش‌های درونی است و تعهد سازمانی با پاداش‌های بیرونی تقویت می‌شود (۱۶). به احتمال فراوان می‌توان با ایجاد تعلق شغلی در داوران فوتبال از تحلیل‌رفتگی شغلی آنها جلوگیری کرد، چون مهم‌ترین پیامد تعلق شغلی، کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی است (۱). بنابراین، مدیران منابع انسانی و مسئولان طراحی شغل دآوری ناگزیرند که از طریق دو تکنیک درونی و بیرونی، تعلق شغلی داوران را ایجاد کنند. تکنیک‌های بیرونی مبتنی بر پاداش‌ها، مزایا، حقوق، شرایط کاری و غیره هستند که تغییرات و دستکاری آنها نسبت به تکنیک‌های درونی مرتبط با شغل از پیچیدگی بیشتری برخوردارند. در مقابل، طراحی ویژگی‌های درونی شغل موجب می‌شود تا داوران از طریق حالات روانی تجربه‌شده، به رضایت و انگیزه زیادی دست یابند (۲).

بازبینی ویژگی‌های شغل دآوری فوتبال می‌تواند روشی برای ایجاد تعلق شغلی و متعاقب آن، کاهش تحلیل‌رفتگی و فرسودگی آنها باشد. مهم‌ترین ویژگی‌هایی که برای هر شغلی لازم است، در مدل معروف ویژگی‌های شغل هاگمن

و اولدهام^۱ (۱۹۷۵) معرفی شده است (۲۳). با اینکه آنها پنج ویژگی شغلی تنوع مهارت^۲، اهمیت وظیفه^۳، هویت وظیفه^۴، استقلال^۵ و بازخورد^۶ را به‌مثابه هسته‌های درونی شغل ارائه کردند، اخیراً گرت^۷ و همکاران (۲۰۱۰) ویژگی‌های دیگری مانند پردازش اطلاعات، تخصص و حل مسئله^۸ را شناسایی کرده‌اند که مبتنی بر دانش شغلی افراد است (۲۲). ترکیب این ویژگی‌های شغلی در ورزش به‌حدی هیجان‌برانگیز و جذاب بود که در حوزه‌های مربیگری فوتبال (۹) و دبیری تربیت بدنی (۵) نیز تجزیه و تحلیل شدند. براساس شواهد و مدارک اخیر مهم‌ترین ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال به‌ترتیب عبارت‌اند از تنوع مهارت، تخصص، بازخورد، پردازش اطلاعات، استقلال، اهمیت وظیفه و حل مسئله (۳). در تحقیق دیگری، رضوانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که هیچ‌کدام از ویژگی‌های دانشی و وظیفه‌ای نمی‌توانند از طریق حالات روانی، رضایت شغلی داوران را پیش‌بینی کنند (۲)، اما مهم‌ترین دستاورد این بود که پایه‌های ماهوی کار (ویژگی‌های اصلی شغل) برای تغییرات نگرشی مرتبط با شغل داوران تا حدود زیادی بنا نهاده شد. البته کماکان این چالش باقی مانده است که ویژگی‌های اصلی شغل در داوران فوتبال چگونه و با چه سازوکاری می‌توانند تعلق شغلی داوران فوتبال را برای این شغل حساس برآورد کنند. سؤال دیگر پژوهش حاضر آن است که کدام ویژگی‌های شغلی در دآوری فوتبال می‌توانند نقش پررنگ‌تری در ایجاد تعلق شغلی داوران ایفا کنند؟

1. Hackman and Oldham
2. Skill Variety
3. Task Significance
4. Task Identity
5. Autonomy
6. Feedback
7. Grant
8. Information process, Specialization, and Problem Solving

به نظر می‌رسد که تحریک ویژگی‌های شغل به‌طور مستقیم می‌تواند تعلق شغلی داوران فوتبال را به‌مثابه یک نگرش شغلی ارزشمند فراهم کند که البته براساس دیدگاه پویایی‌شناسی شغلی ممکن است گاهی زمان‌بر و گاهی کوتاه‌مدت باشد (۲۱). اما چالش مدیران منابع انسانی فقط به ایجاد نگرش تعلق شغلی داوران فوتبال محدود نمی‌شود، بلکه سازوکارهای آن نیز باید مورد توجه قرار گیرد. اینکه تحریک کدام ویژگی شغل داور فوتبال موجب تعلق شغلی خواهد شد، مهم‌ترین چالش نظری تحقیق حاضر است، زیرا با شناسایی این سازوکارها می‌توان طراحی شغل داوران را براساس ایجاد شاخص‌های دیگری بازبینی کرد. به همین دلیل پژوهش حاضر با این هدف انجام گرفت که از طریق کدام تکنیک طراحی شغل می‌توان بهبود تعلق شغلی را در عمل تجربه کرد.

روش تحقیق

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر، این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است که از طریق ویژگی‌های اصلی شغل، تعلق شغلی داوران فوتبال برآورد می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی داوران و کمک‌داوران لیگ برتر (جام خلیج فارس) و دسته اول (جام آزادگان) هستند که با توجه به در دسترس بودن، تمامی آنها به‌مثابه نمونه تجزیه و تحلیل شدند. به این ترتیب، بنابر نظر کمیته داوران فدراسیون فوتبال، ۷۵ داور و کمک‌داور برای قضاوت در لیگ برتر و ۱۴۰ داور و کمک‌داور برای قضاوت در لیگ دسته اول فوتبال کشور به کلاس‌های آمادگی جسمانی و توجیهی داور دعوت شدند. با توجه به اینکه داوران و کمک‌داوران در ابتدای هر کلاس، باید آزمون آمادگی جسمانی را با موفقیت می‌گذرانند، به همین دلیل پس از انجام این تست و مردود شدن عده‌ای از افراد، تعداد داوران و کمک‌داوران قضاوت‌کننده در لیگ برتر به

۷۲ نفر و برای لیگ دسته اول به ۱۰۰ نفر رسید. به این ترتیب، پرسشنامه بین کلیه داوران و کمک‌داوران (۱۷۲ نفر) توزیع شد، اما در نهایت ۱۵۷ پرسشنامه (۹۱ درصد)، یعنی ۲۹ پرسشنامه از داوران لیگ برتر، ۳۹ پرسشنامه از کمک‌داوران لیگ برتر، ۴۲ پرسشنامه از داوران لیگ دسته اول و ۴۷ پرسشنامه از کمک‌داوران لیگ دسته اول به‌صورت کامل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. به‌طور کلی، ۶۸ پرسشنامه (۹۴ درصد) از داوران و کمک‌داوران لیگ برتر و ۸۹ پرسشنامه (۸۹ درصد) از داوران و کمک‌داوران لیگ دسته اول فوتبال کشور جمع‌آوری شد. به‌منظور سنجش ویژگی‌های اصلی شغل از پرسشنامه طراحی کار^۱ (WDQ) مورگسون و هامفری (۲۰۰۶) استفاده شد (۲۸). از طریق این پرسشنامه ۲۵ سؤالی، ویژگی‌های شغلی تنوع مهارت (۳ سؤال)، اهمیت وظیفه (۴ سؤال)، بازخورد (۳ سؤال)، تخصص (۳ سؤال)، هویت وظیفه (۳ سؤال)، پردازش اطلاعات (۳ سؤال)، حل مسئله (۳ سؤال) و استقلال در کار (۳ سؤال) اندازه‌گیری شدند. این پرسشنامه دارای طیف ۷-ارزشی لیکرت است که از ۱ (کاملاً مخالفم) شروع و به ۷ (کاملاً موافقم) ختم می‌شود. روایی صوری این پرسشنامه توسط محققان و صاحب‌نظران مدیریت ورزشی و داوران فوتبال تأیید شد. روایی محتوایی و سازه و همچنین پایایی این پرسشنامه نیز در مطالعات رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، طالب‌پور و همکاران (۱۳۹۲) و رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) تأیید شد (۹، ۵، ۲). با این حال، ضریب آلفای کرونباخ نشان داد که این ابزار ثبات درونی قابل قبولی دارد (۰/۶۱).

ابزار دیگر که به‌منظور اندازه‌گیری تعلق شغلی داوران فوتبال به‌کار گرفته شد، برگرفته از مطالعه کانونگو^۲ (۱۹۸۲) است (۲۵). این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال ۷-

1. Work Design Questionnaire (WDQ)
2. Kanungo

ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است و در بیشتر مطالعات به مثابه یک ویژگی تک بعدی در نظر گرفته شد، اما محدود تحقیقاتی تعلق شغلی را در دو بعد کامل و شدید انعکاس داده اند (۱۷). ضمن تأیید روایی صوری پرسشنامه تعلق شغلی از جانب متخصصان امر، به دلیل شواهد ضد و نقیض در تک بعدی یا چند بعدی بودن این سازه نگرشی، در این تحقیق بار دیگر روایی محتوایی و سازه پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد بازنگری قرار گرفت.

پس از تأیید کفایت آماری و برازش مناسب تحلیل عاملی ($\text{sig} = 0/000$ ؛ $\text{df} = 45$ ؛ $\text{Bartlett} = 733/02$ ؛ $\text{KMO} = 0/845$)، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که مطابق نتایج تحقیق چین چيو (۲۰۰۶)، با حذف دو سؤال داوران فوتبال نیز دو تعلق کامل و شدید را تجربه می کنند (۱۷). به منظور اطمینان از عامل های مستخرج، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز تجزیه و تحلیل شد و بر این اساس باید گزارش داد که ضمن تأیید دوبعدی بودن سازه تعلق شغلی، داوران فوتبال اغلب تعلق کامل را بیشتر از تعلق شدید تجربه می کنند ($0/93 = \lambda^2/\text{df}$ ؛ $\text{CFI} = 0/93$ ؛ $\text{NFI} = 0/90$ ؛ $\text{IFI} = 0/98$ ؛ $\text{EMSEA} = 0/098$). به منظور آزمون فرضیات و نقش

هر یک از ویژگی های شغل بر تعلق شغلی داوران فوتبال از روش مدل معادلات ساختاری و به وسیله نرم افزار لیزرل استفاده شد. علاوه بر این، به منظور همبستگی متغیرهای تحقیق و با توجه به غیرطبیعی بودن توزیع داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، از روش ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

نتایج و یافته های تحقیق

همان طور که بیان شد ۱۵۷ داور و کمک داور شاغل در لیگ برتر و دسته اول فوتبال کشور در پژوهش حاضر شرکت کردند. میانگین سنی داوران و کمک داوران ($M \pm SD = 34/69 \pm 4/73$) و میانگین کل سابقه داورى فوتبال ($M \pm SD = 14/21 \pm 4/06$) سال بود. به طور دقیق تر، میانگین سن داوران لیگ برتر ۳۷/۵۸ سال، کمک داوران لیگ برتر ۳۶/۴۸ سال، داوران دسته اول ۳۲/۶۱ سال و کمک داوران دسته اول ۳۳/۲۷ سال بود. نتایج توصیفی مربوط به تحصیلات داوران مورد مطالعه نیز نشان داد که اغلب مدرک لیسانس (۵۹/۹ درصد) و تعداد کمی از آنها از تحصیلات تکمیلی برخوردارند (۶/۷ درصد).

جدول ۱. میانگین تعلق شغلی، کامل و شدید آزمودنی های تحقیق به تفکیک سطح و تخصص داورى

متغیرها	داوران لیگ برتر	کمک داوران لیگ برتر	داوران لیگ یک	کمک داوران لیگ یک
تعلق کامل	۲۰/۴۲	۱۹/۳۵	۲۳/۷۶	۱۹/۸۰
تعلق شدید	۱۲/۱۳	۹/۶۹	۱۲/۵۴	۱۰/۸۹
مجموع تعلق شغلی	۱۶/۲۵	۱۴/۵۲	۱۸/۲۱	۱۵/۳۲

میزان تعلق شغلی در داوران نشان می دهد که داوران و کمک داوران لیگ برتر از تعلق شغلی به مراتب پایین تری نسبت به داوران و کمک داوران دسته اول برخوردارند. علاوه بر این، داوران لیگ برتر و دسته اول تعلق شغلی

کامل تری نسبت به کمک داوران لیگ برتر و دسته اول تجربه می کنند. همین نتایج برای تعلق شغلی شدید نیز صادق است (جدول ۱).

غیرطبیعی است و باید از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شود.

در ضمن نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که از بین ویژگی‌های اصلی شغل، فقط ابعاد استقلال در کار، هویت وظیفه و بازخورد با تعلق شغلی داوران فوتبال همبستگی مثبت و معناداری دارند. همچنین، مهم‌ترین همبستگی‌های درونی ویژگی‌های شغل شامل روابط بین بازخورد با استقلال، تخصص با پردازش اطلاعات، و تخصص با تنوع مهارت هستند (جدول ۲).

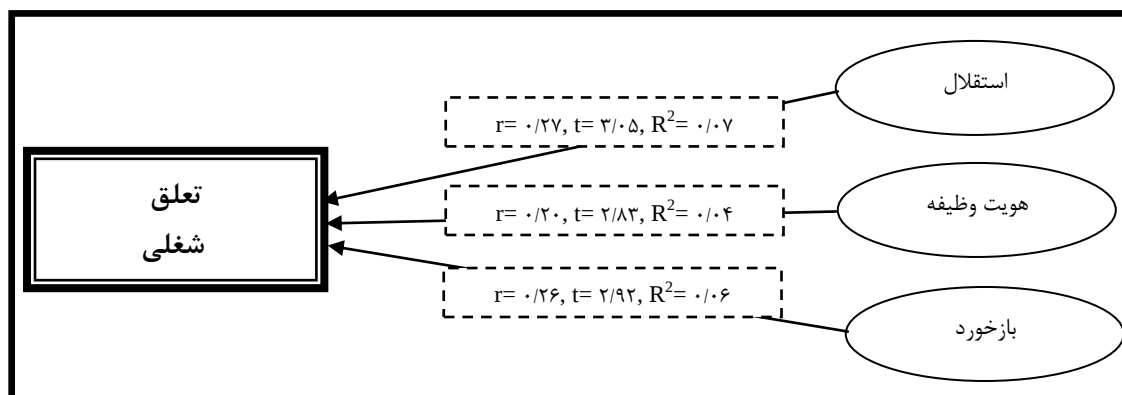
نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تنوع مهارت ($Z = ۲/۹۴$; $P = ۰/۰۰۱$)، اهمیت وظیفه ($Z = ۲/۰۰$; $P = ۰/۰۰۱$)، هویت وظیفه ($Z = ۲/۰۵$; $P = ۰/۰۰۱$)، بازخورد ($Z = ۲/۲۸$; $P = ۰/۰۰۱$)، استقلال ($Z = ۲/۲۸$; $P = ۰/۰۰۱$)، پردازش اطلاعات ($Z = ۲/۰۸$; $P = ۰/۰۰۱$)، حل مسئله ($Z = ۱/۹۴$; $P = ۰/۰۰۱$)، تخصص ($Z = ۳/۰۸$; $P = ۰/۰۰۱$) و تعلق شغلی ($Z = ۲/۸۷$; $P = ۰/۰۰۱$) نشان داد که توزیع این داده‌ها

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی درونی تمامی متغیرهای پژوهش

ویژگی‌های شغل	M	S	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
تنوع مهارت	۱۹/۶۵	۱/۷۳								
اهمیت وظیفه	۲۳/۲۲	۳/۵۲	۰/۲۴**							
هویت وظیفه	۱۶/۵۷	۳/۰۴	۰/۱۵*	۰/۰۴						
استقلال در کار	۱۶/۷۳	۳/۱۸	۰/۲۲**	۰/۲۲**	۰/۴۱**					
پردازش اطلاعات	۱۸/۲۵	۲/۶۰	۰/۳۳**	۰/۳۶**	۰/۱۷*	۰/۳۵**				
حل مسئله	۱۳/۶۲	۲/۷۴	۰/۱۰	۰/۳۴**	- ۰/۰۵	۰/۱۱	۰/۱۰			
تخصص	۱۹/۴۹	۱/۹۵	۰/۵۶**	۰/۲۹**	۰/۲۹**	۰/۳۱**	۰/۴۷**	۰/۱۰		
بازخورد	۱۶/۸۳	۲/۵۵	۰/۲۱	۰/۱۵	۰/۲۵**	۰/۴۶**	۰/۲۵**	۰/۱۷*	۰/۱۸*	
تعلق شغلی	۳۲/۱۲	۱۱/۲۴	- ۰/۰۱	- ۰/۰۸	۰/۳۳**	۰/۲۶**	۰/۰۴	- ۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۱۸*

* = در سطح ۰/۰۵ معنادار.

** = در سطح ۰/۰۱ معنادار.



شکل ۱. نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش

تأثیرات ویژگی‌های استقلال، بازخورد و هویت وظیفه تحلیل شدند، زیرا فقط این ابعاد همبستگی معنادار با تعلق شغلی داشتند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان

بررسی تأثیر هر یک از ویژگی‌های شغلی داوران بر تعلق شغلی از طریق مدل معادلات ساختاری اجرا شد. البته با توجه به نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن، فقط

داد که هر یک از ویژگی‌های استقلال، هویت وظیفه و بازخورد بر تعلق شغلی داوران اثر معناداری دارند که سهم

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

تحلیل مسیرها	RMSEA	χ^2	df	χ^2/df	CFI	NFI	IFI
از استقلال به تعلق شغلی	۰/۰۷۳	۷/۳۰	۴	۱/۸۲	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۴
از هویت وظیفه به تعلق شغلی	۰/۰۹۳	۹/۳۶	۴	۲/۳۴	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۱
از بازخورد به تعلق شغلی	۰/۰۰۰	۰/۵۱	۴	۰/۱۲	--	--	--

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری هر کدام از روابط (به‌جز بازخورد) به‌طور مناسبی تأیید شدند و بیشتر شاخص‌های برازش مدل نیز روایی بالایی داشتند. در حقیقت، این شاخص‌ها نشان می‌دهند که می‌توان با اطمینان زیادی این نتایج را تحلیل کرد، اما همان‌طور که شاخص‌های برازش مدل اثر بازخورد بر تعلق شغلی نشان می‌دهد، نمی‌توان این نتایج را با وجود رابطه و اثر مثبت و معنادار تحلیل کرد. به‌طور کلی نتایج نشان داد که از بین هشت ویژگی شغلی، فقط دو عامل استقلال و هویت وظیفه می‌توانند تعلق شغلی داوران فوتبال را برآورد کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

گام اول مدیریت راهبردی منابع انسانی در ورزش، تحلیل ویژگی‌ها و طراحی مشاغل منحصربه‌فرد ورزشی است (۲۹) که در پژوهش حاضر نیز سعی شد تا با تحلیل ویژگی‌های شغل داور، مهم‌ترین پیامدهای نگرشی مانند تعلق شغلی بررسی شود که در گذشته کمتر مورد توجه محققان بود. نتایج داده‌های مرتبط با تعلق شغلی بر خلاف نتایج پژوهش میرهاشمی (۱۳۸۷) نشان داد که داوران و کمک‌داوران لیگ برتر تعلق شغلی کمتری نسبت به هم‌تایان خود در لیگ دسته اول دارند (۱۳). البته نمونه مورد مطالعه پژوهش‌های گذشته، اعضای هیأت علمی بودند و معمولاً با بالا رفتن مرتبه علمی و سابقه کاری، افزایش تعلق شغلی طبیعی به‌نظر می‌رسد (۲۷).

با این حال، اگر این مسئله پذیرفته شود که داوران و کمک‌داوران لیگ برتر به لحاظ عملکردی و سابقه کار، بالاتر از داوران و کمک‌داوران لیگ دسته یک هستند، آنگاه توجیه این یافته‌ها اندکی با چالش روبه‌رو خواهد شد. البته به‌نظر می‌رسد که داوران و کمک‌داوران لیگ دسته اول به‌دلیل انتظار ارتقای شغلی، تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند تا عملکرد خود را بهبود بخشند. این تلاش همان انگیزه‌هایی است که فرید^۱ و همکاران (۲۰۰۷) در دیدگاه پویایی‌شناسی شغلی خود مطرح می‌کنند (۲۱) و در این تحقیق نیز می‌توان گفت که به احتمال فراوان موجب تعلق شغلی نیز می‌شود. این محققان ادعا کردند که اگر افراد در شغل خود انتظار پیشرفت داشته و در مراحل اولیه مسیر رشد شغلی خود باشند، بهتر می‌توانند خود را با شغل وفق دهند. البته این فرایند باید براساس یک دوره زمانی مشخص مدیریت شود.

شاید مهم‌ترین سؤال این باشد که چه زمانی باید داوران را در لیگ دسته اول حفظ کرد تا آنها با تعلق شغلی بیشتری وارد لیگ برتر شوند؟ برای پاسخ به این پرسش باید از دو دیدگاه بهره گرفت. براساس دیدگاه اول یا پویایی‌شناسی شغلی فرید و همکاران (۲۰۰۷) باید کاملاً هوشیار بود (۲۱). هنگامی فقدان چالش‌های شغلی برای زیردستان مفید است که آنها بدانند در آینده نزدیک پیشرفت خواهند کرد. به همین دلیل به مسئولان

1. Fried

دپارتمان داوری فوتبال پیشنهاد می‌شود که این تکنیک‌های حفظ داوران و کمک‌داوران لیگ دسته اول را برای داوران جوانی در نظر بگیرند که پتانسیل خوبی برای ارتقا و پیشرفت دارند. در غیر این صورت، نمی‌توان به کارکرد این تکنیک برای تعلق شغلی داوران باسابقه امیدوار بود. دیدگاه بعدی به گوناگونی و منحصربه‌فرد بودن میزان نیازهای رشدی داوران مرتبط است. این نیازهای خاص و فردی داوران موجب می‌شود که هر یک از آنها روش‌های خلاقانه‌ای را برای هنرآفرین کردن شغل^۱ خود به کار گیرند. به احتمال فراوان داوران می‌توانند از طریق هنرآفرین کردن وظایف، روابط و شناخت خود راه‌هایی برای معنادار شدن کار خود و متعاقب آن تعلق شغلی بیابند (۱۵).

بنابراین پیشنهاد می‌شود که زمان استفاده از راهکارهای حفظ داوران لیگ دسته اول به‌منظور تعلق شغلی بیشتر باید مبتنی بر فضای خلاقانه‌ای باشد تا هر یک از داوران بتوانند راه‌های منحصربه‌فرد خود را برای بهبود تعلق شغلی و عملکرد خود بیابند. البته نباید فراموش کرد که این تکنیک باید به‌نحوی در داوران و کمک‌داوران لیگ دسته اول مدیریت شود تا مانع از تحقق اهداف دپارتمان داوری و فدراسیون فوتبال نشود.

در این تحقیق، میانگین تعلق شغلی کامل و شدید داوران بیشتر از کمک‌داوران بود. احتمالاً این نتایج ریشه در ماهیت وظایف و استقلال کاری شغل داوری و کمک‌داوری فوتبال دارد. استقلال در کار موجب مسئولیت‌پذیری داوران می‌شود (۲) و همین مسئولیت‌پذیری می‌تواند تعلق شغلی را نیز به ارمغان بیاورد. این یافته‌ها در متن قانون پنجم قوانین داوری فوتبال نیز به‌صراحت بیان شده است که داور مجری قانون و مسئول عدالت یک مسابقه است و کمک‌داوران

همان‌طور که از نام آنها مشخص است، علاوه بر تعداد محدودی از وظایف طراحی‌شده، فقط نقش هدایت‌کننده و یاری‌رسان را برای داوران بر عهده دارند (۳). این سختی‌های پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری موجب می‌شود تا داوران همواره در تمامی مراحل زندگی با مسائل مختلف قضاوت دست‌وپنجه نرم کنند و حتی در اغلب اوقات در حریم خصوصی خود نیز این تجارب را کسب کنند. چون این تنش‌های شغلی به درون خانواده داوران نیز منتقل و موجب می‌شوند تا داوران فشارهای دیگری از خانواده خود برای کنار گذاشتن این شغل استرس‌زا و کمک به آرامش خانوادگی تجربه کنند. این فشارها آنچنان حساس‌اند که به کناره‌گیری و خداحافظی زودهنگام داوران منتهی می‌شوند و می‌توانند چرخه مدیریت داوران فوتبال را بر هم زنند. این شرایط ممکن است با شدت بسیار کمتری برای کمک‌داوران اتفاق بیفتد و همین مسئله کافی است تا داوران حتی بر حسب اجبار، تعلق شغلی بیشتری داشته باشند. البته مدل‌های سه‌مرحله‌ای بهتر می‌توانند این مسئله را تأیید کنند، اما براساس این پژوهش، نقش استقلال و ماهیت وظایفی که در شغل خود تجربه می‌کنند بسیار آشکار است، چراکه استقلال در کار خود به‌خود موجب مسئولیت‌پذیری می‌شود.

یافته‌های بعدی پژوهش نشان داد که از بین ویژگی‌های دانشی و وظیفه‌ای شغل داوری، فقط ویژگی‌های هویت وظیفه، استقلال در کار و بازخورد با تعلق شغلی داوران همبستگی داشتند که در مرحله تحلیل مسیر، تأثیرات هویت وظیفه و استقلال در کار تأیید شدند. تحلیل این تأثیرات نیز می‌تواند از دو منظر بررسی شود. اول آنکه براساس مدل‌های اولیه طراحی شغل (۲۳)، ویژگی‌های شغل قبل از آنکه هر نوع پیامد نگرشی و رفتاری را پیش‌بینی کنند، مجموعه‌ای از حالات روانی را ایجاد می‌کنند که هر یک از آنها به‌مثابه یک میانجی نقش

انکارناپذیری در برآورد نگرش‌های شغلی دارند. به این ترتیب به نظر می‌رسد که علت برآورد نکردن تعلق شغلی داوران براساس پنج ویژگی اصلی شغل داورى همین موضوع باشد. حتی در تأیید این توجیه، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی هفت ویژگی شغل داورى کارایی پنج خصیصه از آنها را در یک مدل سه‌مرحله‌ای براساس نقش میانجی حالات روانی حساس و تعهد حرفه‌ای تأیید کردند (۲)، درحالی‌که در پژوهش حاضر از میان هشت ویژگی، فقط دو خصیصه تأیید شدند.

رویکرد تحلیلی دوم به خود سازه نگرشی تعلق شغلی برمی‌گردد، زیرا تعلق شغلی طوری در ذهن افراد شکل می‌گیرد که از طریق مسئولیت‌پذیری بتوانند آن را تجربه کنند. همان‌طور که مشاهده شد، داوران به دلیل استقلال در کار و حس مسئولیت‌پذیری نسبت به کمک‌داوران به‌طور فزاینده‌ای به شغل خود تعلق داشتند. این موضوع در مورد ویژگی شغلی هویت وظیفه نیز صادق است. یکی از مشخصه‌های هویت وظیفه در شغل، میزان اتمام وظایف شغلی از ابتدا تا انتهاست که با کمی تأمل می‌توان گفت که این ویژگی اغلب برای داوران فوتبال بیشتر از کمک‌داوران وجود دارد. در حقیقت، داوران کنترل مسابقه را در تمامی ابعاد (ادامه یا عدم ادامه مسابقه به دلیل امنیت و غیره) از ابتدا تا انتها بر عهده دارند. حتی داوران در صورت صلاحدید، می‌توانند کمک‌داوران را در زمین تغییر دهند و به استثنای تأیید یا رد تصمیمات آنها، بر کار آنها نیز نظارت داشته باشند. بنابراین ملاحظه می‌شود که وظایف داوران به مراتب بیشتر از کمک‌داوران دارای هویت است که این طرح شغلی می‌تواند تعلق داوران را بیش از پیش به شغل داورى افزایش دهد.

با اینکه ویژگی بازخورد از شغل اثر تعیین‌کننده معناداری بر تعلق شغلی داوران نداشت، نباید از نقش بازخورد در شغل داورى غافل شد. نتایج همبستگی نشان

می‌دهد که با افزایش این ویژگی در شغل داورى، به‌طور ضعیف و معناداری تعلق شغلی داوران نیز افزایش می‌یابد. تحلیل ویژگی شغلی بازخورد نشان می‌دهد که نتیجه عملکرد داورى کاملاً روشن و مشخص است، درحالی‌که شاید این بازخورد همان بازخورد ناظران، تماشاگران، بازیکنان، مربیان، خانواده، باشگاه‌ها و رسانه‌ها باشد. البته با اندکی تعدیل می‌توان نقش آنها را نیز در این بازخورد شغلی مؤثر دانست، اما آنچه داوران در بازخوردهای شغلی دریافت می‌کنند، به صورت درونی طراحی شده است و خود داوران می‌توانند به درستی یا نادرستی تصمیمات خود پی ببرند. این تحقیق همانند پژوهش رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) که روی معلمان تربیت بدنی انجام گرفت، نشان داد که بازخوردهای شغلی می‌توانند نقش ارزشمندی در شکل‌گیری نگرش‌های شغلی رضایت و تعلق داشته باشند (۵). از این رو، پیشنهاد می‌شود که موازی با طراحی مشاغل داوران فوتبال توجه به انگیزه‌های شغلی آنها، ناظران داورى نیز به بهترین نحو ممکن شرایط شغلی خود را درک کنند. در این زمینه، نقش مدیران منابع انسانی در دپارتمان داورى فوتبال بسیار تعیین‌کننده است، چراکه بیشتر بازخوردهای شغلی که موجب نگرش‌های مطلوب در داوران فوتبال می‌شوند، به وسیله ناظران داورى ارائه می‌شود. بنابراین زمان و نوع ارائه بازخورد ناظران برای داوران از حساسیت زیادی برخوردار است که انتظار می‌رود در آینده هم مدیران و هم محققان بتوانند سازوکارهای آن را با توجه به شرایط خاص هر داور و هر سطح از مسابقات تجزیه و تحلیل کنند. از طرف دیگر، سایر بازخوردهای شغلی داوران می‌توانند براساس دیدگاه‌های همکاران تعیین شوند. در این زمینه نیز عدم قطعیت برای تحلیل کامل مشاهده می‌شود. اینکه کوبل‌های داورى (تیم‌های داورى) چگونه باید طراحی شود نیز چالش دیگری برای مدیران اجرایی و محققان

توجه می‌کنند. بنابراین اصلاح بازخوردهای مربیان، بازیکنان و تماشاگران در استادیوم‌های ورزشی به‌منزله تقویت ویژگی شغلی بازخورد برای داوران است که به تعلق شغلی آنها منتج می‌شود. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود که همانند داوران فوتبال، برای این دسته از ذی‌نفعان مسابقات فوتبال نیز کلاس‌های توجیهی داوری برگزار شود تا درک آنها از قوانین به‌روز و کامل شود.

در نهایت، این سازه‌ها همان مفروضاتی هستند که به‌منظور دستیابی به سطوح بالای نیازهای مازلو (عزت نفس، خودشکوفایی و کمال) طراحی شده‌اند. به عبارت بهتر، می‌توان انتظار داشت که با طراحی شغل داوری به‌صورت واگذاری اختیارات، هویت‌بخشی و ارائه بازخورد به وظایف داوران، بسترهای لازم برای حرکت هر یک از داوران و کمک‌داوران به سمت خودشکوفایی و لذت از ورزش فراهم شود. این فرایند کمک می‌کند تا علاوه بر قضاوت‌های سالم و کم‌اشتباه از سوی داوران فوتبال، تحول بزرگی در نگرش‌های عموم به جامعه داوری ایجاد شود تا استرس، تحلیل‌رفتگی و فرسودگی و خستگی در داوران به حداقل برسد.

خواهد بود. آیا تیم‌های داوری یکسانی برای ایجاد نگرش‌های شغلی مطلوب در داوران مناسب‌تر است یا تیم‌های پراکنده؟ هنوز مشخص نیست که کدام یک از تکنیک‌های چیدمان داوری (کوبل یکسان یا کوبل پراکنده) می‌توانند بازخوردهای مطلوب‌تری برای داوران فراهم کنند. با این حال، با توجه به گویه‌های بخش بازخورد شغلی انتظار می‌رود که هر نوع اطلاعات (مثبت یا منفی) مرتبط با عملکرد داوران می‌تواند تعلق شغلی آنها را افزایش دهد. به همین دلیل پیشنهاد می‌شود که هم ناظران و هم داوران تا حد امکان اطلاعات عملکردی مربوط به خود و همکاران را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، اما در مورد زمان (قبل، حین، بعد از مسابقه)، محتوا (آموزشی، انتقادی، ارزشیابی) و نحوه (کلامی، غیرکلامی) ارائه این بازخوردها مدارک و شواهد زیادی موجود نیست. جامعه دیگری مانند مربیان، بازیکنان و تماشاگران نیز برای ارائه بازخورد به داوران وجود دارند که می‌توانند قبل، حین و پس از پایان مسابقه عملکرد داوران را تحت تأثیر قرار دهند. بسیاری از داوران برای تشخیص درستی یا نادرستی عملکرد و تصمیم خود به بازخوردهای این افراد

منابع و مآخذ

۱. حاجی‌زاده، سجاد (۱۳۹۱). «رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان، ص ۲۷-۲۳.
۲. رضانی‌نژاد، رحیم؛ لقمانی، محسن؛ پورسلطانی، حسین (۱۳۹۳). «مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال ایران». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۴، ص ۵۵-۵۵.
۳. ----- . «مطالعه تجربی مدل ویژگی‌های شغل در ورزش: شواهدی از داوران فوتبال». مدیریت ورزشی، دوره ۶، ش ۳، ص ۵۷۴-۵۵۹.
۴. رضانی‌نژاد، رحیم؛ میرجمالی، الهام؛ رحمانی‌نیا، فرهاد (۱۳۹۱). «بررسی عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی ورزش ایران». مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۶، ص ۲۲۴-۲۰۷.
۵. رضانی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ شفیعی، شهرام؛ قلیچ‌زاده، مریم؛ لقمانی، محسن (۱۳۹۳). «بررسی ویژگی‌های شغلی دبیری تربیت بدنی براساس مدل JCM». پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۶، ش ۲، ص ۷۹-۶۳.

۶. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۹). «مدیریت منابع انسانی». چ چهاردهم، تهران: سمت، ص ۵۷-۲۳.
۷. شهلائی، جواد؛ غفوری، فرزاد؛ هنری، حبیب؛ مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). «مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال براساس درجات و پست‌های آنها». مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۵، ش ۱۸، ص ۷۲-۵۹.
۸. طالب‌پور، مهدی؛ امامی، فرشاد. (۱۳۸۶). «بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی و مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد». پژوهش در علوم ورزشی، ش ۱۲، ص ۳۲-۱۵.
۹. طالب‌پور، مهدی؛ لقمانی، محسن؛ روحانی، محسن؛ ایرانی، وحید (۱۳۹۲). «طراحی مدل پیش‌بینی پیامدهای نگرشی و رفتاری مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۲، ص ۹۰-۷۹.
۱۰. عیدی، حسین؛ عباسی، همایون؛ بخشی‌چناری، امین؛ فدایی، معصومه؛ ابراهیم، آکو (۱۳۹۲). «تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه هوش هیجانی در ورزش». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۵، ص ۱۵۰-۱۳۹.
۱۱. 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، ش ۱، ص ۱۵۷-۱۴۱.
۱۲. مطهری، مرتضی؛ هنری، حبیب؛ کشکر، سارا (۱۳۹۲). «نقش عوامل تحلیل رفتگی شغلی بر قضاوت داوران فوتبال: مطالعه موردی داوران لیگ حرفه‌ای فوتبال ایران». رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۱، ش ۱، ص ۱۰۸-۹۷.
۱۳. میرهاشمی، مالک (۱۳۸۷). «پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی». فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، دوره ۴، ش ۱۵، ص ۲۴۴-۲۳۵.
۱۴. وینبرگ، روبرت اس و ریچادسون، پگی آ. (۱۹۸۳). «روانشناسی داوری». ترجمه سیروس چوپینه، تهران: پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، ص ۴۰-۱۲.
15. Berg, J. M., Dutton, J. E., Wrzesniewski, A. (2013). "Job crafting and meaningful work". In: B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.). Purpose and Meaning in the Workplace. Washington DC: American Psychological Association, pp: 81-104.
16. Chelladurai, P. (2005). "Human resource management in sport and recreation". United States of America, Champaign: Human Kinetics Press, pp: 25-30.
17. Chih HO, C. (2006). "A study of relationships between work values, job involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses". Doctoral Thesis, Queensland University of Technology, Queensland, Australia, pp: 73-91.
18. Dawson, P., Dobson, S. (2010). "The influence of social pressure and nationality on individual decisions: Evidence from the behavior of referees". Journal of Economic Psychology, 31, pp: 181-191.
19. Dohmen, T. J. (2008). "The influence of social forces: Evidence from the behavior of football referees". Economic Inquiry, 46 (3), pp: 411-424.
20. Eydi, H. (2015). "Analysis of organizational effectiveness approaches (Case study: Sporting organizations field)". International Journal of Management Science, 6(19), pp: 1-8.

21. Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M., Slowik, L. H. (2007). "Job design in temporal context: a career dynamics perspective". *Journal of Organizational Behavior*, 28, pp: 911-927.
22. Grant, A. M., Fried, Y., Juillerat, T. (2010). "Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives". *American Psychological Association Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Washington D.C.: APA Books, pp: 38-49.
23. Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). "Development of the job diagnostic survey". *Journal of Applied Psychology*, 60, pp: 159-170.
24. Ibrahim, A., Eydi, H., Ramezanineghad, R., Hemmatinejad, M. A. (2013). "Designing organizational effectiveness in Iraqi sport federations". *Sport Management International Journal*, 8(1), pp: 44-56.
25. Kanungo, R. N. (1982). "Measurement of job and work involvement". *Journal of Applied Psychology*, 67, pp: 341-349.
26. Lidbom, P., Priks, M. (2010). "Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias". *Economics Letters*, 108, pp: 212-214.
27. Marshall, G. W., Lassk, F. G., Moncrief, W. C. (2004). "Salesperson job involvement: Do demographic, job situational, and market variables matters?" *Journal of Business & Industrial Marketing*, 19(5), pp: 337-343.
28. Morgeson F. P., Humphrey, S. E. (2006). "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work". *Journal of Applied Psychology*, 91, pp: 1321-1339.
29. Taylor, T., Doherty, A., McGraw, P. (2015). "Managing people in sport organizations: A strategic human resource management perspective". Oxford, UK: Elsevier, pp: 20-36.