

پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی
دوره ۲، شماره ۴ (۸ پیاپی)، بهار ۱۳۹۳، ص ۵۵-۶۶

مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال ایران

رحیم رضانی نژاد^۱، محسن لقمانی^{۲*}، حسین پورسلطانی زرنندی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۷/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۲۸)

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال ایران با استفاده از نظریه مدل ویژگی‌های شغل بود که طی چند دهه اخیر در مرکز ثقل مطالعات قرار گرفته است. کلیه داوران و کمک‌داوران لیگ برتر و لیگ دسته اول فوتبال ایران (۱۵۷ نفر) به پرسشنامه ویژگی‌های شغلی جاکو (۲۰۰۴) پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های اندازه‌گیری مکرر، بونفرونی و حداقل مجذورات بخشی (PLS) استفاده شده است. نتایج نشان داد ویژگی‌های تنوع مهارت (۰/۷۹)، تخصص (۰/۷۷)، بازخورد از شغل (۰/۶۲)، پردازش اطلاعات (۰/۶۱)، استقلال در کار (۰/۵۳)، اهمیت وظیفه (۰/۵۰) و حل مسئله (۰/۲۷) به ترتیب اثر معنی‌داری بر ویژگی‌های اصلی شغل داشتند. البته از دیدگاه داوران ویژگی‌های اهمیت وظیفه، تخصص و تنوع مهارت به مراتب بیشتر از ویژگی‌های بازخورد از شغل، استقلال در کار و حل مسئله در این شغل وجود دارد ($P \geq 0/05$). بنابراین با توجه به بارعاملی و اولویت ابعاد شغلی، می‌توان ویژگی‌های حل مسئله را از این مدل برای داوران حذف کرد، در صورتی که دو بعد تخصص و پردازش اطلاعات را می‌توان برای جزو ویژگی‌های اصلی شغل داوران قرار داد. به طور کلی، داوران فوتبال این شغل را مهم، تخصصی، ارزشمند و پر مسئولیت می‌دانند.

واژگان کلیدی

داوران فوتبال، ویژگی‌های شغل، اهمیت وظیفه، حل مسئله.

۱. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول)

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

Email: referee.loghmani67@gmail.com

مقدمه

شده‌اند که از میان تئوری‌های متعدد طراحی شغل از قبیل تئوری دوعاملی (Herzberg, 1959)، نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی (Salancik and Pfeffer, 1979)، تئوری تقاضا - کنترل شغلی (Karasek, 1979) و غیره، نظریه مدل ویژگی‌های شغل هاکنم و اولدهام^۳ (۱۹۷۶) بسیار متداول و در تحقیقات فراوانی از آن استفاده شده است (Hackman and Oldham, 1976). در این مدل به جای استفاده از شیوه‌های تعامل یا تکنیک‌های رفتاری برای انگیزش و رضایت افراد، بر اقدامات ساختاری و شغلی تقریباً پایدار تأکید می‌شود که می‌توانند موجبات انگیزش و رضایت متصدیان شغل را فراهم آورند. این اقدامات همان بازبینی یا باز طراحی شغل هستند که مدیران می‌توانند ویژگی‌های موجود در هسته اصلی و درونی شغل را دستکاری کنند. مشاغل قدیمی مانند داوری به بازبینی شغلی و مشاغل جدید به تجزیه و تحلیل شغلی نیاز دارند که در نهایت سبب عملکرد مطلوب می‌شوند.

مهم‌ترین شواهد تجربی در زمینه تأیید مدل ویژگی‌های شغل هاکنم و اولدهام به وسیله جوهری و همکاران^۴ (۲۰۱۱) انجام شد. آنها با بررسی پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدهام روی ۱۰۰ کارمند مالزیایی، روایی و پایایی این پرسشنامه را تأیید کردند (Johari, 2011). همچنین در مطالعاتی مشابه، کامپوکس^۵ (۱۹۹۱) و هاروی و همکاران^۶ (۱۹۸۵) نیز پنج ویژگی شغلی هاکنم و اولدهام را تأیید کردند (Champoux, 1985; Harvey, 1991). ورسر و همکاران^۷ (۲۰۰۵) نیز این ویژگی‌های پنج‌گانه شغل را در میان گروه‌های مختلف فرهنگی آفریقای جنوبی به‌بوته آزمایش گذاشتند. این

مشاغل بسیار فراوانی از گذشته در ورزش وجود دارند و با پیشرفت‌های علمی و فناوری نیز تنوع این مشاغل در صنعت ورزش بیشتر شده‌اند. یکی از مشاغل ورزشی حساس که نقش تعیین‌کننده‌ای در مسابقات فوتبال دارد، شغل داوری فوتبال است. شاید امروزه داوری فوتبال برای داوران به دلیل مسائل جانبی شغل مهمی محسوب نشود، اما صرف‌نظر از مسائل و مشکلات داوری فوتبال باید این حرفه را مانند مریگری و بازیکنی به مثابه یک شغل در نظر گرفت و ماهیت این شغل را بررسی کرد. امروزه طراحی شغل در مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها از دغدغه‌های مهم به‌شمار می‌رود و بخشی از فلسفه نوین مدیریت منابع انسانی، طراحی شغل را نیز در بر می‌گیرد که نتیجه تعامل مجموعه تغییرات در نگرش کارکنان، محیط بیرونی و داخلی سازمان و فناوری است. چلادورای^۱ (۲۰۰۵) روش‌های طراحی شغل را مجموعه‌ای از اقداماتی می‌داند که می‌تواند عملکرد منابع انسانی را مطلوب‌تر کند (Chelladurai, 2005). لوند^۲ (۱۹۸۱) نیز بیان می‌کند امروزه نیروی کار توقعات بیشتری از قبل دارد، دیگر به هر شغلی در هر شرایطی و با هر دستمزدی تن در نمی‌دهد و برای کیفیت کار و کار مطلوب اهمیت زیادی قائل است. در نتیجه متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارمندان، مطلوب و رضایت‌بخش باشد (Lunda, 1981). وضعیت شغل داوری فوتبال را می‌توان با نظریه‌های مختلف انگیزش، رضایت شغلی و سایر نگرش‌های شغلی بررسی کرد، اما در این نظریه‌ها به ویژگی‌های درونی و ابعاد ماهوی شغل کمتر توجه شده است. به همین دلیل، مدل‌های کاربردی فراوانی برای طراحی شغل معرفی

3. Hackman and Oldham
4. Johari et al
5. Champoux
6. Harvey et al
7. Vorster et al

1. Chelladurai
2. Lunda

است که داوران باید با قاطعیت بیشتری قضاوت کنند. البته آگاهی از نتایج قضاوت و بازخورد در این شغل به آسانی از طرق مختلف دریافت می‌شود. ضمناً به نظر می‌رسد به دلیل شرایط خاص هر مسابقه، آنها تنوع بسیاری را در این شغل تجربه کنند، چون برای قضاوت یک مسابقه به شهر جدیدی سفر و آگاهی‌ها و تجارب مختلفی کسب می‌کنند. بنابراین به نظر می‌رسد که این ویژگی‌های شغلی به طور کم و بیش در داوران فوتبال وجود دارند، اما نکته مهم این است که داوران فوتبال این ویژگی‌ها را چگونه درک می‌کنند.

به نظر می‌رسد که بر اساس هفت ویژگی اصلی شغل مدل‌های هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) و جاکو (۲۰۰۴) می‌توان مشاغل مختلف صنعت ورزش را در این ابعاد بررسی و مقایسه و احتمالاً حالات روانی مهم و پیامدهای ارزشمند آن را پیش‌بینی کرد. مثلاً از نظر اهمیت وظیفه، داوران فوتبال برای عملکرد و قضاوت کم‌اشتباه باید از مهارت‌های گوناگون خود مانند مهارت‌های جسمانی، روانی، بازیخوانی، مدیریتی و غیره استفاده کنند. هم‌چنین آنها به مهارت‌هایی مانند قاطعیت، برخورد مناسب، صداقت، تشخیص و اطمینان نیز نیاز دارند (وینبرگ، ۱۳۸۱). اهمیت وظیفه درک شده در داوری به گونه‌ای است که داوران باید با قاطعیت بیشتری قضاوت کنند. البته آگاهی از نتایج قضاوت و بازخورد در این شغل به آسانی از طرق مختلف دریافت می‌شود. ضمناً به نظر می‌رسد به دلیل شرایط خاص هر مسابقه، آنها تنوع بسیاری را در این شغل تجربه کنند، چون برای قضاوت یک مسابقه به شهر جدیدی سفر و آگاهی‌ها و تجارب مختلفی کسب می‌کنند. بنابراین به نظر می‌رسد که این ویژگی‌های شغلی به طور کم و بیش در داوران فوتبال وجود دارند، اما نکته مهم این است که داوران فوتبال این ویژگی‌ها را چگونه درک می‌کنند.

با این که درباره ویژگی‌های درونی و ماهیتی مشاغل

گروه‌ها شامل افرادی با دوازده زبان مختلف و دو نژاد سفید و سیاه پوست بودند. این محققان مانند جوهری و همکاران (۲۰۱۱) ابتدا اقدام به تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه ویژگی‌های شغلی کردند و با حذف بعضی از سؤالات، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ویژگی‌های شغلی تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال در کار و بازخورد از شغل را تأیید کردند (Vorster, 2005).

مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام طی چند دهه در محور مطالعات طراحی شغل مانند پژوهش‌های دیناس و همکاران^۱ (۲۰۰۷)، دیناس (۲۰۰۵)، ساودرا و کیون^۲ (۲۰۰۰)، هادیزاده مقدم و وجدی دستجردی (۲۰۱۰) و ویور^۳ (۲۰۰۸) قرار داشت، اما در این بین جاکو^۴ (۲۰۰۴) مدل ویژگی‌های شغل را با حذف متغیر هویت وظیفه و اضافه کردن سه ویژگی شغلی تخصص، پردازش اطلاعات و حل مسئله توسعه داد (Jacko, 2004). مدل جدید جاکو این فرصت را ایجاد کرده است تا برای تدوین نظام شایستگی‌های شغلی در ورزش بتوان از این نوع تحقیقات اولیه و مقدماتی برای توصیف ویژگی‌های مختلف مشاغل ورزشی مانند داوری فوتبال به خوبی استفاده کرد. البته در تحقیق حاضر فقط بخشی از این مدل (ویژگی‌های اصلی شغل) مورد بررسی قرار گرفته است.

طبق مدل ویژگی‌های شغل، بعضی از این ویژگی‌ها در هسته اصلی و درونی شغل وجود دارند. مثلاً از نظر اهمیت وظیفه، داوران فوتبال برای عملکرد و قضاوت کم‌اشتباه باید از مهارت‌های گوناگون خود مانند مهارت‌های جسمانی، روانی، بازیخوانی، مدیریتی و غیره استفاده کنند. هم‌چنین آنها به مهارت‌هایی مانند قاطعیت، برخورد مناسب، صداقت، تشخیص و اطمینان نیز نیاز دارند (وینبرگ، ۱۳۸۱). اهمیت وظیفه درک شده در داوری به گونه‌ای

1. Debnath et al
2. Saavedra and Kwun
3. Weaver
4. Jacko

برای طراحی مجدد شغل آنها و افزایش خودکارآمدی، از طریق تعهد سازمانی به طور غیرمستقیم رضایت مشتریان ورزشی (هواداران، تماشاگران، رسانه‌ها و غیره) را فراهم کرد (کشاورز و سرخوش، ۱۳۹۲). بنابراین مهمترین هدف پژوهش حاضر شناسایی و مقایسه مؤثرترین ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال کشور است تا بر اساس یافته‌های پژوهش بتوان گام بلندی در جهت تدوین طراحی این شغل در آینده برداشت.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق از نوع توصیفی و مقایسه‌ای بود که با اندازه‌گیری مکرر، میزان تفاوت‌ها در ویژگی‌های اصلی شغل داوران تعیین شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، ۱۵۷ نفر از داوران و کمک‌داورانی بودند که به صورت حرفه‌ای در لیگ برتر و دسته اول فوتبال ایران در فصل ۹۱-۱۳۹۰ فعالیت داشتند. میانگین سنی داوران و کمک‌داوران فوتبال $(M \pm SD = 34/69 \pm 4/73)$ و میانگین کل سابقه داوران فوتبال $(M \pm SD = 14/21 \pm 4/06)$ بود. همچنین اکثر داوران و کمک‌داوران دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند (۵۹/۹ درصد) و تعداد کمی از آنها مدرک تحصیلی فوق لیسانس و دکتری داشتند (۷/۶ درصد).

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ویژگی‌های شغلی جاکو (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال ۷ ارزشی لیکرت بود. پس از هماهنگی‌ها با کمیته داوران فدراسیون فوتبال از داوران و کمک‌داوران فعال و شاغل در لیگ برتر و لیگ دسته اول فوتبال کشور خواسته شد تا در صورت تمایل در این پژوهش شرکت کنند. چون توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در استادیوم‌های فوتبال امکان‌پذیر نبود، تدابیری اندیشیده شد تا پرسشنامه‌ها در کلاس‌های توجیهی داوران فوتبال در میان داوران توزیع شود. این روش، نه تنها موجب سهولت بیشتری در جمع‌آوری ابزار پژوهش شد

ورزشی مانند داوران فوتبال گزارش‌ها و تحقیقات بسیار کمی وجود دارند، ولی در مورد شرایط و عوامل بیرونی اثرگذار بر وظیفه و عملکرد داوران، تحقیقاتی انجام گرفته است. محققان نشان دادند که داوران با عوامل بیرونی نیز مانند استرس دست و پنجه نرم می‌کنند. میرجمالی و همکاران (۲۰۱۲) با بررسی عوامل استرس‌زا در داوران ورزش‌های تیمی نشان دادند که عامل‌های عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی و ترس از اشتباه در داوران بالاترین اولویت را داشتند و عامل شرایط زمانی و تعارضات میان‌فردی در اولویت آخر قرار گرفته بودند. مقایسه عوامل استرس‌زای داوران چهار رشته ورزشی فوتبال، والیبال، هندبال و بسکتبال نیز نشان داد که فقط استرس عامل شرایط زمانی در داوران فوتبال، بیشتر و معنی‌دارتر از سایر داوران است (Mirjamali, 2012). همچنین لیدبم و پریکس^۱ (۲۰۱۰ و ۲۰۰۷) به بررسی رفتار داوران فوتبال تحت تأثیر فشارهای اجتماعی در ورزشگاه‌های خالی و مملو از تماشاگر ایتالیا پرداختند و نشان دادند که فشارهای اجتماعی ناشی از حضور تماشاچیان بر رفتار داوران فوتبال ایتالیا اثر دارند، به طوری که هنگام مملو بودن ورزشگاه از تماشاچی - به نسبت زمانی که ورزشگاه خالی بوده - داوران تنبیهات سخت‌تری را علیه بازیکنان به کار برده‌اند (Lidbom, 2007; 2010).

با این که نقش مهم عوامل بیرونی بر حالات روانی و عملکرد داوران مهم است، ولی به نظر می‌رسد در گام نخست و بسیار مهم باید ابتدا ماهیت و ویژگی‌های درونی این شغل شناسایی شوند، چون اگر این ویژگی‌ها از دیدگاه داوران در شغل وجود داشته باشند احتمال معنی‌دار بودن و احساس مسئولیت در کار بالا می‌رود و سبب پیامدهای نگرشی و رفتاری در داوران فوتبال می‌شوند. همچنین با مقایسه و اولویت‌بندی ویژگی‌های شغلی داوران می‌توان

1. Lidbom & Priks

دسته یک (۴۲ نفر داور و ۴۷ نفر کمک‌داور)، در پژوهش حاضر شرکت کردند. در میان داوران فوتبال شرکت کننده در پژوهش حاضر، ۹/۶ درصد (۱۵ نفر) دارای درجه بین‌المللی و حدود ۹۰/۴ (۱۴۲ نفر) جزو داوران درجه ملی بودند. همچنین حدود ۳۷ درصد (۵۸ نفر) از داوران در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی و حدود ۶۳ درصد (۹۹ نفر) در رشته‌های غیر تربیت بدنی و علوم ورزشی تحصیل کرده‌اند. نتایج آزمون PLS نشان داد که متغیر حل مسئله با بار عاملی ۰/۲۷، به طور ضعیفی در شاخص ویژگی‌های شغل قرار می‌گیرند. از آن جا که مقدار T بالای ۱/۹۶ نشان از معنی داری اثرات متغیرها دارد، بنابراین تمامی متغیرهای این بخش، اثرگذاری معنی داری بر ویژگی‌های اصلی شغل داوران فوتبال دارد (جدول شماره ۱). همچنین نتایج ضریب آلفای کرونباخ هر یک از ویژگی‌های اصلی شغل نشان داد که این متغیرها دارای پایایی قابل قبولی هستند. البته معمولاً زمانی ضریب پایایی آلفای کرونباخ مناسب است که عدد این ضریب حداقل بالای ۰/۴ باشد. نتایج نشان داد که متغیرهای اهمیت و وظیفه و پردازش اطلاعات با ضریب پایایی ۰/۹۱ و متغیر تنوع مهارت با ضریب پایایی ۰/۷۷، به ترتیب بیشترین و کمترین ضریب پایایی را در میان ویژگی‌های اصلی شغلی داوران فوتبال داشتند (جدول شماره ۱).

(چون تمام داوران در یک مکان حضور داشتند)، بلکه این شیوه از توزیع پرسشنامه‌ها باعث شد تا داوران و کمک‌داوران فوتبال با اطمینان خاطر و آرامش بیشتری به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند.

از روش‌های آمار توصیفی برای ارزیابی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و همچنین تعیین میزان اهمیت متغیرها استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل آماری و آزمون فرضیه‌های پژوهش با توجه به طبیعی بودن داده‌ها، با استفاده از نسخه ۱۶ نرم افزار SPSS، از آزمون اندازه‌گیری مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی در سطح معنی داری ۰/۰۵ $P \leq$ برای مقایسه ویژگی‌های اصلی شغل در داوران فوتبال استفاده شد. همچنین از روش حداقل مجذورات بخشی (PLS) نیز برای به دست آوردن بارهای عاملی گویه‌ها و تأیید روایی سازه و همچنین از آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی متغیرهای پرسشنامه استفاده شد. قابل ذکر است که روش PLS برای داده‌های با حجم کم به کار می‌رود و بر اساس این روش می‌توان بار عاملی و روایی متغیرهای پرسشنامه را تعیین کرد (Wold, 1994).

یافته‌های تحقیق

با این که پرسشنامه بین کلیه داوران و کمک‌داوران فوتبال توزیع شد، ولی ۹۴ درصد از داوران لیگ برتر (۲۹ نفر داور و ۳۹ نفر کمک‌داور) و ۸۹ درصد از داوران لیگ

جدول ۱. توصیف متغیرهای ویژگی‌های اصلی شغل داوری فوتبال

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	بار عاملی	t-value	آلفای کرونباخ
تنوع مهارت	۱۹/۶۵	۱/۷۳	۰/۷۹	۱۴/۴۱	۰/۷۷
تخصص	۱۹/۴۹	۱/۹۵	۰/۷۷	۱۵/۷۵	۰/۸۵
اهمیت وظیفه	۲۳/۲۲	۳/۵۲	۰/۵۰	۶/۴۲	۰/۹۱
استقلال در کار	۱۶/۷۳	۳/۱۸	۰/۵۳	۶/۴۹	۰/۸۹
پردازش اطلاعات	۱۸/۲۵	۲/۶۰	۰/۶۱	۵/۹۷	۰/۹۱
حل مسئله	۱۳/۲۶	۲/۷۴	۰/۲۷	۲/۴۳	۰/۸۶
بازخورد از شغل	۱۶/۸۳	۲/۵۵	۰/۶۲	۵/۹۵	۰/۸۲

$p \leq 0.05$

(جدول شماره ۲).

نتایج این آزمون، تفاوت معنی‌دار ویژگی‌های شغل داوران فوتبال را نشان داد [F = 272.68 , df = 4.58 , P ≤ .001]. با توجه به داده‌های جدول شماره ۲، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که بین همه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال تفاوت معنی‌داری وجود دارد. البته، فقط تفاوت میان دو ویژگی تنوع مهارت و تخصص و همچنین تفاوت بین دو ویژگی استقلال در کار و بازخورد از شغل، معنی‌دار نیست. بنابراین، بیشترین تفاوت میانگین بین ویژگی اهمیت وظیفه و حل مسئله (۹/۹۸) مشاهده شد. این نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های اهمیت وظیفه و تنوع مهارت به مراتب بیشتر از ویژگی‌های حل مسئله و استقلال در داوران فوتبال وجود دارد. از طرف دیگر، کمترین اختلاف میانگین بین دو ویژگی تخصص و پردازش اطلاعات (۱/۲۲) در داوران فوتبال مشاهده شد.

به منظور مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال و انجام آزمون اندازه‌گیری مکرر ابتدا باید از عدم تجانس کوواریانس داده‌ها اطمینان پیدا کرد. به همین منظور، از آزمون کرویت موخلی به مثابه آزمون پیش فرض استفاده شد تا عدم تجانس کوواریانس بین ویژگی‌های شغلی داوران مشخص شود. نتایج این آزمون نشان داد که بین توزیع داده‌ها، تجانس کوواریانس وجود ندارد [P ≤ ۰/۰۱، $2\chi(20) = 13/238$].

همان‌طور که بیان شد، تجانس کوواریانس در میان ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال وجود ندارد و این نتایج نشان می‌دهد که پیش فرض استفاده از آزمون فرضیه اول پژوهش فراهم شده است. به طور کلی، برای بررسی تفاوت بین داده‌ها می‌توان از آزمون‌های سیداک، ال اس دی و بونفرونی استفاده کرد. بنابراین، برای آزمون فرضیه اول پژوهش، مبنی بر عدم تفاوت معنی‌دار بین ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال از آزمون بونفرونی استفاده شده است

جدول ۲. نتایج آزمون بونفرونی برای مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال

اختلاف میانگین‌ها	مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران	
-۳/۵۷	اهمیت وظیفه	تنوع مهارت
۰/۱۷	تخصص	
۲/۹۵	استقلال در کار	
۶/۴۱	حل مسئله	
۱/۳۹	پردازش اطلاعات	
۲/۷۹	بازخورد از شغل	اهمیت وظیفه
۳/۷۴	تخصص	
۶/۵۲	استقلال در کار	
۹/۹۸	حل مسئله	
۴/۹۶	پردازش اطلاعات	
۶/۳۶	بازخورد از شغل	

p ≤ ۰/۰۱

ادامه جدول ۲. نتایج آزمون بونفرونی برای مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال

اختلاف میانگین‌ها	مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران	
۲/۷۸	استقلال در کار	تخصص
۶/۲۴	حل مسئله	
۱/۲۲	پردازش اطلاعات	
۲/۶۲	بازخورد از شغل	
۳/۴۵	حل مسئله	استقلال در کار
-۱/۵۶	پردازش اطلاعات	
-۰/۱۵	بازخورد از شغل	
-۵/۰۱	پردازش اطلاعات	حل مسئله
-۳/۶۱	بازخورد از شغل	
۱/۴۰	بازخورد از شغل	پردازش اطلاعات

$p \leq 0.01$

مربوطه را برآورد می‌کند و پایایی متغیرها نیز در حد بالایی به دست آمد، اما بر خلاف مطالعات گذشته (Jacko, 2004; Fullagar and Kelloway, 2009; Johari, 2011)، در این پژوهش بعضی از ویژگی‌های شغلی مخصوصاً ویژگی شغلی حل مسئله به طور ضعیفی سازه مربوطه (ویژگی‌های اصلی شغل) را برآورد کرد. از آن جا که ویژگی شغلی حل مسئله در داوران فوتبال (مخصوصاً داورانی که رشته تحصیلی آنها تربیت بدنی بود) کمترین بار عاملی را داشت به نظر می‌رسد که در شغل داوری راه‌حل‌های منحصر به فرد و مسائل و مشکلات پیش‌بینی نشده وجود ندارند، چون اغلب داوران معتقدند که هنگام قضاوت، اتفاقات و مسائل مربوط به داوری در مسابقه قابل پیش‌بینی هستند. این موضوع می‌تواند ریشه در کامل و کم‌نقص بودن قانون داوری فوتبال داشته باشد که تحت هر شرایطی داوران از قانون و مفاد آن پیروی می‌کنند و همان گونه که در کتاب قانون داوری فوتبال آمده است به نوعی خودشان را مجری قانون در زمین مسابقه می‌دانند (فدراسیون بین‌المللی فوتبال).

این موضوع برای داورانی که به صورت آکادمیک

همچنین از طریق آزمون اندازه‌گیری مکرر و مقایسه بین گروهی رشته تحصیلی و میزان تحصیلات در داوران فوتبال، نتایج آزمون ویلکر لامبادا^۱ برای اثر تعاملی رشته تحصیلی ($\text{Eta} = 0.089$, $F = 2.133$, $\text{sig} = 0.050$) و میزان تحصیلات ($\text{Eta} = 0.093$, $F = 2.238$, $\text{sig} = 0.003$) معنی‌دار بود. بر اساس این آزمون، داورانی که رشته غیر تربیت بدنی داشتند نسبت به داورانی که دارای تحصیلات تربیت بدنی بودند از ویژگی پردازش اطلاعات بیشتر و حل مسئله کمتر برخوردار بودند. همچنین، نتایج نشان داد که در داوران با سطح تحصیلات دیپلم نسبت به داوران فوق دیپلم سطوح پایین‌تری از ویژگی‌های شغلی اهمیت وظیفه، استقلال و پردازش اطلاعات را تجربه می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، با توجه به این که برای اولین بار از پرسشنامه ویژگی‌های شغلی جاکو (۲۰۰۴) استفاده شد، به منظور اطمینان از روایی و پایایی سؤالات و متغیرهای پرسشنامه آزمون‌های مربوطه انجام شد. نتایج بار عاملی نشان داد که سؤالات پرسشنامه به میزان بالایی متغیرهای

1. Wilks' Lambda

فدراسیون‌های عضو هر ساله با تشکیل کلاس‌های توجیهی پیشرفته برای داوران و فراهم کردن اطلاعات به روز شده در سایت‌های مرتبط، آنها را برای هرگونه اتفاقات پیش‌بینی نشده‌ای در هنگام قضاوت آماده می‌کنند. احتمالاً به همین دلیل ویژگی حل مسئله به مثابه ویژگی اصلی شغل در داوران فوتبال کمترین بار عاملی را به همراه داشت. بر اساس یافته‌های این تحقیق به نظر می‌رسد که در طراحی شغل داوری فوتبال باید انعطاف بیشتری در حوزه قوانین مربوط به اختیارات داوران در نظر گرفته شود تا آنها در این شغل استقلال و آزادی عمل را به همراه مسائل غیرقابل پیش‌بینی شده و چالش‌برانگیز تجربه کنند. چون غنی‌سازی شغل با این ویژگی‌ها سبب حالت روانی مسئولیت‌پذیری در قبال نتایج کار و در نهایت پیامدهای نگرشی و رفتاری مثبت از قبیل انگیزش، رضایت‌مندی، کارایی و ترک شغل کمتر در داوران می‌شود. البته در مقابل، اثرات عملکرد داوران در قضاوت مسابقات فوتبال آن چنان حساس است که غنی‌سازی شغل و واگذاری اختیارات بیشتر به داوران مشکلاتی را به همراه دارد. از این رو به نظر می‌رسد که مهمترین چالش غنی‌سازی شغل داوری فوتبال، ماهیت نتیجه‌گرایی ورزش فوتبال و عدم فرصت کافی برای آزمون و خطا باشد. به هر حال، به منظور ایجاد پیامدهای انگیزشی در داوران فوتبال به طراحی مجدد شغل داوری از طریق غنی‌سازی شغل و بازبینی قوانین نیاز است.

در تحقیق حاضر همه ویژگی‌های اصلی شغل تأیید شدند که این نتیجه با یافته‌های جوهری و همکاران (۲۰۱۱) کامپوکس (۱۹۹۱) و هاروی و همکاران (۱۹۸۵) بر اساس مدل اولدهام و هاگمن (۱۹۷۶) همخوانی دارد. البته پژوهش‌هایی وجود دارند که مدل ویژگی‌های شغل را به

با ورزش در ارتباط هستند به مراتب بیشتر است، چون در محیط آکادمیک ورزشی نیز افراد با قوانین مرتبط با ورزش بیشتر آشنا می‌شوند و در مقابل با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر احتمالاً به دلیل عدم آشنایی داوران به رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی سبب شده تا آنها بیشتر اطلاعات شغلی مرتبط با داوری فوتبال را پردازش کنند. این اتفاق نظر برای داوران با تحصیلات بالا نیز مصداق دارد، چون داوران با میزان تحصیلات پایین‌تر به طور معنی‌داری کمتر اطلاعات داوری را پردازش می‌کنند. به عبارت دیگر، به نظر می‌رسد که مشاغل استاندارد شده و با رسمیت بالا در ورزش مانند داوری فوتبال کمتر دارای ویژگی‌های شغلی حل مسئله و استقلال در کار هستند، چون قوانین و آئین‌نامه‌های مرتبط با شغل آنها را از هرگونه آزادی عمل منع می‌کند و در عین حال مسائل غیرقابل پیش‌بینی در شغل را به حداقل می‌رساند. در این زمینه اولدهام و هاگمن تقریباً بلافاصله بعد از ارائه مدل ویژگی‌های شغل (JCM)، در سال ۱۹۸۱ ویژگی‌های اصلی شغل را بر اساس ابعاد ساختار سازمانی مورد چالش قرار دادند. آنها با بررسی رابطه ساختار سازمانی و واکنش‌های کارمندان روی ۲۹۶۰ کارمند از ۴۲۸ شغل و ۳۶ سازمان مختلف در کشور آمریکا و کانادا نشان دادند که رسمیت در سازمان و مشاغل باعث کاهش ویژگی‌های اصلی شغل مخصوصاً ویژگی استقلال در کار شدند (Oldham and Hackman, 1981).

به هر حال قوانین هفده‌گانه داوری فوتبال فرصتی برای داوران فراهم کرده است تا مسائل و مشکلات مربوط به قضاوت را از قبل تشخیص داده و بر اساس قانون، خود را برای واکنش بهتر به این اتفاقات آماده کنند. البته علاوه بر قوانین هفده‌گانه داوری، کمیته داوران فیفا و

زیادی بر تماشاگران گذاشت و آنها را مجاب کرد تا با تهدید، یکی از دوازده داور اروپایی جام جهانی ۲۰۰۶ آلمان امنیت خود و خانواده‌اش را به داوری در جام جهانی فوتبال ترجیح دهد. شاید به همین دلیل یافته‌های پژوهش لیدبم و پریکس (۲۰۰۷، ۲۰۱۰) تا حدودی توجیه شود که داوران فوتبال در حضور تماشاگران تنبیهات سخت‌تری برای بازیکنان در نظر می‌گیرند، چون اهمیت وظیفه خود را با حضور تماشاگران بیشتر تجربه می‌کنند.

درک اهمیت وظیفه به مثابه ویژگی اصلی شغل در داوران فوتبال آنها را مجاب می‌کند که به منظور عملکرد بهتر اقدام به انجام روش‌های علمی برای دستیابی به سطح بالای آمادگی جسمانی و روانی کنند. تقریباً مطالعات اندکی در این زمینه روی داوران صورت گرفته، اما مهم‌ترین آنها پژوهش وستون و همکاران^۳ (۲۰۱۰، ۲۰۰۷) روی ویژگی‌های جسمانی داوران لیگ برتر انگلیس و کاساجوس و گاستانا^۴ (۲۰۰۷) روی آمادگی هوازی داوران نخبه فوتبال کشور اسپانیا هستند که به واسطه نتایج پژوهش خودشان راهبردهایی برای داوران ارائه دادند (Casajus, Weston, 2010; Weston, 2007). بوئر و سورنینی^۵ (۲۰۱۱) با بررسی نگرانی‌های داوران لیگ سری آ^۶ و سری بی^۷ فوتبال ایتالیا نشان دادند که داوران لیگ‌های مذکور به منظور عملکرد بهتر و جلوگیری از نگرش‌های منفی، نگرانی‌های زیادی را تحمل می‌کنند که بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، این موضوع می‌تواند به دلیل وجود ویژگی شغلی اهمیت وظیفه در این داوران توجیه شود (Boeri, 2011).

با وجود بعضی عواقب منفی ویژگی شغلی اهمیت

چالش کشیده‌اند. در این زمینه جاکو (۲۰۰۴) به نقل از استیرز و پورتر^۱ (۱۹۹۱) بیان می‌کند که ویژگی شغلی استقلال در کار به تنهایی نمی‌تواند برای مدل ویژگی‌های شغل کافی باشد (۲۸، ۵، ۱۹). احتمالاً در حوزه ورزش و مخصوصاً داوری فوتبال، علی‌رغم پایایی قابل قبول متغیرها باید بازنگری کلی در سؤالات و متغیرهای پرسشنامه انجام شود، چون بار عاملی حل مسئله در این پژوهش بسیار پایین بود و همچنین اکثر مطالعاتی که از پرسشنامه ویژگی‌های شغلی استفاده کردند در سازمان‌ها و محیط‌های غیرورزشی انجام شده است (Fried, 1987; Goštautaitė, 2010; Hutchens, 2010; Karmakar, 2008).

در تأیید یافته‌های بار عاملی متغیرهای پژوهش، نتایج مقایسه ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال نشان داد که ویژگی شغلی حل مسئله کمترین نمره و ویژگی شغلی اهمیت وظیفه بیشترین نمره را کسب کردند. برای داوران فوتبال ویژگی شغلی اهمیت وظیفه به مثابه ویژگی اصلی شغل بسیار مهم است و این نتایج نشان می‌دهند 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. در این زمینه می‌توان به کناره‌گیری داور مشهور سوئدی به نام آندریاس فریسک^۲ از صحنه قضاوت اشاره کرد که به دلیل عملکرد خود بعد از مسابقه بارسلونا و چلسی در چارچوب 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. نتایج قضاوت آندریاس فریسک اثر بسیار

3. Weston et al
4. Casajus and Castagna
5. Boeri and Severgnini
6. Serie A (Calcipoli)
7. Serie B (Calcipoli)

1. Steers and Porter
2. Andres Frisk

تجربه حالت روانی سلیس بودن در کار را این گونه تعریف کرده‌اند که کارمند مشتاقانه و با ظرفیت کامل برای رسیدن به اهداف شغلی تلاش می‌کند و این تجربه بر اساس ترکیب چالش‌های شغلی و مهارت‌های فردی به دست می‌آید که در نهایت سبب سرحال شدن کارمند در شغل می‌شود (Fullagar, 2009). همچنین در پژوهش دیگر، برمنر و کریپر^۶ (۲۰۱۱) با بررسی ویژگی‌های اصلی شغل روی تقریباً ۱۱۰۰ کارمند بیمارستان‌های کشور کانادا نشان دادند که ویژگی‌های شغلی اهمیت وظیفه و تنوع مهارت سبب افزایش کارآمدی حرفه‌ای و کاهش بدبینی و فرسودگی در شغل می‌شوند (Bremner, 2011). بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر انتظار می‌رود که داوران فوتبال به دلیل وجود بیشتر ویژگی‌های شغلی اهمیت وظیفه و تنوع مهارت در داوری علاوه بر سه حالت روانی موجود در هسته مرکزی مدل ویژگی‌های شغل (مخصوصاً حالت روانی معنی‌دار بودن کار)، حالت روانی سلیس بودن در کار را نیز تجربه کنند و پس از آن در این شغل به حالت خوشایند روانی برسند.

همچنین به دلیل این که ویژگی شغلی تنوع مهارت بعد از ویژگی اهمیت وظیفه بیشترین ویژگی اصلی شغل در داوران فوتبال است، به نظر می‌رسد که این ویژگی می‌تواند سبب وفاداری داوران به شغل داوری فوتبال شود. در این زمینه، نیهوف و همکاران (۲۰۰۱) نشان دادند از میان ویژگی‌های اصلی شغل، ویژگی شغلی تنوع مهارت بیشترین رابطه را با وفاداری کارمندان دارد (Niehoff, 2001). به طور کلی، یافته‌های این پژوهش سرآغاز خوبی برای بررسی ابعاد مختلف طراحی شغل در سازمان‌های

وظیفه در مشاغل ورزشی و به خصوص داوری فوتبال، از طرف دیگر دیناس و همکاران (۲۰۰۷) به نقل از استپیک^۱ (۱۹۹۶) بیان می‌کنند که اهمیت وظیفه و ارزش‌های کاری در بسیاری از تئوری‌های انگیزشی به مثابه متغیر اثرگذار بر رفتار بحث می‌شوند. یافته‌های پژوهش‌های ریو و همکاران^۲ (۲۰۰۲) و سایید و مناپ^۳ (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 (Reeve, 2002; Said, 2010) که در مطالعات دیگر، اثرگذاری ویژگی شغلی اهمیت وظیفه بر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری)، رضایت شغلی و سایر پیامدهای نگرشی و رفتاری کارمندان ثابت شده است. از این رو، به نظر می‌رسد که داوران فوتبال در شغل خود برای رسیدن به اهداف شغلی به طور فعال تلاش می‌کنند که ممکن است مطابق با یافته‌های مطالعات گذشته طراحی شغل، در نهایت به واسطه برجستگی ویژگی شغلی اهمیت وظیفه در شغلشان، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش درونی کار، عملکرد و رضایت شغلی آنها افزایش و ترک شغل و فشارهای روانی در کار کاهش یابد.

در مطالعاتی مشابه، فولاکار و کلوی^۴ (۲۰۰۹) نشان دادند که ویژگی‌های شغلی اهمیت وظیفه و تنوع مهارت رابطه مثبت و معنی‌داری با حالت روانی سلیس بودن و پیامد خوشایند سرحال بودن در کار دارند. پژوهشگران مذکور به نقل از ناکامورا و سیکزنت نیهالی^۵ (۲۰۰۲)،

1. Stipek
2. Reeve et al
3. Said and Munap
4. Fullagar and Kelloway
5. Nakamura and Csikszentmihalyi

6. Bremner and Carrière

ورزشی کشور است و همان طور که داوران فوتبال ایران
 شغل خود را مهم، ارزشمند، حساس و تخصصی تلقی
 کرده‌اند این موضوع باید در مشاغل مختلف، تخصصی و
 جدید ورزشی بررسی شود.

منابع

- چلادورای، پاکیناتان، ۱۳۸۷، مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم، ترجمه مهدی طالب‌پور و صمد لعل‌بذری، شماره ۵۱۰، مشهد، انتشارات دانشگاه فردوسی.
- فدراسیون بین‌المللی فوتبال (فیفا)، ۱۳۸۵، قوانین فوتبال به همراه پرسش و پاسخ ۲۰۰۶، ترجمه مسعود عنایت، تهران، انتشارات فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران.
- کشاورز، لقمان؛ سرخوش، سمیرا (۱۳۹۲). ارتباط خودکارآمدی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و امور جوانان استان کرمان. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۴، ۱۱-۱۹.
- ویسبرگ، روبرت؛ ریچاردسون، پگی، ۱۳۸۱، روانشناسی داوری، ترجمه سیروس چوبینه، تهران، انتشارات امید دانش (به سفارش پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)
- Bremner, N., & Carrière, J. (2011). The effects of skill variety, task identity, task significant, and autonomy on occupational burnout in a hospital setting and the mediating effect of work meaningfulness. Working paper, w.11.02, 1-21.
- Casajus, J. A., & Castagna, C. (2007). Aerobic fitness and field test performance in elite Spanish soccer referees of different ages. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 10, 382-389.
- Champoux, J. E. (1991). A Multivariate Test of the Job Characteristics Theory of Work Motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 12, pp. 431-446.
- Debnath, S. C. (2005). College Student Motivation: An Interdisciplinary Approach to an Integrated Learning Systems Model. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6 (3).
- Debnath, S.C., Tandon. S., & Pointer, L. V. (2007). Designing Business School Courses To Promote Student Motivation: An Application of the Job Characteristics Model. *Journal of Management Education*, 31, 812 originally published online 21.
- Fried, Y. & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). 'Flow' at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 595-615.
- Goštaitaitė, B., & Bučiūnienė, I. (2010). INTEGRATING JOB CHARACTERISTICS MODEL INTO THE PERSONENVIRONMENT FIT FRAMEWORK. *ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 505-511.
- Hackman, J. R., & Oldham (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham (1980). *Work Redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hadizadeh Moghadam. A & Vajdi Dastgerdi. S. S. (2010). Information Technology Project-based Organizations and Employee Satisfaction: A Case Study of Iran. *World Applied Sciences Journal*, 10(10), 1176-1184.
- Harvey, R. J, Billings, R. S., & Nilan, K, J. (1985). "Confirmatory factor analyses of the Job Diagnostic Survey": good News and bad news. *Journal of Applied Psychology* , 70: 461-468.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hutchens, R. (2010). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*, 17, 1010-1021
- Jacko, P. (2004). Enriching the job enrichment theory, carols' jjj university in Madrid department of business administration. *Research methods for social scientist*.
- Johari, J., Yahya, Kh. K., Mit D. A. C., & Omar, A. (2011). A dimensions of job characteristics: a validation study in a Malaysian context. *International business management*, 5 (2), 91-103.

- Karasek, R. (1979), Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Karmakar, S. D., & Breslin, F. C. (2008). The role of educational level and job characteristics on the health of young adults. *Social Science & Medicine*, 66, 2011-2022.
- Lidbom, P. P., & Priks, M. (2010). Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias, *Economics Letters*, 108, 212-214.
- Lidbom, P. P., & Priks., M. (2007). Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias. CESifo working paper No. 1960. Available from: <http://www.CESifo-group.de>.
- Lunda, D. L. (1981), Personnel management: What's Ahead, *Personnel administrator*, April, pp 52-53.
- 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): 347-354.
- NIEHOFF, B. P., MOORMAN, R. H., BLAKELY, G., & BLAKELY, J. (2001). The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment. *Group & Organization Management*, 26 (1), 93-113.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1981), Relationships between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 66-83.
- Reeve, J., Jang, H., Hardre, P., & Omura, M. (2002). Providing a rationale in an autonomy supportive way as a strategy to motivate others during an uninteresting activity. *Motivation and Emotion*, 26, 183-207.
- Saavedra, R., & Kwun, Seog. K. (2000). Affective states in job characteristics theory, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131-146.
- Said N. A., & Munap, R. (2010). Job Characteristics and Job Satisfaction: A Relationship Study on Supervisors Performance. *Proceedings of the 2010, IEEE ICMIT*, 714-719.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Vorster, M., Olckers, C., Olchers, M. A., Schaap, P. (2005). THE CONSTRUCT EQUIVALENCE OF THE JOB DIAGNOSTIC SURVEY FOR DIVERSE SOUTH AFRICAN CULTURAL GROUPS. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (1), 31-37.
- Weaver, S. J. (2008). Characteristics for success: Predicting Intervention Effectiveness with the Job Characteristics Model. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science. University of Central Florida Orlando, Florida.
- Weston, M., Castagna, C., & Impellizzeri, F. M. (2010). Ageing and physical match performance in English Premier League soccer referees. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 13, 96-100.
- Wold, S. (1994). PLS for Multivariate Linear Modeling QSAR: Chemometric Methods in Molecular Design. *Methods and Principles in Medicinal Chemistry van de Waterbeemd H (Editor) Verlag- Chemie*.