

## رابطه کیفیت زندگی کاری و پیوندکاری داوران فوتبال ایران

مهدی سید علی<sup>۱</sup>، عبد الرضا امیر تاش<sup>۲\*</sup>، فریده گنجویی<sup>۳</sup>

<sup>۱،۲،۳</sup> گروه تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و پیوندکاری داوران فوتبال ایران بود. روش تحقیق توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری آن را کلیه داوران فوتبال (۹۲۹ نفر) تشکیل که از این تعداد براساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد (۲۷۴ نفر) به عنوان نمونه آماری به روش نمونه گیری در دسترس براساس جدول مورگان انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها جهت تجزیه و تحلیل از پرسش نامه های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پیوندکاری شوفلی و سالونزا (۲۰۰۳) استفاده گردید. پایایی این پرسش نامه به ترتیب برابر (۰/۷۷، ۰/۷۶) محاسبه گردید. روایی صوری مناسب ارزیابی شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد ( $p \leq 0/05$ ). نرم افزارهای استفاده شده در این تحقیق نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ بود. نتایج ضریب استاندارد نشان داد کیفیت زندگی کاری پیش بین پیوندکاری داوران فوتبال بودند. به محققان آتی پیشنهاد می گردد متغیرهای چون حمایت سازمانی ادراک شده، تقاضاهای شغلی، منابع شخصی و ... را در ارتباط بین منابع شغلی و پیوندکاری اندازه گیری کنند.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، پیوند کاری، داوران، فوتبال

## ۱- مقدمه

با توجه با پیشرفت روز افزون فناوری و فرایند گسترش ارتباطات سازمان ها و دگرگونی های بنیادین در فرایندهای سازمانی به همین نسبت مشکلات و مسایل سازمان ها پیچیده تر شد. در چنین شرایطی بی شک مدیران سازمان ها می بایست توان خود را در مقابله با این مشکلات و حل آنها افزایش دهند در این راستا علاوه بر توان مدیران در پاسخگویی به تحولات و تفکر استراتژیک سازمان ها و برنامه های آنها نقش بسزایی در این فرایند دارند به طوری که یک برنامه ریزی استراتژیک موفق مبتنی بر تفکر استراتژیک مدیران می تواند به افزایش توان ضریب رقابتی و در نهایت بقای آنها در فضای رقابتی امروز کمک نماید (استوارت، ۱۳۸۹)، در سازمان های امروزی از کارکنان انتظار می رود که با کارشان پیوند یافته باشند، خلاق باشند و از خود ابتکار عمل نشان دهند. به منظور دستیابی به چنین وضعیتی، سازمان ها باید در محیط کار، شرایطی ایجاد کنند که منابع انگیزشی و انرژی زایی به اندازه کافی وجود داشته باشد (هاکان و همکاران، ۲۰۰۸). اهمیت پیوند کارکنان از آن جا ناشی می شود که امروزه نگرش سازمان ها به نیروی کار تغییر کرده است و تمامی سطوح مدیریتی به سرمایه انسانی، به مانند مسئله مهم مدیریتی در سازمان ها می نگرد (کندی و دایم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰)؛ زیرا سرمایه انسانی برای سازمان ها منبع ارزش است (سیرواستاوا و باهاتانگر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸) و البته این سرمایه کالا نیست که سازمان بتواند آن را خریداری کند. سازمان باید یاد بگیرد چگونه سرمایه انسانی خود را توسعه دهد، اندازه گیری کند، بهره وری آن را افزایش دهد و در نهایت چگونه آن را حفظ کند. به طور مسلم ایجاد شرایطی که کارکنان با کار خود پیوند بیابند، یعنی با کار عجین شده و برای انجام آن انگیزش و اشتیاق یافته و در نهایت تحرک و خلاقیت داشته باشند (کندی و دایم، ۲۰۱۰). یکی از راه های توسعه، حفظ و افزایش بهره وری سرمایه انسانی است. برخی پژوهشگران عواملی چون محیط سازمانی، ویژگی های رهبری، ویژگی های شغلی و ویژگی های فردی و شخصیتی را در پیوند کاری مؤثر دانسته اند (گرومن و ساکس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). در این میان کیفیت زندگی کاری<sup>۵</sup> ساختار چند بعدی پویایی است که در حال حاضر مفاهیمی هم چون امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت های ارتقاء و آموزش و مشارکت در تصمیم گیری را در بر می گیرد و اگر چه تعریف رسمی برای آن وجود ندارد، ولی روان شناسان و دانش آموختگان مدیریت در کل توافق دارند که، کیفیت زندگی کاری ساختاری است که از لحاظ بهزیستی برای کارکنان ایده آل است (فخرپور و همکاران، ۱۳۹۱).

فواید جسمانی-روانی ورزش بر همگان مشخص است. امروزه رسیدن به جایگاه ایده آل جهانی در ورزش و اثربخشی بیشتر و رسیدن به توسعه کسب و کار بیشتر با وجود جو رقابتی شدید در رشته های ورزشی به همراه تضاد و تعارض در سازمان های ورزشی، مدیریت را طلب می کند که توانایی حل خلاقانه مشکلات و مسائل را را با ذهن و تفکر خود داشته باشد. پر واضح است که جایگاه ورزش فوتبال در کشور با توجه به ارتباط سازنده آن با سایر اجزاء تشکیل دهنده طرح تعریف می شود و لازم است طراحان آن در جهت رسیدن به توسعه در زمینه های مختلف ورزشی فوتبال و حتی کسب و کار و توسعه آن به خوبی با ابعاد مختلف متغیرهای سازمانی آشنایی داشته باشند. باشگاه های فوتبال در دهه های اخیر به یکی از قطب های اقتصادی صنعت ورزش در دنیا مبدل گشته اند. لذا مدیرانی می توانند در حوزه ورزش و کسب و کار موفق عمل کنند که با مباحث پیشرفت و بهبود سازمانی به اهداف مدنظر رسند. در زمینه فوتبال نیازمند وجود داورانی دلسوز هستیم است که با شغل خود بیش از همیشه پیوند برقرار کنند. پیوندی، که خود نیز برآمده از عوامل مختلفی است که پژوهش های مختلفی از جمله (عیسی خانی، ۱۳۹۲؛ فانی و همکاران، ۱۳۹۰) به بررسی آن پرداخته اند. با این حال اکثر پژوهش های انجام شده در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی، بر مفاهیمی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروند سازمانی، تحلیل رفتگی و ... متمرکز بوده است. هر چند این متغیرها در تبیین پیامدهای فردی و سازمانی نقش بسزایی دارند، اما متغیر تعلق خاطر کاری که یک مفهوم مثبت

<sup>1</sup> Hakanen et al

<sup>2</sup> Kennedy & Daim

<sup>3</sup> Sirvastra & Bahtangar

<sup>4</sup> Gruman & Saks

<sup>5</sup> Quality work of life

و جدید است (باکر و دمروتی، ۲۰۰۸)، و نشان داده که قدرت تبیین مناسبی در پیش بینی نتایج فردی و کاری دارد (فدرمن، ۲۰۰۹)، از طرفی شرایط عمومی سازمان‌های مورد مطالعه، از بی انگیزگی، پایین بودن بهره‌وری منابع انسانی و کاهش تعهد سازمانی حکایت دارند، شاهد این ادعا را می‌توان در افزایش نرخ ترک کار کارکنان متخصص، سطح پایین رضایت شغلی، افزایش تعارض‌های درون سازمانی و نارضایتی مشتریان و مانند این‌ها یافت که عملکرد سازمان را به طور منفی تحت تأثیر قرار داده است. بنابراین با توجه به تأثیر مستقیم و غیرمستقیم تعلق خاطر روی نتایج و پیامدهای فردی و سازمانی، انتظار می‌رود شناسایی عوامل موثر در ایجاد تعلق خاطر کاری، بتواند به بهبود شرایط عمومی سازمان و ارتقای آن منجر شود. بنابراین با توجه به اهمیت موارد ذکر شده، این تحقیق درصدد است به این مسأله پاسخ دهد که کیفیت زندگی کاری بر پیوند کاری داوران فوتبال چه اثری دارد؟

## ۲- روش تحقیق

از آن جایی که هدف از این تحقیق بررسی رابطه منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری بر پیوندکاری داوران فوتبال شهر تهران می‌باشد، روش انجام تحقیق با توجه به هدف، از نوع توصیفی و همبستگی، از بعد گردآوری داده‌ها میدانی و به از لحاظ استفاده از نتایج، کاربردی بود.

## جامعه آماری

کلیه داوران فوتبال شهر تهران با مدرک A, B و بین الملل می‌باشند که بصورت رسمی در حال فعالیت هستند.

جدول ۱: تعداد اعضای جامعه

گروه	تعداد	درصد
مدرک A	۳۸۰	٪۴۰/۹۱
مدرک B و بین ملل	۵۴۹	٪۵۹/۰۹
تعداد کل	۹۲۹	٪۱۰۰

پرسش‌نامه‌ها در بین داوران با مدرک A, B و بین الملل توزیع شد. توزیع در اکادمی ملی فوتبال ( ۲ تا ۴ دیمه ۹۴ ) کلاس نیم فصل لیگ برتر فوتبال ( ۶۵ نفر ) و هر دوشنبه در ورزشگاه شیروودی ( جلسه هفتگی داوران استان تهران ) بوده است. پیش از این برای مشخص شدن نمونه از چنین جامعه‌ای از روش تعیین حجم نمونه جدول مورگان استفاده شد؛ جدول مورگان پیشنهاد می‌کند برای معرف جامعه‌ای با این تعداد ۲۷۴ نفر بایستی به عنوان نمونه در نظر گرفته شوند. علاوه بر آن گزینش نمونه براساس در دسترس انجام گرفت.

در نهایت براساس این ابزار متغیرها اندازه‌گیری و ارزشیابی شدند؛ اما پیش از این مرحله و به جهت افزایش قابلیت تعمیم-پذیری نتایج بدست آمده به جامعه با توجه به حجم نمونه انتخابی تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد که از این تعداد ۲۸۶ پرسش‌نامه آن قابل استفاده بود.

## ابزار اندازه‌گیری

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: شامل ۲۷ سوال است که ۸ مؤلفه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمنی و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) را در بر می‌گیرد. سوالات پرسش‌نامه مذکور از پرسش‌نامه کیفیت زندگی والتون (۱۹۷۳) استخراج گردید.

<sup>6</sup> Bakker & Demmorouti

پرسش‌نامه پیوندکاری: شامل ۱۷ سوال است که ۳ مؤلفه (انرژی، وقف و جذب) را در بر می‌گیرد. سوالات پرسش‌نامه مذکور از پرسش‌نامه پیوندکاری شاولفی و سالونزا (۲۰۰۳) استخراج گردید

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

به‌منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و به‌منظور آزمون فرض‌های آماری پس از استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف و با تأیید این پیش‌فرض از رگرسیون خطی پیشرفته جهت سنجش اثر و از مدل معادلات ساختاری جهت ارائه مدل، استفاده شد. لازم به‌ذکر است در این تحقیق از نرم افزار اسپاس‌پی‌اس نسخه ۲۰ و لیزرل استفاده گردید.

### ۳- نتایج

رابطه بین کیفیت کاری با پیوند کاری داوران فوتبال ایران رابطه معنی دار وجود داشت. جهت پاسخگویی به این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون نشان‌دهنده‌ی ارتباط مستقیم و معنادار بین رابطه بین کیفیت کاری با پیوند کاری داوران فوتبال ایران ( $r=0/731$ ،  $p=0/001$ ) می‌باشد. در جدول ۲ ضرایب همبستگی با این نتیجه که بین کیفیت کاری با پیوند کاری داوران فوتبال ایران رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد به تفکیک قابل مشاهده است. در نتیجه فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌شود.

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین رابطه بین کیفیت کاری با پیوند کاری داوران فوتبال ایران

شاخص های آماری متغیرها	R	تعداد	سطح معناداری
کیفیت کاری با پیوند کاری	۰/۷۳۱**	۲۷۴	۰/۰۰۱

\*\*\*:  $p < 0/01$     \*\*:  $p < 0/05$     \*:  $p < 0/1$

همچنین: پیش بینی پیوند کاری براساس کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال ایران. جهت پاسخگویی به فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل رگرسیون بین بکارگیری کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر مستقل (پیشین) و پیوند شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چند گانه (جدول ۳) نشان می‌دهد که بین منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال ایران رابطه مثبت و معناداری ( $r=0/501$ ،  $p<0/01$ ) وجود دارد. همچنین ضریب تعیین  $R^2$  که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیرهای مستقل (پیش بین) است، نشان می‌دهد که ۲۵/۱ درصد واریانس پیوند شغلی در داوران فوتبال ایران مربوط به کیفیت زندگی کاری است و ۷۴/۹ درصد به عواملی، خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. همچنین در ادامه آماره‌های مرتبط با میزان خطای استاندارد برآورد ارائه گردیده است. بر این مبنا میانگین خطای استاندارد برآورد در معادله رگرسیون به میزان ۰/۰۸۳ می‌باشد که در معادله رگرسیون اضافه می‌گردد.

جدول ۳: نتایج همبستگی چندگانه بین کیفیت زندگی کاری و پیوند کاری داوران فوتبال ایران

مدل رگرسیون	N	R	$R^2$	F	P	خطای استاندارد مقادیر پیش‌بین
همزمان	۲۷۴	۰/۵۰۱	۰/۲۵۱	۲/۸۹	۰/۰۱	۰/۰۷۳

نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۴) نشان می‌دهد که کیفیت کاری ( $t = ۳/۵۴$ ،  $p < ۰/۰۱$ ) واجد شرایط پیش‌بینی پیوند کاری داوران ایران هستند.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون بین کیفیت کاری با پیوندکاری داوران فوتبال ایران

معنی - سطح داری	مقدار T	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	رگرسیون همزمان
		Beta	Sd.Er		
۰/۰۰۱	۴/۴۸۲	-	۰/۳۲۳	۱/۴۴۹	عرض از مبدا
۰/۰۱	۳/۵۴۴	۰/۲۷۹	۰/۰۵۳	۰/۱۸۹	کیفیت کاری

بنابراین معادله رگرسیون پیوندکاری داوران فوتبال ایران با توجه به متغیرهای پیش‌بین (کیفیت کاری براساس داده‌های جدول ۴ به شرح زیر می‌باشد.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

$$Y = ۱/۴۴۹ + ۰/۱۸۹(x_1) + ۰/۰۷۳$$

$X_1 =$  کیفیت کاری

براساس رابطه فوق مقدار پیوند کاری داوران فوتبال ایران (Y) کیفیت کاری ( $X_2$ ) تغییر خواهد کرد؛ به بیان بهتر بخشی از میزان مقدار پیوندکاری داوران فوتبال ایران را کیفیت کاری به شکل مستقیم با میزان خطای  $۰/۰۷۳$  تعیین می‌کنند. به صورت مستقیم و به صورت غیرمستقیم از طریق کیفیت‌زندگی کاری بر پیوندکاری داوران فوتبال ایران اثر معناداری دارد.

## ۵- بحث و نتیجه گیری

برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیروف (K-S) استفاده شد. تمام توزیع‌ها از لحاظ آماری نرمال بودند ( $p > ۰/۰۵$ ).

رابطه بین کیفیت کاری با پیوند کاری داوران فوتبال ایران رابطه معنی دار وجود داشت. جهت پاسخگویی به این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون نشان‌دهنده‌ی ارتباط مستقیم و معنادار بین رابطه بین کیفیت کاری با پیوند کاری داوران فوتبال ایران ( $r = ۰/۷۳۱$ ،  $p = ۰/۰۰۱$ ) بودند. و در نتیجه فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تایید شد.

کانتن و سعدالله (۲۰۱۲) پژوهشی تجربی در مورد کیفیت رابطه زندگی کاری و پیوندکاری انجام دادند. این تحقیق کارکنان یک شرکت بزرگ سنگ مرمر در ترکیه را که یکی از بزرگترین شرکت‌های صادراتی در ترکیه هم محسوب می‌شود، مورد آزمون قرار داد. نتایج تحقیق به طور کلی گویایی این مطلب بود که بین کیفیت زندگی کاری و پیوندکاری ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و ۵۰ درصد از واریانس دو متغیر مشترک است. به عبارتی افزایش در کیفیت زندگی کاری افزایش در پیوندکاری را بدنبال داشت. در ادامه همچنین مشخص شد از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری اصول مشروطیت، پاداش، شرایط کاری، ارتباط اجتماعی و اهمیت کار با پیوندکاری ارتباط معناداری داشته اما بین کاربرد استعداد و یکپارچگی و تصرف کار با پیوندکاری این ارتباط معنادار نیست. در نهایت مشخص شد در این بین بیشترین ارتباط را شرایط کاری و کمترین آن را پاداش داشته است.

بامفورد و همکاران (۲۰۱۳) اثر رهبری قابل اعتماد و زمینه‌های زندگی کاری را بر پیوندکاری بررسی کردند. جامعه پرستاری در این تحقیق جامعه هدف بود. نتایجی که حاصل شد نشان داد کلیات شغل-شخص در شش زمینه زندگی کاری به طور کامل

میانجی ارتباط بین رهبری قابل اعتماد و پیوندکاری است. در ادامه مشخص شد زمینه های زندگی کاری و رهبری قابل اعتماد هر دو ۳۳/۱ درصد از واریانس پیوندکاری را تبیین می کنند.

حاتم و همکاران (۲۰۱۴) ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری منابع انسانی را بررسی کردند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. نتیجه ای که به طور کلی حاصل شد این بود که کیفیت زندگی کاری به طور مثبت و معناداری با بهره وری منابع انسانی ارتباط دارد.

کیفیت کاری بر پیوندکاری موثر است. قانون گرایی، فضای کاری، یکپارچگی و انسجام بر میزان انرژی، جذب و وقف کارشدن موثر است. احساس امنیت در کار و افزایش آرامش در کار و تامین فرصت از عوامل موثر بر پیوندکاری است. داوران افرادی هستند که شرایط حاکم در اطراف آنان، آرامش کاری بر پیوند آنان موثر است.

بحث: پیش بینی پیوند کاری براساس کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال ایران.

جهت پاسخگویی به فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل رگرسیون بین بکارگیری کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیرهای مستقل (پیشین) و پیوند شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چند گانه نشان داد که بین پیوند کاری و کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال ایران رابطه مثبت و معناداری ( $r=0/501$ ،  $p<0/01$ ) وجود داشت. همچنین ضریب تعیین  $R^2$  که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیرهای مستقل (پیشین) است، نشان می دهد که ۲۵/۱ درصد واریانس پیوند شغلی در داوران فوتبال ایران مربوط به کیفیت زندگی کاری بوده است و ۷۴/۹ درصد به عواملی، خارج از مدل مذکور مربوط می شود. همچنین در ادامه آماره های مرتبط با میزان خطای استاندارد برآورد ارائه گردیده است. بر این مبنای میانگین خطای استاندارد برآورد در معادله رگرسیون به میزان ۰/۰۸۳ می باشد که در معادله رگرسیون اضافه می گردد.

عیسی خانی (۱۳۹۲) در تبیین ارتباط منابع شغلی و منابع شخصی در پیوندکاری کارشناسان یک گروه صنعتی (مشمول بر شرکت مادر و شش شرکت تابعه اصلی) منابع شغلی و منابع شخصی را پیش بین پیوندکاری دانست؛ و میزان تأثیر منابع شغلی بیشتر از منابع شخصی بوده است. هاکان و همکاران (۲۰۰۶) پیوندکاری توسط منابع شغلی قابل پیش بینی نبودند. بلکه تنها ارتباط میان منابع شغلی و پیوندکاری وجود داشته است. همچنین ژیانسپلو و همکاران (۲۰۰۹) ارتباط متقابل بین منابع شغلی، منابع شخصی و پیوند کاری میان مهندس برق و الکترونیک را در هلند مورد آزمون قرار دادند و نتایج نشان داد منابع شغلی و منابع شخصی منجر به پیش بینی پیوندکاری شده است.

آلزیود و همکاران (۲۰۱۴) منابع شغلی را پیش بین مناسب پیوندکاری دانستند.

ارتباطات علاوه بر آن که کاملاً آشکار است همچنین قابل پیش بینی است. در واقع کیفیت کاری و منابع پیوند را پیش بینی می کنند. خودمختاری حمایت و سایر علاوه بر قانونمندی و شرایط کاری مناسب پیوند را پیش بینی می کنند.

هدف این پژوهش اثر منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری بر پیوندکاری داوران فوتبال ایران بود. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده نشان داد منابع شغلی بر پیوندکاری اثر مثبت و معناداری می گذارد. به عبارتی دیگر با افزایش میزان منابع شغلی میزان پیوندکاری داوران فوتبال ایران افزایش پیدا می کند. منابع شغلی را باکر و دمروتی (۲۰۰۷)، ابعاد فیزیکی، روان شناختی، اجتماعی و سازمانی شغل تعریف کرده اند. که به نوعی الزام های شغل و هزینه های فیزیولوژیکی و روان شناختی مرتبط با آن را کاهش می دهند، علاوه بر این در دست یابی به اهداف شغلی مؤثرند؛ در رشد، یادگیری و توسعه فردی فرد را ترغیب می کنند و در نهایت به دلیل پرورش فرصت های رشد و یادگیری نقش انگیزش درونی و به دلیل نقش ابزاری در دستیابی به اهداف کاری نقش انگیزش درونی را ایفاء می کنند. بنابراین مسائل می توان این تبیین را به کار برد که منابع شغلی در ماهیت زمینه ای خود همواره شرایطی را برای داوران فوتبال فراهم آورده که هر داور با داشتن آن ها میل به خودشکوفایی دارد و آن چه او را در این راستا برانگیخته می کند هویت کاری و انگیزش درونی است که از منابع شغلی خود به آن دست یافته است در نتیجه تدبیری را سرلوحه مسیر زندگی کاری خود قرار می دهد که نتیجه آن عجین شدن و یکی شدن با کاری است که به عهده او گذاشته اند. البته پیوند یافتن یا عجین شدن با شغل مقوله ای نیست که به صورت لحظه ای شکل گرفته باشد. چرا که

سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی باید در پی یافتن راهی برای ایجاد و حفظ سطح انرژی و اشتیاق کاری کارکنان باشند. بنابراین راه دستیابی به این هدف، ایجاد فرهنگی است که در آن پیوندکاری نه تنها یک قاعده است، بلکه پذیرای افرادی است که مناسب چنین محیطی هستند و با رفتارهای مؤید پیوندکاری ضمن ایجاد چرخه مثبت، به تقویت رفتار کاری همکاران دیگر نیز کمک می‌کنند. بنابراین نتیجه می‌توان این استنباط را بکار برد که ابعاد منابع شغلی یعنی حمایت اجتماعی که به وسیله آن فرد احساس تعلق به یک شبکه اجتماعی را دارد، خودمختاری که امکان تصمیم‌گیری و به کارگیری رویکردهای کاری شخصی را باعث می‌شود، بازخورد و فرصت رشد و یادگیری هر کدام به سهم خود موجب تجربه‌های مثبت کاری می‌شوند به مانند سازه خود در به وجود آمدن پیوندکاری مؤثرند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد کیفیت زندگی کاری بر پیوندکاری اثر مثبت و معناداری دارد یا به عبارتی دیگر با تغییر در میزان کیفیت زندگی کاری میزان پیوندکاری نیز دستخوش تغییر می‌گردد. کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمان است که سعی دارد عوامل سه‌گانه انگیزش، رضایت و پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان باهم تأمین کند و از طریق انسانی‌تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری این هدف را دنبال می‌کند. به اعتقاد صاحب‌نظران آنچه مسلم است رضایت در یک حوزه سبب ایجاد رضایت در حوزه‌های دیگر می‌شود بنابراین نتیجه می‌توان اذعان داشت که کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال ایران در سطح مطلوبی ارائه می‌شود و بدین خاطر است که داوران فوتبال با شغل خود احساس یکی بودن و عجین شدن می‌کنند. از طرفی جنبه‌های از زندگی که به هم وابستگی بیشتری داشته باشند بر همدیگر اثرات بیشتری خواهند گذاشت. این نتیجه را نتایج تحقیقات فرینی و تیرن (۲۰۰۹) و کانتن و سعدالله (۲۰۱۲) تأیید می‌کنند. هر چند که جامعه مورد بررسی پژوهش کانتن و سعدالله (۲۰۱۲) کارکنان یک کارخانه سنگ مرمر در ترکیه و جامعه پژوهش حاضر داوران فوتبال ایران بود اما آنچه روشن است، این است که درک کیفیت زندگی کاری براساس شغل انتخاب شده نیست بلکه براساس شرایطی است که آن شغل برای صاحب منصبان خود ارائه می‌کند. و هر اندازه این شرایط مطلوب‌تر باشد منجر به این می‌شود که افراد با کار خود بیش‌تر پیوند بیابند. به عبارتی دیگر توجه به نیازهای انسانی در هر نوع سازمانی می‌تواند ره‌گشایی بسیاری از مسائل منجمله جلوگیری از ترک شغل، ایجاد انگیزش کاری، افزایش مسئولیت‌پذیری و ... گردد. در مقابل فرینی و تیرن (۲۰۰۹) در کاوش موانع پیوندکاری به این نتیجه رسیدند که حجم کاری بالا، پاداش ناکافی و نامناسب، فقدان انصاف، ناهمگونی ارزش‌ها اگر وجود داشته باشد نه تنها باعث عدم پیوند در کار می‌شود بلکه باعث تحلیل رفتگی نیز می‌شود. در ادامه پژوهش‌های حوزه کیفیت زندگی کاری، بامفور و همکاران (۲۰۱۴) نیز نقش زمینه‌های زندگی کاری را در پیوندکاری مثبت ارزیابی کردند. در کل می‌توان این نتیجه را استنباط کرد که کیفیت زندگی کاری با اثرگذاری بر پیوندکاری باعث می‌گردد بهره‌وری منابع انسانی افزایش پیدا کند.

در ادامه تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده این نتیجه بدست آمد که منابع شغلی بر کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری دارد. به معنای دیگر با تغییر در منابع شغلی می‌توان کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال ایران را افزایش داد. باید مسئولان زمینه‌های لازم برای افزایش منابع شغلی و به خصوص کیفیت زندگی کاری فوتبال ایران فراهم آورند. از این رو، توجه جدی به متغیرهای موثر بر دو متغیر مد نظر در این تحقیق که پیوندکاری داوران فوتبال را تحت تاثیر قرار می‌دادند جهت داشتن اماکن ورزشی و فوتبال کارآمد پیشنهاد می‌گردد. متغیرهای چون حمایت سازمانی ادراک شده، تقاضاهای شغلی، منابع شخصی و ... را در ارتباط بین پیوندکاری اندازه‌گیری کنند.

## منابع

- استوارت، رابرت دی. و موران، بابارا بی. (۱۳۸۹). مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی. مترجم زهیر حیاتی و فاطمه جمشیدی، تهران: نشر کتابدار.
- عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان. مدیریت دولتی، شماره ۲، صص ۷۳-۹۶.

۳. فانی، علی. اصغر. عیسی‌خانی، احمد. و دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۹۰). تبیین پیش‌آینده‌های تعلق خاطر کاری و تأثیر آن بر تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، شماره ۲.

۴. فخرپور، رضا. یاور، یاسر. امیرتاش، علی و تندنویس، فریدون. (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور. مدیریت ورزشی، صص ۱۶۸-۱۵۳.

5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
6. Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 529-540. Doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01399.x
7. Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*: John Wiley & Sons.
8. Freeney, Y. M., & Tiernan, J. (2009). Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 46(12), 1557-1565.
9. Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123-136.
10. Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
11. Hatam, N., Lotfi, M., Kavosi, Z., & Tavakoli, A. (2014). The relationship between quality of work life and human resource productivity in knowledge workers. *Journal of Health Management and Informatics*, 1(3), 59-65.
12. Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
13. Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
14. Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. *Evaluation and program planning*, 33(4), 468-476.
15. Srivastava, P., & Bhatnagar, J. (2008). Talent acquisition due diligence leading to high employee engagement: case of Motorola India MDB. *Industrial and Commercial Training*, 40(5), 253-260.
16. Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.



## The relationship of the quality work life and job link of Iranian soccer referees

Mahdi Seyyed Ali <sup>1</sup>, Abdolreza Amirtash (Ph.D) <sup>2\*</sup>,  
Farideh Ashraf Ganjoei (Ph.D) <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

---

### Abstract

The purpose of this research was studying the relationship of the quality work life and job link of Iranian soccer referees. The method of research was correlation. The population of the study was all soccer referees (929 participants) that among them according to Morgan's sampling table 274 person were selected as available statistical sample according to Morgan table. To collect data for analysis the inventories of quality of life of Walton (1973) and job link of Chofly and Salonza (2003) were used. The reliability of the questionnaire respectively was calculated (0.77, 0.76). Face validity was appropriate. To analyze the data, descriptive and inferential statistical methods were used ( $p \leq 0.05$ ). Software SPSS version 22 was used in this study. The results of standard coefficient were indicating the quality of predicting working life of soccer referees. It is recommended to future researchers to measure variables such as perceived organizational support, job demands, personal resources and ... career resources on the relationship between job resources and job link.

**Keywords:** quality of working life, working links, referees, soccer

---