

رابطه منابع شغلی و پیوندکاری داوران فوتبال ایران

مهدی سید علی^۱، عبد الرضا امیر تاش^{۲*}، فریده گنجوی^۳

^{۱,۲,۳} گروه تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه منابع شغلی 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 نمونه‌گیری دردسترس براساس جدول مورگان انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها جهت تجزیه و تحلیل از پرسشنامه‌های منابع شغلی باکر (۲۰۱۴)، و پیوندکاری شوفلی و سالونزا (۲۰۰۳) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد ($p \leq 0.05$). نرم‌افزارهای استفاده شده در این تحقیق نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ بود. نتایج ضریب استاندارد نشان داد متغیر منابع شغلی پیش‌بین پیوندکاری داوران فوتبال بودند. در کل با توجه به نتایج تحقیق، توجه جدی به متغیرهای مؤثر بر متغیرهای مد نظر در این تحقیق که پیوندکاری داوران فوتبال ایران، منبع شغلی است. از این‌رو به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌گردد، جهت افزایش پیوندکاری داوران فوتبال، زمینه‌های منابع شغلی را تقویت کنند.

واژه‌های کلیدی: منابع شغلی، پیوند کاری، داوران، فوتبال

۱- مقدمه

در واقع در دنیای امروز که دنیای سازمان‌هاست، نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌رود و نقش اساسی را در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان ایفا می‌کند. لستر تارو، مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها در هزاره سوم را میزان هوش و دانایی و دانش خردمندانه انسانی می‌داند. او معتقد است که دیگر نفت و منابع طبیعی نمی‌توانند منابع ثروت آفرینی باشند. بلکه هوش و خرد انسان‌هاست که می‌تواند جامعه را به سمت رشد و تعالی حرفت دهد. اگر انسان‌ها می‌خواهند در این چالش جدید، یعنی فرایند جهانی نقش داشته باشند هیچ راهی ندارند مگر اینکه به نقش دانایی و هوشمندی در توسعه جامعه خود به صورت تمام عیار اندیشه کنند (ادبی، ۱۳۹۱).

به طور کلی می‌توان این ادعا را داشت که ما در عصر گسستگی‌ها بسر می‌بریم. و شاهد آن هستیم سازمان‌های امروزی نیز هر کدام به نوعی با این پدیده درگیر شدند. و به ناچار مجبورند که همواره خود را با این توفيق اجباری هماهنگ کنند. یکی از این سازمان‌های که نقش محوری در زیربنای پیشرفت یک جامعه را عهده‌دار می‌باشد سازمان‌های ورزشی بخصوص فدراسیون فوتبال و سازمانهای مرتبط است. با توجه به اینکه در زندگی اجتماعی، در سازمان‌ها و ادارات تربیت بدنه، برخورداری از تقدیر پویا، انتخاب گر، کل نگر و سیستمی لازم است تا بین طریق با فعالیت هوشمندانه، توجه به منابع انسانی و تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر اصول و درک واقعیات مهم نتایج مطلوب بدست آید. همچنین در سال‌های گذشته توجه و علاقه زیادی به موضوع پیوندکاری^۱ نشان داده شده است. بسیاری بر این عقیده هستند که پیوندکاری پیش‌بینی کننده نتایج کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد شغلی است (میسی^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). با این حال نظرسنجی‌های انجام شده بوسیله شرکت‌های نظرسنجی و مشاوران نشان می‌دهد که میزان پیوندکاری در سازمان‌ها بسیار پایین‌تر و حتی رو به کاهش است (فیدرمن، ۲۰۰۹). در این میان ویژگی‌های شغلی که منابع مهم شغل هستند عبارتند از جنبه‌های فیزیکی، روانی یا سازمانی شغل که برای دست‌یابی به اهداف کاری ضروری هستند و موجب رشد و توسعه فردی می‌شوند. نیازیه مهارت چندگانه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد عملکرد، از منابع شغل^۳ هستند که، کارکنان را در راستای تحقق اهداف ترغیب می‌کنند و موجب می‌شوند که کارکنان به شغل خود متعهدتر شده و با آن پیوند بیابند (هاکان و همکاران، ۲۰۰۸). اکثر سازمان‌ها از وجود نداشتن پیوندکاری کارکنان خود رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها شده است (برانهام^۴، ۲۰۱۲). در تبیین وضع اسفناک سازمان‌ها از نظر پیوند داشتن با شغل خود صاحب نظران از عبارت‌هایی مانند شکاف پیوندکاری، حضور فیزیکی در محل کار، درگیر شدن در امور شخصی و کارکنان نامرئی استفاده کرده‌اند (یوسف و لاتنز^۵، ۲۰۰۷).

ویلیام کان به عنوان اولین پژوهش‌گر حوزه پیوندکاری، آن را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در پیوند با کار افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان پیوندکاری منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان پیوندکاری افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش کاری خویش منفک هستند (کان^۶، ۱۹۹۰).

عوامل مختلفی از جمله الزامات شغلی، منابع شغلی، منابع شخصی، حمایت سازمانی به عنوان پیش‌آیندهای پیوندکاری (سالیمون، ۲۰۱۴)

در این راستا با توجه به نقش شناخت ورزش و آموزش و نقش اساسی داوران بخصوص در مسابقات فوتبال، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای داوران، پاسخگویی مناسب و به موقع به این نیازها توسط مسئولان، سبب افزایش انگیزه و بهره‌وری در آنان می‌شود.

¹ Employee Engagement

² Macey et al

³ Federman

⁴ Job Recourses

⁵ Branham

⁶ Youssef & Luthans

⁷ kan

مباحث پیوندکاری، منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری هر کدام از مهمترین موضوعاتی هستند که در هنگام سرمایه گذاری درورزش و ورزش فوتبال باید مد نظر قرار گیرد. و به نظر می رسد متغیر که نقش مهمی در پیوندکاری کارکنان دارند، منابع شغلی است؛ که این تحقیق به بررسی اثر آنها بر پیوندکاری داوران فوتبال پرداخته است.

۲- روش تحقیق

از آن جایی که هدف از این تحقیق بررسی رابطه منابع شغلی و پیوندکاری داوران فوتبال شهر تهران می باشد، روش انجام تحقیق با توجه به هدف، از نوع توصیفی و همبستگی، از بعد گردآوری داده ها میدانی و به از لحاظ استفاده از نتایج، کاربردی بود.

جامعه آماری: کلیه داوران فوتبال شهر تهران با مدرک A,B و بین الملل می باشند که بصورت رسمی در حال فعالیت هستند. جدول مورگان پیشنهاد می کند برای معرف جامعه ای با این تعداد ۲۷۴ نفر بایستی به عنوان نمونه در نظر گرفته شوند. علاوه بر آن گزینش نمونه براساس در دسترس انجام گرفت.

ابزار اندازه گیری شامل: پرسشنامه منابع شغلی: شامل ۱۷ سوال است که ۵ مؤلفه (خودمختاری، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربی گری، فرصت های رشد و توسعه) را در بر می گیرد. سوالات پرسشنامه مذکور از پرسشنامه منابع شغلی با کر (۲۰۱۴) استخراج گردید.

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

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و توصیف اندازه های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و به منظور آزمون فرض های آماری پس از استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف و با تأیید این پیشفرض از رگرسیون خطی پیشرفت جهت سنجش اثر استفاده شد. لازم به ذکر است در این تحقیق از نرم افزار اسپیاس نسخه ۲۰ و لیزرل استفاده گردید.

۳- نتایج

بین منبع شغلی و پیوندکاری داوران فوتبال ایران رابطه معنی دار وجود داشت. جهت پاسخگویی به این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون نشان دهنده ارتباط مستقیم و معنادار بین منبع شغلی و پیوندکاری فوتبال ایران ($p = 0.001$) $t = 0.663$ می باشد. در جدول ۱ ضرایب همبستگی با این نتیجه که بین منبع شغلی و پیوندکاری داوران فوتبال ایران رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد به تفکیک قابل مشاهده است. در نتیجه فرض صفر د و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تایید می شود.

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین منبع شغلی و پیوندکاری داوران فوتبال ایران

| سطح معناداری | تعداد | R | شاخص های آماری متغیرها |
|--------------|-------|----------|------------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۴ | ۰/۶۶۳*** | منبع شغلی و پیوندکاری |

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

همچنین پیش بینی پیوندکاری براساس منابع شغلی داوران فوتبال ایران وجود داشت.

جهت پاسخگویی به فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل رگرسیون بین بکارگیری منبع شغلی به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین) و پیوند شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چند گانه (جدول ۲) نشان می‌دهد که بین پیوند کاری ، منابع شغلی داوران فوتبال ایران رابطه مثبت و معناداری ($p < 0.01$) وجود دارد. همچنین ضریب تعیین R^2 که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیرهای مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که $25/1$ درصد واریانس پیوند شغلی در داوران فوتبال ایران مربوط به منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری است و $74/9$ درصد به عواملی، خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. همچنین در ادامه آمارهای مرتبط با میزان خطای استاندارد برآورد ارائه گردیده است. بر این مبنای میانگین خطای استاندارد برآورد در معادله رگرسیون به میزان 0.083 می‌باشد که در معادله رگرسیون اضافه می‌گردد.

جدول ۲: نتایج همبستگی چندگانه بین منبع شغلی و پیوند کاری داوران فوتبال ایران

| مقدار پیش‌بین | خطای استاندارد | P | F | R^2 | R | N | مدل رگرسیون |
|---------------|----------------|--------|---------|---------|-------|---|-------------|
| 0.073 | 0.01 | $2/89$ | $0/251$ | $0/501$ | 274 | | همزمان |

نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۳) نشان می‌دهد که عوامل منبع شغلی ($t = 4/27$ ، $p < 0.01$)، واحد شرایط پیش‌بینی پیوند کاری داوران ایران است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون بین منبع شغلی با پیوند کاری داوران فوتبال ایران

| سطح معنی - | مقدار T | ضرایب غیر استاندارد | | | رگرسیون همزمان |
|------------|---------|---------------------|---------|---------|----------------|
| | | Beta | Sd.Er | B | |
| $0/001$ | $4/482$ | - | $0/323$ | $1/449$ | عرض از مبدا |
| $0/001$ | $4/287$ | $0/21$ | $0/085$ | $0/289$ | منبع شغلی |

بنابراین معادله رگرسیون پیوند کاری داوران فوتبال ایران با توجه به متغیرهای پیش‌بین (منبع شغلی) براساس داده‌های جدول ۳ به شرح زیر می‌باشد.

$$Y = a + b_1 X_1 + \epsilon$$

$$Y = 1/449 + 0/289(X_1) + 0/189$$

X_1 = منبع شغلی

براساس رابطه فوق مقدار پیوند کاری داوران فوتبال ایران (Y) به ازای تغییرات منبع شغلی (X_1) تغییر خواهد کرد؛ به بیان بهتر بخشی از میزان مقدار پیوند کاری داوران فوتبال ایران را منبع شغلی به شکل مستقیم با میزان خطای 0.073 تعیین می‌کنند.

۴- بحث و نتیجه گیری

بحث فرضیه صفرالول : بین منبع شغلی و پیوند کاری داوران فوتبال ایران رابطه معنی دار وجود داشت. جهت پاسخگویی به این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون نشان‌دهنده ارتباط مستقیم و معنادار بین منبع شغلی و پیوند

کاری داوران فوتبال ایران (۱۳۹۰) (I=۰/۰۰۱، p=۰/۶۶۳) بوده است. و در نتیجه فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تایید می‌شود. زرگران مقدم (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر منابع و تقاضاهای شغلی بر فرسودگی و اشتیاق شغلی کارکنان براساس مدل منابع تقاضاهای شغلی پرداخت. نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری تأثیر منابع شغلی بر اشتیاق و پیوند شغلی بوده است.

روشن نژاد و همکاران (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین منابع شغلی و پیوندکاری را در نهادهای آموزشی هدف تحقیق خود قرار دادند. نتایج نشان داد که منابع شغلی رابطه مثبت و معناداری با پیوندکاری داشته است.

عیسی خانی (۱۳۹۲) به تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در پیوندکاری کارکنان پرداخت. مشارکت کنندگان این تحقیق، کارشناسان یک گروه صنعتی (مشتمل بر شرکت مادر و شش شرکت تابعه اصلی) بودند. در ادامه مدل مفهومی را خود را با استفاده از فن تحلیل مسیر و مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار دادند. نتایج بدست آمده بدین قرار بود: منابع شغلی و منابع شخصی با پیوندکاری رابطه مثبت و معناداری داشته و هر دو به طور مثبت بر پیوندکاری تأثیرگذارند؛ اما میزان تأثیر منابع شغلی بیشتر از منابع شخصی است. هاکان و همکاران (۲۰۰۶) تحلیل رفتگی شغلی و پیوندکاری را در بین معلمان بررسی کردند. آن‌ها در ارتباط با تحقیق خود از معلمان وزارت آموزش و پرورش هلسینگی فنلاند بهره برند. و مدلی را در ارتباط با الزام‌های شغلی طراحی و با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری آن را مورد آزمون قرار دادند. نتایج نشان داد بین الزام‌های شغلی (تقاضاهای شغلی) و منابع شغلی ارتباط متقابل وجود ندارد. منابع شغلی بر پیوندکاری اثر گذار است از طرفی پیوندکاری در میانجی منابع شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبتی داشته است. ژیانسپل و همکاران (۲۰۰۹) ارتباط متقابل بین منابع شغلی، منابع شخصی و پیوندکاری میان مهندس برق و الکترونیک را در هلند مورد آزمون قرار دادند در واقع تحقیق در دو مقطع زمانی که به دو قسمت زمان اول و دوم تقسیم می‌شد و نتایج نشان داد منابع شغلی و شخصی در زمان اول با پیوندکاری در زمان دوم ارتباط مثبتی داشت. به علاوه، مشخص شد پیوندکاری در زمان اول ارتباط مثبتی با منابع شغلی و شخصی در زمان دوم دارد. این محققان از متغیر جنسیت و تحصیلات به عنوان متغیر کنترل در این تحقیق استفاده کردند. دی برایان و رودت (۲۰۱۱) مدل منابع الزام‌های شغلی را به عنوان پیش‌بینی هویت کار و پیوندکاری با رویکرد مقایسه بررسی کردند. جامعه آماری این تحقیق کارمندان بودند. نتایج نشان داد مدل منابع- الزام‌های شغلی بیشترین واریانس را در ارتباط با پیوندکاری تبیین می‌کنند.

تحقیق همسوی دیگر: اینو و همکاران (۲۰۱۳) تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و پیوندکاری را در کارکنان ژاپنی اندازه گیری کردند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان زن و مرد یک واحد تولیدی در ژاپن بود. یافته‌های این تحقیق این بود که پس ویژگی‌های دموگرافیک و پیوندکاری پایه، الزام‌های روانی و تصمیم‌گیری ارتباط معناداری با پیوندکاری دارند. آلزیود و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی نقش منابع شغلی در پیوندکاری پرداختند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان چهار دانشگاه دولتی در کشور اردن بود. نتایج این تحقیق در وهله اول نشان داد منابع شغلی بر پیوندکاری اثر دارد و در وهله دوم مشخص شد که از بین مولفه‌های منابع شغلی تنها حمایت اجتماعی، خودمختاری و بازخورد قابلیت اثرگذاری بر پیوندکاری را دارند. در این بین خودمختاری بیشترین و بازخورد عملکرد کمترین اثرگذاری را دارند. تحقیق ناهمسو: وائزنسبورگ و همکاران^۸ (۲۰۱۴) مدل منابع- الزام‌های شغلی از پیوندکاری را در مراکز تماس آفریقای جنوبی بررسی کردند. بنابراین برای آزمون این هدف ۲۱۷ نفر از نمایندگان این مراکز در تحقیق شرکت کردند. نتایجی که بدست آمد نشان داد منابع شخصی (حس انسجام) و منابع شغلی (اثربخشی تیم) ارتباط مثبت و معناداری با پیوندکاری دارند. اما بین رهبری اثربخش و پیوندکاری ارتباط معناداری وجود ندارد.

بنابراین پیوند کاری میان داوران فوتبال مفهوم گستردۀ ایی می‌باشد که ویژگی اصلی مشغولیت زیاد، انرژی عاطفی و حضور خود در زمین فوتبال در بر می‌گیرد، پیوندکاری داوران فوتبال، حضور روانشناسی داوران است که گرایش به حالتی دارد که

⁸ van Rensburg et al

دو مؤلفه اساسی توجه و مجدوب شدن در فوتبال را شامل می‌شود. توجه به درست بودن شناختی و مقدار زمان تفکری است که داوران درباره نقش داوری خود صرف می‌کند؛

بحث فرضیه صفر سوم: پیش‌بینی پیوند کاری براساس منابع شغلی داوران فوتبال ایران وجود داشت.

جهت پاسخگویی به فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل رگرسیون بین بکارگیری منبع شغلی به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین) و پیوند شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چند گانه نشان داد که بین پیوند کاری، منابع شغلی داوران فوتبال ایران رابطه مثبت و معناداری ($p < 0.01$) وجود داشت. همچنین ضریب تعیین R^2 که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیرهای مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که $25/1$ درصد واریانس پیوند شغلی در داوران فوتبال ایران مربوط به منابع شغلی بوده است و $74/9$ درصد به عواملی، خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. همچنین در ادامه آماره‌های مرتبط با میزان خطای استاندارد برآورد ارائه گردیده است.

عیسی خانی (۱۳۹۲) در تبیین ارتباط منابع شغلی و منابع شخصی در پیوند کاری کارشناسان یک گروه صنعتی (مشتمل بر شرکت مادر و شش شرکت تابعه اصلی) منابع شغلی و منابع شخصی را پیش بین پیوند کاری دانست؛ و میزان تأثیر منابع شغلی بیشتر از منابع شخصی بوده است. هاکان و همکاران (۲۰۰۶) پیوند کاری توسط منابع شغلی قابل پیش‌بینی نبودند. بله تنها ارتباط میان منابع شغلی و پیوند کاری 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 پیش‌بینی پیوند کاری شده است. آزیود و همکاران (۲۰۱۴) منابع شغلی را پیش‌بینی می‌مناسب پیوند کاری دانستند.

ارتباطات علاوه بر آن که کاملاً آشکار است همچنین قابل پیش‌بینی است. در واقع کیفیت کاری و منابع پیوند را پیش‌بینی می‌کنند. خودمختاری حمایت وسایر علاوه بر قانون‌مداری و شرایط کاری مناسب پیوند را پیش‌بینی می‌کند. در نتیجه تدبیری را سرلوحه مسیر زندگی کاری خود قرار می‌دهد که نتیجه آن عجین شدن و یکی شدن با کاری است که به عهده او گذاشته‌اند. البته پیوند یافتن یا عجین شدن با شغل مقوله‌ای نیست که به صورت لحظه‌ای شکل گرفته باشد. چرا که سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی باید در پی‌یافتن راهی برای ایجاد و حفظ سطح انرژی و استیاق کاری کارکنان باشند. بنابراین راه دست‌یابی به این هدف، ایجاد فرهنگی است که در آن پیوند کاری نه تنها یک قاعده است، بلکه پذیرای افرادی است که مناسب چنین محیطی هستند و با رفتارهای مؤید پیوند کاری 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 پیوند کاری مؤثرند. از این‌رو به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌گردد، جهت افزایش پیوند کاری داوران فوتبال، زمینه‌های منابع شغلی را تقویت کنند.

منابع

۱. ادبی، زهرا. گلپور، محسن. و مصاحبی، محمد. رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تقاضاهای شغلی، منابع شغلی، و کنترل شغلی با رفتارهای انحرافی کارکنان: مطالعه موردی شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی. *فصلنامه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج*, شماره ۲۲، صص: ۱۰۷-۱۱۶.
۲. روشن‌نژاد، مژگان. شرافت، شاپور. و قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین منابع شغلی و پیوند کاری در نهادهای آموزشی مطالعه موردی دانشگاه تهران. *مدیریت دولتی، شماره ۳*، صص ۱۲۲-۱۰۷.

۳. عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان. مدیریت دولتی، شماره ۲، صص ۷۳-۹۶.

4. Alzyoud, A. A., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2014). Examining the Role of Job Resources on Work Engagement in the Academic Setting. *Asian Social Science*, 11(3), p103.
5. Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*: John Wiley & Sons.
6. 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.
7. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
8. Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*: John Wiley & Sons.
9. Salminen, S. R., Mäkkikangas, A., & Feldt, T. (2014). Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator among Finnish Managers. *Journal of European Psychology Students*, 5(1), 69-77.
10. 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 job sources and job linking of Iranian soccer referees

Mahdi Seyyed Ali¹, Abdolreza Amirtash (Ph.D)^{2*},
Farideh Ashraf Ganjoei (Ph.D)³

^{1,2,3}Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

The purpose of this study was study relationship of job sources and job linking 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 gather information for analysis the questionnaires of job sources of Baker (2014), the questionnaire of job linking of Chofly and Salonta (2003) were used. To analyze the data, descriptive and inferential statistical methods were used ($p \leq 0.05$). Software SPSS version 22 was used in this study. Results of standard coefficient showed that job resources variable is a predictor of football referees job linking. In general according to results of research there is serious attention to the variables affecting the variables in this research that is job linking of soccer referrers on job sources? Therefore recommend to managers and officials to strengthen fields of career resources to increase job linking of soccer referees.

Keywords: career resources, job link, referees, soccer
