

رابطه توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی داوران فوتبال

جواد بنی‌حسن^۱، یعقوب بدری آذرین^۲، محمدتقی اقدسی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز*

۲- دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز

۳- دانشیار رفتار حرکتی، دانشگاه تبریز

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۲/۱۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی داوران لیگ برتر فوتبال کشور بود. ۷۰ نفر از داوران لیگ برتر از جامعه ۸۴ نفری انتخاب شدند. نتایج ضریب هم‌بستگی بیان‌گر آن بود که بین رضایت شغلی و تمامی مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی به جز خودکارآمدی و همچنین بین رضایت شغلی با توانمندی کل ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. یافته‌های تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که متغیر توانمندی روان‌شناختی می‌تواند حدود ۳۴٪ از تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی را تبیین و پیش‌بینی کند. نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام بیان‌گر آن بود که از بین مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی، فقط ۲ عامل احساس اعتماد و احساس تأثیر به طور ترکیبی ۴۷٪ از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کنند که از این مقدار سهم متغیر اعتماد ۳۵٪ و سهم متغیر تأثیر ۱۲٪ بود. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت افزایش و یا کاهش میزان توانمندی روان‌شناختی به ترتیب همراه با افزایش و کاهش رضایت شغلی در داوران خواهد بود.

واژگان کلیدی: توانمندی روان‌شناختی، رضایت شغلی، داوران فوتبال

Email: javad.banihassan@yahoo.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تأمین سلامت و نشاط جامعه می‌باشد که بر بهره‌وری ملی و رونق اقتصادی کشور تأثیر مثبت می‌گذارد (سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۴). در میان رشته‌های ورزشی، فوتبال با داشتن گسترده‌ترین مجموعه قوانین و مقررات بی‌شک یکی از محبوب‌ترین رشته‌های ورزشی در دنیا است؛ به همین دلیل بیش از دیگر ورزش‌ها ارزیابی و تحلیل علمی می‌شود. مطالعات نشان می‌دهند داوران^۱ نقش تعیین‌کننده‌ای در اقتصاد فوتبال دارند؛ به ویژه در سطوح حرفه‌ای پيامدهای ناشی از قضاوت داوران تأثیر عمیقی در نتیجه بازی دارد (میردار، قراخانلو، مبهوت‌مقدم و صادق‌پور، ۱۳۸۹). قضاوت ورزشی، شغلی پرهیجان و استرس‌زا است (رمضانی‌نژاد، میرجمالی و رحمانی‌نیا، ۱۳۹۱) و حتی می‌تواند سبب پيامدهای جسمانی و فیزیولوژیک نامناسب شود (کنتی و مک کلینتوک^۲، ۱۹۸۳). یکی از عوامل ایجادکننده این اضطراب و استرس، دیدگاه مربیان و بازیکنان است که تقریباً همیشه تعبیر و تفسیر آنان از عملکرد داوری منفی بوده است. بازیکنان و مربیان برنده به ندرت به کیفیت مطلوب داوری اشاره می‌کنند؛ اما بازیکنان و مربیانی که بازی را باخت‌اند حداقل بخشی از باخت خود را به ضعف داوری نسبت می‌دهند؛ بنابراین در دنیای ورزش اگر داور عملکرد خوبی نداشته باشد، تمامی انتقادات منفی به سوی او خواهد بود. در حالی که حتی اگر بهترین عملکرد خود را نیز در بازی نشان دهد، باز هم به او توجهی نمی‌شود. داوران در رشته‌های ورزشی سه نقش متفاوت دارند:

- ۱- به عنوان میانجی، درگیر بحث و گفتگوها می‌شوند و درصدد حل تنش به وجود آمده بین دو فرد یا گروه برمی‌آیند که اغلب تمایلات ناسازگارانه با هم دارند.
- ۲- به عنوان قاضی که به کارگیری قوانین و اتخاذ تصمیماتی را به دنبال دارد.
- ۳- به عنوان مدیر، مسئولیت را به عهده می‌گیرد و تمامی عوامل درگیر در بازی را مدیریت می‌کند.

دو طرف بازی در مسابقات ورزشی، موقعیت‌های مسابقه را به طور متفاوتی درک می‌کنند و اغلب این تفاوت‌ها در ورزش به تعارض‌هایی می‌انجامد که وظیفه داوران حل این تعارض‌ها است (احمدی، محمدزاده، ۱۳۸۸). مهم‌ترین عامل بهره‌وری در جامعه، منابع انسانی است و تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. یکی از

1. Referees

2. Conti and McClintock

مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، توانمندسازی^۱ کارکنان است (ضیایی، نرگسیان و آیبیغی اصفهانی، ۱۳۸۷). داوران بخش تأثیرگذاری از منابع انسانی ورزش هستند که بررسی وضعیت روان‌شناختی^۲ آنان می‌تواند نقش به‌سزایی در افزایش کارایی و بهره‌وری منابع انسانی داشته باشد. توانمندسازی مفهومی جدید است که هم‌اکنون نظر بسیاری از اندیشمندان مدیریت را به خود جلب کرده است. این مفهوم که چندبعدی است برحسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به نقش خودشان در شغل و سازمان آن‌ها تعریف شده است و حالت‌های روان‌شناختی مختلفی را از جمله احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری و احساس معنادار بودن شغل به خود اختصاص می‌دهد (عبداللهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۵).

در یکی از بهترین مطالعات تجربی انجام شده در مورد توانمندسازی تا به امروز، اسپریتزر^۳ (۱۹۹۲) چهار بعد (عامل) شناختی را برای توانمندسازی شناسایی کرده است. بر مبنای پژوهش میشرا^۴ (۱۹۹۲) یک بعد به مدل اسپریتزر افزوده شد. توانمندسازی روان‌شناختی موفقیت‌آمیز به معنای ایجاد ویژگی‌های احساس شایستگی^۵ (خوداثربخشی)^۶، احساس داشتن حق انتخاب (خودسامانی)^۷، احساس مؤثر بودن^۸ (پذیرفتن شخصی نتیجه)^۹، احساس معنا-دار بودن یا مهم بودن (ارزشمند بودن)^{۱۰} و احساس داشتن اعتماد^{۱۱} به دیگران می‌باشد. هنگامی که مدیران بتوانند این پنج ویژگی را در دیگران پرورش دهند، آنان را با کامیابی توانمند ساخته‌اند. افراد توانمند شده نه تنها می‌توانند وظایف خود را انجام دهند، بلکه درباره خودشان نیز به‌گونه‌ای متفاوت می‌اندیشند. این پنج بعد، آن تفاوت را توصیف می‌کنند (وتن و کمرون^{۱۲}، ۱۳۸۱، ترجمه، اورعی یزدی).

-
1. Empowerment
 2. Psychological
 3. Spreitzer
 4. Mishra
 5. Competence
 6. Self-Efficiency
 7. Self-Determination
 8. Impact
 9. Personal Consequence
 10. Personal Significance
 11. Trust
 12. Whetton and Cameron

با توجه به ارتباط بین توانمندسازی و رضایت شغلی^۱ و عملکرد (احمدی، محمدزاده، ۱۳۸۸)، یکی دیگر از متغیرهای مهم و تأثیرگذار در رفتار سازمانی که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد رضایت شغلی است. رضایت شغلی نوعی احساس خوشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است (میرکمالی، ۱۳۸۰). عوامل متعددی بر این متغیر مهم سازمانی اثرگذار هستند. از آن جمله می‌توان به رضایت از کار^۲، رضایت از ترفیع^۳، رضایت از همکاران^۴، رضایت از حقوق^۵ و رضایت از مافوق^۶ اشاره کرد که از مهم‌ترین مؤلفه‌های موجود در تئوری‌های انگیزشی محسوب می‌شوند و در مجموع، میزان رضایت کلی از شغل را نشان می‌دهند (فورد^۷، ۲۰۰۲).

علی‌رغم اهمیت و علاقه روزافزونی که در میان پژوهشگران نسبت به توانمندی روان‌شناختی پیدا شده است، مطالعات اندکی درباره رابطه مستقیم توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی صورت گرفته است. اهمیت این پژوهش در این است که دو متغیر مهم توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی و رابطه آن‌ها را در جامعه داوران لیگ برتر کشور می‌سنجد. پژوهشی که تاکنون در جامعه داوران انجام نگرفته است. بدین ترتیب شناخت رابطه بین توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی در داوران لیگ برتر فوتبال کشور می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور افزایش سطح کیفی مسابقات فوتبال شود. در واقع سؤال اساسی پژوهش حاضر این است که توانمندی روان‌شناختی تا چه حد با رضایت شغلی داوران لیگ برتر فوتبال کشور ارتباط دارد؟

روشناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی است و با توجه به این که هدف از آن شناخت هرچه بیشتر وضعیت موجود و یاری‌دادن برنامه‌ریزان جهت اتخاذ تدابیر مناسب است، از نظر نوع اجرای پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی (هم‌بستگی) به‌شمار می‌آید. جامعه آماری موردنظر این پژوهش را داوران لیگ برتر فوتبال کشور که در لیگ ۹۱-۹۲ اشتغال داشتند

-
1. Job Satisfaction
 2. Satisfaction of Work
 3. Satisfaction of Promotion
 4. Satisfaction of Co-Workers
 5. Satisfaction of Salary
 6. Satisfaction of Boss
 7. Ford

تشکیل می‌دادند ($N=84$). نمونه آماری پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و براساس جدول مورگان ۷۰ نفر در نظر گرفته شد.

در این پژوهش از سه پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه توانمندی (توانمندسازی) روان‌شناختی اسپریتزر: این پرسش‌نامه به ترتیب به بررسی ۵ بعد احساس شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنادار بودن و اعتماد می‌پردازد که هر بعد شامل ۳ گویه بود. پرسش‌نامه دارای ۱۵ گویه بوده و براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است که حداقل نمره فرد، ۱۵ و حداکثر آن ۷۵ می‌باشد و هرچه نمره فرد بالاتر باشد، نشان از توانمندی بهتر است. روایی پرسش‌نامه توسط متخصصان تأیید گشت و برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب کل به دست آمده ۰/۷۸ بود.

پرسش‌نامه رضایت شغلی^۱: این پرسش‌نامه به ترتیب ۵ بعد کار، سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت را بررسی می‌کرد. پرسش‌نامه دارای ۳۹ گویه بوده و براساس مقیاس افتراق معنایی تنظیم شده است. حداقل نمره فرد ۳۹ و حداکثر آن ۱۹۵ است و هرچه نمره فرد بالاتر باشد، نشان از رضایت شغلی بالاتر دارد. بعد کار شامل ۱۰ گویه، سرپرست شامل ۸ گویه، همکار شامل ۱۰ گویه، ارتقا شامل ۵ گویه و پرداخت شامل ۶ گویه می‌باشد. روایی پرسش‌نامه توسط متخصصان تأیید گشت و برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب کل به دست آمده ۰/۸۱ بود.

پرسشنامه مشخصات فردی: این پرسش‌نامه شامل سؤالاتی در مورد سن، سنوات داوری در لیگ برتر، تحصیلات و شغل بود.

در این پژوهش در جلسه توجیهی پیش‌فصل ۹۱-۹۲ پرسش‌نامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. نرخ پرسش‌نامه‌های برگشتی قابل استفاده ۷۳ عدد بود که با توجه به جدول مورگان از ۷۰ مورد آن‌ها استفاده شد. در این پژوهش توانمندی روان‌شناختی، متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی، متغیر ملاک بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی ابتدا از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع استفاده شد. پس از اطمینان از پیش‌فرض طبیعی بودن توزیع و خطی بودن رابطه بین متغیرها، از آزمون هم‌بستگی پیرسون به منظور بررسی معنادار بودن ارتباط بین متغیرها و برای بررسی قابلیت پیش‌بینی از آزمون رگرسیون هم‌زمان و گام‌به‌گام استفاده شد. در رابطه با استفاده از

1. Job Des Ciptive Index (JDI)

آزمون رگرسیون، ابتدا برای این که از نقش متغیر پیش بین آگاه شویم از رگرسیون همزمان استفاده شد و در ادامه برای تکمیل تحلیل و این که کدامیک از مؤلفه های متغیر پیش بین نقش نیرومندتری در تبیین و پیش بینی متغیر ملاک دارند از رگرسیون گام به گام استفاده شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده ها به کمک نرم افزار اس.پی.اس.اس^۱ نسخه ۲۰ انجام گرفت.

نتایج

تجزیه و تحلیل پرسش نامه مشخصات فردی: اطلاعات توصیفی به دست آمده بیان گر آن است که میانگین سن داوران ۳۹/۳۷ سال و میانگین سابقه قضاوت آن ها در لیگ برتر ۸/۵ سال می باشد. از نظر اشتغال، ۷۲/۸۶٪ آن ها کارمند و ۲۷/۱۴٪ آن ها شغل آزاد دارند. همچنین مدرک تحصیلی ۸/۵۷٪ از داوران دیپلم، ۱۵/۷۱٪ کاردانی، ۶۲/۸۶٪ کارشناسی و ۱۲/۸۶٪ کارشناسی ارشد می باشد.

تجزیه و تحلیل توصیفی وضعیت توانمندی روان شناختی و رضایت شغلی داوران

جدول ۱- شاخص های توصیفی متغیرهای توانمندی روان شناختی و رضایت شغلی و مؤلفه های آن ها

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
توانمندی روان شناختی (کل)	۶۳/۹۵	۴/۵۱
شایستگی	۱۳/۸۵	۱/۹۵
خودکارآمدی	۱۳/۱۷	۱/۵۸
تأثیرگذاری	۱۲/۱۸	۱/۹۴
معناداری	۱۴/۸۷	۰/۳۳
اعتماد	۹/۸۷	۱/۸۵
رضایت شغلی (کل)	۱۳۵/۹۵	۴/۵۴
کار	۴۱	۳/۷۳
سرپرستی	۲۹/۷۱	۳/۰۶
همکار	۳۷/۲۵	۵/۰۱
ارتقا	۱۶/۸۸	۳/۵
پرداخت	۱۱/۰۱	۴/۴۸

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از آمار استنباطی: ابتدا از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها استفاده شد.

جدول ۲- نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

توانمندی کل	شایستگی	خود کارآمدی	تأثیر گذاری	معنا داری	اعتماد	رضایت کل	کار	سرپرست	همکار	ارتقا	پرداخت
۰/۶۹۶	۰/۹۳۴	۰/۶۲۳	۰/۶۳۳	۰/۶۴۰	۰/۸۱۵	۰/۹۱۳	۰/۶۰۵	۰/۷۰۱	۰/۵۷۶	۰/۵۶۷	۰/۴۶۱
۰/۷۱۸	۰/۳۴۷	۰/۸۳۲	۰/۸۱۸	۰/۸۲۵	۰/۵۲۰	۰/۳۷۵	۰/۸۷۵	۰/۷۰۹	۰/۸۹۴	۰/۹۰۵	۰/۹۸۴

نتایج رعایت پیش‌فرض‌های ضریب همبستگی پیرسون حاکی از رابطه خطی بین متغیرها و طبیعی‌بودن توزیع بود؛ بنابراین برای بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی داوران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳- ضرایب همبستگی توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی

ابعاد توانمندی روان‌شناختی	ابعاد رضایت شغلی	رضایت از کار	رضایت از سرپرست	رضایت از همکاران	رضایت از سیستم ارتقا	رضایت از شیوه پرداخت	رضایت شغلی (کل)
شایستگی	ضریب همبستگی	۰/۰۰۳	-۰/۱۱	-۰/۱۶	۰/۰۳	-۰/۱۷	-۰/۱۰۶
	سطح معناداری	۰/۹۷	۰/۳۶	۰/۱۸	۰/۷۵	۰/۱۴	۰/۶۲
خودمختاری	ضریب همبستگی	۰/۶۸**	۰/۴۱**	۰/۰۳	۰/۲۷*	-۰/۰۴	۰/۳۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۰/۰۱	۰/۷۱	۰/۰۰۱
تأثیرگذاری	ضریب همبستگی	۰/۴۹**	۰/۴۴**	۰/۰۱	۰/۴۷**	۰/۱۸	۰/۶۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۹	۰/۰۰۰	۰/۱۳	۰/۰۰۰
معناداری	ضریب همبستگی	۰/۴۲**	۰/۰۰۶	-۰/۱۰	-۰/۱۶	۰/۱۳	۰/۳۸**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۹۶	۰/۴۰	۰/۱۸	۰/۲۶	۰/۰۰۱
اعتماد	ضریب همبستگی	۰/۵۱**	۰/۴۶**	۰/۴۲**	۰/۱۵	-۰/۰۷	۰/۶۱**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۰	۰/۵۴	۰/۰۰۰
توانمندی کل	ضریب همبستگی	۰/۶۹**	۰/۵۰**	۰/۱۴	۰/۳۶**	-۰/۰۰۴	۰/۵۹**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۳	۰/۰۰۲	۰/۹۷	۰/۰۰۰

**P ≤ ۰/۰۱ *P ≤ ۰/۰۵

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهند که بیشترین رابطه بین متغیر توانمندی روان‌شناختی کل با رضایت از کار (۰/۶۹) برقرار می‌باشد و بین توانمندی روان‌شناختی کل و رضایت شغلی کل ارتباط مثبت و معنادار در سطح متوسط (۰/۵۹) مشاهده می‌شود؛ اما بین احساس شایستگی از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی و ابعاد آن ارتباط معناداری مشاهده نشد. به‌منظور بحث و بررسی دربارهٔ پیش‌بینی رضایت شغلی براساس توانمندی روان‌شناختی از آزمون رگرسیون هم‌زمان استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۴، ۵ و ۶ گزارش شده است. با توجه به جدول ۴، مقدار ضریب هم‌بستگی چندگانه که نشان‌دهندهٔ میزان ارتباط خطی بین متغیر پیش‌بین (توانمندی روان‌شناختی) با متغیر ملاک (رضایت شغلی) می‌باشد برابر با ۰/۵۹۵ است و ضریب تبیین $R^2=0/355$ و ضریب تبیین خالص $\Delta R^2=0/345$ به‌دست آمده است؛ یعنی متغیر توانمندی روان‌شناختی (کل) می‌تواند حدود ۳۴٪ از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین کند.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان رضایت شغلی برحسب توانمندی روان‌شناختی (کل)

مدل	ضریب هم‌بستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین (R^2)	ضریب تبیین خالص (ΔR^2)
کلی	۰/۵۹۵	۰/۳۵۵	۰/۳۴۵

همان‌گونه که مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد، مقدار F به‌دست‌آمده در سطح (۰/۰۰۰) معنا-دار بوده است؛ یعنی متغیر توانمندی روان‌شناختی (کل) نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) دارد.

جدول ۵- خلاصهٔ تحلیل واریانس رگرسیون هم‌زمان رضایت شغلی بر حسب توانمندی روان‌شناختی (کل)

متغیرها	مجموع مجذورات (SS)	درجهٔ آزادی (df)	میانگین مجذورات (Ms)	آماره تحلیل واریانس	سطح معناداری
رگرسیون	۶۳۱/۲۷۹	۱	۶۳۱/۴۲۵		
باقی‌مانده	۱۱۴۸/۶۶۳	۶۸	۱۶/۸۹۰	۳۷/۳۸۵	۰/۰۰۰
کل	۱۷۷۹/۹۴۳	۶۹			

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که متغیر توانمندی روان‌شناختی (کل) پیش‌بینی‌کنندهٔ معنادار رضایت شغلی است. ضریب استانداردشدهٔ رگرسیون برای این متغیر برابر با $\beta=0/596$ است که در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد.

جدول ۶- ضرایب بتای متغیر پیش‌بین (توانمندی روان‌شناختی) در پیش‌بینی تغییرات رضایت شغلی

شاخص‌های آماری	ضریب استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب استاندارد شده	آماره تی	سطح معناداری
(ثابت)	۹۲/۳۲۴	۷/۰۲۵		۱۳/۱۴۲	۰/۰۰۰
توانمندی روان-شناختی	۰/۶۷۰	۰/۱۱۰	۰/۵۹۶	۶/۱۱۴	۰/۰۰۰

در نهایت برای مشخص کردن این که کدام یک از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی نقش نیرومندتری در تبیین تغییرات مربوط به رضایت شغلی دارند از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۷، ۸ و ۹ گزارش شده است.

مطابق مندرجات جدول ۷ چنین استنباط می‌شود که متغیر اعتماد، اولین متغیری است که وارد معادله شده است و با توجه به مقادیر ΔR^2 می‌توان گفت که این متغیر به‌عنوان مهم‌ترین متغیر، ۳۵٪ از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین می‌کند. در مرحله بعد، متغیر تأثیرگذاری وارد معادله شد و به‌همراه متغیر اعتماد توانست حدود $\Delta R^2 = ۰/۴۷$ از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین نماید.

جدول ۷- نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام رضایت شغلی برحسب توانمندی روان‌شناختی و ابعاد آن

مدل	ضریب هم‌بستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین (R^2)	ضریب تبیین خالص (ΔR^2)
۱	۰/۶۰۰	۰/۳۶۰	۰/۳۵۱
۲	۰/۷۰۰	۰/۴۹۱	۰/۴۷۵

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: اعتماد

مدل ۲. متغیر پیش‌بین: اعتماد و تأثیرگذاری

همان‌گونه که مندرجات جدول ۸ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین در دو گام متوالی معنادار می‌باشد؛ بنابراین در بین متغیرهای پیش‌بین، دو متغیر اعتماد و تأثیرگذاری از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) دارند.

جدول ۸- خلاصه تحلیل واریانس رگرسیون گام به گام رضایت شغلی بر حسب توانمندی روان‌شناختی و ابعاد آن

مدل	مجموع مجزورات (SS)	درجه آزادی (df)	میانگین مجزورات (MS)	آماره تحلیل واریانس	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۱	۶۴۱/۲۷۹	۳۸/۲۹۷	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۶۸	۱۱۳۸/۶۶۳		
	کل	۶۹	۱۷۷۹/۹۴۳		
۲	رگرسیون	۲	۸۷۳/۱۷۷	۳۲/۲۵۹	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۶۷	۹۰۶/۷۶۶		
	کل	۶۹	۱۷۷۹/۹۴۳		

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که متغیرهای اعتماد و تأثیرگذاری پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار رضایت شغلی هستند. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر اعتماد برابر با $\beta=0/600$ است که در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد و نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی است و پس از آن، متغیر تأثیر با $\beta=0/379$ است که در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد.

جدول ۹- ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات رضایت شغلی

شاخص‌های آماری	ضرایب استاندارد نشده	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معناداری
۱	(ثابت)	۱۱۸/۹۶۲	۲/۶۶۵	۴۴/۶۴۷	۰/۰۰۰
	اعتماد	۱/۶۴	۰/۲۶۵	۶/۱۸۸	۰/۰۰۰
	(ثابت)	۱۱۰/۰۳۵	۳/۲۲۳	۳۴/۱۳۸	۰/۰۰۰
۲	اعتماد	۱/۳۲	۰/۲۵۱	۵/۲۷۴	۰/۰۰۰
	تأثیرگذاری	۰/۹۹۲	۰/۲۴۰	۴/۱۳۹	۰/۰۰۰
	(ثابت)	۱۱۸/۹۶۲	۲/۶۶۵	۴۴/۶۴۷	۰/۰۰۰

بررسی ضرایب بتا نشان می‌دهد که افزوده شدن متغیرهای پیش‌بین به صورت پیوسته از مقدار ضرایب بتا کاسته است که حاکی از توان بیشتر متغیرهای نخست در پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی و کاهش این توان با افزوده شدن سایر متغیرها است که این امر موجب حذف عامل‌های شایستگی، خودمختاری و احساس معناداری شده است؛ بنابراین این سه عامل سهم قابل‌ملاحظه و معناداری در پیش‌بینی واریانس متغیر رضایت شغلی ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیر توانمندی روان-شناختی (کل) و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۰/۵۹). همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که متغیر توانمندی روان‌شناختی کل، نقش مؤثری در تبیین تغییرات مربوط به رضایت شغلی را دارا می‌باشد؛ به طوری که می‌تواند ۳۴٪ از تغییرات

رضایت شغلی را تبیین کند. این یافته با پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه همچون میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹)، میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸) و زارع و همکاران (۱۳۸۶) هماهنگ می‌باشد. آن‌ها نشان داده‌اند که بین رضایت شغلی و توانمندی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (میرکمالی، ناستی‌زایی، ۱۳۸۹؛ میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی، ۱۳۸۸؛ زارع، حمیدی و سجادی، ۱۳۸۶). با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که هرچه کارکنان در محیط کاری خود احساس توانمندی درونی و توان مخاطره‌جویی بیشتری داشته باشند، به همان نسبت احساس رضایت شغلی خواهند نمود. وقتی افراد احساس خوش‌آیندی نسبت به شغل خود نداشته باشند، آن را کاری ملال‌آور و بیهوده به‌شمار می‌آورند (طاهری‌طریق، ۱۳۸۳). در تبیین این یافته‌ها می‌توان به مدل توماس و ولتهوس^۱ اشاره کرد که معتقدند توانمندسازی باعث قدرت‌بخشیدن به فرد، واگذاری اختیار و ایجاد ظرفیت است. توانمندسازی عنوانی برای پارادایم جدید انگیزش است. با تغییرات به‌وجودآمده، جستجوی جایگزین مناسب برای شکل‌های مدیریتی که تعهد، ریسک‌پذیری و ابداع را ترغیب می‌نمایند و باعث کنترل‌های ساده و تأکید بر تعهد درونی‌شده در خود شغل هستند، باعث افزایش رضایت شغلی می‌شوند. همچنین با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان به دیدگاه روان- نمادین اشاره کرد. طبق این مدل، توانمندسازی علاوه بر افزایش عزت نفس در کارکنان باعث تغییر در مجموعه‌ای از پدیده‌ها می‌شود. اجرای توانمندسازی واقعی مستلزم درک مجموعه‌ای از تفاوت-های روحی و تعهد و التزام مدیران و کارکنان خواهد بود که براساس صداقت و اعتماد متقابل استوار گردیده باشد (طاهری‌طریق، ۱۳۸۳)؛ بنابراین افراد با الگو قراردادن این ویژگی‌ها در خود، باعث افزایش رضایت شغلی در خود می‌شوند. از طرفی می‌توان گفت در شرایطی که انجام‌دادن وظایف شغلی لذت‌بخش باشد، میزان رضایت شغلی نیز بیشتر است. رضایت کلی افراد تحت تأثیر رضایت آنان از وجوه مختلف شغلی که عهده‌دار آن هستند شکل می‌گیرد (دارا بودن توانمندی روان‌شناختی)؛ برای مثال وجود یک رئیس بی‌کفایت، همکاران نفهم، کج‌فهم و بدرفتار، حقوق و دستمزد پایین و فرصت اندک برای رشد و تحول می‌تواند رضایت کلی فرد را از شغل یا کار خود کاهش دهد (ساعتچی، ۱۳۸۴).

براساس پژوهش نیکودی^۲ و همکاران (۱۹۹۴) کارکنانی که توانمند هستند، تعارض و ابهام نقش در آن‌ها به مقدار قابل‌توجهی کاهش یافته است و آن‌ها بیشتر قادر به کنترل محیط پیرامون خود می‌باشند. همچنین کارکنان توانمند حس رضایت شغلی، انگیزش و وفاداری

1. Thomas and Velthouse
2. Nikodiem

بالایی دارند؛ به طوری که آن‌ها احساس مشارکت بیشتری در دستیابی به اهداف سازمانی می‌کنند (میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی، ۱۳۸۸). کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی دو کلید پیش‌بینی شده در نتایج توانمندی در محیط کاری است و بسیاری از مطالعات؛ برای مثال اپلبام و هانگر^۱ (۱۹۹۸) تأثیر مثبت توانمندسازی را بر کاهش بیماری، غیبت، تغییر و بازگشت ثابت کرده‌اند؛ بنابراین به وسیله افزایش سطوح توانمندسازی افراد، نتایج منطقی را باید در بهداشت روانی و فیزیکی و کاهش بیماری، غیبت و نرخ بازگشت انتظار داشته باشیم (هلدز ورث و کارت‌رایت^۲، ۲۰۰۳). ماسی و کوک^۳ عنوان می‌کند که توانمندسازی فرصت‌هایی را برای انتخاب، ارتقای آزادی و اختیار کارکنان فراهم می‌آورد تا آن‌ها بتوانند به نحو احسن شایستگی و لیاقت خود را در کارشان بروز دهند (ماسی و کوک، ۲۰۰۰). در نهایت با توجه به نتایج پژوهش‌ها، کارکنان توانمند شده در خصوص نقش‌های درون سازمانی ابهامات کمتری نشان می‌دهند. در این نوع سازمان‌ها حیطه کنترل رهبران، توسعه یافته و استقلال کارکنان افزایش می‌یابد و افراد توانمند شده، اطلاعات و منابع را به سهولت در دسترس یکدیگر قرار می‌دهند و فرهنگ سازمانی مشارکتی می‌شود (رابرتز، اسپریتزر، داتون، کوین، هپی و بارکر^۴، ۲۰۰۵).

برای مشخص کردن اینکه کدام یک از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی نقش نیرومندی در تبیین تغییرات مربوط به رضایت شغلی دارند از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد و نتایج نشان داد که ۲ عامل اعتماد و تأثیرگذاری نقش نیرومندی در تبیین رضایت شغلی دارند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون با یافته‌های انجام شده در این زمینه همچون میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹) و میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸) هم‌سو می‌باشد (میرکمالی، ناستی‌زایی، ۱۳۸۹؛ میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی، ۱۳۸۸). یافته ما در رگرسیون گام‌به‌گام، این‌که متغیر اعتماد به‌عنوان اولین و نیرومندترین متغیر در تبیین تغییرات مربوط به رضایت شغلی دخالت دارد، با یافته میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹) هم‌سو می‌باشد (میرکمالی، ناستی‌زایی، ۱۳۸۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد توانمند حسی به نام اعتماد دارند و مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. این افراد اطمینان دارند که حتی در مقام زبردست نیز نتیجه نهایی کارهایشان، نه آسیب و زیان، که عدالت و صفا خواهد بود. معمولاً معنای این احساس آن است که آنان اطمینان دارند متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و اینکه با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهد شد. با وجود این حتی در

-
1. Appelbeum and Hanger
 2. Holdsworth and Cartwright
 3. Masi and Cooke
 4. Roberts, Spreitzer, Dutton, Quinn, Heaphy and Barker

شرایطی که افراد قدرتمند درستی و انعطاف نشان نمی‌دهند، افراد توانمند باز هم به‌گونه‌ای احساس اعتماد شخصی را حفظ می‌کنند. به‌بیان‌دیگر، اعتماد به‌معنای داشتن احساس امنیت شخصی است و به‌طور ضمنی دلالت بر این دارد که افراد خود را در موقعیت آسیب‌پذیر قرار می‌دهند. با این‌همه، افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد متوجه آنان نخواهد شد (زند^۱، ۱۹۷۲). همچنین می‌توان گفت افرادی که به دیگران اعتماد می‌کنند آمادگی بیشتری دارند تا صداقت و صمیمیت را جانشین تظاهر و بی‌مایگی سازند. آنان بیشتر مستعد صراحت، صداقت و سازگاری هستند تا فریب‌کاری و ظاهر بینی. همچنین آنان بیشتر پژوهش‌گرا، خودسامان، خودباور و مشتاق به یادگیری هستند؛ برای روابط متقابل ظرفیت بیشتری دارند و در مقایسه با افراد با اعتماد پایین‌تر، همکاری بیشتری در خطرپذیری در گروه‌ها نشان می‌دهند. افراد دارای اعتماد، بیشتر به دیگران علاقمند هستند و تلاش می‌کنند تا همراه دیگران و بخش مؤثری از گروه باشند. همچنین آنان خودافشاگرتر؛ در ارتباطات مربوط به خود صادق‌تر و برای گوش‌دادن با دقت به دیگران تواناتر هستند. آنان نسبت به افراد با سطوح پایین اعتماد در برابر تغییر کمتر مقاومت می‌کنند و برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره تواناتر هستند. احتمال بیشتری وجود دارد افرادی که به دیگران اعتماد می‌کنند، خود قابل‌اعتماد بوده و از معیارهای اخلاقی شخصی بالایی برخوردار باشند (میشرا، ۱۹۹۲). اعتماد کردن به دیگران به افراد اجازه می‌دهد که با اعتماد به‌نفس و با روشی درست بدون ضایع کردن نیرویی برای حفاظت از خود، برای بر ملا کردن روش‌های پنهان یا سیاست‌بازی تلاش کنند. به‌علت این که محیط‌های اعتمادکننده به افراد اجازه می‌دهند تا آن‌ها فرهیخته شوند، توانمندسازی به‌شدت با احساس اعتماد به دیگران پیوند می‌خورد. داشتن این احساس که رفتار دیگران استوار، ثابت و قابل‌اعتماد است، اطلاعات را می‌توان با اطمینان تلقی کرد و این که به قول و قرارها عمل خواهد شد، همگی بخشی از شکل‌گیری و رشد احساس توانمندی در افراد هستند. خلاصه این که احساس اعتماد به دیگران به افراد توانایی می‌بخشد تا احساس امنیت کنند (اورعی‌یزدانی، ۱۳۸۱). در تبیین یافته‌ما در مورد احساس تأثیرگذاری بر دیگران هم می‌توان گفت که افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه بر این باور هستند که آن موانع را می‌توان کنترل کرد. آنان برخلاف احساس کنترل منفعل (که در آن خواسته‌های افراد با تقاضاهای محیط هم‌سو می‌شود) احساس کنترل فعال (که به آنان اجازه می‌دهد تا محیط را با خواسته‌های خود هم‌سو کنند) دارند. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند می‌کوشند به‌جای رفتار واکنشی در مقابل

محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند حفظ کنند (اورعی‌یزدانی، ۱۳۸۱). داشتن احساس مؤثر بودن در کار، کاملاً با احساس خودکنترلی مرتبط است. برای اینکه افراد احساس توانمندی کنند که آنچه انجام می‌دهند اثری به‌دنبال دارد، باید احساس کنند که می‌توانند آن اثر را به‌وجود آورند؛ یعنی برای این‌که آن نتیجه با احساس توانمندی همراه باشد، آنان باید احساس کنند که کنترل نتیجه تولید را در دست دارند (اورعی‌یزدانی، ۱۳۸۱).

نتایج آمار توصیفی هم نشان داد که از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، عامل پرداخت دارای کمترین میانگین است. درآمد یکی از جدی‌ترین و مهم‌ترین دلایل انتخاب شغل در افراد است به‌گونه‌ای که در بسیاری از موارد حتی می‌تواند باعث نادیده‌گرفتن عوامل دیگر باشد. عدم کفایت دستمزدها باعث می‌شود که برخی از افراد درصدد انجام کار دوم برآیند و این مشاغل جانبی توان و انرژی افراد را تا حد زیادی کاهش می‌دهد و همین امر اثرات منفی را به‌صورت آسیب‌های گوناگون اجتماعی بر کیفیت بهره‌وری کار و عملکرد افراد می‌گذارد (موریسون، جونز و فولر^۱، ۱۹۹۷).

با توجه به مطالب گفته‌شده، ارتقای توانمندی داوران در جامعه ما ضروری می‌نماید. کارلس^۲ دو روش عمده برای افزایش توانمندسازی روان‌شناختی عنوان می‌کند. روش اول، تغییر فرایند تفکر کارکنان و افراد است؛ یعنی تغییر نحوه تفکر و تفسیر آنان از محیط و روش دوم، تغییر محیط یا جو روان‌شناختی می‌باشد؛ لذا با توجه به این‌که مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر جامعه و سازمان نیروی انسانی آن است، کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهم‌ترین عامل بقا و حیات جامعه بوده و این نیروی انسانی توانمند است که جامعه و سازمان توانمند را به وجود می‌آورد (کارلس، ۲۰۰۴).

در نهایت با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود که کمیته داوران شرایطی را فراهم آورند تا داوران شغل خود را با ارزش تلقی نموده و علایق درونی نسبت به آن پیدا کنند، به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظایف محوله اعتقاد داشته باشند، دارای حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال در محیط کار باشند، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته و به یکدیگر احساس اعتماد، علاقه‌مندی، شایستگی و گشودگی داشته باشند تا وظایف خود را به نحو احسن انجام بدهند.

1. Morrison, Jones and Fuller
2. Carless

منابع

1. Abdolahi, B., Nave Ebrahim, A. (2006). Staff empowerment: Golden key of Human Resource Management. First edition, Tehran, Virayesh Publication. (Persian)
2. Ahmadi, A., Mohamadzade, H. (2009). Sources of stress in professional soccer referees. Olympic Journal, 17(1), 47-55. (Persian)
3. Carless, A. S. (2004). Dose psychological empowerments mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction. Journal of Business and Psychology, 18(4), 405-425.
4. Conti, D. J., McClintock, S. L. (1983). Heart rate responses of a head referee during a soccer game. The Physician and Sports Medicine, 11, 108-114.
5. Ford, S. S. (2002). Job satisfaction and attrition among school psychologists (Doctoral dissertation, University of Wisconsin-Stout).
6. Holdsworth, L., Cartwright, S. (2003). Empowerment, stress and satisfaction: An exploratory study of a call centre, leadership & organization. Development Journal, 24 (3), 131-140.
7. Masi, R. J., Cooke, R. A. (2000). Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity. International Journal of Organizational Analysis, 8(1), 16-47.
8. Mir Kamali, S. M. (2001). Behavior and relationships in organization and management. Third edition, Tehran, Yastaroon Publication. (Persian)
9. Mir Kamali, S. M., Hayat, A. A., Noroozi, A., Jarahi, N. (2009). The relationship between psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among employees of Tehran University. Daneshvar Raftar Journal, 16(39), 15-30. (Persian)
10. Mir Kamali, S. M., Nasti Zaei, N. (2010). The relationship between psychological empowerment and job satisfaction of nurses. Journal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty, 8(2), 104-113. (Persian)
11. Mirdar, Sh., Gharakhanloo, R., Mabhoot Moghadam, T., Sadegh Poor, B. (2010). Read rate and some physiological indices of elite soccer referees. Olympic Journal, 18(3), 69-79. (Persian)
12. Mishra, A. K. (1992). Organizational response to crisis: The role of mutual trust & top management teams. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Michigan.
13. Morrison, R. S., Jones, L., Fuller, B. (1997). The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses. Journal of Nursing Administration, 27(5), 27-34.
14. Oraei Yazdani, H. (2002). Attitude to empowerment. First edition, Tehran, Business studies. (Persian)
15. Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran. (2005). Detailed studies of the development and financing of sport. Tehran, Sibe Sabz Publication. (Persian)
16. Ramezani Nezhad, R., Mir Jamali, E., Rahmani Nia, F. (2012). Check stressors national and international sports officials in Iran. Journal of Sport

Management Review, (16), 207-224. (Persian)

17. Roberts, L., Spreitzer, G. M., Dutton, J. E., Quinn, R. E., Heaphy, E., Barker, B. (2005). How to play to your strengths. Harvard Business Review, 83(1), 75-80.

18. Saatchi, M. (2005). Psychology Productivity. Fifth Edition, Tehran, Virayesh Publication. (Persian)

19. Taheri Tarigh, S. (2004). Examines the role and status of employee empowerment on the performance of Tehran Refah Bank. Master thesis, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University. (Persian)

20. Whetten, D. A., Cameron, K. S. (2002). Empowerment and delegation. Translated by: Oraei Yazdi, B. Tehran, Management Research and Education Institute. (Persian)

21. Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. Administrative science quarterly, 229-239.

22. Zare, Gh., Hamidi, M., Sajadi, S. N. (2007). The relationship between psychological factors empowerment and entrepreneurship experts in the Physical Education Organization. Motor and Sport Science Journal, 5(9), 71-81. (Persian)

23. Ziaei, M. S., Nargesian, A., Aibaghi Isfahani, S. (2008). Empowerment of the role of moral leadership in Tehran University. 1(1), 67-87. (Persian)

The relationship between psychological empowerment and job satisfaction of soccer referees

Javad Bani Hassan¹, Yaghob Badri Azarin², Mohammad Taghi Aghdasi³

1- MSc Degree, Sport Management, University of Tabriz*

2-Associate Professor, Sport Management, University of Tabriz

3- Associate Professor, Motor Behavior, University of Tabriz

Received Date: 02/02/2013

Accepted Date: 08/05/2013

Abstract

The purpose of this study was investigating the relationship between psychological empowerment and job satisfaction of the members of premier league soccer referees. 70 referees were selected from 84 members of premier league referees. The findings of this study showed that: The results of correlation coefficient showed that there was a significant positive relationship between job satisfactions all components and psychological empowerment except self-efficiency. Also there was a significant positive relationship between job satisfaction and total empowerment. The results of the regression analysis showed that psychological empowerment variable can explain and predict the variation of job satisfaction variable about 34%. The stepwise regression analysis results showed that among the components of psychological empowerment, only two factors, senses of effectiveness and trust can explain 47% of the Job satisfaction variance with each other. Respectively each contribution is 12 and 35 percent. According to the findings, we can conclude that increasing or decreasing the amount of psychological empowerment will increase or decrease the amount of referees' job satisfaction.

Keywords: Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Soccer Referees

***(Corresponding Author)**

Email: javad.banihassan@yahoo.com