

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۲، شماره ۶، پاییز ۱۳۹۳

ص ص: ۴۱ - ۳۳

تحلیل روابط چندگانه استرس رسانه و انعطاف پذیری کنشی با تعهد سازمانی در داوران لیگ برتر ایران

محمود جمالی گله^{۱*} - ناهید جباری^۲ - مرتضی فتاح پور مرندي^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران ۲. دانشجوی دکتری مدیریت

ورزشی، دانشگاه شمال، آمل، ایران ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۰۴، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۰۳/۱۶)

چکیده

تعهد سازمانی در مدیریت و ادبیات علوم رفتاری یکی از عوامل مهم در روابط بین افراد و سازمان هاست که نقش بسزایی در رشد و توسعه همه جانبه سازمان ها دارد. هدف از این تحقیق، بررسی رابطه بین استرس رسانه و انعطاف پذیری کنشی با تعهد سازمانی در داوران لیگ برتر ایران بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه داوران حاضر در لیگ برتر فوتبال کشور بودند. نمونه به صورت تمام شمار به دست آمد که در حقیقت نمونه برابر جامعه است؛ بر این اساس ۹۵ نفر به عنوان نمونه آماری ارزیابی شدند. مؤلفه ها با استفاده از پرسشنامه استرس رسانه در فوتبال کریستیانسن، هلوری و روبرت (۲۰۱۲)، پرسشنامه انعطاف پذیری کنشی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) اندازه گیری شدند. نتایج تحلیل نشان داد استرس رسانه و انعطاف پذیری کنشی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی داوران لیگ برتر ایران است. نتایج تحقیق کمک شایانی در توجه مجدد به راهکاری اصولی در جهت کاهش اشتباهات داوری و افزایش کیفیت قضاوت های ورزشی می کند.

واژه های کلیدی

استرس رسانه، انعطاف پذیری کنشی، تعهد سازمانی، داوران لیگ برتر، فوتبال.

مقدمه

ورزش فوتبال به تعبیری پدیده اجتماعی سده اخیر و یکی از پرطرفدارترین رشته‌های ورزشی در سراسر جهان است. در کشور ما نیز ورزش فوتبال از جمله پرطرفدارترین رشته‌های ورزشی به‌شمار می‌رود. گروهی که نقش بسیار مهمی در رونق این رشته و حفظ قوانین و پیشگیری از آسیب‌های ورزشی بازیکنان ایفا می‌کنند، داوران هستند. قضاوت رویدادهای ورزشی حرفه‌ای پرچالش، مهیج و ارزشمند است. داوران فوتبال در حالی مسئولیت نظارت و قضاوت بر اعمال و خطاهای بازیکنان را دارند که افزایش اهمیت مسابقات بر میزان فشار و استرس و اضطراب داوران بر این مسئولیت می‌افزاید. تعهد سازمانی داوران به کار و حرفه خود از عواملی است که موجب می‌شود داوران فوتبال درصد اشتباهات خود را در امر قضاوت کاهش دهند. از این‌رو، امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست. در سایه تعهد سازمانی، اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (۴). کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند؛ تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است؛ کمتر غیبت می‌کنند؛ انگیزه کاری بیشتری دارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (۲).

مفهوم تعهد سازمانی حاکی از پیوند و روابط بین فرد و سازمان و نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است. این وابستگی موجب می‌شود که فرد هویت خود را از سازمان بگیرد، در آن فعالیت اثربخش می‌کند و از عضویت در آن

لذت می‌برد. مفهوم تعهد سازمانی با استفاده از ادبیات نظری آن با سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر دسته‌بندی می‌شود (۶). تعهد سازمانی را می‌توان به‌طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (۳).

حرفه داور در تمام رشته‌های ورزشی همیشه با اضطراب و استرس همراه بوده است. اغلب به‌نظر می‌رسد طرفداران داور خیلی کم باشند. تقریباً همیشه تعبیر و تفسیر مربیان و بازیکنان از عملکرد داور منفی بوده است. بازیکنان و مربیان برنده به‌ندرت به کیفیت مطلوب داور اشاره می‌کنند، اما بازیکنان و مربیانی که بازی را باختند حداقل بخشی از باخت خود را به ضعف داور نسبت می‌دهند. بنابراین، در دنیای ورزش، داور اگر عملکرد خوبی نداشته باشد، تمامی انتقادات به‌سوی او خواهد بود. درحالی‌که حتی اگر بهترین عملکرد را نیز در بازی نشان دهد، باز هم به او توجهی نمی‌شود (۱).

امروزه پوشش بسیار بزرگ از ورزش حرفه‌ای توسط رسانه در جهان مدرن و جهانی‌شده ورزش زنان و مردان وجود دارد. این حالت به‌طوری‌که در المپیک و جام جهانی فوتبال مشهود است، وجود ندارد (۷). اخیراً با ظهور رسانه‌های جمعی با فناوری پیچیده‌تر، به‌صورت بسیار ریز و باریک تمرکز خود را بر نتایج پیچیده و بزرگ فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و مهم اقتصادی گسترش داده‌اند (۱۶). رسانه‌های جمعی ممکن است به‌عنوان یک منبع استرس واقعی در رویدادهای مهم رقابتی یا در کل فصول ورزشی عمل کنند، مانند زمانی که در فوتبال تماشاگران در سراسر جهان مشتاقانه نتایج را دنبال می‌کنند. زمانی که ورزشکاران در برابر بهترین تیم‌ها در جهان به رقابت می‌پردازند، حضور رسانه‌های بزرگ در ورزش به فشار

رقابتی می‌افزاید. این موضوع بر اهمیت شرایط و فضای حاکم در مسابقات تأکید دارد.

انعطاف‌پذیری کنشی اولین بار در برابر واژه (resiliency) مطرح شد. ویژگی‌های شخصیتی همچون خودپنداره مثبت، اجتماعی بودن، هوش، موفقیت در کار آموزشی، خودمختاری، عزت نفس، ارتباطات خوب اجتماعی، مهارت‌های حل مسئله و سلامت روانی و جسمانی، از جمله عوامل مؤثر بر افزایش انعطاف‌پذیری کنشی در فرد به‌شمار می‌روند (۸،۹،۱۱،۱۷).

انعطاف‌پذیری کنشی صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه چنین فردی مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (۱۰). ممیز (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان «بررسی نگرش داوران فوتبال مسابقات سراسری دسته اول و دوم جام آزادگان نسبت به عوامل استرس‌آور» روی ۱۴۵ داور رسمی فوتبال ایران انجام داد. نتایج نشان داد ۹۵ درصد داوران علاقه‌مندند که ناظران داوری، بسیار دقیق و عادل و دارای درجه داوری بین‌المللی باشند. ۶۶ درصد داوران اثرگذاری حق‌الزحمه بر کارشان را بدون تأثیر می‌دانند.

۵۵ درصد داوران حضور تماشاگران را بدون تأثیر می‌دانند. ۸۱ درصد داوران در مورد اثرگذاری برخورد رسانه‌های گروهی بر کارشان، اعتقاد دارند که رسانه‌های گروهی بر کار داوران اثرگذارند. ۷۵ درصد داوران عنوان کرده‌اند که با روش‌های تعدیل روانی آشنایی دارند (۵).

نتایج تحقیقات جمالی و همکاران (۱۳۹۱) در زمینه مدل‌یابی تأثیر تعهد سازمانی بر تحلیل‌رفتگی شغلی داوران لیگ‌های فوتبال ایران نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، یعنی داورانی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب کرده بودند، از تحلیل‌رفتگی شغلی پایینی برخوردار بودند. همچنین نتایج نشان داد که تنها

فرسودگی عاطفی واجد شرایط پیش‌بینی تعهد سازمانی است (۱).

مررو^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی دریافت که کیفیت روابط با دیگر افراد تأثیر زیادی بر انعطاف‌پذیری کنشی هیجانی در برابر بحران‌های فیزیکی و هیجانی دارد. به‌طور کلی، کیفیت حمایت‌های دوستان می‌تواند موجب انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری در موقعیت‌های استرس‌زا باشد.

از طرفی توانایی ایجاد و حفظ دوستی‌های بادوام و توأم با محبت نیز از عوامل مهم در ایجاد سلامتی هیجانی و افزایش انعطاف‌پذیری کنشی است (۱۵).

لیدبم و پریکس^۲ (۲۰۰۷ و ۲۰۱۰) 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، به‌طوری‌که هنگام مملو بودن ورزشگاه از تماشاچی به نسبت زمانی که ورزشگاه خالی است، داوران تنبیهات سخت‌تری را علیه بازیکنان به‌کار برده‌اند (۱۳،۱۴).

بنابراین، هدف از تحقیق حاضر، بررسی روابط بین متغیرهای استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی در رابطه با تعهد سازمانی داوران فوتبال بوده است تا ضمن یافتن رابطه‌ای بین این عوامل راهکارهای عملی برای بالا بردن تعهد سازمانی داوران ارائه دهد، زیرا افزایش تعهد سازمانی تأثیرات مطلوب زیادی بر کیفیت داوری و نیز فوتبال کشور خواهد داشت.

روش تحقیق

روش این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها همبستگی است و به شکل میدانی انجام

1. Morrow

2. Lidbom and Priks

گرفته است. جامعه آماری تحقیق کلیه داوران لیگ برتر ایران در سال ۱۳۹۲ براساس اعلام از سازمان لیگ فدراسیون فوتبال ۱۰۰ نفر بودند. برای رسیدن به نتیجه مطلوب حجم نمونه به صورت تمام شمار، ۱۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۹۵ پرسشنامه برگشت داده شد ($n=N$). برای ارزیابی و اندازه گیری متغیرهای تحقیق از ابزار زیر به منظور گردآوری اطلاعات استفاده شد:

۱. پرسشنامه استرس رسانه در فوتبال کریستیانسن، مورفی و روبرت^۱ (۲۰۱۲) شامل شش سؤال است که دو مؤلفه پوشش خبری نتایج چهار سؤال و محتوای منفی دو سؤال را در قالب طیف پنج ارزشی لیکرت اندازه گیری می کند. روایی ابزار قابل قبول و به تأیید استادان متخصص رسیده و ثبات درونی محاسبه شده $\alpha=0/83$ است (۱۴).

۲. پرسشنامه انعطاف پذیری کنشی کانر و دیویدسون^۲ (۲۰۰۳) که انعطاف پذیری کنشی افراد را در قالب ۲۵ سؤال و در طیف همیشه - هیچ وقت می سنجند (۱۱). روایی ابزار مذکور توسط استادان متخصص تأیید شده است و ثبات درونی آن $\alpha=0/80$ محاسبه شد.

۳. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر^۳ (۱۹۹۰) که این پرسشنامه به ارزیابی میزان تعهد سازمانی در سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می پردازد (۷). پرسشنامه مذکور شامل ۲۴ سؤال است و با طیف پنج ارزشی (کاملاً مخالفم - کاملاً موافقم) تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری را می سنجد. روایی ابزار مذکور را استادان متخصص تأیید کردند و ثبات درونی آن $\alpha=0/85$ محاسبه شد.

در این تحقیق از نرم افزار IBM Statistics SPSS نسخه ۱۹ برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد. از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) برای ارزیابی ویژگی های جمعیت شناختی و همچنین تعیین میزان اهمیت متغیرها استفاده شد. از آلفای کرونباخ نیز برای تعیین میزان ثبات درونی پرسشنامه ها استفاده شد. در نهایت برای بررسی و تحلیل رابطه بین متغیرهای پیش بین و ملاک از تحلیل ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه به روش اینتر^۴ در سطوح معناداری ۰/۰۵ و ۰/۰۱ استفاده شد.

نتایج و یافته های تحقیق

در ابتدا، ویژگی های جمعیت شناختی نمونه تحقیق بررسی شد. نتایج آن در جدول ۱ مشاهده می شود. در بررسی ویژگی های جمعیت شناختی، از ۹۵ داور که در این تحقیق حضور داشتند، ۵۰/۵ درصد داور و ۴۹/۵ درصد کمک داور بودند؛ دامنه سنی گروه تحقیق از ۲۵ تا ۴۰ سال متغیر بود و دارای میانگین سنی $31/1 \pm 7/10$ بودند. بیشتر آزمودنی ها در دامنه سنی کمتر از ۳۰ سال (۴۶/۳۲ درصد) قرار داشتند. بیشتر آزمودنی ها متأهل (۵۸/۹ درصد) بودند. ۶۲/۱۰ درصد داوران ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۱/۵۸ درصد آنها ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار داوری داشتند. همچنین ۸۰ درصد داوران دارای درجه داوری ملی و ۲۰ درصد دارای درجه داوری بین المللی بودند (جدول ۱).

1. Media Stressors in Football Questionnaire (Kristiansen, Murphy, and Roberts, 2012)
2. Connor-Davidson Resilience Scale
3. Allen and Meyer's Organizational Commitment Questionnaire (1990)

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	طبقه‌بندی	فراوانی	درصد فراوانی
پست داوری	داور	۴۸	۵۰/۵
	کمک‌داور	۴۷	۴۹/۵
	کمتر از ۳۰ سال	۴۴	۴۶/۳۲
سن آزمودنی‌ها	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۵	۲۶/۳۲
	۳۶ تا ۵۰ سال	۲۶	۲۷/۳۶
	مجرد	۳۹	۴۱/۱
وضعیت تأهل	متاهل	۵۶	۵۸/۹
	کمتر از ۱۰ سال	۲۵	۲۶/۳۲
	۱۱ تا ۱۵ سال	۵۹	۶۲/۱۰
سابقه کار داوری	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱	۱۱/۵۸
	ملی	۷۶	۸۰
	بین‌المللی	۱۹	۲۰
درجه کارت داوری			

سپس، آمار توصیفی متغیرها براساس جدول ۲ بررسی شد. براساس یافته‌های تحقیق، میانگین و انحراف استاندارد استرس رسانه برابر با $۳/۴۹ \pm ۰/۵۶$ ، انعطاف‌پذیری کنشی برابر با $۳/۶۰ \pm ۰/۶۳$ ، و تعهد سازمانی برابر با $۳/۹۵ \pm ۰/۶۱$ به‌دست آمد؛ در بین عوامل، عامل تعهد سازمانی با

میانگین $۳/۴۷ \pm ۰/۶۱$ دارای بیشترین اهمیت و عامل استرس رسانه با میانگین $۳/۴۹ \pm ۰/۵۶$ دارای کمترین اهمیت بودند. البته با توجه به میانگین نظری تحقیق میزان متغیرهای تحقیق در سطح مطلوبی قرار دارد (جدول ۲).

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای ملاک و پیش‌بین

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد
استرس رسانه	۳/۴۹	۰/۵۶
انعطاف‌پذیری کنشی	۳/۶۰	۰/۶۳
تعهد سازمانی	۳/۹۵	۰/۶۱

برای بررسی وضعیت متغیرها از آزمون t تک‌نمونه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ مشاهده می‌شود. براساس آزمون تی تک‌نمونه‌ای، تمامی متغیرهای تحقیق به شکل معناداری بالاتر از حد میانگین هستند ($P < ۰/۰۵$) (جدول ۳).

جدول ۳. آزمون تی تک نمونه‌ای برای تعیین وضعیت متغیرهای تحقیق

معیار	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری
استرس رسانه	۳/۴۹	۰/۵۶	۸/۶	۹۴	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری کنشی	۳/۶۰	۰/۶۳	۹/۳۵	۹۴	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۳/۹۵	۰/۶۱	۱۵/۱	۹۴	۰/۰۰۱

برای بررسی ارتباط بین استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی با تعهد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۴).
 مثبت و معناداری وجود دارد؛ ارتباط استرس رسانه با تعهد ۰/۳۸ و انعطاف‌پذیری کنشی با تعهد ۰/۰۵ بود ($P < ۰/۰۵$) (جدول ۴).

نتایج نشان داد که بین استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی با تعهد سازمانی در داوران لیگ برتر ایران رابطه

جدول ۴. همبستگی بین ارتباط بین استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی با تعهد سازمانی

استرس رسانه	انعطاف‌پذیری کنشی	تعهد سازمانی
۱	۱	۱
۰/۰۵۴	۰/۴۸۸**	۰/۳۸۸**
انعطاف‌پذیری کنشی		
تعهد سازمانی		

** در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است.

به‌منظور برآورد پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق رگرسیون (جدول ۵) و رگرسیون (جدول ۶) صورت گرفت.
 استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی، آزمون معناداری

جدول ۵. آزمون ANOVA

Sig.	F	R^2 تعدیل شده	R^2	R	مدل ۱
۰/۰۰۱	۲۲/۹۵۸	۰/۳۱۸	۰/۳۳۳	۰/۵۷۷	

جدول ۶. ضرایب متغیرهای معادله خط رگرسیون

Sig.	T	β	B	نام متغیر
۰/۰۱۴	۲/۴۹۸	-	۱/۰۷۴	مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدأ)
۰/۰۰۱	۴/۲۸	۰/۳۶۵	۰/۳۹۴	استرس رسانه
۰/۰۰۱	۵/۰۲	۰/۴۲۸	۰/۴۱۶	انعطاف‌پذیری کنشی

انعطاف‌پذیری کنشی پیش‌بینی می‌شود؛ معادله زیر را می‌توان برای رابطه بین استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی با تعهد سازمانی در داوران لیگ برتر ایران بیان کرد.

$$\text{تعهد سازمانی داوران} = ۰/۳۹۴ (\text{استرس رسانه}) + ۰/۴۱۶ (\text{انعطاف‌پذیری کنشی}) + ۱/۰۷۴$$

از سرگیری دوباره تلاش و مقابله با مشکلات است. بنابراین از نظر تئوری و عملی خودکارامدی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین انعطاف‌پذیری کنشی با به چالش کشیدن سختی کار و پیچیدگی خسته‌کننده و ملال‌آور شرایط کار اداری به افزایش تسلط بر کار و ایجاد رضایت از کار و نیز افزایش بازده و بهره‌وری شغلی کارکنان می‌انجامد. این امر می‌تواند با افزایش و ارتقای رضایت مدیران و سرپرستان از کارکنان و فراهم ساختن معیارهای اداری و حرفه‌ای برای ارتقا و ترفیعات اداری به تکوین و توسعه حلقه‌های دیگر رضایت از کار مانند رضایت از ترفیعات به‌عنوان بازخور این فرایند نسبتاً پیچیده و طولانی یاری رساند.

در رشته‌ای همانند فوتبال، بیشتر تصور بر این است که فقط مهارت‌های فنی خود را افزایش می‌دهند و به مهارت‌های ذهنی و روانی - چون عینی نیست - توجه زیادی نمی‌کنند؛ درحالی‌که با افزایش این‌گونه مهارت‌ها، داور، بازیکن یا مربی تسلط بهتری در اجرا خواهد داشت. داوران، بازیکنان و مربیان هر کدام باید مهارت‌های ذهنی و روانی را در کنار سایر مهارت‌ها یاد بگیرند و براساس نیاز، آنها را به مرحله رشد برسانند.

آگاهی از وجود چنین تأثیری برای مدیران و مسئولان برگزاری مسابقات اهمیت بسیاری دارد، زیرا به آنها تأکید

نتایج جدول ۵ نشان داد مدل تحلیل رگرسیونی نیز معنادار بود ($F = ۲۲/۹۵۸, P = ۰/۰۰۱$). به‌منظور مشخص شدن اینکه کدام‌یک از متغیرها بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی تعهد سازمانی داوران دارد، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش اینتر استفاده شد (جدول ۶).

داده‌های تحقیق بیانگر این است ۳۱ درصد از تعهد سازمانی داوران توسط متغیرهای استرس رسانه و

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین با توجه به ضرایب رگرسیونی مشخص شد متغیرهای استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی می‌تواند تعهد سازمانی داوران لیگ برتر را پیش‌بینی کنند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات جمالی گله (۱۳۹۲)، رو^۱ (۲۰۰۴) و کریستینسن^۲ (۲۰۱۱) همخوانی دارد (۱۶)، (۱، ۱۲).

اثر متغیرهای استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی بر کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در داوران لیگ برتر، مدیران و مسئول برگزاری مسابقات را آگاه می‌کند که نه تنها مشارکت افراد در ایجاد رفتارهای مناسب مؤثر است و موجب افزایش کارایی و وابستگی کارکنان از طریق بروز رفتارهای مطلوب در سازمان می‌شود، بلکه با کاهش بی‌تفاوتی و افزایش انگیزه در بالا رفتن بهره‌وری سازمان نیز مؤثر خواهد بود.

انعطاف‌پذیری کنشی از سازه‌های بنیادی شخصیت و دربرگیرنده قابلیت‌های فردی در رویارویی، عقب‌نشینی و

1. Rowe
2. Kristiansen

می‌کند که چون نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است و داوران نیز یکی از سرمایه‌های اصلی ورزش هستند، باید حمایت همه‌جانبه‌ای از سازمان خود دریافت کنند، چراکه حمایت داوران توسط رسانه‌ها و ایجاد آرامش در حوزه داوری سبب افزایش احساس ارزش و ارجمندی داوران می‌شود. در چنین شرایطی، کارکنان وجود خود را در سازمان محل خدمت، مؤثر می‌دانند، با احساس تعلق به سازمان، خود را در آینده و سرنوشت سازمان شریک می‌دانند. به این ترتیب حس بی‌اعتنایی نسبت به امور سازمان در کارکنان شکل نمی‌گیرد و شاهد مسئولیت‌پذیری بیشتر داوران خواهیم بود و این خود به شکلی انحرافات داوران را کم خواهد کرد.

منابع و مآخذ

۱. جمالی گله، محمود. (۱۳۹۲). "ارتباط بین منابع استرس با تحلیل رفتگی شغلی و شیوه‌های مقابله با آن در داوران لیگ برتر فوتبال ایران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، صص ۱۰-۱.
۲. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲). "روان‌شناسی بهره‌وری". چ دوم، تهران: مؤسسه نشر و ویرایش، صص ۱۱-۸.
۳. کرد تمینی، بهمن و کوهی، ملیحه. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان". نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۴، ش ۱۴، صص ۱۴۴-۱۲۹.
۴. مجیدی، علی. (۱۳۷۷). "بررسی تأثیر جابه‌جایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، صص ۳۶-۲۳.
۵. احمدی، اژدر، محمدزاده، حسن. (۱۳۸۸)، منابع استرس در داوری حرفه‌ای فوتبال ایران، فصلنامه المپیک، ش ۴۵، صص ۲۴-۱۲.
۶. نسترن بروجنی، ایمان و اسدی، حسن. (۱۳۹۳). "بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران". نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، ش ۳، صص ۵۵۷-۵۴۵.
7. Allen, N., Meyer, J. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp: 1-18.
8. Amara, M., Henry, L., Liang, J., Uchiumi, K. (2005). "The governance of professional soccer: five case studies-Algeria, China, England, France and Japan". *European Journal of Sport Science*, 5, pp: 189-206.
9. Bonanno, A. G. (2004). "Loss, trauma, and human resilience". *American Psychologist*, 59, pp: 20-28.
10. Campbell-Sills, L., Cohan, S. L., Stein, M. B. (2006). "Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults". *Behaviour Research and Therapy*, 44, pp: 585-599.
11. Connor, K., Davidson, J. (2003). "Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)". *Depression and Anxiety*, 18, pp: 76-82.
12. Garmezy, N., Masten, A. (1991). "The protective role of competence indicators in children at risk". In: E. M. Cummings, A. L. Green and K. H. Karraki (Eds.), *Life span*

- developmental psychology: Perspectives on stress and coping. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp: 151-174.
13. Gu, Q, Day, C. (2007). "Teacher's resilience: A necessary condition for effectiveness". Teaching and Teacher Education, 23, pp: 1302-1316.
14. Kristiansen, E., Murphy, D., Roberts, G. (2012). "Organizational stress and coping in U.S. professional soccer". Journal of Applied Sport Psychology, 24, pp: 207-223.
15. Lidbom, P. P., Priks, M. (2010). "Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias". Economics Letters, 108, pp: 212-214.
16. Lidbom, P. P., Priks, M. (2007). "Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias". Letters, 108, pp: 212-214. Available from: <http://www.CESifo-group.de>.
17. Morrow, V. (2004). "Networks and neighbourhoods: children's accounts of friendship, family and place". In: C. Phillipson, G. Allan and D. Morgan (Eds.), Social networks and social exclusion: Sociological and policy perspectives. Aldershot: Ashgate, pp: 50-71.

