

نقش عوامل تحلیل رفتگی بر قضاوت داوران فوتبال : مطالعه موردی داوران لیگ حرفه ای فوتبال ایران

۱. مرتضی مطهری* - ۲. حبیب هنری - ۳. سارا کشکر

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی، ۲. عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی، ۳. استادیار

دانشگاه علامه طباطبائی

(تاریخ دریافت: ۱۴/۱۲/۱۳۹۱، تاریخ تصویب: ۰۶/۰۳/۱۳۹۲)

چکیده

از آنجا که داوران فوتبال پیوسته در معرض فشارهای ناشی از هیجانات بازی، استرس‌های وارده از سوی عوامل برگزاری مسابقات، تیم‌ها، مربیان، بازیکنان و تماشاگران قرار دارند استعداد زیادی برای مبتلا شدن به پدیده‌ی تحلیل رفتگی دارند. هدف از این پژوهش بررسی نقش عوامل تحلیل رفتگی بر قضاوت داوران فوتبال: مطالعه موردی داوران لیگ حرفه ای فوتبال ایران می‌باشد. این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی است که به شکل میدانی صورت گرفته‌است. ۷۵ نفر از داوران فوتبال کشور که در لیگ حرفه‌ای فوتبال قضاوت می‌کردند جامعه‌ی آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند. پرسشنامه‌های دموگرافیک، پرسشنامه‌ی تحلیل رفتگی مسلش ($\alpha=0/91$) و پرسشنامه‌ی عوامل فرسودگی آور ($\alpha=0/87$) جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که بین مقیاس کاهش عملکرد و تحلیل رفتگی داوران فوتبال اختلاف معناداری مشاهده شد ($p<0/05$ و $t=15/37$). همچنین بین مقیاس مسخ شخصیت داوران فوتبال و تحلیل رفتگی آنان اختلاف معناداری مشاهده شد ($p=0/000$ و $x^2=30/16$). همچنین عوامل مدیریتی با میانگین ($MR=5/35$) و اقتصادی با میانگین ($MR=3/88$) مهمترین عامل فرسودگی آور و عامل فردی و محیطی با میانگین ($MR=2/42$ ، $MR=2/92$) کم اهمیت‌ترین عوامل فرسودگی آور می‌باشند. در نظر گرفتن وضعیت شغلی داوران و ارائه‌ی برنامه ریزی درست در جهت هرچه بهتر بکارگیری داوران کارمند، ایجاد آرامش روانی در محیط شغلی داوران، از جمله اقداماتی است که مسئولان زیربط در جهت پیشگیری از پدیده‌ی واگیردار تحلیل رفتگی داوران فوتبال باید به عمل آورند.

واژه‌های کلیدی:

تحلیل رفتگی، قضاوت، داوران لیگ حرفه‌ای.

مقدمه

در سال‌های اخیر رشته‌ی فوتبال توجه آحاد مختلف جامعه را به سوی خود جلب کرده است به طوری که امروزه فوتبال جزو زیباترین، پرطرفدارترین و محبوب‌ترین رویدادهای ورزشی به شمار می‌رود. شناسایی عوامل مداخله‌گر برای موفقیت تیم‌های فوتبال، تمامی اذهان را به سوی بهبود وضعیت داوری^۱ در این رشته مهیج می‌کشد تا با عملکرد بهتر این عضو از جامعه فوتبال، دیگر این حرفه‌ی پر حرف و حدیث، سخنی را برای بازگو کردن عامل عدم موفقیت تیم یا بازیکن توسط مربیان، بازیکنان و یا اқشار جامعه بجای نگذارد (۱۲). قضاوت یک حرفه‌ی پر چالش، مهیج و ارزشمند است. از طرف دیگر داوران در معرض سرخوردگی، بدرفتاری و بی‌حرمتی قرار دارند. مسلم است که عوامل روانی در عین ظریف بودن، مهم‌ترین جنبه‌ی قضاوت هستند. ممکن است که بازیکنان، مربیان و تماشاگران در رسانه‌ها، تصور کنند که داوران همانند آدم‌های ماشینی فکر و عمل می‌کنند. داوران همانند مربیان و ورزشکاران در معرض فشار و هیجانات زیادی قرار دارند. آن‌ها باید علاوه بر غلبه کردن بر فشارهای روانی و جسمی نسبت به امورات زندگی، حقوقی، شغلی و خانوادگی خود اهتمام ورزند. لذا تعجبی ندارد که بعضی از داوران دچار تحلیل‌رفتگی^۲ شوند (۶). اسمیت^۳ (۱۹۸۱)، می‌گوید تحلیل رفتگی به معنی عقب نشینی روانی، جسمی و عاطفی از فعالیتی است که به دلیل فشارهای طولانی و مزمن دیگر جذابیت خود را از دست داده است. اگر چه بارها از این تعریف ایراد گرفته شده است (۲۴). اگر بخواهیم تحلیل‌رفتگی را در مورد ورزش تعریف کنیم تعریف فوق مشکل‌آفرین است زیرا تمرکز آن روی کناره‌گیری از ورزش که خود یک پدیده

پیچیده است، می‌باشد. درواقع، رایج‌ترین دلیل برای ترک ورزش تغییر علاقه از یک فعالیت به فعالیت جذاب‌تر است (۱۷). بنابراین در تعریفی کامل‌تر تحلیل‌رفتگی، کنار کشیدن از فعالیتی است که زمانی ذاتاً به آن علاقه داشتید اما اکنون برای تان ملال‌آور، غیر قابل انجام و طاقت فرسا است (۲۲). در راستای توضیح دادن تحلیل‌رفتگی ورزشکار، چند پژوهشگر توصیه می‌کنند که علائم این بیماری درون یک چارچوب مبتنی بر استرس بهترین تعریف را دارد (۲۸). استرس‌های شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار منجر به پیدایش حالتی در افراد می‌شود که تحلیل‌رفتگی نامیده می‌شود (۵). شرایط موجود اقتصادی و عدم تناسب حقوق و دستمزدها با هزینه زندگی، همچنین مشکلات ناشی از شرایط محیطی، مدیران را وا داشته است که فقط به عوامل برون‌زا توجه کنند و سایر تدابیر مدیریتی را از نظر دور بدارند. در حالی که زمینه تحقیقاتی که درباره تئوری‌های انگیزش انجام گرفته است نشان می‌دهد که افزایش حقوق، به تنهایی، نمی‌تواند برای ایجاد علاقه به کار یک عامل انگیزه‌زای با دوام باشد، بخش عمده‌ای از بی‌علاقگی افراد به حرفه‌شان و عدم رضایت آنها تا حد زیادی به ماهیت شغل یا حرفه‌شان شان بستگی دارد، اگر شغل به گونه‌ای باشد که باعث خستگی روانی و بی‌زاری داور از انجام وظایف ساده و بی‌اهمیت و یکنواخت شود حقوق و مزایا می‌تواند این کمبود را جبران کند (۴). از آنجا که داوران فوتبال پیوسته در معرض فشارهای ناشی از هیجانات بازی، استرس‌های وارده از سوی عوامل برگزاری مسابقات، تیم‌ها، مربیان، بازیکنان، تماشاگران و... قرار دارند استعداد زیادی برای مبتلا شدن به پدیده‌ی تحلیل‌رفتگی دارند. نتایج تحقیقات سیندین و همکارانش (۲۰۰۷) نشان داد که حمایت اجتماعی، منابع مرتبط با شغل و تحلیل رفتگی با یکدیگر ارتباط دارند این تحقیق روی پرستاران

1- referee

2- burn out

3- Smith

را نشان داد(۱). جانسن کیت^۴ و جانز کاتا^۵(۲۰۱۰) در تحقیقی که انجام دادند نشان دادند که بین سابقه‌ی آزمودنی‌ها و تحلیل رفتگی ارتباط معنادار بوده اما ارتباط وضعیت تأهل آنان با تحلیل رفتگی شان معنادار نمی‌باشد(۱۸). لذا بر آن شدیم تا با شناسایی عوامل تحلیل رفتگی در داوران فوتبال و با در نظر گرفتن شرایط حاکم بر داوری فوتبال کمکی به جامعه داوران کرده باشیم تا از ابتلا به این پدیده که یک فرایند واگیردار است به دور باشند. از آنجایی که تحلیل رفتگی در کارکنان ادارات و سازمان‌ها، همچنین در ورزشکاران، مدیران و... مورد بررسی قرار گرفته و توجه کمتری به تحلیل رفتگی داوران فوتبال شده است. بنابراین در این تحقیق سعی شده است این پدیده مورد مطالعه قرار گیرد.

روش تحقیق

این مطالعه توصیفی و از نوع کاربردی است که به طور میدانی انجام شد. در این تحقیق جهت دسترسی به پیشینه تحقیق و مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. جامعه مورد مطالعه را ۸۴ نفر از داوران ملی و بین المللی لیگ برتر فوتبال کشور تشکیل دادند. ۷۵ نفر از داوران حاضر در جلسه‌ی توجیهی به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه سه قسمتی بود که بخش اول آن شامل ۸ سوال در مورد خصوصیات دموگرافیک و در بخش دوم آن پرسشنامه تحلیل رفتگی (MBI) مسلش که شامل ۲۵ سوال و بخش سوم پرسشنامه عوامل فرسودگی آور که شامل ۵۲ عامل می‌شد. این پرسشنامه‌های بی‌نام، در بین داوران لیگ برتر فوتبال ایران توزیع گردید. آنها با کسب مجوز از فدراسیون فوتبال و کمیته داوران رضایت خود را از شرکت در این پژوهش اعلام کردند. پرسشنامه‌ی

در سوئد به انجام رسید(۲۷). محرم زاده و همکارانش (۱۳۸۸) نشان دادند که بین عوامل مذهب، قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی ارتباط معنی‌داری وجود داشت(۱۰). اندام و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی روی داوطلبان ورزشی عوامل فردی را عامل مهمی در مشکلات و موانع داوطلبی بر شمردند(۳). مسعودی و همکاران(۱۳۸۷) در تحقیقی دریافتند که مهمترین عامل فرسودگی آور فردی، تداخل بین میزان کار و خستگی حاصله با نیاز خانواده به پرستار می‌باشد، درمورد عامل اجتماعی، کم بودن احتمال پیشرفت در صحنه‌های اجتماعی برای پرستاران واز موارد عامل محیطی می‌توان به مناسب و بهداشتی نبودن محل استراحت پرستاران اشاره کرد. همچنین در مورد عامل- ارتباطی، جواب‌گویی به تعداد کثیری از مردم در طول روز را مهمترین رویداد در تحلیل رفتگی خود برشمردند و عدم تناسب پرسنل بخش نسبت به تعداد بیماران را مهمترین عامل فرسودگی آور مدیریتی ذکر کردند(۱۱). سیوفن^۱ و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که خستگی عاطفی^۲ در رفتار افراد تأثیر دارد و در این تحقیق مشخص شد که بین درگیری و تحلیل رفتگی ارتباط وجود دارد(۲۶). جونز مارک^۳(۲۰۰۵)، معتقد است داورانی که از استرس و تحلیل رفتگی رنج می‌برند از لحاظ هیجانی خسته‌اند، انگیزه کار در آنها کم است و از سلامت روانی پایینی برخوردار هستند(۱۹). احمدی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی بیان داشتند که ضریب همبستگی بین برخی از ویژگی‌های فردی داوران همچون سن، سابقه داوری و سطح تحصیلات با استرس کلی و تحلیل رفتگی، فقط ارتباط مثبت و معنی داری بین سن و تحلیل رفتگی

- 1 - Su-fen
- 2 -emotional fatigue
- 3-Jones marc

4- Jansen,Kate
5- Jones ktaa

مشخصات فردی شامل سن داور، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه داوری، درجه‌ی داوری، پست داوری، وضعیت تاهل و شغل داور بود. پرسشنامه تحلیل‌رفتگی دارای ۲۵ سوال بود، ۹ سوال مربوط به برآورد مقیاس خستگی عاطفی، ۵ سؤال مربوط به سنجش مسخ شخصیت^۱، ۸ سوال در زمینه کاهش عملکرد شخصی^۲ و ۳ سؤال مربوط به زیرمقیاس درگیری^۳ می‌باشد. نمونه‌ها؛ گزینه‌ای از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) را انتخاب می‌کنند. مجموع نمره‌های مربوط به سوالات هر یک از ابعاد تحلیل‌رفتگی جداگانه محاسبه می‌شود. روایی این پرسشنامه توسط متخصصین و اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/91$ تعیین گردید (جدول ۱).

اگر داور از نظر خستگی هیجانی یا از نظر مسخ شخصیت و یا از نظر درگیری در سطح بالا و از نظر عملکرد شخصی در سطح پایین باشد، به مفهوم داشتن تحلیل‌رفتگی است. همچنین پرسشنامه عوامل تحلیل‌رفتگی داوران فوتبال شامل: عوامل فردی^۴، اقتصادی^۵، اجتماعی^۶، ارتباطی^۷، محیطی^۸ و مدیریتی^۹ بود. روایی این پرسشنامه توسط متخصصین و اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/87$ تعیین گردید. این مقیاس شامل تعیین عوامل تحلیل‌رفتگی در داوران بود که از ۵۲ عامل تشکیل شده بود که پاسخ به عوامل تحلیل‌رفتگی بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت امتیاز بندی شد. به منظور توصیف داده‌ها و متغیرها از جداول

فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی پژوهش با استفاده از نرم افزار spss 18 به انجام رسید که تجزیه و تحلیل آنها توسط محقق انجام گردید. جهت توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف^{۱۰} و به منظور پاسخگویی به فرضیه اصلی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها و از آزمون تی-مستقل و آزمون خی دو برای بیان اختلاف بین میانگین متغیرها استفاده شد همچنین به منظور رتبه بندی عوامل فرسودگی آور از آزمون فریدمن^{۱۱} استفاده گردید.

نتایج و یافته‌های تحقیق

مشخصات جمعیت شناختی این تحقیق بیانگر این است که ۶۷ نفر (۸۹٪) از داوران لیگ حرفه‌ای فوتبال ۳۲ سال به بالا داشتند و ۷۰ نفر (۹۳٪) از داوران متأهل بودند. ۴۶ نفر (۶۱٪) از داوران لیسانس بودند، ۷۲ نفر (۹۶٪) بالای ۱۰ سال سابقه داوری داشتند، رشته‌ی تحصیلی ۴۹ نفر (۶۶٪) غیر تربیت‌بدنی بود، ۴۴ نفر کمک‌داور و ۳۱ نفر داور بودند، و ۳۸ نفر (۵۰/۷٪) از داوران کارمند ادارات بودند. در این تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف به منظور توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد که توزیع داده‌ها در مقیاس کاهش عملکرد معنادار و در مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و زیر مقیاس درگیری معنادار نمی‌باشد. لذا در این پژوهش از آزمون‌های پارامتریک و ناپارامتریک استفاده شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که بین مقیاس کاهش عملکرد و تحلیل‌رفتگی داوران فوتبال اختلاف معناداری مشاهده شد ($p<0/05$ و $t=15/371$) (جدول ۲).

- 1 - Depersonalization
- 2- Personal Accomplishment
- 3- Involvement
- 4 - individual causes
- 5 -economical
- 6 - Social
- 7- communicative
- 8- environmental
- 9- management

10- Kolmogorov-Smirnov Test
11- Friedman test

جدول ۱- امتیازات مربوط به تحلیل رفتگی داوران و تعیین سطح تحلیل رفتگی

سطوح تحلیل رفتگی	سطح بالا	سطح متوسط	سطح پایین
ابعاد تحلیل رفتگی			
خستگی عاطفی	۲۷ یا بالا تر	۱۷-۲۶	۱۶ یا پایین تر
کاهش عملکرد	۳۹ یا بالاتر	۳۸-۳۲	۳۱ یا پایین تر
مسخ شخصیت	۱۳ یا بالاتر	۱۲-۷	۶ یا پایین تر
درگیری	۹ و یا بالا تر	۸-۴	۳ یا پایین تر

جدول ۲- تعیین اختلاف بین تحلیل رفتگی و مقیاس کاهش عملکرد در داوران لیگ حرفه ای فوتبال

مؤلفه	آماره	فراوانی	میانگین	t	Df	سطح معناداری
				درجه آزادی		
کاهش عملکرد	۷۴	۱/۹۲	۱۵/۳۷۱	۷۳	۰/۰۰۱	

بنابراین فرضیه صفر پژوهش رد شده و فرضیه خلاف مبنی بر این که کاهش عملکرد منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال می شود مورد تایید قرار می گیرد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین مقیاس مسخ شخصیت داوران فوتبال و تحلیل رفتگی آنان اختلاف معناداری مشاهده شد ($p=0/000$ و $X^2=30/16$) (جدول ۳).

جدول ۳- تعیین اختلاف بین تحلیل رفتگی و مسخ شخصیت در داوران لیگ حرفه ای فوتبال

شاخص آماری	مقدار خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
متغیرها	χ^2	df	
مسخ شخصیت	۳۰/۱۶	۴۶	۰/۰۰۱
تحلیل رفتگی			

بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه مسخ شخصیت منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال می شود مورد تایید قرار می گیرد. باتوجه به نتایج بدست آمده از آزمون خی دو مشاهده شد که بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و درگیری اختلاف معناداری وجود دارد ($p=0/000$ و $X^2=86/54$) (جدول ۴).

جدول ۴- تعیین اختلاف بین تحلیل رفتگی و درگیری در داوران لیگ حرفه ای فوتبال

شاخص آماری	مقدار خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
متغیرها	χ^2	df	
درگیری	۸۶/۵۴	۱۴	۰/۰۰۱
تحلیل رفتگی			

بنابراین فرضیه صفر رد شده و فرضیه‌ی پژوهش مبنی براینکه درگیری منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال می شود مورد تایید قرار می گیرد. نتایج آزمون فریدمن به منظور الویت بندی عوامل مؤثر بر فرسودگی داوران فوتبال حاکی از آن بود که بین عوامل مؤثر بر فرسودگی داوران فوتبال اختلاف معناداری مشاهده شد (۰/۰۰۰).

$p=30/16$ و عوامل مدیریتی با میانگین (۵/۳۵) $MR=$ و اقتصادی با میانگین (۳/۸۸) $MR=$ مهمترین عوامل و عامل فردی و محیطی با میانگین (۲/۴۲) $MR=$ ، $MR=2/92$ به ترتیب کم اهمیت ترین عوامل فرسودگی آور می باشند (جدول ۵).

جدول ۵- اولویت بندی عوامل فرسودگی آور در قضاوت داوران لیگ حرفه ای فوتبال

ردیف	مانع	میانگین رتبه
۱	عامل مدیریتی	۵/۳۵
۲	عامل اقتصادی	۳/۸۸
۳	عامل ارتباطی	۳/۳۷
۴	عامل اجتماعی	۳/۳۴
۵	عامل محیطی	۲/۹۴
۶	عامل فردی	۲/۴۲

با توجه به نتایج تحقیق مشاهده شد که داوران با انتخاب فاکتور عدم توجه به میزان تحصیلات و دانش داوران در کمیته داوران و فدراسیون فوتبال (۱۱/۵۷) $MR=$ و عدم تشویق و قدر دانی از سوی مسئولین آن را مهمترین عامل فرسودگی آور مدیریتی (۱۱/۵۰) $MR=$ و حمایت نشدن از سوی مسولین و مدیران مسابقات (۱۱/۲۸) $MR=$ و نا کافی بودن دستمزد و مزایای دریافتی برای گذران زندگی (۱۰/۸۷) $MR=$ و تبعیض بین داوران و سایر اعضای شرکت کننده در مسابقات (۱۰/۲۳) $MR=$ از مهمترین عوامل فرسودگی آور اشاره شدند از طرفی همچنین عدم وجود کلاسهای توجیهی مناسب و دسترسی سخت به امکانات و وسایل لازم جهت انجام هر چه بهتر قضاوت از کم اهمیت ترین عوامل فرسودگی آور مدیریتی ذکر شدند (جدول ۶).

جدول ۶- اولویت بندی فاکتورهای عوامل فرسودگی آور در داوران لیگ برتر فوتبال

ردیف	عوامل فرسودگی آور در قضاوت	میانگین رتبه
۱	عدم توجه به میزان تحصیلات و دانش داوران در کمیته داوران و فدراسیون فوتبال	۱۱/۵۷
۲	عدم تشویق و قدر دانی از سوی مسئولین	۱۱/۵۰
۳	حمایت نشدن از سوی مسولین و مدیران مسابقات	۱۱/۲۸
۴	نا کافی بودن دستمزد و مزایای دریافتی برای گذران زندگی	۱۰/۸۷
۵	تبعیض بین داوران و سایر اعضای شرکت کننده در مسابقات	۱۰/۲۳
۶	غیر علمی و غیر حرفه ای جلوه دادن برای داوران از سوی رسانه ها	۱۰/۱۹
۷	عدم اعتبار حرفه داوری در بین مردم	۱۰/۱۱
۸	نگرش های نادرست جامعه در مورد داوران	۱۰/۰۱
۹	بی حرمتی بازیکنان و مربیان نسبت به داوران	۹/۸۲
۱۰	ارتباط با ورزشکاران و مربیان بد خلق	۱۰/۶۵
۱۲	نامناسب و غیر بهداشتی بودن محل استراحت (رختکن) داوران	۱۰/۲۱

۹/۸۶	نا مناسب بودن شرایط آب و هوا در زمان قضاوت	۱۳
۹/۶۸	تداخل بین میزان داوری کردن و خستگی حاصله با نیاز خانواده به داوران	۱۴
۸/۹۹	تداخل برنامه های داوری با زندگی	۱۵
۸/۷۱	ناخشنودی همسر یا اعضای خانواده از داوری	۱۶
.....		
۶/۱۹	امکان درگیری جسمی بازیکنان با داوران	۳۷
۶/۰۳	رابطه آمرانه مدیران ومسئولین با داوران	۳۸
۵/۸۹	ارتباط با بازیکنان و مربیانی که همکاری لازم را ندارند	۳۹
۵/۶۶	شلوغی و حضور بیش از حد تماشاگران در مسابقات فوتبال	۴۰
۵/۵۲	پاسخگویی به تعداد کثیری از فوتبالیست ها در طول مسابقه	۴۱
۵/۲۳	رابطه آمرانه مدیران ومسئولین با داوران	۴۲
۵/۰۶	عدم ارتباط مناسب بین داوران شرکت کننده در لیگ	۴۳
۴/۸۱	عدم ارتباط مناسب بین عوامل مسابقات و داوران	۴۴
۴/۴۱	تعامل نا مناسب فدراسیون و کمیته داوران با داوران	۴۵
۴/۱۰	کم بودن زمینه پیشرفت در صحنه های اجتماعی و بین المللی برای داوران فوتبال	۴۷
۳/۸۶	پرداخت دستمزد در موعد مقرر و بلافاصله بعد از اتمام مسابقات	۴۸
۳/۵۶	مقررات سخت در گرفتن مرخصی برای استراحت و انجام کارهای شخصی	۵۰
۳/۴۷	دسترسی سخت به امکانات و وسایل لازم جهت انجام هر چه بهتر قضاوت	۵۱
۳/۴۱	عدم وجود کلاسهای توجیهی مناسب	۵۲

۱۹۳/۰- (r=). به منظور تعیین ارتباط بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و مشخصات فردی آنان مشاهده شد که بین تحلیل رفتگی داوران لیگ حرفه ای و سن ($p < ۰/۰۵$) و $r = -۰/۱۹۳$ ، تحلیل رفتگی و شغل ($p < ۰/۰۵$) و $r = -۰/۲۱۶$ ، تحلیل رفتگی و سابقه ($p < ۰/۰۵$) و $r = ۰/۱۸۳$ و تحلیل رفتگی و وضعیت تأهل ($p < ۰/۰۵$) و $r = ۰/۱۸۷$ ارتباط معناداری مشاهده شد. جدول (۷).

در ادامه و به منظور تعیین ارتباط بین عوامل مؤثر بر فرسودگی داوران و تحلیل رفتگی آنها بین مقیاس درگیری و عوامل فرسودگی آور فردی ارتباط معناداری مشاهده شد ($p < 0/01$ و $r = 0/297$). همچنین بین عامل فرسودگی آور اقتصادی داوران فوتبال و مقیاس کاهش عملکرد آنها اختلاف معناداری مشاهده شد ($p < 0/05$ و

جدول ۷- ارتباط بین تحلیل رفتگی و مشخصات فردی داوران لیگ حرفه ای فوتبال ایران

تحلیل رفتگی	مشخصات فردی	سن	رشته	سابقه	وضعیت تأهل	شغل
	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۹۳*	۰/۱۴۵*	۰/۱۸۳*	۰/۱۸۷*	۰/۲۱۶

P< ./.1^{*}, P< ./.5^{*}**

تحقیقات علمی و نظر کارشناسان امر می توان از این پدیده واگیردار جلوگیری به عمل آورد. فشارها و عوامل مختلف استرس را در داوران از سوی رسانه ها، مربیان، تماشاگران، بازیکنان، از جمله دیگر عوامل تحلیل رفتگی این قشر زحمتکش فوتبال می باشد که با اجرای دستورالعمل های کاربردی می توان از بروز این پدیده

بحث و نتیجه گیری

بر اساس ماهیت نقش‌های داوران در تمام ورزش‌ها به ویژه ورزش فوتبال، توجه به وضعیت‌های مختلف که منجر به پدیده فرسودگی در آنها می‌شود از جمله عوامل محیطی، مدیریتی، فردی، اجتماعی، اقتصادی و ... از وظایف مسئولین امر می‌باشد که با در نظر گرفتن نتایج

جولوگیری به عمل آورد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش عوامل تحلیل رفتگی بر قضاوت داوران فوتبال: مطالعه موردی داوران لیگ حرفه ای فوتبال ایران تدوین شده است. با توجه به نتایج آزمون تی وابسته، تفاوت معناداری بین کاهش عملکرد داوران و تحلیل رفتگی آنان مشاهده شد. این یافته با نتایج عظیم^۱ (۲۰۱۰) (۱۵) همخوانی دارد و با نتایج محرم زاده و همکاران (۱۳۸۷) (۱۰) در تضاد می باشد. عامل عملکرد فنی به عنوان عامل استرسی مهم در داوران حرفه ای فوتبال ایران مشخص شده است و احتمالاً داوران در تمامی رشته های خاص، در مورد نحوه ی عملکرد خود دقت و وسواس بیشتری نشان می دهند تا به عنوان یک داور خوب مطرح شوند (۱). نظارت در سطوح بالای داوری می تواند به عنوان عامل مؤثری در تفاوت عملکرد داوران و تحلیل رفتگی آنان باشد. با توجه به یافته های تحقیق مشاهده شد که بین مقیاس مسخ شخصیت داوران لیگ حرفه ای فوتبال و تحلیل رفتگی آنها اختلاف معناداری وجود دارد. این یافته همچنین نشان می دهد که مسخ شخصیت می تواند منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال شود که با یافته های بلوم^۲ و همکاران (۲۰۰۶) (۲۰) همخوانی دارد. گرونینگ ساتر^۳ نیز تحلیل رفتگی را با مسخ شخصیت در ارتباط دانسته و اظهار می دارند که افراد مبتلا به تحلیل رفتگی ممکن است از نظر روانی بی تفاوت شده و فعالیت های خود را محدود نمایند و در صورت ادامه مراحل تزلزل شخصیت، شخص به جای اینکه وظایف خود را با رغبت انجام دهد با اجبار به انجام آنها می پردازد (۱۶). اما از سوی دیگر این یافته با نتایج سیوفن و همکاران (۲۰۰۶) در تضاد می باشد (۲۶). به نظر می رسد زمانی که داوران احساس می کنند داوری آنها از طرف

فدراسیون و مسئولان امر مورد حمایت و توجه قرار گرفته است از نظر سلامت روانی در سطح مطلوب تری قرار می گیرند با توجه به اینکه مسخ شخصیت عوارض مختلف روانی و عاطفی در فرد ایجاد می کند بنابراین تأثیر زیادی در سلامت روانی داوران فوتبال به همراه خواهد داشت (۱۳). یافته های تحقیق بیانگر آن است که χ^2 بدست آمده در مقیاس درگیری ($\chi^2=86/54$) با درجه ی آزادی ۱۴ و سطح معناداری ($p<0/001$) بزرگتر از χ^2 جدول می باشد بنابراین مقیاس درگیری منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال می شود. این بررسی با نتایج مهدی صابری و همکاران (۱۳۸۷) که روی تحلیل رفتگی قضاوت دادگاه ها انجام داده اند در تضاد است (۸) از سویی این نتیجه با نتایج سیوفن^۴ و همکاران (۲۰۰۶) (۲۶) همسویی دارد. داوران علاوه بر آن که خود را درگیر حواشی و عکس العمل های تماشاگران، بازیکنان و مربیان می بینند گاه درگیر مسائل شخصی بازیکنان نیز می شوند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که عوامل مدیریتی با میانگین ($MR=5/35$) و اقتصادی با میانگین ($MR=3/88$) مهمترین عوامل و عامل فردی و محیطی با میانگین ($MR=2/42$ ، $MR=2/92$) به ترتیب کم اهمیت ترین عوامل فرسودگی آور می باشند. شرایط موجود اقتصادی و عدم تناسب حقوق و دستمزدها با هزینه زندگی، همچنین مشکلات ناشی از شرایط محیطی، مدیران را وا داشته است که فقط به عوامل برون زا توجه کنند و سایر تدابیر مدیریتی را از نظر دور بدارند (۴). حق الزحمه و دستمزد ناچیز داوری، از عوامل بازدارنده در توسعه ی داوری است (۳). تبعیض بین داوران و سایر اعضای شرکت کننده در مسابقات (بازیکنان و مربیان)، نا کافی بودن دستمزد مزایای دریافتی برای گذران زندگی، عدم دریافت دستمزد با انجام داوری و سختی و .. همگی از عوامل مهم

1 - Azeem

2 - Lindblom

3 - Groningsaetter

4 - Su-fen Chiu

فرسودگی آور در داوران لیگ حرفه‌ای به شمار می‌رود که توجه به این عوامل می‌تواند در جهت پیشگیری از پدیده تحلیل رفتگی مؤثر واقع شود. عامل دیگری که در تحلیل رفتگی داوران لیگ حرفه‌ای به طور محسوس گزارش شد ، عامل محیطی است که از جزئیات آن می‌توان به نامناسب و غیر بهداشتی بودن محل استراحت داوران، شلوغی و حضور بیش از حد تماشاگران در مسابقات فوتبال ، نامناسب بودن شرایط آب و هوا در زمان قضاوت و نامناسب و غیر بهداشتی بودن فضای برگزاری مسابقات اشاره کرد. که گویی داوران لیگ برتر با توجه به درک جایگاه داوری در جامعه فوتبال با این عوامل کنار آمده اند هرچند با توجه به ماهیت نقش‌های مدیران، بیشترین میزان مسئولیت رفع مشکلات، جوابگویی و شرایط قانونی، بر دوش آنها قرار دارد. بنابراین ایجاد محیط در خور شأن داوران فوتبال از جمله تدابیر مدیریتی در این عرصه می‌باشد. و عامل دیگری که منجر به تحلیل رفتگی در داوران می‌شود عوامل فردی است که تداخل بین میزان داوری کردن و خستگی حاصله با نیاز خانواده به داوران، نگرش منفی اطرافیان نسبت به داوری ، ناخشنودی همسر یا اعضای خانواده از داوری از جمله مشخصه‌های این عامل می‌باشد که گویی داوران با احساس حمایت از خانواده و اطرافیان این عامل را از عوامل کم اهمیت فرسودگی آور می‌دانند اما مدیران فدراسیون فوتبال با روشن ساختن ارزش و جایگاه حرفه‌ای داوری و توجیه درست این حرفه در بین آحاد مردم و با ایجاد فرهنگ مناسب در بین اقشار مختلف جامعه، شرایطی را مهیا سازند تا این حرفه در ایران نیز مانند سایر کشور های دنیا به جایگاه واقعی خود دست یابد. با توجه به یافته های جدول (۶) بدون تردید توجه به میزان تحصیلات و دانش داوران در کمیته‌ی داوران و فدراسیون فوتبال، تشویق و قدر دانی و حمایت داوران لیگ برتر از سوی مسئولین، افزایش دستمزد و

مزایای دریافتی از سوی مسئولین، علمی و حرفه ای جلوه دادن داوران از سوی رسانه ها، افزایش اعتبار حرفه داوری در بین مردم، نگرش های مثبت جامعه در مورد داوران، عدم بی حرمتی بازیکنان و مربیان نسبت به داوران و می‌تواند به بهبود وضعیت داوری و جلوگیری از سندروم تحلیل رفتگی داوران کمک کند. طبق یافته های تحقیق ارتباط معناداری بین مقیاس درگیری و عوامل فرسودگی آور در قضاوت داوران لیگ حرفه ای فوتبال مشاهده شد. داوران با ناهنجاری‌های برخاسته از هواداران متعصب، بازیکنان و مربیان مواجه‌اند که می‌توانند خستگی‌های عاطفی برای داوران ایجاد کنند و در صورتی که تصمیمات داوری از سوی مربیان، بازیکنان و تماشاگران تیم‌ها مدام مورد سوء ظن و شائبه قرار بگیرد این تفسیر و امکان هست که در دراز مدت، جامعه داوری دچار کمبود نیروی کارآمد شود. لذا داوران لیگ حرفه‌ای فوتبال بایستی این دیدگاه را که کشمکش و درگیری در فوتبال طبیعت کار داوری است در خود تقویت کنند اما در عین حال از طرف فدراسیون و کمیته‌ی داوران و فضایی که در آن مشغول به خدمت هستند نیز احساس حمایت کنند همچنین بین عامل فرسودگی‌آور اقتصادی داوران فوتبال و مقیاس کاهش عملکرد آنها اختلاف معناداری مشاهده شد. از آنجا که فوتبال در سطح حرفه‌ای، نیاز به داوران حرفه‌ای دارد، بدیهی است حرفه‌ای کردن داوری در سطوح لیگ برتر و تضمین مالی و امنیتی داوران فوتبال از سوی مدیران باید مورد توجه قرار گیرد. به منظور تعیین ارتباط تحلیل رفتگی داوران لیگ حرفه ای و مشخصات فردی مشاهده شد که بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و سن ارتباط معناداری مشاهده شد. که این نتیجه با نتایج رادوستینا و همکاران (۲۰۱۰) (۲۳)، پوزی و مارتا^۱ (۲۰۰۶) (۲۱) همخوانی دارد و همسو با

نتیجه‌ی احمدی و همکاران (۱۳۸۸) (۱) و در تضاد با نتیجه‌ی آهولا (۲۰۰۷) (۱۴) می‌باشد. طبیعی است که داورانی که در سنین پایین‌تر به امر قضاوت می‌پردازند خود را بیشتر درگیر حواشی بازی و عوامل مسابقات می‌دانند (۱۲). همچنین بین تحلیل‌رفتگی داوران فوتبال و سابقه‌ی داوری ارتباط معناداری مشاهده شد. که این نتیجه در راستای نتایج سیوفن و همکاران (۲۰۰۶) (۲۶) و جانسن کیت (۲۰۱۰) (۱۸) می‌باشد و در تضاد با سلطانیان و همکاران (۱۳۸۸) (۷)، اسمیت (۲۰۰۳) (۲۵) می‌باشد. داوران با سابقه داوری بالا اگر به آنچه که از آمدن به عرصه داوری انتظار داشتند چه انگیزه‌های مادی و چه انگیزه‌های عاطفی نرسند بدون شک در حرفه‌ی داوری دچار مشکلات زیادی می‌شوند که هر کدام از این مشکلات می‌تواند منجر به تحلیل‌رفتگی شود. این یافته نیز هم راستا با نتایج گودرزی و همکاران (۹) در خصوص رابطه مشخصات فردی و تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی می‌باشد. از طرفی بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و وضعیت تأهل آنان نیز ارتباط معناداری مشاهده شد. این یافته نیز با نتایج رادوستینا و همکاران (۲۰۱۰) (۲۳) و

جانسن کیت (۲۰۱۰) (۱۸) در تضاد می‌باشد. داوران متأهل به این دلیل که ممکن است همسران و اعضای خانواده-شان از حرفه و روند کاری آنان ناخشنود باشند بسیار تحت تاثیر مسائل خانوادگی قرار دارند از سویی داوران مجرد بیشتر می‌توانند ذهن خود را معطوف حرفه‌ی داوری سازند. همچنین مشاهده شد که بین تحلیل رفتگی داوران لیگ حرفه‌ای و شغل ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده به مسولین امر پیشنهاد می‌گردد با درنظر گرفتن وضعیت حرفه‌ای داوران و ارائه‌ی برنامه ریزی درست در جهت هرچه بهتر بکارگیری داوران کارمند، ایجاد آرامش روانی در محیط شغلی داوران، از جمله اقداماتی است که مسئولان زیربط در جهت پیشگیری از پدیده‌ی واگیردار تحلیل‌رفتگی داوران فوتبال باید به عمل آورند. از آنجا که فوتبال در سطح حرفه‌ای، نیاز به داوران حرفه‌ای دارد، بدیهی است حرفه‌ای کردن داوری در سطوح لیگ برتر و تضمین مالی و امنیتی داوران فوتبال از سوی مدیران باید مورد توجه قرار گیرد.

منابع و مآخذ

۱. احمدی، اژدر، محمد زاده، حسن و سید عامری، میر حسن. (۱۳۸۸). "منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به باز نشستگی در داوران حرفه‌ای فوتبال ایران". پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۴، صص ۸۵-۹۸.
۲. ارشادی، روح‌ا... (۱۳۸۸). "عوامل بازدارنده توسعه‌ی داوری فوتبال ایران از دیدگاه داوران و لیگ برتر فوتبال". همایش بین‌المللی فوتبال، تهران.
۳. اندام، رضا. (۱۳۸۸). "بررسی موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاهها. مدیریت ورزشی". شماره ۲-ص ص ۴۹-۳۵.
۴. پیری، ثریا. (۱۳۸۱). "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغل با میزان انگیزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان، ص ۱۹.

۵. حسینی‌نیا، سید رضا. (۱۳۸۷). "ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی". مقاله اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی. آمل.
۶. وینبرگ، روبرت اس و ریچاردسون، پگی. ا. (۱۳۸۱). "روانشناسی داوری". مترجم چوبینه، سیروس. پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم. انتشارات امید دانش.
۷. سلطانیان، محمد علی، امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۸۸). "بررسی نقش ورزش بر فرسودگی شغلی کارمندان". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، جلد ۱۰، شماره ۴ (پیاپی ۳۲)، صص ۲۸۱-۲۸۶.
۸. صابری، مهدی. (۱۳۸۷). "رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضاوت و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران". مجله علمی پزشکی قانونی، دوره ۱۴، شماره ۱۲، صص ۹۸-۹۲.
۹. گودرزی، محمود و کشتی‌دار، محمد. (۱۳۸۱). "ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی و مدیران غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور". مقاله فصلنامه علمی-پژوهشی حرکت، شماره ۱۳.
۱۰. محرم زاده، مهرداد. (۱۳۸۸). "انگیزش، رضایت مندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش". مدیریت ورزشی، ش ۱، صص ۵۱-۶۵.
۱۱. مسعودی، رضا. (۱۳۸۷). "عوامل موثر بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های خصوصی منتخب شهر تهران". پژوهش پرستاری فدوره ۳-شماره ۹ و ۸، صص ۴۷-۵۸.
۱۲. مطهری، مرتضی. (۱۳۸۹). "مقایسه‌ی تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست‌های داوری آنان". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۳. نیازی، سیدمحمد، حسینی، سیدعلی؛ فاضل، محمود. (۱۳۸۸). "بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی ناشی از عملکرد، استرس و سلامت روانی داوران فوتبال کشور". همایش بین المللی فوتبال.
14. Ahola, Kirsi., Hakanen, Jari. (2007). "Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists". *Journal of Affective Disorders*.:104.103-110.
15. Azeem, SeyedMohamad. (2010). "Personality hardness, job involvement and technical Education". Vol.2(3), PP :36-40.
15. Groningsaetter H. (2010). "Physical exercise, job stress and health, (dissertation), Norwegian university of sport and physical education".
16. Gustafsson, H., Kentta", G., Hassme'n, P., & Lundqvist, C. (2007). "Prevalence of burnout in adolescent competitive athletes". *The Sport Psychologist*, 20, PP: 21-37.
17. Jansen. Kate L coping. "Stress, and burnout factors in long-term volunteering". *The university of toledo*, 121 pages AAT 342322012.

18. Jones marc v, bray steven R, &oliver Stephen (2005). **"Game location and aggression in football league"**. *Journal of sport sciences*, V.23, N.4.PP:387-3
- 19.Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C. & Bryngelsson, I.-L. (2007). **"Burnout in the work-ing population: relations to psychosocial work"**.
- 20.Marta, E, Guglielmetti. C. Pozzi . M. (2006). **"Volunteerism During Young Adulthood : An Italian Investigation into Motivational Patterns"**. *JOURNAL Voluntas*. Vol. 17; PP:221-232.
- 21.Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). **"Job burnout"**. *Annual Review of Psychology*, 52, PP:397-422.
- 22.Radostina K purvanava, John p muros.(2010). **"Gender differences in burnout : A meta-Analysis.journal of vocational Behavior"**. Orlando:Vol.77.Iss 2, pp 168.
- 23.Smith, R . (1986). **"Toward a cognitive effective model of atheletic burnout"**. *Jornal of sport psychology* , 8. PP:36-50.
- 24.Smith, R .(2003). **"Toward a cognitive effective model of atheletic burnout . Jornal of sport psychology** , 8. PP:36-50.
- 25.Su-fen Chiu, miao-ching Tsai.(2006). **"Relationship Among Burn out, job involvement , and organizational citizenship Behavior"**. *The Journal of psychology*. Provicetown: no 2006. Vol, 140, Iss. 6: P:, 517, P: 14.
- 26.Sundin, L.Hochwa, J. Bildt, C.Lisspers. J. (2007). **"The relationship between different work-related sources of social support and burnout among registered and assistant nurses in sweden : A questionnaire survey"**. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 44. PP:758-769.
- 27.Weiss, M. R., & Chaumeton, N. (1992). **"Motivational orientation in sport"**. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp. 61–90). Champaign, IL: Human Kinetics.

پرتال جامع علوم انسانی