

نقش عوامل تحلیل رفتگی بر قضاوت داوران فوتبال: مطالعه موردی داوران لیگ حرفه‌ای 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 واردہ از سوی عوامل برگزاری مسابقات،
تیم‌ها، مریبان، 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 حرفه‌ای فوتبال ایران می‌باشد. این مطالعه از
نوع توصیفی تحلیلی است که به شکل میدانی صورت گرفته است. 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 مسلسل(۰/۹۱) و
پرسشنامه‌ی عوامل فرسودگی آور(۰/۸۷) جهت جمع آوری 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 $t = 15/371$). همچنین بین مقیاس مسخر
شخصیت داوران فوتبال و تحلیل رفتگی آنان اختلاف معناداری مشاهده شد($p < 0.000$ و $t = 30/16$). همچنین عوامل مدیریتی با
میانگین(MR=۵/۳۵) و اقتصادی با میانگین (MR=۳/۸۸) مهمترین عامل فرسودگی آور و عامل فردی و محیطی با
میانگین(MR=۲/۴۲) کم اهمیت‌ترین عوامل فرسودگی آور می‌باشند. درنظر 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 زیربسط در جهت پیشگیری از پدیده‌ی واگیردار تحلیل رفتگی داوران فوتبال باید به عمل آورند.

واژه‌های کلیدی:

تحلیل رفتگی، قضاوت، داوران لیگ حرفه‌ای.

مقدمه

پیچیده است، می باشد. 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 فرساست(۲۲). در راستای توضیح دادن تحلیل-رفتگی 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 و داشته است که فقط به عوامل برون زا توجه کنند و سایر تدبیر مدیریتی را از نظر دور بدارند. در حالی که زمینه تحقیقاتی که درباره تئوری‌های انگیزش انجام گرفته است نشان می‌دهد که افزایش حقوق، به تنها یک نمی‌تواند برای ایجاد علاقه به کار یک عامل انگیزه زای با دوام باشد، بخش عمدہ‌ای از بی‌علاقگی افراد به حرفة‌شان و عدم رضایت آنها تا حد زیادی به ماهیت شغل یا حرفة‌شان بستگی دارد، اگر شغل به گونه‌ای باشد که باعث خستگی روانی و بیزاری داور از انجام وظایف ساده و بی اهمیت و یکنواخت شود حقوق و مزايا می‌تواند این کمبود را جبران کند (۴). از آنجا که داوران فوتبال پیوسته در معرض فشارهای ناشی از هیجانات بازی، استرس‌های وارد از سوی عوامل برگزاری مسابقات، تیم‌ها، مریبان، بازیکنان، تماساگران 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 تحلیل‌رفتگی با یکدیگر ارتباط دارند این تحقیق روی پرستاران

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 می‌کشاند 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 مریبان، بازیکنان و یا اقسام جامعه بجای نگذارد(۱۲). قضایت 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 قضایت هستند. ممکن است که بازیکنان، مریبان و تماساگران در رسانه‌ها، تصور کنند که داوران همانند آدمهای ماشینی فکر و عمل می‌کنند. داوران همانند مریبان 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 تحلیل‌رفتگی 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

¹-referee²-burn out³- 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 تحلیل‌رفتگی ارتباط معنادار بوده اما ارتباط وضعیت تأهل آنان با تحلیل رفتگی شان معنادار نمی‌باشد(۱۸). لذا بر آن شدیدم تا با شناسایی عوامل تحلیل‌رفتگی 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 تحلیل‌رفتگی در کارکنان ادارات و سازمان‌ها، همچنین در ورزشکاران، مدیران و... مورد بررسی قرار گرفته و توجه کمتری به تحلیل‌رفتگی 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 بین‌نام، 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 تقدير و تشكیر با تحلیل‌رفتگی 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، در مورد عامل اجتماعی، کم بودن احتمال پیشرفت در صحنه‌های اجتماعی برای پرستاران واژ 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 تحلیل‌رفتگی 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 تحلیل‌رفتگی 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 تحلیل‌رفتگی، فقط ارتباط مثبت و معنی‌داری بین سن و تحلیل رفتگی

1 - Su-fen

2 -emotional fatigue

3-Jones marc

فراوانی ، میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی پژوهش با استفاده از نرم افزار spss ۱۸ به انجام رسید که تجزیه و تحلیل آنها توسط محقق انجام گردید. جهت توزیع طبیعی داده ها از آزمون کلمو گروف اسمیرنوف^{۱۰} و به منظور پاسخگویی به فرضیه اصلی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیر ها و از آزمون تی مستقل و آزمون خی دو برای بیان اختلاف بین میانگین متغیر ها 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 حرfe ای 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، رشته تحصیلی ۴۹ نفر (٪۶۶) غیرترمیتبدنی بود، ۴۴ نفر کمکدار و ۳۱ نفر داور بودند، و ۳۸ نفر (٪۵۰/۷) از داوران کارمند ادارات بودند. در این تحقیق از آزمون کلمو گروف اسمیرنوف به منظور توزیع طبیعی داده ها استفاده شد که توزیع داده ها در مقیاس کاهش عملکرد معنادار و در مقیاس های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و زیر مقیاس درگیری معنادار نمی باشد. لذا در این پژوهش از آزمون های پارامتریک و ناپارامتریک استفاده شد. یافته های تحقیق حاکی از آن بود که بین مقیاس کاهش عملکرد و تحلیل رفتگی داوران فوتبال اختلاف معناداری مشاهده شد($t=15/371$ و $p<0/05$). (جدول ۲).

مشخصات فردی شامل سن داور، میزان تحصیلات ، رشته تحصیلی، سابقه داوری، درجه داوری، پست داوری، وضعیت تاهل و شغل داور بود. پرسشنامه تحلیل رفتگی دارای ۲۵ سوال بود، ۹ سوال مربوط به برآورد مقیاس خستگی عاطفی، ۵ سوال مربوط به سنجش مسخ شخصیت^۱، ۸ سوال در زمینه کاهش عملکرد شخصی^۲ و ۳ سؤال مربوط به زیرمقیاس درگیری^۳ می باشد. نمونه ها؛ گزینه ای از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) را انتخاب می کنند. مجموع نمره های مربوط به سوالات هر یک از ابعاد تحلیل رفتگی جداگانه محاسبه می شود. روایی این پرسشنامه توسط متخصصین و استادی 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 تحلیل رفتگی است. همچنین پرسشنامه عوامل تحلیل رفتگی داوران فوتبال شامل : عوامل فردی^۴ ، اقتصادی^۵، اجتماعی^۶، ارتباطی^۷، محیطی^۸ و مدیریتی^۹ بود. روایی این پرسشنامه توسط متخصصین و استادی 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 تحلیل رفتگی در داوران بود که از ۵۲ عامل تشکیل شده بود که پاسخ به عوامل تحلیل رفتگی بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت امتیاز بندی شد. به منظور توصیف داده ها و متغیر ها از جداول

1 - Depersonalization

2- Personal Accomplishment

3- Involvement

4 - individual causes

5 -economical

6 - Social

7- communicative

8- environmental

9- management

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

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

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

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

نتایج تحقیق نشان داد که بین مقیاس مسخ شخصیت داوران فوتبال و تحلیل رفتگی آنان اختلاف معناداری مشاهده شد ($p=0/000$ و $\chi^2=30/16$). (جدول ۳).

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

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

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

دو مشاهده شد که بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و درگیری اختلاف معناداری وجود دارد ($p=0/000$ و $\chi^2=86/54$). (جدول ۴).

بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه مسخ شخصیت منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال می شود مورد تایید قرار می گیرد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون خی

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

متغیرها	شاخص آماری	مقدار خی دو	درجۀ آزادی	سطح معناداری	df	متغیرها
تحلیل رفتگی	درگیری	۸۶/۵۴	۱۴	۰/۰۰۱		

۵) میانگین با مدیریتی عوامل و $p=16/30$ و $x^2=35/35$ میانگین با اقتصادی $MR=88/3$ و $MR=88/3$ مهمنترین عوامل و $MR=42/2$ میانگین با محیطی و فردی عوامل، $MR=92/2$ ترتیب کم اهمیت ترین عوامل فرسودگی $MR=92/2$ به آور می باشند (جدول ۵).

بنابراین فرضیه صفر رد شده و فرضیه‌ی پژوهش مبنی بر اینکه در گیری منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال می‌شود مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج آزمون فریدمن به منظور الیت 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).

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

ردیف	مانع	میانگین رتبه
۱	عامل مدیریتی	۵/۳۵
۲	عامل اقتصادی	۳/۸۸
۳	عامل ارتباطی	۳/۳۷
۴	عامل اجتماعی	۳/۴۴
۵	عامل محیطی	۲/۹۴
۶	عامل فردی	۲/۴۲

زندگی (MR=۱۰/۸۷) و تبعیض بین داوران و سایر اعضای شرکت کننده در مسابقات (MR=۱۰/۲۳) 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).

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 ($MR=11/57$) و عدم تشویق و قدر دانی از سوی مسئولین آن را مهمترین عامل فرسودگی آور مدیریتی ($MR = 11/50$) و حمایت نشدن از سوی مسئولین و مدیران مسابقات($MR=11/28$) و نا کافی بودن دستمزد و مزایای دریافتی برای گذران

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

ردیف	عوامل فرسودگی آور در قضاویت	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	همایت نشدن از سوی مسولین و مدیران مسابقات	۱۱/۲۸
۴	ناکافی بودن دستمزد و مزایای دریافتی برای گزاران زندگی	۱۰/۸۷
۵	تبیعیض 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 مریبان نسبت به داوران	۹/۸۲
۱۰	ارتباط با ورزشکاران و مریبان بد خلق	۱۰/۶۵
۱۲	نامناسب و غیر پهداشتی بودن محل استراحت(وختکن) 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 و مسئولین با داوران	۳۸
۵/۸۹	ارتباط با بازیکنان و مردمیانی که همکاری لازمه 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 و مسئولین 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 بیشترت در صحنه های اجتماعی و بین المللی برای داوران فوتبال	۴۷
۳/۸۶	پرداخت دستمزد در موعد مقرر و بلا فاصله بعد از اتمام مسابقات	۴۸
۳/۵۶	مقررات سخت در گرفتن مخصوصی برای استراحت و انجام کارهای شخصی	۵۰
۳/۴۷	دسترسی سخت به امکانات و وسایل لازم جهت انجام هر چه بیشتر قضاوت	۵۱
۳/۴۱	عدم وجود کلاسهای توجیهی مناسب	۵۲

۱۹۳ -۰ = (I). 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 ($p < 0.05$) و تحلیل رفتگی داوران لیگ حرفه ای و شغل ($p < 0.05$) و $\chi^2 = 216$ ، تحلیل رفتگی و شغل ($p < 0.05$) و $\chi^2 = 183$ ، تحلیل رفتگی و سابقه ($p < 0.05$) و $\chi^2 = 187$ ، تحلیل رفتگی و وضعیت تأهل ($p < 0.05$) و $\chi^2 = 187$ ارتباط معناداری مشاهده شد. جدول (۷).

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	$P < 0.01^{**}$	$\chi^2 = 193^{*}$	$\chi^2 = 145^{*}$	$\chi^2 = 183^{*}$	$\chi^2 = 187^{*}$	$\chi^2 = 216$

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

بحث و نتیجه گیری

بر اساس ماهیت نقش های داوران در تمام ورزش ها به ویژه ورزش فوتبال، توجه به وضعیت های مختلف که منجر به پدیده فرسودگی در آنها می شود از جمله عوامل محیطی، مدیریتی، فردی، اجتماعی، اقتصادی و ... از وظایف مسئولین امر می باشد که با در نظر گرفتن نتایج

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). یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که χ^2 بدست آمده در مقیاس درگیری ($\chi^2=86/54$) با درجهٔ 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 قضات دادگاهها انجام داده‌اند در تضاد است(۸) از سویی این نتیجه با نتایج سیوفن^۱ و همکاران(۲۰۰۶)(۲۶) همسوی دارد. داوران علاوه بر آن که خود را درگیر حواشی و عکس‌العمل‌های تماشاگران، بازیکنان و مردمیان می-بینند گاه درگیر مسائل شخصی بازیکنان نیز می-شوند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که عوامل مدیریتی با میانگین ($MR=3/88$) و اقتصادی با میانگین ($MR=5/35$) 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 الرحمه و دستمزد ناچیز داوری، از عوامل بازدارنده در توسعهٔ داوری است(۳). تبعیض بین داوران و سایر اعضای شرکت کننده در مسابقات(بازیکنان و مردمیان)، نا کافی بودن دستمزد و مزایای دریافتی برای گذران زندگی، عدم دریافت دستمزد با انجام داوری و سختی و .. همگی از عوامل مهم

جلوگیری به عمل آورد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش عوامل تحلیل رفتگی بر قضاوت داوران فوتبال: مطالعه موردی داوران لیگ حرفه‌ای 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^۲(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 حرفه‌ای فوتبال ایران مشخص شده است و احتمالاً داوران در تمامی رشته‌های خاص، در مورد نحوه عملکرد خود دقیق و وسوسی 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 یافته‌های تحقیق مشاهده شد که بین مقیاس مسخ شخصیت داوران لیگ حرفه‌ای 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^۳ و همکاران(۲۰۰۶) همخوانی دارد گروینینگ ساتر^۴ 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 فعالیت‌های 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

1 - Azeem

2 - Lindblom

3 - Groningsaetter

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 مربيان نسبت به داوران و می تواند 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 ناهنجاری های برخواسته از هواداران متعصب، بازیکنان و مربيان مواجهاند که می توانند خستگی های عاطفی برای داوران ایجاد کنند و در صورتی که تصمیمات داوری از سوی مربيان، 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 حرفه ای 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 فرسودگی آور اقتصادی داوران فوتبال و مقیاس کاهش عملکرد آنها اختلاف معنادری مشاهده شد. از آنجا که فوتبال در سطح حرفه ای، نیاز به داوران حرفه ای دارد، بدیهی است حرفه ای کردن داوری در سطح 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 معنادری مشاهده شد. که این نتیجه با نتایج رادوستینا و همکاران (۲۰۱۰)،^{۲۳} پوزی و مارتا^{۲۴} (۲۰۰۶) همخوانی دارد و همسو با

فرسودگی آور در داوران لیگ حرفه ای به شمار می رود که توجه به این عوامل می تواند در جهت پیشگیری از پدیده تحلیل رفتگی مؤثر واقع شود. عامل دیگری که در تحلیل رفتگی داوران لیگ حرفه ای به طور محسوسی گزارش شد، عامل محیطی است که از جزئیات آن می توان به نامناسب و غیر بهداشتی بودن محل استراحت داوران، شلوغی و حضور بیش از حد تماشاگران در مسابقات فوتبال، نا مناسب 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 نقش های 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 تدبیر مدیریتی در این عرصه می باشد. و عامل دیگری که منجر به تحلیل رفتگی در داوران می شود 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 مشخصه های این عامل می باشد که گویی داوران با احساس حمایت از خانواده و اطرافیان این عامل را از عوامل کم اهمیت فرسودگی آور می دانند اما مدیران فدراسیون فوتبال با روشن ساختن ارزش و جایگاه حرفه ای 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

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 ارائه 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. از آنجا که فوتبال در سطح حرفه‌ای، نیاز به داوران حرفه‌ای دارد، بدیهی است حرفه‌ای کردن داوری در سطح لیگ برتر و تضمین مالی و امنیتی داوران فوتبال از سوی مدیران باید مورد توجه قرار گیرد.

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 تحلیل رفتگی 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 تحلیل رفتگی 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

منابع و مأخذ

۱. احمدی، اژدر، محمد زاده، حسن و سید عامری، میر حسن . "منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به باز نشستگی در داوران حرفه‌ای فوتبال ایران". پژوهش در علوم ورزشی ، شماره ۲۴ ، صص ۹۸-۸۵ .
۲. ارشادی، روح ... (۱۳۸۸). "عوامل بازدارنده توسعه‌ی داوری فوتبال ایران از دیدگاه داوران و لیگ برتر فوتبال". همایش بین المللی فوتبال، تهران.
۳. اندام، رضا. (۱۳۸۸). "بررسی موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها. مدیریت ورزشی". شماره ۲-ص ص ۳۵-۴۹.
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، شماره‌ی 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، دوره‌ی ۱۴، شماره‌ی ۱۲، ص ص 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، ص ص ۵۱-۶۵.
۱۱. مسعودی، رضا. (۱۳۸۷). "عوامل موثر بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های خصوصی منتخب شهر تهران". پژوهش پرستاری دوره ۳-شماره ۹، 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 طباطبائی.
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 amongdentists"*. Journal of Affective Disorders.:104.103-110.
15. Azeem, SeyedMohamad.(2010). *"Personality hordness, 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 andphysical 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.KateLcoping. "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 aggressionin 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 working population:relations to psychosocial work**”.
20. Marta, E, Guglielmetti. C. Pozzi . M. (2006). “**Volunteerism During Young Adulthood : An Italian Investigation into Motivational Patterns**”. *JOURNALVoluntas*. 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 atheleticburnout**”. *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 assistantnurses in sweden : A questionnaire survey**”. *InternationalJournal 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.