

## مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست‌های آنان

جواد شهلایی باقری<sup>۱</sup>، فرزاد غفوری<sup>۲</sup>، حبیب هنری<sup>۳</sup>، مرتضی مطهری<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۱/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۶/۱۳

## چکیده

فضاوت یک حرفه پرچالش، مهیج و ارزشمند است. از طرف دیگر داوران در معرض سرخوردگی، بدرفتاری و بی حرمتی قرار دارند. لذا تعجبی ندارد که بعضی از داوران دچار تحلیل رفتگی شوند. هدف از این پژوهش مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و سمت‌های داوری است. این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را ۱۴۰ نفر از داوران درجه یک و دو و سه ملی و بین‌المللی فوتبال کشور تشکیل می‌دهند. پرسشنامه دموگرافیک و تحلیل رفتگی مسلش جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت و داده‌ها توسط آزمون‌های آماری و نرم افزار SPSS ارزیابی شد. روایی پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش توسط اساتید و متخصصین مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha = 0/87$  بدست آمد. از آزمون‌های کلوموگروف اسمیرنوف، تی مستقل، آنوا، کروسکال والیس، پست‌هاک تست، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن جهت پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین خستگی عاطفی داوران فوتبال و درجه داوری اختلاف معناداری وجود دارد. ( $\chi^2=18/69, p<0/05$ ) و داوران درجه دو میانگین خستگی عاطفی بیشتری دارند. همچنین بین میانگین مسخ شخصیت و درجه داوری اختلاف معناداری مشاهده شد ( $\chi^2=36/04, p<0/01$ ). داوران درجه یک بیشترین میانگین مسخ شخصیت را داشتند. با توجه به یافته‌های تحقیق بین تحلیل رفتگی داوران و درجه داوری آنان اختلاف معناداری مشاهده شد ( $F=15/58, m=15/58$ )؛ اما بین تحلیل رفتگی داوران و پست داوری اختلاف معنادار نبود ( $P<0/001$ ). فراهم کردن آموزش مناسب و منابع مورد نیاز، حمایت‌های همه‌جانبه از داوران و اصلاح درک عمومی از قشر داوران در سطح جامعه از اقداماتی است که مسئولین ذیربط باید در جهت جلوگیری از این پدیده به عمل آورند.

کلیدواژه: تحلیل رفتگی، داوران فوتبال، درجه داوری، پست داوری.

۱، ۲ و ۳. استادیار دانشگاه علامه طباطبایی (۱. نویسنده مسئول) Email: Javadshahlaee@gmail.com

Email: honari\_h@yahoo.com - Email: farzadghafouri@yahoo.com

۴. دانش‌آموخته مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی

### مقدمه

بدون شک ورزش فوتبال محبوب‌ترین و پرطرفدارترین رشته ورزشی در اغلب کشورهای دنیا است. فوتبال جدا از ساختار مدیریتی خود از عناصر مهمی چون ورزشکاران، مربیان، تماشاچیان، طرفداران، داوران و... تشکیل شده است که در حال حاضر بحث داوری<sup>۱</sup> آن همانند سایر بخش‌ها، شکل علمی به خود گرفته و به تحصیل و تجربه نیازمند است (۱). قضاوت یک حرفه پر چالش، مهیج و ارزشمند است؛ از طرف دیگر داوران در معرض سرخوردگی، بدرفتاری و بی‌حرمتی قرار دارند. تجربه مثبت یا منفی، به رویکرد روانی داور در قضاوت بستگی دارد. کسی که قضاوت کرده باشد، می‌داند که هیچ چیز ارزشمندتر از حقیقت و عدالت نیست. 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 امور زندگی، حقوقی، شغلی و خانوادگی خود اهتمام ورزند. لذا تعجبی ندارد که بعضی از داوران دچار تحلیل‌رفتگی<sup>۲</sup> شوند (۲). مسلس و جکسون<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) تحلیل‌رفتگی را کارکرد سه‌عاملی خستگی عاطفی<sup>۴</sup>، تهی شدن از ویژگی‌های فردی (مسخ شخصیت<sup>۵</sup>) و کاهش عملکرد شخصی<sup>۶</sup> می‌دانند (۳). در مرحله اول، شخص احساس می‌کند که از نظر عاطفی فرسوده شده و احساسی ندارد. در مرحله دوم شخص بیش از پیش اهمال نشان می‌دهد و به وظایف شخصی خود در محیط کار بی‌احساس می‌شود و در مرحله سوم شخص به این نتیجه می‌رسد که از نظر کاری ناموفق است و دیگر کاری برای انجام دادن ندارد (۴).

این پدیده یک سندروم (نشانگان) روانی متشکل از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی است که در فرد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس ارتباط نداشتن با مراجعین ایجاد می‌کند و به شدت روابط فردی، شغلی و سازمانی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد (۵). تحلیل‌رفتگی اغلب با غیبت‌های مکرر، تمایل به جابجایی، ترک حرفه و همچنین اضطراب و افسردگی (به‌عنوان بهترین پیشگویی کننده این پدیده) همراه می‌شود (۶). ای‌گودان و نیوکومب<sup>۷</sup> (۲۰۰۳) اظهار می‌کنند تحلیل‌رفتگی یعنی تهی شدن فرد و تهی شدن منابع روحی و جسمی به خاطر کوشش‌های افراطی جهت رسیدن به انتظارات غیرواقعی تحمیلی به وسیله خود

- 
1. Referee
  2. Burn out
  3. Maslach and Jackson
  4. Emotional
  5. Depersonalization
  6. Personal Accomplishment
  7. Igdan and Newcomb

شخص یا ارزش‌های اجتماعی (۷). از آنجا که تحلیل رفتگی به عنوان یک پیامد مرتبط با استرس مزمن در حرفه عنوان گردیده است (۸) و داوری نیز عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می‌شود، بنابراین داوری از جمله حرفه‌هایی است که تحلیل رفتگی در آن نسبتاً بیشتر است. شرایط موجود اقتصادی و تناسب نداشتن حقوق و دستمزدها با هزینه زندگی و مشکلات ناشی از شرایط محیطی مدیران را واداشته است که فقط به عوامل برون‌زا توجه کنند و سایر تدابیر مدیریتی را از نظر دور بدارند. بخش عمده‌ای از بی‌علاقگی افراد به حرفه و نارضایتی آنها، تا حد زیادی به ماهیت شغل یا حرفه فوق بستگی دارد. اگر شغل به گونه‌ای باشد که باعث خستگی روانی و بی‌زاری فرد از انجام وظایف ساده و بی‌اهمیت و یکنواخت شود، حقوق و مزایا می‌تواند این کمبود را جبران کند (۹). سیوفن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که خستگی عاطفی در رفتار افراد تأثیر دارد. در این تحقیق مشخص شد که بین درگیری و تحلیل رفتگی ارتباط وجود دارد (۱۰). جونز مارک<sup>۲</sup> (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 برخوردارند (۱۱). احمدی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند از میان برخی از ویژگی‌های فردی داوران مانند سن، سابقه داوری و سطح تحصیلات با استرس و تحلیل رفتگی، فقط بین سن و تحلیل رفتگی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۲). در تحقیقی که رادوسیتنا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) بر روی تحلیل رفتگی مردان و زنان انجام داد به این نتیجه رسید که مردان سطح مسخ شخصیت بالاتری دارند (۱۳). در این تحقیق سعی کرده‌ایم به منظور تعیین اختلاف میانگین بین مقیاس‌های تحلیل رفتگی و فرسودگی و تعیین ارتباط مشخصات فردی با تحلیل رفتگی داوران فوتبال به مقایسه‌ی این پدیده بین داوران فوتبال بر اساس درجات و سمت‌های داوری آنان بپردازیم و مدیران ورزشی، بخصوص مدیران ارشد کمیته داوران و فدراسیون فوتبال را، بر آن سازیم تا علاوه بر در نظر گرفتن عوامل برون سازمانی، به عوامل فردی و تئوری‌های انگیزش به منظور بهبود عملکرد داوران توجه خاص داشته باشند. با توجه به اینکه در تحقیقات انجام شده روی تحلیل رفتگی داوران فوتبال در ایران به طور کلی به این سندروم در سطح داوران لیگ برتر پرداخته شده و سطوح پایین داوری را شامل نمی‌شود، که در واقع اصول و پایه داوری کشور را شکل می‌دهد؛ لذا در این تحقیق سعی بر این است تا با در نظر گرفتن تمامی درجات داوری و همچنین تمامی ابعاد تحلیل رفتگی داوران بطور مشخص

- 
1. Su-fen
  2. Jones marc
  3. Radostina

جامعه داوری کشور را از بروز حالت فرسودگی آگاه سازیم. حال با توجه به مطالعات گسترده در این حوزه، سؤالاتی بدین صورت مطرح می‌گردد: عوامل به وجود آورنده تحلیل رفتگی داوران کدامند؟ آیا بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال با درجه و سمت آنها اختلاف معناداری وجود دارد؟

### روش‌شناسی

این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی است و جامعه آن را داوران درجه سه، دو و یک ملی و بین‌المللی فوتبال کشور تشکیل می‌دهند. تمامی این داوران در لیگ‌های مختلف کشور قضاوت می‌کردند، همگی دارای کارت‌های داوری بودند و در لیگ‌های استانی، کشور و لیگ برتر فوتبال کشور قضاوت می‌کردند. از آنجا که تعداد داوران فعال در مسابقات مختلف کشور از طرف فدراسیون فوتبال ۲۵۰ نفر اعلام شده، با توجه به جدول مورگان و با ریزش ۱۲ نفر از داورانی که به پرسشنامه پاسخ مناسب ندادند، تعداد ۱۴۰ نفر از آنها به روش تصادفی طبقه‌ای، به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. در این تحقیق جهت دسترسی به پیشینه تحقیق و مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه دو قسمتی بود که بخش اول آن هشت سوال در مورد خصوصیات دموگرافیک و بخش دوم پرسشنامه تحلیل رفتگی (MBI) مسلش بود که ۲۵ سوال داشت. پرسشنامه‌های بی‌نام، در بین داوران فوتبال رده‌های لیگ برتر و لیگ یک و همچنین داوران لیگ‌های استانی در محدوده زمانی تیر ۱۳۸۹ تا شهریور ۱۳۸۹ توزیع گردید. آنها با کسب مجوز از فدراسیون فوتبال و کمیته داوران رضایت خود را از شرکت در این پژوهش اعلام کردند. پرسشنامه مشخصات فردی شامل سن داور، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه داوری، درجه داوری، سمت داوری، وضعیت تاهل و شغل داور بود. پرسشنامه تحلیل رفتگی دارای ۲۵ سوال بود، ۹ سوال مربوط به برآورد مقیاس خستگی عاطفی، ۵ سوال درباره سنجش مسخ شخصیت، ۸ سوال در زمینه کاهش عملکرد شخصی و ۳ سوال مربوط به زیرمقیاس درگیری بود. نمونه‌ها، گزینه‌ای از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) را انتخاب می‌کردند. مجموع نمره‌های مربوط به سوالات هر یک از ابعاد تحلیل رفتگی جداگانه محاسبه شد.

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

اگر داور از نظر خستگی هیجانی یا مسخ شخصیت یا درگیری، در سطح بالا و از نظر عملکرد شخصی در سطح پایین باشد، به مفهوم داشتن تحلیل رفتگی است. روایی این پرسنامه توسط ۱۵ تن از متخصصین رشته مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.87$  تعیین گردید. همچنین در این تحقیق از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف<sup>۱</sup>، تی مستقل<sup>۲</sup>، آنوا<sup>۳</sup>، کروسکال والیس<sup>۴</sup>، پست‌هاک تست<sup>۵</sup>، ضریب همبستگی پیرسون<sup>۶</sup> و اسپیرمن<sup>۷</sup> جهت پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

## یافته‌ها

جدول ۲. مشخصات جمعیت شناختی داوران فوتبال

متغیرها	طبقه بندی	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	دیپلم	۳۳	۲۳/۶
	فوق دیپلم	۲۱	۱۵/۰
	لیسانس	۷۰	۵۰/۰
	کارشناسی ارشد	۱۶	۱۱/۴
سابقه داوری	۱ تا ۱۰ سال	۵۲	۳۷/۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۷۹	۵۶/۴
	۲۱ تا ۳۰ سال	۹	۶/۴
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۴۲	۳۰
	غیر تربیت بدنی	۹۷	۶۹/۳
سمت داوری	کمک‌داور	۷۶	۵۴/۳
	داور وسط	۶۴	۴۵/۷
درجه داوری	درجه سه	۱۹	۱۳/۶
	درجه دو	۲۲	۱۵/۷
	درجه یک	۲۴	۱۷/۱
	داور ملی	۵۹	۱۴/۱
شغل	داور بین‌المللی	۱۶	۱۱/۴
	کارمند	۷۱	۵۰/۷
	غیر کارمند	۶۴	۴۵/۷

1. Kolmogorov-Smirnov Test
2. T-Test
3. Anova
4. Kruskal-Wallis Test
5. Post Hoc Test
6. Pearson Correlation
7. Spearman

جدول (۲) بیانگر مشخصات جمعیت‌شناختی این تحقیق است که داوران فوتبال کشور را از نظر سابقه، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، درجه داوری، سمت داوری و شغل طبقه‌بندی می‌کند. ۸۸ نفر (۶۲/۹٪) از داوران ۳۲ سال به بالا داشتند و ۱۰۶ نفر (۷۵/۷٪) متأهل بودند. همانطور که در جدول ۲ نشان داده شده، سطح تحصیلات ۷۰ نفر (۵۰٪) از داوران لیسانس بود، ۷۹ نفر (۵۶/۴٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه داوری داشتند، رشته‌ی تحصیلی ۹۷ نفر (۶۹/۳٪) غیر تربیت‌بدنی بود، ۷۶ نفر کمک‌داور و ۶۴ نفر داور بودند و ۷۱ 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 است و در مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و زیر مقیاس درگیری معنادار نیست. لذا در این پژوهش از آزمون‌های پارامتریک و ناپارامتریک استفاده شد. به منظور اختلاف میانگین میزان خستگی عاطفی بر حسب درجه داوری از آزمون کروسکال والیس استفاده شد که بین خستگی عاطفی داوران و درجه داوری با  $\chi^2=18/69$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  اختلاف معناداری مشاهده شد. طبق تحلیل داده‌ها، داوران درجه دو از میانگین خستگی عاطفی بیشتری برخوردار بودند و داوران ملی کمترین میزان خستگی عاطفی را داشتند. همچنین طبق یافته‌های تحقیق در مقیاس مسخ شخصیت، اختلاف معناداری بین میزان مسخ شخصیت داوران فوتبال و درجه داوری مشاهده شد ( $p < 0/01$  و  $\chi^2=36/04$ ). قابل ذکر است که داوران درجه یک بالاترین میزان و داوران ملی کمترین میزان مسخ شخصیت را داشتند. در خصوص مقیاس درگیری نیز با توجه به داده‌های بدست آمده از تحقیق مشخص شد که بین میزان درگیری داوران فوتبال نسبت به درجه داوری اختلاف معناداری مشاهده می‌شود ( $p < 0/01$  و  $\chi^2=29/65$ ). در این مقیاس نیز داوران درجه یک بالاترین و داوران ملی کمترین میانگین درگیری را داشتند (جدول ۳).

جدول ۳. بررسی اختلاف میانگین‌های مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و درگیری در داوران فوتبال

سطح معناداری	درجه آزادی	$\chi^2$	میانگین خستگی عاطفی	$\chi^2$	میانگین مسخ شخصیت	$\chi^2$	میانگین درگیری	فراوانی	درجه داوری
0/01	۴	۶۹/۱۸	۶۹/۵۵	۳۴/۰۴	۷۲/۳۲	۲۹/۶۵	۹۲/۱۰	۱۹	درجه سه
	۴	۶۹/۱۸	۹۳/۶۱	۳۴/۰۴	۹۱/۰۵	۲۹/۶۵	۹۱/۷۵	۲۲	درجه دو
	۴	۶۹/۱۸	۸۴/۳۵	۳۴/۰۴	۹۴/۷۵	۲۹/۶۵	۷۷/۱۸	۲۴	درجه یک
	۴	۶۹/۱۸	۵۵/۱۷	۳۴/۰۴	۴۹/۷۳	۲۹/۶۵	۴۹/۷۰	۵۹	ملی
	۴	۶۹/۱۸	۷۵/۵۹	۳۴/۰۴	۸۰/۳۱	۲۹/۶۵	۷۷/۶۳	۱۶	بین‌المللی

\*\*  $p < 0/01$ ، \*  $p < 0/05$

با توجه به یافته‌های تحقیق و مطابق با آزمون تی مستقل، بین میانگین کاهش عملکرد داوران فوتبال و تحلیل رفتگی آنان اختلاف معناداری وجود داشت ( $t = -2/53, P < 0/05$ ) و در تعقیب این آزمون و با استفاده از آزمون LSD مشخص شد که بین میانگین کاهش عملکرد در داوران درجه یک و ملی و داوران دو و سه و بین میانگین کاهش عملکرد داوران درجه دو و ملی اختلاف معناداری وجود دارد ( $P < 0/05$ ) (جدول ۴). همچنین از آنجا که توزیع داده‌ها در مقیاس تحلیل رفتگی داوران فوتبال معنادار بوده، لذا از آزمون آنالیز واریانس به منظور اختلاف میانگین تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجه داوری آنها استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و درجه داوری با درجه آزادی چهار و میانگین  $F = 15/58$  و  $F = 15/58$  و سطح معناداری ( $P < 0/01$ ) اختلاف معناداری وجود دارد. در ادامه با توجه به آزمون تعقیبی LSD بین تحلیل رفتگی داوران درجه یک با داوران درجه سه و ملی در سطح معناداری  $P < 0/05$  اختلاف معناداری مشاهده شد. همچنین بین تحلیل رفتگی داوران ملی و بین‌المللی نیز اختلاف معناداری مشاهده شد. به منظور محاسبه اختلاف میانگین تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس سمت داوری و با توجه به یافته‌های بدست آمده از آزمون آنالیز واریانس مشاهده شد که بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و سمت داوری آنان اختلاف معناداری وجود ندارد.

جدول ۴. اختلاف میانگین تحلیل رفتگی در داوران فوتبال بر اساس درجه داوری

درجات داوری	بین‌المللی	درجه ملی	درجه سه	درجه دو	درجه یک
درجه یک	۰/۳۹	۱/۴۴*	۰/۹۲*	-۰/۱۵	-
درجه دو	۰/۵۵	۱/۵۹*	۱/۰۸*	-	-۰/۱۵
درجه سه	-۰/۵۲	۰/۵۱	-	۱/۰۸*	۰/۹۲*
درجه ملی	-۱/۰۴*	-	۰/۵۱	۱/۵۹*	۱/۴۴*
بین‌المللی	-	-۱/۰۴*	-۰/۵۲	۰/۵۱	۰/۳۹

به منظور تعیین ارتباط بین تحلیل رفتگی و مقیاس‌های آن با مشخصات دموگرافیکی داوران فوتبال از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد که بر این اساس بین خستگی عاطفی و رشته تحصیلی ( $r = 0/18, p < 0/05$ )، خستگی عاطفی و درجه داوری ( $p < 0/05$ )،  $r = 0/252, p < 0/01$ ، مسخ شخصیت و سن ( $r = 0/237, p < 0/01$ )، مسخ شخصیت و رشته تحصیلی ( $r = 0/204, p < 0/01$ )، مسخ شخصیت و درجه داوری ( $r = 0/335, p < 0/05$ )، مسخ شخصیت و درجه داوری ( $r = 0/25, p < 0/05$ )، درگیری و سن ( $r = 0/245, p < 0/01$ )، درگیری و سن ( $r = 0/333, p < 0/01$ ) ارتباط معناداری وجود داشت (جدول ۵). اما یافته‌های بدست آمده از

آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد که بین کاهش عملکرد و درجهٔ داوری ( $r=0/262, p < 0/01$ )، کاهش عملکرد و سابقهٔ داوری ( $r=0/171, p < 0/05$ )، تحلیل رفتگی و شغل ( $p < 0/05$ )،  $r=0/186$ ، تحلیل رفتگی و درجهٔ داوری ( $r=0/316, p < 0/01$ )، تحلیل رفتگی و سابقهٔ داوری ( $r=0/183, p < 0/05$ )، تحلیل رفتگی و سن ( $r=0/227, p < 0/05$ ) ارتباط معناداری مشاهده شد.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین مقیاسهای تحلیل رفتگی و مشخصات فردی

مشخصات فردی ابعاد فرسودگی	سن	تحصیلات	رشته تحصیلی	سابقه داوری	درجه داوری	سمت داوری	وضعیت تأهل	شغل
خستگی عاطفی	-0/155	-0/024	-0/18*	-0/08	-0/252*	-0/08	-0/60	0/14
درگیری	-0/245**	0/08	-0/065	-0/16	-0/333**	-0/15	0/14	0/17

\*\*  $p < 0/01$ ، \*  $p < 0/05$

جدول ۶. ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین ارتباط بین مقیاسهای تحلیل رفتگی و مشخصات فردی

مشخصات فردی ابعاد فرسودگی	شغل	وضعیت تأهل	سمت داوری	درجه داوری	سابقه داوری	رشته تحصیلی	تحصیلات	سن
کاهش عملکرد	0/150	0/014	0/028	-0/262**	0/171*	-0/014	0/066	-0/110
مسخ شخصیت	0/250**	0/169**	-0/02	0/355**	-0/137	-0/204*	0/080	-0/237**
تحلیل رفتگی	0/186*	0/087	0/070	0/316**	0/183*	-0/04	0/05	-0/227*

\*\*  $p < 0/01$ ، \*  $p < 0/05$

با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن و به منظور تعیین ارتباط بین مسخ شخصیت و مشخصات دموگرافیک، ارتباط معناداری بین مسخ شخصیت و سن ( $r = -0/237$  و  $p < 0/05$ )، مسخ شخصیت و وضعیت تأهل داوران ( $r = 0/169$  و  $p < 0/05$ ) و همچنین مسخ شخصیت و شغل داور ( $r = 0/250$  و  $p < 0/05$ ) وجود داشت. همچنین با توجه به آزمون تی مستقل بین میانگین تحلیل رفتگی داوران فوتبال رشتهٔ تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی در سطح ( $p < 0/05$ ) اختلاف معنادار نبود، اما بین مقیاس خستگی عاطفی داوران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی اختلاف معنادار بود ( $t = 2/13$ ،  $p < 0/05$ ). از سویی بین مقیاس مسخ شخصیت داوران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی نیز اختلاف معناداری مشاهده شد.

## بحث و نتیجه گیری

بررسی خستگی عاطفی و تحلیل رفتگی داوران فوتبال در این پژوهش نشان داد که بین این دو متغیر اختلاف معناداری وجود دارد. به این ترتیب که خستگی عاطفی در داوران به وضوح منجر

به تحلیل رفتگی می‌شود. که با یافته‌های صحرائیان و همکاران (۲۰۰۶)، ساندیا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶)(۱۵)، سیوفن و همکاران (۲۰۰۶)، رادوستینا و همکاران (۲۰۱۰)، عظیم<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) و نیازی و همکاران (۱۳۸۸) (۱۴) کاملاً همسو است. در تحلیل این نتیجه می‌توان گفت از آنجا که داوران فوتبال همانند آحاد مختلف جامعه دارای عواطف و علائق خاص خود و همچنین دارای نقش مؤثر در ورزشگاه‌ها و دیگر محافل اجتماعی هستند، آرامش و اطمینان خاطر آنان می‌تواند در روابط اجتماعی و حرفه‌ای‌شان تأثیر بسزایی داشته باشد. داوران با ناهنجاری‌های برخاسته از هواداران متعصب مواجه‌اند که می‌توانند خستگی‌های عاطفی برای آنها ایجاد کنند. در ادامه و با توجه به آزمون کروسکال والیس داوران درجه دو بیشترین و داوران ملی کمترین میزان خستگی عاطفی را نشان دادند. داوران درجه دو با حضور در مسابقات محلی و گاهی استانی به علت بی‌توجهی مسئولین امر از امنیت جسمی و روحی کمتر و طبیعتاً با فشار عاطفی بیشتری روبرو هستند. در حالی که داوران درجات ملی با حضور در لیگ‌های معتبر و انجام قضاوت‌های حساس‌تر، از میانگین کمتری در این عامل فرسودگی‌آور برخوردار بودند. نتایج بدست آمده از اختلاف میانگین مسخ شخصیت نشان می‌دهد که داوران درجه یک از میزان مسخ شخصیت بالاتری نسبت به دیگر داوران برخوردارند و این امر می‌تواند نشان از آن باشد که به دلیل با تجربه بودنشان نسبت به داوران درجه دو و سه، از طرفی انتظار آنان بالا رفته، اما از سوی دیگر به دلیل بکارگیری غیر اصولی در لیگ‌های استانی و حتی کشوری و برخوردهای نامناسب و تبعیض‌آمیز کمیته‌های داوری، انتظاراتشان با درجه داوری برآورده نمی‌شود. این یافته همچنین نشان می‌دهد که مسخ شخصیت می‌تواند منجر به تحلیل رفتگی داوران فوتبال شود که با یافته‌های بلوم<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۶)(۱۶) و رادوستینا (۲۰۱۰) همخوانی دارد. لام و وانگ<sup>۴</sup> نیز تحلیل رفتگی را با مسخ شخصیت در ارتباط دانسته و اظهار می‌دارند که افراد مبتلا به تحلیل رفتگی ممکن است از نظر روانی بی‌تفاوت 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 پردازد.

نکته دیگری که در یافته‌های این تحقیق بدست آمد، اختلاف معنادار بین مقیاس درگیری و درجه داوری است که البته دور از انتظار نیست. نتیجه این بررسی با نتایج صابری و همکاران (۱۳۸۷) که روی تحلیل رفتگی قضاوت دادگاه‌ها تحقیق کرده‌اند، در تضاد است (۱۷). ازسویی با

- 
1. Sandia
  2. Azeem
  3. Lindblom
  4. lam and wong

نتایج سیوفن و همکاران (۲۰۰۶) همسویی دارد. داوران علاوه بر آن که خود را درگیر حواشی و عکس‌العمل‌های تماشاگران، بازیکنان و مربیان می‌بینند گاه درگیر مسائل شخصی بازیکنان نیز می‌شوند. این امر در رده‌های پایین‌تر داوری مشهودتر است و داوران درجهٔ یک در این تحقیق بیشترین میانگین درگیری را داشته‌اند. داوران باید این دیدگاه را در خود تقویت کنند که کشمکش و درگیری در فوتبال طبیعت کار داوری است، در عین حال باید از طرف فدراسیون و کمیتهٔ داوران و فضایی که در آن مشغول به خدمت هستند، احساس حمایت کنند. از این رو به موازات آموزش قوانین و شرایط حاکم بر بازی باید در جلسات توجیهی داوران، بخصوص در سطوح پایین‌تر، به دفعات و طبق آخرین تغییرات و اصلاحات و مطابق با برد بین‌المللی، حمایت فدراسیون و کمیتهٔ داوران و دست اندرکاران نیز ذکر شود تا داور از برخورد خود با بازیکنان، مربیان و یا تماشاگران احساس نامطلوبی نداشته باشد. پس توجه به این مهم که درگیری و تنش در داوران فوتبال منجر به تحلیل‌رفتگی آنان می‌شود، به خصوص برای مدیران فوتبال اعم از فدراسیون، کمیتهٔ داوران و هیأت‌های فوتبال حائز اهمیت است.

نتایج آزمون تی مستقل، تفاوت معناداری بین کاهش عملکرد داوران و تحلیل‌رفتگی آنان و همچنین بین میانگین کاهش عملکرد داوران درجهٔ یک و ملی و دو و سه نشان می‌دهد. از آنجا که نظارت در سطوح بالای داوری می‌تواند عامل مؤثری در تفاوت عملکرد داوران و تحلیل‌رفتگی آنان باشد، می‌توان نتیجه گرفت که یکی از مهمترین دلایل کاهش عملکرد در سطوح پایین داوری، اکتفا به برگزاری کلاس‌های ارتقاء داوری هر دو سال یک بار و تمرکز بر مباحث تئوری و آمادگی جسمانی و عدم توجه به عملکرد داوران در سطوح پایین‌تر است. موضوع فوق منجر به این ذهنیت در داوران سطوح پایین‌تر می‌شود که داوری موفقیت‌آمیز از طرف کمیته‌های داوری چندان مورد توجه نیست و این خود عاملی برای کاهش عملکرد در سطوح پایین‌تر می‌باشد. این یافته با نتیجه میزان بالای کاهش عملکرد عظیم (۲۰۱۰) روی آزمودنی‌ها همسویی دارد (۱۸).

از طرفی دیگر با توجه به آزمون آماری آنوا (ANOVA) مشخص شد که بین تحلیل‌رفتگی داوران فوتبال و درجهٔ داوری آنها اختلاف معناداری وجود دارد. تحلیل‌رفتگی در داوران سطوح پایین، با توجه به علایق و بلندپروازی‌هایشان ممکن است. مضمون نظریات تحلیل‌رفتگی نیز همین را نشان می‌دهد که همیشه افراد در ابتدای کار بلندپروازند و همین عاملی برای تحلیل‌رفتگی آنان محسوب می‌شود و این سندروم می‌تواند رفته‌رفته در درجات بالاتر خود را نشان دهد (۱۹). البته عوامل اجتماعی، فردی، ارتباطی، مدیریتی و اقتصادی نیز در فرسودگی داوران فوتبال تأثیرگذار است که اولویت‌بندی این عوامل و جزئیات بیشتر نیاز به تحقیق دارد.

در برخی موارد پژوهش حاضر، اختلاف معناداری مشاهده نشد، از جمله بین تحلیل رفتگی داوران و پست داوری آنها، به این دلیل که فشارها و استرس‌های وارده به داوران وسط به همان اندازه به کمک داوران نیز وارد می‌شود و اشتباه هریک از آنها منجر به زیر سؤال رفتن تیم داوری است و موفقیت هریک از آنها نیز می‌تواند همه آنها را به موفقیت برساند. بین سن داوران و تحلیل رفتگی آنان نیز ارتباط منفی ولی معنی‌دار مشاهده شد که با نتایج پوزی و مارتا<sup>۱</sup> در یک راستا (۲۰) و با نتایج احمدی و همکاران (۱۳۸۸) در تضاد است، زیرا نمونه مطالعاتی این تحقیقات داوران لیگ برتر بوده، حال آن که یافته‌های پژوهش حاضر از تمام درجات داوری بدست آمده و تفاوت سن در داوران درجه سه و بین‌المللی حتی تا ۲۵ سال نیز می‌رسد. همچنین بین سابقه داوری و تحلیل رفتگی نیز ارتباط معنادار و مثبت مشاهده شد، چرا که داوران با سابقه داوری بالا اگر به انگیزه‌های مادی و عاطفی که از آمدن به عرصه داوری انتظار داشتند، دست نیابند، بدون شک در حرفه داوری دچار مشکلات زیادی می‌شوند که هر کدام از این مشکلات می‌تواند منجر به تحلیل رفتگی شود. این یافته با نتایج گودرزی و همکاران در خصوص رابطه مشخصات فردی و تحلیل رفتگی مدیران تربیت‌بدنی هم‌راستا است (۲۱). از نتایج دیگر پژوهش حاضر ارتباط معنادار بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال و شغل داوری می‌باشد. داوران کارمند از تحلیل رفتگی بیشتری نسبت به داوران غیر کارمند رنج می‌بردند. از آنجا که ارتباط با ارباب‌رجوع در محیط کار، همکاری نکردن مسئولان ادارات با داوران فوتبال جهت شرکت در مسابقات و تداخل برنامه‌های کاری با انجام وظایف داوری می‌تواند به بروز پدیده تحلیل رفتگی دامن بزند. با توجه به اینکه فوتبال کشور ما در سطح حرفه‌ای نیاز به داوران مجرب دارد، بدیهی است ارتقاء سطح داوری در سطوح لیگ برتر و تضمین مالی و امنیتی داوران فوتبال از سوی مدیران باید مورد توجه قرار گیرد. اگر از داوران کارایی بیشتر و عملکرد بهتری انتظار می‌رود، باید تمامی تمرکز داور به این حرفه خطیر و پرتنش باشد تا با اشتباهات کمتر و عملکرد موفقیت‌آمیزتر علاوه بر میداين داخلی در مسابقات ملی و بین‌المللی نیز عملکرد مؤثرتر و کاراتری داشته باشد.

یافته‌های این پژوهش نشان از اختلاف معنادار بین تحلیل رفتگی و وضعیت تأهل داوران دارد که با نتایج جانسن‌کیت<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) که روی تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی انجام داد، در تضاد است (۲۲). داوران متأهل به این دلیل که ممکن است همسران و اعضای خانواده‌شان از حرفه و روند کاری آنان ناخشنود باشند، بسیار تحت تاثیر مسائل خانوادگی قرار دارند. از سویی

- 
1. Pozzi and Marta
  2. Jansen, Kate

داوران مجرد بیشتر می‌توانند ذهن خود را معطوف حرفه خود سازند. با وجود این تونی السندرا<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) برای رهایی افراد از سندروم تحلیل‌رفتگی بیان می‌کند که افراد اهداف خود را روی کاغذ بنویسند، یاد بگیرند که نه بگویند، وقت زیادی را به خانواده اختصاص دهند، برای خود نیز وقت زیادی را اختصاص دهند، زندگی را جدی بگیرند و به تمرینات خود جهت تمرکز بیشتر روی حرفه ادامه دهند (۲۳). در ادامه بین خستگی عاطفی داوران فوتبال و رشته تحصیلی اختلاف معناداری یافت شد. داوران فوتبالی که رشته تحصیلی آنان تربیت‌بدنی است، از خستگی عاطفی بیشتری رنج می‌برند. شاید این یافته بدین سبب باشد که داوران رشته تربیت‌بدنی از خود انتظار بیشتری دارند و استرس وارده به آنها بیشتر است، همچنین انتظارات مدیران و افراد نیز از آنها بیشتر است؛ اما داوران رشته‌های غیرتربیت‌بدنی با لذت بیشتری به این حرفه روی آورده‌اند. این دلیل، یافته دیگر ما را مبنی بر وجود اختلاف معنادار بین مسخ شخصیت داوران تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی تأیید می‌کند.

در کنار عوامل استرس‌زا و فشارهای متعدد دیگر، در صورتیکه تصمیمات داوری از سوی مربیان، بازیکنان و تماشاگران تیم‌ها، مدام مورد سوءظن و شائبه قرار بگیرد، ممکن است در دراز مدت جامعه داوری دچار کمبود جدی نیروی کارآمد شود. فدراسیون فوتبال و کمیته داوران با اتخاذ سه رویکرد می‌توانند در امر حفظ داوران و افزایش استانداردهای داوری در کشور گام بزرگی در جهت اعتلای وضعیت داوری بردارند: رویکرد اول، فراهم کردن آموزش مناسب و ایجاد فرصت برای داوران؛ دوم فراهم کردن حمایت‌های همه‌جانبه و منابع مورد نیاز داوران؛ و آخرین رویکرد اصلاح درک عمومی از قشر داوران در سطح جامعه. در این صورت داوران، این قشر زحمتکش و فعال جامعه از پدیده تحلیل‌رفتگی و فشارها و استرس‌های وارده رهایی خواهند یافت.

### منابع:

۱. عبدی، حامد. (۱۳۸۹)، مطالعه تطبیقی وضعیت داوری فوتبال در ایران و انگلستان، مدیریت ورزشی، شماره ۴: ۱۱۹ تا ۱۲۵.
۲. وینبرگ، روبرت اس و ریچاردسون، پگی. ا. (۱۳۸۱)، روانشناسی داوری، مترجم سیروس چوبینه، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم. انتشارات امید دانش.
3. Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout.

- Journal of Occupational Therapy, 2: 99-113.
۴. رحیمی، فروغ (۱۳۸۸)، نگاهی به تحلیل رفتگی شغلی یا سندروم برن اوت و حضور آن در حرفه کتابداری، مقاله فصلنامه کتاب، شماره ۷۷.
5. Kokkinos, C, M. (2007), Job Stressors, Bersonality and Burnout in Primary School Teachers, British journal of Educational Psychology, 77: 229-243.
6. Maslach, C. Schaufeli, W.P., Leiter, MP. (2001), Job burnout, Annual Review Psychology, 22: 397-422.
7. Newcomb.l.h- Igdan Chris.o (2003), Are you Experienceing Burnout?
8. Pines, A.M., Keinan, G. (2005), Stress and burnout: The significant difference, Personality and Individual Differences, 39: 625-635.
۹. 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.
10. 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. 6:517, 14.
11. Jones Marc,V., Bray Steven R., Oliver Stephen (2005), Game Location and Aggression In Football League, Journal of Sport Sciences, V.23, N.4: 387.
۱۲. احمدی، اژدر؛ محمدزاده، حسن؛ سید عامری، میرحسن. (۱۳۸۸). منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به باز نشستگی در داوران حرفه ای فوتبال ایران، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۴: ۸۵-۹۸.
13. Radostina K Purvanava, John p Muros. (2010), Gender Differences in Burnout: A meta-Analysis, Journal of Vocational Behavior, Orlando, Vol.77, Isu. 2: 168.
۱۴. نیازی، سید محمد؛ حسینی، سید علی؛ فاضل، محمود، بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی ناشی از عملکرد، استرس و سلامت روانی داوران فوتبال کشور. همایش بین‌المللی فوتبال، بهمن ۱۳۸۸.
15. Sahraeian A, Toubaei Sh. (2007), [Burnout and job satisfaction of nurses working in internal, surgery, psychiatry and burn wards], Ofogh-e-Danesh, 12(4):40-5.
16. Lindblom, K. M, Linton, S. J., Fedeli, C., Bryngelsson, I. L. (2006), Burnout in the working population.
۱۷. 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: ۹۲ تا ۹۸.
18. Azeem, Seyed Mohamad (2010), Personality hardness, job involvement and technical Education, Vol.2(3): 36-40.
19. Gillmore J, Daownson N. (1997), The clinical practice of neurological, 3th ed, Philadelphia: Lippincott Com.
20. Marta, E, Guglielmetti, C. Pozzi. M. (2006), Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns. Journal Voluntas. Vol. 17: 221-232.
۲۱. گودرزی، محمود؛ کشتی‌دار، محمد (۱۳۸۱)، ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی و مدیران غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور، فصلنامه علمی-پژوهشی حرکت، شماره ۱۳.
22. Jansen, Kate L. (2010), Coping stress, and burnout factors in long-term volunteering, the university of toledo, AAT 3423220.
23. Alessanndra, Tony. (2006), [on the look out for burnout], club management, vol 85, ISS 3: 28, 3.

#### ارجاع مقاله به روش APA

شهلایی باقری، جواد؛ غفوری، فرزاد؛ هنری، حبیب؛ مطهری، مرتضی؛ (۱۳۹۲)، مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست‌های آنان، مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۷، ۷۰-۵۷

#### ارجاع مقاله به روش vancouver

شهلایی باقری جواد؛ غفوری فرزاد؛ هنری حبیب؛ مطهری مرتضی. مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست‌های آنان، مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۷) ۷۰-۵۷