

طراحی الگوی نقش مبادله اجتماعی بر مسئولیت پذیری داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا

حمید قاسمی^۱، ابوالفضل فراهانی^۲، رامین ایرجی نقندر^{۳*}

۱. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، ۲. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۸

Designing the Model Role Social Exchange on Responsibility of AFC Elite Football and Futsal Referees

Hamid Ghasemi¹, Abolfazl Farahani², Ramin Irajy Noghondar^{3*}

1. Associate Professor in Sport Management, Payam Noor University.

2. Professor of Sport Management at Payam, Noor University

3. Ph. D. Student in Sport Management, Payam Noor University.

Received: (2019/05/05) Accepted: (2019/07/09)

Abstract

The purpose of this study was to design a model of the role of social exchange in the responsibility of the elite referees of Asian football and football. The statistical population of this study included elite football referees and Asian futsal men in two sections of men and women who were in the 2017 Elite list of Asian referees. With regard to the limited population of the population, sampling was a total of 292 individuals in the study. The research method is descriptive and is a type of structural equation that has been implemented as a field. Data were gathered using social researcher-made questionnaire and accountability questionnaire. In order to analyze the data, descriptive indices, multiple regression analysis and path analysis were used. The results showed that organizational support and social support have a positive and significant effect on the responsibility of referees. On the other hand, social exchange had a positive and significant impact on the social, legal, economic and moral responsibility of referees. Also, the path analysis method of social exchange with positive and significant responsibility (T = -2.5 = 2, PC = 0.26).

Keywords

Social Exchange, Responsibility, Referee, Football, Futsal.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش طراحی الگوی نقش مبادله اجتماعی بر مسئولیت پذیری داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا بود. جامعه آماری این پژوهش شامل داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا در دو بخش مردان و زنان که در سال ۲۰۱۷ در لیست نخبه (Elite) داوران آسیا قرار دارند، با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه گیری به صورت کل شمار بود که در نهایت تعداد ۲۹۲ تن در این پژوهش شرکت نمودند. روش تحقیق توصیفی و از نوع معادلات ساختاری بوده که به صورت میدانی اجرا شده است. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های محقق ساخته مبادله اجتماعی و مسئولیت پذیری استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های توصیفی و آزمون های آماری همبستگی چندگانه، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری بر مسئولیت پذیری داوران دارد. از طرفی دیگر مبادله اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری بر مسئولیت اجتماعی، قانونی، اقتصادی و اخلاقی داوران داشت. همچنین الگوی تحلیل مسیر بین مبادله اجتماعی با مسئولیت پذیری مثبت و معنادار (T=-۲/۵، Value PC=۰/۲۶) می باشد.

واژه‌های کلیدی

مبادله اجتماعی، مسئولیت پذیری، داور، فوتبال، فوتسال.

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها با تلاش فراوان به دنبال رقابت هستند و بخش مهمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان آن می‌شود. زیرا نیروی انسانی سازمان عامل اصلی ماندن در صحنه رقابت می‌باشد. ایجاد واحدهای مختلف در داخل سازمان مانند واحد آموزش، واحد برنامه‌ریزی منابع انسانی، واحد رفاه کارکنان و... بیانگر توجه به کارکنان و کسب رضایت آنها می‌باشد (۳۳). در حال حاضر فوتبال یکی از محبوب‌ترین آنها به شمار می‌آید. جذابیت صنعت فوتبال همه روزه در حال گسترش است و بدون شک یکی از پر طرفدارترین ورزش‌های گروهی در جهان محسوب شده که علاوه بر آن رسانه‌های متعددی بازی‌های فوتبال و حواشی آن را تحت پوشش قرار می‌دهند. فدراسیون جهانی فوتبال (فیفا) هم اکنون دارای ۲۰۹ کشور عضو است که در مجموع بیش از ۲۲۰ میلیون نفر از افراد فعال را شامل می‌شود. طبق آمار فیفا ۱/۳ میلیون داور در جهان مسابقات فوتبال ۶۰۰ هزار باشگاه با ۴ میلیون تیم عضو آن را قضاوت می‌کنند (۲۳). انتخاب منابع انسانی مناسب برای برگزاری ورزش‌هایی مانند فوتبال یکی از مشکلات اساسی است که برای توسعه یک کار خوب، مسئولان با آن مواجه هستند. به منظور انتخاب منابع انسانی مورد نیاز در حوزه ورزش می‌بایست به موضوع کفایت تصمیم‌گیری افراد توجه خاصی شود (۲۱ و ۲). فرآیند تصمیم‌گیری در محیط‌هایی که احتیاج است مکرراً این اتفاق بیفتد مانند مسابقه فوتبال، ممکن است باعث ایجاد اختلالات اضطرابی در بین افراد شود که مربوط به ضرورت پردازش انواع مختلف اطلاعات در یک زمان محدود بوده و در بسیاری از موارد به عوامل غیر قابل کنترل بستگی داشته که عموماً در طول زمان تغییر می‌کند. در واقع درگیری برای گرفتن چنین تصمیم‌هایی ممکن است به سوی نتایج نامطلوبی پیش برود (۳۲ و ۳۵).

در واقع عوامل متعددی می‌تواند نتیجه یک مسابقه فوتبال را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از اجزاء مهم در برگزاری مسابقات فوتبال داوران هستند. متأسفانه اغلب مشاهده می‌شود که بازیکنان، مربیان و یا مدیران باشگاه‌ها که نتیجه مسابقه را از دست می‌دهند، داوران را مورد سرزنش قرار داده و در برخی از موارد ادعان می‌کنند که تمایلی ندارند برخی از داوران بازی‌های آنها را قضاوت کند. بنابراین انتخاب صحیح داوران و تصمیم آنها بسیار مهم است. در خلال برگزاری مسابقات جام جهانی ۲۰۰۲ در مجموع ۲۶ درصد از تصمیم‌های کمک داوران با اشتباه روبرو بود و در جام جهانی ۲۰۰۶

این میزان حدود ۱۰ درصد بوده است. برای کاهش نرخ خطا در تصمیم‌گیری ضروری است که عوامل احتمالی این موضوع مورد بررسی قرار گیرد (۲۲ و ۲۸). تصمیم‌های اتخاذ شد از سوی داور می‌تواند در نتیجه نهایی یک بازی تأثیرگذار باشد و در برخی موارد جهت شرایط بازی می‌تواند با یک تصمیم داور تغییر کند. در مواردی بیان شده است که داوران برای گرفتن یک تصمیم مناسب و صحیح حداکثر یک ثانیه فرصت دارند. به طور کلی داوران سطح نخبه با توجه به منابع متعدد اطلاعات باید در سریع‌ترین زمان ممکن تصمیم‌گیری کنند. امروزه وجود فناوری به حمایت از تصمیم‌های داوران پرداخته اما باز هم این موضوع در تمامی موارد مؤثر نیست (۳۴). داشتن قدرت کنترل کافی در ورزش منجر به اتخاذ تصمیم‌های غنی‌تری می‌گردد؛ اما در حال حاضر عدم درک خود کنترلی و کاهش عملکرد در تصمیم‌گیری‌های ورزشی دیده می‌شود. تصمیم‌گیری‌های کارآمد نقش تعیین‌کننده‌ای در ورزش دارد به خصوص در رقابت‌هایی که دو تیم فاصله اندکی با یکدیگر دارند؛ بنابراین بررسی متغیرهای موقعیتی که ممکن است به اختلال در تصمیم‌گیری‌های ورزشی کمک کند، ضرورت دارد (۳۱). داوران فوتبال با یک کار چالش برانگیزی مواجه هستند که با توجه به جنبه‌های بسیار زیاد یک مسابقه مانند مدیریت بازی، ارزشیابی و قضاوت در مورد اتفاقاتی که در زمین مسابقه می‌افتد، تصمیم‌گیری سریع، حفظ نظم و انضباط و حل اختلافات، تصمیم‌گیری برای آنها دشوار تر شده و باعث بالا رفتن ضریب اشتباهات می‌شود که همین مورد باعث شده اغلب داوران در رابطه با تصمیم‌گیری‌های خود مورد انتقاد سایر افراد (تماشاگران، مربیان، بازیکنان، مدیران و یا رسانه‌های ورزشی) قرار گیرند (۳).

از سویی دیگر محرک‌های اجتماعی ممکن است تهدیدی برای مسئولیت‌پذیری صحیح باشند. اجتناب از تصمیم‌گیری‌های مکرر صحیح در بین افراد مضطرب شاید به علت تهدید محرک‌های اجتماعی باشد که ممکن است باعث به وجود آمدن نتایج نامطلوب شده و منجر به ایجاد خشم شود (۴). دوهمن (۲۰۰۸) ادعان دارد که فشارهای اجتماعی می‌تواند تصمیم‌های کلیدی داوران را تحت تأثیر قرار دهد. در همین حال مسئولان ورزشی با هدف حفظ یک محیط اجتماعی و رقابتی عادلانه و امن می‌بایست داوران را در رابطه با رعایت قوانین بازی یاری نمایند (۱۵). در واقع

رعایت حفظ وحدت و مطالب عمومی انجام دهد (۱۷). امروزه نا امنی‌های اجتماعی که در حوزه روابط مدیران با کارمندان به وجود آمده است موجب گردیده اعتماد کارکنان به مدیران کاهش یابد و در پی آن ضرورت یافته به موضوع مبادله اجتماعی و انجام اقدامات برای به وجود آوردن تغییر توجه ویژه‌ای شود (۱۱). درک این موضوع برای مسئولان و مدیران ضروری است که حمایت آنها از مجموعه افراد حوزه کاری خود می‌تواند تأثیر مثبتی را بر جای بگذارد که نظریه مبادله اجتماعی یکی از ابزارهای اثبات این ادعا است. بر اساس این نظریه چنانچه کارکنان درک کنند که از طرف مدیران و جامعه حمایت می‌شوند، کمتر احتمال دارد دچار کاهش عملکرد شوند. در واقع حمایت‌های سازمانی و اجتماعی همراه با نظریه مبادله اجتماعی مطرح می‌شوند. سازمان‌ها به عنوان یکی از منابع مهم اجتماعی به شمار می‌روند که در زمینه‌های مختلفی از جمله حمایت، حفظ احترام، مراقبت، وابستگی و حفظ منافع کارکنان دخالت دارند (۲۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی اثراتی منفی بر استرس دارد و می‌تواند موجب بهبود سلامت فرد شود. در مسابقات فوتبال اغلب توجهات بر رفتار داوران مسابقه متمرکز شده است. داوران وظیفه اجرای قوانین را بر عهده دارند و همچنین تضمین اینکه بازیکنان از قوانین و مقررات پیروی کنند. برخی از اشتباهات داوران در تصمیم‌گیری‌ها مربوط به قضاوت‌های ذهنی آنها است اما اغلب افراد داوران فوتبال را به تصمیم‌گیری مغرضانه و متناقض متهم می‌کنند (۲۹).

در بررسی پیشینه این پژوهش، محمدی و همکاران (۱۳۹۵) دریافته‌اند که مسئولیت پذیری اجتماعی بر جو اخلاقی و عملکرد ادراک شده تأثیر مستقیم و معناداری دارد (۲۴). اردلان و همکاران (۱۳۹۴) دریافته‌اند در الگویابی معادلات ساختاری مسئولیت پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و معناداری دارد. همچنین مؤلفه های مسئولیت پذیری اقتصادی، اخلاقی، قانونی و اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر سطح تعهد کارکنان دارند (۶). جسیکا و دانیل^۳ (۲۰۱۶) دریافته‌اند که حمایت‌های اجتماعی موجب بالاتر رفتن سطح تصمیم‌گیری می‌شود (۱۸). نتایج پژوهش استر و همکاران^۴ (۲۰۱۶) نشان داد مسئولیت پذیری اجتماعی می

توانایی تصمیم‌گیری داوران در مسابقات می‌تواند با تبعیض ایجاد شده از سوی مسئولان تحت تأثیر قرار بگیرد (۱۲). نیکدت و هالیل^۱ (۲۰۱۲) مبادله اجتماعی باعث وجود احساس مسئولیت و رفاه در بین کارکنان می‌شود که می‌تواند توسط مردم، خانواده، هم تیمی‌ها، دوستان، مربیان، مدیران و همچنین سازمان‌ها به وجود آید (۲۶). همچنین دیرک و همکاران^۲ (۲۰۱۰) نشان داد که مبادلات اجتماعی مطلوب بین سازمان‌ها با مشتریان باعث افزایش تعاملات اجتماعی شده و سطح عملکرد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. از طرفی دیگر افزایش هزینه‌های سیستم پرداخت حقوق به داوران موجب کاهش بروز تقلب و فساد در آنها می‌شود. همچنین حمایت از مسئولیت پذیری به عنوان یک عنصر بسیار مهم در بین محرک‌های اجتماعی مطرح می‌باشد (۱۳). پژوهش‌ها نشان داده که وجود مسئولیت پذیری می‌تواند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و اعتماد داشته باشد. در واقع تأثیرات مسئولیت پذیری در جنبه‌های مختلف اقتصادی، اخلاقی، حقوقی و بشر دوستانه نیز مطرح باشد (۱۹ و ۳۶). مسئولیت اقتصادی پایه و اساس همه ابعاد در هرم مسئولیت پذیری توصیف می‌گردد؛ زیرا همه مسئولیت‌های کسب و کارهای دیگر بر پیش‌بینی‌های مسئولیت اقتصادی نهاده شده است. مسئولیت قانونی از سازمان انتظار دارد که ماموریت‌های اقتصادی خود را در چهارچوب قانون پیگیری نماید. مسئولیت قانونی به عنوان لایه دوم از هرم مسئولیت پذیری اجتماعی مطرح شده است. از اینرو قوانینی برای کنترل کسب و کارها مورد تصویب قرار می‌گیرد. مسئولیت اخلاقی به عنوان انتظارات جامعه از سازمان مبنی بر اینکه ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مد نظر داشته باشد و به آنها احترام بگذارد توصیف می‌شود و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب می‌باشد. مسئولیت‌های اخلاقی پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم را در بر می‌گیرد. در سطح چهارم و نوک هرم، مسئولیت اجتماعی قرار دارد که فعالیت‌های بشر دوستانه را درخواست می‌کند. مسئولیت اجتماعی تلاشی داوطلبانه از سوی سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است، بعد اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی را در بر می‌گیرد که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه‌جانبه و

3. Jessica & Daniel
4. Ester et al

1. Necdet & Halil
2. Dirk et al

گونه‌ای است که داوران باید با قاطعیت و تصمیم‌گیری صحیح و اخلاقی همراه با قبول مسئولیت قضاوت کنند. شواهد نظری و تجربی اندکی در زمینه شغل داوران فوتبال وجود دارد و بیشتر پژوهش‌ها بر روی داوران فوتبال اغلب بر موضوعاتی از قبیل استرس، تحلیل رفتگی و تأثیر حضور تماشاگران متمرکز شده‌اند. به نظر می‌رسد توجه به مسئولیت‌پذیری در شغل داوران مورد غفلت قرار گرفته و با انجام این پژوهش ضمن آنکه نقش مبادله اجتماعی به طور جدی در داوران فراخوانده می‌شود، از طرف دیگر می‌توان به این نتیجه رسید که مبادلات اجتماعی در حوزه فوتبال از سوی داوران چه تأثیراتی می‌تواند بر مسئولیت‌پذیری آنها داشته باشد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و مسئولان فدراسیون فوتبال ایران و سایر کشورهای آسیایی و همچنین کنفدراسیون فوتبال آسیا به ویژه کمیته و دپارتمان داوران کمک کند تا درک بهتر و کامل تری از موقعیت شغلی داوران به دست آورند و احیاناً با برنامه‌ریزی‌ها و تمهیدات لازم سلامت و کیفیت رقابت‌های ورزشی فوتبال و فوتسال را ارتقاء دهند.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق با توجه به نوع مطالعه از شیوه توصیفی، با توجه به اهداف پژوهش از نوع کاربردی و به طور مشخص بر مدل معادلات ساختاری (SEM) می‌باشد که به صورت میدانی اجرا شده است. بنابراین محقق سعی می‌کند تا آنچه که به واقع هست را بدون هیچ‌گونه دخالت ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا در دو بخش مردان و زنان که در سال ۲۰۱۷ در لیست نخبه (Elite) داوران آسیا قرار دارند، می‌باشد. با توجه به تعداد داوران نخبه فوتبال و فوتسال در گروه‌های مختلف، نمونه‌گیری به صورت کل شمار بود و تمامی اعضاء جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در نهایت تعداد ۲۹۲ داور از کشورهای ایران، کره جنوبی، چین، ژاپن، مالزی، عراق، لبنان، امارات، بحرین، تایلند، اندونزی، تایلند، سنکاپور، عربستان، عمان، قطر، فیلیپین و هندوستان به پرسشنامه‌ها پاسخ کامل داده بودند که مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده گردید. به منظور ساخت این پرسشنامه‌ها ابتدا با ۱۲ نفر از مدرسان و خبرگان داوری آسیا به صورت کیفی و از طریق سؤال

تواند منجر به استفاده مؤثر از منابع شود و تأثیر مثبتی بر روی اقدامات مدیریت کارآمد دارد (۱۶). کارملو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) اذعان داشت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی در شاخص‌های مالی و غیر مالی دارد (۱۰). پترسون^۲ (۲۰۱۵) بیان داشتند بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۰). یوسیف کن و همکاران^۳ (۲۰۱۴) با بررسی ۹۶ نفر از داوران لیگ‌های فوتبال در ترکیه به این نتیجه دست رسیدند که مؤلفه‌های دقت، تمرکز و کنترل بر روی تصمیم‌گیری داوران مؤثر می‌باشد (۳۷). برژکا و چوپیلکو^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی بر روی داوران و کمک داوران مجرب اوکراین در فصل ۱۳-۲۰۱۲ با بررسی ۲۳۹ مسابقه دریافتند که عدم حمایت از برگزاری کلاس‌های آموزشی مناسب برای داوران، منجر به افزایش تصمیم‌گیری‌های اشتباه در طول مسابقات می‌شود (۹). پتر و استفن^۵ (۲۰۱۰) با تجزیه و تحلیل بازی‌های جام باشگاه‌های اروپا و جام یوفا در فصل‌های ۲۰۰۲-۳ و ۲۰۰۶-۷ به این نتیجه رسیدند که فشارهای اجتماعی تأثیر مهمی بر تصمیم‌گیری داوران به نفع تیم میزبان دارد (۲۹). آندره و همکاران^۶ (۲۰۰۶) در پژوهشی کیفی اذعان داشتند که ۱۴ عامل تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری داوران عبارتند از: عوامل جمعیتی، دقت/خطا، مقررات، عقیده، تمرکز/اجتناب، واکنش بازیکن، کنترل، حرفه‌ای بودن، شخصیت، زندگی شخصی، عوامل محیطی و اثر متقابل تماشاگران (۵).

داوری فوتبال به عنوان یکی از ارکان اصلی فوتبال در رشد و توسعه فوتبال مؤثر بوده و جایگاه ویژه و تعیین‌کننده‌ای را در فوتبال به خود اختصاص داده است. نقش داوری در صنعت فوتبال بسیار تعیین‌کننده می‌باشد، بویژه در فوتبال حرفه‌ای یک تصمیم اشتباه ممکن است تأثیرت مخربی بر روی باشگاه‌ها داشته باشد. داوران فوتبال در حالی مسئولیت نظارت و قضاوت بر اعمال و خطای بازیکنان را داشته و جزء ضروری مسابقه فوتبال به شمار می‌آیند، بررسی عملکرد آنها اهمیت زیادی دارد. در طی سال‌های اخیر، خواسته‌های تحمیل شده بر داوران سطح بالای فوتبال به طور گسترده افزایش یافته است. اهمیت وظیفه درک شده در داوری به

1. Carmelo et al
2. Peterson
3. Yusuf Can et al
4. Berezka & Chopilko
5. Peter & Stephen
6. Andrew et al

نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سؤال‌های پرسشنامه مبادله اجتماعی در حد قابل قبول است. همچنین سؤال‌های پرسشنامه مسئولیت پذیری در کل ۶۶/۳ درصد از کل واریانس را شامل می‌شود. درصدهای واریانس برای مؤلفه مسئولیت اجتماعی ۱۳/۱۱، مسئولیت قانونی ۱۵/۱۹، مسئولیت اخلاقی ۱۷/۸۲ و مسئولیت اقتصادی ۲۰/۰۹ می‌باشد. نتایج بار عاملی سؤال‌ها نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سؤال‌ها در حد قابل قبول است.

یافته‌های پژوهش

از مجموع ۲۹۲ داور شرکت کننده در این پژوهش ۳۶ نفر معادل (۱۲/۳٪) بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۱۱۹ نفر معادل (۴۰/۸٪) بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۹۳ نفر معادل (۳۱/۸٪) بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۴۴ نفر معادل (۱۵/۱٪) بالاتر از ۴۰ سال سن داشتند. تعداد ۲۳۴ نفر معادل (۸۰/۱٪) مرد و ۵۸ نفر معادل (۱۹/۹٪) زن می‌باشند. تعداد ۲۳ نفر معادل (۷/۹٪) دارای بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه داوری، ۱۴۴ نفر معادل (۴۹/۳٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸۵ نفر معادل (۲۹/۱٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۴۰ نفر معادل (۱۳/۷٪) بالاتر از ۲۰ سال سابقه داوری داشتند. همچنین تعداد ۱۴۴ نفر معادل (۴۹/۳٪) داور فوتبال، ۱۱۷ نفر معادل (۴۰/۱٪) کمک داور فوتبال و ۳۱ نفر معادل (۱۰/۶٪) بین داور فوتسال بودند.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مشخص می‌شود که حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری ($P \leq 0/001$)، $F=0/275$) بر مسئولیت پذیری داوران دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین به دست آمده از آزمون مشخص می‌شود که ۰/۰۷۶ از تغییرات مسئولیت پذیری، توسط حمایت سازمانی در این رابطه توجیه می‌گردد. از طرفی دیگر نتایج نشان داد حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری ($P \leq 0/001$)، $F=0/292$) بر مسئولیت پذیری داوران دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین به دست آمده از آزمون مشخص می‌شود که ۰/۰۸۵ از تغییرات مسئولیت پذیری، توسط حمایت اجتماعی در این رابطه توجیه می‌گردد.

های نیمه ساختار یافته مصاحبه به عمل آمد. پس از دریافت نظرات آنها در خصوص متغیرهای پژوهش عوامل مورد نظر شناسایی و دسته بندی گردید. سپس با مد نظر قرار دادن مبانی نظری و پیشینه موجود در خصوص متغیرهای پژوهش پرسشنامه های مبادله اجتماعی و مسئولیت پذیری طراحی گردید. پس از طراحی، این پرسشنامه ها در اختیار همان ۱۲ نفر مدرس و خبره داوری قرار گرفت و پس از اصلاحات پرسشنامه فارسی نهایی تدوین گردید.

۱- پرسشنامه محقق ساخته مبادله اجتماعی که مشتمل بر ۳۱ سؤال بوده و دارای مؤلفه های حمایت سازمانی (سؤال های ۱ تا ۱۶) و حمایت اجتماعی (سؤال های ۱۷ تا ۳۱) می باشد. مقیاس اندازه گیری سؤال لیک پنج گزینه ای از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ می باشد.

۲- پرسشنامه محقق ساخته مسئولیت پذیری که مشتمل بر ۲۵ سؤال بوده و دارای مؤلفه های مسئولیت اجتماعی (سؤال های ۱ تا ۶)، مسئولیت قانونی (سؤال های ۷ تا ۱۲)، مسئولیت اخلاقی (سؤال های ۱۳ تا ۱۹) و مسئولیت اقتصادی (سؤال های ۲۰ تا ۲۵) می باشد. مقیاس اندازه گیری سؤال لیک پنج گزینه ای از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ می باشد.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی به دست آمد. با انجام آزمون مقدماتی بر روی ۳۰ تن از پاسخ دهندگان پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آمد. پس از توزیع نهایی پرسشنامه ها روایی سازه آنها توسط آزمون تحلیل عاملی تأییدی به روش مدل سازی معادلات ساختاری مورد تأیید قرار گرفت.

به منظور تجزیه و تحلیل داده های حاصل از این پژوهش از شاخص های توصیفی و آزمون های آماری کلموگروف اسمیرونوف، ضریب همبستگی چندگانه و تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر در نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده گردید.

با توجه به نتایج جدول ۱، سؤال‌های پرسشنامه مبادله اجتماعی در کل ۷۰/۸۷ درصد از کل واریانس را شامل می‌شود. درصدهای واریانس برای مؤلفه حمایت سازمانی ۳۷/۴۴ و حمایت اجتماعی ۳۳/۴۳ می‌باشد. نتایج بار عاملی سؤال‌ها

جدول ۱. تحلیل مؤلفه ها همراه با چرخش واریماکس درباره بار عاملی گویه های پرسشنامه ها

مبادله اجتماعی		سؤالات	ردیف
حمایت سازمانی	حمایت اجتماعی		
۰/۸۷۳		فدراسیون به همکاری خوب من با آنها برای قضاوت مسابقات بها می‌دهد.	۱
۰/۵۹۷		فدراسیون می‌تواند هر گونه تلاش مضاعفی از سوی بنده را درک کند.	۲
۰/۵۱۶		فدراسیون فوتبال از هر گونه شکایتی بر علیه من خودداری می‌کند.	۳
۰/۸۶۹		فدراسیون فوتبال به قضاوت خوب من در مسابقات واقعاً اهمیت میدهد.	۴
۰/۶۴		اگر امکان انجام بهترین قضاوت خود را داشته باشم، فدراسیون توجهی به این موفقیت من توجه دارد.	۵
۰/۶۳۲		فدراسیون به رضایت عمومی من از داوری فوتبال (فوتسال) توجه می‌کند.	۶
۰/۷۰۳		فدراسیون اهمیت زیادی برای اثبات عملکرد من در حوزه داوری می‌دهد.	۷
۰/۶۱۳		عملکرد مناسب در حوزه داوری برای مسئولان فدراسیون قابل درک است.	۸
۰/۸۴۶		مسئولان فدراسیون همواره در مقابل سایر افراد از عملکرد داوران دفاع می‌کنند.	۹
۰/۸۹۴		عملکرد مناسب کمیته انضباطی در برخورد با افراد متخلف، برای داوران احساس امنیت به وجود می‌آورد.	۱۰
۰/۹۳۳		داوران در زمینه مسائل مالی از سوی سازمان های مرتبط، حمایت می‌شوند.	۱۱
۰/۸۶۷		سازمان های مربوطه با اتخاذ فرآیند بیمه، از آینده شغل داوران دفاع می‌کنند.	۱۲
۰/۹۱۱		دستمزد پرداخت برای قضاوت مسابقات عادلانه و کافی است.	۱۳
۰/۵۲۶		سازمان های مربوطه همواره با در اختیار قرار دادن زمین تمرین، سالن بدنسازی، استخر و غیره به صورت رایگان از داوران حمایت می‌کنند.	۱۴
۰/۸۵۵		در مقابل اشتباهات سهوی داوران، با آنها عادلانه برخورد می‌شود.	۱۵
۰/۸۴۶		سازمان های مربوطه با خاطیانی (مربیان، بازیکنان، تماشاگران و...) که در هنگام مسابقه به داوران توهین می‌کنند، برخورد مناسب انجام می‌دهند.	۱۶
۰/۸۹		دوستانم برای موفقیت من در عرصه داوری اهمیت زیادی قائل هستند.	۱۷
۰/۹۱۲		همکاری و مساعدت افراد خانواده در موفقیت من تأثیرگذار است.	۱۸
۰/۸۵۸		خانواده ام در روزهای سخت داوری مرا مورد حمایت و پشتیبانی قرار می‌دهند.	۱۹
۰/۵۳۴		من از محبوبیت مناسبی در بین هواداران تیم های مختلف برخوردار هستم.	۲۰
۰/۵۶۹		افراد سطح جامعه اغلب عملکرد مرا مورد تحسین قرار می‌دهند.	۲۱
۰/۵۴۲		من از اعتماد زیادی در بین بازیکنان تیم های مختلف برخوردار هستم.	۲۲
۰/۵۳		من از نحوه ارتباطات اجتماعی خود با سایر افراد جامعه لذت می‌برم.	۲۳
۰/۸۴۱		همکارانم نسبت به سعادتمندی و موفقیت من حساس بوده و همواره مرا تشویق می‌کنند.	۲۴
۰/۵۶۵		تماشاگران در ورزشگاه از تصمیمات داوران حمایت کرده و شعارهای توهین آمیز نمی‌دهند.	۲۵
۰/۶۸۶		خانواده ام در مقابل وقت بسیاری که برای داوری می‌گذارم، صبور هستند.	۲۶
۰/۶۸۵		رسانه ها در مقابل عملکرد داوران، از آنها حمایت می‌کنند.	۲۷
۰/۶۳۲		پوشش مسابقات توسط رسانه های سمعی و بصری می‌تواند موجب درک حمایت از طرف داوران شود.	۲۸
۰/۸۸		شغل داوری با تأمین نیازهای خانوادگی ام ناسازگاری ندارد.	۲۹
۰/۵۹۷		مسئولان مربوطه در خصوص مشکلات امنیتی پس از مسابقات تهمیدات لازم را پیش بینی می‌کنند.	۳۰
۰/۹۴		احساس می‌کنم از زمانیکه داور شده ام، بیشتر از طرف جامعه مورد لطف و عنایت قرار می‌گیرم.	۳۱
۳۳/۴۳	۳۷/۴۴	درصد واریانس	
۷۰/۸۷		درصد واریانس تجمعی	
		مسئولیت پذیری	
		سؤالات	ردیف
		مؤلفه ها	

اقتصادی	اخلاقی	قانونی	اجتماعی	
			۰/۵۸۲	۱ من درجهت تعهداجتماعی شغل داوری فعالیت میکنم تا بتوانم عملکرد بهتری در مسابقات از خود نشان دهم.
			۰/۵۷۵	۲ در صورتی امنیت شغلی ام (داوری) به خطر افتد، تعهد خود را زیر پا نمی گذارم.
			۰/۶۹۱	۳ همیشه به هواداران تیم های مختلف در هنگام مسابقات احترام می گذارم.
			۰/۶۹۶	۴ به نظر من، پایبندی به تعهد اجتماعی برای موفقیت و عملکرد بهتر داوران در امر قضاوت ضروری است.
			۰/۶۱۱	۵ اثربخشی کلی فدراسیون میتواند اینطور ترسیم گردد که فدراسیون چقدر به تعهداجتماعی داوران اهمیت میدهد.
			۰/۶۰۳	۶ به عنوان یک داور سعی دارم همواره با هواداران و افراد جامعه ورزش تعامل داشته باشم.
			۰/۶۸۳	۷ همیشه سعی دارم تمامی قضاوت هایم بر اساس قوانین و مقررات مربوطه باشد.
			۰/۷۲۱	۸ به نظر من ناظران داوری نقشی مهم در پیشرفت داوران بر عهده دارند.
			۰/۷۱۴	۹ در هنگام قضاوت مسابقات، علایق و نظرات شخصی خودم را کنار می گذارم.
			۰/۷۱۱	۱۰ چنانچه مسئولان نظارت کننده در ورزشگاه حضور نداشته باشند، باز هم تمامی قوانین را رعایت می کنم.
			۰/۶۸۴	۱۱ هیچگاه اجازه نمی دهم احساساتم در قضاوت تأثیرگذار باشد.
			۰/۶۵۹	۱۲ برای قضاوت بهتر، بطور مداوم اطلاعات خود را در زمینه تغییر قوانین و مقررات داوری بروز رسانی میکنم.
			۰/۶۸۳	۱۳ اگر حق الزحمه داوری مسابقات پایین باشد، بازهم خود را در برابر اجرای بهتر قانون و عدالت مسئول میدانم.
			۰/۶۵۲	۱۴ همیشه در برخورد با بازیکنان در درون زمین، رفتار محترمانه را رعایت می کنم.
			۰/۷۲۲	۱۵ هیچگاه نسبت به مسابقات در هر سطح و رده سنی بی تفاوت نیستم.
			۰/۶۸۱	۱۶ چنانچه در پرداخت حقوق توسط سازمان تأخیری ایجاد شود، اجازه نمیدهم در عملکردم تأثیر منفی بگذارد.
			۰/۵۹۹	۱۷ چنانچه شرایط روحی قضاوت مسابقه ای را نداشته باشم، به مسئولان مربوطه اعلام می کنم.
			۰/۷۱۶	۱۸ در برخورد با اعتراضات کلامی بازیکنان و مربیان همواره با احترام برخورد می کنم.
			۰/۶۷۰	۱۹ قضاوت مناسب در مسابقات را برای خود یک تکلیف می دانم.
			۰/۷۴۸	۲۰ داوران در قبال پولی که از سازمان برای قضاوت دریافت می کنند، مسئول هستند.
			۰/۷۴۰	۲۱ همواره با مطالبات شغلی خود در حوزه داوری انصاف را رعایت می کنم.
			۰/۶۱۷	۲۲ داوری را از روی علاقه انجام می دهم نه به خاطر پول و مادیات.
			۰/۸۷۰	۲۳ هیچگاه میزان پول دریافتی من از سازمان، بر میزان کیفیت قضاوتم تأثیر ندارد.
			۰/۸۴۹	۲۴ هیچگاه از پیشنهادهای مالی (رشوه) از طرف باشگاه ها استفاده نمی کنم.
			۰/۸۴۹	۲۵ داوری را برای منافع مالی آن انجام نمیدهم.
			۲۰/۰۹	۱۷/۸۲ ۱۵/۱۹ ۱۳/۱۱
				درصد واریانس
				درصد واریانس تجمعی
				۶۶/۳

جدول ۲. تأثیر مؤلفه های مبادله اجتماعی بر مسئولیت پذیری

متغیرها	مقدار ثابت	مقدار همبستگی	B	سطح معناداری	F	t	ضریب تعیین
حمایت سازمانی	۲/۷۰	۰/۲۷۵	۰/۲۹۶	۰/۰۰۱	۲۳/۷۲	۴/۸۷	۰/۰۷۶
حمایت اجتماعی	۲/۸۳	۰/۲۹۲	۰/۲۸۲	۰/۰۰۱	۲۷/۰۱	۵/۱۹	۰/۰۸۵

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۳، مشخص می شود که مبادله اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری بر مسئولیت اجتماعی ($r=0/226$ ، $P \leq 0/013$)، مسئولیت قانونی ($r=0/271$ ، $P=0/031$)، مسئولیت اخلاقی ($r=0/325$ ، $P=0/002$) و مسئولیت اقتصادی ($r=0/146$ ، $P=0/028$) داوران دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۳، مشخص می شود که مبادله اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری بر مسئولیت اجتماعی ($r=0/226$ ، $P \leq 0/013$)، مسئولیت قانونی ($r=0/271$ ، $P=0/031$)، مسئولیت اخلاقی ($r=0/325$ ، $P=0/002$) و مسئولیت اقتصادی ($r=0/146$ ، $P=0/028$) داوران دارد.

جدول ۳. تأثیر مبادله اجتماعی بر مؤلفه های مسئولیت پذیری

متغیرها	مقدار ثابت	مقدار همبستگی	B	سطح معناداری	F	t	ضریب تعیین
اجتماعی		۰/۲۲۶	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱		۳/۵۳	۰/۰۵۱
مبادله اجتماعی	۲/۸۹	۰/۲۷۱	۰/۱۵۶	۰/۰۳۱	۵/۷۶	۱/۱	۰/۰۷۳
اجتماعی		۰/۳۲۵	۰/۲۱۷	۰/۰۰۲		۱/۳۷	۰/۱۰۵
اقتصادی		۰/۱۴۶	۰/۱۲۸	۰/۰۲۸		۲/۲۳	۰/۰۲۱

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴ و شکل ۱، الگوی تحلیل مسیر بین مبادله اجتماعی با مسئولیت پذیری مثبت و معنادار ($PC=0/26$ ، $T-Value=2/5$) می باشد. بنابراین الگوی ساختاری پژوهش نشان می دهد که مبادله اجتماعی تأثیر معناداری بر مسئولیت پذیری داوران دارد.

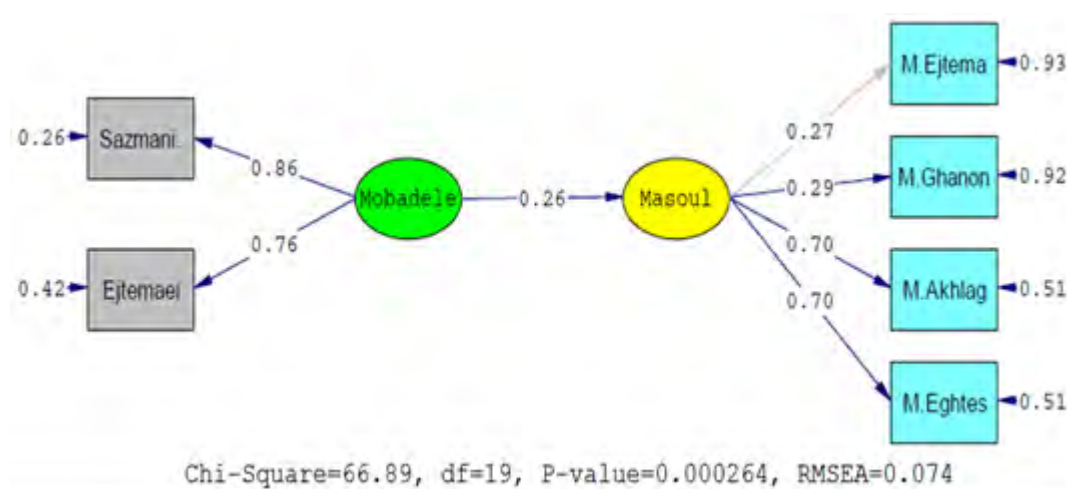
با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴ و شکل ۱، الگوی تحلیل مسیر بین مبادله اجتماعی با مسئولیت پذیری مثبت و معنادار ($PC=0/26$ ، $T-Value=2/5$) می باشد. بنابراین الگوی ساختاری پژوهش نشان می دهد که مبادله اجتماعی تأثیر معناداری بر مسئولیت پذیری داوران دارد.

جدول ۴. الگوی مبادله اجتماعی و مسئولیت پذیری

متغیرها	میزان رابطه	خطای استاندارد	ضریب تعیین	T-Value	نتیجه
مبادله اجتماعی	۰/۲۶	۰/۹۳	۰/۰۶۷	۲/۵	تأیید

مقادیر برآورد شده در جدول بالا و شکل شماره ۲، بیانگر این است: اثر متغیر سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل و اثر متغیر کژتابی سازمانی بر قصد ترک شغل به لحاظ آماری معنادار است. لازم به ذکر است اثر سرمایه فرهنگی

مقادیر برآورد شده در جدول بالا و شکل شماره ۲، بیانگر این است: اثر متغیر سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل و اثر متغیر کژتابی سازمانی بر قصد ترک شغل به لحاظ آماری معنادار است. لازم به ذکر است اثر سرمایه فرهنگی



شکل ۱. الگوی ساختاری مبادله اجتماعی و مسئولیت پذیری

الگوی ساختاری مبادله اجتماعی و مسئولیت پذیری به لحاظ شاخص‌های برازش مناسب می‌باشد و تمامی عامل‌های مطرح شده می‌توانند در الگوی ساختاری ارائه شده مجتمع شوند.

با توجه به نتایج جدول ۵، نسبت X^2 به df (۳/۵۲) و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی (RMSEA) برابر با ۰/۰۷۴ می‌باشد. همچنین شاخص‌های $CFI=۰/۹۹$ ، $IFI=۰/۹۱$ ، $GFI=۰/۹۹$ و $NFI=۰/۹۵$ برازش مدل را تأیید کردند. بنابراین

جدول ۵. مقادیر شاخص‌های آزمون خوبی برازش

متغیر	df / X^2	RMSEA	NFI	CFI	IFI	GFI
مبادله و مسئولیت	۳/۵۲	۰/۰۷۴	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۹۱	۰/۹۳
نتیجه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید

اجتماعی مطرح می‌باشد (۱۹). در توضیح این نتیجه به دست آمده می‌توان اذعان داشت که توسعه مبادله‌های اجتماعی مثبت و سازنده بین داوران فوتبال و فوتسال و عوامل محیطی پیرامون خود می‌تواند تأثیر بسزایی در مسئولیت پذیری آنها داشته و اب افزایش و ارتقا آن بتوانند عملکرد بهتری را از خود ارائه دهند. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی و هنجار بده و بستان وجود حمایت‌های مختلف از طرف محیط پیرامونی افراد موجب می‌شود که آنها در برابر سازمان‌های مربوط و سایر عوامل پیرامونی دیگر احساس تعهد نموده، اهداف سازمان را اهداف خود تلقی نمایند و در راه دست یابی به آن اهداف که همانا عملکرد و تصمیم‌گیری صحیح و عادلانه در میدان مسابقه است موفق باشند. همچنین نتایج به دست آمده نشان داد که مبادله اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مسئولیت اجتماعی ($P \leq ۰/۰۱۳$)، $r=۰/۲۶$ ، $P=۰/۰۳۱$)، مسئولیت قانونی ($r=۰/۲۶$)، مسئولیت اخلاقی ($r=۰/۰۰۲$)، $P=۰/۰۰۲$) و مسئولیت اقتصادی ($r=۰/۰۲۸$)، $P=۰/۰۲۸$) داوران دارد که با نتایج پژوهش‌های

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد که الگوی تحلیل مسیر بین مبادله اجتماعی با مسئولیت پذیری مثبت و معنادار ($T\text{-Value}=۲/۵$)، $PC=۰/۰۲۶$) می‌باشد. بنابراین الگوی ساختاری پژوهش نشان می‌دهد که مبادله اجتماعی تأثیر معناداری بر مسئولیت پذیری داوران دارد که با نتایج پژوهش‌های نیکدت و هالیل (۲۰۱۲)، لی و همکاران (۲۰۱۲) و یانگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. این یافته بدان معناست که از هر چه مبادله اجتماعی داوران فوتبال و فوتسال در سطح بهتر و بالاتری قرار داشته باشد به همان نسبت سطح مسئولیت پذیری آنها در هنگام قضاوت مسابقات بهبود یافته و عملکرد بهتری را می‌توانند از خود ارائه دهند. در این راستا اشلی و همکاران (۲۰۱۴) اذعان داشتند که مبادلات اجتماعی مثبت باعث افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس می‌گردد (۷). همچنین لی و همکاران (۲۰۱۲) اذعان داشتند که حمایت از مسئولیت پذیری به عنوان یک عنصر بسیار مهم در بین محرک‌های

همکاران (۲۰۱۲) و نیکدک و هالیل (۲۰۱۲) همسو می باشد. این یافته بدان معناست که هر چه مبادلات اجتماعی داوران به طور مثبت و سازنده برقرار باشد به همان نسبت سطح عوامل مسئولیت پذیری آنها بهبود می یابد. در این راستا اردلان و همکاران (۱۳۹۴) در الگویابی معادلات ساختاری در یافتند مؤلفه های مسئولیت پذیری اقتصادی، اخلاقی، قانونی و اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر سطح تعهد دارند (۶). لی و همکاران (۲۰۱۲) بیان داشتند که محرک های اجتماعی تأثیر معناداری بر مسئولیت پذیری در جنبه های مختلف اقتصادی، اخلاقی، حقوقی و بشر دوستانه دارند (۱۹). همچنین محمدی و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند که مسئولیت پذیری اجتماعی بر عملکرد ادراک شده تأثیر مستقیم و معناداری دارد (۲۴). بر اساس این نتیجه می توان اینطور ادعان داشت داوران فوتبال و فوتسالی که از عضویت در گروه های مختلف، حمایت های عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی و تراکم بالای شبکه اجتماع شخصی و پیوند قوی و مؤثر با شبکه اجتماعی شخصی خود داشته باشند از سطوح مسئولیت پذیری مؤثرتری می توانند برخوردار باشند، بنابراین هرچه داوران فوتبال و فوتسال با عوامل مختلف محیط اطراف خود (فدراسیون فوتبال، کنفدراسیون فوتبال آسیا، باشگاه ها، تیم های ملی، تماشاگران، مربیان، بازیکنان، دوستان، خانواده، همکاران و غیره) که با آن مبادله دارند احساس نزدیکی و پیوند قوی داشته باشند احتمال بروز عدم مسئولیت پذیری در آنها کاهش یافته و سطح عملکرد آنها توسعه پیدا نماید.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری ($P \leq 0/001$, $r = 0/275$) بر مسئولیت پذیری داوران دارد که با نتایج پژوهش های پترسون (۲۰۱۵) همخوانی دارد. این یافته بدان معناست که هر چه حمایت های سازمانی بیشتری از داوران فوتبال و فوتسال انجام گردد به همان نسبت سطح مسئولیت پذیری آنها بهبود می یابد. در این راستا برژکا و چوپیلکو (۲۰۱۴) دریافتند که عدم حمایت از برگزاری کلاس های آموزشی مناسب برای داوران از طرف سازمان های مربوطه، منجر به افزایش تصمیم گیری های اشتباه در طول مسابقات می شود (۹). همچنین پترسون (۲۰۱۵) ادعان داشت که بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۰). شاید یکی از مهمترین دلایل به وجود آمدن این نتیجه را وابسته به ماهیت حمایت سازمانی دانست؛ بدین صورت که عده زیادی از پژوهشگران عرصه رفتار سازمانی بر این عقیده اند که حمایت سازمانی دارای دو بعد حمایت عاطفی و حمایت مربوط به شغل (حمایت کاری) می باشد. با توجه به اینکه در

این پژوهش بر هر دو جنبه آن تأکید شده، لذا این امکان وجود دارد که این ابعاد از اهمیت زیادی برای داوران فوتبال و فوتسال برخوردار باشند. بای (۱۳۹۶) دریافتند که بین حمایت سازمانی ادراک شده و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۸). مدیران و مسئولان سازمان های ورزشی در حوزه فوتبال و فوتسال می بایست در بخش سازمانی حمایت های همه جانبه خود را از داوران افزایش دهند؛ به این دلیل که هر چه داوران احساس حمایت سازمانی بیشتری داشته باشند، احساس آنها در عملکردشان تأثیر می گذارد و موجبات افزایش بروز مسئولیت پذیری مؤثر و صحیح در آنها ایجاد می کند؛ علاوه بر آن تمایل به ماندن آنها را در سازمان نیز افزایش می دهد. همچنین وجود احساس حمایت سازمانی موجب کاهش فشارهای شغلی شده و سطح استرس داوران که به عنوان یکی از عوامل مهم مخل در مسئولیت پذیری آنها می باشد را کاهش می دهد. یافته های حاصل از پژوهش ماسکارنهاس و پلسنر (۲۰۰۶) حاکی از آن بود که رویکرد آموزش داوران و حمایت های فنی از آنها می تواند در بهبود تصمیم گیری داوران نخبه مؤثر باشد (۲۰). لذا چنانچه داوران فوتبال و فوتسال احساس نمایند که از سوی سازمان های مربوطه مانند فدراسیون به آنها توجه شده، حقوق، منافع و خواسته های آنها مد نظر بوده، برای ارتقا سطح عملکرد آنها کلاس ها و دوره های مختلف برگزار شده و به کار آنها اهمیت داده و خواهان موفقیت آنها هستند به سازمان اعتماد نموده و نسبت به آن احساس تعلق و دلبستگی پیدا می نمایند و سطح انگیزه آنها برای افزایش دقت در مسئولیت پذیری هایشان توسعه یافته و همانا منجر به بهره وری هر چه بیشتر سازمان خواهد شد.

یافته ها نشان داد که حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری ($P \leq 0/001$, $r = 0/292$) بر مسئولیت پذیری داوران دارد که با نتایج پژوهش های کارملو (۲۰۱۵) همسو می باشد. این یافته بدان معناست که هر چه حمایت های اجتماعی بیشتری از داوران فوتبال و فوتسال انجام شود به همان نسبت سطح مسئولیت پذیری آنها بهبود می یابد (۱۰). در این راستا استر و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد مسئولیت پذیری اجتماعی می تواند منجر به استفاده مؤثر از منابع شود و تأثیر مثبتی بر روی اقدامات مدیریت کارآمد دارد (۱۶). همچنین نتایج پژوهش آلان و همکاران (۲۰۱۳) حاکی از آن بود که سر و صدای جمعیت تأثیر بسیار زیادی بر تصمیم های اتخاذ شده از سوی داوران فوتبال دارد (۱). حمایت اجتماعی از جمله متغیرهایی است که در برابر تنش و استرس موجود در بین

ارتقاء سطح مسئولیت پذیری داوران است. دیرک و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که مبادلات اجتماعی مطلوب بین سازمان ها با مشتریان باعث افزایش تعاملات اجتماعی شده و سطح عملکرد سازمانی افزایش پیدا می کند (۱۴). در محیط های شغلی و ورزشی پرفشار مانند قضاوت در مسابقات فوتبال و فوتسال، داوران به رفتارهای افرادی که در محیط پیرامون خود با آنها به طور مستقیم و یا غیر مستقیم سر و کار دارند حساس تر شده و به دنبال نشانه ها و فاکتورهایی می باشند که نشان دهد این عوامل محیطی در موقعیت های سخت و دشوار حامی و پشتیبان آنها می باشد؛ لذا چنانچه داوران در موقعیت های فشارزا آنها را حامی خود بدانند، ارزشیابی متفاوتی نسبت به شرایط دارند بطوریکه دچار ترس و نگرانی نشده و با اعتماد به نفسی که پیدا می نمایند می توانند عملکرد مورد انتظار را از خود ارائه نمایند.

افراد نقش محافظتی را به انجام می رساند و از آنجاییکه که تداوم وجود استرس در بین داوران فوتبال و فوتسال موجب کاهش عملکرد مثبت آنها می شود، لذا وجود حمایت های اجتماعی با نقش محافظتی، موجب کاهش سطح استرس شده و در نتیجه از کاهش سطح عملکرد جلوگیری کرده و در نهایت افزایش سطح مسئولیت پذیری مطلوب را در بین داوران در پی خواهد داشت. یکی از متغیرهای مهم در این زمینه ارتباطات داوران می باشد. نظری و صالحی (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین مهارت های ارتباطی، مهارت های داور و کارآمدی داوران رابطه معناداری وجود دارد (۲۵). چنانچه داوران دارای حمایت اجتماعی بالا از سوی (دوستان، همکاران، خانواده، تماشاگران، بازیکنان، مربیان، رسانه و...) باشند احساس موفقیت فردی بیشتری داشته در هنگام قضاوت مسابقات با استرس و اضطراب کمتری روبرو خواهند شد و برآیند آن

References

1. Alan N, Tom W, Adam W. Improved training of football referees and the decline in home advantage post-WW2. *Psychology of Sport and Exercise*, 2013, 14:220-227.
2. Alonso S, Cabrerizo FJ, Chiclana F, Herrera F, Herrera-Viedma E. Group decision making with incomplete fuzzy linguistic preference relations. *International Journal of Intelligent Systems*, 2009, 24: 201-222.
3. Anderson KJ, Pierce DA. Officiating bias: the effect of foul differential on foul calls in NCAA basketball. *Journal of Sports Science*. 2009, 27: 687-694.
4. Andre P, Georg W, Alpers Andrea NN, Michelle GC. Avoidant decision-making in social anxiety disorder: A laboratory task linked to in vivo anxiety and treatment outcome. *Behaviour Research and Therapy*, 2015, 73: 96-103.
5. Andrew M, Lane Alan M, Nevill Nahid S, Nigel B. Soccer referee decision-making: shall i blow the whistle? *Journal of Sports Science and Medicine*, 2006, 5: 243-253.
6. Ardalan MR, Ghanbari S, Beheshtirad R, Navidi P. The Impact of Social Capital and Social Responsibility on Organizational Commitment. *Journal of Measuring and Educational Evaluation Studies*. 2015, 5(10):109-132. (Persian).
7. Ashley M, Geigera Natalie J, Sabika B, Sarah B, Lupisa Kirsten M, Renec Jutta M. Perceived appearance judgments moderate the biological stress effects of social exchanges, *Biological Psychology*, 2014, 103: 297-304.
8. Bay N, Soleimani R, Alidost E. Study of the effect of job satisfaction and perceived organizational support on the quality of services provided by employees of Golestan province sport and youth departments. *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*, 2018, 4(4):31-40. (Persian).
9. Berezka SM, Chopilko TG. An investigation of individual functionality football referees qualifications. *physical education of students*, 2014, 24: 47-55.
10. Carmelo R, Eduardo G, Juan G, Cegarra N. The influence of corporate social responsibility

- practices on organizational performance: evidence from Eco-Responsible Spanish firms. *Journal of Cleaner Production*, 2015, 23: 1-15.
11. Cevat C, Ozge EY. The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012, 46: 5763–5776.
 12. David J, Hancock DM, Ste M. Gaze behaviors and decision making accuracy of higher- and lower-level ice hockey referees. *Psychology of Sport and Exercise*. 2013, 14: 66-71.
 13. Dirk DC, Dimo D, Narongsak T. The moderating impact of internal social exchange processes on the entrepreneurial orientation–performance relationship. *Journal of Business Venturing*, 2010, 25: 87-103.
 14. Dirk DC, Dimo, D, Narongsak T. The moderating impact of internal social exchange processes on the entrepreneurial orientation–performance relationship. *Journal of Business Venturing*, 2010, 25: 87–103.
 15. Dohmen TJ. The influence of social forces: evidence from the behavior of football referees. *Economic Inquiry*, 2008, 46(3): 411-424.
 16. Ester GG, Mercedes PM, Joaquín HF. Investigating the relationship between corporate social responsibility and earnings management: Evidence from Spain. *Business Research Quarterly*, 2016, 51: 14-21.
 17. Filizöz, B. and Fisne, M. Corporate Social Responsibility: A Study of Striking Corporate Social Responsibility Practices in Sport Management, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2011, 24, 1405-1417.
 18. Jessica R, Carre Daniel NJ. The impact of social support and coercion salience on Dark Triad decision making. *Personality and Individual Differences*, 2016, 94: 92–95.
 19. Lee YK, Kim Y, Lee KH, Li D. The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: a perspective of service employees. *International Journal Hospital Management*. 2012, 31(3): 745–756.
 20. Mascarenhas DRD, O' Hare D, Plessner H. The psychological and performance demand of association football refereeing. *International Journal of Sport Psychology*, 2006, 37: 99–120.
 21. Merigó JM, Gil-Lafuente AM. New decision making techniques and their application in the selection of financial products. *Information Sciences*, 2010, 180: 2085–2094.
 22. Mesut Y, Umut H, I, Alpaslan F. Fair referee assignments for professional football leagues. *Computers & Operations Research*. 2008, 35: 2937–2951.
 23. Mirdar SH, Gharakhanlo R, Mabhotmaghadam T, Sadeghpor B. Study of the amount of work and some physiological indices of elite football referees of Iran. *Journal of olympic*, 2010, 51: 69-79. (Persian).
 24. Mohamadi M. Relationship of social responsibility and ethical atmosphere with perceived sport performance. Master's Thesis. Shahroud University of Technology. 2017 (Persian).
 25. Nazari R, Salehi A. Presentation of Structural Equation Modeling Effect of Communication Skills on Refereeing Skills and Efficiency of Iranian Football Premier League Referees. *Journal of New Approaches in Sport Management*, 2018, 16: 49-60. (Persian).
 26. Necdet B, Halil D. The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012, 51: 470–473.
 27. Olga E, Robin M. Transformational–transactional leadership and upward influence: The

- role of Relative Leader–Member Exchanges (RLMX) and Perceived Organizational Support (POS). *The Leadership Quarterly*. 2013, 24: 299–315.
28. Peter C, Bart G, Johan W, Werner H. Offside decision making of assistant referees in the English Premier League: Impact of physical and perceptual-cognitive factors on match performance, *Journal of Sports Sciences*, 2010, 28(5): 471-481.
 29. Peter D, Stephen D. The influence of social pressure and nationality on individual decisions: Evidence from the behaviour of referees. *Journal of Economic Psychology*. 2010, 31: 181–191.
 30. Peterson A. Organizational support and job satisfaction of frontline clinical managers: The mediating role of work engagement. Graduate program in nursing, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Science, The University of Western Ontario, Canada. 2015.
 31. Philip F, Alex B, Chris E, Ana D. Ego depletion, attentional control, and decision making in sport. *Psychology of Sport and Exercise*. 2013, 14: 900-904.
 32. Pittig A, Brand M, Pawlikowski M, Alpers GW. The cost of fear: avoidant decision making in a spider gambling task. *Journal of Anxiety Disorders*, 2014, 28: 326-334.
 33. Poursoltani H., Iraj Noghondar R. The Relationship between Organizational Socialization and Job Satisfaction of Employees of the General Education Organization of Khorasan Razavi Province in 2010. *Sport management and motor behavior research*, 2013, 15 :79-96. (Persian).
 34. René L. Facilitating Referee's Decision Making in Sport via the Application of Technology. *Communications of the IBIMA*, DOI: 10.5171/2010.545333, <http://www.ibimapublishing.com/journals/CIBIMA/cibima.html>. 2010.
 35. Stein MB, Paulus MP. Imbalance of approach and avoidance: the yin and yang of anxiety disorders. *Biological Psychiatry*, 2009, 66: 1072-1074.
 36. Yong-Ki L, YongSook N, Juwon C, Sally K, Sangho H, Jae-Han L. Why does franchisor social responsibility really matter?. *International Journal of Hospitality Management*, 2016, 53: 49–58.
 37. Yusuf C, Mehmet B, Fikret S, Serkan P. Turkish adaptation of soccer referee decision satisfaction scale (SRDSS). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014, 152: 756–760.