

مدیریت ورزشی _ بهمن و اسفند ۱۳۹۴
دوره ۷، شماره ۶، ص: ۸۱۵-۸۲۸
تاریخ دریافت: ۹۳/۰۱/۲۵
تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۳/۰۷

رابطه تحلیلی رفتگی شغلی با منابع استرس و شیوه‌های مقابله با آن در داوران لیگ برتر فوتبال ایران

محمود جمالی گله^{۱*} - ناهید جباری^۲ - محمدرضا مرادی^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر کرد، شهر کرد، ایران. ۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه شمال. ۳. استادیار گروه تربیت بدنی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهر کرد، شهر کرد، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی با منابع استرس و شیوه‌های مقابله با آن در بین داوران لیگ برتر ایران در فصل دوازدهم بود. ۱۰۳ داور به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه منابع استرس ویت (۲۰۰۹)، مقیاس تحلیل رفتگی مسلش و جکسون (۱۹۹۶) و شیوه‌های مقابله‌ای بیلینگز و موس (۱۹۸۱) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که از مؤلفه‌های منابع استرس مؤلفه مواجهه، تعارض بین فردی و تعارض نقش با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری داشتند. تعارض بین فردی و تعارض نقش نیز واجد شرایط پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی‌اند. از مؤلفه‌های روش‌های مقابله با استرس مؤلفه مسئله‌مداری و هیجان‌مداری همبستگی منفی و معناداری با تحلیل رفتگی شغلی داشت. همچنین، شیوه‌های مسئله‌مداری و هیجان‌مداری واجد شرایط پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی بودند. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که عوامل استرس‌زای داوران لیگ برتر فوتبال در ارتباط مستقیم با تحلیل رفتگی شغلی آنهاست. تحلیل رفتگی شغلی داوران تأثیر زیادی بر کاهش عملکرد داور دارد. شناساندن منابع استرس و روش‌های مقابله با آن برای کاهش تحلیل رفتگی و در نهایت توسعه عملکرد داوران به مسئولان فدراسیون فوتبال توصیه می‌شود.

واژه‌های کلیدی

استرس، تحلیل رفتگی، داوران، فوتبال، مقابله.

مقدمه

در دنیای پرهیاهو و استرس‌زای امروز، فشار عصبی یکی از آفات نیروی انسانی به‌شمار می‌رود و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. متأسفانه استرس به بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی انسان تبدیل شده است. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس را بیماری شایع قرن قلمداد کرده‌اند (۶). استرس زیاد، برای نیروی انسانی زیان‌بخش است و پیامدهای آن بر عملکرد فرد و کیفیت سازمان تأثیرگذار خواهد بود و موجب اختلال در مسائل اجتماعی و کاری شخص می‌شود (۲). موضوع «استرس قضاوت» در میداین ورزشی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا ورزش در معرض دید عموم قرار دارد. با علم به اینکه رقابت ماهیت استرس‌زا دارد داور باید تلاش کند تا بازیکنان جوانمردانه بازی کنند. به‌دلیل فشار و حساسیت مسابقات ورزشی، تیم داوری شاهد بی‌احترامی‌های بازیکنان، مربیان تیم‌ها و حتی تماشاگران در صحنه‌های مختلف داوری است. بنابراین، مقابله با استرس‌های موجود برای آمادگی روانی داور بسیار حائز اهمیت است تا بهتر قضاوت کند و در شغل خود ثابت‌قدم باشد.

لازاروس^۱ (۱۹۹۰) می‌گوید استرس را نمی‌توان تعریف کرد، زیرا یک سازه مجرد نیست، بلکه سیستم پیچیده‌ای متشکل از فرایندها یا سازه‌های بهم مرتبط است (۲۴). استرس در ابعاد مختلف زندگی تأثیر دارد. یکی از ابعاد مهم استرس در شغل نمایان می‌شود. مؤسسه بین‌المللی بهداشت و سلامت شغل^۲ (۲۰۰۸) در تعریف استرس شغلی اشاره می‌کند که استرس شغلی پاسخ جسمانی و روانی فرد در برابر خواسته‌های شغلی است که خارج از توانایی، قدرت و نیاز فرد است (۲۹).

داوری یکی از شغل‌های پراسترس در دنیاست. داوران در رشته‌های ورزشی مختلف مسئولیت برگزاری و قضاوت مسابقات را به‌عهده دارند و حضور آنها برای به‌وجود آمدن این فرایند اجتماعی لازم و جدانشدنی است. حرفه داوری در تمامی رشته‌ها به‌دلیل تعارضات بین‌فردی، همیشه با استرس و اضطراب همراه بوده است (۹). در ورزش‌هایی که درصد تماس بدنی بازیکنان با همدیگر زیاد است، امکان خشونت بدنی با داور نیز بیشتر مشاهده می‌شود. بی‌شک در میان ورزش‌های پربرخورد، فوتبال پرتطرفدارترین، پربیننده‌ترین و هیجان‌انگیزترین رشته ورزشی در جهان محسوب می‌شود و با در نظر گرفتن این موضوع که فوتبال ورزش کم‌امتیازی است، یعنی در مسابقات فوتبال گل‌های کمتر ولی باارزش‌تری به ثمر می‌رسد، موجب شده هر لحظه امکان دستیابی به گل وجود داشته باشد، که جبران

1. Lazarus

2. National Institute for Occupational Safety and Health

آن بسیار دشوار و حساسیت‌زاست. بروز این حساسیت، قضاوت داوران این ورزش را بسیار تنش‌زا می‌کند (۲). تماشاگران در مسابقات فوتبال کار داوران را با حساسیت فراوان دنبال می‌کنند و چنانچه اشتباهی عمدی یا سهوی در کار داور ببینند، آشفته می‌شوند و به آن واکنش نشان می‌دهند (۱). توانایی تصمیم‌گیری سریع در موقعیت‌های آنی برای داوران حرفه‌ای الزامی است. داوران این تصمیم‌گیری را در مسابقات، خصوصاً فوتبال در شرایطی اتخاذ می‌کنند که باید عوامل مزاحم کلامی و بصری تماشاچیان، مربیان و بازیکنان را نادیده بگیرند. همچنین، مشاجرات، اعتراض‌ها و دوربین‌های تلویزیونی را نیز باید به این مداخلات اضافه کرد که خود موجب بروز استرس در داوران خواهد شد که با افزایش این فشارهای روانی بر داوران، به مرور فرد دچار تحلیل و نارضایتی از شغلش می‌شود.

تداوم استرس که بیانگر واکنش‌های فیزیکی- شیمیایی، ذهنی و عاطفی بدن در مقابل رویدادها و موقعیت‌های وحشتناک و خطرناک است، موجب به‌وجود آمدن یک تداخل در روند عمومی فرد می‌شود که این روند عوارض بسیار شدیدی داشته و تأثیر ناملموسی بر عملکرد و کیفیت کار داوران دارد. افزایش فشارهای روانی بر افراد آثار مخربی بر سلامت روانی می‌گذارد و به مرور سندرومی به نام تحلیل‌رفتگی و نارضایتی کاری به‌وجود می‌آید (۸).

تحلیل‌رفتگی که اولین بار در دهه ۱۹۷۰ مطرح شد، به‌عنوان واکنش در مقابل عوامل استرس‌زای بین‌فردی در شغل شناسایی شد (۳۲). یکی از مهم‌ترین تعاریف تحلیل‌رفتگی سندروم فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است. فرسودگی هیجانی حاصل نیازهای روحی است. مسخ شخصیت پاسخ نامناسب به فرد بیمار است و کاهش موفقیت فردی نشان می‌دهد که فرد نمی‌تواند کارایی لازم را در کار متوالی داشته باشد (۲۷).

هر فردی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود، روشی را برای مقابله با استرس برمی‌گزیند که می‌تواند مانع تحلیل‌رفتگی در شغل شود. به‌کارگیری راهبردهای مقابله‌ای مناسب و تطابق‌پذیری با استرس به اشخاص کمک می‌کند که بر آن غلبه کنند و دچار تأثیرات ناشی از آن نشوند (۲۱). لازاروس و فالکمن^۱ (۱۹۸۶) مقابله را چنین تعریف کرده‌اند: تلاش‌های رفتاری و شناختی به‌طور مداوم در حال تغییرند تا از عهده خواسته‌های خاص بیرونی و درونی شخص که ورای منابع و توان وی ارزیابی می‌شوند، برآید (۲۵). لورنس و جاج^۲ (۲۰۰۹) کاهش استرس شغلی و شناسایی شیوه‌های مقابله با آن

1. Lazaurus & Folkman

2. Lawrence & Judge

سرمایه‌گذاری ارزشمندی برای یک سازمان است، چراکه نفع سازمانی را در قبال نیروی انسانی خود افزایش می‌دهد (۲۲).

در آغاز، لازاروس و فالکمن (۱۹۸۶) دو روش مسئله‌مداری و هیجان‌مداری را برای روش‌های مقابله با استرس شناسایی کردند. مسئله‌مداری بر عامل استرس و تأثیر جسمانی تأکید دارد. در این روش، به‌دنبال از بین بردن عامل استرس، جلوگیری از ایجاد استرس یا کاهش آثار جسمانی آن‌اند. هیجان‌مداری بر این مسئله تأکید دارد که تجربه استرس مشکلات روحی به‌دنبال دارد (۲۵). روث و کوهن^۱ (۱۹۸۶) عامل اجتناب‌مداری را به این دو بعد اضافه کردند. در دو بعد قبل برخورد مستقیم با عامل استرس یا هیجان ناشی از آن مطرح بود، ولی در بعد اجتناب‌مداری اجتناب در برخورد با عامل استرس مطرح است (۳۱).

احمدی و محمدزاده (۱۳۸۸) نشان دادند عملکرد فنی، مهم‌ترین عامل استرس در داوران فوتبال است و داوران به‌دلیل اینکه به عملکرد خود وسواس بیشتری دارند، برای اینکه بتوانند به‌عنوان داوری خوب مطرح شوند، دچار استرس می‌شوند (۱). غلامیان و همکاران (۱۳۸۸) استرس را عامل مناسبی برای پیش‌بینی میزان فرسودگی ناشی از قضاوت در میان داوران فوتبال ایران دانستند و نشان دادند که داوران ایرانی هنگام قضاوت استرس زیادی دارند (۹). عبدی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه تطبیقی داوران فوتبال در ایران و انگلستان، دریافتند که نبود اتحادیه داوران در ایران موجب نادیده گرفتن حقوق داوران ایران، همچون بیمه یا دستمزد کافی می‌شود که این خلأ موجب اثرگذاری منفی بر عملکرد و بروز استرس بر آنان خواهد شد (۷). ضابطیان (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان داد بین استرس شغلی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی داوران فوتبال لیگ برتر رابطه معناداری وجود دارد (۶). محمدزاده، سید ابراهیمی و سامی (۱۳۹۱) کمال‌گرایی، استرس و تحلیل‌رفتگی را در بین مربیان شنا ارزیابی کردند. آنها دریافتند بین استرس و تحلیل‌رفتگی در میان مربیان ارتباط وجود دارد. بین کمال‌گرایی با استرس و تحلیل‌رفتگی نیز رابطه معنادار مشاهده شد (۱۰). رضانی‌نژاد، میرجمالی و رحمانی‌نیا (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی عوامل استرس‌زا در داوران بین‌المللی و ملی ایران پرداختند. عوامل ترس از اشتباه داوری، عملکرد فردی و فنی و ارزیابی عملکرد در بالاترین اولویت عوامل استرس‌زای داوری قرار داشتند (۳). شهلائی باقری، غفوری، هنری و مطهری (۱۳۹۲) تحلیل‌رفتگی داوران فوتبال را براساس درجات و پست‌های آنان مقایسه کردند. با توجه به یافته‌های تحقیق، بین

1. Roth & Cohen

تحلیل رفتگی و درجه داورى اختلاف معنادار بود ولی پست داورى عامل تأثیرگذار بر تحلیل رفتگی نبود (۵). میرجمالی و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی به بررسی منابع استرس داوران رشته‌های هندبال، والیبال هندبال و فوتبال ایرانی پرداختند و نشان دادن منابع استرس این داوران عبارت‌اند از تعارضات بین فردی، عملکرد فنی، ترس از اشتباه، نظارت ناظران داورى، فشار زمان و مسائل شخصی (۲۷).

ویت^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش روی ۲۰۰ نفر از داوران شاغل در لیگ فوتبال آمریکا دریافت که منابع اصلی استرس داوران شامل جدال بین انجام وظیفه و تقاضاهای خانوادگی، تعارضات بین فردی، تعارض نقش، مواجهه، فشار زمان، ترس از شکست و فشار بازی است و مدیریت زمان، سازماندهی، آموزش ارتباطات، شیوه‌های مواجهه، آموزش مهارت‌های ذهنی و آمادگی جسمانی مطلوب را به‌عنوان شیوه‌های مؤثر بر کنترل استرس معرفی کرد (۳۶). عبدالحفیظ^۲ و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که منابع معمول استرس در بین ورزشکاران دانشجو در دانشگاه‌های اردن، آسیب‌دیدگی، بیماری و فشار رقابت‌ها، تصمیمات داوران، جدال با مربی و فشار تماشاچیان است و ورزشکاران برای کاهش استرس از روش‌هایی مانند اجتناب و کنار آمدن با استرس استفاده می‌کردند (۱۲).

اگر استرس مطالعه نشود و شیوه‌های مقابله با آن شناسایی نشود، بی‌شک علاوه بر موقعیت‌های شغلی داوران، موقعیت‌های شخصی و خانوادگی آنها را نیز متأثر می‌سازد و فشار ناشی از آن ناخودآگاه به روی خانواده داور اعمال می‌شود (۴). با وجود پژوهش‌های مختلف در خصوص منابع استرس و تحلیل رفتگی شغلی متأسفانه در زمینه داوران رشته ورزشی فوتبال، تحقیقات زیادی صورت نگرفته است. با در نظر گرفتن پیامدهای ناگوار استرس و عوامل استرس‌زا، نارضایتی شغلی و تحلیل رفتگی شغلی روی داوران و عملکرد آنها و با توجه به روند فزاینده آن در ورزش‌های امروزی مثل فوتبال، لازم است این موضوع مورد توجه بیشتری قرار گرفته و تأثیرات منفی آن روی داوران این رشته بیشتر شناخته شود. همچنین با دقت به اینکه تاکنون منابع استرس و رابطه آن با تحلیل رفتگی شغلی در بین داوران لیگ برتر فوتبال ایران بررسی نشده و شیوه‌های مقابله با آن نیز برای اثربخشی و کارایی فعالیت‌های داوران الزامی است پژوهش مذکور به شناخت وضعیت موجود منابع استرس و تحلیل رفتگی شغلی داوران فوتبال و شیوه‌های مقابله با آن می‌پردازد.

-
1. Voight
 2. Abedalhafiz

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۱۸ نفر از داوران و کمک‌داوران لیگ برتر فوتبال کشور در فصل ۹۳-۱۳۹۲ (لیگ دوازدهم) است که به‌طور رسمی برای قضاوت مسابقات لیگ برتر انتخاب شدند. به‌علت محدودیت جامعه آماری تعداد نمونه آماری برابر با کل جامعه آماری (۱۱۸ نفر) در نظر گرفته شد که از بین پرسشنامه‌های عودت داده‌شده، ۱۰۳ پرسشنامه (۸۷/۳ درصد) کامل بود و تجزیه و تحلیل شد.

ابزار تحقیق عبارت بودند از: ۱. پرسشنامه ویژگی‌های فردی (سن، میزان تحصیلات، سابقه داوری، درجه داوری، وضعیت تأهل و پست داوری آزمودنی‌ها).

۲. مقیاس منابع استرس داوران ویت (۲۰۰۹): این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه در قالب شش بعد مواجهه (۵ گویه)، فشار (۵ گویه)، ترس از شکست (۴ گویه)، تعارض بین فردی (۴ گویه)، فشارهای زمان (۲ گویه) و تعارض نقش (۲ گویه) بوده که روی یک طیف لیکرت ده‌درجه‌ای از یک تا ده (یک کمترین میزان استرس و ده بیشترین میزان استرس) قرار دارد (۳۶).

۳. مقیاس شیوه‌های مقابله بیلینگز و موس^۱ (۱۹۸۱): این پرسشنامه سه بعد مسئله‌مداری (۱۵ گویه)، هیجان‌مداری (۱۸ گویه) و اجتناب (۱۵ گویه) را بررسی می‌کند و پاسخگو باید هر گویه را روی طیف چهاردرجه‌ای لیکرت مشخص کند (۱۶).

۴. مقیاس تحلیل‌رفتگی شغلی مسلش و جکسون^۲ (۱۹۹۶): این مقیاس شامل ۲۲ گویه است که سه مؤلفه تحلیل‌رفتگی شغلی را ارزیابی می‌کند. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: فرسودگی هیجانی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و کاهش موفقیت فردی (هشت گویه) که با یک مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت ارزیابی می‌شود (۲۶).

برای تعیین روایی صوری و محتوایی از نظرهای متخصصان استفاده شد. برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب پایایی درونی برای مقیاس منابع استرس ۰/۸۶، مقیاس تحلیل‌رفتگی شغلی ۰/۸۷ و مقیاس شیوه‌های مقابله ۰/۸۰ به‌دست آمد. مؤلفه‌های تحلیل‌رفتگی (فرسودگی هیجانی=۰/۸۲، مسخ شخصیت=۰/۷۴، کاهش موفقیت فردی=۰/۷۳)، مؤلفه‌های منابع استرس (مواجهه=۰/۸۹، فشار=۰/۸۸، ترس از شکست=۰/۷۳، تعارض بین فردی=۰/۷۴، فشارهای

-
1. Billings & Moos
 2. Maslach & Jackson

زمان=۰/۷۶، تعارض نقش=۰/۷۳) و شیوه‌های مقابله (مسئله‌مداری=۰/۸۹، هیجان‌مداری=۰/۸۸، اجتناب=۰/۷۸) نیز از پایایی مطلوب برخوردار بودند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (درصد، میانگین، فراوانی، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی، رگرسیون) به وسیله نرم‌افزار SPSS 20 استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش نشان داد میانگین سن داوران مورد مطالعه $36/48 \pm 6/52$ بود. ۴۶ نفر (۴۴ درصد) افراد مورد مطالعه دارای دامنه سنی ۲۷ تا ۳۴ سال بودند و تنها ۲۵ نفر آنها (۲۴ درصد) بیشتر از ۴۱ سال سن داشتند. سابقه داوری ۵۳ درصد از آنها ۱۰ تا ۱۴ سال بود. همچنین، ۸۴ درصد افراد مورد مطالعه متأهل و ۱۶ درصد آنها مجرد بودند. وضعیت تحصیلی داوران نیز بیانگر این بود که ۲۰ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، ۵۸ درصد داوران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۱۶ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی و ۵ درصد نیز دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند. در بخش وضعیت درجه داوری، ۷۲ درصد افراد مورد مطالعه دارای درجه ملی و ۲۸ درصد آنها دارای درجه بین‌المللی بودند.

با توجه به یافته‌های تحقیق، میانگین و انحراف استاندارد مواجهه $6/06 \pm 1/39$ ، فشار بازی $6/26 \pm 1/49$ ، ترس از شکست $7/18 \pm 1/27$ ، تعارض بین‌فردی $4/66 \pm 1/43$ ، فشارهای زمان $6/53 \pm 1/90$ و تعارض نقش $5/94 \pm 1/53$ به دست آمد. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد تحلیل رفتگی شغلی داوران مورد مطالعه نشان داد که بعد تحلیل رفتگی هیجانی $1/25 \pm 0/88$ ، بعد مسخ شخصیت $2/09 \pm 0/46$ ، بعد کاهش عملکرد فردی $3/48 \pm 0/96$ و به‌طور کلی تحلیل رفتگی شغلی $2/09 \pm 0/46$ به دست آمد. همچنین، براساس میانگین و انحراف استاندارد ابعاد شیوه‌های مقابله با استرس داوران مورد مطالعه، بعد مسئله‌مداری $3/22 \pm 0/34$ ، بعد هیجان‌مداری $3/05 \pm 0/30$ و بعد اجتناب‌مداری $2/56 \pm 0/52$ به دست آمد.

به‌منظور بررسی ارتباط بین منابع استرس و تحلیل رفتگی شغلی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۱).

جدول ۱. همبستگی بین منابع استرس با تحلیل رفتگی شغلی داوران (N=۱۰۳)

مواجهه	فشار بازی	ترس از شکست	تعارض بین فردی	فشارهای زمان	تعارض نقش
۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۲۲	۰/۰۶	۰/۱۹
۰/۰۲	۰/۶۲	۰/۶۰	۰/۰۲	۰/۵۲	۰/۰۵

در جدول ۱ همبستگی متغیرهای مواجهه، تعارض بین فردی و تعارض نقش رابطه مثبت و معناداری با تحلیل رفتگی شغلی دارند ($P < 0/05$). بیشترین میزان ارتباط مربوط به مواجهه و تعارض بین فردی ($r = 0/22, P < 0/05$) است. تعارض نقش نیز دارای ارتباطی معنادار برابر با ۰/۱۹ است. فشار بازی، ترس از شکست و فشارهای زمان ارتباط معناداری با تحلیل رفتگی شغلی ندارند. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۲) نشان می‌دهد که تعارض بین فردی و تعارض نقش واجد شرایط پیش‌بین تحلیل رفتگی شغلی‌اند. نتایج رگرسیون در مورد متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که تعارض بین فردی (۰/۳۶) و تعارض نقش (۰/۲۴) قدرت پیش‌بینی تحلیل رفتگی را دارند.

جدول ۲. عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی شغلی داوران (N=۱۰۳)

متغیرهای مستقل	B	β	S.E.	T	p
مقدار ثابت	۲/۳۲	-	۰/۲۷	۸/۳۷	۰/۰۰۱
مواجهه	۰/۰۶	۰/۰۵	۰/۰۵	۱/۶۶	۰/۱۰
فشار بازی	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۲۸	۰/۷۷
ترس از شکست	۰/۰۰۹	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۱۵	۰/۸۷
تعارض بین فردی	۰/۱۲	۰/۳۶	۰/۰۳	۳/۳	۰/۰۰۱
فشارهای زمان	۰/۰۳	۰/۱۲	۰/۰۲	۱/۱۵	۰/۲۵
تعارض نقش	۰/۰۷	۰/۲۴	۰/۰۳	۲/۲۰	۰/۰۳

به منظور بررسی ارتباط بین شیوه‌های مقابله با استرس (مسئله‌مداری، هیجان‌مداری و اجتناب‌مداری) و تحلیل رفتگی شغلی داوران لیگ برتر فوتبال کشور همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳. همبستگی بین شیوه‌های مقابله با تحلیل رفتگی شغلی داوران (N=۱۰۳)

مسئله‌مداری	هیجان‌مداری	اجتناب‌مداری
۰/۳۵	۰/۴۰	۰/۱۴
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۳

رابطه تحلیلی رفتگی شغلی با منابع استرس و شیوه‌های مقابله با آن در داوران لیگ برتر فوتبال ایران ۸۲۳

نتایج نشان داد میزان ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و شیوه هیجان‌مداری ($r=0/22$, $P=0/02$) و شیوه مسئله‌مداری ($r=-0/35$, $P=0/001$) بین تحلیل رفتگی و اجتناب‌مداری ارتباط معنادار وجود ندارد.

همچنین نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۴) نشان میان‌دوره‌ای پیش‌بین هیجان‌مداری ($-0/34$) و مسئله‌مداری ($-0/18$) قدرت پیش‌بینی تحلیل رفتگی را دارند.

جدول ۴. آزمون تحلیل رگرسیون درباره عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی شغلی داوران ($N=103$)

متغیرهای مستقل	B	β	S.E.	t	P
مقدار ثابت	۴/۰۷	-	۰/۴۹	۸/۱۶	۰/۰۰۱
مسئله‌مداری	-۰/۲۴	-۰/۱۸	۰/۰۸	-۲/۰۹	۰/۰۳
هیجان‌مداری	-۰/۵۲	-۰/۳۴	۰/۱۵	-۳/۳۹	۰/۰۰۱
اجتناب‌مداری	-۰/۱۸	-۰/۱۸	۰/۱۳	-۱/۸۲	۰/۰۷

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق، ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی با منابع استرس و شیوه‌های مقابله با آن در داوران لیگ برتر ایران بررسی شد. نتایج میانگین‌های منابع استرس نشان داد ترس از شکست و فشارهای زمان بیشترین میانگین را به‌دست آورد که با توجه به نمونه‌های مورد پژوهش توجیه‌پذیر است، چراکه در بین داوران فوتبال، به‌دلیل بازیکن‌سالاری در لیگ و تعدد بازی‌ها با تعداد محدود داور، حصول چنین نتیجه‌ای دور از انتظار نیست. در تحقیق ویت (۲۰۰۹) روی داوران فوتبال آمریکا، مواجهه و فشار بازی بیشترین میانگین را به‌دست آورد (۳۶). اما، رینی^۱ (۱۹۹۹) تضاد بین فردی را به‌عنوان منبع قوی استرس‌زا برای داوران معرفی کرد. ابعاد تحلیل رفتگی شغلی داوران مورد مطالعه نشان داد که بعد کاهش عملکرد فردی بیشترین تأثیر را در تحلیل رفتگی آنان دارد (۳۱،۲). در این زمینه، بکستد^۲ (۲۰۰۲) نیز کاهش عملکرد فردی را مؤثرترین عامل در تحلیل رفتگی می‌داند. همچنین، میانگین بعد مسئله‌مداری در شیوه‌های مقابله با استرس نسبت به سایر ابعاد بیشتر است (۱۵). اندلر و پارکر^۳ (۱۹۹۰)

1. Rainy
2. Beckstead
3. Endler & Parker

بیان داشتند افرادی که در موقعیت‌های استرس‌زا از سبک مقابله مسئله‌مداری سود می‌برند، در واقع به بازسازی دوباره مسئله از نظر شناختی می‌پردازند و این‌گونه موقعیت استرس‌زا را تغییر می‌دهند (۱۹). یافته‌ها نشان داد که از بین مؤلفه‌های منابع استرس مؤلفه مواجهه، تعارض بین‌فردی و تعارض نقش با تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه معناداری داشتند. فشار بازی، ترس از شکست و فشارهای زمان ارتباط معناداری با تحلیل‌رفتگی شغلی ندارند. تعارض بین‌فردی و تعارض نقش نیز واجد شرایط پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی‌اند. تحقیقات پیشین نیز ارتباط بین مواجهه (۳۳)، تضاد بین‌فردی (۱۳) و تضاد نقش (۲۷) با تحلیل‌رفتگی را تأیید کردند. هرچند، تحلیل‌رفتگی در نتایج تنگ و لوتوس^۱ (۲۰۱۰) درباره فشارهای زمان (۳۳) و دکاستلا^۲ و همکاران (۲۰۱۳) در مورد ترس از شکست (۱۸) در تضاد با این تحقیق بود. اما، می‌توان گفت تحقیقات پیشین نیز بر پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی به‌واسطه منابع استرس تأکید داشتند (۱۷، ۳۵). با توجه به ارتباط سه مؤلفه منابع استرس (مواجهه، تعارض بین‌فردی و تعارض نقش) با تحلیل‌رفتگی شغلی می‌توان دریافت که به‌دلیل مواجهات بسیار زیاد داوران با بازیکنان، مربیان، تماشاگران، رسانه‌ها و غیره، استرس زیادی برای آنها به‌وجود می‌آید که قبل و حین بازی بر عملکرد آنها تأثیرگذار خواهد بود. به زبانی ساده باید گفت کاستی‌ها، عدم درک و آموزش صحیح مواجهه در برخوردهای بازیکنان، مربیان، تماشاچیان و عوامل سازمانی باشگاه‌های کشور با داوران موجب به‌وجود آمدن حالتی استرس‌زا برای آنها شده است که بیشترین تأثیر را با توجه به نتایج این پژوهش در بروز تنش برای داوران لیگ برتر کشور در بر داشته است.

مطالعه حاضر همچنین نشان داد از بین مؤلفه‌های روش‌های مقابله با استرس، مؤلفه مسئله‌مداری و هیجان‌مداری همبستگی منفی و معناداری با تحلیل‌رفتگی شغلی داشت. بین تحلیل‌رفتگی و اجتناب‌مداری ارتباط معنادار وجود نداشت. همچنین، شیوه‌های مسئله‌مداری و هیجان‌مداری واجد شرایط پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی بودند. الصوفی^۳ و همکاران (۲۰۰۰) نیز بر ارتباط بین شیوه‌های مقابله با استرس و تحلیل‌رفتگی تأکید دارند (۱۴). گرینگلس^۴ (۲۰۰۰) ادعان دارد شیوه‌های مقابله نه تنها موجب کاهش تحلیل‌رفتگی می‌شود، بلکه کارآمدی و رضایت شغلی را به‌دنبال دارد. دلیل میزان بالای ارتباط هیجان‌مداری و تحلیل‌رفتگی را در این مطالعه می‌توان عدم حمایت مناسب قشر داوری در

-
1. Teng & Lotus
 2. Decas
 3. Alsoofi
 4. Greenglass

جامعه فوتبال دانست (۲۰). نیک راهان و همکاران (۱۳۹۰) دریافتند اگر فرد خطرهای محیطی را فراتر از توانایی خویش ارزیابی کند فشار ذهنی بالا، عملکرد ضعیف، اضطراب و استفاده از سبک مقابله‌ای هیجان‌مداری را تجربه خواهد کرد (۱۱).

به‌طور کلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ادراک و مواجهه بهتر داوران از تحلیل‌رفتگی شغلی موجب می‌شود نیروی انسانی کمیته داوران سالم‌تر به کار خود ادامه دهد و تعدد داوران برای مسابقات در طول فصل وجود داشته باشد و هزینه‌های و ریسک‌های فدراسیون برای تربیت داوران کاهش یابد. بنابراین می‌توان گفت از طریق سازوکار شیوه‌های مقابله با استرس می‌توان منابع استرس و تحلیل‌رفتگی شغلی داوران را کنترل و از بروز آن جلوگیری کرد.

همچنین، در برابر عوامل استرس‌زا که داوران را آزار می‌دهد و در ارتباط مستقیم با تحلیل‌رفتگی شغلی است مسئولان قبل از برنامه‌ریزی و مقابله با این عوامل استرس‌زا و جلوگیری از بروز سندروم تحلیل‌رفتگی شغلی باید منابع استرس را شناسایی کنند و سپس اقدام به تصمیمات مواجهه‌ای بگیرند. در همین زمینه، طراحی و توسعه دوره‌های آموزشی قوی مدیریت استرس برای داوران به‌منظور مواجهه و گذر از موقعیت‌های استرس‌زا مانند اعتراض تماشاچیان، مرییان و بازیکنان بیش از پیش ضروری است. به‌کارگیری راه‌های مناسب، برنامه‌های فراغتی- حمایتی و تطابق‌پذیری با استرس به داور کمک می‌کند که بر آن غلبه کنند و دچار تأثیرات ناشی از آن نشوند. پیوندهای حمایتی در جامعه عاملی مؤثر در کاهش استرس و تقویت سلامتی است.

توصیه می‌شود کمیته برگزاری مسابقات، پیش از شروع فصل مسابقات فوتبال لیگ برتر فوتبال برای مرییان و سرپرستان تیم‌های شرکت‌کننده کلاس‌های توجیهی و آموزشی در خصوص مواجهه با داوران در حین مسابقه برگزار کند و همچنین فدراسیون فوتبال به‌ویژه کمیته داوران نسبت به استخدام و تربیت روان‌شناس برای مشاوره روانی داوران و گرفتن تست‌های مربوط به این حوزه اقداماتی را اعمال کند.

در پایان، با توجه به فراگیر شدن ورزش فوتبال در کل دنیا و پدید آمدن ساختار حرفه‌ای در بدنه سازمان‌های فوتبال از جمله ایران و تزریق پول‌های کلان در این صنعت، فرایند برد و باخت تیم‌ها، حساسیت برگزاری مسابقات این ورزش را بیشتر از پیش می‌کند؛ پس باید در زمینه عوامل روانی مرتبط با عملکرد داوران پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد؛ به‌خصوص توصیه می‌شود دیگر متغیرهای مؤثر بر تحلیل‌رفتگی شغلی داوران شناسایی و درباره آنها تحقیق شود.

منابع و مآخذ

۱. احمدی، اژدر؛ محمدزاده، حسن، (۱۳۸۸). منابع استرس در داوری حرفه‌ای فوتبال ایران، فصلنامه المپیک، ش ۴۵، ص ۱۲، ۲-۲۴.
۲. جمالی گله، محمود؛ مرادی، محمدرضا؛ محمدی، سردار؛ جباری، ناهیده؛ مرادی چالشتی، جواد. (۱۳۹۲). منابع استرس در داوران فوتبال ایران. دومین کنگره بین‌المللی علم و فوتبال، ۴۴۸-۷، ۴۳۹-۴۳۹.
۳. رضائی‌نژاد، رحیم؛ میرجمالی، الهام؛ رحمانی‌نیا، فرهاد (۱۳۹۱). بررسی عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی ورزش ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۶، ۲۲۴-۲۰۷.
۴. زارعیان جهرمی، فاطمه، (۱۳۸۵). بررسی میزان تحلیل‌رفتگی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، چکیده، ص ۳.
۵. شهلائی باقری، جواد؛ غفوری، فرزاد؛ هنری، حبیب؛ مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۷، ۷۲-۵۹.
۶. ضابطیان، رسول، (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال لیگ برتر (لیگ دهم)، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، ص ۴ و ۱۵.
۷. عبدی، حامد؛ جلالی فراهانی، مجید؛ سجادی، نصرالله، (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی داوران فوتبال در ایران و انگلستان، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۴، ص ۱۷، ۱۳۵-۱۱۹.
۸. غفوریان، هما، (۱۳۷۷). عوامل استرس‌زا در مدیران، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، ش ۸۲، ص ۳۸-۱۱، ۳۷.
۹. غلامیان، جواد؛ گلزار، سمیه؛ حسینی، سیده مهسا؛ طالب‌پور، مهدی، (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین‌المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱، ص ۷ و ۱۵۷، ۱-۱۴۱.
۱۰. محمدزاده، حسن؛ سید ابراهیمی، سمکو؛ سامی، سعدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه کمال‌گرایی، استرس و تحلیل‌رفتگی در بین مربیان شنای مرد و زن. رشد و یادگیری حرکتی، ۹، ۱۳۹-۱۲۹.
۱۱. نیک راهان، غلامرضا؛ کجباف، محمدباقر؛ نوری، ابوالقاسم؛ زارعان، الهه؛ نقشینه، الهام، (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت، سبک‌های مقابله با استرس و سطح استرس در زنان باردار، مجله زنان مامائی و نازایی ایران، ش ۴(۵)، ص ۵، ۴۹-۵۷.

12. Abedalhafiz, F., Abedalbasit, A., & Ziad, A. (2010). Sources of stress and coping styles among student-athletes in Jordan universities, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5: 1911–1917.
13. Almost, J. (2006). Conflict within nursing work environments: Concept analysis, *Journal of Advanced Nursing*, 53(4): 444-454.
14. Alsoofi, M.A., Al-Heeti, K.N., & Alwashli, A. (2000). Burnout and its relationship with job stress and coping with stress for Yemeni teachers. Paper presented at the 28th International Congress of Psychology, Stockholm, Sweden. Abstract. P. 1.
15. Beckstead, J.W. (2002). Confirmatory factor analysis of the Maslach Burnout Inventory among Florida nurses, *International Journal of Nursing Studies*, 39: 785–792.
16. Billings, A.G. & Moos, R.H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139–157.
17. Childs, J.H., & Stoeber J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 26(4): 347-364.
18. De Castella, K., Byrne, D., & Covington, M. (2013). Unmotivated or Motivated to Fail? A Cross-Cultural Study of Achievement Motivation, Fear of Failure, and Student Disengagement, *Journal of Educational Psychology*, 79: 62-66.
19. Endler, N.S., & Parker, J.D.A. (1990). Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation, *Journal of Personality and Social Personality*, 58: 844-854.
20. Greenglass, E. (2002). Chapter 3. Proactive coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges*. London: Oxford University Press, (pp. 37-62).
21. Lambert, V.A., Lambert, C. E., & Ito. M. (2010). Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses, *Int J Nurs Stud*, 41: 85–97.
22. Lawrence, W., Judge, Ira L. (2009). Understanding the Occupational Stress of Interscholastic Athletic Directors, *Journal of Research*, 12(2): 6-9.
23. Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). Appraisal, Coping, Health Status & Psychological Symptoms, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50: 571 -579.
24. Lazarus, R.S. (1990). Theory-based stress measurement, *Psychological Inquiry*, 11, 3-13.
25. Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company, 50, PP, 571 -579.
26. Maslach, C. Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Abstract. P.1.
27. Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc 9; 1.130-147..
28. Mirjamali, E., Ramzaninezhad, R., Rahmaninia, F., & Reihani, M. (2012). A Study of Sources of Stress in International and National Referees of Soccer, Volleyball, Basketball and Handball in Iran, *World Journal of Sport Sciences*, 6(4): 347-354.
29. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (nd). (2008). *Stress...at work* (Report No. 99-101). [Online]. Retrieved from: <http://www.cdc.gov/niosh/stresswk.html>. 15-25.

-
30. Rainey, D.W. (1999). Sources of stress, burnout, and intention to terminate among basketball referees, *Journal of Sport Behavior*, 22(4): 578-590.
 31. Roth, S., & Cohen, L.J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress, *Am Psychol*, (7): 813-9.
 32. Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice, *Career Development International*, 14: 204-220.
 33. Teng, C.I., Lotus Shyu, Y.I., Chiou, W.K., Fan, H.C., & Man Lam, S. (2010). Interactive effects of nurse-experienced time pressure and burnout on patient safety: A cross-sectional survey, *International Journal of Nursing Studies*, 47(11): 1442-1450.
 34. Tsai, F., Huang, W., & Chan, C. (2009). Occupational stress and burnout of lawyers, *Journal of Occupational Health*, 51: 443-450.
 35. Van der Colff, J.J., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa, *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1): 1-10.
 36. Voight, M. (2009). Sources of Stress and Coping strategies of US Soccer Officials, *Stress and Health*, 25:91-100.