

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۵، شماره ۱۶، بهار ۱۳۹۶

ص ص: ۴۹-۶۰

ارائه مدل معادلات ساختاری تأثیر مهارت های ارتباطی بر مهارت های داوری و کارامدی داوران لیگ برتر فوتبال ایران

رسول نظری^{۱*} - احمد صالحی^۲

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۰۹/۰۶/۱۳۹۵، تاریخ تصویب: ۱۶/۰۹/۱۳۹۵)

چکیده

شناخت و آگاهی از مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری و کارامدی داوران لیگ برتر و تبیین روابط بین آنها، هدف عمده این تحقیق است. پژوهش حاضر از نوع تحقیق کاربردی و از نظر راهبرد توصیفی و از نظر اجرا پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه ۹۶ داور و کمک داور لیگ برتر فوتبال ایران در فصل ۹۵-۹۴ بودند. نمونه پژوهش به صورت هدفمند مدنظر قرار گرفت، از این رو جامعه و نمونه آماری یکسان در نظر گرفته شدند. ابزار اندازه گیری پژوهش شامل پرسشنامه های مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری و کارامدی به ترتیب با پایایی ۰/۸۱، ۰/۸۸، ۰/۹۰ استفاده شد. روش های آماری شامل تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی بود. براساس نتایج رابطه معناداری بین مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری و کارامدی داوران وجود دارد. نتایج اجرای مدل های اندازه گیری تحلیل مسیر مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری داوران و کارامدی داوران نشان دهنده برازش بالای مدل مذکور و تأیید مدل های مفهومی تحقیق است. بنابراین پیشنهاد می شود در فرایند انتخاب داوران لیگ برتر فوتبال ایران مدل ارائه شده در این پژوهش به عنوان یکی از الگوهای فرایند انتخابها و انتصاب های داوران مدنظر قرار گیرد.

واژه های کلیدی

داوران، فوتبال، کارامدی، مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری.

مقدمه

سازمان و اجزای مربوط را به اهداف از پیش تعیین شده برسانند. در این زمینه به نظر می‌رسد بتوان قلمرو سازمانی برای فعالیت‌های داوران در قالب کمیته داوران فدراسیون فوتبال تلقی کرد و به نوعی مهارت‌های داوران فوتبال را به عنوان مهارت‌های مدیریتی تفسیر کرد.

مفهوم کارآمدی، یکی از مهم‌ترین موضوعات در درک حوزه رفتار سازمانی است. صاحب‌نظران و محققان بر این باورند که کارآمدی موضوع اصلی در تمامی اجزای هر سازمانی به شمار می‌رود و تصور اینکه سازمانی اثربخش نباشد، مشکل است (۱۶). همچنین صاحب‌نظران توجه به موضوع کارآمدی را عامل توسعه تئوری‌های سازمانی ذکر کرده‌اند (۱۷). به نظر می‌رسد ارائه ساختاری انعطاف‌پذیر، به سرعت امکان انعطاف و آزادی عمل را برای اعضا ایجاد می‌کند و سبب می‌شود با شرایط متحول محیطی هماهنگ شوند و سطوح عملکرد کارکنان را در محیط پویای سازمانی افزایش دهند و قادر به حفظ یا افزایش کارآمدی باشند. بنابراین کارآمدی بر میزان کار، یکنواختی و هدفمند بودن فرایندهای داخلی سازمان اشاره دارد. کارآمدی مقوله‌ای پیچیده و مناقشه‌آمیز بوده و به آسانی قابل درک نیست (۱۵)، از این رو می‌توان گفت کارآمدی داوران در ورزش مسئله بسیار مهمی است که می‌تواند بر عملکرد ورزشکاران و به طور کلی جامعه ورزشی اثرگذار باشد. عوامل زیادی کارآمدی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به نظر می‌رسد یکی از این عوامل مهارت‌های روانی باشد. در واقع آن دسته از مهارت‌هایی که سبب افزایش آمادگی روانی و بهبود عملکرد داوران شده و به کنترل هیجانات، تمرکز بهتر، افزایش اعتماد به نفس و به طور کلی بهبود فرایند یادگیری می‌شود، در قالب مهارت‌های روانی تعریف می‌شوند.

فرایند مهارت‌های انسانی در چهار حیطه ارتباط با خود، روابط بین‌فردی، روابط گروهی و روابط جمعی قرار

در جهان معاصر که سازمان‌ها در حال تغییر و تحول‌اند، مدیران قرن بیست و یکم باید با هوشیاری و گوش‌به‌زنگ بودن، حساس بودن، سخت‌کوشی و علاقه و با یادگیری مستمر موفق شوند (۱)، از این رو مدیران باید برای رسیدن به موفقیت و اهداف راهبردی سازمان‌هایشان اثربخش و کارا عمل کنند (۱۱). سازماندهی و مدیریت مستلزم برقراری ارتباط مؤثر است، به گونه‌ای که کارکنان از اهداف سازمان و نقش خود آگاه شوند. منظور از مهارت‌های ارتباطی مدیر، مهارت در توانایی انتقال و ارسال اطلاعات، عقاید و احساسات از فرد یا منبعی به فرد یا منبع دیگر است. مدیران با استفاده از علوم مدیریت و ارتباطات سعی در فهم نگرش افراد، درک دیدگاه‌ها و الگوی ارتباطی به منظور تعیین شیوه‌های مدیریتی دارند، از این رو می‌توانند با توسعه مهارت‌های ارتباطی در زمینه مدیریت مؤثر، تحقق اهداف را تسهیل کنند (۱۳). به این ترتیب ارتباطات، اساس کار افراد را تشکیل می‌دهد و مدیران وظایف خود را فقط در صورت برقرار کردن ارتباطات مؤثر می‌توانند انجام دهند (۱۸)، ضمن اینکه باید توجه داشت ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت کارآمدی منجر شود (۶). سازمان‌های ورزشی نیز که به امر توسعه ورزش می‌پردازند، الزاماً به مدیران و رهبران کارآمد نیاز دارند (۷). یکی از چالش‌های اصلی مدیران اولویت‌بندی مهارت‌های مدیریتی است (۱۹). از آنجا که امروزه فوتبال یک پدیده اجتماعی است و رسانه‌های مختلف این ورزش مهیج و پرتعداد را به خوبی رصد می‌کنند، افرادی که در این پدیده مشغول فعالیت‌اند، باید از مهارت‌های قابل قبول مدیریتی و ارتباطی برخوردار باشند تا به صورت اثربخش با اجرای فعالیت‌ها و فرایندها،

عملکرد را انتظار داشت، داوران هم نمی‌توانند با وجود استرس، قضاوت و عملکرد درستی داشته باشند (۴). مقایسه عوامل استرس‌زای داوران چهار رشته ورزشی هندبال، فوتبال، والیبال و بسکتبال نیز نشان داد که فقط استرس عامل موقعیت زمانی در داوران فوتبال معنادار و بیشتر از سایر داوران است (۲). نظری و سهرابی (۱۳۸۷) بیان کردند که شغل داوری نیز مانند برخی مشاغل خاص، استرس‌زا بوده و داوران با عوامل استرس‌زای متنوعی روبه‌رو هستند، از این‌رو با بررسی چهار مهارت روانی لیگ برتر فوتبال ایران نشان دادند که سطح تحلیل‌رفتگی در حد متوسط و استرس نیز به علت فشار رسانه‌ها، عصبیت مربیان، پرخاشگری ورزشکاران ناراضی از روند باز است (۵). بر همین اساس به‌نظر می‌رسد افراد برای دستیابی به موفقیت‌های سازمانی، به مهارت‌های روانی بیش از مهارت‌های جسمانی نیاز دارند و افرادی که به مهارت‌های روانی تجهیز شده‌اند، بهتر می‌توانند تمرکز کنند و از اعتمادبه‌نفس بیشتری برخوردارند و کارایی ذهنی آنها نیز افزایش می‌یابد و کمتر دچار هیجان می‌شوند (۲۰).

شناخت رفتار پیچیده انسانی، به‌منظور بهبود کیفیت و کارآمدی و دسترسی به اهداف سازمانی و مطالعه رفتار و چگونگی شکل‌گیری این رفتارها می‌تواند از اولویت‌های مدیران سازمانی محسوب شود، چراکه جامعه انسانی از افرادی منحصر به فرد تشکیل شده است و هر فرد، براساس نگرش‌ها، احساسات، تمایلات، ویژگی‌های ذاتی، اکتسابی و شرایط محیطی خود، رفتار ویژه‌ای را در زمان خاصی بروز می‌دهد. شناخت و آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی افراد و عوامل مؤثر بر رفتار در جهت بهبود فرایند ارتباطات و کاهش تعارضات در سطوح مختلف سازمانی، اعم از فردی، بین‌فردی و گروهی و دستیابی به سازماندهی اخلاقی و ایجاد زمینه نفوذ و تأثیر بر دیگران،

می‌گیرد که در این میان، روابط بین‌فردی مهم‌ترین بخش‌های روابط انسانی است. روابط بین‌فردی به‌صورت ارتباط با زیردستان، بالادستان و هم‌ردیف‌ها تعریف می‌شود. در سازمان‌ها هر سه بخش از این ارتباطات قابل بررسی است، اما آنچه بیشتر در ارتباط به‌کار می‌رود، روابط بین‌فردی با بالادستان و زیردستان است (۱۰). در بخش مهارت‌های مدیریتی، بنار و همکاران (۲۰۱۴) چهار مهارت فنی، انسانی، ادراکی و سیاسی را به‌عنوان عوامل مناسب برای مدیران مدنظر قرار دادند (۹). با توجه به اینکه به‌نظر می‌رسد مهارت‌های ارتباطی بخش مهمی از مهارت‌های مدیریتی را شکل می‌دهند، اشاره شده است که مهارت‌های ارتباطی بر مهارت‌های مدیریتی اثرگذار است، از این‌رو ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها می‌تواند به بهبود سطح اثربخشی منجر شود (۳).

مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌هایی هستند که در تعاملات بین‌فردی و فرایند ارتباطات نقش دارند؛ مهم‌ترین این مهارت‌ها شامل مهارت‌های کلامی، گوش دادن و بازخورد مؤثر است (۲۱). ایکسان^۱ و همکاران (۲۰۱۲) مهارت‌های ارتباطی را زیر بنای مهارت‌های اجتماعی عنوان کردند (۱۲). شغل داوری نیز مانند برخی مشاغل خاص، استرس‌زاست و داوران با عوامل استرس‌زای متنوعی مواجهند. با وجود اهمیت و حساسیت نقش داوران در برگزاری کیفی رقابت‌های ورزشی و آرامش درون زمین (بازیکنان) و تماشاگران، تحقیقات کمی درباره جنبه‌های مختلف حرفه‌ای و شغلی داوران انجام گرفته است (۸). به‌نظر می‌رسد این استرس‌ها حتی بیشتر از استرس ورزشکاران و مربیان باشد و همان‌طور که در چنین موقعیتی نمی‌توان از ورزشکاران و مربیان بهترین

سه گانه (ادراکی، انسانی و فنی) است که هر کدام می‌توانند به‌طور مجزا پیشرفت کنند و لازمه مدیریت موفقیت آمیز، دارا بودن همین مهارت‌های سه گانه مدیریتی است.

با توجه به ماهیت فرهنگی-اجتماعی مقوله فوتبال روابط بین داور و سایر افراد بسیار مهم و در کارامدی فعالیت‌ها اثرگذار است، ضمن اینکه در نظام سازمانی داوران به‌منظور بهبود سطح کیفی تعاملات سازمانی خود، به ایجاد ارتباطی مؤثر با مدیران مافوق، همکاران و زیردستان نیاز دارند. به‌نظر می‌رسد متغیرهای مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین‌فردی و کارامدی در حوزه داوری فوتبال به بررسی و پژوهش نیاز دارد، چراکه تعامل مناسب و مطلوب بین مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی به کارامدی در حوزه داوری فوتبال منجر خواهد شد. مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی در بین مدیران ورزشی آنان را قادر می‌سازد سطح مهارت‌ها را ارزیابی کنند و با کاربست و تقویت این مهارت‌ها به افزایش سطح کارامدی اهتمام ورزند. به‌نظر می‌رسد از نتایج حاصل از مدل مهارت‌های ارتباطی، کاربست مهارت‌های داوری و نقش آن بر کارامدی داوران فوتبال لیگ برتر ایران بتوان در ابتدا قوت‌ها و ضعف‌های مهارت‌های ارتباطی را شناسایی کرد و سپس شناخت از سطح کارامدی داوران لیگ برتر فوتبال با برنامه‌ریزی برای برطرف کردن ضعف‌های احتمالی سعی در توسعه تعاملات قلمرو داوری فوتبال کرد. از آنجا که مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی از جمله توسعه مهارت‌های ارتباطی - زمینه مدیریت مؤثر و تحقق اهداف سازمانی را تسهیل کنند، ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی داوران فوتبال و تبیین روابط بین آنها که هدف عمده این تحقیق است، می‌تواند به یافته‌هایی منجر شود که با شناسایی سطوح مهارت‌های ارتباطی

از جمله موضوعات مهم مدیران سازمانی به‌شمار می‌روند (۱۴).

به‌نظر می‌رسد کارشناسان، صاحب‌نظران، محققان و مربیان به اهمیت تک‌تک مهارت‌های روانی بر افراد و ورزشکاران و داوران واقفانند. از دیگر متغیرهای اثرگذار بر کارامدی ارتباطات بین‌فردی است. ارتباطات، برخی از مفاهیم و تفکرات و معانی یا به‌عبارت بهتر پیام‌ها را به دیگران تفهیم می‌کند. از آنجا که وجود ارتباطات مؤثر بین مدیر و کارکنان در کلیه سطوح برای کارامدی و کارایی ضروری است، در این زمینه به‌نظر می‌رسد داورانی که از مهارت‌های گفتاری، شنودی و بازخوردی بهتری برخوردار باشند، موفق به ایجاد ارتباط اثربخش خواهند شد. شاید بتوان گفت از جمله مشکلاتی که داوران رویدادهای ورزشی کمتر به آن توجه دارند، توجه ویژه به مهارت‌های ارتباطی از جمله مهارت کلامی است، چراکه بیشترین مهارتی که افراد در فرایند ارتباطات استفاده می‌کنند، مهارت گفتاری است؛ ضمن اینکه دارا بودن مهارت شنودی کمک زیادی به فرایند ارتباط مؤثر می‌کند. همچنین باید توجه داشت که مهارت‌های بازخوردی به داوران فوتبال به‌عنوان یک رشته ورزشی فراگیر کمک ویژه‌ای به تحلیل بهتر درک معانی و مفاهیمی ارتباطات می‌کند. ضمن اینکه این مهارت‌ها می‌توانند در فرایند ارتباطات بین‌فردی نقش مهمی داشته باشند.

صلاحیت مدیران از نظر مهارت‌های داوری نیز از عوامل استمرار موفقیت در هر سازمان است. کارامدی مدیران، مستلزم داشتن مهارت‌های داوری است که با به‌کارگیری آنها در موفقیت‌ها و جایگاه‌های مختلف سازمانی می‌توان به آن اهداف نائل شد. در واقع مهارت مدیران، توانایی آنها را نشان می‌دهد که قابل توسعه است و در عملکرد آنها مشاهده می‌شود. به‌نظر می‌رسد بتوان گفت لازمه مدیریت اثربخش دارا بودن مهارت‌های داوری

افراد و میزان ارتباطات بین فردی افراد نسبت به زیردستان و بالادستان به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت کارامدی بینجامد. بنابراین اگر بتوان شواهدی مبنی بر وجود ارتباط بین این متغیرها به دست آورد، علاوه بر ایجاد زمینه درک بهتر شرایط محیط کار و توسعه دانش پایه در این حوزه می توان امکان تحقق و دسترسی اهداف را در بخش داوری تسهیل کرد. از این رو سؤالی که در ذهن محقق ایجاد شد این است که آیا مدل تأثیر مهارت های ارتباطی بر مهارت های داوری و کارامدی داوران لیگ برتر فوتبال ایران از برآزش مناسبی برخوردار است؟

روش تحقیق

به منظور بررسی ارائه مدل معادلات ساختاری تأثیر مهارت های ارتباطی بر مهارت های داوری و کارامدی داوران لیگ برتر فوتبال ایران نخست اثر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته بررسی شد، سپس تأثیرات متغیرهای مشاهده شده بر متغیرهای مکنون مطالعه شد. از این رو تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی بود. این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، که به صورت پیمایشی با تکنیک تحقیق و تکمیل پرسشنامه اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه ۹۶ داور لیگ برتر فوتبال ایران در فصل ۹۵-۹۴ بودند. نمونه پژوهش به صورت هدفمند و تمام شمار مدنظر قرار گرفت. از این رو جامعه و نمونه آماری یکسان در نظر گرفته شدند که با توجه به تعداد محدود داوران پرسشنامه ها در بین کلیه داوران پخش و جمع آوری شد. به منظور گردآوری اطلاعات مربوط به مهارت های ارتباطی از پرسشنامه بارثون^۱ (۱۹۹۰) با پایایی ۰/۸۱ و برای سنجش مهارت های داوری کارامدی داوران از پرسشنامه های محقق ساخته بهره گرفته شد که با مقیاس ۵ گزینه ای

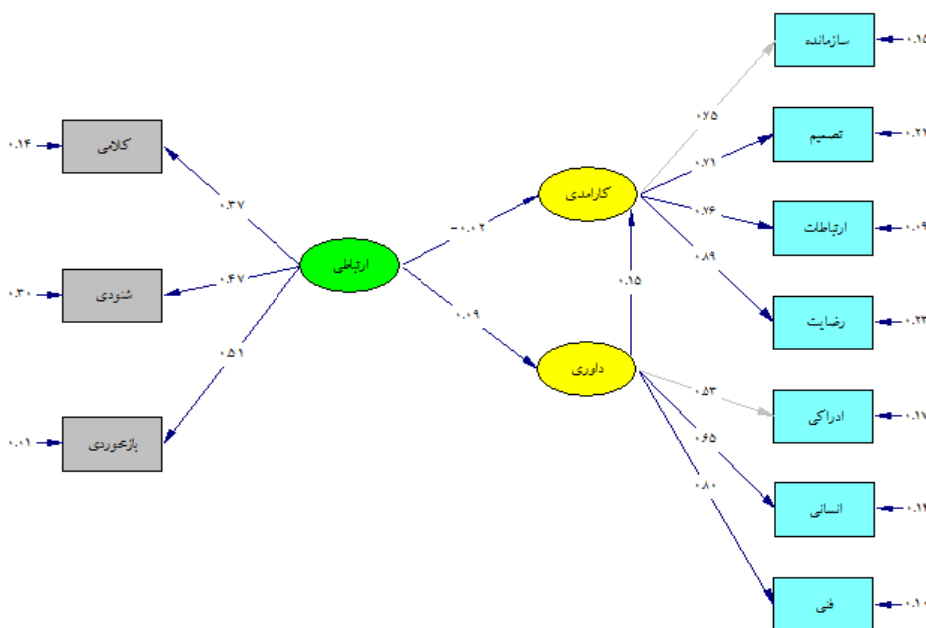
لیکرت طراحی شده است. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه ها از طریق دونیمه کردن داده ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بر این اساس پس از توزیع پرسشنامه ها بین یک گروه نمونه ۳۰ نفره و جمع آوری، ضریب پایایی برای پرسشنامه مهارت های داوری (۰/۸۸) و برای کارامدی داوران (۰/۹۰) محاسبه شد. برای سنجش روایی ابزار اندازه گیری در این پژوهش از روایی محتوایی استفاده شد. به منظور سنجش روایی ابزار اندازه گیری این پژوهش، پرسشنامه مقدماتی بین ۱۰ نفر از متخصصان توزیع شد و همچنین یک فرم پاسخ ۵ گزینه ای از خیلی ضعیف تا خیلی خوب به همراه آن داده شد و از استادان خواسته شد که میزان هماهنگی هر یک از سؤالات را با هدف تحقیق، در طیف ۵ گزینه ای مشخص کنند. پس از پاسخگویی، هماهنگی درونی آن براساس ضریب کندال ۰/۸۹ برآورد شد. روش های آماری شامل تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی بود. ضمن اینکه از مدل معادلات ساختاری^۲ (SEM) برای بررسی روابط علی بین متغیرها استفاده شد. برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS16 و LISREL/۵۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

نتایج و یافته های تحقیق

با توجه به یافته های توصیفی ۷۷/۵ درصد افراد مورد مطالعه داوران ۳۱ تا ۴۰ ساله، ۷ درصد زیر ۳۰ سال و ۱۵/۵ درصد ۴۱ تا ۴۵ ساله بودند. افراد با تحصیلات لیسانس با ۴۹/۳ درصد بیشترین فراوانی و دکتری با حدود ۶ درصد کمترین فراوانی را تشکیل داده اند. براساس اطلاعات به دست آمده ۸۴/۵ درصد افراد دارای سابقه کار ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۵/۵ درصد نیز دارای سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال هستند. افراد دارای سابقه کمتر از ۱۱ سال و بیشتر

واریانس از آزمون لوین استفاده شد ($P \leq 0/05$). براساس نتایج به دست آمده نمونه آماری تحقیق از توزیع نرمال تبعیت کرده و متغیرهای تحقیق از تجانس واریانس برخوردار بودند.

از ۳۰ سال در این نمونه مشاهده نشد. ضمن اینکه ۶۱ درصد افراد مورد مطالعه کمک‌داور و ۳۹ درصد داور بودند. همچنین ۷۵ درصد افراد مورد مطالعه داور ملی و ۲۵ درصد آنان داوری بین‌المللی‌اند. در ابتدا برای نرمال بودن نمونه از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای همگنی



شکل ۱. مدل اصلی تحقیق

استاندارد ($0/05$) بیشتر است، مدل ارائه شده مدل مناسبی است.

جدول ۱ مقادیر مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص و نمایان است، همه شاخص‌ها در این مرحله حد مطلوب و مورد نیاز را برآورده ساخته‌اند و این به معنای پشتیبانی داده‌ها از مدل تحقیق است. به عبارت دیگر، مدل تحقیق با نمودار گرافیکی حاضر، قابل قبول بوده است.

شکل ۱ مدل اصلی تحقیق را نشان می‌دهد که معناداری و برازش مناسب ضرایب و پارامترهای به دست آمده از ارائه مدل معادلات ساختاری تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر مهارت‌های داوری و کارآمدی داوران لیگ برتر فوتبال ایران در حالت تخمین استاندارد را گزارش می‌دهد. با توجه به خروجی لیزرل مقدار نسبت کای دو به درجه آزادی محاسبه شده برابر ۲ است. وجود این نسبت پایین نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. همچنین از آنجا که مقدار سطح معناداری مشاهده شده از مقدار

جدول ۱. شاخص های مهم برازش

شاخص ها	نام شاخص	اختصار	برازش	برازش قابل قبول
شاخص های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۴	$GFI < ۰.۹۰$
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۱	$AGFI < ۰.۹۰$
	ریشه میانگین مربعات باقی مانده	RMR	۰/۰۰۵	$RMR > ۰.۵$
شاخص های برازش تطبیقی	شاخص توکر-لویس	NNFI(TLI)	۰/۹۳	$NNFI < ۰.۹۰$
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۶	$NFI < ۰.۹۰$
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۸	$CFI < ۰.۹۰$
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۱	$IFI < ۰.۹۰$
	شاخص برازش بنتلر- بونت	BBI	۰/۹۲	$BBI < ۰.۹۰$
شاخص های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای محاسبه	RMSEA	۰/۰۹۴	$RMSEA < ۰.۱۰$
	p-value	p	۱.۲۲۴	-
	درجه آزادی	df	۱۸۰	-
	کایاسکور به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۵	$۱ < CMIN/df < ۳$
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۶۶	$PNFI < ۰.۵$

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه ای برای تعیین وضعیت مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری و کارآمدی داوران فوتبال ایران

متغیرها	آماره t	میانگین	درجه آزادی	معناداری
مهارت های ارتباطی	۷/۸۳	۳/۴۶	۷۰	۰/۰۰۱
کلامی	۹/۷۷	۳/۶۱	۷۰	۰/۰۰۱
شنودی	۲/۰۸	۳/۱۸	۷۰	۰/۰۴
بازخوردی	۹/۸۷	۳/۶۱	۷۰	۰/۰۰۱
مهارت های داوری	۰/۹۵	۳/۹۵	۷۰	۰/۰۰۱
ادراکی	۰/۹۲	۳/۹۲	۷۰	۰/۰۰۱
انسانی	۰/۹۲	۳/۹۱	۷۰	۰/۰۰۱
فنی	۱/۰۶	۴/۰۶	۷۰	۰/۰۰۱
کارآمدی داوران	-۱/۰۲	۲/۹۰	۷۰	۰/۰۳۱

۴/۵۹ و کمترین آن ۰/۸۹ است. در بین مؤلفه های مهارت های ارتباطی کلامی و بازخوردی دارای میانگین بیشتر به مقدار ۳/۶۱ و شنودی دارای میانگین ۳/۱۸ است. با توجه به جدول ۲، سطح معناداری به دست آمده در سطح ۰/۹۵ معنادار نیست. با توجه به میانگین به دست آمده می توان گفت میزان مهارت های ارتباطی و مؤلفه های آن در افراد مورد مطالعه از سطح متوسط بیشتر است. اگر فعالیت داوری را یک مقوله مدیریتی در نظر بگیریم، می توان نتایج به دست آمده در مورد داوران لیگ برتر فوتبال ایران را بانتهای محققانی که مهارت های

با توجه به جدول ۲، سطح معناداری به دست آمده در سطح ۰/۹۵ معنادار است. بدین معنای وضعیت حال حاضر در مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری و کارآمدی داوران ایران در مقایسه با آنچه می بایست سطح مهارت های قید شده در بین داوران وجود داشته باشد، تفاوت وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته ها میانگین مهارت های ارتباطی ۳/۴۶ با انحراف معیار ۰/۵۰ است. بیشترین میزان مشاهده شده

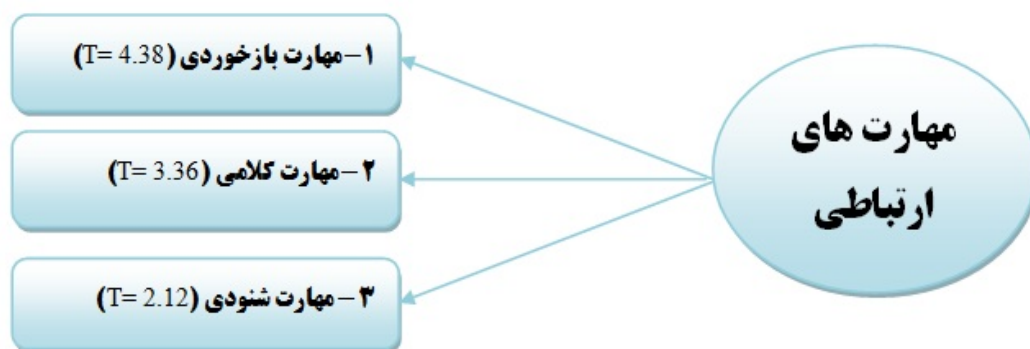
(۳). نظری و همکاران (۱۳۹۴) لازمه برنامه‌ریزی صحیح در سازمان‌های ورزشی را ارتقای مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی برای مدیران ورزشی به‌عنوان افراد اثرگذار در این سازمان‌ها ضروری دانسته‌اند (۶). از این‌رو به‌نظر می‌رسد برنامه‌ریزی به‌منظور بهبود سطح مهارت‌های ارتباطی داوران در کلاس‌های پیش‌فصل و بین‌فصل می‌تواند به ارتقای سطح مهارت‌های ارتباطی داوران منجر شود و در نهایت ارتباط این مدیران زمین فوتبال را در ارتباط با بازیکنان، مربیان، سرپرستان و تماشاگران در سطح بهینه‌ای قرار دهد. با توجه به اینکه سطح مهارت‌های ارتباطی داوران با وضعیت مطلوب تفاوت دارد، پیشنهاد می‌شود نسبت به شناخت و بررسی علل و عوامل این موضوع از سوی مسئولان فدراسیون فوتبال اقدام شود. داوران لیگ برتر اولویت مهارت‌های داوری را مهارت انسانی در نظر گرفتند، از این‌رو مسئولان باید نسبت به تقویت این مهارت و نهادینه‌سازی و ارتقای سطح مهارت‌های سه‌گانه داوری به‌خصوص مهارت انسانی اهتمام ورزند. با توجه به سطح متوسط و پایین‌تر از میانگین کارآمدی داوران لیگ برتر فوتبال به مسئولان ذی‌ربط پیشنهاد می‌شود نسبت به تقویت کارآمدی داوران با استفاده از کلاس‌های آموزشی و ارتقای سطح کارآمدی داوران اقدام کنند.

در مدل اندازه‌گیری مهارت‌های ارتباطی درحالت تخمین استاندارد، اولویت هر یک از حیطه‌های مهارت‌های ارتباطی مشخص شد که به‌ترتیب اولویت مهارت بازخوردی، کلامی و شنودی بیشترین نقش را در مهارت‌های ارتباطی دارند. براساس شکل ۲ در مدل اندازه‌گیری مهارت‌های داوری درحالت تخمین استاندارد، اولویت هر یک از حیطه‌های مهارت‌های ارتباطی مشخص شد که به‌ترتیب اولویت مهارت انسانی، ادراکی و فنی بیشترین نقش را در مهارت‌های داوری دارند.

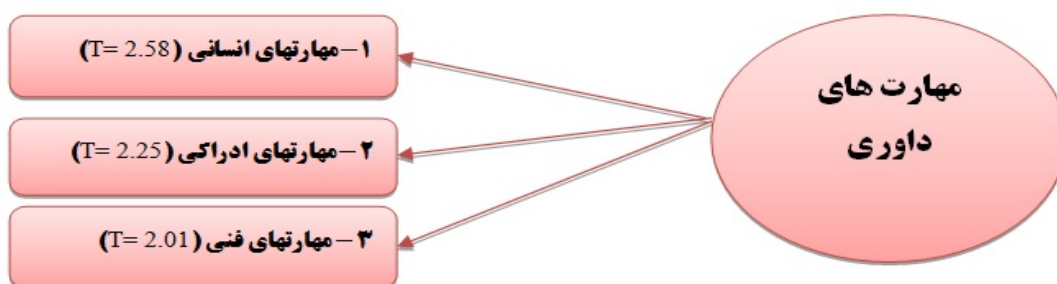
ارتباطی را در بین مدیران بررسی کرده بودند، شامل نظری و همکاران (۲۰۱۲) که مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی ایران را مناسب ارزیابی کرده و اذعان داشتند که مهارت‌های بنیادی بر ارتباطات بین‌فردی مدیران با بالادستان و زیردستان اثرگذار است و ارتباطات بین‌فردی مدیران بر کارآمدی سازمانی آنان تأثیر دارد (۱۴)، همسو تصور کرد.

میزان مهارت‌های داوری افراد مورد مطالعه در این تحقیق نشان داده شده است. براساس جدول میانگین مهارت‌های داوری ۳/۹۵ با انحراف معیار ۰/۶۸ است. بیشترین میزان مشاهده‌شده ۵ و کمترین آن ۱/۰۵ است. در بین مؤلفه‌های مهارت‌های داوری فنی دارای میانگین بیشتر به مقدار ۴/۰۶ و انسانی دارای کمترین میانگین به مقدار ۳/۹۱ است. با توجه به میانگین به‌دست‌آمده می‌توان گفت میزان مهارت‌های داوری و مؤلفه‌های آن در افراد مورد مطالعه از سطح متوسط بیشتر است. با توجه به یافته‌ها داوران فوتبال ایران در مقوله کارآمدی دارای میانگین ۲/۹۰ با انحراف معیار ۰/۷۸ هستند. بیشترین میزان مشاهده‌شده ۴/۰۵ و کمترین آن ۰/۰۱ است؛ یعنی میانگین کارآمدی داوران با سطح متوسط تفاوت معناداری نداشته و برابر با حد متوسط است.

نتایج این پژوهش در بین داوران با نتایج تحقیق نظری و همکاران (۲۰۱۴) که اشاره داشتند مهارت‌های بنیادی بر ارتباطات بین‌فردی مدیران با بالادستان و زیردستان اثرگذار است و ارتباطات بین‌فردی مدیران بر کارآمدی سازمانی آنان تأثیر معناداری دارد (۱۵)، همسو بود. ضمن اینکه گودرزی و همکاران (۱۳۹۱) عنوان کردند که شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی از جمله توسعه مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت اثربخشی سازمانی منجر شود



شکل ۲. مدل پیشنهادی مهارت های ارتباطی

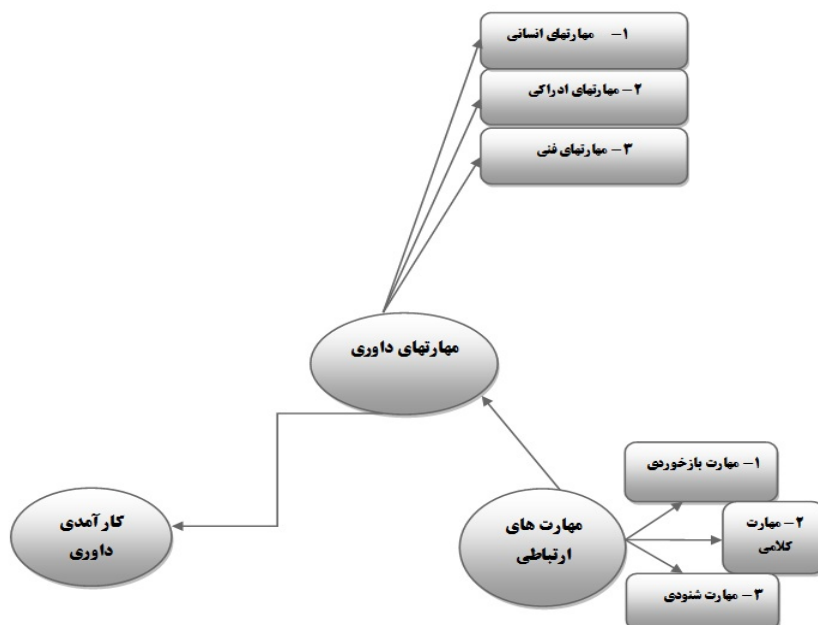


شکل ۳. مدل پیشنهادی مهارت های داوری

سازمانی پیشنهاد می شود و در نهایت الگوی جدیدی (شکل ۴) از شاخصه های مهارت های ارتباطی و مهارت های داوری و کارامدی داوران ارائه می شود. به نظر می رسد مدیران کمیته داوران فدراسیون فوتبال ایران به منظور ارتقای جایگاه داوری فوتبال می توانند مدل پیشنهادی (شکل ۴) را به عنوان الگو مدنظر قرار دهند و با ارتقای سطح مهارت های ارتباطی با تقویت مهارت های داوری داوران به ارتقای کارامدی داوری فوتبال منجر شوند.

با توجه به شکل ۴ اعداد نشان دهنده معنادار بودن و تأیید شدن تحلیل مسیر مهارت های ارتباطی، مهارت های داوری و کارامدی داوری بود. میزان RMSEA پایین و مناسب این مدل ها برآزش مناسب و انطباق مدل مفهومی پژوهش را با داده های مشاهده شده به خوبی نشان می دهد.

با توجه به شکل ۳ اینکه داوران با استفاده از یافته های علوم مدیریت و ارتباطات، سعی در فهم نگرش افراد، درک دیدگاه ها و الگوهای ارتباطی به منظور تعیین شیوه های مدیریتی دارند، از این رو آنها می توانند با در نظر گرفتن شبکه های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت های انسانی، از جمله توسعه مهارت های ارتباطی زمینه مدیریت مؤثر و تحقق اهداف سازمانی را تسهیل کنند. از این رو ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها می تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت کارامدی منجر شود. در همین زمینه مدل ارائه شده رفتارها و مهارت های اثرگذار بر ارتباطات را به عنوان عاملی مهم در تأثیرگذاری بر دیگران و ایجاد زمینه دسترسی به اهداف فردی و



شکل ۴. مدل پیشنهادی الگوی مهارت‌های داوری

اختصاص داده‌اند. در بخش مهارت‌های داوری مهارت‌های انسانی، ادراکی و در نهایت مهارت فنی به‌عنوان مهم‌ترین الویت‌های داوران لیگ برتر فوتبال در نظر گرفته شد. از این‌رو به مدیران کمیته داوران فدراسیون فوتبال پیشنهاد می‌شود در فرایند انتخاب داوران لیگ برتر فوتبال ایران مدل ارائه‌شده در این پژوهش را به‌عنوان الگوی فرایند انتخاب‌ها و انتصاب‌های داوران قرار دهند.

به‌طور کلی می‌توان گفت مسائل شغلی و احساسات داوران و عقاید آنان از جمله عوامل اثرگذار در ارتباط است. آنها برای توانایی ارتباط بین‌فردی برای کارکنان اهمیت ویژه‌ای قائل بودند. مدیران معمولاً برای ارتقای کارآمدی یکی از راهکارهای ارتباطی را انتخاب می‌کنند، از این‌رو یک مدیر ماهر باید روی راه‌هایی که موجب بهبود روابطش می‌شود، تمرکز کند تا میان کارمندان از جایگاه بهتری برخوردار باشد، مدیران فوتبالی باید سعی در تقویت مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های داوری در بین داوران کنند و با تقویت انسجام و ایجاد ثبات در داوران لیگ برتر فوتبال مأموریت پیچیده را با اثربخشی هرچه

به‌نظر می‌رسد به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی گسترده می‌شود، مدیریت ورزشی نیز پیچیده شده و انواع مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌ها برای مدیریت در حوزه ورزش مورد نیاز است. از این‌رو صلاحیت و کیفیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی، از مهم‌ترین عوامل استمرار موفقیت در هر سازمانی است (۳). به همین سبب باید مهارت‌های ارتباطی به صورت بهینه با توجه به تغییرات محیطی به‌کار گرفته شود (۳). از آنجا که شاید بتوان مهارت‌های داوران فوتبال را به‌عنوان مهارت‌های مدیریتی تفسیر کرد، نتایج مدل اثر مهارت‌های ارتباطی بر کارآمدی با دستاوردهای نظری و همکاران (۱۳۹۴) که به بررسی اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران پرداختند، در بخش مهارت‌های ارتباطی با اثربخشی همسوست (۶). آنچه از مدل پیشنهادی استنباط می‌شود، حاکی از این است که در فاکتور مهارت‌های ارتباطی مدل مذکور به‌ترتیب شامل مهارت بازخوردی، کلامی و شنودی است. این مهارت‌ها به ترتیب سهم بیشتری در ارتباطات را به خود

بهبتر انجام دهند تا به تقویت بهره‌وری داوری در فوتبال بینجامد.

منابع و مأخذ

۱. افشاری، مصطفی؛ هنری، حبیب، کارگر، غلامعلی (۱۳۹۰). «ارتباط مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی با یادگیری سازمانی در سازمان تربیت بدنی و ارائه مدل براساس ahp»، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱۱، ص ۱۳-۵.
۲. رضائی‌نژاد، رحیم؛ میرجمالی، الهام؛ رحمانی‌نیا، فرهاد (۱۳۹۱). «بررسی عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی ورزش ایران»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۶۱، ص ۲۲۲-۲۰۲.
۳. گودرزی، محمود؛ نظری، رسول؛ احسانی، محمد (۱۳۹۱). «ارائه مدل معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزشی»، پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، ش ۱، ص ۲۰-۱۱.
۴. میردار، شادمهر؛ قره‌خانلو، رضا؛ مبهوت مقدم، توحید؛ صادق‌پور، بهرام (۱۳۸۹). «مطالعه میزان کار و برخی شاخص‌های فیزیولوژیک داوران نخبه فوتبال ایران»، فصلنامه المپیک، سال ۱۸، ش ۱، ص ۷۹-۶۹.
۵. نظری، رسول؛ سهرابی، زهرا (۱۳۸۷). «بررسی چهار عامل روانی بین داوران لیگ برتر فوتبال ایران»، دومین همایش بین‌المللی روان‌شناسی کاربردی آکادمی ملی المپیک، تهران، ص ۷۵-۷۱.
۶. نظری، رسول؛ قاسمی، حمید؛ سهرابی، زهرا (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، الگوهای مدیریتی فرهنگ‌سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی: مدل معادلات ساختاری»، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ش ۲۱، ص ۱۰۲-۹۳.
۷. یعقوبی، علی؛ فرقانی اوزرودی، محمدباقر (۱۳۹۴). «رابطه بین سبک رهبری و شرایط احراز مسئولیت در مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر تهران»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۸، ص ۱۶۶-۱۵۱.
8. Baryon, R.M. (2009). "Game-related acutely stressful events and coping styles of registered interscholastic sport officials". PhD Thesis, Middle Tennessee State University, United States, p:5.
9. Benar, N., Ramezani Nejad, R., Surani, M., Gohar Rostami, H., Yeganehfar, N. (2014). "Designing a managerial skills model for chief executive officers (CEOs) of professional sports clubs in Isfahan province". Sport Science Review, XXIII(1-2), pp: 59-77.
10. Dikert, A., Paasivaara, B., Casper, L.A. (2016). "Challenges and success factors for large-scale agile transformations: A systematic literature review". The Journal of Systems and Software, 119, pp: 87-108.
11. Gabriel, G., Alina, L. (2015). "Research on the management of sport". Social and Behavioral Sciences Journal, 140, pp: 667-670.
12. Iksan, Z. H., Zakaria, E., MohdMeerah, T. S., Osman, K. M., ChoonLian, D. K., Mahmud, S. N. D., Krish, P. (2012). "Communication skills among university students". Social and Behavioral Sciences, 59, pp: 71 - 76.
13. Khosravi, S., Nazari, R., Saleki, M. (2016). "Providing the model of communicative skills effectiveness on the quantum management model of managers and its role on

- organizational agility of sport organizations". *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 2, pp: 545-555.
14. Nazari, R., Ehsani, M., Ganjouei, A., Ghasemei, H. (2012). "Structural equation modeling of relationship and interpersonal communication on organizational effectiveness between sport managers". *African Journal of Business Management*, 6(27), pp: 8136-8145.
 15. Nazari, R., Nasiri, M. (2014). "Modeling of effect communication skills on managerial skills between sport managers". *Research in Sport Management and Psychology*, 2(1), pp: 13-16.
 16. Nazari, R., Homayuni, Z., Yektayar, M. (2013). "Relationship between communication skills and organizational justice with sport managers' perception of organizational change". *European Journal of Experimental Biology*, 3(3), pp: 190-198.
 17. Papastergiou, M. (2010). "Enhancing physical education and sport science students' self-efficacy and attitudes regarding information and communication technologies through a computer literacy course". *Computers & Education*, 54, pp: 298-308.
 18. Sariolghalam, N., Noruzi, M., Rahimi, G. (2010). "The enigma of physics quantum skills strategies in the area of management". *Modern Applied Science*, 495, pp: 150-151.
 19. Seyedinejat, S., Razaghi, M. E., Dousti, M. (2014). "Prioritizing managerial skills based on Katz's theory cast study: the managers of sports and youth in Mazandaran province". *Journal of Sport Sciences*, 5(1), pp: 33-47.
 20. Shameri, M., Nazari, R. (2016). "Affecting the mental skills on management skills and selecting management models on sport's managers: Approaches within sport management". *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 1, pp: 745-757.
 21. Yukl, G. (2008). "How leaders influence organizational effectiveness". *The Leadership Quarterly*, 19, pp: 708-722.