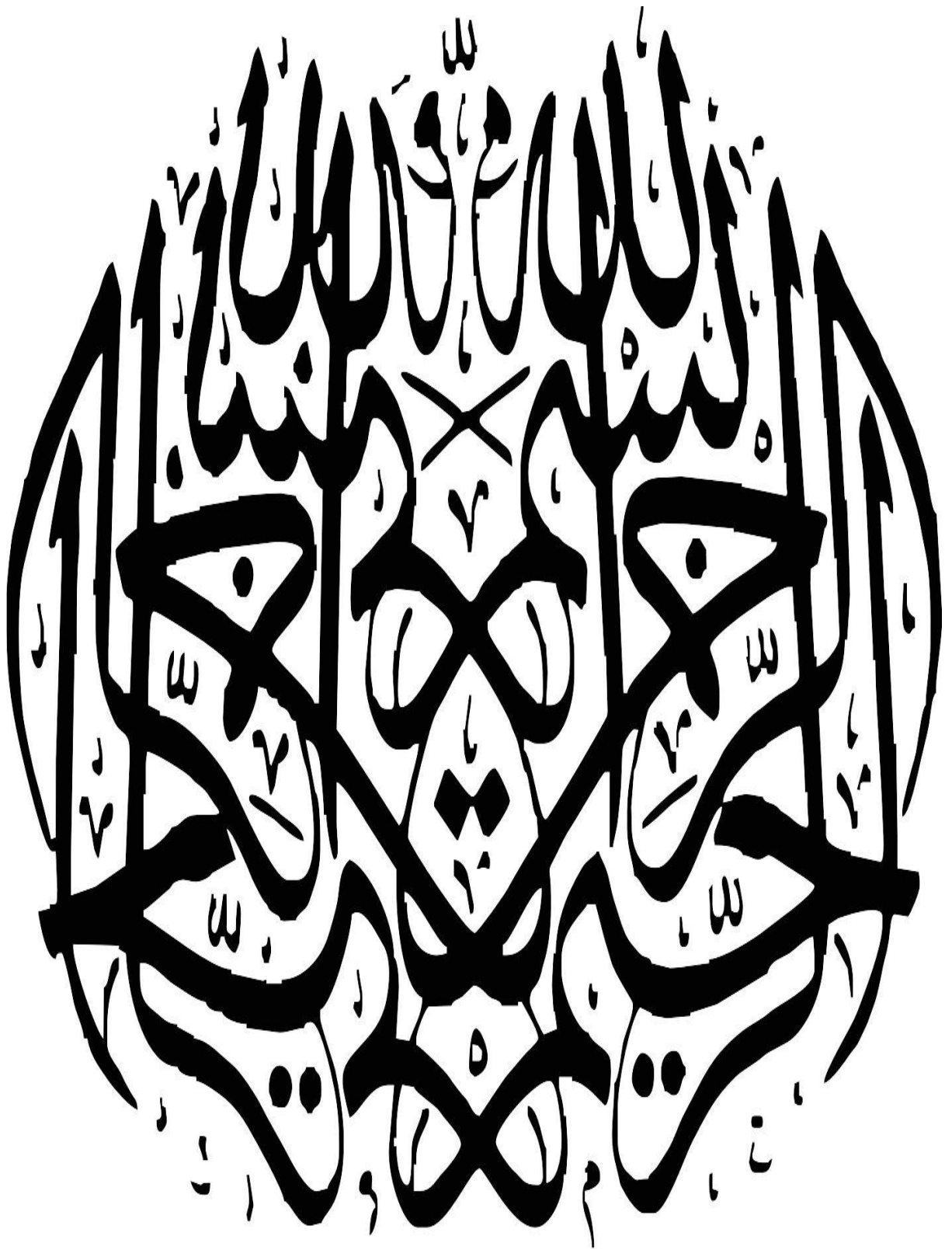






دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت
گروه تربیت بدنی

عنوان پایان نامه

ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و

تنیس روی میز استان گلستان

دانشجو: جواد گزمه

استاد راهنما

دکتر حسن بحر العلوم

اساتید مشاور

دکتر علی حسینی

حمیدرضا قزلسفلو

پایان نامه ارشد جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد

تیر ۹۱

با سپاس فراوان از استاد گرانقدرم جناب آقای دکتر حسن
بحرالعلوم که در طی این تحقیق کمک شایانی به بنده نموده اند

همچنین از اساتید مشاورم جناب آقای دکتر علی حسنی و جناب
آقای حمید رضا قزلسفلو که در انجام این تحقیق بنده را یاری
نموده اند قدرانی می نمایم

و در پایان از کلیه داوران که در انجام این تحقیق ما را یاری
نموده اند سپاسگزاری می نمایم

چکیده

اهمیت و حساسیت زیاد رویدادهای ورزشی از یک سو و امور زندگی، حقوقی، شغلی و خانوادگی از سوی دیگر باعث می شود داوران همانند مربیان و ورزشکاران در معرض فشار و هیجانات زیادی قرار گیرند. افزایش فشارها در بسیاری موارد موجب تحلیل رفتگی این افراد می شود. هدف این مطالعه توصیفی و همبستگی تعیین ارتباط بین تحلیل رفتگی و خودکارآمدی داوران درجه ۳، ۲، ۱، ملی و بین الملی فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بود. در این تحقیق ۱۳۲ نفر از داوران به روش تصادفی و بر اساس جدول مورگان از بین ۲۰۰ داور فعال لیگ ها و مسابقات به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه ویژگی های فردی، تحلیل رفتگی ناشی از قضاوت وینبرگ و ریچاردسون و (۱۹۹۲) و خودکارآمدی عمومی شوارتز و جروسلم (۱۹۸۱) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسودگی ناشی از قضاوت ($\alpha=0/76$) و برای خودکارآمدی عمومی ($\alpha=0/78$) محاسبه شد. برای تحلیل آماری یافته های از روش های آمار توصیفی (درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ANOVA و ضریب همبستگی پیرسون) در سطح ($p \leq 0/05$) استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان داد که بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال ($r = -0/321$)، بسکتبال ($r = -0/434$) و والیبال ($r = -0/424$) ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. اما بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران تنیس روی میز ($r = 0/086$) رابطه معناداری یافت نشد. همچنین بین میزان تحلیل رفتگی با سن ($r = 0/202$) و سابقه داوری ($r = 0/180$) با تحلیل رفتگی در داوران رابطه مثبت و معناداری بدست آمد. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که میزان تحلیل رفتگی در داوران با مدارک تحصیلی مختلف تفاوت معنی داری ندارد. اما میزان تحلیل رفتگی در داوران با درجه داوری متفاوت اختلاف معنی داری مشاهده شد.

کلمات کلیدی: تحلیل رفتگی، خودکارآمدی، داوران استان گلستان

(فصل اول: طرح تحقیق)

۲.....	مقدمه
۴.....	بیان مسأله
۷.....	ضرورت و اهمیت تحقیق
۱۰.....	اهداف تحقیق
۱۱.....	فرضیه های تحقیق
۱۱.....	تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی
۱۳.....	تعریف عملیاتی واژگان
۱۴.....	محدودیت های تحقیق

(فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق)

۱۶.....	مقدمه
۱۶.....	ویژگی های داوران
۱۸.....	نیازهای جسمانی و روانی قضاوت
۱۹.....	مهارتهای مورد نیاز داوران
۲۳.....	خودکارآمدی
۲۴.....	ابعاد خودکارآمدی
۲۵.....	منابع خودکارآمدی
۲۷.....	فرآیندهای فعال شونده مرتبط با خودکارآمدی
۲۹.....	برداشت انسان از خودکارآمدی
۳۰.....	تأثیر خودکارآمدی بر فرآیندهای انگیزشی
۳۱.....	خودکارآمدی و عملکرد
۳۱.....	مراحل رشد خودکارآمدی

۳۴.....	راهکارهای برای غلبه بر ضعف ها و رسیدن به خودکارآمدی بالا و موفقیت.....
۳۵.....	عوامل ایجاد اضطراب.....
۳۶.....	تکنیک های کنترل اضطراب.....
۴۰.....	تحلیل رفتگی.....
۴۱.....	مهمترین علل بروز پدیده تحلیل رفتگی.....
۴۲.....	علائم و نشانه های تحلیل رفتگی.....
۴۳.....	تحلیل رفتگی در ورزش.....
۴۵.....	مراحل تحلیل رفتگی.....
۴۶.....	روند تحلیل رفتگی.....
۴۸.....	راههای مقابله و پیشگیری از تحلیل رفتگی.....
۵۰.....	مروری بر پیشینه تحقیق.....
۵۷.....	جمع بندی فصل دوم.....

(فصل سوم: روش شناسی تحقیق)

۵۹.....	مقدمه.....
۵۹.....	نوع تحقیق.....
۵۹.....	متغیرهای تحقیق.....
۵۹.....	جامعه و نمونه تحقیق.....
۵۹.....	ابزارگردآوری اطلاعات.....
۶۰.....	پایایی پرسشنامه ها.....
۶۰.....	روش اجرای تحقیق.....
۶۱.....	روش های آماری.....

(فصل چهارم: مبانی تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق)

۶۴	مقدمه.....
۶۴	توصیف ویژگی های جمعیت شناسی.....
۶۴	سن.....
۶۵	سطح تحصیلات.....
۶۶	سابقه.....
۶۷	درجه داوری.....
۶۸	رشته ورزشی دوران.....
۶۹	جنسیت.....
۷۰	نتایج یافته های توصیفی خودکارآمدی و تحلیل رفتگی.....
۷۱	آزمون کولموگروف – اسمیرنف.....
۷۲	یافته های استنباطی.....
۷۲	فرضیه اول.....
۷۳	فرضیه دوم.....
۷۴	فرضیه سوم.....
۷۵	فرضیه چهارم.....
۷۶	فرضیه پنجم.....
۷۷	فرضیه ششم.....
۷۸	فرضیه هفتم.....
۷۹	فرضیه هشتم.....

(فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری تحقیق)

مقدمه.....	۸۲
خلاصه تحقیق.....	۸۲
بحث و نتیجه گیری.....	۸۴
پیشنهادهات.....	۸۷
منابع تحقیق.....	۸۸
پیوست ها.....	۹۶
چکیده انگلیسی.....	۹۸

(فهرست جداول)

جدول ۱-۲. اختلالات عملکردی، رفتاری وجسمانی در اثر تحلیل رفتگی.....	۴۱
جدول ۲-۲. مهمترین نشانه های تحلیل رفتگی.....	۴۳
جدول ۱-۴. توزیع نمونه های مورد بررسی بر حسب سن داوران.....	۶۴
جدول ۲-۴. توزیع نمونه های مورد بررسی بر حسب سابقه داوران.....	۶۶
جدول ۳-۴: نتایج توصیفی خودکارآمدی و تحلیل رفتگی.....	۷۰
جدول ۴-۴. آزمون کولموگروف - اسمیرنف داده ها.....	۷۱
جدول ۵-۴. رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال.....	۷۲
جدول ۶-۴. رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران بسکتبال.....	۷۳
جدول ۷-۴. رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران والیبال.....	۷۴
جدول ۸-۴. رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران تنیس روی میز.....	۷۵
جدول ۹-۴. رابطه سن با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز.....	۷۶
جدول ۱۰-۴. رابطه سابقه با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز.....	۷۷

جدول ۴-۱۱: مقایسه ی تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز بر اساس مدرک تحصیلی..... ۷۸

جدول ۴-۱۲: مقایسه ی تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز بر اساس درجه ی داوری..... ۷۹

جدول ۴-۱۳. اختلاف میانگین ها تحلیل رفتگی بر اساس درجات مختلف داوری..... ۸۰

(فهرست نمودارها)

نمودار ۴-۱. توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب سطح تحصیلات..... ۶۵

نمودار ۴-۲. توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب درجه داوری..... ۶۷

نمودار ۴-۳. توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب رشته ورزشی..... ۶۸

نمودار ۴-۴. توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب جنسیت..... ۶۹

فصل اول

طرح تحقیق

امر قضاوت در حیطه ورزش و بویژه ورزش حرفه ای به گونه ای خاص با کارایی و عوامل انگیزشی داوران رابطه دارد. در مشاغلی مانند شغل داوری که در آن کیفیت قضاوت به مجموعه ای از عوامل محیطی، عوامل فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، امنیتی و... بستگی دارد، فشارهای روانی زیادی به داوران در حین قضاوت وارد می شود و از این رو داوران را بیشتر در معرض ابتلا به تحلیل رفتگی^۱ شغلی قرار می دهد. قضاوت یک حرفه پرچالش، مهیج و ارزشمند است. با توجه به دنیای حرفه ای امروزه و رابطه تنگاتنگ ورزش با عوامل اقتصادی (منابع سرشار ناشی از کسب موفقیت در رویدادهای بین المللی) به نظر می رسد که بررسی عوامل مؤثر بر افزایش کیفیت قضاوت داوران و ارائه استراتژی های کاربردی جهت پیشگیری از ایجاد تحلیل رفتگی به عنوان فاکتوری مؤثر در این زمینه، می تواند تأثیر بسزایی در جلوگیری از نابسامانی ها و اغتشاشات ناشی از اشتباهات داوری داشته باشد. بطور مشخص، داوران در معرض سرخوردگی، بدرفتاری و بی حرمتی قرار دارند. در حالیکه تجربه مثبت و منفی به رویکرد روانی داور در قضاوت بستگی دارد. مسلم است که عوامل روانی در عین ظریف بودن، مهمترین جنبه ی قضاوت هستند. ممکن است که بازیکنان، مربیان و تماشاگران، تصور کنند که داوران همانند آدم های ماشینی فکر و عمل می کنند.

داوران همانند مربیان و ورزشکاران در معرض فشار و هیجانات زیادی قرار دارند. از طرف دیگر طبق نظریه مازلو نیازهای فیزیولوژیک و نیاز به ایمنی و احترام جزء ابتدایی ترین و مهمترین نیازهای هر شخصی محسوب می شود، که باید در زمره ویژگی های شغلی افراد وجود داشته باشد. داوران علاوه بر غلبه کردن بر فشارهای روانی و جسمی باید نسبت به امورات زندگی، حقوقی، شغلی و خانوادگی خود اهتمام ورزند. لذا تعجبی ندارد که بعضی از داوران دچار تحلیل رفتگی شوند [۱]. نتایج پژوهش های بسیار زیاد در زمینه داوران نشان داد که در این گروه حجم کار زیاد، کمبود وقت، فشردگی

۱- Burnout

بازیها، طی مسافت های طولانی به محل برگزاری بازی ها، ناهنجاری های فرهنگی رایج بین تماشاچیان در نقاط مختلف و تغییرات محیط داوری از شایع ترین عوامل استرس زا و تحلیل رفتگی است [۲]. بنابراین در موقعیت کاری که فشار مزمن و شدیدی وجود داشته باشد و با خستگی و بد گمانی نیز توأم باشد، زائل شدن احساس خودکارآمدی^۱ فرد امر بعیدی نیست. همچنین دگرسان بینی خود، احتمالاً در ایجاد ناکارآمدی دخیل است. زیرا داشتن احساس شایستگی و پیشرفت، هنگام احساس خستگی یا هنگامی که یاری کردن به دیگران دارای اهمیت نیست، دشوار است.

به نظر می رسد فقدان کارآمدی، بیشتر ناشی از فقدان منابع شغلی و حمایتی باشد و حال آنکه خستگی و بدگمانی، از وجود فشار کار، تضاد اجتماعی و انتظارات شغلی ناشی می شود [۳]. همچنین مطرح نموده اند که هر چقدر میان فرد و شغل وی، عدم تناسب بیشتری برقرار باشد، احتمال بروز تحلیل رفتگی در وی بیشتر خواهد بود. افراد واکنش های متفاوتی در برابر تحلیل رفتگی نشان می دهند و این مسئله کم و بیش، تطابق آنها نسبت به محیط را تسهیل می کند [۴].

سیتزمانک^۲ (۲۰۰۴) در نتایج تحقیقات خود گزارش کرد که رابطه بسیار نزدیکی میان فرسودگی شغلی و تنیدگی در محیط کار وجود دارد، کاهش انرژی جسمانی و احساس خستگی شدید مهمترین عوارض تحلیل رفتگی به شمار می رود. همچنین افسردگی ناشی از عدم خودکارآمدی یکی از عوامل مهم تحلیل رفتگی است [۵]. بنابراین مهمترین موضوعی که باید در امر قضاوت مورد توجه قرار گیرد، توجه به منابع انسانی (برخورداری از کادر داوری مناسب) است که هر اندازه از سلامت روانی و جسمانی بیشتری برخوردار باشند، میل و رغبت بیشتری از خود نشان داده و به مراتب کارایی آنها افزایش می یابد. با توجه به اهمیت داوران در برگزاری شایسته و مناسب مسابقات، در تحقیق حاضر سعی بر آن شد، به رابطه بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان پرداخته شود.

۱- Self- efficacy

۲ -sitzmank

۱-۱. بیان مسأله

بررسی وضعیت لیگ های معتبر و پر طرفدار دنیا مؤید این مطلب است که برخورداری از قضاوت با کیفیت و عادلانه یکی از مهمترین فاکتورهایی است که نظر مسئولین برگزاری مسابقات و همچنین متخصصان و تماشاگران ورزشی را به خود اختصاص داده است. در این راستا به نظر می رسد که شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت قضاوت داوران و همچنین بهبود میزان خودکارآمدی و اثربخشی آنها تأثیر چشمگیری در جهت برخورداری از لیگی منظم و معتبر داشته باشد. رشته های ورزشی جدا از ساختار مدیریتی خود، از عناصر مهمی چون ورزشکاران، مربیان، داوران، تماشاچیان و... تشکیل شده است، در حال حاضر بحث داوری آن همانند دیگر بخش ها، شکل علمی به خود گرفته و به تحصیل و تجربه نیازمند است. داوری جایگاه ویژه و تعیین کننده ای در ورزش دارد و کارهای بسیار ارزشمندی در جهت رشد و ارتقای سطح کیفی آن در حال انجام است. داوران همواره با فشارها و انتظارات مختلف از طرف کادر فنی، تماشاگران و مسئولین مواجه هستند. افزایش فشارهای روانی می تواند زمینه ی تحلیل رفتگی را فراهم کند. تحلیل رفتگی عبارت است از یک فرآیند روان شناختی که تحت شرایط استرس شغلی شدید حادث می شود و خود را بصورت خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش انگیزه و پیشرفت (تضعیف عملکرد) نشان می دهد[۶]. خستگی عاطفی کاملاً همانند متغیر فشار روانی است و احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می باشد، مسخ شخصیت، پاسخ منفی سنگدانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویش اشاره دارد. کاهش احساس کفایت شخص، کم شدن احساس شایستگی در انجام کار به شمار می رود[۷]. همچنین استرس های شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعییت نامناسب کار منجر به پیدایش حالتی در افراد می شود که تحلیل رفتگی نامیده می شود[۸]. پاینس^۱ (۱۹۹۳) تحلیل رفتگی را حالتی می داند که از خستگی جسمی، عاطفی و روحی ناشی می

شود که آن هم در نتیجه توسعه گرایش های منفی و از دست دادن احساس علاقه ایجاد می شود [۹].

چرنس^۱ (۱۹۹۲) حرکت به سوی تحلیل رفتگی را در چند مرحله برشمرد: در مرحله اول یعنی تنیدگی، منابع تنیدگی موجد تحلیل رفتگی متعدد هستند و می توان از عوامل تنیدگی زای بین فردی مانند تماس با مراجعان، روابط با همکاران، مدیران و سرپرستان و عوامل تنیدگی زای سازمانی مانند تراکم کار، مقررات اداری و فشار کار نام برد. مرحله دوم یعنی فشار روانی با مؤلفه های روانشناختی (حرمت خود و خستگی هیجانی)، جسمانی (سردرد و خستگی) و رفتاری (استفاده از الکل و مشکلات خانوادگی) همراه است. مرحله سوم که مرحله مقابله دفاعی است براساس آثار فرآیند فرسودگی روانی و چگونگی کیفیت کمک به مراجعان از سوی فرد مشخص می شود. مقابله دفاعی با تغییر در بازخورد و رفتار مانند سرزنش کردن مراجعان به خاطر خطاهای خود، فقدان علاقه و همدردی نسبت به آنان و متأثر نشدن از درد و رنج دیگران همراه است. فرد از طریق مقابله دفاعی تلاش می کند مانع از دست دادن انرژی هیجانی شود و در نتیجه با افراد به صورت یک شی، یا یک شماره برخورد می کند و نه به عنوان یک شخصیت انسانی [۱۰]. رینی و هاردی^۲ (۱۹۹۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی منابع استرس، فرسودگی شغلی و ترک شغل در داوران راگی که بر روی ۶۸۲ داور انجام شد، بیان کرد که فشار زمانی و درگیری های بین افراد از مهمترین پیشگوه های تحلیل رفتگی در داوران است و تحلیل رفتگی و سن با ترک شغل ارتباط داشتند [۱۱]. همچنین رینی (۱۹۹۹) طی تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی داوران بسکتبال پرداخت و گزارش کرد که سطح عملکرد، فشار زمانی و تعارضات بین فردی از مهمترین عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی داوران می باشد. البته نتایج تحقیقات رینی مؤید آن بود که سن و تحلیل رفتگی از متغیرهای پیش بینی کننده میل به بازنشستگی در داوران می باشد [۱۲]. تحلیل رفتگی سندرمی شامل خستگی هیجانی، شخصیت باختگی و کاهش عملکرد می باشد. این سندرم در افرادی که شغل آنها در برخورد مستقیم با مردم است، رخ می دهد و می تواند منجر به کاهش اعتماد به نفس، احساس بی کفایتی و نارضایتی

۱ -Cherness

۲ -Rainey & Hardy

از کار، شکایت های جسمی مبهم و بدون علت قابل شناسایی، تحریک پذیری، کاهش تمرکز حواس و کاهش عملکرد از علائم این سندروم است و علاوه بر آن، ممکن است عوارضی چون افسردگی یا مصرف مواد را نیز در پی داشته باشد. بین فشارهای روانی و تحلیل رفتگی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. فشارهای روانی وقتی رخ می دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آنها وجود داشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن به آنها کاهش یابد، فشار روانی بیشتری ایجاد می شود و باعث تجربه منفی در فرد و تحلیل رفتگی شغلی می گردد. تحلیل رفتگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار نیست که بعد از کار مداوم به وجود می آید. بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعت های بیداری او نیز سرایت می کند [۱۳]. اسمیت^۱ (۱۹۸۶) می گوید تحلیل رفتگی به معنای عقب نشینی روانی، جسمی و عاطفی از فعالیتی است که به دلیل فشارهای طولانی و مزمن دیگر جذابیت خود را از دست داده است [۱۴]. بندورا^۲ (۱۹۹۷) خودکارآمدی به معنای توانایی ادراک شده ی فرد در انطباق با موقعیت های مشخص است و به قضاوت افراد درباره ی توانایی آنها در انجام دادن یک کار یا انطباق با یک موقعیت خاص مربوط است [۱۵]. همچنین خودکارآمدی به احساس عزت نفس، ارزش خود، احساس کفایت و کارآیی در برخورد با زندگی اطلاق می شود. باورهای شخص در مورد توانایی هایش برای کنار آمدن با موقعیت های متفاوت خودکارآمدی می گویند [۱۶]. خودکارآمدی اعتقاد راسخ فرد است به اینکه می تواند به طور موفقیت آمیزی رفتارهای ضروری برای تولید نتایج دلخواه را اجرا کند و نیز بیان کننده اعتماد کلی فرد به توانایی خود برای کنترل و تسلط داشتن بر درخواستهای محیطی می باشد [۱۷]. پروین و جان^۳ (۱۳۷۴) نیز در تعریف خودکارآمدی آن را نحوه ی مقابله ی افراد با موقعیت های مختلف در دست یابی به اهداف بر شمرند [۱۸].

۱ - Smith

۲ -Bandura

۳ -Parvin & John

همچنین در بررسی ویژگی های جمعیت شناختی روی داوران نتایج تحقیقات تا حدی متناقض بود به عنوان نمونه غلامیان و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس بیان کردند که بین سن، سطح تحصیلات، سطح در آمد، سابقه و درجه داوری با تحلیل رفتگی رابطه معنی داری یافت نشد [۷۷]. احمدی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به بازنشستگی در داوران حرفه ای فوتبال ایران بیان کردند که ارتباط بین تحلیل رفتگی و استرس با ویژگی های جمعیت شناختی (سن، سابقه و سطح تحصیلات) نشان داد که فقط بین سن و تحلیل رفتگی ارتباط معنی داری وجود دارد [۷۸]. مطهری (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان تحلیل رفتگی در داوران فوتبال بر اساس درجات و پست داوری آنها بیان کرد که بین درجه داوری، سن و سابقه با تحلیل رفتگی ارتباط مثبت معناداری یافت شد. اما بین سطح تحصیلات با تحلیل رفتگی رابطه معنی داری یافت نشد [۵۱]. لذا با توجه به این امر ما در تحقیق حاضر ویژگی های جمعیت شناختی سن، سابقه، درجه داوری و سطح تحصیلات با میزان تحلیل رفتگی مورد بررسی قرار گرفت.

۱-۲. ضرورت و اهمیت تحقیق:

تحلیل رفتگی در میان حرفه های خدمات از سه دیدگاه جامعه شناختی، وجودی و روانشناختی توصیف شده است. از دیدگاه جامعه شناختی، تحلیل رفتگی شکلی از خود بیگانگی است که دارای ۵ بعد احساس بی قدرتی، پوچی، بی هنجاری، کناره گیری و بیگانگی می باشد. از دیدگاه دوم فرد تحلیل رفته دچار یک نوع بحران وجودی و هویتی می شود و احساس می کند که زندگی پوچ و بی معنی است، افراد حس می کنند که کارشان از ارزش و شخصیت آنها می کاهد و این باعث می شود در خود شک و تردید کنند و در نتیجه از میزان ارزشی که برای خود قائلند، کاسته می شود و این عکس العمل ها منجر به یک نوع بحران وجودی در فرد می شود [۹]. پاریک^۱ (۱۹۸۲) عواملی مثل

^۱ -Parnek

سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی فرد در خارج از محیط، سبک زندگی فرد، سبک های که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می گیرد و جو یا اقلیم سازمانی را در تحلیل رفتگی شغلی دخیل می دانند [۱۹]. جونز مارک و همکاران^۱ (۲۰۰۵) معتقد است داورانی که از استرس و تحلیل رفتگی رنج می برند از لحاظ هیجانی خسته اند، انگیزه کار در آنها کم است و از سلامت روانی پایینی برخوردار هستند [۲۰]. همچنین حقوق ناکافی، عدم وجود حمایت، از جمله جنبه های منفی و فشارزا برای داوران است. پژوهش ها نشان داده که منبع تنیدگی حرفه ای و سازمانی به عواملی چون شغل فرد، ساختار جو سازمانی، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای یا رویارویی با کار بستگی دارد [۲۱]. دیوید یوکلسون^۲ (۱۹۹۸) استاد روان شناسی دانشگاه پن استیت می گوید: خستگی عاطفی و جسمانی که غالباً از آن تحت عنوان تحلیل رفتگی یاد می کنند برای ورزشکاران و مربیان حرفه ای و آماتور، پیر و جوان یک مساله مهم به حساب می آید. افراد موفق، تعالی طلب و بلند پرواز از جمله کسانی هستند که بیش از سایرین در معرض تحلیل رفتگی قرار دارند [۲۲]. عزیزاده اقدم (۱۳۸۱) بیان می کند این خستگی و بیزاری شاغل از انجام وظایف باعث فشار روانی در فرد می گردد. فشار در فرد ایجاد تحلیل رفتگی می کند که نتایج منفی روانی، فیزیولوژیکی و رفتاری دارد [۲۳]. از آنجایی که تحلیل رفتگی به عنوان یک پیامد مرتبط با استرس مزمن در حرفه عنوان گردیده است [۲۴] و داوری نیز به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می شود. بنابراین داوری از جمله حرفه هایی است که تحلیل رفتگی در آن به نسبت بیشتر است [۱]. در تحقیقات گذشته بر تحلیل رفتگی شغلی در ورزش بیشتر بر تعریف تحلیل رفتگی و رابطه آن با زمان خدمت توجه شده و کمتر به عوامل گوناگون مؤثر بر این پدیده، پرداخته شده است [۲۵]. با توجه به اهمیت روزافزون ورزش در سطح جهانی و برگزاری مسابقات ورزشی در سطح بین المللی و بالطبع اهمیت نتایج کسب شده توسط تیم ها در تورنمنت های مختلف از یک سو و از طرق دیگر قابلیت تبدیل ورزش به یک تجارت جهانی، به نظر می رسد که عوامل و دست اندرکاران برگزاری مسابقات

^۱ - Jones marc

^۲ - David Yukelson

نیز باید از شایستگی های لازم در این زمینه برخوردار باشند. در سالهای اخیر داوران که به عنوان اصلی ترین و مهمترین بخش از کادر برگزاری مسابقات مطرح بوده و سطح قضاوت و تصمیم های آنها تأثیر مستقیم بر نتایج کسب شده توسط تیم ها دارند، از لحاظ سطح عملکرد و کارایی مورد توجه کارشناسان و متخصصان ورزشی قرار گرفته اند. لذا به نظر می رسد شناسایی عوامل تأثیرگذار بر قضاوت داوران می تواند سبب بهبود سطح داوری گردد و زمینه حضور موفق داوران ایرانی را در مسابقات جهانی و المپیک مهیا سازد. در چند سال اخیر تحقیقات زیادی در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی شغلی در سازمانهای مختلف انجام شده است، اما اطلاعات کمی در زمینه ورزش و بویژه شناسایی ارتباط تحلیل رفتگی و خودکارآمدی داوران وجود دارد. بنابراین هدف این تحقیق پیمایشی بررسی ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی بر داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بود.

۱-۳. اهداف تحقیق

۱-۳-۱. هدف کلی:

هدف از تحقیق حاضر ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان است.

۱-۳-۲. اهداف اختصاصی:

- ۱ - تعیین ارتباط بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال استان گلستان
- ۲ - تعیین ارتباط بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران بسکتبال استان گلستان
- ۳ - تعیین ارتباط بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران والیبال استان گلستان
- ۴ - تعیین ارتباط بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران تنیس روی میز استان گلستان
- ۵ - تعیین ارتباط بین سن با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان
- ۶ - تعیین ارتباط بین سابقه داوری با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان
- ۷ - تعیین اختلاف تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بر اساس مدرک تحصیلی
- ۸ - تعیین اختلاف تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بر اساس درجه داوری

۴-۱. فرضیه های تحقیق

- ۱ - بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲ - بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران بسکتبال استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳ - بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران والیبال استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴ - بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران تنیس روی میز استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵ - بین سن با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶ - بین سابقه داوری با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷ - بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بر اساس مدرک تحصیلی اختلاف معناداری وجود دارد.
- ۸ - بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بر اساس درجه داوری اختلاف معناداری وجود دارد.

۵-۱. تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی

۱-۵-۱. تحلیل رفتگی

تحلیل رفتگی، کنار کشیدن از فعالیتی است که زمانی ذاتاً به آن علاقه داشتید اما اکنون برایتان ملال آور، غیر قابل انجام و طاقت فرساست [۲۶].

۱-۵-۲. خودکارآمدی

به معنای توانایی ادراک شده فرد در انطباق با موقعیت های مشخص است و به قضاوت افراد درباره توانایی آنها در انجام دادن یک کار یا انطباق آنها در انجام یک کار یا موقعیت خاص مربوط است. خودکارآمدی به احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می شود [۱۵].

۱-۵-۳. داور ورزشی

هر فردی که بازی واقعی را در قالب یک رقابت با بکارگیری قوانین و مقررات ورزشی برای قضاوت و صدور رأی در زمان نقض قانون، اجرای عملکرد ورزشی، مدت زمان بازی یا امتیاز تیم ها، کنترل کند داور ورزشی نامیده می شود. [۲۷].

۱-۵-۴. ویژگی های جمعیت شناختی

شامل خصوصیات فردی است از جمله: سن، جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، میزان درآمد، سابقه و ... می باشد. در این تحقیق بر اساس مطالعات انجام شده، محقق به بررسی ویژگی های جنسیت، سن، سابقه، میزان تحصیلات و درجه داوری پرداخته است.

۱-۵-۵. درجه داوری

به میزان رتبه بندی داوران اطلاق می شود که در پی عملکرد داور در طول سال های قضاوت در مسابقات و شرکت در کلاس های ارتقاء داوری و قبولی در آزمون کتبی و عملی رشته مربوطه به وی اعطا می گردد و به ترتیب شامل درجه ۱، ۲، ۳، ملی و بین المللی می باشد.

۱-۶. تعریف عملیاتی واژگان

۱-۶-۱. تحلیل رفتگی

در این تحقیق تحلیل رفتگی امتیاز کسب شده از پرسشنامه فرسودگی ناشی از قضاوت ریچاردسون و وینبرگ (۱۹۹۲) می باشد.

۱-۶-۲. خودکارآمدی

در این تحقیق خودکارآمدی در این تحقیق امتیاز کسب شده از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شوارتز و جروسلم (۱۹۸۱) می باشد.

۱-۶-۳. داوران

منظور از داوران در این تحقیق داوران رشته های ورزشی فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان می باشند که در مسابقات استانی و کشوری در فصل ۸۹-۹۰ مشغول به قضاوت بوده اند می باشند.

۷-۱. محدودیت های تحقیق

۱-۷-۱. محدودیت های که توسط محقق کنترل شده اند:

- ۱- پرسشنامه ها زمانی بین داوران توزیع شد که داوران در حال استراحت بودند.
- ۲- نمونه آماری از داوران ورزشی فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان تشکیل شده است.

۲-۷-۱. محدودیت های که توسط محقق کنترل نشده اند:

- ۱- ممکن است ویژگی های همچون وضعیت اجتماعی، فرهنگی، نژادی و غیره در پاسخ آزمودنی ها اثر گذاشته باشد.
- ۲- امکان جمع آوری آزمودنی ها در یک مکان و اجرای آزمون با شرایط کاملاً مساوی وجود نداشت.
- ۳- عدم کنترل محقق بر جلوگیری از اعمال نظرهای شخصی در پاسخگویی به سوالات تحقیق.
- ۴- احتمال برداشت های متفاوت آزمودنی از برخی سوالات به دلیل عواملی از قبیل عدم توجه و دقت کافی.

فصل دوم

مبانی نظری

و

پیشینه تحقیق

مقدمه

در این فصل، مطالب در قالب دو بخش مبانی نظری و پیشینه تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش مبانی نظری ویژگی های داوران، نیازهای جسمانی و روانی قضاوت، مهارتهای روانی مورد نیاز داوران، خودکارآمدی، ابعاد خودکارآمدی، منابع خودکارآمدی، فرآیند های فعال شونده مرتبط با خودکارآمدی، برداشت انسان از خودکارآمدی، تاثیر خودکارآمدی بر فرآیندهای انگیزشی، خودکارآمدی و عملکرد، مراحل رشد خودکارآمدی، راهکارهایی برای غلبه بر ضعف ها و رسیدن به خودکارآمدی بالا و موفقیت، عوامل ایجاد اضطراب، تکنیک های کنترل اضطراب، تحلیل رفتگی، مهمترین علل بروز پدیده تحلیل رفتگی، علائم و نشانه های تحلیل رفتگی، تحلیل رفتگی در ورزش، روند تحلیل رفتگی و راههای مقابله و پیشگیری از تحلیل رفتگی برای درک بهتر مطلب آورده شده و در بخش پیشینه تحقیق مروری بر تحقیقات ارتباط تحلیل رفتگی و ویژگی های جمعیت شناختی، تحقیقات انجام شده بر روی داوران و تحقیقات انجام گرفته در زمینه ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی بیان گردیده است.

۱-۲. ویژگی های داوران

هر چند که قضاوت دانشی فنی است، ولی به طور حتم یک داور خوب شدن، خود یک هنر است و هنری که یک داور مسابقه از خود به نمایش می گذارد تا حد زیادی بستگی به ویژگیهای شخصیتی او دارد. ویژگیهای داوران برجسته براساس جدید ترین یافته های تحقیقی را می توان چنین ذکر کرد: یکنواختی قضاوت، برخورد مناسب، قاطعیت، تعادل روحی، صداقت، تشخیص، اطمینان، لذت / انگیزش [۱].

- یکنواختی قضاوت: تصمیمات داوران باید یکسان و دارای شرایط مشابهی باشد و قوانین را

به طور مساوی برای هر دو رقیب اعمال نمایند .

- **برخورد مناسب:** داوران باید برخورد خوبی با مربیان و بازیکنان داشته باشند. ارتباط صحیح و احترام متقابل عوامل بسیار مهمی در برقراری یک برخورد خوب می باشند.
- **قاطعیت:** تصمیمات یک داور از لحاظ زمانی باید با عمل مشاهده شده سازگاری داشته باشد و یا در حداقل، در کوتاهترین زمان بعد از مشاهده عمل اتخاذ شود و داور با تصمیم گیری سریع و قاطع از جدال بحث برانگیز جلوگیری می کند. هر چند تصمیم دقیق تر موجب آشکار شدن اهمیت قاطعیت می شود.
- **تعادل روانی:** داوران باید در تمامی اوقات، بخصوص در لحظات تنش زای شدید، نزاع ها، آسیب دیدگی ها، خطاها، آشوب های شدید خویشتن دار باشند. در حین قضاوت، میزان معینی از هیجان، طبیعی است اما نکته مهم این است که داور هیجانات و اعمال خود را کنترل و نگذارد که کارآیی او را به عنوان یک داور به مخاطره اندازد.
- **صداقت:** صداقت یعنی اینکه یک بازی را بدون غرض، با راستی و بدون توجه به عکس العمل های بازیکنان، مربیان یا تماشاگران، زمان باقی مانده، امتیاز بازی، سوت زدن های قبلی و یا هر نوع منبع ذاتاً مداخله گر، سوت بزنند. بهترین سپر برای حفظ صداقت، به خاطر سپردن این عبارت است «هر آنچه را دیده اند، سوت بزنند».
- **تشخیص:** تشخیص صحیح با فهم تمام و کامل قوانین و مقررات خاص آن رشته ورزشی همراه است. وقتی که چنین شناختی حاصل شد می توان نیازهای مربوط به قضاوت را در شرایط مختلف برآورده ساخت. داوری که مرتباً قوانین را مطالعه می کند و از تجربه داوری برای پیشرفت فردی خود استفاده می کند داور شایسته ای خواهد بود. داوران می دانند که یک انحراف در تمرکز می تواند منجر به تصمیم غلطی شود که جای برنده و بازنده مسابقه را عوض کند.

- **اطمینان:** داوران مطمئن، قادر به حفظ کنترل در شرایط دشوار هستند. بدین معنا که با زدن یک سوت اشتباه یا برخورد با سایر موانع، اطمینان خود را از دست نمی دهند. داوران شایسته به خود و توانایی های خویش اطمینان دارند. چنین اعتماد به نفسی بر هر بازی یا شرایط خاص غلبه می کند. اطمینان، لازمه قضاوت موفقیت آمیز است.
- **لذت / انگیزش:** داوران برجسته لذت زیادی از قضاوت می برند. حس لذت و شادی رابطه قوی با نگرش روانی مثبت و احساسات ناشی از نیرومندی دارد. اگر یک داور لذتی از قضاوت نبرد، انگیزه او برای تمرین و تلاش در قضاوت از بین می رود [۱].

۲-۲. نیاز های جسمانی و روانی قضاوت

بین مهارت های روانی و عملکرد جسمانی داوران رابطه قوی وجود دارد. بنابراین موفقیت یک داور به توانایی های جسمانی (مانند آمادگی در نیاز های خاص یک رشته ورزشی، تکنیک ها، مکانیک داوری و مهارت های بصری و آمادگی های روانی (اطمینان، تمرکز، کنترل هیجان) بستگی دارد [۱].

رابطه بین جنبه های جسمانی و روانی قضاوت؛ داوران اغلب درباره مهارت های روانی، یعنی مهارت های مؤثر در وظایف دشوار از قبیل سوت زدن های غیر معمول، کنترل کردن بازی، خونسردی و تحریک ناپذیری بیشتر از مهارت های جسمانی سخن می گویند. داوران کارآزموده اذعان دارند که به کارگیری مهارت های روانی ۵۰ تا ۷۰ درصد موفقیت در داوری را تضمین می کند. به همین نحو ناظران داوری در ورزش های حرفه ای مختلف (آرت مک نالی^۱ در لیگ ملی فوتبال، ادوارگو^۲ در لیگ بیسبال، ل.ر.نلسون^۳ در رشته تنیس) که قضاوت سر داوران و داوران را سنجیده و ارزشیابی می کنند، روی یکنواختی قضاوت، ثبات عقیده در تصمیم گیری سریع و دقیق و آرامش به عنوان مهم ترین سرمایه های یک داور خوب، تأکید می کنند. بدون تردید مهارت های روانی داوران در ورزش

۱-Art Mc Naly

۲- Ed Vargo

۳-L.R Nelson

های مانند تنیس، دو و میدانی، والیبال و فوتبال از اهمیت بسزایی برخوردار است و داوران هم به آمادگی جسمانی و هم به آمادگی روانی نیاز دارند.

بنابراین تعجب برانگیز است که در کلاس ها و کلنیک های داوری، فقط روی تکنیک های جسمانی، تفسیر قوانین، وضع ظاهری مطلوب و آزمون های کتبی و عملی تأکید می شود. اگر داوران و ناظران روی جنبه روانی قضاوت که لازمه موفقیت داور می باشد، اتفاق نظر دارند، پس چرا روی توسعه و تمرین مهارت های روانی چندان وقت نمی گذارند و کمتر به آن توجه دارند.

علت اصلی، این باور نادرست است که مهارت های روانی، ذاتی هستند؛ یعنی این که یا آنها را دارا هستند یا فاقد آن می باشند. در واقع، مهارت های روانی نیز همانند مهارت های جسمانی قابل گسترش هستند. داوران خوب، دارای مجموعه کاملی از مهارت های روانی نیستند. بلکه آنان توانایی خود را در زمینه تمرکز، آرام سازی در شرایط فشارزا، حفظ اطمینان و برقراری ارتباط با سایر داوران به طور مکرر و منظم تمرین می کنند و چون این ویژگی ها همان مهارت های روانی هستند، لذا اگر همانند مهارت های جسمانی تمرین نشوند، گسترش نمی یابند. بنابراین ترکیب معینی از مهارت های جسمانی و روانی برای موفقیت در داوری لازم می باشد [۱].

۲-۳. مهارت های روانی مورد نیاز داوران

یک داور زمانی می تواند حداکثر توان ذاتی خود را در یک قضاوت به کار گیرد که به حالت روانی مطلوبی دست یابد. تعادل روحی وابسته به مهارت روانی و آرام سازی است. داوران در مراحل بحرانی مسابقه به آرامش و آسودگی به عنوان یک مهارت روانی مهم، نیاز دارند. مقابله با فشار ناشی از تماشاگران، مربیان و بازیکنان و رسانه ها به توانایی حفظ آرامش جسمانی و روانی نیاز دارد. این مهارت را می توان از طریق روش های آرام سازی پیشرونده، کنترل نفس و خودگفتاری مثبت فرا گرفت. داوران باید توجه خود را بر روی عمل متمرکز کنند و دچار آشفتگی نشوند. به کارگیری تمرین کنترل چشمی و حفظ تمرکز روی کار در حال انجام، برخی از شیوه هایی هستند که در طی مسابقه

به حفظ کانون مناسب کمک می کنند. مهارت های روانی مهم که برای پیشرفت یک قضاوت موفقیت آمیز ضروری می باشند، به شرح ذیل می باشد: ارتباط، اطمینان، انگیزش، آرام سازی، تمرکز و تصویرسازی ذهنی.

- **ارتباط:** ارتباط شامل ارسال و دریافت پیام ها به صورت کلامی و غیر کلامی است. داوران در وهله اول به صورت غیر کلامی ارتباط برقرار می کنند. باید به دنبال بازخورد و تأمل روی سبک ارتباطی خود باشند تا نقاط ضعف مشخص شود. باید مشخص کنند که آیا با سایر افراد حاضر در مسابقه (ورزشکاران، مربیان، تماشاگران و مقامات مربوطه) ارتباط مؤثری را برقرار می کنند.

- **اطمینان:** اطمینان بر نوع احساس، تفکر و عمل اثر می گذارد. یک داور اگر می خواهد شایستگی خود را در قضاوت نشان دهد، باید توانایی های جسمانی و ذهنی خود را باور کند و تلاش کند بدون اینکه دچار خود بزرگ بینی یا کم خود بینی شود یک احساس اطمینان قوی را در خود ایجاد کند. اطمینان تفکری است که داور می تواند به آن وجود خارجی دهد و با اتکاء به آن به موفقیت دست یابد. لازم است که تفکر مطمئن را تمرین کند زیرا این تفکر، خودگفتاری را مثبت تر می سازد. خود اظهاری های^۱ مثبت در حین قضاوت، اطمینان بیشتری به داور می دهد. اگر به سوت زدن های صحیح و حفظ کنترل بازی فکر کند. به همین دلیل اجتناب از گفتارهای منفی و داشتن یک تفکر مثبت و مطمئن امری ضروری است.

- **انگیزش:** داور اگر انگیزه ای برای دستیابی به توان بالقوه در قضاوت نداشته باشد. به هدف خود که همانا یک داور لایق شدن است دست نمی یابد. اما انگیزه مند بودن همیشه کار

۱. Self-statements

آسانی نیست. زیرا اکثر داوران به ندرت پاداش های مالی یا اجتماعی بسیار بالا دریافت می کنند. تدوین هدف یکی از شیوه های مؤثر برای حفظ انگیزش است. وقتی اهداف خود را به درستی تدوین کند آنها می توانند به طور شگفت انگیزی به ابزارهای مناسب برای افزایش انگیزش و بهبود عملکرد مبدل شوند. اهداف باید به صورت مکتوب و ماهیتاً به صورت بلند مدت و کوتاه مدت، اما به طور چالشی تدوین شوند. راهبردهای رسیدن به هدف باید مشخص شود و برنامه ای طرح ریزی شود که فرد را قادر سازد تا روند پیشرفت خود به سوی موفقیت را مرحله بندی کند. همه اهداف باید تحت کنترل باشند و انعکاس دهنده پیشرفت هایی بر اساس معیارهای برجسته فردی باشند. علاوه بر اهداف مواردی همچون الهام گرفتن از الگوها، پاداش دادن به خود، ایجاد شبکه حمایتی اجتماعی و پرورش انگیزش درونی موجب تداوم پایبندی به قضاوت می شوند.

- آرامش: قضاوت یک شغل هیجان افزا و فشارزا است. داوران اغلب آماج حملات تماشاگران آشوب طلب، مربیان آشفته و ورزشکاران ستیزه جو قرار داند. اضطراب بیش از حد علت اصلی انرژی منفی است. وقتی فشار روانی بیش از حد به فرد وارد می شود به انواع مختلفی از افت های جسمانی و روانی منجر می شود که موجب تحریک عملکرد و از بین بردن حلاوت قضاوت می شود. منابع بالقوه فشارزا را که خاص داوران هستند شامل ترس از عدم موفقیت، ترس از بی کفایتی، درک عدم کنترل و ... می نامند. ترس از عدم موفقیت سبب می شود که داوران در تصمیم خود دودل باشند و عکس العمل هایشان در شرایط بحرانی با قاطعیت همراه نباشد. داوری که از اشتباه کردن می ترسد، به انزوا راضی می شود و در مواقع ضروری کنترلی بر بازی اعمال نمی کند. ترس از بی کفایتی بیشتر ناشی از ناتوانی در کنترل تنش، دستیابی به آمادگی جسمانی کافی، حفظ اعتماد به نفس، کنترل بر بازی و تفسیر و به کارگیری قوانین می باشد. عدم کنترل داور بر شرایط می تواند اضطراب را باشد. اعمال کنترل

مستلزم این باور است که اعمال و تلاش های فردی اثر مستقیمی بر نتیجه یک وضعیت خاص دارند. در مقابل، درک عدم کنترل ناشی از احساس عدم کارآیی و ناتوانی است [۱].

- **تمرکز:** در روانشناسی تمرکز را اغلب توانایی متمرکز کردن توجه روی نشانه های مرتبط با محیط و حفظ آن در طی مسابقه تعریف می کنند. تمرکز نقش بسیار مهمی در قضاوت دارد. تداوم فعالیت ذهنی و هوشیاری در دوره های طولانی، کار دشواری است اما یک داور خوب و برتر باید چگونگی گوش به زنگ بودن را در کل بازی فرا گیرد. یکی از نکات کلیدی برای تمرکز خوب، توانایی جابجایی کانون توجه در هنگام مقتضی و حفظ یک تمرکز خاص در مواقع لازم است. متمرکز کردن توجه روی سوت قبلی، عملکرد را در باقیمانده بازی با مانع روبرو می کند. پس از اشتباهات گذشته را باید فراموش کرد و توجه خود را روی مسابقه متمرکز کرد تا چنین حادثه ای دوباره تکرار نشود. تمرکز معمولاً زمانی به بهترین وجه حاصل می شود که سعی نشود با زور و اجبار آن را انجام داد. اما اگر چه عمل تمرکز یک عمل انفعالی است ولی انجام آن مستلزم آمادگی از جانب فرد است.

- **تصویر سازی ذهنی:** مرور ذهنی، اعتماد به نفس اجرا کننده را افزایش می دهد و عملکرد را بهبود می بخشد. تصویر سازی ذهنی به فراخوانی و آفرینش یک تجربه در ذهن اطلاق می شود. بنابراین وقتی که عملاً داور یک بازی را قضاوت نمی کند، تصویر سازی ذهنی او را قادر می سازد تا قضاوت را به طور واضح در ذهن تجربه کند. تصویر سازی ذهنی همچنین به عنوان تجسم سازی ذهنی، مرور ذهنی و تمرین ذهنی نیز معروف است. این تکنیک ها که همه به تجربه حسی کاملی نیاز دارند (بینایی، حسی و شنوایی) که بدون حضور محرک های بیرونی انجام می شوند. فواید تصویر سازی ذهنی در قضاوت، از طریق کنترل پالس های هیجانی، بهبود تمرکز، اطمینان سازی، توسعه تکنیک و جاگیری صحیح در قضاوت صورت

می گیرد. می توان تصویر سازی ذهنی را از جنبه های درونی و بیرونی تمرین کرد. مهمترین کار این است که تصوراتی واضح و قابل کنترل در ذهن آفرید [۱].

۲-۴. خودکارآمدی

عمده ترین و اصلی ترین مکانیسم در کارکرد شناختن انسان، باورهای خودکارآمدی است. باورهای افراد در مورد لیاقتشان جهت اعمال کنترل روی حوادث مؤثر بر زندگی اصطلاحاً باورهای خودکارآمدی نامیده می شوند [۲۸].

مفهوم خودکارآمدی تاریخچه مختصری دارد که از سال ۱۹۷۷ توسط بندورا مطرح شده است. اصول خودکارآمدی در رشته های مختلف و در موقعیت های گوناگون آزمون شده است.

بندورا (۱۹۷۷) یکی از نظریه پردازان یادگیری است که با بکار گیری مفهوم «خودکارآمدی» سهم بسزایی در فهم نظریه یادگیری اجتماعی دارد. بندورا معتقد است که در بعضی از موارد، نتیجه کنترل خود بسیار قوی تر از نتایجی است که محیط خارج می تواند در فرد ایجاد نماید. از نظر وی چیزی سهمگین تر و ویرانگر تر از خوار شمردن خود وجود ندارد.

تئوری شناختی- اجتماعی که بندورا مطرح کرده است، ریشه در یک باور در مورد عملکرد آدمی دارد که از طریق آن افراد دارای این نیرو هستند که به طور فعالانه در پیشرفت خود دخالت داشته باشند و می توانند به وسیله اعمالشان باعث شوند که رویدادها اتفاق بیافتند. کلید این احساس توانایی در این حقیقت است که در میان دیگر عوامل شخصی، افراد دارای خودباوری هایی هستند که آنها را قادر می سازد مقداری از کنترلشان را بر روی احساسات، اندیشه ها و اعمالشان بکار بندند. زیرا آنچه که مردم فکر می کنند، باور دارند و احساس می کنند بر روی چگونگی رفتارشان تأثیر گذار است [۲۹].

در واقع بندورا دیدگاهی را در مورد رفتار آدمی فراهم نمود که در آن باورهایی که افراد در مورد خودشان دارند در اجرای کنترل و عمل شخص مهم و حیاتی به شمار می آیند. از نظر بندورا (۱۹۷۷) مشخص ترین توانایی انسان خود انعکاسی است. این یک ویژگی برجسته تئوری شناختی- اجتماعی است. از طریق خودانعکاسی افراد به تجربیاتشان معنی می دهند، شناخت ها و خود باوری هایشان را مورد بررسی و ارزیابی قرار می دهند و به همین شکل افکار و رفتارشان را اصلاح می کنند. آنچه عملکرد انسان را تحت تأثیر قرار می دهد و در مرکز تئوری شناختی- اجتماعی قرار دارد باورهای خودکارآمدی است که به قضاوت افراد در مورد توانایی هایشان برای سازماندهی و انجام سطوح طراحی نشده عملکرد اطلاق می گردد. باورهای خودکارآمدی زمینه ای را برای انگیزه، سعاد و پیشرفت شخصی فراهم می کند.

استدلال های کلیدی بندورا (۱۹۹۷) درباره نقش باورهای خودکارآمدی در عملکرد انسان این است که سطح انگیزه به شرایط مطلوب و اعمال افراد بیشتر بر پایه آنچه که آنها اعتقاد دارند قرار دارد تا آنچه که واقعا درست است. به همین خاطر چگونگی رفتار انسان می تواند به وسیله باورهایی که در مورد توانایی هایشان دارند بهتر پیش بینی شود تا به وسیله آنچه که واقعا قادر به انجام دادن آن هستند [۲۹].

۲-۵. ابعاد خودکارآمدی

بندورا (۱۹۹۷) باورهای خودکارآمدی را دارای سه بعد سطح، عمومیت و نیرومندی می داند که در زیر هر یک از آنها مورد بحث قرار می گیرند.

۲-۵-۱. سطح^۱

^۱ -Level

سطح اولین بعد خودکارآمدی می باشد. کارآمدی یک فرد در یک قلمرو ممکن است در حد کارهای ساده، متوسط و یا شامل سطوح سخت گردد. اگر هیچ مانعی وجود نداشته باشد، انجام آن کار ساده بوده و هر کس ممکن است خودکارآمدی بالایی در مورد انجام آن داشته باشد [۳۰].

۲-۵-۲. عمومیت^۱

دومین تفاوت باورهای خودکارآمدی در بعد تعمیم پذیری است، برخی از تجارب باورهای خودکارآمدی محدودیت ایجاد می کنند و برخی دیگر از تجارب، خودکارآمدی تعمیم یافته تری را به دنبال دارند. افراد ممکن است در یک قلمرو و یا از آن خود را کارآمد بدانند بعد عمومیت در خودکارآمدی از عواملی مانند شباهت فعالیت ها حیطه بروز آنها، کیفیت، شرایط و خصوصیات اشخاصی که فعالیت به آنها مربوط است تأثیر می پذیرد [۳۰].

۲-۵-۳. نیرومندی^۲

باورهای خودکارآمدی ضعیف در اثر تجارب ناموفق به آسانی بی اعتبار می شوند، اما کسانی که باورهای خودکارآمدی نیرومند دارند در برابر تجارب تضعیف کننده آن را حفظ می کنند، باورهای خودکارآمدی هر قدر نیرومندتر باشند، دوام بیشتری پیدا می کنند و با رفتار، بیشتر ارتباط می یابند [۳۰].

۲-۶. منابع خودکارآمدی

بندورا (۱۹۹۷) پیشنهاد نمود که چهار منبع برای انتظارات کارآیی وجود دارد:

۲-۶-۱. تجارب تسلط:

تجارب تسلط نیرومندترین منبع برای کارآیی است. درک این که موفقیت در عملکرد، عقاید کارآیی را افزایش خواهد داد، با سهمیم شدن در این انتظار است که عملکرد در آینده با مهارت انجام خواهد

۲ -Generality

۱ -Strength

گرفت. درک این که عملکرد فرد با شکست مواجهه خواهد شد در این انتظار که عملکرد آتی نیز نامناسب و ناقص خواهد بود، عقاید کارآیی را تضعیف می کند. بندورا (۱۹۹۷) معتقد است که انتظار کارآیی در تجربیاتی که شخص در آنها مهارت دارد، ریشه دارد. تجارب موفق متمایلند که انتظارات سطح بالا ایجاد کنند، در حالی که تجارب شکست تمایل به تولید انتظارات سطح پایین دارند [۳۱].

یکبار که انتظارات کارآیی قوی و بالا ایجاد شد، احتمال این که شکست های موقتی تأثیر زیادی بر قضاوت فرد از قابلیت های خود داشته باشد اندک است. بر عکس، یک بار که انتظارات کارآمدی ضعیف و پایین ایجاد شد، موفقیت های گهگاهی در قضاوت افراد از قابلیت های خودشان چندان مؤثر نیستند. به هر حال انتظارات سطح پایین می تواند به وسیله موفقیت های فراوان و مکرر تغییر یابد. از طریق چنین کوشش هایی بالاخره افراد می توانند بر مشکل ترین موانع غالب آیند و چیره شوند [۳۱].

۲-۶-۲. تجربیات جانشینی:

دومین منبع شکل گیری خودکارآمدی، تجربیات جانشینی است که بوسیله عمل دیگران ایجاد می شود، تأثیرات این منبع نسبت به تجربیات تسلط ضعیف تر می باشد. تجارب جانشینی که الگوسازی از عملکرد مطلوب را شامل می شود، عقاید کارآیی را متأثر می سازند. خودکارآمدی فرد در صورتی که با افرادی که به آنها کمتر علاقه دارد، در موقعیت های مشابه، مقایسه شود معمولاً کاهش می یابد، اما زمانی که با افراد مورد علاقه مقایسه گردد افزایش می یابد. بعلاوه، ویژگی های الگو، اثر الگوسازی را در خودکارآمدی تحت تأثیر قرار می دهد. این خصوصیات عبارتند از: کفایت مندی، تشابه ادراک شده، پیش بینی پذیری و علاقه و اشتیاق. الگو هر چه قدر بیشتر کفایت مند، مشابه، قابل پیش بینی و مشتاق باشد، بیشتر روی مشاهده کننده تأثیر می گذارد [۳۲].

۲-۶-۳. ترغیب کلامی:

ترغیب کلامی سومین منبع باور خودکارآمدی است. همسالان، والدین، معلمان و دیگر افراد برای ما پیام های کلامی و غیر کلامی فراهم می کنند. اگر چه این منبع نسبت به دیگر منابع نوعاً اثر کلی روی باور خودکارآمدی دارد، باور خودکارآمدی خردسالان از باورهای اطرافیانشان بیشتر تأثیر می

پذیرند. ترغیب کلامی به منظور متقاعد کردن مردم در مورد این که توانایی خاصی دارند که آن ها را قادر می سازد آن چه را که به دنبالش هستند، به دست بیاورند، مورد استفاده قرار می گیرد. تشویق و ترغیب اجتماعی به تنهایی تأثیر محدودی در ایجاد و افزایش خودکارآمدی پایدار و مداوم دارد ولی می تواند روی عملکرد مؤثر باشد به شرط آن که واقع بینانه باشد. افرادی که از طریق ترغیب کلامی متقاعد شده اند که دارای توانایی های لازم هستند، تلاش های پیگیر و مداوم تری از خودشان نشان می دهند. برعکس کسانی که به توانایی های خود شک دارند در مقابله با شکست کمبود های شخصی خود را در نظر می گیرند. کمترین تأثیر را در ترغیب کلامی دریافت خواهند کرد [۳۳].

۲-۶-۴. برانگیختگی هیجانی:

عادات فیزیولوژیکی از قبیل ترس، برانگیختگی، خستگی و حالات خلقی، اطلاعاتی درباره خودکارآمدی فراهم می کند [۳۱].

فشار روانی و تنش اغلب به عنوان شاخص های آمادگی برای شکست تفسیر می شود. همچنین خلق فرد نیز می تواند تأثیر عمده ای روی باورهای خودکارآمدی داشته باشد. نوعاً خوش بینی و خلق مثبت باورهای خودکارآمدی را افزایش می دهند، در صورتی که نا امید و افسردگی باورهای خودکارآمدی را کاهش می دهند. موقعیت های مشکل باعث ایجاد حالت های برانگیختگی بالا در اکثر افراد می گردد و افراد با توجه به این اطلاعات، قابلیت توانایی خود را قضاوت می کنند. چون برانگیختگی بالا عملکرد افراد را کاهش می دهد و بیشتر احتمال دارد که افراد منتظر شکست باشند و انتظارات کارآمدی پایین داشته باشند [۳۱].

۲-۷. فرایندهای فعال شونده مرتبط با خودکارآمدی

بنا به نظر بندورا (۱۹۹۷) باورهای خودکارآمدی کنش وری های آدمی را به وسیله فرآیندهای چهارگانه شناختی، انگیزشی، عاطفی و گزینشی تنظیم می کنند. این فرآیند متفاوت در جریان و روند تنظیم کنش وری های آدمی به صورت وحدت یافته، یکپارچه و هماهنگ عمل می کنند.

۲-۷-۱. فرآیندهای شناختی^۱

باورهای خودکارآمدی به شکل های متفاوت بر فرآیندهای شناختی اثر می گذارند. اغلب رفتار آدمی، به خصوص آنهایی که هدفمند هستند، به واسطه قصدمندی برای دستیابی به اهداف ارزشمند تنظیم می گردند. انتخاب اهداف شخصی تحت تأثیر خودارزیابی از قابلیت ها قرار دارد و افرادی که خودکارآمدی نیرومندی دارند اهداف بالاتر و چالش برانگیزتر را انتخاب می کنند و نسبت به آن متعهدترند. باورهای افراد درباره کارآمدیشان به واسطه انواع داستان های پیش آیند (انتظاری) که افراد می سازند یا تمرین می کنند، شکل می گیرد. افرادی که احساس کارآمدی بالا دارند داستان-های موفقیت آمیز را تصویر سازی می کند تا راهنمای عملکرد فرد گردد و افرادی که درباره کارآمدیشان خود تردیدی دارند داستان های ناموفقی را تصویر سازی می کنند. وقتی افراد با ابعاد محیطی مشکل و پرتنش روبرو می شوند که لازم است آن را اداره کنند، در صورتی از تفکر تحلیلی عالی استفاده خواهند کرد و عملکرد مناسب تر نشان خواهند داد که از احساس خودکارآمدی بالا و نیرومندی برخوردار باشند [۳۰].

۲-۷-۲. فرآیندهای انگیزشی^۲

باورهای خودکارآمدی نقش کلیدی در خود نظم جویی انگیزشی دارند، بیشتر انگیزه های انسانی زائیده شناخت می باشد. افراد اهداف خود را بر می گزینند و اعمال مورد انتظار خود را از طریق اندیشیدن هدایت می کنند. آن ها باور های خود را پیش بینی کرده و هدف برمی گزینند و برای تحقق بخشیدن به اهداف، رشته اعمالی را طرح می کنند [۳۳].

به نظر بندورا (۱۹۹۷) سه نوع انگیزاننده شناختی وجود دارد که عبارتند از: اسنادهای علی، اهداف ادراک شده و انتظارات پیامد. باورهای شناختی بر هر سه انگیزش شناختی تأثیر می گذارند [۳۴].

۱ - Cognitive processes

۲ -Motivational processes

۳-۷-۲. فرایندهای عاطفی^۱

باورهای افراد درباره قابلیت های کنارآمدنشان بر این که آنها در موقعیت مشکل و تهدید کننده چه مقدار تنیدگی و افسردگی را تجربه می کنند، تأثیر بسزایی دارد. کارآمدی ادراک شده در تمرین مهار تنیدگی زها و در بر انگیزختگی اضطراب نقش مهمی دارد. افرادی که باور دارند تهدید های بالقوه غیر قابل کنترل هستند، اکثر جنبه های محیطشان را خطرناک و مخاطره آمیز تلقی می کند و کارآمدی و توانایی کنار آمدنشان را ناچیز می پندارند، به واسطه چنین تفکرات ناکارآمدی افراد خودشان را درمانده می بینند و سطح عملکردشان پایین می آید و برعکس افرادی که باور دارند می توانند تهدیدهای بالقوه را تحت کنترل خود در آورند، به خوبی با شرایط سازش یافتگی پیدا می کنند. پیشرفت و سلامت روانی مثبت آدمی نیازمند باورهای خودکارآمدی شخصی خوشبینانه می باشد [۳۰].

۴-۷-۲. فرایندهای گزینشی^۲

افراد می توانند از طریق انتخاب و ساخت محیط زندگی خود تا حدی در جریان زندگی خویش اثر بگذارند. آنها تمایل دارند تا فعالیت ها و موقعیت هایی که باور دارند بیش از توانایی آنهاست اجتناب کنند و در محیط های اجتماعی، فعالیت های چالش انگیزی را انتخاب کنند که معتقدند می توانند از عهده آنها برآیند. خصوصا این که گزینش یک موقعیت یا فعالیت می تواند تا مدت ها پس از آن بر جریان زندگی فرد اثر گذار باشد [۳۴].

۸-۲. برداشت انسان از خودکارآمدی

برداشت انسان از خودکارآمدی گسترده است و موارد زیر را در بر می گیرد:

۱- افراد به چه فعالیت هایی می پردازند.

۲- برای چه مدت در مقابل موانع ایستادگی می کنند.

۲ - Affective processes

۲ - Selective processes

۳- واکنش های هیجانی افراد به هنگام پیش بینی یک موقعیت یا هنگام وقوع آن چگونه است؟
بدیهی است که تفکر، انگیزش، احساسات و رفتار انسان در موقعیت هایی که به توانایی خود احساس اطمینان می کند، متفاوت با رفتار وی در موقعیت هایی است که در آنها احساس عدم امنیت یا فقدان صلاحیت دارد. درک انسان از خودکارآمدی بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می گذارد [۳۵].

۲-۹. تأثیر خودکارآمدی بر فرایندهای انگیزشی

انگیزش به معنای در نظر گرفتن هدف ها یا معیار هایی برای خود و استفاده از آنها برای ارتقای عملکرد فرد است، برای مثال، انگیزش فرد در تحصیلات تا وقتی باقی است که معیار های بالا، نتایج مثبت احساس غرور از دست یابی به این معیار ها و احساس توانمندی از این دستیابی ها همچنان در وی حفظ شود. از طرف دیگر، ملاک و انگیزه ی پایین وقتی به سراغ فرد می آید که معیارهایش پایین باشد؛ پاداش های بیرونی یا درونی کمی از انجام دادن کار حاصل شود یا فرد احساس کند که دست یابی به عملکرد موفق، غیر ممکن است. باورهای خودکارآمدی قوی به عنوان یک منبع شخصیتی در رویارویی با موقعیت های استرس زا مطرح اند و با عملکرد رابطه ی مستقیم و مثبت دارند [۳۶].

باورهای خودکارآمدی در نحوه ی مقابله ی افراد با موقعیت های مختلف در دست یابی به اهداف تأثیر می گذارند [۱۸]. آنها همچنین اثر وسیعی بر فرآیندهای انگیزشی دارند و این فرآیندها عبارتند از :

۱- انتخاب: باورهای خودکارآمدی با انتخاب اهداف در ارتباط اند (یعنی افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا، اهداف پیچیده تری را، که متضمن تلاش بیش تری هستند، انتخاب می کنند).

۲- تلاش ، پشتکار و عملکرد: افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا، تلاش و مداومت بیش

تری در کارها دارند و در مقایسه با افراد دارای باورهای خودکارآمدی پایین، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند.

۳- هیجان: افراد دارای باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد دارای خودکارآمدی پایین در

زمینه انجام دادن تکالیف خلق و خوی بهتری دارند (یعنی اضطراب و افسردگی کم تری را تجربه می کنند).

۴- مقابله با موقعیت های فشار زا: افراد با باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد دارای

خودکارآمدی پایین، بیشتر می توانند با موقعیت های فشارزا و نومید کننده کنار بیایند. اگر افراد مطمئن باشند که می توانند از عهده ی تکالیف دشوار برآیند، تلاش جدی تری برای موفق شدن می کنند. به افرادی که در موقعیت خاصی (ارتباطی ، شغلی و ...) کارایی شخصی ندارند، می توان آموزش داد که به توانایی خود برای موفق شدن بیشتر اعتماد کنند و بدین ترتیب، احساس ارزشمندی و امکان موفقیت خود را تقویت کنند [۳۷].

۲-۱۰. خودکارآمدی و عملکرد

ادراک فرد از کارآمدی خود به عنوان میانجی شناختی عمل می کند. این ادراک بر تفکر و عمل انسان تأثیر می گذارد. برای کمک داوران می توان آنان را ترغیب نمود تا وظایف خود را به اهداف جزئی تقسیم کنند. نظارت بر عملکرد و دادن بازخورد به آنان، به نحوی که موجب افزایش احساس خودکارآمدی در آنها شود، علاقه آنان را به یادگیری افزایش می دهد و سطح عملکرد آنان را بالا می برد. رشد علایق درونی در صورتی تحقیق پذیرد که فرد برای دستیابی به معیارهای هیجان انگیز تلاش کند. در این صورت، هم یک حس خودکارآمدی بالقوه برای دستیابی به این گونه معیارها در فرد ایجاد می شود و هم در صورت دستیابی به آنها، فرد به خود سنجی مثبتی از خویش دست می

یابد. این علاقه درونی می تواند تلاش های انسان را در درازمدت و در شرایط فقدان پاداش های محیطی تسهیل کند. [۱۸].

۱۱-۲. مراحل رشد خودکارآمدی

۱-۱۱-۲. کودکی

بندورا (۱۹۹۷) معتقد است که خودکارآمدی به تدریج در انسان رشد می کند زمانی که کودکان می کوشند تا بر محیط پیرامونی اعمال نفوذ کنند، پرورش و رشد خودکارآمدی را آغاز می کنند. آنها با آموختن توانایی هایی مانند زبان و مهارت های اجتماعی و ... بر محیط خود تأثیر می گذارند، تعامل بین کودک و والدین برقرار می شود. والدین، محیط های تحریک کننده را فراهم می آورند و اجازه آزادی رشد و کاوش را به کودک می دهند. این تجربیات اولیه کارایی ساز، بر والدین متمرکز است. زمانی که دنیای کودک تأثیرات همشیر ها، همسالان و بزرگسالان دیگر را می پذیرد، تأثیرات والدین که در سال های اوان کودکی بسیار مهم بودند، کاهش می یابد. بندورا (۱۹۹۷) دریافت که فرزندان اول و تک فرزندان از فرزندان دیگر مبنای قضاوت متفاوتی برای توانایی هایشان دارند. همچنین همشیر های همجنس از همشیر های جنس مخالف، رقابت طلب تر هستند، عاملی که به رشد احساس های شایستگی نیز مربوط است. در بین همبازی ها، کودکانی که در بازی ها و تکلیف ها با تجربه هستند، نقش الگوهای دارای کارایی زیاد را برای کودکان دیگر ایفا می کنند. برای ارزیابی سطح موفقیت شخص، همسالان ملاک های مقایسه ای را فراهم می آورند [۳۸].

تأثیر همسالان و دوستان در خودکارآمدی از چند طریق صورت می گیرد، یکی از راه ها سرمشق گیری از همسالانی است که شبیه او هستند و مشاهده موفقیت افرادی که کودک خود را شبیه آنها می داند، انگیزه و خودکارآمدی او را بالا می برد و آنها را به این باور می رساند که می توانند عملکرد موفقیت آمیز داشته باشند، در عوض با مشاهده شکست افرادی که شبیه کودک هستند، این باور در آنها شکل می گیرد که آنها فاقد قابلیت و توانایی برای انجام تکالیف هستند و دست از تلاش و

کوشش بردارند، این موضوع به ویژه در دانش آموزانی که درباره قابلیت هایشان مطمئن نیستند بسیار تأثیر گذار است [۳۳].

۲-۱۱-۲. نوجوانی

تجربیات انتقالی نوجوانی شامل کنار آمدن با درخواست ها و فشارها، از آگاهی جنسی گرفته تا انتخاب رشته و شغل است. در موقعیتی که مستلزم سازگاری است، نوجوانان باید شایستگی های جدید، ارزیابی های مجدد از توانایی هایشان را ایجاد نمایند. بندورا (۱۹۹۷) خاطر نشان ساخت که موقعیت این مرحله انتقالی بین کودکی و بزرگسالی به سطح کارآیی شخصی ایجاد شده در طول سال های کودکی بستگی دارد. در این مرحله نوجوان با کسب استقلال بیشتر، دست به آزمایشگری در حیطه رفتارهای پر مخاطره گسترش می دهد و آن را قدرت می بخشد. انتقال از دوره کودکی به بزرگسالی متکی به قدرت کارآیی شخص از طریق آموختن تجربیات و تسلط بر امور در دوره نوجوانی می باشد [۳۳].

۲-۱۱-۳. بزرگسالی

بندورا (۱۹۹۷) در بحث بزرگسالی، این مرحله از زندگی را به دو دوره جوانی و میانسالی تقسیم می کند. دوره جوانی غالباً شامل سازگاری های دیگر، از قبیل شکل دادن رابطه زناشویی، آغاز پدر و مادر شدن و تسلط چیرگی بر شغل است. خودکارآمدی برای همه این تکالیف حیاتی است. بندورا (۱۹۹۷) معتقد است اشخاصی که دارای خودکارآمدی ضعیفی هستند نمی توانند به خوبی از عهده این موقعیت ها برآیند و احتمالاً سازگاری پیدا نمی کنند. سال های بزرگسالی با منابع تازه ای از فشار روانی همراه است، چرا که مردم زندگی خود را دوباره ارزیابی کرده و با محدودیت های خود مواجه می شوند که هر دوی اینها بر خودکارآمدی تأثیر دارند. افراد میانسالی باید به طور دائم توانایی ها، مهارت ها و هدف های خود را دوباره ارزیابی کرده و فرصت های جدید را برای رشد و تجلی خویشتن پیدا کنند [۳۳].

۲-۱۱-۴. پیری

ارزشیابی های خودکارآمدی در پیری دشوار است. تنزل توانایی های جسمی و ذهنی، بازنشسته شدن از کار فعال و کناره گیری از زندگی، افق جدیدی از خودکارآمدی را ایجاد می کند. کاهش خودکارآمدی حاصل از این ارزیابی ها می تواند کارکردهای جسمی و ذهنی را در نوعی از پیشگویی کامبخش تحت تأثیر قرار دهد. برای مثال، احساس کارآیی ضعیف ممکن است به کاهش توانایی و از این رو به فعالیت کمتر منجر شود. اگر ما معتقد نباشیم که می توانیم کار را انجام دهیم در آن صورت ما حتی ممکن است کوششی را نیز به عمل نیاوریم [۳۳].

۲-۱۲. راه کارهایی برای غلبه بر ضعف ها و رسیدن به خودکارآمدی بالا و موفقیت

- ۱ - قرار دادن/گرفتن در معرض تجربه های موفق از طریق ترتیب دادن هدف های قابل دسترس و بدین وسیله، افزایش دادن امکان حصول عملکرد.
- ۲ - با قرار دادن/گرفتن شخص در معرض الگو های مناسبی که در عمل موفق اند و بدین وسیله، افزودن تجربه های جانشینی موفق او .
- ۳ - فراهم آوردن متقاعد سازی و تشویق های کلامی جهت عملکرد موفق روش های مختلفی دارد، از جمله می توان گفت که من توانایی عملکرد موفق را دارم.
- ۴ - با تقویت برانگیختگی فیزیولوژیکی از طریق رژیم غذایی و برنامه های ورزشی، نیرومندی و انرژی حیاتی را می توان افزایش داد.
- ۵ - جست و جوی ناشناخته ها، استقبال از تغییرات و قبول این مطلب که «زیبایی زندگی در تغییرات است».
- ۶ - نسبت به هموعان خود احساس تعلق داشتن، عدم خود بینی و از خود راضی بودن.
- ۷ - تحرک و پویایی در مقابله با بی عدالتی و کشف یک راه حل خلاق و حفظ آرامش.

۸- توجه به خود تشویقی و نیروهای برانگیزاننده ی درونی .

۹- از زندگی شکوه و شکایت نداشتن؛ (فرد با احساس خودکارآمدی پایین، شکوه های خویش را

با دیگران در میان می گذارد که حمایت آنان را به دست آورد).

۱۰- عدم احساس نگرانی نسبت به کسانی که او را رد می کنند.

۱۱- آموختن نکات مفید از شکست، به همان میزان که از موفقیت می آموزد.

۱۲- عدم احساس مالکیت نسبت به دیگران و مصونیت نسبت به حسادت.

بندورا (۱۹۹۷) این فنون را برای افزایش خودکارآمدی و غلبه بر هراس و درد های جسمی به کار

برد [۳۹].

۲-۱۳. عوامل ایجاد اضطراب در ورزش

چگونگی احساس اضطراب در هر زمان، محصول ساختار روانشناختی فردی و نیز عوامل موقعیتی

است که فرد خود را در آن می یابد. زمانی که بررسی اضطراب شخص پرداخته می شود بایستی به هر

دو عامل موقعیتی و فردی توجه نمود.

۲-۱۳-۱. عوامل موقعیتی

۲-۱۳-۱-۱. اهمیت رویداد ورزشی

هر چه رویداد ورزشی از اهمیت بالاتری برخوردار باشد اضطراب بیشتری به همراه دارد. این

اهمیت رویداد از نظر شخص مشخص می شود و برای افراد متفاوت است.

۲-۱۳-۲. انتظارات

توقعات خیلی زیاد از طرف مربیان، معلمان و خانواده می تواند اضطراب ناشی از مسابقه را به میزان

بسیار زیادی اضافه کند. البته عکس این قضیه هم می تواند صادق باشد فرد یا تیمی که خود را کاملاً

مغلوب تیم مقابل می‌بیند ممکن است به سادگی نتوان به او روحیه داد و لذا با انگیزه‌ی بسیار پایین به بازی می‌پردازد.

۲-۱۳-۱-۳. عدم اطمینان (تردید)

به طور کلی عدم اطمینان تنش زاست و هرچه عدم اطمینان پیرامون مسابقه بیشتر باشد شرکت-کنندگان اضطراب بیشتری خواهد داشت. البته اگر در مورد نتیجه مسابقات ورزشی اطمینان وجود داشته باشد بایستی در برگزاری مسابقه کمی بیشتر دقت کرد. لیکن، همان‌گونه که گولد^۱ اشاره دارد معلمین و مربیان می‌توانند عامل عدم اطمینان را تا حدی از مسابقه ورزشی حذف نمایند و اینکار از طریق اطمینان بخشی به ورزشکارانی که از روند زمان و مکان مسابقه، قواعد شروع مسابقه و غیره آگاهی کامل دارند، انجام می‌پذیرد.

۲-۱۳-۲. عوامل فردی

۲-۱۳-۲-۱. اضطراب خصلتی

صرفنظر از موقعیت، برخی از افراد نسبت به دیگران بیشتر مستعد اضطراب هستند. این وضعیت را می‌توان از طریق عامل ژنتیک و تجربه توضیح داد. چنین به نظر می‌رسد افراد با اضطراب خصلتی زیاد، رقابتهای ورزشی را بسیار تنش‌زا قلمداد می‌کنند [۴۰].

۲-۱۳-۲-۲. خود باوری و خود کفایی

اگر چه این واژگان پیچیده عموماً اختلافات ظریفی با یکدیگر دارند، لیکن این تفاوت‌ها از نظر معنایی بسیار مهم است. خودباوری^۲ (اعتماد به نفس) به این اطلاق می‌گردد که ما در مورد خودمان چه

۱ - Goald

۲ - Self- esteem

احساسی داریم. خودکفایی^۱ به باورهای فرد در مورد توانایی هایش اطلاق می‌گردد. بنابراین خودباوری، یک احساس طبیعی است ولی خودکفایی، احساسی شناختی است. خودباوری و خودکفایی هر دو مربوط به توانایی سازگاری با تنش هستند. میزان خود باوری و خود کفایی ضعیف، هنگامی که تحت فشار هستیم، میزان اضطراب را بالا می‌برد [۴۰].

۱۴-۲. تکنیک های کنترل اضطراب

سودمند ترین راههای کاهش اضطراب را می‌توان به دو گروه جسمانی(مربوط به بدن) و شناختی (مربوط به ذهن) دسته بندی کرد. در این زمینه بهتر است برای اضطراب جسمانی از روش‌های آرامیدن^۲ جسمانی و برای اضطراب شناختی از روش‌های ذهنی بهره برد. گاهی اوقات ورزشکاران هر دو گونه اضطراب را همزمان احساس می‌کنند بنابراین، هر دو روش با هم به کار می‌روند.

۱-۱۴-۲. روش‌های جسمانی

۱-۱-۱۴-۲. بازخورد زیستی^۳

در این روش، ورزشکار از ابزارهای اندازه‌گیری فیزیولوژیک استفاده می‌کند تا چگونگی کنترل پاسخ‌های فیزیولوژیک خود را فرا گیرد. مثلاً، اگر ورزشکاران ضربان قلب خود را بشنوند، می‌توانند به چیزهای آرام بخش بیندیشند و افکاری را که ضربان قلب را آهسته می‌کند، بیابند. بنابراین آنها می‌توانند با تمرین از این افکار استفاده کنند و ضربان قلب و اضطراب خودشان را کاهش دهند [۴۱].

۲-۱-۱۴-۲. تنفس

۲ - Self- efficacy

۱ - Relaxation

۲ - Biofeedback

افزایش آهنگ تنفس از پیامدهای اضطراب است و بنابراین، روش‌هایی که آهنگ تنفس را کم کند، اضطراب را به کنترل در می‌آورد. با کشیدن نفس عمیق می‌توان آهنگ تنفس را کند کرد. این روش در مقایسه با روش‌های دیگر یکی از آسان‌ترین راه‌های کنترل اضطراب است [۴۱].

۲-۱۴-۱-۳. آرامیدگی

آرامیدگی (آرامش تدریجی) که در ابتدا بوسیله جاکوبسن^۱ (۱۹۳۸) ارائه شد. یکی از معمول‌ترین تکنیک‌های آرامش است که امروزه کاربرد فراوان دارد. بکارگیری این تکنیک بسیار ساده است. آرامش تدریجی شامل انقباض و رهاسازی گروه‌های مختلف عضلانی است که یک روانشناس یا روانشناس ورزشی یا مربی با دادن نشانه برای انقباض و شل کردن عضلات ویژه ای طی چندین جلسه با ورزشکار کار می‌کند [۴۱].

۲-۱۴-۲. روش‌های شناختی

این روش‌ها بر نقش ذهن در کنترل اضطراب تأکید می‌کنند.

۲-۱۴-۲-۱. هدف‌گزینی^۲

هدف‌گزینی به ورزشکاران کمک می‌کند تا بر چیزی دور از منبع اضطراب و البته دست‌یافتنی تمرکز کنند. همچنین، می‌توان به ورزشکاران کمک کرد تا بر هدفی مشخص و دست‌یافتنی در عملکرد متمرکز شوند و توجه خود را از عوامل بیرونی که چه بسا اضطراب و نگرانی می‌آفرینند، به سوی این هدف برگردانند.

۲-۱۴-۲-۲. تصویرسازی^۱

۳- Jacobsan
۱ - Goal setting

تصویر سازی اغلب همراه با روش‌های آرام سازی است که برای کاهش اضطراب به کار می‌روند. ورزشکار شرایط محیطی و احساساتی‌ای را مجسم می‌کند که با آرام بودن در پیوند است. از تصویر سازی می‌توان برای تمرین (یا مرور) چیزی استفاده کرد که در این صورت به آن مرور ذهنی^۲ یا تمرین ذهنی^۳ می‌گویند. ورزشکار می‌تواند عملکرد خود را در ذهنش مرور کند، درباره چگونگی روبه رو شدن با تاکتیک حریف تصمیم بگیرد و پیش بینی کند که او چه ضربه‌هایی خواهد زد. بدین ترتیب، او می‌تواند بر روی برخی از منابع بالقوه‌ی اضطراب، یعنی عدم اطمینان، فشار، اعتماد به نفس کم و به حداقل رساندن اثر آنها کار کند. او می‌تواند موقعیت‌هایی را که پر اضطرابند، بدون تجربه کردن پیامدهای منفی آن مرور کند [۴۱].

۲-۱۴-۳. گفت و گوی درونی^۴

توانایی اینکه اضطراب را مثبت درک کنیم و نیز حفظ نگرش مسئله مدار^۵ پیش از فعالیت و در حین اجرای آن، اثر مثبتی بر عملکرد دارد. گفت‌گوی درونی به ورزشکار کمک می‌کند تا اضطراب را مثبت ببیند (جارویس، ۲۰۰۳).

۲-۱۴-۴. اعتماد به نفس

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اعتماد به نفس ارتباط نزدیکی با عملکرد دارد. بسیاری از ورزشکاران نخبه اعتماد به نفس را ویژگی اصلی موفقیت‌شان می‌دانند. به نظر می‌رسد که اعتماد به نفس ورزشکار را از اضطراب محافظت می‌کند. ورزشکاران با اعتماد به نفس اضطراب را مثبت می‌بینند. ورزشکاران اعتماد به نفس خود را از موفقیت‌های پیشین و نیز از آگاهی از این نکته به دست می‌آورند

۲ - Imagery
۳ - Mental rehearsal
۴ - Mental practice
۱ - Self talk
۲ - Problem focused

که می‌توانند تعبیر خود را از موفقیت کنترل کنند و آن را مثبت ببینند. وانگهی، وقتی ورزشکار احساس می‌کند که از نظر ذهنی و جسمی آماده است، اعتماد به نفس می‌یابد [۴۲].

۲-۱۵. تحلیل رفتگی

اولین بار گراهام گرین در سال ۱۹۶۱ واژه تحلیل رفتگی را به کار برد و پس از آن هربرت فردون برگر^۱ در سال ۱۹۷۴ اصطلاح تحلیل رفتگی را بیان نمود و آن را برای توصیف سندرمی به کاربرد که شامل خستگی و کنار گیری از کار بود و آن را به صورت حالاتی از تخلیه‌ی عاطفی و فیزیکی ناشی از کار تعریف کرد و نظریاتی برای درمان و پیشگیری از تحلیل رفتگی ارائه نمود. او بر مکانیسم‌های ایجاد کننده تحلیل رفتگی تأکید خاصی داشت [۴۳].

فشار روانی ناشی از شغل از جمله استرس می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود [۴۴]. بیمارهای روان پزشکی ناشی از استرس‌های شغلی و محیط شغلی و همچنین تحلیل رفتگی افراد می‌تواند باعث کاهش کارایی افراد در سازمان گردد. تحلیل رفتگی سندرمی است که شامل خستگی و کناره گیری از کار می‌شود استرس‌های شغلی در ایجاد پدیده تحلیل رفتگی و غیبت از محل کار نقش مهمی دارند [۴۳].

^۱-Feudenberger

تحلیل رفتگی فرآیندی است که در آن یک کارمند علاقمند و برانگیخته سرخورده گردیده و دچار احساس بیهودگی شده و در نهایت به سمت ناامیدی حرکت می کند [۴۵].

این پدیده یک سندروم روانی متشکل از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی است که به ایجاد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس عدم ارتباط با مراجعین می انجامد و به شدت روابط فردی، شغلی و سازمانی را در بر می گیرد [۴۶]. تحلیل رفتگی اغلب به شکل غیبت های مکرر، تمایل به جابجایی، ترک شغل و همچنین اضطراب و افسردگی (به عنوان پیشگویی کننده این پدیده) همراه می شود [۴۷].

جدول ۱-۲: اختلالات عملکردی، رفتاری و جسمانی در اثر تحلیل رفتگی [۴۸]

عملکرد شغلی	تغییرات رفتاری	شاخص های جسمانی
۱- کاهش کارآمدی (صرف زمان زیادی برای انجام دادن یک کار کم در عین حال با بهره گیری ناچیز)	۱- تحریک پذیری	۱- انواع سردرد
۲- کاهش علاقه نسبت به کار	۲- تغییرات خلقی	۲- اختلال در خواب
۳- کاهش عملکرد اثربخش در مواردی که فرد تحت فشار روانی قرار گرفته است.	۳- کاهش ظرفیت تحمل در مقابل ناکامی	۳- کاهش وزن
۴- انعطاف ناپذیری فکری فزاینده (تفکر وابسته و غیر قابل انعطاف)	۴- آمادگی بیشتر برای قبول خطر	۴- اختلالات معده ای و روده ای
	۵- افزایش سوءظن به دیگران	۵- تحلیل رفتگی و خستگی
	۶- تلاش برای خود درمانی با داروها و مواد مخدر	

۲-۱۶. مهمترین علل بروز پدیده تحلیل رفتگی

✓ کمبود مهارت شخص و کم تجربه گی او

- ✓ نبود و یا کمبود امکانات و لوازم کار
- ✓ کهنه بودن ابزارهای کار
- ✓ کم توجهی مدیران به پیچیدگی های کار و ارزش مهارت اقتصادی آن در مقایسه با سایر مشاغل سطح پایین
- ✓ انتظارات طاقت فرسای مدیران
- ✓ بالا رفتن سن فرد
- ✓ رنجور بودن یا وجود بیماری های مزمن و ناشناخته
- ✓ مساعد نبودن موقعیت محیط کار
- ✓ تحقیر از سوی اطرافیان
- ✓ ابهام و کشمکش در نقش
- ✓ سرو صدا و محیط فیزیکی خطرناک
- ✓ مشکلات عاطفی و خانوادگی [۴۹].

۲-۱۷. علائم و نشانه های تحلیل رفتگی

در مورد علائم و نشانه های که همراه تحلیل رفتگی دیده می شوند، مطالعات زیادی انجام شده است که نشانه های زیر را بیان نموده اند:

کالیمو و همکاران (۱۹۹۹) علائم زیر را برای تحلیل رفتگی برشمرد: روحیه پایین، نگرش منفی نسبت به مراجعان، نگرش تمسخر آمیز نسبت به پیشرفت های علمی، غیبت از کار، تغییر مکرر شغل و سایر رفتارهای گریز از واقعیت مثل مصرف مواد مخدر [۵۰].

کوری (۱۹۹۸) علائم تحلیل رفتگی را به ۴ دسته: جسمانی، شناختی، هیجانی و بین فردی تقسیم می کند، منظور از علائم جسمانی؛ کاهش قوای جسمی، ضعف مزمن، سردرد و اختلال در خواب است. منظور از علائم شناختی؛ علائمی مانند از دست دادن حس کنجکاوی، عدم تمایل برای سؤال کردن و

یادگیری است. منظور از علائم هیجانی؛ علائمی مانند احساس جدایی از دیگران و تنهایی، سرزنش خود و بی ارزشی است. منظور از علائم بین فردی؛ علائمی مانند عدم علاقه به ارتباط با دیگران و اشکال در رابطه با خانواده است [۵۱].

جدل ۲-۲: مهمترین نشانه های تحلیل رفتگی [۵۱]

علائم جسمانی	علائم ذهنی	علائم عاطفی	علائم اخلاقی و ارتباطی	شاخص های شغلی و سازمانی	شاخص های رفتاری
خستگی، کسالت، کمبود خواب، تغذیه ناکافی، داشتن سردرد و معده درد، کم شدن ایمنی، سرماخوردگی مکرر، فشار خون بالا و ...	فقدان علاقه به پرسیدن و کنجکاوی، فقدان قدرت نگهداری مطالب در ذهن، بارز بودن فراموشی، عدم علاقه به گفتگو و مرور دائمی افکار	احساس ناامیدی، بی انگیزگی، احساس مورد تشویق و تأیید قرار نگرفتن، ملامت و بیزاری از دیگران	فقدان علاقه با دیگران بودن، احساس مردم گریزی، لغو دیدار ها و قرار ملاقات، عدم رضایت از چنین رویدادهایی، افزایش موارد دروغ گویی، دزدی یا رشوه و خلافتکاری	کاهش کارآمدی، فقدان علاقه به کار و بی تفاوتی و کاهش رسیدگی به ارباب رجوع، افزایش غیبت و ترک محل کار	پرخاشگری، تحریک پذیری، سستی و بی حالی، در گیری با همکاران و سرپرستان، مصرف مواد مخدر

۲-۱۸. تحلیل رفتگی در ورزش

از دیدگاه روان شناسان و متخصصین تربیت بدنی و ورزش نیز تحلیل رفتگی بخصوص در سالهای اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته و تعاریفی به شرح ذیل ارائه شده است:

تحلیل رفتگی عبارت است از کناره گیری و انزوای روانی، عاطفی و جسمانی از فعالیت های ورزشی قبلی در نتیجه ی استرس های شدید که در طول زمان بر ورزشکار وارد شده است [۵۲].

اسمیت (۱۹۸۶) نیز تحلیل رفتگی ورزشی را به صورت ذیل تعریف می کند:

تحلیل رفتگی عبارت است از کناره گیری و انزوای عاطفی، جسمانی و روانی از ورزش که از آن لذت می برده که این کناره گیری در نتیجه فشار روانی زیاد در طی مدتی به ورزشکار وارد شده است [۱۴].

از نظر ریدیک (۱۹۹۷) تحلیل رفتگی ورزشی حالت و عناصری از واماندگی بدنی و عاطفی را شامل می شود که پیشرفت های مرتبط با ورزش را کاهش می دهد و باعث ضعف در عملکرد ورزشی می شود [۵۳].

جیم براون^۱ (۲۰۰۰) با جمع بندی نظر متخصصین عوامل ایجاد تحلیل رفتگی ورزشی را به شرح زیر می داند:

- ۱- شروع به تمرین در سنین پایین
- ۲- کسب تجربه های مختلف ورزشی از قبیل برد، باخت، مسافرت، جوایز و پاداش، بطوری که آنها در سن خیلی کم فکر می کنند به همه آنچه که در ورزش لازم بود رسیده اند در واقع اشباع می شوند.
- ۳- بازی و مسابقات خیلی زیاد
- ۴- تلاش و سعی بسیار زیاد برای کسب موفقیت به طوری که آنها در بین تفکر برد و باخت محصور می شوند.
- ۵- مربی بد و نامناسب. کودکی که دارای مربی بد است یا مربی تأکید بر پیروزی و کسب نتیجه به هر قیمتی دارد، آنها را دچار تحلیل رفتگی می کند [۵۴].

۱- Jim brown

والدرین^۱ (۲۰۰۱) پس از بررسی نقطه نظر های اندیشمندانی روانشناسی ورزشی عوامل زیر را در ایجاد

تحلیل رفتگی ورزشکاران سهیم می داند:

۱- تمرین بیش از حد

۲- آرمان گرایی و ایده آلی فکر کردن

۳- فشار والدین و انتظارات بی جا توسط خود و دیگران [۵۵].

۲-۱۹. مراحل تحلیل رفتگی

با توجه به این که تحلیل رفتگی یک پدیده ی حاد و ناگهانی نیست، متخصصین مراحل ظهور آن را

به شرح زیر بیان نموده اند:

۲-۱۹-۱. زوال شخصیت

در این مرحله ورزشکار خود را از دیگران جدا کرده و حالت غیر صمیمی، هیجان زده و بی علاقه دارد.

۲-۱۹-۲. احساس کاهش پیشرفت

فرد احساس می کند که نمی تواند با دیگران در امور مشارکت داشته باشد و برنامه هایی را که تنظیم می کند نمی تواند انجام دهد. مدت زمان زیادی است که از فعالیت و ورزش احساس رضایت نمی کند.

۲-۱۹-۳. انزوا و کناره گیری

در حالی که ورزشکار خود را از هم تیمی ها و دوستان جدا کرده به دنبال بهانه ای است تا از انجام تمرین و شرکت در مسابقه خودداری کند.

۱ -Walderon

۲-۱۹-۴. خستگی و تحلیل رفتگی روانی و جسمانی

از نظر عاطفی و جسمانی افت شدیدی داشته و مراحل تحلیل رفتگی به تدریج ظاهر و تکمیل می شود، بطوری ورزشکار آرزو می کند کاش در مسابقه و تمرین شرکت نکند، هر چند انرژی فعالیت را نیز در خود نمی بیند [۵۶].

۲-۲۰-۲. روند تحلیل رفتگی

میلر و اسمیت (۱۹۹۷) جریان تحلیل رفتگی را روندی می دانند که طی آن فرد به آرامی و به صورت غیر محسوس و بدون اینکه خود آگاه باشد به این ورطه کشیده می شود. این مراحل شامل موارد زیر است:

۲-۲۰-۱. ماه غسل

در طول این دوره کار فوق العاده است. فرد دارای انرژی بی پایان ؛ مشتاق و علاقمند است. شغل برای فرد دوست داشتنی است، گویا شغل نیز فرد را دوست دارد و همه چیز ممکن به نظر می رسد. فرد عقیده دارد که حرفه وی برای تمام آرزو و نیازهایش ارضاء کننده است و همه مشکلات قابل حل هستند و وی از شغل، همکاران و سازمان لذت می برد. در این مرحله فرد در جایی استخدام می شود و با شور و شوق خاصی کار خود را شروع می کند ممکن است زودتر از وقت معمول سرکار حاضر شود و دیرتر از همه محیط کار را ترک کند. شروع به کار، ذخایر و انرژی آغاز می شود و فرد بدون آنکه خودش متوجه شود به تدریج از انرژی جسمی و روانی تهی می شود.

۲-۲۰-۲. آگاهی و هوشیاری

ماه غسل رو به نقصان می گذارد و مرحله آگاهی نسبت به واقعیات همراه با این که چه توقعات و انتظارات غیر واقعی در راه وجود داشته، پدید می آید. دیگر شغل در آن جهتی نیست که فرد به آن تمایل دارد. همچنین وجود رضایت خاطر در حد نیازهای فرد نیست و همکاران و سازمان کمتر از حد مورد انتظار هستند. پاداش و شناخت، ناکافی است و سرخوردگی و ناامیدی رشد می کند. فرد گیج و مهیبت شده است، بعضی چیزها اشتباه به نظر می رسند اما نمی توان آنها را مشخص کرد و روی آنها انگشت گذاشت. در این مرحله هنوز فرد سخت کار می کند تا رؤیاهای وی به واقعیت تبدیل شود، اما کار سخت هیچ چیز را تغییر نمی دهد و خستگی، کسلی و ناامیدی شگل می گیرد و توانایی ها خود فرد زیر سؤال می رود.

۲-۲۰-۳. مرحله تحلیل رفتگی

در این مرحله اشتیاق به انجام کار و تلاش برای آن کاهش می یابد و در عوض خستگی دائمی و تند خویی آغاز می گردد. الگوهای خواب و غذا تغییر می کند و فرد به دنبال راهکارهایی برای خلاصی از این وضعیت است که در این راه ها اغلب ناخوشایند و نامطلوب می باشد. از قبیل استفاده از مشروبات الکلی، مصرف دارو، شرکت در مهمانی و قدم زدن بی هدف.

در این مرحله عدم توانایی تصمیم گیری و تردید می آید و همراه با آن بهره وری کاهش می یابد. کار روز به روز بد می شود و همکاران و سرپرستان را به باد انتقاد می گیرد. در صورتی که تحلیل رفتگی در این مرحله از بین نرود، مراحل بعدی آغاز می شود، فرد شدیداً دچار ناامیدی و عصبانیت می شود. مقصر دانستن او توسط دیگران درباره مشکلات بدبینی، کناره گیری و انتقاد شدید و آشکار وی از سازمان، سرپرستان و همکاران می گردد. در این زمان فرد در بدترین شرایط برای بروز افسردگی، اضطراب و بیماریهای جسمی قرار دارد.

۲-۲۰-۴. کامل شدن میزان تحلیل رفتگی

در صورت عدم مداخله افراد دیگر و یا سازمان تحلیل رفتگی به سرعت فرد را به طرف کامل شدن میزان آن می کشاند یأس و ناامیدی بر فرد مسلط می شود. برای رسیدن به پایان این مرحله سه تا چهار ماه وقت لازم است تا در طی آن فرد به طرز خطرناکی احساس خرد شدن در برابر شکست، از دست رفتن عزت نفس و اعتماد به نفس برسد تا آن حد که افسرده می شود و احساس تنهایی و پوچی بنماید و زندگی برای او بی معنی شود و یا بدگمانی نسبت به آینده سخن گوید در این جاست که تحلیل رفتگی ذهنی و جسمی به طور کامل مشاهده می گردد. در این شرایط، خودکشی، سکتی یا حمله قلبی غیر متعارف نیست. در حالی که در ابتدا با آن همه امید، انرژی، اشتیاق و خوش بینی فعالیت شروع شده بود.

۲-۲۰-۵. پدیده فونیکس یا ققنوس

انسان همانند ققنوس می تواند از خاکستر آتش یا تحلیل رفتگی برخیزد، اما این امر نیاز به زمان برای استراحت دارد. باید از بردن کار به منزل خودداری کند. زیرا در آنجا نمی تواند به درستی کارها را انجام داد و فقط احساس گناه ناشی از کم کاری در شخص پدیدار می شود. برای خلاصی از تحلیل رفتگی، انتظارات از شغل باید بر مبنای واقع گرایی باشد و اهداف و امیال نیز در این جهت سامان داده شود. سازگاری با اهداف و آمال باید توسط خود فرد صورت گیرد و او آنها را به عنوان واقعیت ها قبول نماید. اموری را که افراد مطمئن و با صلاحیت در انجام کار از او می خواهند به عنوان دستور العمل مطمئن برای جلوگیری از روند ناکامی و تحلیل رفتگی انجام دهد [۵۱].

۲-۲۱. راه های مقابله و پیشگیری از تحلیل رفتگی

استرس در افراد به شکل های متفاوتی بروز می کند و می تواند منشاء مشکلات متعدد و جدی در سلامت باشد. واکنش افراد در برابر استرس با یکدیگر متفاوت است و چندان قابل پیش بینی نیست. واکنشی که به استرس داده می شود، پیش از آنکه به شدت محرک به وجود آورنده بستگی داشته

باشد، به حساسیت فیزیولوژیکی و میزان استعداد هیجانی بستگی دارد. بنابراین، این گوناگونی و تفاوت واکنش‌ها موضوع را پیچیده و درک آن را ارزشمند می‌سازد. شرایط و وضعیت مشابه و یکسان در افراد مختلف، واکنش گوناگونی را ایجاد می‌کند که این امر به ذهنیت فرد بستگی دارد [۵۷].

مقابله به یک سری از راهبردهای شناختی و رفتاری اشاره دارد که توسط یک فرد برای اداره خواسته‌هایش در موقعیت‌های استرس‌زا به کار می‌رود [۵۸].

یک فرد ممکن است به طیف گسترده‌ای از راهبردهای مقابله‌ای برای مهار یک واقعه استرس‌زای واحد استفاده کند این که کدام پاسخ مقابله‌ای به کار گرفته خواهد شد تا حد زیادی به ماهیت عامل استرس‌زا و مشکلات حاصل از آن که تحلیل رفتگی یکی از این مشکلات است بستگی دارد [۵۹].

کومار و همکاران^۱ (۲۰۰۷) مشاهده کردند که بین ویژگی‌های فردی، سیستم اجتماعی و جنسیتی و تحلیل رفتگی رابطه وجود دارد آنها دریافتند که حمایت اجتماعی که خود شامل ۳ مؤلفه حمایت عاطفی، اطلاعاتی و ابزاری است با تحلیل رفتگی رابطه دارد [۶۰].

۲-۲۱-۱. بردبار (۱۳۸۷) شیوه‌های مقابله با تحلیل رفتگی را چنین توصیف می‌کند:

۱. تغییر طرز فکر نسبت به کار و زندگی، خوش بینی و استفاده از خرده‌گیری‌های مثبت نسبت به خود و دیگران.
۲. پرداختن به تفریحات و سرگرمی‌های سالم از قبیل شعر همراه با موسیقی، مسافرت، پیاده روی کردن، شنا کردن، کوهنوردی و شرکت در جشنواره‌ها.
۳. توجه جدی به رفاه جسمی و روانی از قبیل تغذیه مناسب، ورزش و استراحت.
۴. شناسایی محدودیت‌ها و پرهیز کردن از انجام کارهایی که توان ذهنی و جسمی لازم برای آنها را نداریم.
۵. تقسیم کارها و کمک گرفتن از دیگران.

^۱ -Kumar

۶. شناخت و قبول توانایی ها و ناتوانی های خود.
۷. پذیرش واقعیت ها و رها کردن آرمان ها و آرزو های ناممکن.
۸. توسعه روابط دوستانه و صمیمانه با دیگران.
۹. اتکای به نفس و عدم انتظار زیاد از تأیید های بیرونی.
۱۰. ترک کردن محیطی که کار کردن در آن را دوست ندارید.
۱۱. باز بودن و انعطاف پذیری در پذیرش دیدگاه های دیگران.
۱۲. پرورش حس شوخ طبعی و خندیدن.
۱۳. رها کردن کارها در صورتی که احساس تحلیل رفتگی می کنیم.
۱۴. شناسایی علائم اولیه تحلیل رفتگی و انجام دادن سریع عملیات جبرانی و ترمیمی.
۱۵. در صورت حل نشدن مشکل، استفاده از خدمات روان شناسی و مشاوره تخصصی [۶۱].

۲-۲۲. مروری بر پیشینه پژوهش

در این بخش با استفاده از تحقیقات انجام شده مرتبط با موضوع به مروری بر پیشینه پژوهش پرداخته شده است.

۲-۲۲-۱. تحقیقات ارتباط تحلیل رفتگی و ویژگی های جمعیت شناختی

عبدی (۱۳۷۳)، با بررسی میزان فشار روانی و ارتباط آن با تحلیل رفتگی شغلی پرستاران شاغل در بخش مراقبت های ویژه بیمارستان شهر یزد نشان دادند که متغیر های زمینه ای (سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه) با بروز مؤلفه های سه گانه تحلیل رفتگی به جزء در رابطه با وضعیت تأهل رابطه معنا داری ندارند [۶۲].

فیلیان (۱۳۷۴)، در بررسی تحلیل رفتگی و راهبرد های مقابله ای به این نتیجه رسید که متغیرهای مانند (سن، جنس و وضعیت تأهل) با بروز تشدید مؤلفه های سه گانه تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۶۳].

بابلی بهمنی (۱۳۷۶)، در تحقیقی میزان تحلیل رفتگی شغلی مدیران مدارس پسرانه شهر تهران را مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق رابطه بین رشته تحصیلی و تحلیل رفتگی شغلی مدیران مثبت و معنی دار بوده، اما بین سابقه و سن با میزان تحلیل رفتگی رابطه ای وجود نداشت [۶۴].

کیمیایی (۱۳۷۸)، با بررسی تأثیر تحلیل رفتگی بر عملکرد نیروی انسانی مدیریت دانشگاه امام صادق نشان داد که با افزایش فشار روانی، عملکرد تا یک سطح خاص افزایش و از آن پس، افزایش فشار روانی موجب کاهش عملکرد می شود. ضمناً بین تحلیل رفتگی شغلی با عملکرد نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد [۶۵].

نجفی و همکاران (۱۳۷۹)، در تحقیقی با عنوان رابطه تحلیل رفتگی شغلی با سلامت روانی در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان نشان داد که هیچ گونه رابطه ای بین تحلیل رفتگی و متغیر های سن، جنس، تأهل و بخش های مختلف خدمت و سابقه وجود نداشت [۶۶].

گودرزی (۱۳۸۱)، در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که بین سن مدیران دانشگاه ها و مدیران غیر تربیت بدنی و میزان تحلیل رفتگی ارتباط معناداری وجود دارد. به طوری که با بالا رفتن سن این مدیران بر میزان تحلیل رفتگی آنها افزوده شده است. اما این وضعیت در مدیران تربیت بدنی صادق نیست. همچنین بین تحلیل رفتگی با میزان تحصیلات رابطه معنی داری مشاهده نشد [۶۷].

صادقی بروجردی (۱۳۸۲)، در رساله خود تحت عنوان بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی بیان کرد که بین تحلیل رفتگی شغلی و مدرک تحصیلی ارتباط معناداری وجود داشت و افراد دارای مدرک دکتری نسبت به کارشناس ارشد، دارای تحلیل رفتگی بیشتری بودند [۶۸].

رضایی (۱۳۸۵)، در تحقیق با عنوان توصیف تحلیل رفتگی شغلی و ارتباط آن با برخی از مشخصات فردی کارکنان سازمان تربیت بدنی ارتباط بین سن، جنسیت و پرداختن به فعالیت ورزشی را با تحلیل رفتگی معنی دار گزارش کرد ولی رابطه معنی دار دیگری در هر سه مؤلفه با مشخصات فردی پیدا نکرد [۶۹].

چنگ و مائو نان^۱ (۲۰۰۸)، در تحقیقی که بر روی معلمان کودکان در تایوان انجام دادند بیان کردند که بین ویژگی های جمعیت شناختی (جنس، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات و طبقه اجتماعی) و شرایط کاری (ساعات کاری، حقوق مناسب و تجربه آموزش) و خودکارآمدی با تحلیل رفتگی رابطه معنی داری وجود دارد [۷۰].

وستون (۲۰۰۸)، اثر سن داوران فوتبال را بر عملکرد داوران مورد بررسی قرار داد و دریافت اگر چه داوران ممکن است ۱۰-۱۵ سال از بازیکنان بزرگ تر باشند ولی از لحاظ آمادگی جسمانی اختلاف آن ها چشمگیر نیست. همچنین اختلاف عملکرد آمادگی جسمانی داوران مسن تر (۴۳-۴۶ سال) با داوران جوان تر (۳۱-۳۶ سال) چشمگیر نبوده، ضمن این که در این زمینه تجربه احتمالی داوران به کمک آنها خواهد آمد [۷۱].

انیسی و همکاران (۱۳۸۹)، در بررسی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با تحلیل رفتگی در کارکنان نیروی دریایی که بر روی ۳۰۳ نفر از کارکنان انجام گرفت. بیان کردند که بین تأهل و سطح تحصیلات با تحلیل رفتگی رابطه معناداری پیدا نشد. اما بین سن و سابقه با تحلیل رفتگی رابطه معکوس و معنی داری وجود داشت [۷۲].

حریری (۱۳۸۹)، در بررسی تحلیل رفتگی در کتابداران کتابخانه های عمومی مازندران که بر روی ۱۳۳ نفر انجام گرفت، بیان کردند که بین ویژگی های جمعیت شناختی (سن، سابقه و سطح تحصیلات) با تحلیل رفتگی آنها رابطه معناداری وجود دارد [۷۳].

^۱ -Cheng & mao-nan

عارفی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی میزان تحلیل رفتگی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی انجام شد بیان کردند که بین متغیرهای جمعیت شناختی (سن، سابقه، نوع استخدام و مرتبه علمی) با ابعاد تحلیل رفتگی رابطه معنی داری یافت نشد [۷۴].

رادوستینا^۱ (۲۰۱۰)، در تحقیقی بر روی تحلیل رفتگی مردان و زنان به این نتیجه رسید که بین تحلیل رفتگی زنان و مردان اختلاف معنی داری وجود دارد و میزان تحلیل رفتگی در زنان بیشتر از مردان بود [۷۵].

کلوسیوس^۲ (۲۰۱۰) در بررسی تحلیل رفتگی مربیان فوتبال یونان بیان کرد که بین تحلیل رفتگی و سن آنها ارتباط معنی داری یافت نشد [۷۶].

۲-۲۲-۲. تحقیقات انجام شده بر روی تحلیل رفتگی داوران

نیازی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیق خود بیان داشتند که بین تحلیل رفتگی داوران و ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با سلامت روانی آنها ارتباط معنی دار و با بعد موفقیت فردی ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد [۲۱].

غلامیان و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس بیان کرد که بین تحلیل رفتگی و میزان استرس داوران ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین بین سن، سطح تحصیلات، سطح درآمد، سابقه و درجه داوری با تحلیل رفتگی رابطه معنی داری یافت نشد [۷۷].

احمدی و همکاران (۱۳۸۸)، در بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی و استرس نشان داده که بین این متغیرها، ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج ارتباط بین تحلیل رفتگی و استرس با ویژگی های جمعیت شناختی (سن، سابقه و سطح تحصیلات) نشان داد که فقط بین سن و تحلیل رفتگی ارتباط معنی داری وجود دارد [۷۸].

۱ - Raddostina

۲ - koustelios

مطهری (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان تحلیل رفتگی در داوران فوتبال بر اساس درجات و پست دآوری آنها بیان کرد که بین خستگی عاطفی و درجه دآوری آنها ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین درجه دآوری، سن و سابقه با تحلیل رفتگی ارتباط مثبت و معناداری یافت شد. اما بین سطح تحصیلات با تحلیل رفتگی رابطه معنی داری یافت نشد [۵۱].

۲-۲۲-۳. تحقیقات انجام شده ارتباط بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی

براورز و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، در بررسی تحلیل رفتگی و خودکارآمدی معلمان بیان کردند که بین خودکارآمدی و یکی از ابعاد تحلیل رفتگی کاهش عملکرد فردی تحلیل رفتگی ارتباط معنی داری وجود دارد [۷۹].

اورس و همکاران^۲ (۲۰۰۱)، در تحقیقی با عنوان اثر رفتار تهاجمی و خودکارآمدی درک شده روی تحلیل رفتگی میان کارکنان خانه سالمندان که بر روی ۵۵۰ نفر صورت گرفت بین خودکارآمدی و یکی از ابعاد تحلیل رفتگی کاهش عملکرد فردی ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد. همچنین بین سن و جنسیت با تحلیل رفتگی رابطه معنی داری یافت نشد [۸۰].

اورس و همکاران (۲۰۰۲)، در بررسی تحلیل رفتگی و خودکارآمدی در معلمان بر روی ۴۹۰ صورت گرفت نشان دادند که بین خودکارآمدی و ابعاد تحلیل رفتگی خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد [۸۱].

۱ -BROUWERS et al

۲ -EVERS et al

سالانو وهمکاران^۱ (۲۰۰۲)، در تحقیقی با عنوان خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در کارکنان فناوری اطلاعات که بر روی ۴۰۵ نفر صورت گرفت بین خودکارآمدی و ابعاد تحلیل رفتگی ارتباط معکوس و معنی داری را گزارش کردند [۸۲].

فریدمن^۲ (۲۰۰۳)، در تحقیقی با عنوان خودکارآمدی و تحلیل رفتگی که بر روی ۳۲۲ معلم انجام شد بیان کردند که بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد [۸۳].

لیندبلوم و همکاران (۲۰۰۶)، در تحقیقی که بین معلمان کانادایی انجام داد به این نتیجه رسیدند که خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در بین معلمان زن و خستگی هیجانی و کاهش عملکرد را در بین معلمان مرد بیشتر است [۸۴].

سیوفن^۳ (۲۰۰۶)، به این نتیجه رسید که خستگی عاطفی در کارمندان تأثیر دارد و در این تحقیق مشخص شد که بین درگیری و تحلیل رفتگی ارتباط وجود دارد [۸۵].

اسچوارزر و هالوم^۴ (۲۰۰۸)، در تحقیق با عنوان خودکارآمدی به عنوان پیش بینی کننده استرس و تحلیل رفتگی که بر روی ۱۲۰۳ معلم آلمانی و سوری انجام گرفت بیان کردند که بین خودکارآمدی عمومی و ابعاد تحلیل رفتگی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش موفقیت فردی ارتباط معنی داری وجود دارد [۸۶].

برادنیک^۵ (۲۰۰۹)، در تحقیقی که با عنوان خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در معلمان عمومی انجام شد. رابطه معناداری را بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در آنها گزارش کردند. همچنین بین تحلیل رفتگی و خودکارآمدی معلمان علوم انسانی و تربیت بدنی نیز رابطه معناداری را گزارش کردند [۸۷].

۱ -Salanova et al

۲ -Fredman

۳ -Su-fen

۴ -Schwarzer & hallum

۵ -Brudnik

هرلیکسون^۱ (۲۰۰۹)، در تحقیق با عنوان تفاوت در سطوح رضایت شغلی، تحلیل رفتگی و خودکارآمدی فیزیوتراپیست ها بیان کردند که تفاوت معنی داری میان رضایت شغلی، تحلیل رفتگی، خودکارآمدی، محیط کار و شخصیت یافت شد [۸۸].

اریکسون و لاینی^۲ (۲۰۰۹)، در تحقیقی با عنوان خودکارآمدی، رضایت شغلی، انگیزه و تحلیل رفتگی مشاوران کانادا که بر روی ۱۱۰ نفر انجام گرفت بیان کرد که خودکارآمدی و رضایت بالا با سطوح پایین تحلیل رفتگی ارتباط معنی داری وجود دارد [۸۹].

عظیم^۳ (۲۰۱۰)، نشان داد که اساتید دانشگاهی در هند حد پایینی از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و حد بالایی از احساس فقدان کفایت فردی هستند و در نهایت از حد پایین تحلیل رفتگی در آنها خبر داد [۹۰].

مانتلو و همکاران^۴ (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان تحلیل رفتگی، خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارمندان بانک یونان نشان داد که بین تحلیل رفتگی و خودکارآمدی رابطه معنی داری وجود ندارد. ولی بین رضایت شغلی با تحلیل رفتگی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین ویژگی های دموگرافیک کارمندان (سن، سطح تحصیلات، تجربه کاری) با ابعاد تحلیل رفتگی رابطه معنی داری وجود دارد [۹۱].

تیزوتی و همکاران^۵ (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان بررسی تحلیل رفتگی و خودکارآمدی در میان معلمان ابتدایی یونان که بر روی ۱۰۰ معلم صورت گرفت بیان کردند، بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد [۹۲].

۱ -Herlickson

۲ -Erikson & laine

۶-Azeem

۱ -Mantelou et al

۲ -Tzioti et al

اسکالویک^۳ (۲۰۱۰)، در تحقیق خودکارآمدی و تحلیل رفتگی معلمان ابتدایی و راهنمایی نروژ بیان کرد که بین خودکارآمدی و ابعاد تحلیل رفتگی خستگی هیجانی و مسخ شخصیت ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد [۹۳].

برسو و همکاران^۴ (۲۰۱۱)، در تحقیقی با عنوان اینکه آیا خودکارآمدی می تواند تحلیل رفتگی را کاهش دهد و اجرا را بهبود بخشد گزارش کرد که بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد [۹۴].

۲-۲۳. جمع بندی فصل دوم:

بیشتر تحقیقات انجام شده در زمینه ارتباط خودکارآمدی و تحلیل رفتگی بر روی معلمان انجام شده که در تمام موارد هم ارتباط معنی داری را بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی گزارش نموده اند. دسته دوم تحقیقات نیز در ادارات و سازمان ها انجام شده است که در برخی تحقیقات ارتباط معنی داری و برخی عدم ارتباط را بین این متغیرهای پیدا کرده اند. در مجموع نتایج نشان دهنده ی اختلاف بین مشاغل مختلف است و در این میان مشاغلی که شاغلین آنها استرس بیشتری را تجربه می کنند شیوع تحلیل رفتگی در آنها بیشتر است و خودکارآمدی نیز در این مشاغل پایین تر است. در میان تحقیقات انجام شده به ارتباط بین تحلیل رفتگی و خودکارآمدی در شغل داوری که از مشاغل پر استرس است پرداخته نشده است که این تحقیق به دنبال یافتن ارتباط بین تحلیل رفتگی و خودکارآمدی در این گروه است.

۳ -Skaalvik

۴ -Berso et al

فصل سوم

روش شناسی تحقیق

مقدمه

در این فصل، فرآیند تحقیق بررسی شده است و روش تحقیق، جامعه و نمونه آماری، ابزار گردآوری داده ها، متغیرهای تحقیق و روش های آماری بیان گردیده است.

۳-۱. نوع تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می باشد. هدف اصلی تحقیق ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان می باشد. به منظور گردآوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز عمدتاً از دو روش کتابخانه- ای و روش میدانی استفاده شده است. در روش کتابخانه ای با رجوع به اسناد و مدارک، کتب، جزوات، پایان نامه ها، مقالات و نشریات موجود در ارتباط با موضوع تحقیق در جهت بررسی منابع موجود و بازنگری کارهای انجام شده در زمینه موضوع تحقیق بررسی انجام پذیرفته است. از روش میدانی با استفاده از پرسشنامه داده های تحقیق و اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل آماری و آزمون فرضیه ها گردآوری شده است.

۳-۲. متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: در این تحقیق تحلیل رفتگی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.
متغیر وابسته: در این تحقیق خودکارآمدی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

۳-۳. جامعه و نمونه تحقیق

جامعه آماری این تحقیق را کلیه داوران مرد و زن رشته های ورزشی فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان تشکیل داده است که در لیگ های رشته های مربوطه در سال ۸۹-۹۰ در مسابقات کشوری و استانی به قضاوت بودند تشکیل شده است. براساس اطلاعات ارائه شده توسط

هیئت های ورزشی فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان جامعه آماری تحقیق ۲۰۰ داور بود. که بر اساس جدول مورگان ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شد. پرسشنامه ها به روش نمونه گیری طبقه ای با توجه به فراوانی داوران هر رشته بین آنها توزیع گردید. پس از جمع آوری ۱۳۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

۳-۴. ابزار گرد آوری اطلاعات

جهت گرد آوری داده ها در این تحقیق از سه پرسشنامه: ۱- ویژگی های جمعیت شناختی ۲- خودکارآمدی عمومی شوارتز و جروسلم (۱۹۸۱) که شامل ۱۰ سوال می باشد و خودکارآمدی عمومی را ارزیابی می کند ۳- تحلیل رفتگی ناشی از قضاوت ریچاردسون و وینبرگ (۱۹۹۲) که شامل ۱۶ سوال می باشد؛ استفاده شده است.

۳-۵. روایی و پایایی پرسشنامه ها

برای تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه در اختیار ده نفر از صاحب نظران قرار گرفت. همچنین به منظور تأیید پایایی پرسشنامه ها، در یک مطالعه راهنما بین ۳۲ داور توزیع شد که، پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای فرسودگی ناشی از قضاوت $\alpha=0.76$ و برای خودکارآمدی $\alpha=0.78$ محاسبه شد.

رجبی (۱۳۸۵) به منظور هنجاریابی آزمون خودکارآمدی عمومی در ایران آن را بر روی نمونه ای ۵۸۷ نفری از دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه آزاد مرودشت اجرا کرد [۹۵]. نتایج مربوط به پایایی در زیر خلاصه شده است.

دانشگاه	تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ	پسران	دختران
			آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ
شهید چمران	۱۰	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۸۶
آزاد مروت	۱۰	۰/۸۰	۰/۵۹	۰/۸۲
کل	۱۰	۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۸۴

شوارترز و همکاران (۱۹۹۷) ضریب همسانی درونی ویرایش های مقیاس خودکارآمدی عمومی را برای دانشجویان، در آلمان ۰/۸۴؛ در کاستاریکا و اسپانیا ۰/۸۱ و در چین ۰/۹۱ به دست آوردند. همچنین غلامیان (۱۳۸۸) در تحقیق با عنوان بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس پایایی پرسشنامه فرسودگی ناشی از قضاوت را ۰/۸۲ گزارش کردند [۷۷].

۳-۶. روش اجرای تحقیق

پس از هماهنگی لازم با هیئت های ورزشی فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان و کمیته داوران آنها و اخذ مجوز های مورد نیاز جهت انجام تحقیق توسط محقق، پرسشنامه ها در جلسات توجیهی داوران، کلاس های ارتقای داوران و در مسابقات با حضور محقق و پس از توضیحات لازم در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه، بین داوران توزیع شد و پس از تکمیل پرسشنامه را جمع آوری نمود.

۳-۷. روش های آماری

پس از جمع آوری اطلاعات خام و استخراج آنها جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss۱۶ استفاده شد. از روش آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) به منظور گزارش توصیفی داده ها استفاده شد. از آزمون کولموگروف - اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن داده ها استفاده شد و پس از نرمال بودن داده ها از ضریب همبستگی پیرسون ، ANOVA و آزمون تعقیبی LSD جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

فصل چهارم

یافته های تحقیق

مقدمه:

این فصل به تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق اختصاص یافته است. کلیه اطلاعات و داده های مربوط به داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان از پرسشنامه ها استخراج و در جدول ها تنظیم شده است. سپس از روش های آمار توصیفی و استنباطی به منظور گزارش توصیفی و تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه استفاده شد. همچنین برای محاسبه های آماری از نرم افزار ۱۶ spss استفاده شده است.

۱-۴. یافته های توصیفی

۱-۱-۴. توصیف ویژگی های جمعیت شناختی

۱-۱-۱-۴. توزیع جوامع تحت بررسی بر حسب سن

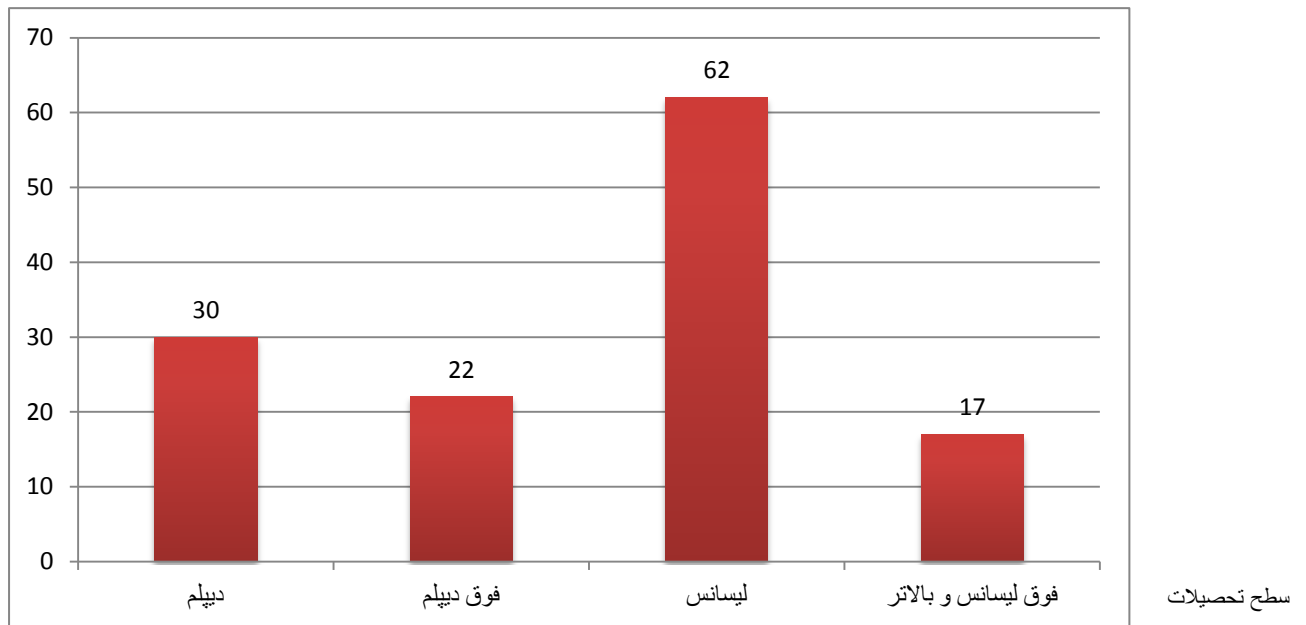
جدول ۱-۴ توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب سن داوران

درصد	فراوانی	دامنه سنی (بر حسب سال)
۳۳/۶	۴۴	۱۸-۲۷
۴۴/۳	۵۸	۲۸-۳۷
۱۵/۲	۲۰	۳۸-۴۷
۶/۹	۹	۴۸-۵۹
۱۰۰	۱۳۱	جمع

نتایج جدول ۱-۴ گویای این مطلب است که از مجموع ۱۳۱ نفر نمونه تحت بررسی، ۳۳/۶ درصد داوران بین ۱۸-۲۷، ۴۴/۳ درصد داوران بین ۲۸-۳۷، ۱۵/۲ درصد داوران بین ۳۸-۴۷ و ۶/۹ درصد داوران بین ۴۸-۵۹ قرار دارند.

۲-۱-۱-۴. توزیع جوامع تحت بررسی بر حسب سطح تحصیلات

تعداد داوران



نمودار ۱-۴ توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب سطح تحصیلات داوران

همانطور که نمودار ۱-۴ نشان می دهد، ۳۰ داور دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۲ داور دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۲ داور دارای مدرک لیسانس و ۱۷ داور دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می باشند.

۳-۱-۱-۴. توزیع جوامع تحت بررسی بر حسب سابقه

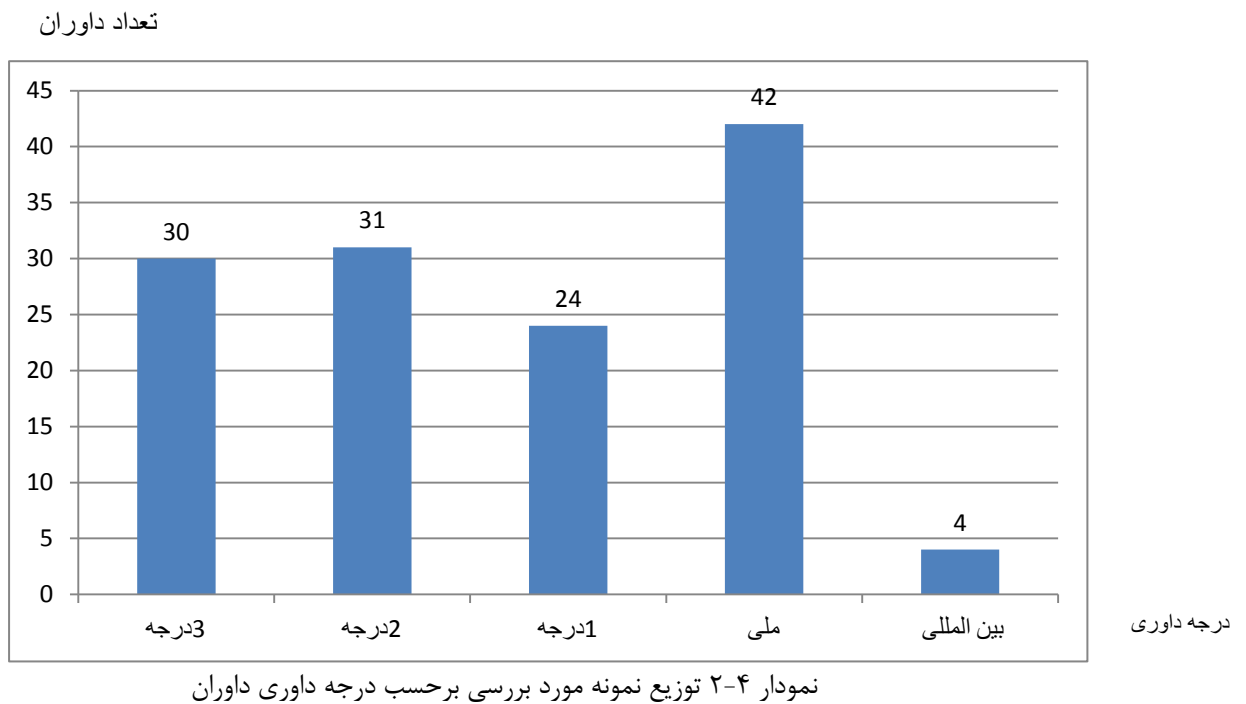
جدول ۲-۴ توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب سابقه داوران

درصد	فراوانی	سابقه (بر حسب سال)
۵۳/۴	۷۰	۱-۸
۳۱/۳	۴۱	۹-۱۶
۸/۴	۱۱	۱۷-۲۴
۶/۹	۹	۲۵-۳۳
۱۰۰	۱۳۱	جمع

همانطور که جدول ۲-۴ نشان می دهد. ۷۰ داور بین ۱-۸ سال سابقه ، ۴۱ داور بین ۹-۱۶ سال

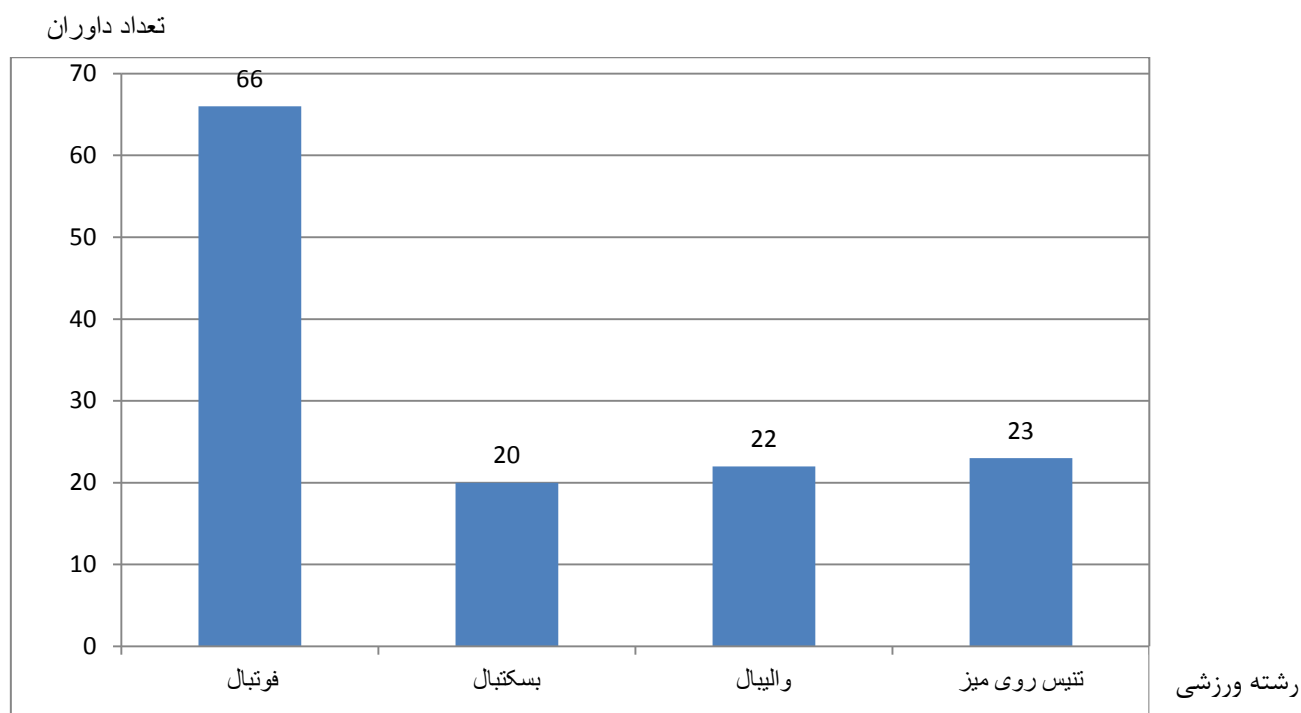
سابقه، ۱۱ داور بین ۱۷-۲۴ سال سابقه و ۹ داور بین ۲۵-۳۳ سال سابقه داشتند.

۴-۱-۱-۴. توزیع جوامع تحت بررسی بر حسب درجه داوری



همانطور که نمودار ۲-۴ نشان می دهد. از ۱۳۱ داور که در این تحقیق شرکت کرده اند ۳۰ نفر معادل ۲۲/۹٪ داوران درجه ۳، ۳۱ نفر معادل ۲۳/۷٪ داوران درجه ۲، ۲۴ نفر معادل ۱۸/۳٪ داوران درجه ۱، ۴۲ نفر معادل ۳۲/۱٪ داوران ملی و ۴ نفر معادل ۳/۱٪ داوران بین المللی بود.

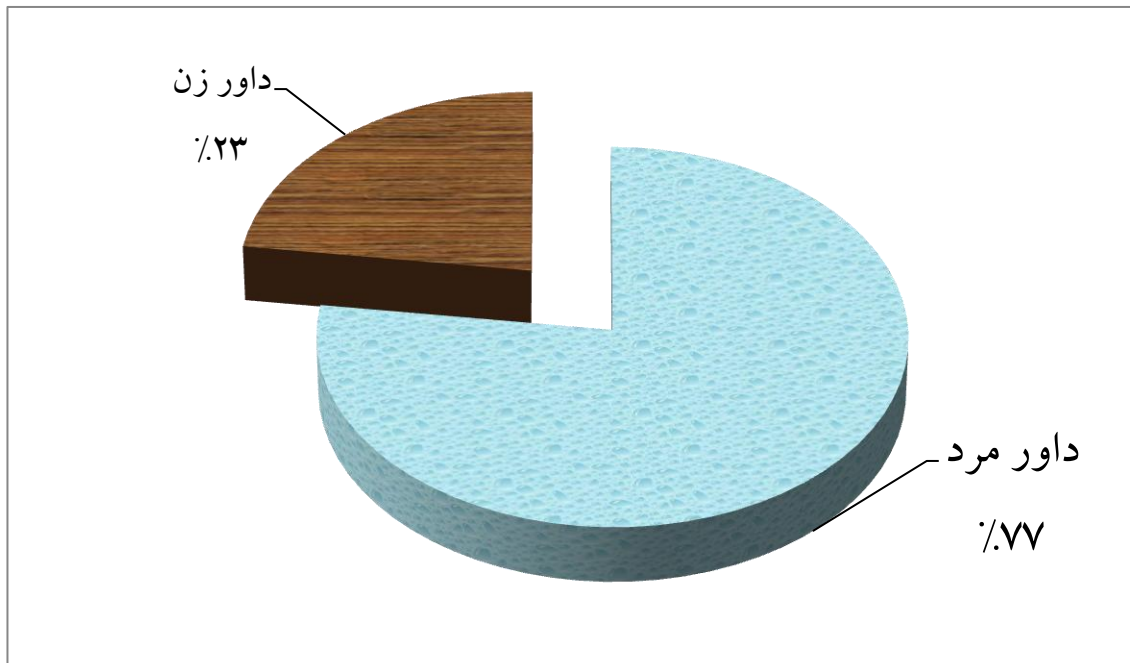
۴-۱-۱-۵. توزیع جوامع تحت بررسی بر حسب رشته ورزشی



نمودار ۴-۳ توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب رشته ورزشی داوران

همانطور که نمودار ۴-۳ نشان می دهد، از ۱۳۱ داور شرکت کننده در تحقیق ۶۶ نفر داور فوتبال، ۲۰ نفر داور بسکتبال، ۲۲ نفر داور والیبال و ۲۳ نفر داور تنیس روی میز در این تحقیق شرکت داشتند.

۴-۱-۱-۶. توزیع جوامع تحت بررسی بر حسب جنسیت



نمودار ۴-۴ توزیع نمونه مورد بررسی بر حسب جنسیت داوران

همانطور که نمودار ۴-۴ نشان می دهد. از ۱۳۱ داور، ۱۰۱ نفر معادل ۷۷٪ داوران مرد و ۳۰ نفر معادل ۲۲٪ داوران زن در این تحقیق شرکت داشتند.

۴-۲. نتایج یافته های توصیفی خودکارآمدی و تحلیل رفتگی

جدول ۴-۳: نتایج توصیفی خودکارآمدی و تحلیل رفتگی

پرسشنامه	رشته های ورزشی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز
خودکارآمدی	فوتبال	۶۶	۳۰,۶۸	۴,۱۴۴	۲۱	۴۰
	بسکتبال	۲۰	۳۳,۹۵	۳,۸۴۵	۲۷	۴۰
	والیبال	۲۲	۳۱,۲۷	۳,۸۴۵	۲۵	۳۶
	تنیس روی میز	۲۳	۲۹,۹۱	۴,۰۸۹	۲۳	۳۷
	کل	۱۳۱	۳۱,۱۵	۴,۱۰۱	۲۱	۴۰
تحلیل رفتگی	فوتبال	۶۶	۳۳,۰۲	۱۳,۰۱۳	۱۶	۶۴
	بسکتبال	۲۰	۳۲,۰۵	۱۱,۰۹۵	۱۷	۵۱
	والیبال	۲۲	۳۸,۳۲	۱۰,۶۷۹	۲۱	۶۰
	تنیس روی میز	۲۳	۳۲,۰۴	۹,۶۳۲	۱۷	۵۵
	کل	۱۳۱	۳۳,۵۹	۱۱,۸۹۶	۱۶	۶۴

با توجه به جدول ۴-۳ یافته های توصیفی خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان نشان داد که داوران بسکتبال با میانگین (۳۳,۹۵) بالاترین میزان خودکارآمدی و داوران تنیس روی میز با (۲۹,۹۱) کمترین میزان خودکارآمدی را دارند همچنین داوران والیبال با میانگین (۳۸,۳۲) بالاترین میزان تحلیل رفتگی و داوران تنیس روی میز با میانگین (۳۲,۰۴) کمترین میزان تحلیل رفتگی را در این تحقیق دارند.

۳-۴. نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنف

جدول ۴-۴: نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف جهت توزیع داده ها

پرسشنامه	فراوانی	نمره Z	میانگین	سطح معنی داری	وضعیت توزیع
خودکارآمدی	۱۳۱	۱/۲۳۶	۳۳/۱۵	۰/۰۹۴	نرمال
تحلیل رفتگی	۱۳۱	۱/۱۶۳	۳۳/۵۹	۰/۱۳۴	نرمال

از آزمون کولموگروف - اسمیرنف به منظور توزیع طبیعی داده ها استفاده می شود که با توجه به توزیع یافته های خودکارآمدی و تحلیل رفتگی، توزیع داده ها نرمال بود، لذا از آزمون های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

۴-۴. یافته های استنباطی

۴-۴-۱. فرضیه اول

فرض صفر: بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال استان گلستان رابطه معناداری

وجود ندارد.

جدول ۴-۵: رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال

متغیر	N	R	Sig
ارتباط بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی داوران فوتبال	۶۶	-.۳۲۱	.۰۰۹
سطح معنی داری ($p \leq .05$)			

باتوجه به نتایج جدول ۴-۵ فرض صفر رد می شود و فرضیه ی اول مورد قبول می باشد.

بنابراین بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی داوران فوتبال استان گلستان رابطه معناداری

وجود دارد.

۴-۴-۲. فرضیه دوم

فرض صفر: بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران بسکتبال استان گلستان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۶: رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران بسکتبال

متغیر	N	R	Sig
ارتباط بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی داوران بسکتبال	۲۰	-.۴۳۴	۰/۰۲۸
سطح معنی داری ($p \leq ۰/۰۵$)			

باتوجه به نتایج جدول ۴-۶ فرض صفر رد می شود و فرضیه ی اول مورد قبول می باشد.
بنابراین بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی داوران بسکتبال استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

۴-۴-۳. فرضیه سوم

فرض صفر: بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران والیبال استان گلستان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۷: رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران والیبال

متغیر	N	R	Sig
ارتباط بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی داوران والیبال	۲۲	-.۴۲۴	.۰/۰۲۸
سطح معنی داری ($p \leq ۰/۰۵$)			

باتوجه به نتایج جدول ۴-۷ فرض صفر رد می شود و فرضیه ی اول مورد قبول می باشد. بنابراین

بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی داوران والیبال استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

۴-۴-۴. فرضیه چهارم

فرض صفر: بین خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران تنیس روی میز استان گلستان رابطه

معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۸: رابطه خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران تنیس روی میز

متغیر	N	R	Sig
ارتباط بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی داوران تنیس روی میز	۲۳	۰/۰۸۶	۰/۶۹۸
سطح معنی داری ($p \leq ۰/۰۵$)			

باتوجه به نتایج جدول ۴-۸ فرض صفر مورد پذیرفته می شود. بنابراین بین خودکارآمدی و تحلیل

رفتگی داوران والیبال استان گلستان رابطه معناداری وجود ندارد.

۴-۴-۵. فرضیه پنجم

فرض صفر: بین سن با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان

گلستان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۹: رابطه سن با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز

متغیر	N	R	Sig
ارتباط بین سن با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال ، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز	۱۳۱	۰/۲۰۲	۰/۰۲۱
سطح معنی داری $(p \leq ۰/۰۵)$			

باتوجه به نتایج جدول ۴-۹ فرض صفر رد می شود و فرض اول مورد قبول می باشد. بنابراین بین

سن با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان رابطه

معناداری وجود دارد.

۴-۴-۶. فرضیه ششم

فرض صفر: بین سابقه با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز

استان گلستان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۰: رابطه سابقه با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز

متغیر	N	R	Sig
ارتباط بین سابقه با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز	۱۳۱	۰/۱۸۰	۰/۰۴۰
سطح معنی داری	$(p \leq ۰/۰۵)$		

باتوجه به نتایج جدول ۴-۱۰ فرض صفر رد می شود و فرض اول مورد قبول می باشد. بنابراین

بین سابقه با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان

رابطه معناداری وجود دارد.

۷-۴-۴. فرضیه هفتم

فرض صفر: بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بر

اساس مدرک تحصیلی اختلاف معناداری وجود ندارد.

جدول ۱۱-۴: مقایسه ی تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز بر اساس مدرک تحصیلی

	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
میان گروهی	۳۳۳/۴۵۱	۳	۱۱۱/۱۵۰	۰/۷۸۱	۰/۵۰۶
بین گروهی	۱۸۰۶۴/۲۹۰	۱۲۷	۱۴۲/۲۳۹		
نهایی	۱۸۳۹۷/۷۴۰	۱۳۰			
سطح معنی داری (p≤۰/۰۵)					

باتوجه به نتایج جدول ۱۱-۴ فرض صفر مورد قبول می باشد و فرض اول رد می شود. بنابراین بین

تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان با سطح تحصيلات

اختلاف معناداری وجود ندارد.

۴-۴-۸. فرضیه هشتم

فرض صفر: بین تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان

بر اساس درجه داوری اختلاف معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۲: مقایسه ی تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز بر اساس درجه ی داوری

	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
میان گروهی	۱۳۵۹/۹۶۶	۴	۳۳۹/۹۹۲	۲/۵۱۴	۰/۰۴۵
بین گروهی	۱۷۰۳۷/۷۷۴	۱۲۶	۱۳۵/۲۲۰		
نهایی	۱۸۳۹۷/۷۴۰	۱۳۰			
سطح معنی داری (p≤۰/۰۵)					

باتوجه به نتایج جدول ۴-۱۲ فرض صفر رد می شود و فرض اول قبول می شود. بنابراین به

منظور تعیین اختلاف تحلیل رفتگی بر اساس درجات مختلف داوری از آزمون تعقیبی LSD

استفاده شد یافته های این آزمون نشان داد که فقط بین تحلیل رفتگی داوران ملی با داوران

درجه ۳ و ۲ اختلاف معناداری مشاهده شد.

جدول ۴-۱۳: اختلاف میانگین ها تحلیل رفتگی بر اساس درجات مختلف داوری

درجه داوری	درجه ۳	درجه ۲	درجه ۱	درجه ملی	درجه بین المللی
درجه ۳	-----	-۱/۹۵۹	-۲/۶۵۰	*-۷/۶۸۶	۳/۰۱۷
درجه ۲	۱/۹۵۹	-----		*-۵/۷۲۷	۴/۹۷۶
درجه ۱	۲/۶۵۰	۰/۶۹۱	-----	-۵/۰۳۶	۵/۶۶۷
درجه ملی	*۷/۶۸۶	*۵/۷۲۷	۵/۰۳۶	-----	۱۰/۷۰۲
درجه بین المللی	-۳/۰۱۷	-۴/۹۷۶	-۵/۶۶۷	-۱۰/۷۰۲	-----

*در سطح (۰/۰۵) $p \leq$ معنی دار است.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

مقدمه

یکی از نکات مهمی که در هر تحقیق بایستی مورد توجه قرار گیرد. بحث در زمینه نتایج آن و نیز تحلیل نتایج از طریق مقایسه آن با سایر تحقیقات است. بدین منظور، ابتدا فرآیند تحقیق مرور و خلاصه شده است و پس از بحث و بررسی نیز پیشنهادات کاربردی و پیشنهاداتی برای تحقیقات بعدی ارائه شده است.

۵-۱. خلاصه تحقیق

هدف از تحقیق حاضر ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بود. بدین منظور از بین ۲۰۰ داور فعال در این رشته ها بر اساس جدول مورگان ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری به روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شده و پرسشنامه ها تحقیق بین آنها توزیع شد. در این تحقیق از پرسشنامه های ویژگی های جمعیت شناختی، تحلیل رفتگی ناشی از قضاوت ریچاردسون و وینبرگ (۱۹۹۲) و خودکارآمدی عمومی شوارتز و جروسلم (۱۹۸۱) استفاده شد. پرسشنامه خودکارآمدی عمومی دارای ۱۰ سوال بود که در مقیاس چهار ارزشی لیکرتی (اصلاً=۱ تا همیشه =۴) تنظیم شده بود و پرسشنامه فرسودگی ناشی از قضاوت در مقیاس ۷ ارزشی لیکرتی (۱= با شدت کم تا ۷= با حدکثر شدت) تنظیم شده بود. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه بین متخصصین ورزشی و داوران توزیع شد و پس از جمع آوری نظرات و پیشنهادات اصلاحی آنها در نسخه نهایی اعمال گردید. پایایی پرسشنامه نیز در یک مطالعه راهنما که بر روی ۳۲ داور با استفاده از آلفای کرونباخ انجام گرفت برای فرسودگی ناشی از قضاوت ۰/۷۶ و برای خودکارآمدی ۰/۷۸ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از شاخص های مرکزی، فراوانی، انحراف معیار، میانگین،

درصدها و نمودار ستونی و دایره ای استفاده شد. از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نوع توزیع داده ها و پس از تأیید نرمال بودن داده ها از ضریب همبستگی پیرسون، ANOVA و آزمون تعقیبی LSD برای آزمون فرضیه ها استفاده شد. در نهایت پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج زیر بدست آمد: رابطه بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال استان گلستان منفی و معنی دار ($r = -0.321, sig = 0.009$). رابطه بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران بسکتبال استان گلستان منفی و معنی دار ($r = -0.434, sig = 0.028$). رابطه بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران والیبال استان گلستان منفی و معنی دار ($r = -0.424, sig = 0.028$). اما بین خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران تنیس روی میز استان گلستان رابطه معنی دار یافت نشد ($r = 0.698, sig = 0.086$). در بخش دیگری از نتایج در بررسی ارتباط سن داوران با تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری یافت شد ($r = 0.202, sig = 0.021$). همچنین بین سابقه داوران با تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان ارتباط مثبت و معنی داری یافت شد ($r = 0.180, sig = 0.040$). نتایج آزمون ANOVA به منظور تعیین اختلاف تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بر اساس مدرک تحصیلی نشان داد که تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین نتایج دیگر تحقیق نشان داد که اختلاف تحلیل رفتگی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بر اساس درجه داوری اختلاف معنی داری وجود دارد که نتایج آزمون تعقیبی LSD به منظور تعیین اختلاف تحلیل رفتگی بر اساس درجات مختلف داوری، بین داوران ملی با داوران درجه ۲ و ۳ فقط اختلاف معنی داری را نشان داد.

۵-۲. بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر مویده آن بود که رابطه معنادار و منفی بین میزان خودکارآمدی و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال ($r = -0.321, sig = 0.009$)، داوران بسکتبال ($r = -0.434, sig = 0.028$) و داوران والیبال ($r = -0.424, sig = 0.028$) وجود دارد. اگر بخواهیم نتایج را با سایر گروه ها مقایسه کنیم، نتایج این تحقیق با تحقیقات اورس و همکاران (۲۰۰۰)، سالانو (۲۰۰۲)، فریدمن (۲۰۰۳)، ماندی و همکاران (۲۰۰۴)، چنگ و مائو نان (۲۰۰۸)، اسچوارزر و هالوم (۲۰۰۸)، برادنیک (۲۰۰۹)، هرلیکسون (۲۰۰۹)، اریکسون و لاینی (۲۰۰۹)، تیزوتی و همکاران (۲۰۱۰)، اسکالویک (۲۰۱۰) و برسو و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی داشت. ولی با نتایج مانتلو و همکاران^۱ (۲۰۱۰) که بر روی کارکنان بانک ها در یونان انجام شد همخوانی ندارد. همانطور که تحقیقات مربوط به تحلیل رفتگی در داوران نشان داد فشار روانی، اضطراب، حقوق ناکافی و عدم وجود حمایت از مهمترین عوامل تشدید کننده تحلیل رفتگی در داوران می باشد که این امر نیز عوارض جسمانی، رفتاری و شغلی بر داوران به جا می گذارد که می تواند بر احساس خودکارآمدی داوران تأثیر بگذارد. بدین صورت که با بالا رفتن میزان تحلیل رفتگی از میزان خودکارآمدی داوران کاسته می شود که احتمالاً می تواند بر نحوه قضاوت آنها تأثیرگذار باشد.

در تحقیق حاضر ارتباط معنی داری بین تحلیل رفتگی و خودکارآمدی در داوران تنیس روی میز استان گلستان ($r = 0.698, sig = 0.086$) یافت نشد که با تحقیق مانتلو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی داشت ولی با سایر تحقیقات همچون اورس و همکاران (۲۰۰۰)، سالانو (۲۰۰۲)، فریدمن (۲۰۰۳)، ماندی و همکاران (۲۰۰۴)، چنگ و مائو نان (۲۰۰۸)، اسچوارزر و هالوم (۲۰۰۸)، برادنیک (۲۰۰۹)، هرلیکسون (۲۰۰۹)، اریکسون و لاینی (۲۰۰۹)، تیزوتی و همکاران (۲۰۱۰)، اسکالویک (۲۰۱۰) و

۱-Mantelou et al

برسو و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی نداشت. که این امر می تواند به دلیل سن بالای نمونه مورد تحقیق و ماهیت انفرادی داوری در این رشته باشد.

نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین تحلیل رفتگی و سن داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان ($r=0/202, sig=0/021$) رابطه معنادار و مثبت شد. که نشان دهنده این است که با بالا رفتن سن در این داوران بر میزان تحلیل رفتگی آنها افزوده می شود که این یافته با نتایج فیلیان (۱۳۷۴)، گودرزی (۱۳۸۱)، رضایی (۱۳۸۵)، احمدی و همکاران (۱۳۸۸)، مطهری (۱۳۸۹)، انیسی و همکاران (۱۳۸۹)، حریری (۱۳۸۹)، چنگ و مائو نان (۲۰۰۸) و مانتلو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد و در تضاد با نتایج بابلی بهمنی (۱۳۷۶)، نجفی و همکاران (۱۳۷۹)، غلامیان و همکاران (۱۳۸۸)، عارفی و همکاران (۱۳۸۹)، اورس و همکاران (۲۰۰۱) و کلیتوسیلوس (۲۰۱۰) می باشد. با توجه به اینکه جامعه مورد نظر تحقیق داوران ورزشی رشته های فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان بودند که آمادگی جسمی و روانی یکی از ارکان اصلی موفقیت در این داوران می باشد. لذا منطقی به نظر می رسد که با بالا رفتن سن داوران از میزان آمادگی جسمانی و روانی آنها کاسته شود و بر تحلیل رفتگی آنها افزوده شود. شاید عدم همخوانی با برخی از تحقیقات تفاوت در نوع جامعه مورد تحقیق باشد به عنوان مثال در تحقیق عارفی و همکاران (۱۳۸۹) نمونه تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی و اورس و همکاران (۲۰۰۱) نمونه تحقیق کارکنان خانه سالمندان بودند که ماهیت وظایف این افراد با داوران کاملاً متفاوت می باشد. همچنین یافته های این تحقیق نشان داد که بین تحلیل رفتگی و سابقه داوری داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان ($r=0/180, sig=0/040$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا که هرچه سابقه داوران بالاتر می رود بر میزان تحلیل رفتگی آنها نیز افزوده می شود که نتایج این تحقیق با نتایج فیلیان (۱۳۷۴)، مطهری (۱۳۸۹)، انیسی و همکاران (۱۳۸۹)، حریری (۱۳۸۹) و چنگ و مائو نان (۲۰۰۸) همخوانی دارد و با نتایج عبدی (۱۳۷۳)، بابلی بهمنی (۱۳۷۶)، نجفی و همکاران (۱۳۷۹)، غلامیان و همکاران (۱۳۸۸)، احمدی و همکاران

(۱۳۸۸)، عارفی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی ندارد. در تحلیل این نتیجه می توان گفت که داوران با سابقه مسابقات حساستر و سطح بالاتری را قضاوت می نمایند که با فشار تماشاگران، بازیکنان و مربیان گریبان گیر هستند که این امر خود یکی از دلایل تحلیل رفتگی در داوران بشمار می رود و عدم همخوانی با برخی از تحقیقات تفاوت در جامعه آماری می باشد چون بیشتر تحقیقات بر روی سازمانها انجام شده و بالطبع هر چه سابقه افراد بالاتر می رود فشار کمتری را نسبت به داوران که بالعکس مسابقات حساستری را قضاوت می کنند تحمل می کنند. همچنین یافته های دیگر تحقیق نشان داد که بین تحلیل رفتگی و مدرک تحصیلی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان اختلاف معناداری یافت نشد که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات گودرزی (۱۳۸۱)، غلامیان و همکاران (۱۳۸۸)، احمدی و همکاران (۱۳۸۸)، عارفی و همکاران (۱۳۸۹)، مطهری (۱۳۸۹) و انیسی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. بدین صورت داوران با مدارک تحصیلی مختلف به یک مقدار از حوادث پیرامون متأثر می شوند و عوامل موثر بر بروز تحلیل رفتگی به یک میزان در آنها تأثیر دارد و یافته های تحقیق با نتایج صادقی بروجردی (۱۳۸۲)، حریری (۱۳۸۹)، چنگ و مائو نان (۲۰۰۸) و مانتلو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی نداشت که این امر نیز شاید به دلیل تفاوت در جامعه آماری این تحقیقات با تحقیق حاضر باشد به عنوان مثال تحقیق بروجردی بر روی مدیران دانشگاه ها و حریری بر روی کتابداران کتابخانه های مازندران انجام شده است. همچنین در تحقیق حاضر بین درجات مختلف داوری و تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان اختلاف معنی داری یافت شد که با نتیجه تحقیق مطهری (۱۳۸۹) و غلامیان (۱۳۸۸) همخوانی داشت. در توجیه این نتیجه نیز می توان گفت که هرچه درجه داوران بالاتر می رود، از آنجایی که داوران مسابقات سطح بالایی را قضاوت می کنند، فشار و استرس بالطبع بیشتر است که خود یکی از عوامل مهم در بروز تحلیل رفتگی در آنها می شود. اما در داوران جوان تر با درجه داوری پایین تر از آنجایی که سطح مسابقات پایین تر و قضاوت ها به نسبت ساده تر می باشد، تحلیل رفتگی نیز در این داوران کمتر مشاهده می شود.

۳-۵. پیشنهادات

۱-۳-۵. پیشنهادات کاربردی

۱. با توجه به اینکه در سطح استان ها به دلایل مختلف از داوران بازنشسته در امر قضاوت استفاده می شود لذا پیشنهاد می شود از داورانی که در سن بازنشستگی هستند، در امر قضاوت مسابقات حساس استفاده نشود، زیرا تحلیل رفتگی در این داوران بیشتر است.
۲. با توجه به نتایج تحقیق از داوران جوانتر و کم تجربه در کنار داوران با سابقه در مسابقات حساس و مهم استفاده شود.
۳. با توجه به نتایج تحقیق در کلاس های توجیهی داوری و ارتقاء داوری به عوامل مؤثر در بروز تحلیل رفتگی و راه های عملی برای کاهش این پدیده توجه شود.

۲-۳-۵. پیشنهادات پژوهشی

۱. پیشنهاد می شود تحقیق مشابه در دیگر استان ها و در سطح کشور در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز انجام شود.
۲. پیشنهاد می شود عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی داوران با انجام تحقیقات دیگر شناخته شود.
۳. پیشنهاد می شود در دیگر رشته های ورزشی که دارای لیگی منظم هستند، تحقیقی انجام گیرد.
۴. پیشنهاد می شود عوامل مؤثر بر افزایش احساس خودکارآمدی در داوران با انجام تحقیقات دیگر شناخته شود.

منابع تحقیق

- [۱] وینبرگ، روبرت اس و ریچاردسون، پگی. (۱۳۸۱) "روانشناسی داوری" مترجم چوبینه، سیروس. پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم. انتشارات امید دانش.
- [۲] Friman ,Margareta, Nyberg class:& Norlander Torsten (۲۰۰۴) "threats and Aggression Directed at Soccer Referees ":**An Empirical Phenomenological Psychological study, The qualitative report**, V,N.۴,۶۵۲-۶۷۲.
- [۳] Maslach. C, And Lieter, M. P. (۲۰۰۸) " Early predictors of job burnout and engagement", **Journal of Applied Psychology**, ۹۳ (۳) : ۴۹۸-۵۱۲
- [۴] Leiter. M.P & Maslach. C(۲۰۰۴) In P.L.Perrewe & D.C. Ganster (Eds), Research in occupational stress and well-being: vol.۳. Areas of Work life: A Structured approach to organizational predictors of job burnout, ۹۱-۱۳۴. Oxford, Elsevier.
- [۵] Sitzmank.(۲۰۰۴) "**Coping with stress**"Home Healthc Nurse ;۲۲(۹):۶۰۳-۷
- [۶] بختیاری، ع؛ گودرزی، م؛ حمیدی، م؛ قربانی، م (۱۳۸۸). "ارتباط عوامل انگیزشی و بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان دانشگاه های دولتی تهران" **مجله مدیریت ورزشی**، زمستان ۸۸، شماره ۳.
- [۷] رسولی م. الهی ف. افخمی ابراهیمی ا. (۱۳۸۲) "ارتباط تحلیل رفتگی با ویژگی های شخصیتی پرستاران" **مجله آموزش بهورز**. ۹(۴): ۱۸-۲۴
- [۸] حسینی نیا، (۱۳۸۷) "ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی" مقاله اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی آمل
- [۹] Pines,A(۱۹۹۳) "**Burnout: Existential perspectives**", In W. B.Schaufeli, C.Maslash, and T.Marek (Eds). Professional Burnout: Recent Development in theory and research. Washington, DC: Taylor and Francis, ۳۳-۵
- [۱۰] cherniss,c(۱۹۹۲). "long-term consequence of burnout: an exploratory study", **journal of organizational behavior**. ۱۳, ۱-۱۱.
- [۱۱] Rainey, D.W and Hardy, L. (۱۹۹۹) " sources of stress, burnout and intention to terminate among rug by union referees", **journal of sports sciences**, ۱۷: ۷۹۷-۸۰۶.

[۱۲] Rainey, D. W. (۱۹۹۹) "Sources of stress, burnout, and intention to terminate among basketball referees", **Journal of Sport Behavior**, ۲۲(۴), ۵۷۸-۵۹۰.

[۱۳] هرشن سن، دیوید بی؛ پاول، پاور دبلیو (۱۳۷۴) "مشاوره بهداشت روانی نظریه و عمل" ترجمه: محمدنقی منشی طوسی. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی

[۱۴] Smith, R. (۱۹۸۶) "toward a cognitive effective model of athletic burnout", **journal of sport psychology**, ۸, ۳۶-۵۰.

[۱۵] Bandura, A. (۱۹۹۷) "Cognitive processes in mediating behavioral change", **Journal of personality and social psychology**, ۳۵, ۱۲۵-۱۳۹.

[۱۶] پورافکاری، ن. (۱۳۸۵) "فرهنگ جامع روانشناسی و روانپزشکی و زمینه های وابسته" انتشارات فرهنگ معاصر، تهران

[۱۷] زهراکار، ک. (۱۳۸۷) "مشاوره استرس: پیشایندها، پیامدها و راهبردهای درمانی استرس". تهران: انتشارات بال

[۱۸] پروین، ل و جان، ا. (۱۳۸۴) "شخصیت نظریه و پژوهش"، مترجمان: محمدجعفر جوادی، پروین کدیور، نشر آییژ، تهران

[۱۹] Pareek, U. (۱۹۸۲). **Executive slow up and burnout**. Summary of Larsen & Tourbro lecture, Indian Institute of Management. Ahmedabad

[۲۰] Jones marc v, bray steven R, & oliver S (۲۰۰۵) "Game location and aggression in football league", **Journal of sport sciences**, V.۲۳, N.۴, ۳۸۷-۳

[۲۱] - نیازی، م؛ حسینی، ع و فاضل، م. (۱۳۸۸) "بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی ناشی از عملکرد، استرس و سلامت روانی داوران فوتبال کشور" همایش بین المللی فوتبال.

[۲۱] Yukelson, D. (۱۹۹۸). "Balancing priorities can ward off sport burnout". **Penn State Sport Medicine Newsletter**.

[۲۳] عزیزاده اقدام، ر (۱۳۸۱) "ارتباطات سازمانی". تهران. انتشارات آوای نور، چاپ اول، ص ۲

[۲۴] Pines, A.M. & Keinan, G. (۲۰۰۵) "Stress and burnout: The significant difference. Personality and Individual Differences", ۳۹. ۶۲۵-۶۳۵.

[۲۵] Pietrazuk, T.K. (۲۰۰۶). **"Burnout in Athletics : a Test of Self-Determination Theory"**, Full thesis submitted in fulfillment of the requirements for master of science in sport psychology dept, Texas tech University.

[۲۶] Maslach, C., & Jackson, S. (۱۹۸۱) "the measurement of experienced burnout", **Journal of occupational therapy**, ۲, ۹۹-۱۱۳.

[۲۷] ASC (۲۰۰۵) Ethics in Sport – Legislation, Canberra: Author. Online. Available www.ausport.gov.au/ethics/legischild.asp (accessed & August ۲۰۰۵).

[۲۸] Bandura, A. (۱۹۹۳). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H.

[۲۹] Bandura, A. (۱۹۷۷). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, ۸۴(۲), ۱۹۱-۲۱۵

[۳۰] صفری، آ. (۱۳۸۷) پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده "بررسی رابطه سبک های هویت با خودکارآمدی پیشرفت تحصیلی در دانشجویان" دانشگاه تبریز

[۳۱] صادقی، س. (۱۳۸۷) پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده "بررسی تأثیر آموزش راهبردی مدیریت هدف بر خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت دانش آموزان" دانشگاه تبریز

[۳۲] حسینی اصل، ف. (۱۳۸۹) پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی رابطه بین خودکارآمدی تدریس معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان تبریز با دانش علمی و نگرش نسبت به تدریس علوم آنها" دانشگاه تبریز

[۳۳] جعفر بیگی کندی، ر. (۱۳۸۷) پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده "بررسی تأثیر آموزش راهبردهای فراشناختی بر حل مسئله درس زیست و خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان" دانشگاه تبریز

[۳۴] مرادی تاج، ع. (۱۳۸۶) پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده "بررسی رابطه خودکارآمدی عمومی و نگرش علمی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان" دانشگاه تبریز

[۳۵] شولتر، دوان (۱۹۹۰) **"نظریه های شخصیت"** مترجمان: کریمی، ی؛ جمهری، ف؛ نقش بندی، س؛ گودرزی، ب؛ بحرایی، ه و نیکخواه، م. نشر ارسباران

[۳۶] Kim, Y. H. (۲۰۰۳) "Correlation of mental health problem with psychological constructs in Adolescents", **International. Journal of nursing studies**, Vol, ۴۰, p ۱۱۵-۱۲۴.

[۳۷] هالجین، ریچاردپی و ویتبورن، سوزان کراس (۱۳۸۷) **"آسیب شناسی روانی دیدگاههای بالینی درباره ی اختلال های روانی"** جلد اول ، مترجم :یحیی سیدمحمدی، نشر روان، تهران

[۳۸] کیانی، ق (۱۳۸۸) پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده "مطالعه تأثیر اجرای شیوه های مختلف یادگیری مشارکتی در درس دین و زندگی دوم متوسطه بر خودکارآمدی هنرجویان دبیرستان" دانشگاه تبریز

[۳۹] ترک لادانی، ف، (۱۳۸۹) "تأثیر خودکارآمدی بر موفقیت افراد در زندگی" **فصلنامه مشاور مدرسه**، دوره ششم ، شماره ۲، صص ۴-۷

[۴۰] گلدبرگ، ر، (۱۹۸۲) "اضطراب" ترجمه پورافکاری، ن. (۱۳۶۹). انتشارات رسالت

[۴۱] جارویس، م، (۲۰۰۳) "نگرشی بر ورزش از دیدگاه روانشناختی"، ترجمه مقیمی، م. (۱۳۸۴). انتشارات تحقیق

[۴۲] وودز، ب، (۱۹۹۸) "روانشناسی ورزش" ترجمه مسیپی، ف. (۱۳۸۶). انتشارات دانش پژوه

[۴۳] علوی، س، جنتی فرد، ف و داوودی، ع، (۱۳۸۸) "بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا" **ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته**، شماره ۶، سال اول.

[۴۴] دیویس، کیت و جان نیو استورم (۱۳۷۰) "رفتار انسانی درکار (رفتار سازمانی)" مترجم محمدعلی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی. صص ۲۹۸

[۴۵] باقری، ق، زارعی متین، ح، (۱۳۸۴) "ارتباط بین سبک رهبری مربیان فوتبال با میزان تحلیل رفتگی بازیکنان و ارائه الگو" **فرهنگ مدیریت**، سال سوم، شماره دهم، صص ۳۵-۶۵

[۴۶] بحری بینا باج، ن، مقیمیان، م و عطار باشی، م، (۱۳۸۲) "بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سلامت روانی در حرفه مامایی و پرستاری" **افق دانش**، مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات درمانی گناباد، دوره ۹، شماره ۱: صص ۱۰۴-۹۹

[۴۷] Oehler JM, Davidson MG, Start LE, Lee DA (۱۹۹۱) "Social support, Job stress, anxiety and Burnout in critical care. **Nurses. Heart & lung**; ۲۰(۵)

[۴۸] شریعت زاده، ن و قراچه داعی، م، (۱۳۷۳) "فشار روانی راههای شناخت و مقابله"، کوپر کاری. ال. (۱۹۸۸). چاپ اول. انتشارات رشد.

[۴۹] افتخاری هریس، (۱۳۸۱) "فرسودگی شغلی" **مجله فولاد**، ۹۵: ۴۷-۴۴

[۵۰] Kalimo, R, and top Inen, s (۱۹۹۹). Finland :organizational well being ten years of research and developmet in a forest industry corporation in kampier, M & cooper, c (Eds) preventing stress, improving productivity, London: rout, ledge.

[۵۱] مطهری، م (۱۳۸۹) پایان نامه کارشناسی ارشد "مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست های داوری آنها" دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی

[۵۲] Gould, D., Tuffey, S., Udry, E., & Loehr, J. (۱۹۹۶) "Burnout in competitive junior tennis players: II. A qualitative analysis", **The Sport Psychologist**, ۱۰, ۳۴۱-۳۶۶.

[۵۳] Maslach, c, & liter, M. p (۱۹۹۷) "The truth about burnout san Francisco", jossey bass.

[۵۴] Brown, j, (۲۰۰۰) "when the fun goes out of games" special to the Washington post. thus day September ۱۲, p. ۱۰.

[۵۵] Waldorn, j (۲۰۰۱) "stress. Overtraining and burnout associated with participation in sport institute for the study of youth", from: <http://www.File//a\stress.Htn>

[۵۵] Martin. (۲۰۰۰). from <http://www.unt.۵۱۷۰.com>, overtraning burnout

[۵۷] - کهانا، گیرجا (۱۳۸۸) "استرس" ترجمه شقایق قندهاری؛ نشر پیدایش، تهران.

[۵۸] Folkman, S and Moskowitz, Z. t (۲۰۰۴) "coping: pitfalls and promise", **Annual Review of psychology**.

[۵۹] چهار باغی، ز، شفیعی تبار، م، (۱۳۸۸) "مقایسه سبکهای مقابله ای در ورزشکاران دارای هوش هیجانی بالا و پایین" همایش بین المللی فوتبال، تهران، ۳-۱ بهمن.

[۶۰] Kumar S, Fischer J, Robinson E, Hatcher S, Bhagat RN. (۲۰۰۷) "Burn out and job satisfaction. In newzeland psychiatrics. A national study", **International Journal Social psychiatrics**; ۵۳:۳۰۶-۱۶.

[۶۱] بردبار، ع، (۱۳۸۷) "فرسودگی شغلی و شیوه های مقابله با آن". ماهنامه اصلاح و تربیت، شماره ۷۴

[۶۲] عبدی، ه، (۱۳۷۳) "استرس شغلی در پرستاران شاغل در بخش مراقبت های ویژه و ارتباط آن با فرسودگی شغلی آنها" مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی یزد، شماره ۳، صص ۶۳-۵۸

[۶۳] فیلیان، ع، (۱۳۷۴) پایان نامه کارشناسی ارشد انتشار نیافته، "بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با مکانیزم های مقابله ای" دانشگاه تربیت مدرس

[۶۴] بابلی بهمنی، ع، (۱۳۷۸) پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران مدارس پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش های مقابله ای" دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

[۶۵] کیمیایی، ع، (۱۳۷۸)، پایان نامه انتشار نیافته کارشناسی ارشد "بررسی تحلیل رفتگی بر عملکرد نیروی انسانی مدیریت صنعتی" دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق

[۶۶] نجفی، م؛ صولتی دهکردی، و فروزش بخش، ف، (۱۳۷۹): رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روانی در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان " **مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد**، دوره دوم، شماره ۲، صص ۴۱-۳۴

[۶۷] گودرزی، م و کشتی دار، م، (۱۳۸۱) "ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده های تربیت بدنی و مدیران غیر تربیت بدنی دانشگاه های آموزش عالی کشور" **مقاله فصلنامه علمی-پژوهشی حرکت**، شماره ۱۳، صص ۵۳-۴۵

[۶۸] صادقی بروجردی، س، (۱۳۸۲)، رساله دکتری "ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی _ جسمی و تحلیل رفتگی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های کشور" دانشگاه تربیت معلم تهران

[۶۹] رضایی، ز، (۱۳۸۵) پایان نامه کارشناسی ارشد "توصیف تحلیل رفتگی شغلی و ارتباط آن با برخی از مشخصات فردی کارکنان سازمان تربیت بدنی" دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد کرج

[۷۰] Mao-nan.CH (۲۰۰۸) "job stress, self-efficacy, burnout and intention to leave among kindergarden techers in Taiwan", **proquest, publication: ۳۳۲۳۲۸۵**

[۷۱] Weston Matt. (۲۰۰۸). "Ageine and physical match performance in English premier league soccer referees", **Journal of science and medicine in sport**, PP: ۳۹۰-۳۹۷.

[۷۲] انیسی، ج؛ اسکندری، م؛ قربانی، ز و عبدالمحمدی، ا، (۱۳۸۹) "عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی" **مجله علوم رفتاری**، دوره ۴، شماره ۳، صص ۲۵۳-۲۴۹

[۷۳] حریری، ن و حسن زاده، پ، (۱۳۸۹) "سنجش فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران" **فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی**، سال ششم، شماره ۱ اول، صص ۸۸-۷۲

[۷۴] عارفی، م؛ قهرمانی، م و طاهری، م، (۱۳۸۹) "میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیر های جمعیت شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی" **فصلنامه روانشناسی کاربردی**، سال ۴ شماره ۲ (۱۴)، صص ۸۶-۷۲

[۷۵] Radostina K purvanava, John p muros. (۲۰۱۰) "Gender differences in burnout : A meta-Analysis", **journal of vocational Behavior**. Orlando: Vol. ۷۷. Iss ۲, pp ۱۶۸.

[۷۶] Koustelios .A (۲۰۱۰) "burnout among football coaches in Greece ", **Biology of exercise**. Volume ۶۱: ۵-۱۲

[۷۷] غلامیان، ج؛ گلزار، س؛ حسینی، م و طالب پور، م، (۱۳۸۷) "بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس" **مجله مدیریت ورزشی**، شماره ۱، صص ۱۵۷-۱۴۱

[۷۸] احمدی، ا؛ محمد زاده، ح و سید عامری، م، (۱۳۸۸) "منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به باز نشستگی در داوران حرفه ای فوتبال ایران" **پژوهش در علوم ورزشی**، شماره ۲۴، صص ۹۸-۸۵.

[۷۹] Brouwers.A .Evers .W. J. G and Tomic.W(۲۰۰۱)" self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary –school teachers ", **journal of applied social psychology**, ۳۱، ۷، pp. ۱۴۷۴-۱۴۹۱

[۸۰] Evers .W. Brouwers.A and Tomic.W(۲۰۰۱)"effects of aggressive behavior and perceived self-efficacy on burnout among staff of homes for the elderly", **Issues in Mental Health Nursing**, ۲۲: ۴۳۹-۴۵۴

[۸۱] Evers .W. J. G., Brouwers.A and Tomic.W(۲۰۰۲) "Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands", **British Journal of Educational Psychology**, ۷۲, ۲۲۷-۲۴۳

[۸۲] Salanova.M. Peiró.J.M & Schaufeli.W.B(۲۰۰۲)" Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand–control model", **europen journal of work and orgazational physiology**, ۱۱ (۱), ۱-۲۵

[۸۳] Fredman.I(۲۰۰۳)" Self-efficacy and burnout in teaching: the importance of interpersonal-relations efficacy", **Social Psychology of Education** ۶: ۱۹۱-۲۱۵

[۸۴] Lindblom.K. M., Linton, S. J., Fedeli, C. & Bryngelsson, I.-L. ,(۲۰۰۷)" Burnout in the work-ing population: relations to psychosocial work factors", **International Journal of Behavioral Medicine**., ۱۳, ۵۱-۵۹.

[۸۵] Su-fen Ch, miao-ching T,(۲۰۰۶)"Relationship Among Burn out, job involvement , and organizational citizenship Behavior", **The journal of psychology**. Provincetown: no ۲۰۰۶. Vol, ۱۴۰, Iss. ۶:pg, ۵۱۷, ۱۴pgs

[۸۶] Schwarzer.R & Hallum .S(۲۰۰۸) "Perceived Teacher Self-efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses", **applied psychology**: ۵۷, ۱۵۲-۱۷

[۸۷] Brudnik.M(۲۰۰۹)" perception of a self-efficacy and professional burnout general education teachers", **human movement**, vol. ۱۰ (۲), ۱۷۰-۱۷۵

[۸۸] Herlickson.A(۲۰۰۹)"The differences in levels of job satisfaction burnout and self-efficacy between correctional and community psychologists: the effect of personality and work environment" **proquest,publication:**۲۴۰۶۱۹۸

[۸۹] Erickson.E.Laine.S.B(۲۰۰۹)"Addiction counseling self-efficacy ,job satisfaction, motivation and burnout: A mixed methods study", **proquest,publication:**MR۵۴۱۳۴

[۹۰] Azeem, M.(۲۰۱۰). **Personality hardness'**,"job involvement and technical Education", Vol.۲(۳), PP ۳۶-۴۰.

[۹۱] Mantelou.E Tzioti.M.C., Degleris.N, Solias.A,Solias.A. Karamberi.M, (۲۰۱۰)"job burnout, Self-efficacy theory and job satisfaction in a sample of Greek bank clerks",**annals of general psychiatry**,v.۹(suppl۱)

[۹۲] Tzioti.M.C, Mantelou.E, Degleris.N, Solias.A, Karamberi.M, Romanou.N(۲۰۱۰)" JOB burnout and self-efficacy survey among elementary school teachers in Greece", **Annals of General -Psychiatry**, ۹(Suppl ۱):S۱۹۲

[۹۳] Skaalvik.E.m, Skaalvik.S(۲۰۱۰)"Techer self-efficacy and Techer burnout:A Study relations",**Techeng and Techer Education**,۲۶,۱۰۵۹-۱۰۶۹

[۹۴] Bresio.E,Schaufeli.W.B,Salanova.M(۲۰۰۱)"Can a self-efficacy –based intervention decrease burnout ,increase engagement ,and end enhance performance? A quasi-experimental study ",**high edue** ۶۱:۳۳۹-۳۵۵

[۹۵] رجبی غ،(۱۳۸۵)."بررسی پایایی و روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی در دانشجویان روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه آزاد مرودشت"،**فصلنامه اندیشه های نوین**

تربیتی ،دوره ۲،شماره ۱و۲،ص۱۱۱-۱۲۲

پیوست ها

به نام خدا

داور گرامی

با سلام؛ پرسشنامه ای که در پیش رو دارید، مربوط به پژوهشی در زمینه «ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان» می باشد. پاسخگویی دقیق و صحیح شما به سوالات مطروحه می توانند کمک شایانی به ما در دستیابی به اهداف پژوهش نماید.

رشته ورزشی:..... درجه داوری:.....

جنسیت: مرد ☐ زن ☐ سن:.....

سابقه داوری:..... سال سطح تحصیلات:.....

جواد گزمه

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

سوالات	اصلاً	تاحدی	اغلب اوقات	همیشه
۱- اگر من به سختی تلاش کنم ، همیشه میتوانم مدیریت لازم را برای حل مسائل دشوار داشته باشم.				
۲- اگر کسی با من مخالفت کند ، می توانم راه و روش منطقی برای دست یافتن به آنچه که می خواهم را پیدا می کنم.				
۳- برای من پافشاری به اهدافم و رسیدن به مقاصدم آسان است.				
۴- من مطمئنم که می توانم به طور موثری با رویدادهای غیرمنتظره برخورد کنم.				
۵- به خاطر شایستگی ام ، می دانم که چطور موقعیت های پیش بینی نشده را مدیریت کنم.				
۶- اگر سعی و تلاش کافی را داشته باشم ، می توانم اکثر مسائل را حل کنم.				
۷- زمانی که با مشکلی مواجه می شوم ، می توانم چندین راه حل پیدا کنم.				
۸- من از توانایی لازم برای حفظ آرامش و مقابله با مشکلات برخوردارم.				
۹- اگر من در رنج و سختی باشم میتوانم به راه حل های رفع مشکلات فکر کنم.				
۱۰- من معمولاً میتوانم هر مشکلی را که برای من پیش می آید مدیریت کنم.				

لطفاً هر عبارت را بخوانی و نوع احساسی که در حین قضاوت داشته‌اید را مشخص کنید. شماره ۷ به معنای
با تمام و حداکثر شدت و شماره ۱ به معنای به هیچ میزان و شدت می‌باشد

سؤالات	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۱ از لحاظ عاطفی از داوری دل زده شدم .							
۱۲ صبح‌ها وقتی از خواب بیدار می‌شوم و باید خود را برای ابلاغ خود آماده کنم، احساس خستگی می‌کنم.							
۱۳ احساس می‌کنم که با بازیکنان و مربیان طوری برخورد می‌کنم گویی که آنان موجودات بی‌جانی هستند.							
۱۵ احساس می‌کنم که تلاش‌هایم در هنگام قضاوت بیهوده است.							
۱۵ قضاوت سبب می‌شود به ارزش‌های زیادی دست یابم.							
۱۶ کار کردن با مربیان و ورزشکاران واقعاً برایم فشار آور است.							
۱۷ احساس می‌کنم که پر تلاش (سرشار از انرژی) هستم.							
۱۸ از این نگرانم که قضاوت مرا بی‌عاطفه کند.							
۱۹ قضاوت سبب احساس ناکامی من می‌شود.							
۲۰ کار کردن با مربیان و بازیکنان بی‌نظم، فشار زیادی را بر من وارد می‌کند.							
۲۱ قضاوت مرا دچار تحلیل رفتگی و فرسودگی کرده است.							
۲۲ احساس می‌کنم از طریق قضاوت اثر مثبتی بر زندگی سایر افراد دارم.							
۲۳ در پایان قضاوت یک مسابقه، احساس ضعف کامل دارم.							
۲۴ از زمانی که قضاوت را شروع کرده‌ام نسبت به افراد سنگدل شده‌ام.							
۲۵ احساس می‌کنم که پایان کار من است.							
۲۶ احساس می‌کنم که مربیان و بازیکنان مرا مقصر بسیاری از مشکلاتشان می‌دانند.							

Relationship between Self- efficacy with burn out in Golestan football, basketball, volleyball, table tennis referee`s

Abstract

High sensitivity of the sport events and life on one hand, legal, career and family makes the referees as coaches and athletes are subjected to pressure and hysteria. The increased pressure causes burnout in many cases of these people. so the purpose of this descriptive and correlation study was to investigate and analyze to determine the relationship between self-efficacy and burnout of the referees that are degreased ۳, ۲, ۱, national and international football, basketball, volleyball and table tennis in Golestan province. The study randomly sampled ۱۳۲ individuals who were referees, base on the Morgan were selected from among ۲۰۰ active referees in league and competitions. For collection the data of the three questionnaires base on Individual characteristics and burnout caused by the judgment of Richardson and Weinberg (۱۹۹۲) and general self-efficacy schwartz & Jerusalem ۱۹۸۱ were used. The instrument reliability calculated for judgment of Richardson burnout ($\alpha=۰,۷۶$) Weinberg (۱۹۹۲) and general self-efficacy schwartz & Jerusalem ($\alpha=۰,۷۸$). For statistical analysis the results of descriptive statistical methods (percentage, mean and standard deviation) and inferential statistics (ANOVA and The correlation coefficient Pearson) in level ($p\leq ۰,۰۵$) were used. The research findings showed that self-efficacy and burnout in the referees soccer($r=-۰,۳۲۱$), basketball ($r=-۰,۴۳۴$) and volleyball($r=-۰,۴۲۴$) in Golestan province, there is a significant relationship. But between self-efficacy and burnout in the referees table Tennis($r=-۰,۰۸۶$) in this Province, didn't find a significant relationship. Also between individual characteristics age($r=-۰,۰۲۰۲$) and experience($r=-۰,۰۱۸۰$) with the burnout of the referees there was a relation. The results showed a significant difference between the burnout and education in referees. But between the burnout and the degree's judging of the referees a significant differences were observed.

Key words: burnout, self-efficacy, Golestan referee`s

