

رسالة محمد



دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

بررسی عوامل استرس‌زا در داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی

دانشجو:

مژده متین

استاد راهنما:

دکتر رضا اندام

استاد مشاور:

دکتر رحیمه مهدی‌زاده

پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد در رشته مدیریت ورزشی

شهریورماه ۱۳۹۱

ب

تقدیم به:

پدر و مادر مهربانم، آنان که راستی قامت در شکستگی

قامتشان تجلی یافت،

باشد که قدردانی ناپیزی از محبت بی کرانشان گردد.

تقدیر و تشکر

سپاس فدای را، که نومید نیستم از رحمت او، تهیدست نیستم از نعمت او، و نه مایوس از مغفرت او، و سر نیپویده از عبادت او، فدایی که رحمت او پیوسته است و نعمت او ناگسسته.

با سپاس فراوان از زحمات استاد گرانقدر و فرزانه **جناب آقای دکتر رضا اندام**

که با نکته‌های دلاویز و گفته‌های بلند، صمیمه‌های سفن را علم پرور نمود و همواره راهنما و راه‌گشای من در اتمام و اکمال پایان‌نامه بوده است.

با تشکر و قدردانی فراوان از زحمات انجام شده توسط استاد بزرگوار سرکار فانم

دکتر رحیمه مهدی‌زاده که بدون یاری ایشان انجام این مهم مقدور نبود.

و سپاس فراوان از تمامی دوستان و همکاران که صمیمانه مرا در انجام طرح یاری نمودند.

تعهدنامه

اینجانب **مژده متین** دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه **بررسی عوامل استرسزا در داوران و مربیان رشته های مختلف ورزشی** تحت راهنمایی **جناب آقای دکتر رضا اندام** متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهش های محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « **دانشگاه صنعتی شاهرود** » و یا « **Shahrood University of Technology** » به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ: ۹۱/۶/۲۶

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزارها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

بررسی عوامل استرس‌زا در داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی

مربیان و داوران در فدراسیون‌ها، باشگاه‌ها، مسابقات مختلف ورزشی وظایف مختلفی دارند. مدیریت و رهبری تیم‌ها، کار ساده‌ای نیست؛ زیرا آن‌ها برای ایفای مسئولیت‌هایشان با مشکلات و موانع بسیار مواجه هستند، بنابراین حفظ و ارتقاء وضعیت سلامت جسمانی و روانی مربیان و داوران از عوامل ضروری تلقی می‌شود. احتمالاً یکی از عوامل اصلی و مهم در حرفه تربیت بدنی و ورزش، عوامل و شرایط محیط کار و حمایت مدیریت و همکاران است. استرس شغلی نیز به محیط و شرایط شغلی مربوط می‌شود. هدف از مطالعه حاضر، بررسی عوامل استرس‌زا در داوران و مربیان، بسکتبال، والیبال، شنا، تنیس روی میز و رزمی بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه داوران و مربیان رشته‌های بسکتبال، والیبال، شنا، تنیس روی میز و رزمی می‌باشند که در سال ۹۱-۹۰ در مسابقات لیگ برتر و دسته یک، مسئولیت قضاوت و هدایت تیم‌ها را بر عهده داشتند. به دلیل پایین بودن حجم جامعه، نمونه آماری به صورت تمام شمار انتخاب شدند ($n=N$). بر این اساس تعداد ۱۲۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری مورد ارزیابی قرار گرفتند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه زمینه یابی منابع استرس (SOSS)^۱ با ۳۰ سؤال و ۶ بعد (ترس از شکست، ارزیابی عملکرد، شرایط زمانی، مشکلات شخصی، تعارضات بین فردی و عملکرد فردی و فنی) جمع آوری گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه توسط گروهی از استادان صاحب‌نظر دانشگاهی تأیید شد و در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ مقدار پایایی برای پرسش‌نامه داوران و مربیان به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۶ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد ارزیابی قرار گرفت. چگونگی توزیع داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون کالموگراف اسمیرنوف بررسی شد. برای تحلیل داده‌ها، تعیین رابطه بین متغیرها و بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های ناپارامتریک (فریدمن، یومن‌ویتنی و کروسکال والیس) در سطح معنی داری $P < ۰/۰۵$ و $P < ۰/۰۱$ استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین اولویت عوامل استرس‌زا در داوران و مربیان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بطوری‌که در داوران و مربیان ترس از شکست به عنوان استرس‌آورترین (بالاترین رتبه) عامل مشخص شده است و داوران و مربیان بسکتبال این عامل را بیشتر از داوران و مربیان رشته‌های رزمی، تنیس روی میز، والیبال و شنا به عنوان عامل استرس‌زا معرفی نموده‌اند. همچنین مربیان رشته‌های انفرادی (شنا، رزمی و تنیس روی میز) بعد شرایط زمانی مهم‌ترین عامل و مربیان رشته‌های تیمی (بسکتبال و والیبال) بعد ترس از شکست را مهم‌ترین عامل در میان عوامل استرس‌زا معرفی کرده‌اند.

واژگان کلیدی: استرس، ورزش‌های گروهی، ورزش‌های انفرادی، ویژگی‌های روان‌شناختی

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
تقدیر و تشکر	د
چکیده فارسی	ز
فصل اول : طرح تحقیق	
۱-۱- مقدمه	۲
۱-۲- بیان مسئله	۸
۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق	۱۰
۱-۴- اهداف تحقیق	۱۴
۱-۴-۱- هدف کلی	۱۴
۱-۴-۲- اهداف اختصاصی	۱۴
۱-۵- فرضیه‌های تحقیق	۱۴
۱-۶- محدودیت‌های تحقیق	۱۵
۱-۶-۱- متغیرهای قابل کنترل	۱۵
۱-۶-۲- متغیرهای غیرقابل کنترل	۱۵
۱-۷- تعریف واژگان و مفاهیم تحقیق	۱۵
۱-۷-۱- داور	۱۵
۱-۷-۲- مربی	۱۶
۱-۷-۳- ورزش‌های گروهی	۱۶
۱-۷-۴- ورزش‌های انفرادی	۱۶
۱-۷-۵- استرس	۱۶
۱-۷-۶- عامل استرس‌زا	۱۷
۱-۷-۷- ترس از شکست	۱۷
۱-۷-۸- ارزیابی عملکرد	۱۷
۱-۷-۹- عملکرد فردی و فنی	۱۸

۱۸	۱۰-۷-۱- شرایط زمانی
۱۸	۱۱-۷-۱- تعارضات میان فردی
۱۸	۱۲-۷-۱- مشکلات شخصی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲۰	۱-۲- مقدمه
۲۰	۲-۲- تعریف استرس
۲۴	۱-۲-۲- مدل مبتنی بر پاسخ
۲۴	۲-۲-۲- مدل مبتنی بر محرک
۲۵	۳-۲-۲- مدل تعاملی
۲۶	۴-۲-۲- مدل پردازش اطلاعات
۲۷	۳-۲- تعریف استرس از دیدگاه روان‌شناسان
۲۸	۴-۲- انواع استرس
۳۰	۵-۲- پیامدهای استرس
۳۴	۶-۲- مراحل ایجاد استرس
۳۶	۷-۲- عوامل مؤثر در بروز استرس
۳۹	۱-۷-۲- حمایت اجتماعی
۴۰	۸-۲- پاسخ استرس
۴۱	۱-۸-۲- تغییرات دوره زندگی
۴۱	۲-۸-۲- مرکز یا کانون
۴۲	۹-۲- اهمیت جایگاه مربیان تربیت بدنی
۴۳	۱۰-۲- کلیاتی درباره داوران ورزشی
۴۵	۱-۱۰-۲- یکنواختی قضاوت
۴۵	۲-۱۰-۲- رفتار مناسب
۴۵	۳-۱۰-۲- قاطعیت
۴۶	۴-۱۰-۲- تعادل روحی
۴۷	۵-۱۰-۲- صداقت

۴۷	۲-۱۰-۶- تشخیص
۴۸	۲-۱۰-۷- اعتماد و اطمینان
۴۸	۲-۱۰-۸- لذت
۴۸	۲-۱۱- عوامل استرس‌زا در داوری
۵۰	۲-۱۱-۱- ترس از شکست
۵۱	۲-۱۱-۲- ترس از بی‌کفایتی یا عملکرد فردی و فنی
۵۱	۲-۱۱-۳- درک عدم کنترل
۵۳	۲-۱۱-۴- مشکلات شخصی و خانوادگی
۵۳	۲-۱۱-۵- تعارضات میان فردی
۵۵	۲-۱۱-۶- اثرات فیزیولوژیک استرس بر داوران
۵۶	۲-۱۱-۷- ویژگی روانی شخصیتی داوران

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۶۶	۳-۱- مقدمه
۶۶	۳-۲- نوع پژوهش
۶۷	۳-۳- جامعه و نمونه آماری
۶۷	۳-۴- ابزار پژوهش
۶۸	۳-۵- روش اجرای پژوهش
۶۹	۳-۶- روش‌های آماری پژوهش

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

۷۱	۴-۱- مقدمه
۷۱	۴-۲- توصیف یافته‌های تحقیق
۷۱	۴-۲-۱- توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی
۷۵	۴-۲-۲- توصیف یافته‌های مربوط به سؤالات پرسش‌نامه استرس
۸۰	۴-۲-۲-۱- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته‌های رزمی
۸۱	۴-۲-۲-۲- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته تنیس روی میز

۸۲.....	۴-۲-۳- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته شنا
۸۳.....	۴-۲-۴- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته بسکتبال
۸۳.....	۴-۲-۵- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته والیبال
۸۴.....	۴-۲-۶- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه کل مربیان و داوران
۸۵.....	۴-۳- آزمون فرضیه‌های تحقیق
۸۵.....	۴-۳-۱- توزیع نمرات متغیرهای تحقیق
۸۷.....	۴-۳-۲- فرضیه اول
۸۸.....	۴-۳-۳- فرضیه دوم
۸۹.....	۴-۳-۴- فرضیه سوم
۹۱.....	۴-۳-۵- فرضیه چهارم
۹۳.....	۴-۳-۶- فرضیه پنجم
۹۷.....	۴-۳-۷- فرضیه ششم
۱۰۱.....	۴-۳-۸- فرضیه هفتم
۱۰۳.....	۴-۳-۹- فرضیه هشتم

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۰۶.....	۵-۱- مقدمه
۱۰۶.....	۵-۲- خلاصه تحقیق
۱۱۱.....	۵-۳- توصیف یافته‌های مربوط به سؤالات پرسش‌نامه استرس
۱۱۲.....	۵-۴- بحث و نتیجه‌گیری
۱۱۸.....	۵-۵- پیشنهادهای تحقیق
۱۱۸.....	۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی
۱۱۹.....	۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی

منابع و مأخذ

۱۲۱.....	منابع
----------	-------

پیوست‌ها

۱۳۲.....	پیوست‌ها و ضمائم
----------	------------------

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- حالت سازگاری عمومی.....	۳۵
جدول ۱-۳- میزان پایایی ابعاد پرسشنامه استرس.....	۶۸
جدول ۱-۴- توزیع و درصد فراوانی نمونه آماری.....	۷۲
جدول ۲-۴- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها.....	۷۳
جدول ۳-۴- توزیع و درصد فراوانی مربیان و داوران رشته متفاوت براساس درجه مربیگری و داوری.....	۷۴
جدول ۴-۴- توصیف اولویت گویه‌های عامل ترس از شکست در داوران و مربیان.....	۷۵
جدول ۵-۴- توصیف اولویت گویه‌های عامل تعارضات بین فردی در داوران و مربیان.....	۷۶
جدول ۶-۴- توصیف اولویت گویه‌های عامل ارزیابی عملکرد در داوران و مربیان.....	۷۷
جدول ۷-۴- توصیف اولویت گویه‌های عامل عملکرد فردی و فنی در داوران و مربیان.....	۷۸
جدول ۸-۴- توصیف اولویت گویه‌های عامل مشکلات شخصی در داوران و مربیان.....	۷۹
جدول ۹-۴- توصیف اولویت گویه‌های عامل شرایط زمانی در داوران و مربیان.....	۷۹
جدول ۱۰-۴- آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته‌های رزمی.....	۸۰
جدول ۱۱-۴- آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته تنیس‌روی میز.....	۸۱
جدول ۱۲-۴- آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته شنا.....	۸۲
جدول ۱۳-۴- آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته بسکتبال.....	۸۳
جدول ۱۴-۴- آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته والیبال.....	۸۳
جدول ۱۵-۴- آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه کل مربیان و داوران.....	۸۴
جدول ۱۶-۴- نتایج آزمون فرض نرمال بودن پرسش‌نامه توسط آزمون کالموگراف اسمیرنوف.....	۸۶
جدول ۱۷-۴- نتایج اولویت‌بندی عوامل استرس‌زا در داوران.....	۸۷
جدول ۱۸-۴- نتایج اولویت‌بندی عوامل استرس‌زا در مربیان.....	۸۸
جدول ۱۹-۴- نتایج آزمون کروسکال والیس در تفاوت بین عوامل استرس‌زا در داوران رشته‌های مختلف ورزشی.....	۸۹
جدول ۲۰-۴- نتایج آزمون کروسکال والیس در تفاوت بین عوامل استرس‌زا در مربیان رشته‌های مختلف ورزشی.....	۹۱
جدول ۲۱-۴- نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سابقه خدمت.....	۹۳

جدول ۴-۲۲- نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سن	۹۴.....
جدول ۴-۲۳- نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس میزان تحصیلات	۹۵.....
جدول ۴-۲۴- نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس درجه داوری	۹۶.....
جدول ۴-۲۵- نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زا مربیان بر اساس سن	۱۰۰.....
جدول ۴-۲۶- نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های انفرادی	۱۰۱.....
جدول ۴-۲۷- نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های تیمی	۱۰۲.....
جدول ۴-۲۸- نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس جنسیت	۱۰۳.....
جدول ۴-۲۹- نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای داوران بر اساس جنسیت	۱۰۴.....

فهرست نمودارها

نمودار ۴-۱- مقایسه عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس میزان تحصیلات آن‌ها	۹۷.....
نمودار ۴-۲- مقایسه عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس سابقه خدمت آن‌ها	۹۸.....
نمودار ۴-۳- مقایسه عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس درجه مربیگری آن‌ها	۹۹.....



فصل اول

مقدمه و کلیات طرح تحقیق



۱ - ۱ مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی، به طور حتم رسالت سازمان‌ها در جهت برآورده شدن انتظارات جوامع، حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود. آنچه که امروزه در بین اهل فن به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها است. انسان‌ها هستند که به کالبد بی‌روح سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. بنابراین کارکنان ارزشمندترین سرمایه هر سازمان به شمار می‌آیند و عملکرد فرد فرد آنان در عملکرد کل سازمان تأثیرگذار است. با عنایت به ویژگی‌های عصر ما و با توجه به تعارض نیازها و تمایلات ما با واقعیات محیط، استرس در زندگی انسان امر اجتناب ناپذیری است. امروزه زندگی بشر به شکلی در آمده است که انسان‌ها در تمام لحظات همواره دچار هیجان‌ها، تنش‌ها، فشارها، نگرانی‌ها و امیدهای گوناگون و متنوع می‌شوند که گاه با ظرفیت بدنی، عصبی و روانی وی متناسب است و گاه با آن سازگار نیست. مجموعه‌ی چنین حالت‌ها و فشارهای ناشی از آن در اصطلاح "استرس"^۱ نامیده می‌شود. هر چند کاربرد واژه استرس در روان‌پزشکی سابقه‌ای طولانی دارد ولی در سال‌های اخیر استفاده از آن در مدیریت و رفتار سازمانی نیز متداول گردیده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد بخشی از مباحث سازمانی به استرس اختصاص یافته است [۱]. استرس به این دلیل که برای سلامتی جسمی و روانی انسان مشکلات جدی ایجاد می‌کند مورد توجه محققین بوده و از مدت‌ها پیش صاحب‌نظران دنبال این بوده‌اند که بفهمند چه عواملی باعث استرس می‌شود، کنترل مناسب استرس منوط به چه عواملی است و چه عواملی در حفظ یک سبک سالم زندگی مهم هستند. صاحب‌نظران استرس معتقدند روی هم جمع شدن رویدادهای زندگی که سازگاری فرد را با وضع موجودش برهم می‌زند موجب استرس می‌شود [۲].

استرس ناشی از شغل^۱، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود و از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید [۳]. استرس شغلی برآیند تعامل بین شغل و فرد است و چون عوامل استرس‌زا در مشاغل مختلف، متفاوت است بنابراین ضمن وجود عوامل استرس‌زای محیطی مشابه ممکن است عوامل استرس‌زای ویژه‌ای در مشاغل متفاوت وجود داشته باشد [۴].

گاردل^۲ (۱۹۷۶) از اولین افرادی بود که عوامل استرس‌زای شغلی را بررسی کرد. سوویچ^۳، ماتسون و دورنی^۴ در سال (۱۹۸۸)، ۱۷ عامل استرس‌زای شغلی را شناسایی و آن‌ها را به دو دسته عوامل سازمانی و عوامل شغلی تقسیم کردند [۵]. هانس سلیه^۵ (۱۹۴۶) روان‌پزشک و روان‌شناس اتریشی اولین بار از این واژه در روان‌پزشکی استفاده کرد. این اصطلاح پس از روان‌پزشکی به روان‌شناسی و سپس به مطالعات رفتار سازمانی وارد شد. سلیه، استرس را این‌گونه تعریف می‌کند: "فرایند انطباق و سازگاری نامشخص برای هرگونه نیاز به تغییر". سلیه تجربه وقایع پردغدغه را نتایج استرس می‌داند و این فرایند را دارای مراحل جسمانی و روان‌شناختی می‌داند که به عنوان سازگاری عمومی شناخته می‌شود. اگر چه پاسخ‌ها به استرس زودگذر و موقتی است [۶]. استرس نوعی تنش هیجانی است که از یک حادثه یا مجموعه‌ای از حوادث ایجاد می‌شود. استرس به فشارهای عصبی و روانی گفته می‌شود که از عوامل بیرونی (محیط) و درونی ناشی شده و مدتی تعادل طبیعی یا معمولی فرد را به هم می‌زند و نهایتاً در روند عادی واکنش‌های فیزیولوژیک یا فعالیت‌های روزمره کار و زندگی اختلال و محدودیت ایجاد می‌کند [۴]. یکی از منابع مهم استرس محیطی و بیرونی حوادث و رویدادهای زندگی است و برخی هم به محیط کار و شغل مربوط می‌شوند. در بین این دو دسته عوامل ویژگی‌های فردی و

1- Job related stress

2- Gardel

3- Sowich

4- Matson and Dorni

5- Hans selye

شخصیت در میزان حساسیت و تحمل استرس یک متغیر واسطه‌ای و میانجی محسوب شده است. منبع دوم استرس محیطی به محیط اجتماعی مربوط است که موجب می‌شود فرد نتواند در مقابل استرس‌های زندگی مقاومت لازم را داشته باشد. محیط شغل، شرایط کار، ارتباط با مدیر و سایر شرایط شغلی مانند حجم کمی و کیفی کار، ابهام و تعارض نقش از منابع استرس محیطی هستند. صرف‌نظر از منابع استرس محیطی سایر عوامل درونی و فردی مانند نوع شخصیت (تیپ A یا B)، مرکز کنترل (درونی یا بیرونی) تجارب گذشته و میزان مقاومت فرد، حساسیت‌پذیری، تحمل و تفسیر شناختی استرس بسیار مهم هستند [۷]. استرس شغلی و نارضایتی از کار می‌تواند تأثیر مستقیم بر میزان وقوع حوادث کاری و رفتارهای افراد داشته باشد. امروزه محققان درصدد یافتن ارتباط بین استرس شغلی و میزان وقوع حوادث و همچنین تأثیر فاکتورهای فردی از قبیل جنس، سن، تحصیلات، وضعیت تأهل و ورزش بر واکنش افراد در برابر استرس می‌باشد [۸]. در میان خصوصیات و ویژگی‌های روانی انسان، استرس از مهم‌ترین فاکتورهای تأثیرگذار بر روی افراد می‌باشد [۹]. استرس شغلی ممکن است باعث بروز مشکلات روانی متعددی از قبیل فشارهای عصبی، فکری و عاطفی شده [۱۰، ۱۱] و نیز می‌تواند سبب تشدید مشکلات جسمانی از قبیل بیماری‌های قلبی - عروقی [۱۲] دردهای اسکلتی - عضلانی [۱۳، ۱۴] و اختلالات ریوی - گوارشی [۱۵] و همچنین پایین آمدن کیفیت کار شود. استرس یکی از پدیده‌های روانی و عاطفی دنیای معاصر است که افراد نه فقط در روند طبیعی زندگی بلکه در محیط کار و سازمان با آن مواجه هستند. اگرچه استرس به فشارهای عصبی و روانی گفته شده است ولی در تعریف استرس باید محرک استرس، پاسخ استرس و پیامدهای استرس را از هم تفکیک کرد و سپس روابط آن‌ها را در فرایند استرس تفسیر و تبیین کرد. محرک استرس به منابع و عوامل استرس‌زای درونی و بیرونی اطلاق می‌شود در صورتی که پاسخ استرس به فرایند ارزیابی شناختی محرک و عامل استرس‌زای مربوط است. احساس، درک، شناخت و تفسیر محرک استرس بر حسب تفاوت‌های فردی و شخصیتی افراد متغیر است و بنابراین پاسخ یا واکنش استرس به صورت

شناختی و ذهنی، هیجانی و عاطفی، عملکرد یا رفتاری متفاوت خواهد بود. نتایج و عواقب استرس، عمدتاً پیامدهای بالقوه‌ای هستند که در درازمدت و تحت شرایط شدید استرس در جنبه‌های مختلف جسمانی، فیزیولوژیک، روانی و رفتاری اثرات منفی می‌گذارد [۱۶].

دانشمندان علوم رفتاری به مسئله استرس و فشار روانی اعضای سازمان‌ها توجه فراوان دارند و در این مورد نظریه‌هایی مطرح کرده‌اند. در فرهنگ‌های مختلف استرس در موقعیت‌های شغلی متفاوت بر مرد و زن از مدیران گرفته تا کارکنان، از کارآموزان گرفته تا کارآزمودگان، تأثیرات عمیق می‌گذارد. در آمریکا بیشتر کارکنان می‌گویند شغل، اصلی‌ترین منبع استرس آنان است. دیگر این که شغل آنان پیوسته معرض استرس قرار می‌گیرد. مدیران نیز بر این باورند که استرس مشکلی مهم و فزاینده در محل کار است [۱۷]. لازاروس و فالکمن^۱ (۱۹۸۴) نقش عوامل روان‌شناختی استرس را مورد بررسی قرار داده‌اند. آن‌ها معتقدند که تعبیر فرد از رویدادهای استرس‌زا مهم‌تر از خود رویداد است [۱۸].

برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، بر استرس افراد تأثیر بسزایی دارد. سن افراد در مواجهه با استرس و عملکرد شغلی اثرگذار است. محرک یا عامل استرس‌زا غالباً ممکن است با سن ارتباط داشته باشد. شاید موقعیت‌های استرس‌زای شغلی برای یک فرد جوان، هیجان‌آور و چالش‌انگیز تلقی شود و فرد سالخورده آن را تهدیدی برای شغل در نظر بگیرد. پاسخ یا واکنش استرس در یک فرد جوان شاید با افزایش اندکی فشارخون و ضربان قلب همراه باشد ولی شاید افراد میان‌سال به دلیل شرایط سنی و حساسیت آسیب‌پذیری با پیامدهای منفی روبه‌رو شوند. برخی محققین معتقدند که بحران میانسالی حساسیت فرد را به زندگی و استرس افزایش می‌دهد [۴]. تأثیر عامل جنسیت در استرس و سایر متغیرهای شغلی بسیار بحث‌انگیز است. برخی از تحقیقات بیان می‌کنند که تفاوت‌های فاحشی از نظر توان فردی، حل مشکل، رقابت، انگیزش، رهبری بین زنان و مردان وجود ندارد [۱۹]. در گذشته شاید مردان بیش‌تر از زنان در معرض استرس بودند ولی امروزه با توجه به تغییرات زندگی و افزایش

1- Lazarus and Folkman

مشارکت زنان در فعالیتهای اجتماعی و کار، زنان نیز در معرض استرس قرار دارند. در برخورد با استرس، الگوهای رفتاری زنان و مردان مشابه است اما مردان غالباً دارای رفتار نوع A هستند. اعتیاد بیشتری به کار دارند و بنابراین شاید عوامل و محرکهای استرسزا تأثیر بیشتری در آنها بگذارد [۴]. وضعیت زناشویی و تأهل نیز در واکنش افراد به عامل استرسزا تأثیر می‌گذارد زیرا واحد خانواده و به ویژه همسر از منابع مهم حمایت اجتماعی است و هرچقدر میزان حمایت اجتماعی از منابع مختلف مانند حمایت مدیر، حمایت سازمان و غیره بیش‌تر باشد، در واکنش استرس اثرگذار خواهد بود [۴]. تحقیقات زیادی در زمینه ارتباط سن، جنسیت، وضعیت تأهل و خانواده، تجربه یا سابقه کار با متغیرهای مختلف سازمانی انجام گرفته است. تجربه کاری از عوامل عمده فردی است که میزان تنش حاصل از استرس را کاهش می‌دهد. زیرا تجربه معلم بزرگی است و فردی که در کار سال-ها تجربه دارد به راحتی می‌تواند ارتباط مثبتی با شرایط کاری برقرار کند. موتوویدلو^۱ (۱۹۸۷) درباره تأثیر تجربه کاری در استرس بیان می‌کند: کسانی که مدت زیادی در سازمان می‌مانند کسانی هستند که می‌توانند در برابر استرس مقاومت کنند و این افراد غیبت و جابه‌جایی کمتری دارند. از طرف دیگر افراد با تجربه در طول سال‌ها کار و فعالیت، ساز و کار سازگارتری با استرس را در خود ایجاد می‌کنند [۱۹]. میزان مسئولیت افراد و شیوه ارتباط فرد با همکاران و سرپرستان خود، سروصدا، میزان نور و نوبت کاری نیز از عواملی هستند که بر سلامت روان افراد و خشنودی شغلی آنها تأثیر می‌گذارد [۲۰].

حرفه داوری در تمام رشته‌های ورزشی همیشه با اضطراب و استرس همراه بوده است. اغلب به نظر می‌رسد که طرفداران داوری خیلی کم باشد. تقریباً همیشه تفسیر مربیان از عملکرد داوری منفی بوده است. بازیکنان و مربیان برنده به ندرت از کیفیت مطلوب داوری حرف به میان می‌آورند اما بازیکنان و مربیانی که باخت‌اند حداقل بخشی از باخت خود را به ضعف داوری نسبت می‌دهند. بنابراین در دنیای

1- Motowidlo

ورزش، بهترین بازی که یک داور می‌تواند داشته باشد بازی است که به او توجهی نمی‌شود. داوران در رقابت‌های ورزشی سه نقش متفاوت دارند.

۱. به عنوان میانجی که درگیر بحث و گفتگو و حل تنش به وجود آمده بین دو فرد یا گروه می‌شود که اغلب تمایلات ناسازگارانه با هم دارند.

۲. به عنوان قاضی، که مستلزم به کارگیری قوانین و اتخاذ تصمیماتی می‌شود.

۳. به عنوان یک مدیر، که مسئولیت را به عهده می‌گیرد و تمامی عوامل درگیر در بازی را مدیریت می‌کند [۲۱].

تهدید به حمله و نزاع از طرف بازیکنان، مربیان و تماشاگران نسبت به داوران اغلب وجود دارد. در ورزش‌های تماسی امکان خشونت بدنی نسبت به یک داور خیلی طبیعی است. توانایی تصمیم‌گیری سریع با یک نگاه در موقعیت‌های آنی برای داوران سطح بالا الزامی است. این تصمیم‌گیری‌ها در مسابقات مخصوصاً والیبال، بسکتبال و فوتبال در حالی که توسط داوران انجام می‌شود که حواس پرتی‌های کلامی و بینایی هزاران تماشاچی را باید نادیده گرفت. همچنین مشاجرات و اعتراضات بواسطه دوربین‌های تلویزیون را به این مشکلات باید اضافه کرد. تجهیزات امروزی، توانایی نمایش مجرد توالی‌هایی از عمل را با سرعتی خیلی آرام‌تر از انجام واقعی دارند. در نتیجه تماشاگران مسابقات ورزشی قادر می‌شوند تا هر تصمیم مبهم داوری را چندین بار در مکانی خیلی راحت همچون خانه ببینند و در بازی‌های بعد، برای تصمیمات اشتباه داوری انتقاد و اعتراض کنند. پس توانایی مقابله با استرس داوران برای اجرای عملکرد بهتر از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است [۲۲]. از آنجا که استرس در داوران و مربیان به طور مؤثری بر کیفیت قضاوت و هدایت تیم‌ها تأثیرگذار است، لذا مسئله مورد توجه محقق بررسی عوامل استرس‌زای در داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی می‌باشد.

۱-۲ بیان مسئله

تحول در دانش بشری به حوزه خاصی از علوم محدود نشد و حتی تحولی بنیادی و گسترده در رشته‌های علوم انسانی به وجود آورد. دانش مدیریت نیز در سطح نظری و کاربردی از طرح مباحث کیفی و نامحسوس فاصله گرفت و به سمت دستیابی به مجموعه‌ای از دانش کمیت‌پذیر در پاسخ به تحول جنبه‌های مختلف حیات انسانی مانند ساختار روابط انسانی، سازمان‌های اجتماعی و غیره حرکت کرد. تحول در دانش مدیریت و نفوذ آن به سایر حوزه‌های اجتماعی سبب شد که علاوه بر مفاهیم سنتی مدیریت برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و بودجه‌بندی، مفاهیم و موضوعات جدیدی مانند انگیزش، روابط انسانی، رهبری و استرس مطرح شوند. اصول مدیریت و رهبری در نظریه‌های جدید، عناصر و فرآیندهای متنوع و زیادی را در بر گرفت. یکی از این فرآیندهای مهم در دانش مدیریت، مهارت‌های انسانی است. ترکیب و حضور علوم رفتاری در مدیریت منجر به پیدایش نظریه‌های زیادی در زمینه انگیزش، رضایتمندی، رهبری، نیاز و نگرش، ارتباط، پویایی گروه‌ها و غیره شد. بر اساس همین نظریه‌ها و تلاش‌های علمی بود که بررسی جنبه‌های مختلف شغلی و نیازهای کارکنان، حجم بسیاری از منابع مدیریت را به خود اختصاص داد و نهایتاً دانش رفتار سازمانی شکل گرفت [۲۳].

رفتار سازمانی^۱، حیطه نسبتاً جدیدی در مطالعات مدیریت است که با بهره‌گیری از یافته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی به مطالعه رفتار افراد و گروه‌ها و اثرات تعاملی این رفتارها در درون سازمان می‌پردازد تا میزان کارایی و اثربخشی سازمان‌های مختلف را شناسایی کند. با بزرگ شدن سازمان‌ها، افزایش تعاملات انسانی و سایر خواسته‌های شغلی و تغییر در سایر جنبه‌های زندگی برخی از روان‌شناسان در سطح رفتار فردی و سازمانی موضوع و مفهوم جدید استرس را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. تحقیق در جنبه‌های مختلف استرس موجب شد که مدیران با عوامل استرس‌زای

شغلی آشنا شوند. از این رو تلاش برای ایجاد یک محیط شغلی آرام و کم استرس از نیازهای فردی و شرایط سازمانی برای دستیابی به اهداف تشخیص داده شده است [۵].

در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود بوده است [۲۴]. افراد در جوامع مختلف و در موقعیت‌های متفاوت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و روانی در معرض عوامل استرس‌زای قرار می‌گیرند. هر چند ممکن است این عوامل از فردی به فرد دیگر و از موقعیتی به موقعیت دیگر متفاوت باشد. به طور کلی، هر عاملی که تعادل و امنیت روانی فرد را تحت تأثیر قرار دهد و مستلزم تغییراتی در ارگانیزم باشد، عامل استرس‌زای محسوب می‌شود. پاسخ‌های افراد به این موقعیت‌ها نیز بر مبنای ویژگی‌های شخصی و تجارب و موقعیت فرد، متفاوت است. استرس، پاسخ بدن به هرگونه تقاضا، تغییر یا تهدید درک شده می‌باشد. عامل استرس‌زا وضعیت یا اتفاقی است که این پاسخ را تحریک می‌نماید. استرس ذاتاً خوب یا بد نیست بلکه ممکن است اثرات مثبت یا منفی داشته باشد. استرس زمانی سالم تلقی می‌شود که سبب تسهیل هوشیاری شده و کمک به رشد و تکامل شخصی بنماید یا فرد را در برآوردن نیازهایش کمک کند و زمانی نامطلوب تلقی می‌شود که احساس بیچارگی را سبب شده و فرد را مستعد بیماری نماید. استرس یکی از پیامدهای غیر قابل اجتناب زندگی امروزی است. بین ۸۰ تا ۹۰ درصد از سوانح شغلی به دلیل مشکلات فکری به وجود می‌آیند. صدمات مربوط به استرس عامل ۷۰ درصد از تمام غیبت‌ها (غیبت در سر کار) است [۲۵]. یکی از مهم‌ترین اثرات استرس، تأثیر بر عملکرد فرد است. با افزایش استرس بر فرد، عملکرد وی تا سطح نقطه بهینه افزایش می‌یابد و هنگامی که استرس از حد مشخصی فراتر رفت باعث کاهش عملکرد او خواهد شد [۲۶].

توسعه و رشد روزافزون و چشمگیر جامعه ورزشی در گرو محیط سالم و بدون استرس است. امروزه تعلیم و تربیت بیشتر انسان‌ها در مکان‌های ورزشی انجام می‌گیرد. بطوری‌که هر انسانی چندین سال از عمر خود را در این مکان‌ها سپری می‌کند. داوران و مربیان از نیروهای انسانی فعال در ورزش کشور

و از ارکان اصلی این جامعه به شمار می‌آیند. این افراد در فدراسیون‌ها و هیأت‌ها مشغول به کار هستند و در برگزاری مسابقات ورزشی در سطح لیگ، دانشگاهی و منطقه‌ای وظیفه رهبری، قضاوت، هدایت و اجرای برنامه‌های ورزشی را بر عهده دارند. سالم بودن مکان‌های ورزشی از ابعاد مختلف تأثیر بسزایی در عملکرد داوران و مربیان دارد و بسیاری از مسائل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بطوری‌که داوران و مربیان ممکن است در فضای ناسالم، انگیزه و علاقه خود را از دست بدهند و ضرر جبران ناپذیری را وارد نمایند و بر عکس ممکن است در فضای سالم، با انگیزه و انرژی زیاد به فعالیت بپردازند و نسبت به حرفه و سازمان‌شان وفادار و متعهد باقی بمانند و باعث بالا رفتن کیفیت کارشان گردد. لذا در این پژوهش محقق درصدد برآمد تا عوامل استرس‌زای شغلی را در بین داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی بررسی کند. علاوه براین در تحقیق حاضر ارتباط عوامل استرس‌زای با ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار و همچنین مقایسه عوامل استرس‌زای در رشته‌های تیمی و انفرادی بررسی خواهد شد.

۱-۳ ضرورت و اهمیت تحقیق

از آنجا که بخش مهمی از عمر ما در محیط کار سپری می‌شود و بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طول ساعات کار شکل می‌گیرد در نتیجه می‌توان از کار به عنوان بخش بسیار مهم و اساسی زندگی یاد کرد. ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر توجه نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی را به خود جلب کرده است و همین امر می‌تواند در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی داشته باشد [۲۷].

یکی از ابعاد روان‌شناختی قابل مطالعه روان‌شناسی ورزشی، استرس است. امروزه تعداد زیادی از افراد دچار استرس‌اند. در استرس شدید که شکلی از اختلالات خلقی^۱ است، فرد به آینده عمیقاً دلسرد می‌شود و نسبت به زندگی نارضایتی پیدا می‌کند و ممکن است انگیزه‌ی خود را برای انجام بعضی کارها از دست بدهد و نتواند به کارهای روزمره‌ی زندگی بپردازد و چنانچه آن فرد، داور یا مربی باشد روی کارایی وی تأثیر خواهد گذاشت. ریشه‌ی بیشتر بیماری‌های موجود در انسان از جنبه‌های مختلف با فشارهای روانی مرتبط است [۲۸]. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند. بدین سبب ریشه‌یابی علل و عوامل استرس حائز اهمیت و ضروری است. بررسی استرس به دو دلیل ضروری است. نخست آنکه غفلت در بررسی استرس می‌تواند بر توان منابع انسانی و سازمان زیان‌های فراوان وارد سازد و پیامدهای منفی اقتصادی را فراهم آورد. دوم آنکه هرگاه استرس به درستی شناخته شود و با تدبیر و دوراندیشی هدایت و سرپرستی گردد می‌تواند در بهبود کار و بالا رفتن خشنودی و افزایش بازده مؤثر باشد [۲۹]. توضیح بیشتر این است که استرس تأثیرات عمیقی در سلامت انسان دارد. سلامت جسمی و روحی انسان می‌تواند در اثر استرس بیش از حد و طولانی مدت به خطر افتد. در اثر این فشار عصبی مداوم توانایی انسان در ایفای وظیفه و انجام دادن دقیق و صحیح کار کاهش می‌یابد. همچنین وجود این استرس‌ها باعث می‌شود تا تعادل و آرامش روانی افراد مختل شود و کارایی و اثربخشی آنان کاهش یابد [۲۶].

یکی از عوامل و جنبه‌های مهم شغلی مربیان و داوران ورزشی به دلیل ماهیت حرفه تربیت‌بدنی و ورزش وجود یا حضور محرک‌ها و موقعیت‌های متعدد ناشناخته و استرس‌زایی است که شاید در درازمدت بر روی نیروی انسانی اثرات منفی داشته باشد. عوامل زیادی در ایجاد استرس شغل مربیگری و داوری وجود دارد که متأسفانه تاکنون این عوامل استرس‌زای در میان مربیان و داوران با توجه به ماهیت داوریشان ناشناخته مانده است. شناخت عوامل مختلف استرس‌زا نه فقط حقایق جدیدی را در این حوزه آشکار می‌کند بلکه امکان اجرای برنامه‌های مختلفی را در جهت تغییر و

تعدیل احتمالی عوامل استرس‌زای در محققین و دست‌اندرکاران فراهم می‌آورد. اگر چه هر شغلی استرس‌های خاص خود را دارد اما مربیان استرس‌های ویژه‌ای را متحمل می‌شوند که کمتر در حرفه‌ای نظیر آن را می‌توان یافت. برنامه‌ریزی برای تدریس، حجم زیاد کار، فشار زمان، ارزشیابی، ساختار فضای آموزشی، برقراری انضباط در کلاس، وجود فراگیران دشوار، تعارض با همکاران، شرایط نامساعد کاری و فشار برای ارتقا به عنوان بخشی از منابع استرس مربیان فهرست شده‌اند [۳۰]. در گزارشی دیگر در یک مطالعه ملی در آمریکا مشخص شده است که ۶۶ درصد از مربیان در ۵۰ درصد مواقع سطح استرس زیادی را در حرفه‌ی خود تجربه می‌کنند [۳۱].

قضاوت یک شغل مهیج، حساس و استرس‌زاست. داوران اغلب آماج حملات تماشاگران آشوب طلب، مربیان آشفته و ورزشکاران ستیزه‌جو قرار دارند. بی‌جهت نیست که قضاوت را مترادف با جنگ می‌دانند زیرا داوران به خاطر آشوب تماشاگران و پرخاشگری بازیکنان در معرض آسیب‌های جدی و حتی مرگ قرار دارند. پس این نیازها احساس می‌شود که داوران مورد توجه خاص سازمان‌ها و ارگان‌های ذیربط قرار گیرند تا با کاهش استرس داوران کیفیت مسابقات ورزشی افزایش پیدا کند. در سال (۱۹۸۴) در یک بازی فوتبال در شهر لیما در پرو یک سوت جنجال برانگیز منجر به نزاعی شد که طی آن ۳۰۰ نفر از جمله داوران آن بازی کشته شدند. در سال (۱۹۶۹) در بازی نهایی جام جهانی فوتبال آمریکایی بین هندوراس و السالوادور که به یک جنگ فوتبال مبدل شد. هزاران نفر از جمله داوران آن مسابقه آسیب دیدند. بنابراین ماهیت نشاط آمیز ورزش و بار کنترل هیجانات مربیان، ورزشکاران و تماشاگران بر تنش‌زای بودن داوری یک مسابقه می‌افزاید. به همین دلیل هر قضاوت حداقل با میزانی از استرس همراه است. چه اینکه داور یک بازی جام جهانی یا فینال یک تورنمنت داخلی را سوت بزند، حتی داوری بی‌عیب و نقص توأم با استرس است. اتخاذ یک تصمیم دقیق در محوطه جرمه در دقایق آخر بازی، برخورد با یک مربی عصبی، فائق آمدن بر تماشاگران آشوب طلب، گرفتن یک پنالتی در حساس‌ترین مسابقه لیگ و ارزیابی مداوم از طرف کلیه افراد حاضر در صحنه وضعیت‌هایی هستند

که داوران را در معرض استرس قرار می‌دهند. غلبه بر شرایط استرس‌زا با دانستن قوانین و مقررات، مکانیک داوری و جایگیری کافی نیست. در صورتی که داور بیش از حد مضطرب باشد و خونسردی خود را از دست دهد این مهارت‌ها مختل می‌شوند [۲۲]. از طرفی برخی ورزش‌ها مانند بسکتبال و والیبال از محبوب‌ترین و هیجان‌انگیزترین بازی‌ها در جهان است. تعداد کسانی که به این رشته‌ها روی می‌آورند هر روز در حال افزایش است. در این میان صرف هزینه‌های هنگفت باشگاه‌ها برای به خدمت گرفتن بازیکنان و مربیان، حساسیت تماشاگران نسبت به نتایج بازی‌ها باعث شده است که تصمیم‌گیری‌های مهم و حساس داوران در کانون توجه قرار بگیرد. داوران همانند ورزشکاران و مربیان در معرض فشار و هیجانات زیادی قرار دارند. داوران باید علاوه بر غلبه کردن بر فشارهای روانی و جسمی نسبت به امور زندگی، حقوقی، شغلی و خانوادگی خود اهتمام ورزند. داوران باید با انتقادات رسانه‌ها، مربیان عصبی، تماشاگران پرخاشگر، ورزشکاران ناراضی و فشار بی‌امان ناشی از اشتباهات خود روبه‌رو گردند. با توجه به مشکلات فراوانی که در امر داوری و مربیگری وجود دارد فشارهای روانی نیز در داوران و مربیان روحیه یأس و ناامیدی را افزایش و اعتماد به نفس را کاهش می‌دهد و در نتیجه در آن‌ها ایجاد اضطراب کرده به نحوی که انگیزه کار را سلب و احساس پوچی را بر وجودشان حاکم می‌کند. نیاز روز افزون به بررسی و تحقیق علمی پیرامون فشار روانی بسیار ضروری به نظر می‌رسد با توجه به پیشگیری و شناسایی به موقع در زمینه اختلالات روانی می‌تواند تا حدودی از اثرات مخرب آن‌ها بکاهد و از طرفی، پیامدهای عوارض این اختلالات به اندازه‌ای است که عدم مداخله مثبت در آن می‌تواند آسیب‌های غیرقابل جبرانی ایجاد کند. در این ارتباط شناسایی عوامل استرس‌زای در داوران و مربیان گام مهمی در راه تحقق آرمان‌های فدراسیون‌های ورزشی و پیشرفت ورزش کشور می‌باشد.

۱- ۴ اهداف تحقیق

۱- ۴- ۱ هدف کلی

هدف این تحقیق، بررسی عوامل استرس‌زای در داوران و مربیان رشته‌های بسکتبال، والیبال، شنا، تنیس روی میز و رزمی می‌باشد.

۱- ۴- ۲ اهداف اختصاصی

- ۱) مقایسه اولویت عوامل استرس‌زای در بین داوران رشته‌های مختلف ورزشی
- ۲) مقایسه اولویت عوامل استرس‌زای در بین مربیان رشته‌های مختلف ورزشی
- ۳) مقایسه عوامل استرس‌زای در بین داوران رشته‌های مختلف ورزشی
- ۴) مقایسه عوامل استرس‌زای در بین مربیان رشته‌های مختلف ورزشی
- ۵) تعیین ارتباط بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوران
- ۶) تعیین ارتباط بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربیان
- ۷) مقایسه اولویت عوامل استرس‌زای بین مربیان رشته‌های تیمی و انفرادی
- ۸) مقایسه اولویت عوامل استرس‌زای داوران و مربیان زن و مرد در رشته‌های مختلف ورزشی

۱- ۵ فرضیات تحقیق

- ۱) بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای داوران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۲) بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۳) بین عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۴) بین عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۵) بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- ۶) بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربیان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

- (۷) بین اولویت عوامل استرس‌زای در مربیان رشته‌های تیمی و انفرادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- (۸) بین اولویت عوامل استرس‌زای داوران و مربیان زن و مرد در رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۱- ۶ محدودیت‌های تحقیق

۱- ۶- ۱ محدودیت‌های قابل کنترل

- (۱) آزمودنی‌های این پژوهش را داوران و مربیان رشته‌های بسکتبال، شنا، والیبال، تنیس روی میز و رزمی در مسابقات لیگ برتر و دسته اول تشکیل می‌دهند.
- (۲) پرسش‌نامه‌ها در زمان‌هایی بین آزمودنی‌ها توزیع شد که آن‌ها مشغول قضاوت و هدایت تیم‌ها نبودند.

۱- ۶- ۲ محدودیت‌های غیر قابل کنترل

- (۱) عدم کنترل محقق بر جلوگیری از اعمال نظر شخصی آزمودنی‌ها در پاسخ به سؤالات
- (۲) عدم ایجاد شرایط یکسان برای تمام آزمودنی‌ها هنگام تکمیل پرسش‌نامه
- (۳) احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سؤالات به دلیل عواملی از قبیل عدم توجه و دقت
- (۴) برگزاری مسابقات لیگ برتر و دسته یک در شهرهای مختلف

۱- ۷ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق

- ۱- ۷- ۱ داور^۱: داور به فرد یا افرادی گفته می‌شود که قضاوت و کنترل یک مسابقه ورزشی بین دو فرد یا دو تیم را بر عهده دارند. وظیفه داوران این است که جریان مسابقه را بر طبق قوانین و حتی المقدور با کمترین اعمال نظر اداره کنند [۲]. منظور از داور در این پژوهش، داورانی هستند که در

1- Referee

سال‌های ۹۰-۹۱ در لیگ برتر و لیگ دسته یک به عنوان داور یا کمک داور مسئولیت قضاوت را بر عهده داشتند.

۱- ۷- ۲ مربی^۱: بنا به تعریفی که از سوی فدراسیون بین المللی مربیگری ارائه شده مربیگری شبیه به شراکتی است که به مراجعین در راستای دستیابی به خواسته‌های شخصی و حرفه‌ای یاری می‌رساند. مربی فردی است که کار جهت‌دهی، دستورالعمل‌دهی و آموزش افراد یک تیم ورزشی یا یک ورزشکار را به عهده دارد. منظور از مربی در این پژوهش، مربیانی هستند که در سال‌های ۹۰-۹۱ در لیگ برتر و لیگ دسته یک به عنوان مربی و کمک مربی، مسئولیت هدایت تیم‌ها را بر عهده داشتند.

۱- ۷- ۳ ورزش‌های گروهی^۲: به ورزش‌هایی گفته می‌شود که در آن گروهی از ورزشکاران به جهت نیل به هدف یا اهداف معینی در نقش و پست‌های متفاوتی با هم همکاری می‌کنند. منظور از ورزش-های گروهی در این تحقیق رشته‌های بسکتبال و والیبال می‌باشد.

۱- ۷- ۴ ورزش‌های انفرادی^۳: به ورزش‌هایی گفته می‌شود که در آن ورزشکاران به جهت نیل به هدف یا اهداف معینی در نقش و پست‌های متفاوتی با هم رقابت می‌کنند. منظور از ورزش‌های انفرادی در این تحقیق رشته‌های شنا، رزمی و تنیس روی میز می‌باشد.

۱- ۷- ۵ استرس^۴: استرس به وجود ناهمانگی یا عدم تناسب بین توانای‌های فرد و تقاضاهای شغلی گفته می‌شود که از عوامل بیرونی (محیط کار و شغل) و درونی (نوع وظیفه و تکلیف) و سایر عوامل شخصیتی ناشی می‌شود و تعادل روانی فرد را بر هم می‌زند یا روند فعالیت‌های عادی و روزمره

1- Coach
2- Team Sport
3- Individual Sport
4- Stress

او را با محدودیت و موانع دچار می‌کند. استرس یک هیجان منفی است که اغلب با تغییرات بیوشیمیایی، فیزیولوژی، شناختی و رفتاری همراه است [۷].

۱ - ۷ - ۶ عامل استرس‌زا^۱: بطور کلی هر عاملی که تعادل و امنیت روانی فرد را تحت تأثیر قرار دهد و مستلزم تغییراتی در ارگانیسم باشد و باعث تحلیل جسم و روان شود، عامل استرس‌زا نامیده می‌شود [۲۰]. عوامل استرس‌زایی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است، عواملی هستند که در پرسش‌نامه زمینه‌یابی استرس (SOSS) وجود دارند.

۱ - ۷ - ۷ ترس از شکست^۲: به آن دسته از وقایع و حوادثی گفته می‌شود که در جریان بازی به وقوع می‌پیوندد و باعث به خطر افتادن سلامت روانی افراد می‌گردد. در این پژوهش، تصمیم در مسابقات مهم و حساس، تغییرات در قوانین و اعمال به موقع آن‌ها، حساس بودن قضاوت و هدایت تیم‌های پرطرفدار، حضور ناظرین دقیق و سخت‌گیر مسابقه از عوامل اصلی ترس از شکست می‌باشد. این عامل با شش سؤال (۱،۲،۳،۴،۵،۶) اندازه‌گیری شده است.

۱ - ۷ - ۸ ارزیابی عملکرد^۳: بعضی از عوامل استرس‌زای بر اثر نقد و بررسی سایرین ایجاد می‌شود که به طور رسمی و غیررسمی عملکرد فرد را ارزیابی می‌کنند. این عمل می‌تواند تأثیر نامطلوبی بر عملکرد افراد داشته باشد. منظور از ارزیابی عملکرد در این پژوهش، ارزیابی‌ها و قضاوت‌هایی است که توسط ناظرین رسمی انجام می‌گیرد و همچنین ارزیابی رسانه‌ها (رادیو، تلویزیون و روزنامه‌ها) که به طور غیررسمی عملکرد داور و مربی را در معرض افکار عمومی قرار می‌دهند. سه سؤال (۲۴،۲۵،۲۶) این پرسش‌نامه را به ارزیابی عملکرد داوران و مربیان اختصاص داده است [۲].

1- Sources of Stressors
2- Fear of failure
3- Performance appraisal

۱- ۷- ۹ عملکرد فردی و فنی^۱: به کلیه عواملی که تحت تأثیر ویژگی‌های فردی داور و مربی قرار دارد و می‌تواند بر نحوه عملکرد او در حرفه‌اش مؤثر باشد عملکرد فردی و فنی اطلاق شده است. در این پژوهش، عملکرد فردی و فنی شامل تمرکز، قاطعیت، تسلط بر قوانین و مقررات مسابقه می‌باشد که با پنج سؤال (۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۳) اندازه‌گیری شده است.

۱- ۷- ۱۰ شرایط زمانی^۲: مجموعه عواملی است که با توجه به زمان انجام مسابقات و شرایط جوی مسابقه و با امور شغلی و خانوادگی فرد تداخل پیدا می‌کند و او را در فشار زمان یا محدودیت زمانی قرار می‌دهد. این عامل با سه سؤال (۲۷،۲۸،۲۹) اندازه‌گیری شده است.

۱- ۷- ۱۱ تعارضات میان فردی^۳: به اختلافات و تضادهایی گفته می‌شود که داور و مربی به دلیل ماهیت حرفه‌شان با سایر افراد و دست‌اندرکاران فعال مسابقات پیدا می‌کند. در پژوهش حاضر رفتارهای پرخاشگرانه، اعتراضات شدید بازیکنان، مربیان، کمیته داوران را شامل می‌شود. این عامل با نه سؤال (۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۷) اندازه‌گیری شده است.

۱- ۷- ۱۲ مشکلات شخصی^۴: تداخل و همزمانی برگزاری مسابقات ورزشی با موقعیت‌های مختلف شغلی، خانوادگی و اجتماعی جزو مشکلات شخصی محسوب شده است. این عامل با سه سؤال (۱۶،۱۷،۱۸) سنجیده می‌شود.

1- Technical Performance
2- Times conditions
3- Interpersonal conflicts
4- Personal difficulties

❧❧

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

❧❧

۲- ۱ مقدمه

در این فصل، به توصیف استرس، استرس از دیدگاه روان‌شناسان، تاریخچه و نظریه‌های مرتبط با استرس، انواع استرس، علائم و نشانه‌های استرس، مراحل استرس و عوامل مؤثر در بروز استرس و همچنین مرور نتایج تحقیقات در زمینه استرس مربیان و داوران مورد بررسی قرار گرفته است.

۲- ۲ تعریف استرس

تعاریف متعدد و در عین حال متفاوتی از استرس ارائه گردیده است. استرس حالتی است در تن و روان که ناشی از وارد شدن فشارهای جسمانی و روانی بر فرد می‌باشد. به همین دلیل برخی اعتقاد دارند که استرس به تنهایی فشار نیست بلکه حالتی ناشی از فشار می‌باشد [۳۳]. در زبان فارسی استرس را "تکانه‌های عصبی"، "فشار روانی"، "تنیدگی"، "نگرانی" و "فشار عصبی" آورده‌اند اگر چه بیشتر فشار عصبی را به ذهن متبادر می‌سازد [۲۶]. براساس فرهنگ لغت آکسفورد استرس، نیرو یا فشاری است که می‌تواند موجب اختلال و از هم گسیختگی موازنه و تعادل سیستم یا ارگانیسم گردد [۳۴]. در فرهنگ دانشگاهی وبستر، استرس "فشار^۱ و کشش^۲ بیش از حد" تعریف شده است [۳۵].

استرس در مفهوم کلی پدیده‌ای نوظهور و منحصر به قرن حاضر نیست ولی تفاوت‌های موجود، از نقطه نظر تنوع، استمرار و منابع در زمان‌های گذشته و حال بسیار فاحش و قابل تعمق است. استرس اجداد ما را قادر می‌ساخت تا در شرایط سخت و دشوار محیط اطراف خود و در مقابله با تهدیدات گوناگون از طریق "مبارزه یا فرار" به حیات و بقای خود ادامه دهند اما استرس در مورد آن‌ها کوتاه مدت بود. بدین معنی که وقتی با آب و هوای شدید، کمبود مواد غذایی، رقبا و دشمنان و غیره روبرو می‌شدند به سرعت و به صورت غریزی واکنش نشان داده و در این راه از تغییرات حاصل در سیستم

1- Pressure

2- Strain

فیزیولوژیکی و روانی خود یاری می‌جستند. به عبارت دیگر و به مفهوم امروزی آن‌ها با استرس زندگی نمی‌کردند بلکه در حواشی آن قرار داشتند [۳۶]. استرس یا به عبارتی فشارهای روانی یکی از مباحث بسیار مهم عصر حاضر می‌باشد و اگرچه در علم پزشکی و شاخه روان‌شناسی مسأله استرس و علل و عوارض آن مدت‌ها است که مورد مطالعه و تحقیق قرار می‌گیرد. اما در سال‌های اخیر کاربرد آن در رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی نیز متداول گردیده است و از آنجایی که به صورت یکی از مسائل حاد روزگار ما درآمده است بخشی از مباحث رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است [۳۳]. استرس جزئی از زندگی است و عموماً به واسطه تغییر پیوسته شرایطی که فرد با آن‌ها مواجه است حادث می‌شود. واژه فشار روانی به یک وضعیت درونی ناشی از نیاز، شرایط وامانده‌ساز و عدم رضایت گفته می‌شود. یک سطح مشخص از فشار روانی غیرقابل اجتناب است. در حقیقت یک سطح قابل قبولی از فشار روانی می‌تواند به عنوان محرک، عملکرد افراد را افزایش دهد [۳۷]. به هر حال وقتی سطح فشار روانی به حدی برسد که فرد عاجز از مهار آن باشد، تأثیر منفی بر عملکرد می‌گذارد. فشار روانی را می‌توان از دو جنبه بررسی کرد؛ اول جنبه تجربی و مربوط به شیوه‌ای است که فرد آن شرایط فشارزای را درک می‌کند. دوم جنبه جسمانی که مربوط به طریقه پاسخ دادن در مقابل عامل فشارزای می‌باشد [۳۸].

یافته‌های بالینی نشان می‌دهد فشار روانی ناشی از رویدادهای روزمره زندگی به تدریج فعالیت سیستم‌های مختلف بدن را تحت تأثیر قرار داده و عملکرد آن‌ها را تضعیف و مختل می‌سازد و یا با تضعیف سیستم ایمنی، استعداد ابتلا به بیماری‌های روانی و جسمی را افزایش می‌دهد [۳۹]. استرس مجموعه‌ای از واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی نشده داخلی و خارجی است [۳۴]. استرس را می‌توان واکنش مجموعه اعضای بدن موجودات زنده در برابر فرصت‌ها، محدودیت‌ها، تهدیدات و نیازها (گرایشات) دانست. استرس زمانی بروز می‌نماید که سیستم دفاعی بدن در مقابل عوامل استرس‌زا توان مقابله را نداشته و اسیر فشارهای جسمانی و روانی می‌گردد.

استرس واکنشی فیزیولوژیکی و روانی می‌باشد که فرد در برابر حوادث و اتفاقات محیط پیرامونشان از خود بروز می‌دهند و آن حوادث را عوامل استرس‌زای گویند [۳۳]. استرس، حالتی پویا و هیجان‌انگیز است که فرد با یک فرصت، محدودیت یا تقاضای غیرعادی مواجه می‌شود و واکنش‌های احساسی، فیزیکی و شناختی از خود نشان می‌دهد [۲۷]. استرس نیرویی است که هنگامی که فشار آن بر یک مجموعه وارد شود، شکل آن را دگرگون می‌سازد. به عبارت دیگر نیروها و فشارهای روانی و اجتماعی هنگامی که به شکل "رخداد" یا "موقعیت‌های" خاص تعادل شخص را به هم زند، استرس نامیده می‌شود [۴۰]. استرس از واژه ایستریک^۱، فرانسوی اقتباس شده است و همین واژه از لاتین استریکتوس^۲ به معنی فشرده‌شده و تحت فشار مشتق شده است [۳۷]. تا قبل از دهه (۱۹۳۰) استرس مترادف با فشارهای فیزیکی، مادی و جسمانی تلقی شده بود و بطور عمده در علوم رفتاری و اجتماعی کاربردی نداشت. استرس در منابع علمی و همچنین از طرف محققین مختلف دارای تعریف‌های بسیار زیادی است. ربر^۳ (۱۹۸۵) معتقد است که سابقه بکارگیری استرس به قرن پانزدهم میلادی برمی‌گردد که به معنای تنش یا فشار فیزیکی بکار برده می‌شود. در اواسط قرن نوزدهم میلادی واژه استرس به معنای تنش بر روی اعضای بدن یا نیروی ذهنی نیز بکار گرفته شده است [۴۱]. استرس در معنی عام آن از علم فیزیک در قرن هفدهم برگرفته شده است. رابرت هوک^۴ در طراحی فیزیکی ساختمان‌هایی از قبیل پل‌ها از این واژه به معنای فشاری که ایجاد مقاومت می‌کند، یاد کرده است. اصطلاح استرس اولین بار در انگلستان در طول قرن ۱۷ برای شرح پریشانی، افسردگی، مشقت و بدبختی به کار رفته است [۴۲]. در طول قرن ۱۸، این واژه با یک تحول معنایی مواجه گردید و معنای تنیدگی از نتایج هیجانی تنیدگی به عامل ایجاد کننده آن یعنی فشار یا باری که به ایجاد تنش در مدت زمان کم و بیش طولانی به تغییر شکل جسم منجر می‌شود، تغییر یافت و از آن پس اصطلاح تنیدگی به معنی

۱- Strike

۲- Strictus

۳- Reber

۴- Robert Hook

تنشی که به تغییر شکل یا به انقطاع منجر می‌شود همراه گردید. تحقیقات نظری درباره تأثیرات استرس زندگی روی بیماری‌های جسمی و روانی در قرن ۱۹ شروع شد. امروزه استرس در سطوح بالا از عوامل مهم تهدیدکننده سلامت روان بوده که منشأ مشکلات جدی سلامتی تلقی می‌شوند. برآورد می‌شود که ۷۰ تا ۸۰ درصد از افرادی که به متخصصین مراقبت‌های بهداشتی مراجعه می‌نمایند دچار اختلالاتی با تنیدگی یا استرس می‌باشند. در جوامعی که با سرعت رو به پیشرفت و تغییر می‌روند، استرس یک تجربه غیرقابل اجتناب است. از آن زمان تا کنون نظریات مختلفی در مورد استرس به وجود آمده است که در زیر به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود.

یکی از آن‌ها نظریه جنگ یا گریز^۱، والتر کنن^۲ می‌باشد یعنی بدن انسان همانند مواد جامد عمل کرده و واکنش نشان می‌دهد. کنن به تأثیرات سرما و فشارهای محیطی دیگر علاقه‌مند بود. کنن در مورد اینکه بدن چگونه به فوریت‌ها و حوادث واکنش فیزیولوژیکی نشان می‌دهد، نظریاتی را ارائه داد. در واقع وی بیشتر به واکنش فیزیولوژیکی انسان‌ها و حیوانات در پاسخ به خطر ادراک شده توجه داشت. کنن، بر این عقیده بود که وقتی انسان با خطر مواجه می‌شود احساس خطر باعث تحریک دستگاه سمپاتیک می‌شود و این تحریک، غدد آدرنال سیستم آندوکراین را برای ترشح اپی‌نفرین فعال می‌کند. ترشح اپی‌نفرین باعث تحریک بدن شده و در نتیجه ضربان قلب، فشارخون، قند خون و تنفس را افزایش می‌دهد. گردش خون در پوست را کاهش داده و این فعل و انفعالات ما را برای پاسخ و واکنش جنگ یا گریز آماده می‌کند. به همین دلیل نظریه کنن، نظریه جنگ یا گریز نامیده می‌شود. این واکنش در کوتاه‌مدت یک واکنش سازگارانه می‌باشد زیرا موجود را برای پاسخ سریع‌تر به خطر آماده می‌کند اما اگر طولانی شود تحریک زیاد برای سلامتی مضر است [۴۲].

دکتر هانس سلیه روان‌پزشک و روان‌شناس اتریشی اولین بار از این واژه در روان‌پزشکی استفاده کرده است. سلیه فعالیت‌های زیادی را در زمینه استرس انجام داده است. تا جایی که وی را پدر

1- Fight or Flight
2- Walter Cannon

تحقیقات در این زمینه می‌دانند. وی استرس را درجه سوخت و ساز بدن بر اثر فشارهای زندگی تعریف می‌کنند. سلیه به جنبه‌های روانی و هیجانی استرس توجه نداشت و بیشتر به واکنش‌های جسمانی به وجود آمده در موقعیت‌های استرس‌زا می‌پرداخت [۴۲].

دیدگاه‌های متفاوتی در این مورد بیان شده که در این جا به سه مورد اشاره می‌شود.

۲-۲-۱- مدل مبتنی بر پاسخ

هانس سلیه (۱۹۳۶) به عنوان شاخص‌ترین فرد این نظریه، استرس را واکنش‌های غیراختصاصی و فیزیولوژیک ارگانیسم برای مقابله با محرک خارجی معرفی و آن را به سه مرحله تقسیم کرده است:

۱- مرحله اخطار: با تغییرات هورمونی و فیزیولوژیک از جمله ترشح آدرنالین، تپش قلب، افزایش ترشح اسید معده، جاری شدن خون از پوست به ماهیچه‌ها و مغز، تنگی نفس، سردی دست و پا و کشش عضلانی همراه است. از سوی دیگر با انتقال احساس خطر از مغز به سیستم (هیپوتالاموس، هیپوفیز و آدرنال) میزان کورتیزون خون افزایش می‌یابد.

۲- مرحله مقاومت: در این مرحله در پی فرآیندهای فیزیولوژیک در نهایت ارگانیسم به تعادل اولیه رسیده و در برابر محرک مقاوم می‌شود. با عدم موفقیت در این مرحله، مرحله سوم (فرسودگی) آغاز می‌شود. تعرق در محیط گرم و یا لرز در سرما به منظور حفظ دمای درونی از نشانه‌های این مرحله است.

۳- مرحله فرسودگی: اضمحلال انرژی و مقاومت ارگانیسم در برابر محرک، شروع بیماری‌های جسمانی را به دنبال خواهد داشت. زخم معده، افزایش فشار خون شریانی، دیابت و آلرژی از جمله عواقب این مرحله است [۱].

۲-۲-۲- مدل مبتنی بر محرک

طبق این مدل استرس از محیط فرد ناشی می‌شود و واکنش نسبت به عوامل فشارزای خارجی استرس نامیده می‌شود. هنگامی که استرس به این معنا به کار می‌رود به آن "استرسور" گفته می‌-

شود. در این صورت استرس به عنوان یک علت یا محرک در نظر گرفته می‌شود که به وجود آورنده پاسخ فرد است. در مدل مبتنی بر پاسخ، استرس به عنوان یک واکنش در نظر گرفته می‌شود که فرد در مقابل یک محرک از خود نشان می‌دهد اما در مدل مبتنی بر محرک برعکس، استرس در قالب استرسورها و محرک‌های بیرونی تعریف می‌شود که از خارج ارگانیسم وارد شده و نشان‌دهنده صدمه و آسیب می‌شود و در مدل مبتنی بر محرک نیز همانند مدل مبتنی بر پاسخ، تمرکز فقط بر یک جنبه از تجربیات استرس قرار دارد که در طی آن محرک در نقطه‌ای مقابل پاسخ قرار دارد [۴۳].

۲-۲-۳- مدل تعاملی

در مدل تعاملی استرس از هر دو جنبه محرک و پاسخ مد نظر قرار می‌گیرد. بر اساس این مدل استرس در طی یک رابطه خاصی بین شخص و محیطش اتفاق می‌افتد. اسپیلبرگ^۱ (۱۹۸۵) اشاره دارد بر اینکه مفهوم استرس‌زا از دو زاویه قابل بررسی است. یک زاویه استرسورها هستند که بر انگیزاننده واکنش اضطراب هستند و زاویه دیگر واکنش‌های استرس (شناختی، عاطفی، رفتاری و تغییرات فیزیولوژیکی) است که به وسیله محرک استرس‌زا به وجود می‌آیند. در مدل تعاملی، استرس نتیجه ارتباط بین فرد و محیطش است و نمی‌تواند ضرورتاً استرس‌زا و یا غیر استرس‌زا محسوب گردد. البته گذشته اجتماعی فرد عوامل فرهنگی را در بر می‌گیرد و سیستم‌های حمایت اجتماعی نیز در تجربه استرس فرد نقش دارند. لازاروس^۲ (۱۹۷۶) استرس را به ارزیابی شناختی فرد از یک موقعیت استرس‌زا و خارج از منابع سازش یافتگی فردی تعریف کرده‌اند. در این مدل فرایند تعامل ارزیابی شناختی و قضاوت‌های مداوم، ارزیابی‌کننده فردی است که درباره نیازها و اضطراب‌ها در تعامل با محیط و منابع مقابله‌ای تصمیم می‌گیرد. فرایند ارزیابی سه مرحله دارد: ارزیابی شناختی اولیه، ارزیابی شناختی ثانویه و ارزیابی مجدد.

ارزیابی شناختی اولیه؛ ارزیابی موقعیت بر اساس اهمیت آن بر اساس بهزیستی فرد است.

1- Spilberg

2- Lazarus

ارزیابی شناختی ثانویه؛ قضاوت‌های فرد با توجه به منابع مقابله‌ای در دسترس است یا اختیارات و قیوداتی است که بر پاسخ‌های مقابله‌ای فرد تأثیر می‌گذارند.

ارزیابی مجدد؛ شامل فرایند تغییر در قضاوت‌های پیرامون موقعیت‌ها یا منابع در دسترس برای مقابله با آن‌هاست [۴۳].

۲-۲-۴- مدل پردازش اطلاعات^۱

در این مدل، هیچ‌چیز نمی‌تواند بدون تفسیر محرک استرس‌زا تشخیص داده شود. بنابراین بر ارزیابی شناختی، توجه و تأکید بسیار زیاد می‌شود. تفسیر فرد از استرس نیاز به توجه انتخابی و نیز تصمیمی دارد در مورد اینکه کدام محرکات باید در حافظه نزدیک پردازش شود یا مورد غفلت قرار گیرد. همچنین پردازش اطلاعات شامل حافظه دور می‌شود که همانا آمادگی شناختی فرد هستند و به او اجازه می‌دهند که تفسیرش از یک سری محرکات، خوشایند یا ناخوشایند باشد [۴۳]. در مدل پردازش اطلاعات بر اساس تعداد بیشتری از عوامل استرس‌زا که توسط فرد ارزیابی شده است، فشار بیشتری بر سیستم وارد می‌سازد. به طور کلی فشار بیشتر، بار اطلاعاتی بیشتری روی جریانات زیستی و شناختی فرد می‌گذارد. بر طبق این مدل سه نوع منبع استرس‌زا مورد نظر است:

۱- پیش‌بینی خطر یا درد جسمانی

۲- موقعیت‌هایی که در آن تهدید به انزوا و طرد اجتماعی صورت می‌گیرد.

۳- پیچیدگی محرک که شامل تلاقی الزامات پاسخ یا تازگی و پیچیدگی می‌باشد [۴۳].

مدل پردازش اطلاعات، مفهوم منابع استرس نسبتاً جدید است و پژوهش‌های اولیه، از این مدل حمایت کرده‌اند. در مدل مبتنی بر محرک، فقط یک جنبه از استرس که همانا محرکات خارجی باشد، مورد توجه قرار گیرد. مسائل چنین نگرش‌هایی مشخص نمودن موقعیت استرس‌زا، اندازه‌گیری آن‌ها و

در نظر گرفتن تفاوت افراد در پاسخ به موقعیت است. همان‌طور که ملاحظه شد مدل مبتنی بر پاسخ، بر عکس بر تعیین یک پاسخ خاص یا الگوی پاسخی که موقعیتی را منعکس می‌سازد تأکید می‌کند. در این مدل، استرس یک متغیر وابسته است. در حالی که در مدل تعاملی، استرس در هر دو جنبه محرک و پاسخ در نظر گرفته می‌شود. در این مدل فرد به عنوان عنصری فعال در مقابل استرس در نظر گرفته می‌شود و مسلم فرض می‌شود که خود نظم‌جویی شناختی، رفتاری و عاطفی بر راهبردهای مقابله با نحوه برخورد با عوامل استرس تأثیر می‌گذارد. مطابق این رویکرد، استرس زمانی اتفاق می‌افتد که یک عدم تعادل بین دریافت محرک و درک توانایی مقابله با آن‌ها رخ می‌دهد و در نهایت روش مقابله با عوامل استرس‌زا است. در مدل پردازش اطلاعات تشخیص بین فشار زیستی، روان-شناختی و جسمانی ممکن می‌شود [۶].

۲-۳ تعریف استرس از دیدگاه روان‌شناسان

هینکل^۱ (۱۹۷۴) معتقد است استرس نشان‌دهنده یک تجربه منفی بود. استرس یک نیرو، فشار فیزیکی، تلاش زیاد، کشش در برابر یک شیء قلمداد شد که توان ذهنی و نیروی اندام‌های فرد را متأثر می‌کند. لازاروس (۱۹۸۴) استرس را رابطه‌ی شخص و محیط که توسط شخص به صورت فشارآور و فراتر از توانایی او ارزیابی شده است و سلامت او را به خطر می‌اندازد بیان می‌کند. او معتقد است استرس هنگامی ایجاد می‌شود که احتیاجات بر فرد فشار آورده یا از منابع سازگاری او فراتر باشد [۶]. هاجر^۲ (۱۹۸۵) استرس را واکنش جسمانی و روانی فرد که آسایش جسمانی و یا ایمنی روانی و اعتماد به نفس او در معرض تهدید است معرفی می‌کند [۴۴]. از نظر آدر و کوهن^۳ (۱۹۹۳) استرس هر نوع شرایط طبیعی یا ذهنی است که توسط ارگانیسم تهدیدی واقعی تلقی شود. از نظر هلمز و راهه^۴ (۱۹۹۸) استرس نوعی محرک است و برای اندازه‌گیری آن از روش ارزیابی وقایع استفاده

1- Hinkle

2- Hajer

3- Ader and Kohen

4- Holms and Rahe

می‌کنند [۴۵]. گوردن^۱ (۱۹۹۳) معتقد است که استرس به حالت جسمانی و روان‌شناختی اطلاق می‌شود که در اثر الگوهای خاص (محیط، شخصی، سر و صدا، فشارها، ارتقاء شغل، یکنواختی در کار و زندگی، جو عمومی و هجوم به موجودیت فرد) پدید می‌آید [۴۶]. سایم^۲ (۲۰۰۲) استرس را یک نوع برانگیختگی، احساس اضطراب و یا تنش جسمانی می‌داند و وقتی اتفاق می‌افتد که نیازهای فرد بیش از توانایی وی برای سازگاری با آن باشد [۴۷]. طوسی (۱۳۷۱) استرس را به وضعیتی اطلاق می‌کند که در آن بر عواطف، هیجان‌ها و حالت‌های بدنی انسان کشش و سنگینی وارد می‌آید [۴۸]. صمدی‌راد (۱۳۷۲) در تعریفی استرس را به عکس‌العمل فرد نسبت به عوامل جدید تهدیدکننده در محیط کاری نسبت می‌دهد [۴۹]. آقازاده (۱۳۷۹) بیان می‌کند استرس فرایند ارزیابی وقایع تهدیدکننده، سنجش پاسخ‌های بالقوه و پاسخ‌دهی به آن وقایع به صورت جسمی، هیجانی، شناختی و تغییرات رفتاری است [۵۰].

۲-۴ انواع استرس

سلیه فشار روانی را به دو نوع استرس مخرب و مضر یا بدخیم^۳ و استرس مفید و خوش‌خیم^۴، تقسیم می‌کند. استرس مفید، استرسی مطبوع و خوشایند و لذت‌آور و التیام‌بخش می‌باشد و استرس مخرب استرسی نامطبوع، زیان‌آور و بیماری‌زاست [۵۱]. فشار روانی مثبت با احساس شادی، نشاط و انجام کار ارتباط دارد و فرد را برای عملکرد بهتر و پدید آوردن فرصت‌ها و چالش‌ها تحریک می‌کند. فشار روانی منفی، تنش طولانی‌مدت بوده و علت بسیاری از فشارهای روانی است که به دلیل بالابودن سطح نیازها و وظایف نامطلوب ایجاد می‌گردد [۴۷]. میلر و اسمیت^۵ (۱۹۹۷) فشار روانی را به سه نوع تقسیم می‌کنند:

-
- 1- Gordon
 - 2- Sime
 - 3- Distress
 - 4- Eustress
 - 5- Miller and Smith
-

فشار روانی حاد^۱، یکی از رایج‌ترین فشارهای روانی است که برگرفته از خواسته‌ها و فشارهای گذشته نزدیک و حضور خواسته‌ها و فشارهای آینده نزدیک است. فشار روانی حاد به هیجان آمدن و یا تکان درونی است که با میزان کم برانگیختگی همراه است اما به دلیل این که نیروی زیاد مصرف می‌کند سبب بروز خستگی می‌گردد.

فشار روانی حاد ضمنی^۲، این گونه از فشار روانی هم مربوط به افرادی است که به طور دائم به فشار روانی حاد دچار می‌شوند و هم مربوط به افرادی است که در ناامنی و اغتشاش به سر می‌برند. افرادی که دچار این گونه فشار روانی هستند مسائل را به خود نسبت داده و آن‌ها را بیش از حد جدی می‌گیرند و نیازهای خود را با داد و بی‌داد مطرح می‌کنند. این نشان‌دهنده آن است که آن‌ها به طور دائم در چنگال روانی حاد قرار دارند. آن‌ها مضطرب، هیجان‌زده بوده و خلق و خوی تند دارند. زمانی که خود را توصیف می‌کنند نا آرام هستند. مایلند به لحن زشت و در بعضی مواقع با حساسیت زیاد صحبت کنند. با حالت خصومت‌آمیز و تهاجمی راه می‌روند و مکان کاری از نظر آن‌ها فشار روانی بالایی را ایجاد می‌کند.

فشار روانی مزمن^۳، در افرادی است که همه روزه، همه ماهه و همه ساله دارای فشار روانی هستند. فشار روانی مزمن در طول دوره زندگی می‌تواند عذاب ویرانگری را برای نابودی انسان پدید آورد. گاهی این نوع فشار روانی از فقر ناشی می‌شود. این فشار روانی دارای الزاماتی سخت و فشارهایی طولانی‌مدت است و افراد بدون امیدواری برای خروج از مشکلات به دنبال راهی می‌گردند. بعضی از این فشارها از عوامل آسیب‌زایی است که از تجربه‌های دوران کودکی که در وجود فرد هنوز باقی مانده و آکنده از درد و رنج است ناشی می‌شود. فشار روانی مزمن می‌تواند در انسان سبب خشونت، تعدی، حمله‌های قلبی، سکته و سرطان گردد و در نهایت فرد را به کشتن می‌دهد [۵۲].

1- Acute stress

2- Episodic Acute stress

3- Chronic stress

۵-۲ پیامدهای استرس

اثرات استرس بسیار زیاد و متنوع است و بسیاری از این اثرات در زندگی و در طولانی مدت خطرناک و مخرب هستند. منابع علمی و محققین، اثرات بالقوه استرس را به گروه‌های مختلفی طبقه‌بندی کرده‌اند. در این بخش با استفاده از نظریه کاکس^۱ (۱۹۷۸) اثرات استرس به پنج گروه تقسیم شده است [۱۶].

✓ اثرات جسمانی و فیزیولوژیک

✓ اثرات روانی - عاطفی

✓ اثرات رفتاری

✓ اثرات ذهنی و شناختی

✓ اثرات سازمانی

اثرات جسمانی و فیزیولوژیک: استرس شدید و طولانی مدت با اختلالات جسمانی و فیزیولوژیک ارتباط دارد. این اختلالات در برخی از دستگاه‌های حساس بدن مانند دستگاه‌های عصبی، گوارش، تنفس، گردش خون و غیره اثرات ناخوشایندی دارد. سردرد، دیابت، بیماری‌های قلبی، افزایش فشارخون و بیماری‌های گوارشی و دستگاه ایمنی بخشی از این اختلالات را تشکیل می‌دهند. پیامدهای فیزیولوژیک، متداولترین پیامدهایی هستند که به کنش این دستگاه اختلال می‌رساند. برنر^۲ (۱۹۷۸) با بررسی منابع پزشکی ۵۰-۷۵ درصد بیماری‌ها را ناشی از استرس تلقی می‌کند.

اثرات روانی - عاطفی: استرس با اختلالات و بیماری‌های اضطراب، پرخاشگری، افسردگی، ناکامی، کاهش عزت نفس و عصبانیت ارتباط دارد. کورنهایسر^۳ (۱۹۶۵) بیان می‌کند که بین عوامل سلامت-روانی و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

1- Cox

2- Brenner

3- Kornhauser

اثرات رفتاری: پرخوری، اعتیاد و استفاده نابجا از داروها از پیامدهای رفتاری استرس هستند.

اثرات ذهنی و شناختی: ناتوانی در اتخاذ تصمیمات درست، حساسیت زیاد به انتقاد و توجه کم از پیامدهای شناختی بالقوه استرس می‌باشند.

اثرات سازمانی: پیامدهای سازمانی استرس در مطالعات رفتار سازمانی مهم‌تر از سایر پیامدهای استرس تلقی می‌شوند. البته اثرات استرس صرفاً به این پیامدها محدود نمی‌شود. در مدیریت و رفتار سازمانی پیامدهای پنج‌گانه استرس مهم هستند. ولی پیامدهای سازمانی مانند غیبت، جابه‌جایی، کاهش کارایی و بهره‌وری، عدم‌رضایت شغلی، کاهش تعهد و وفاداری به سازمان، عقب کشیدن و دست کشیدن از کار تلقی می‌شوند. البته بعضی از این رفتارها نیز به طور موقتی، حالات استرس را کاهش می‌دهند [۱۶]. پیامدهای استرس ممکن است شامل نشانه‌های جسمانی و روانی باشد. نشانه‌های جسمانی را مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد. به دلیل اینکه شرایط کار معینی با بیماری‌های جسمانی معینی همراه هستند، مشکل می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه صرفاً معلول شغل و تا چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی شخصی هستند. نشانه‌های روانی آن دسته از مشکلات عاطفی و شناختی هستند که بر اثر نگرانی‌های ناشی از فشار روانی شغل بروز می‌کند. نارضایتی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای فشار روانی شغل است [۵۳]. نشانه‌ها و آثار استرس برای همه یکسان نیست و این به خاطر این است که واکنش افراد در برابر عوامل استرس‌زا با یکدیگر متفاوت است. برخی با کوچک‌ترین تهدید روانی آنچنان به هم می‌ریزند که از حضور در محل‌های اجتماعی گریزان می‌شوند؛ لیکن گروهی دیگر آنچنان در مقابل محرک‌های روانی مقاومت می‌کنند که حتی برای لحظه‌ای حاضر به ترک اینگونه محیط‌ها نمی‌باشند. به خوبی در می‌یابیم که عوامل تنش‌زا ثابت نبوده و بسته به شرایط ذهنی و جسمی افراد متفاوت می‌باشند [۵۴].

متأسفانه بشر امروزی در محیطی زندگی می‌کند که به طور مداوم با شرایط و موقعیت‌های توأم با استرس روبه‌رو است. تعهدات و مسئولیت‌ها به گونه‌ای است که نمی‌توانیم از همه آن‌ها فرار کنیم و

نمی‌توانیم با همه آنها نیز مبارزه نماییم. استرس ماهیتی فزاینده داشته و همان‌طور که دوام می‌یابد، نشانه‌ها و سپس اثرات مختلفی که عمدتاً غیرعادی بوده و بعضی از آنها در حد فلج کننده و مهلک می‌باشند ظاهر می‌گردد [۳۶]. یافته‌های بالینی نشان می‌دهد فشار روانی ناشی از رویدادهای روزمره زندگی به تدریج فعالیت سیستم‌های مختلف بدن را تحت تأثیر قرار داده و عملکرد آنها را تضعیف و مختل می‌سازد و یا با تضعیف سیستم ایمنی، استعداد ابتلا به بیماری‌های روانی و جسمی را افزایش می‌دهد. از نشانه‌های فیزیولوژیک شایع استرس، خستگی، سردرد، تنش ماهیچه، اختلالات گوارشی و سرگیجه می‌باشد. استرس بالا قادر است موجب کاهش سطح سلامتی و رفاه افراد گردد [۳۹، ۳۴].

نصیری قیداری (۱۳۸۳) نیز در تحقیق خود با عنوان "استرس ناشی از حجم کار و تأثیر آن بر عملکرد"، مراحل شش‌گانه اختلالات ناشی از تشدید فشارهای عصبی را به دو بخش تقسیم کرده است:

۱. پیامدهای فردی استرس

مرحله اول (استرس سازنده):

- میل شدید به کار و فعالیت
- درک قوی
- انرژی روانی و تولیدی بیش از حد برای انجام کار زیاد

مرحله دوم:

- احساس خستگی پس از بیدار شدن از خواب
 - تپش قلب و نارسایی‌های گاه بی‌گاه دستگاه گوارش
 - گرفتگی عضلات پشت و اطراف جمجمه
 - ناتوانی در تمدد اعصاب
- مرحله سوم (در این مرحله مراجعه به پزشک توصیه می‌شود):

- انقباض عضلانی
- احساس تنش و اضطراب
- بی‌خوابی
- احساس سرگیجه و غش و ضعف

مرحله چهارم:

- به سختی روز را به آخر رساندن
- دشوار شدن کارهایی که قبلاً دلیپذیر بود
- از دست‌دادن توان پاسخگویی به موفقیت‌ها (فعالیت‌های اجتماعی، صحبت با دوستان و ...)

مرحله پنجم:

- خستگی مفرط
- سخت‌شدن انجام کارهای ساده
- احساس ترس

مرحله ششم:

- بالا رفتن ضربان قلب و احساس وحشت
- نفس نفس زدن
- از پا در آمدن محض و نداشتن انرژی برای ساده‌ترین کارها. در این مرحله با تحلیل رفتن گام به گام و از بین رفتن ذخیره‌های انرژی، مکانیزم بدن مختل شده و بیمار علاوه بر پزشک، بسیار نیازمند یاری دیگران است [۲۶].

۲. پیامدهای سازمانی استرس: آنچه که تاکنون تحت عنوان پیامدهای فردی ذکر شد، می‌تواند بر سازمان نیز اثر بگذارد. پیامدهای دیگری که اثر مستقیمی بر سازمان دارند، عبارتند از:

- عملکرد: یکی از پیامدهای واضح فشار عصبی شدید، کاهش عملکرد مناسب و درست است.
- کناره‌گیری: کناره‌گیری نیز می‌تواند نتیجه فشار عصبی باشد که مهم‌ترین آن عبارتند از غیبت و استعفاء.
- طرز تلقی‌ها: یکی دیگر از پیامدهای مستقیم سازمانی فشار عصبی، صدمه دیدن رضایت شغلی، روحیه، تعهد سازمانی و انگیزش فرد.
- واماندگی^۱: یک احساس عمومی تحلیل‌رفتگی است و هنگامی به وجود می‌آید که فرد احساس کند فشارهای خیلی زیادی را تحمل می‌کند و منابع رضایت نیز خیلی کم است [۲۶].

۶-۲ مراحل ایجاد استرس

فرآیند ایجاد فشار روانی در بدن انسان از مراحل خاصی پیروی می‌کند که این مراحل هر یک دارای نشانه‌ها و عکس‌العمل‌های خاصی می‌باشد. در تحقیقات اولیه در زمینه فشار عصبی تظاهرات ناشی از استرس را سندرم سازگاری عمومی^۲، نامگذاری کردند. بسیاری از اندیشمندان علوم رفتاری معتقدند که استرس، دارای سه مرحله به شرح ذیل می‌باشد:

۱. مرحله واکنش هشدار یا اعلام خطر^۳

۲. مرحله مقاومت یا پایداری

۳. مرحله تحلیل رفتگی یا فرسودگی^۴

در مرحله اول، عامل استرس‌زایی بروز می‌نماید و ارگانیسم بدن فرد در مواجهه با آن از خود واکنشی نشان می‌دهد و اینجاست که متابولیسم بدن فرد، تعادل خود را از دست می‌دهد و مواردی

1- Burnout

2- General Adaptation Syndrome

3- Alarm Reaction

4- Stage of Exhaustion

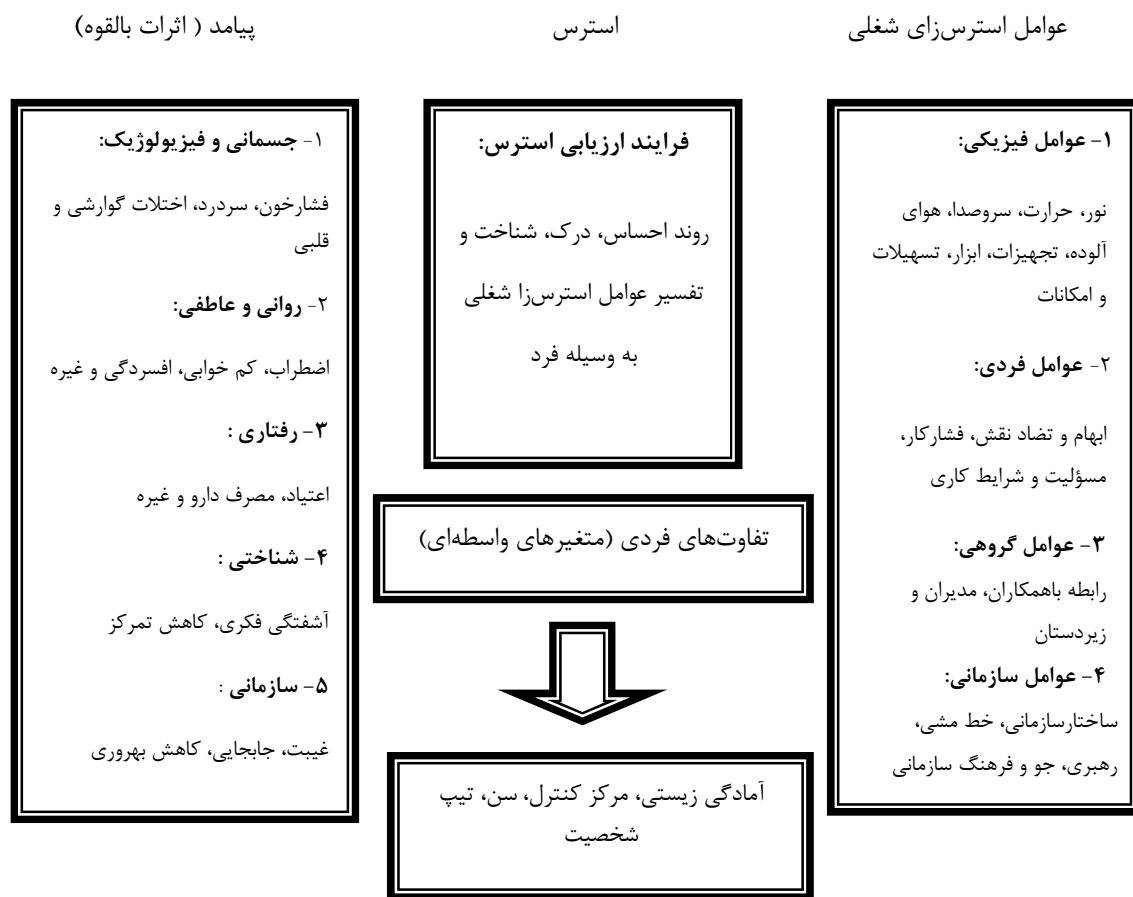
همچون افزایش فشار خون، افزایش ضربان قلب، تندى آهنگ تنفس، زخم معده و سایر دردهای مزمن بروز می‌کند. پس از مرحله اول، مرحله دوم که مرحله مقاومت و پایداری است آغاز می‌شود. در این مرحله فعالیت‌های فیزیولوژیکی به حداکثر می‌رسد و مقاومت در برابر استرس توسط فعالیت مکانیسم‌های دفاعی بدن صورت می‌پذیرد. در این حالت بدن برای تداوم بخشیدن به مقاومت خود، مواد ذخیره را به سرعت مصرف می‌نماید. پس از این مرحله، مرحله سوم رخ می‌دهد که مرحله فرسودگی بدن و تحلیل رفتگی آن می‌باشد. در این مرحله انرژی بدن به منظور سازگاری با تغییرات و مقاومت در برابر استرس مصرف شده و جهت ترمیم بدن از نظر فیزیولوژیکی و روانی نیاز به تلاشی مضاعف می‌باشد. چنانچه مرحله بازسازی و آمادگی مجدد سریع صورت پذیرد زیان چندانی به بدن وارد نمی‌آید اما در صورتی که این مرحله طولانی گردد بدن متحمل فشار فراوانی گردیده و نشانه‌های خستگی و فرسودگی در آن پدیدار می‌گردد که این فرسودگی می‌تواند در حد یک بیماری ساده و سطحی باشد و یا منجر به از بین رفتن فرد گردد[۱].

جدول (۲-۱)، حالت سازگاری عمومی [۱]

مرحله اعلام خطر	مرحله مقاومت	مرحله فروماندگی یا فرسودگی
سطح هورمونی افزایش می‌یابد، احساس‌ها بالا می‌گیرد و تنش‌ها پدید می‌آید.	ترشح هورمون‌ها در سطح بالائی مانده، کوشش‌های فیزیولوژیکی برای مقابله با استرس به حداکثر می‌رسد، مقاومت بوسیله مکانیسم‌های دفاعی و استراتژی‌های سازگاری تشدید می‌شود.	مقاومت در برابر استرس مداوم شروع به پایین آمدن می‌کند، عملکردهای مغزی با تغییرات سوخت و سوزی دچار مشکل می‌شود، سیستم ایمنی بدن کارایی خود را شروع به از دست دادن می‌کنند و با کم‌شدن بنیه فرد، بیماری و ناخوشی-های جدی و وخیم پدید می‌آید.

۷-۲ عوامل مؤثر در بروز استرس

فشار روانی را در مجموعه وسیع تر می توان تحت عنوان فشارهای روانی زندگی و فشارهای روانی سازمانی تقسیم بندی کرد. فشار روانی زندگی، ناشی از تغییر و دگرگونی ناگهانی در زندگی انسان ها و احياناً حوادثی است که پیش می آید و این فشار بر محیط سازمان نیز تأثیر می گذارد. منابع و عوامل استرس زای شغلی را می توان از دیدگاه های مختلف تفکیک و تقسیم بندی کرد. دموری (۱۳۷۳) این عوامل را به پنج طبقه ماهیت شغل، نقش فرد در سازمان، روابط کاری، توسعه شغلی و عوامل سازمانی تقسیم کرده است [۴]. تقسیم بندی را می توان بشرح ذیل خلاصه و طبقه بندی کرد:



مدل (۱-۲)، چارچوب نظری عوامل استرس زای شغلی، پیامدهای آن و تفاوت های فردی اثرگذار در استرس [۱۶]

براساس مدل (۱-۲) عوامل استرس‌زای شغلی به چهار گروه اصلی تقسیم شده است و این عوامل به محیط درونی سازمان مربوط می‌شود. عوامل استرس‌زای فیزیکی، شرایط یا محیط عمومی کار و سازمان مانند: نور، حرارت، سروصدا، کیفیت تجهیزات و امکانات کار و تکنولوژی شغل را در بر می‌گیرد. هر چقدر شرایط محیط کار نامطلوب و نامساعد باشد، استرس بیشتری به افراد وارد می‌شود. عوامل استرس‌زای فردی به ماهیت شغل و کار مربوط می‌شود و بیشترین عوامل استرس‌زای نیز در این دسته قرار دارند. تضاد و ابهام نقش، فشار اضافی کار (از نظر کمی و کیفی) و پذیرش مسئولیت بخشی از این عوامل هستند. افراد می‌خواهند بدانند چه چیزی را باید انجام دهند، در غیر این صورت پریشانی و عدم اطمینان (ابهام نقش) به وجود می‌آید [۱۶]. هر نوع مسئولیت شغلی نیز یک نوع عامل استرس‌زای فردی است. ظاهراً انواع مختلف مسئولیت، تأثیر متفاوتی بر میزان استرس دارند. متغیرها یا عوامل استرس‌زا را می‌توان به دو نوع مسئولیت در مقابل افراد و مسئولیت در مقابل اشیاء، ابزار کار و امور تقسیم کرد. دو دسته دیگر از عوامل استرس‌زای شغلی به عوامل گروهی و سازمانی مربوط می‌شوند. ماهیت روابط گروهی و سایر ویژگی‌های گروه می‌تواند جزء عوامل استرس‌زای باشد. بسیاری از اندیشمندان علوم رفتاری پیشنهاد کرده‌اند که حفظ روابط خوب بین اعضای یک گروه کاری عامل مهمی برای راحت و آرام زیستن شغلی است. روابط گروهی ضعیف، رفتار حمایتی کم، پشت‌گرمی یا اعتماد کم، تمایل و علاقه‌مندی اندک در گوش کردن به دیگران و تلاش ناچیز در کنار آمدن با مشکلات، استرس زیادی را در افراد ایجاد می‌کند. عوامل استرس‌زای سازمانی از عوامل بسیاری تشکیل شده است. یکی از این عوامل مهم، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری است [۱۶].

بر اساس مدل (۱-۲) تفاوت‌های فردی جزء عوامل میانجی یا تعدیل‌کننده بین محرک یا عامل استرس و پاسخ استرس می‌باشند. تفاوت‌های فردی در روند احساس، درک، شناخت و تفسیر (ارزیابی شناختی) محرک و منبع استرس تأثیر می‌گذارند و آمادگی زیستی، جنسیت، تجارب، وضعیت اجتماعی و عاطفی، متغیرهای مختلف شخصیتی و بسیاری از عوامل فردی موجب می‌شوند که تحت

شرایط یکسانی پاسخ‌ها یا واکنش‌های متفاوتی را نسبت به استرس شاهد باشیم. افرادی که کمتر مستعد فشار هستند یا انعطاف‌پذیری بیشتری دارند در شرایط مختلف استرس از مقاومت و تحمل زیادتری برخوردار خواهند بود. بنابراین وجود عوامل استرس‌زای شغلی بدان معنی نیست که همه افراد در هر سازمانی بدون توجه به متغیرهای فردی تحت استرس هستند و از پیامدهای منفی آن رنج می‌برند. عامل تفاوت‌های فردی سبب می‌شود که عوامل استرس‌زای واکنش‌های متفاوتی را در افراد ایجاد کند یا افراد در مواجهه با یک عامل استرس‌زای مشابه واکنش‌های ثابت و یکسانی نداشته باشند. تفاوت‌های فردی در نحوه برخورد با عامل استرس اثرگذار است. برخی افراد به شکل مثبت و خوب با استرس کنار می‌آیند و خود را سازگار و منطبق می‌سازند. در صورتی که افراد دیگر با توجه به عوامل زمینه‌ای مانند سن، جنسیت، نژاد و شخصیت، تجارب و حتی میزان حمایت اجتماعی قدرت کنارآمدن و سازش با استرس را ندارند [۴].

جوادی (۱۳۷۴) سه عامل زیر را در بروز استرس و اضطراب دخیل می‌داند:

۱. محیط فرد (محیط استرس‌زا)

۲. ادراکات و تصورات او (افکار منفی)

۳. سطح برانگیختگی که هم برانگیختگی جسمی و هم ذهنی را شامل می‌شود [۵۵].

دادستان (۱۳۸۲) نیز در تحقیق خود عواملی را که در ایجاد استرس دخالت دارند به این صورت تقسیم کرد: عوامل محیطی، عوامل سازمانی و عوامل فردی [۲۷]. حسین‌زاده (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان "استرس کارکنان و راهکارهای مقابله با آن"، منابع استرس را به دو شکل استرس موقعیتی (استرس ناشی از محیط) و استرس شخصیتی (استرس ناشی از ویژگی یا خصوصیات شخصی فرد) معرفی کرده است [۵۶]. برخی مطالعات نیز نشان می‌دهد منابع استرس را می‌توان به دو مقوله تقسیم‌بندی کرد؛ مقوله سازمانی و مقوله فردی. منابع استرس سازمانی از محیط کاری ناشی می‌شوند و به دو زیر شاخه تقسیم می‌شود:

۱. استرس ناشی از مسئولیت کاری

۲. استرس ناشی از نقش‌های کاری

منابع استرس فردی شامل؛ تاریخچه تماس و دسترسی شخص به استرس و الگوهای رفتاری و خصوصیات شخصیتی مربوط به استرس می‌شود [۵۶].

۲-۷-۱ حمایت اجتماعی

افراد در محیط اجتماعی و سازمانی به برقراری روابط اجتماعی نیاز دارند. فقدان این روابط اجتماعی در درک عامل یا موقعیت استرس‌زای و عوامل مختلف شغلی تأثیرگذار است. حتی بسیاری از افراد پس از مواجهه با استرس و سایر موقعیت‌های نامساعد به دنبال جلب و کسب حمایت‌های اجتماعی هستند. حمایت‌های اجتماعی در زندگی را می‌توان به حمایت سازمانی، حمایت خانوادگی، حمایت باشگاه‌های اجتماعی و حمایت صاحبان حرفه یا مشاغل تقسیم‌بندی کرد [۵۷]. در مطالعات و بررسی‌های رفتار سازمانی، حمایت سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. این حمایت عمدتاً به روابط محیط کار مربوط می‌شود و در هر محیط سازمانی یا کاری، چهار نوع ارتباط کاملاً مشخص وجود دارد:

۱. ارتباط با مدیر و سرپرست

۲. ارتباط با همکاران

۳. ارتباط با زیردستان

۴. ارتباط با ارباب رجوع

روابط اجتماعی خوب و حمایتی از طرف مدیران، سرپرستان، همکاران میزان استرس درک شده را کاهش می‌دهد. به طور کلی عدم توجه و حمایت مدیر، عدم وجود روابط گرم و صمیمانه و عدم حمایت یا احترام از طرف آن‌ها می‌تواند از عوامل استرس‌زای محسوب شود [۴].

کوباسا و پاستی^۱ (۱۹۸۹) با تحقیق بر روی مدیران نشان دادند مدیرانی که از مافوق خود مورد حمایت و پشتیبانی قرار می‌گرفتند در مقایسه با سایر مدیران از استرس کمتری برخوردار بودند [۵۷، ۱]. هر شکل از حمایت اجتماعی کارکرد خاصی دارد و بیشتر تحقیقات نشان می‌دهد که مهم‌ترین نوع حمایت اجتماعی، حمایت عاطفی می‌باشد. حمایت اجتماعی در محیط کار به اندازه سایر منابع حمایت اجتماعی مانند خانواده مهم است و هر نوع دوستی، همدردی و مشارکت فعال در حفظ روحیه، رضایت و کاهش استرس اثرگذار است [۴]. تمایز و اولویت حمایت‌های اجتماعی در محیط کار مشکل است چون هر کدام کارکردهای خاصی دارند و افراد نیز شاید نسبت به همه حمایت‌ها احساس نیاز نداشته باشند. بنابراین نیاز افراد به حمایت اجتماعی در محیط کار و کارکرد هر نوع حمایت متفاوت است و نمی‌توان ادعا کرد که چه نوع حمایتی یک محافظ خوب در برابر استرس و سایر شرایط منفی سازمانی خواهد شد [۴].

۲-۸ پاسخ استرس

پس از شناسایی محرک، منابع یا عوامل استرس، بررسی فرایند واکنش یا پاسخ استرس نیز ضروری می‌باشد. اگرچه تعریف محرک استرس فقط بر عوامل استرس‌زا یا منابع استرس تأکید داشت. محقق بزرگی مانند هلمز^۲ (۱۹۷۹) استرس را محرکی می‌داند که فرد باید با آن سازگار شود. ولی اندیشمندان دیگر استرس را فقط محرک تلقی نمی‌کنند و حتی استرس را صرفاً پاسخ فیزیولوژیک و روانی نمی‌دانند. از نظر این اندیشمندان استرس فرایندی شناختی بین عوامل استرس‌زای، شرایط محیط، فرد و واکنش‌پذیری اوست [۵۸]. عامل محرک یا منبع استرس هر چیزی (روانی، جسمانی، شناختی و غیره) که باشد، سبب بروز پاسخ یا واکنش در فرد می‌شود.

1- Cobasa and Puceti

1- Holmes

۲-۸-۱ تغییرات دوره زندگی

یکی از مهم‌ترین متغیرها در پاسخ استرس، حوادث یا تغییرات دوره زندگی است. هر فرد در طول دوران زندگی خود با حوادث و رویدادهای اجتناب‌ناپذیری روبه‌رو می‌شود که از کنترل او خارج است. هر چقدر میزان این تغییرات به ویژه در زمان کوتاهی زیاد باشد، میزان استرس را بالا خواهد برد. هولمز و راش^۱ (۱۹۶۷) در شناخت این تغییرات پیشگام بودند. آن‌ها با تدوین مقیاس سازگاری مجدد اجتماعی^۲، تعداد چهل و سه تغییر در زندگی افراد را برای یک سال بررسی کردند. هر یک از موارد تغییر دارای امتیازات خاصی می‌باشد بنابراین افرادی که تغییرات زیادی را در طول یک سال تجربه کرده باشند و به ویژه اینکه تغییرات مورد نظر بسیار حساس و مهم بوده باشد، دارای استرس بسیار بالا خواهند بود و آمادگی ابتلا به بیماری‌های مهمی را خواهند داشت [۱۶،۴].

۲-۸-۲ مرکز یا کانون

مرکز یا کانون کنترل از ویژگی‌های شخصیتی است که می‌تواند در مواجهه با عوامل و موقعیت‌های استرس‌زا تأثیر زیادی در پاسخ یا واکنش استرس داشته باشد. مفهوم مرکز کنترل اولین بار به وسیله راتر^۳ (۱۹۶۶) مطرح شد. مرکز کنترل به ویژگی گفته می‌شود که بر اساس آن افراد احساس می‌کنند تا چه اندازه بر رویدادها و موقعیت‌ها توان کنترل دارند [۴]. مفهوم مرکز کنترل دارای دو بعد کنترل درونی و کنترل بیرونی^۴ است. بر اساس فرضیات راتر، افراد دارای کنترل درونی یا داخلی بر این باورند که حاکم بر سرنوشت خویش هستند، بر اعمال و موقعیت‌ها کنترل و نفوذ دارند و رویدادهای مثبت یا منفی زندگی را به خود نسبت می‌دهند. در مقابل افرادی که رویدادها و موقعیت‌های مثبت و منفی در زندگی را حاصل شانس یا اقبال می‌دانند یا به کنترل عوامل و نیروهای بیرونی معتقد هستند مرکز کنترل بیرونی دارند. بنابراین رویدادها و امور زندگی را با رفتار خود مرتبط نمی‌کنند [۵۹].

1- Holmes and Rach

2- Social Readjustment Rating Scale (SRRS)

3- Rotter

4- Internal and External Locus of control

۲ - ۹ اهمیت جایگاه مربیان تربیت بدنی و ورزش

مربیان در فدراسیون‌ها، باشگاه‌ها و مسابقات مختلف ورزشی وظایف مختلفی دارند. آن‌ها صرفاً مربی تیم‌های ورزشی نیستند یا فقط رهبری تیم‌های مختلف را برعهده ندارند. مربیان در شرایط ویژه و متعددی کار می‌کنند و می‌کوشند از نظر آموزشی، پرورشی و رفتاری تأثیر مثبتی بر ورزشکاران بگذارند. آموزش، مربیگری، مطالعه، تحقیق و سایر مسئولیت‌های اخلاقی مربوط به شغل از فعالیت‌های عمده و مهم مربیان است. موفقیت در این فعالیت‌ها و رشد حرفه‌ای مربیان بدون توجه به جنبه‌های فردی، سازمانی و شغلی آنان امکان‌پذیر نیست. مربیان علاوه بر داشتن هویت آموزشی به کار مربیگری در رشته‌های ورزشی مشغول هستند [۶۰]. سازماندهی تمرینات، ارتباط با ورزشکاران، شرکت در رقابت‌های ورزشی، ارتباط با مدیران، حفظ اطلاعات تخصصی و کسب مهارت‌های مختلف روانی و مدیریتی وظایف مربیان را بسیار دشوار کرده است. ساعات کار طولانی و برقراری ارتباط دائم و مستمر با ورزشکار یا سایر عوامل اجرایی در یک محیط انسانی فعال و پرتعامل به سادگی قابل چشم‌پوشی نیست. از طرف دیگر علاوه بر آموزش یا تدریس و مربیگری، مسئولیت اجرایی و مدیریتی نیز بر عهده مربیان است [۶۱]. مدیریت و رهبری تیم، کار ساده‌ای نیست زیرا مربیان برای ایفای مسئولیت‌های آموزشی و مربیگری با مشکلات و موانع بسیار مواجه هستند. حفظ و ارتقاء وضعیت سلامت جسمانی و روانی مربیان از عوامل ضروری تلقی می‌شود. به نظر می‌رسد وجود حساسیت و اهمیت چنین نقشی موجب شده است که تحقیقات زیادی درباره جنبه‌های شغلی مربیان مانند استرس شغلی، رضایتمندی و غیره اجرا شود. احتمالاً یکی از عوامل اصلی و مهم در حرفه تربیت بدنی و ورزش، عوامل و شرایط محیط کار و حمایت مدیریت و همکاران است [۶۲]. استرس شغلی نیز به محیط و شرایط شغلی مربوط می‌شود. بسیاری از محققین مانند ایوانز و ویلیامز^۱ (۱۹۸۹)، کیرک^۲ (۱۹۹۸)،

1- Evans and Williams

2- Kirk

گیروکس^۱ (۱۹۸۳) و دیگران بیان می‌کنند؛ وقتی که آموزش کم اهمیت باشد، بدون تردید وضعیت تربیت‌بدنی کم اهمیت‌تر خواهد بود. آن‌ها معتقدند در صورتی که اولویت و برتری با فعالیت‌های ذهنی و غیره باشد از نظر سلسله مراتب نیز تربیت‌بدنی و ورزش در پایین‌ترین رتبه قرار می‌گیرد. شاید در چنین وضعیتی جایگاه مربیان تربیت‌بدنی و ورزش در بین آحاد جامعه، والدین، ورزشکاران و حتی خودشان بسیار کم اهمیت و ناچیز باشد و این موضوع استرس‌زا خواهد بود [۶۳]. جنبه‌های مختلف شغل مربیان و شرایط حاکم بر آن‌ها با سایر مشاغل و نهادها بسیار متفاوت است. این تفاوت نه فقط به محیط کار یا ماهیت شغل مربوط می‌شود بلکه انتظارات اجتماعی از مربی موجب دشواری وظایف متعدد او شده است به ویژه وقتی که انتظار بازی خوب، اجرای عالی و پیروزی نیز به آن اضافه شده باشد. حتی ماهیت آموزشی و حرفه مربیان از نظر موقعیت اجتماعی و نوع کلاس نیز متفاوت است. مربیان موظفند از نظر اخلاقی خود را در سطح مطلوب و مورد پسند جامعه قرار دهند و از طرف دیگر به دلیل ماهیت نظام آموزش عالی باید در ارتقاء علمی خود نیز بکوشند. بنابراین نه فقط شناخت ماهیت حرفه و سازمان‌های ورزشی مهم است بلکه برای کمک به مربیان در ایفای چنین نقش‌ها و وظایف دشواری شناخت بسیاری از عوامل مربوط به شرایط محیط کار نیز مهم است. فعالیت‌های آموزشی، مربیگری و مدیریتی مربیان همراه با سایر مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی در این شغل به خوبی اهمیت بررسی ویژگی‌های شغلی مربیان تربیت‌بدنی و ورزش را نشان می‌دهد [۳۷].

۲-۱۰ کلیاتی درباره داوران ورزشی

داوری همواره بخش جدایی ناپذیر از ورزش بوده است. به طور کلی وظیفه داوران اجرای صحیح قوانین و مقررات مسابقات مختلف می‌باشد. داوران بعد از مربیان و بازیکنان رکن سوم مسابقات ورزشی را تشکیل می‌دهند. یکی از دشوارترین وظایف ورزشی را بر عهده دارند. قضاوت خوب موجب تسهیل در یک رویداد ورزشی می‌شود زیرا نتیجه مسابقه را بر مهارت‌ها و تاکتیک‌های بازیکنان متکی

1- Giroux

می‌سازد. درحالی‌که قضاوت ضعیف از ارزش مسابقه می‌کاهد و لذت بازیکنان، مربیان و تماشاگران را از بازی کم می‌کند. وظیفه داوران مسابقه توجه به آرای عموم است و اگر اشتباه کنند اغلب مورد بازخواست و در معرض افکار عمومی قرار می‌گیرند. برعکس، وقتی بازی روند طبیعی خود را طی می‌کند، داوران کمتر مورد توجه عموم قرار می‌گیرند. وظیفه داوران این است که جریان مسابقه را بر طبق قوانین و حتی المقدور با کمترین اعمال نظر اداره کنند. به عبارت دقیق‌تر داوران ملزم به اجرای چهار مسئولیت عمده هستند:

- ۱- جریان پیشرونده یک رویداد ورزشی را در بطن قوانین بازی مورد توجه قرار دهند.
- ۲- حتی المقدور کمترین اعمال نظر را داشته باشند و هرگز به دنبال قرار گرفتن در قانون توجه نباشند.
- ۳- جو شادی را در مسابقه ایجاد کرده و آن را ثبات بخشند.
- ۴- مراقب ورزشکاران باشند [۶۴].

هر چند که قضاوت، دانش فنی است ولی به طور حتم یک داور خوب شدن، خود یک هنر است و هنری که یک داور خوب از خود به نمایش می‌گذارد تا حد زیادی به ویژگی‌های فردی او بستگی دارد. ویژگی‌های داوران برجسته را بر اساس جدیدترین یافته‌های تحقیقی می‌توان چنین بیان کرد. این ویژگی‌های شغلی مانند رفتار و برخورد مناسب، تشخیص به قاطعیت و یکنواختی نشان می‌دهد که عملکرد فنی داوران ممکن است به آسانی توسط عوامل استرس‌زای مختل شوند. بنابراین حساسیت و نقش داوری را در برگزاری خوب مسابقات آشکار می‌سازد. با توجه به همین ویژگی‌های شغلی است که باید عوامل استرس‌زا را شناخت تا عملکرد فنی داور کمتر دچار اختلال شود [۶۵].

۲-۱۰-۱ یکنواختی قضاوت^۱

انتظار مربیان و بازیکنان از داور این است که یکسان قضاوت کنند و قوانین را به طور مساوی برای هر دو رقیب اعمال نماید. مربیان و بازیکنان اغلب عدم یکنواختی در قضاوت را مورد انتقاد قرار می-دهند و همین عدم یکنواختی آنان را دچار آشفتگی می-کند. داوران خوب به اهمیت یکنواختی قضاوت در حرفه خویش آگاه هستند. در تحقیقی که جدیداً روی داوران بسکتبال انجام گرفته است مشخص شد که ۷۳ درصد از نمونه تحقیق با این جمله موافق بودند: "اعتقاد دارم یکنواختی قضاوت مهم‌تر از کتابی سوت‌زدن است" [۶۵].

۲-۱۰-۲ رفتار مناسب^۲

رفتار مناسب یک ویژگی است که رابطه مطلوب دیگران را نشان می‌دهد. برخورد خوب با دیگران بر هر جنبه از تلاش دیگران اثر می‌گذارد و شاید در قضاوت نقش مهم‌تری داشته باشد. داوران باید رفتار خوبی با مربیان و بازیکنان داشته باشند. اگر داوران در مسابقات با مربیان و بازیکنان به خوبی برخورد داشته باشند، بازیکنان و مربیان نیز با داوران بهتر همکاری می‌کنند و کمتر تصمیمات داوران را مورد اعتراض قرار می‌دهند. اگر چه لازم است که داوران دوستی خود را هنگام قضاوت حفظ کنند ولی لازم است که فاصله مطلوب خود را با مسابقه دهندگان به گونه‌ای حفظ کنند تا ذره‌ای تردید نسبت به بی‌طرفی داوران وجود نداشته باشد [۶۵].

۲-۱۰-۳ قاطعیت^۳

تصمیمات یک داور از لحاظ زمانی باید با عمل یا رفتار مورد مشاهده سازگاری داشته باشد و یا حداقل در کوتاه‌ترین زمان ممکن بعد از مشاهده عمل یا رفتار اتخاذ شود. این سخن به معنای تعجیل

1- Monotony of officiating

2- Good behavior

3- Decisiveness

در سوت زدن نیست. یک مکث کوتاه مدت برای درک عمل مورد مشاهده لازم است اما مکث طولانی - مدت بازیکنان و مربیان را در یک حالت بلا تکلیفی قرار می دهد و اعتراض آنان را نسبت به تأخیر در سوت زدن بر می انگیزد. سوت های تشخیصی در معرض اعتراض رسمی قرار نمی گیرند بنابراین داوران می توانند با تصمیم گیری سریع و قاطع از جدال های بحث برانگیز جلوگیری کنند و هر چه دقیق تر تصمیم بگیرند اهمیت قاطعیت آن ها بیشتر آشکار می گردد. [۶۵].

۲-۱۰-۴ تعادل روحی^۱

مسابقات ورزشی معمولاً مهیج و دارای روند سریعی است که به سرعت تغییر می کند. بنابراین طبیعی است که هیجانات و تنش های ورزشکاران، مربیان و تماشاگران، بخصوص در شروع و پایان مسابقه بالا باشد. یک داور باید بدون توجه به آنچه اتفاق می افتد، آرام باشد و تعادل روحی خود را حفظ کند. هر چند که این انتظار از داوران نمی رود که حتماً هیجانات سایرین را کنترل کنند ولی حداقل این انتظار از آنان می رود که بدون تأثیرپذیری از شرایط، هیجانات خود را تحت کنترل در آورند. هنگامی که با داوران گفتگو می کنیم، آن ها می گویند که در زمان آرامش و آسودگی بهتر قضاوت می کنند. بخشی از این آرامش به نترسیدن از اشتباهات، ناامیدی یا از دست ندادن کنترل مربوط می شود. وقتی داوران بهترین عملکردهای خود را شرح می دهند به مواردی مانند؛ نهراسیدن از سوت زدن و انتقادهای بازیکنان و مربیان اشاره می کنند. به عبارت دیگر آن ها در این مورد از یک احساس آرامش و آسودگی درونی برخوردار هستند. زمانی ذهن می تواند روی کار در حال انجام تمرکز کند که به پیامدهای منفی مربوط به عدم موفقیت توجهی نکند [۶۴].

۲-۱۰-۵ صداقت^۱

صداقت یعنی اینکه داور یک بازی را بدون غرض و بدون توجه به عکس‌العمل‌های بازیکنان، مربیان، تماشاگران، زمان باقی مانده و امتیاز بازی سوت بزند. بهترین سپر برای حفظ صداقت به خاطر سپردن این عبارت است "هر آنچه را دیده‌اید، سوت بزنید" [۶۵].

۲-۱۰-۶ تشخیص^۲

تشخیص صحیح با فهم تمام و کامل قوانین و مقررات خاص آن رشته ورزشی همراه است. وقتی که چنین شناختی حاصل شد داور می‌تواند نیازهای مربوط به قضاوت را در شرایط مختلف برآورده سازد. داوری که مرتباً قوانین را مطالعه می‌کند و از تجربیات داوری برای پیشرفت فردی استفاده می‌کند، داور شایسته‌ای خواهد شد. همانگونه که ورزشکاران تکنیک‌ها را تمرین می‌کنند تا مهارت‌های جسمانی لازم را در خود توسعه دهند، داوران نیز به طور مرتب باید داوری کنند تا تشخیص صحیح خود را پیشرفت دهند. زمانی که داوران تشخیص صحیحی داشته باشند، جزئیات را به خوبی شرح می‌دهند و در این زمان آن‌ها اتفاق نظر دارند که روی بازی، مسابقه و رویداد تمرکز مطلق داشته باشند. به عوامل تنش‌زا توجهی نکرده‌اند یا توانسته‌اند آن‌ها را به خوبی کنترل کنند. درباره سوت‌های قبلی و عکس‌العمل‌های بعدی ناشی از این سوت‌ها، هیچ‌گونه نگرانی به خود راه نداده‌اند. داوران موفق می‌دانند که افکار نامربوط کارایی آنان را کم می‌کند. انحراف در تمرکز می‌تواند منجر به تصمیم اشتباهی شود که جای برنده و بازنده مسابقه را عوض کند. بسیاری از رویدادهای ورزشی ۲ تا ۳ ساعت به طول می‌انجامند. بنابراین داشتن تمرکز مطلق در کل زمان بازی، کار ساده‌ای نیست. خوشبختانه تمرکز مهارتی است که می‌توان آن را تمرین و تقویت کرد [۶۴].

1- Honesty
2- Recognition

۲-۱۰-۷ اعتماد و اطمینان^۱

داوران شایسته به خود و توانایی‌های خویش اطمینان دارند. چنین اعتماد به نفسی بر هر موقعیت یا شرایط خاصی غلبه می‌کند. داوران مطمئن قادر به حفظ کنترل خود در شرایط دشوار هستند. این سخن بدان معنی نیست که آن‌ها هیچ احساسی در مورد تردید نسبت به خود را تجربه نمی‌کنند بلکه با زدن یک سوت اشتباه یا برخورد با سایر موانع، اطمینان خود را از دست نمی‌دهند. هر داور بازی-هایی را سوت می‌زند که بالاخره آن را فراموش می‌کند اما داوران مطمئن اجازه نمی‌دهند که خدشه-ای به اعتقاد اصلی‌شان وارد شود. اگر چه ممکن است اطمینان گول‌زننده باشد ولی داور خوب کسی است که نگرش خود را بدون تأثیرپذیری از محیط حفظ کند. این قبیل داوران در مورد مسائل خارج از کنترل خود نگران نیستند بلکه مطمئن هستند که با حداکثر توانایی خود کار را انجام داده‌اند. چون اطمینان لازمه قضاوت موفقیت آمیز است [۶۴].

۲-۱۰-۸ لذت^۲

داوران برجسته لذت زیادی را از قضاوت می‌برند. حس لذت و شادی رابطه‌ای قوی با نگرش روانی مثبت و احساسات ناشی از نیرومندی دارد. قضاوت خوب مستلزم تلاش جدی زیاد، صرف زمان و تمرین است. همه این عوامل به انگیزش زیادی نیاز دارد. اگر داور از قضاوت لذتی نبرد، انگیزه او برای تمرین و تلاش زیاد در قضاوت از بین می‌رود [۶۴].

۲-۱۱ عوامل استرس‌زا در داوری

بین مهارت‌های روانی و عملکرد جسمانی داوران رابطه بالایی وجود دارد. بنابراین موفقیت یا عدم موفقیت یک داور به توانایی جسمانی مانند آمادگی در نیازهای خاص یک رشته ورزشی، تکنیک‌ها،

1- Confidence

2- Enjoyment

مکانیک داوری، مهارت‌های بصری و آمادگی‌های روانی (مانند اطمینان، تمرکز، کنترل هیجان) بستگی دارد. رابطه بین جنبه‌های جسمانی و روانی قضاوت، رابطه جالبی است. داوران اغلب درباره مهارت‌های روانی، یعنی مهارت‌های مؤثر در وظایف دشوار از قبیل سوت‌زدن‌های غیرمعمول، کنترل کردن بازی، خونسردی و تحریک ناپذیری، بیشتر از مهارت‌های جسمانی سخن می‌گویند. در حقیقت داوران کارآزموده اذعان می‌کنند که بکارگیری مهارت‌های روانی ۵۰ تا ۷۰ درصد موفقیت در داوری را تضمین می‌کند. همچنین ناظران داوری در ورزش‌های حرفه‌ای مختلف که قضاوت سرداوران و داوران را سنجیده و ارزشیابی می‌کنند، روی یکنواختی قضاوت، ثبات عقیده در تصمیم‌گیری سریع و دقیق و آرامش به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های یک داور خوب تأکید می‌کنند [۶۴]. تعجب برانگیز است که در کلاس‌ها و دوره‌های داوری فقط روی تکنیک‌های جسمانی، تفسیر قوانین، وضع ظاهری مطلوب و آزمون‌های کتبی و عملی تأکید می‌شود. در صورتی که داوران و ناظران روی جنبه روانی قضاوت که لازمه موفقیت داور است اتفاق نظر دارند. پس توسعه و تمرین مهارت‌های روانی بسیار ضروری است و باید بیشتر به آن توجه شود. علت اصلی این باور نادرست است که مهارت‌های روانی ذاتی هستند یعنی اینکه افراد یا آن‌ها را دارا هستند یا فاقد آن می‌باشند. در واقع مهارت‌های روانی نیز همانند مهارت‌های جسمانی قابل گسترش هستند. داوران خوب دارای مجموعه کاملی از مهارت‌های روانی نیستند بلکه آنان توانایی خود را در زمینه تمرکز، آرام سازی در شرایط استرس‌زا، حفظ اطمینان و برقراری ارتباط با سایر داوران به طور مکرر و منظم تمرین می‌کنند و چون این ویژگی‌ها در واقع همان مهارت‌های روانی هستند لذا اگر همانند مهارت‌های جسمانی تمرین نشوند گسترش نمی‌یابند. بنابراین به نظر می‌رسد که ترکیب معینی از مهارت‌های جسمانی و روانی برای موفقیت در داوری لازم باشد [۶۴]. استرس نقش بسیار مهمی در عملکرد داوران دارد. در یک مطالعه پیمایشی برای ارزیابی سطح روانی داوران بسکتبال مشخص شد که بیش از ۴۵ درصد از داوران بسکتبال احساس می‌کردند که شغلشان بیش از حد استرس‌زا است. به علاوه این داوران بیشترین استرس را با علائم جسمانی

مثل سر درد، تنش عضلانی و فشار خون بالا گزارش کردند. به طور کلی منابع بالقوه استرس‌زا که خاص داوران می‌باشد، عبارتند از:

- ✓ ترس از شکست
- ✓ ترس از بی‌کفایتی
- ✓ درک عدم کنترل [۶۴].

۲-۱۱-۱ ترس از شکست

در بسیاری از موقعیت‌ها ترس از شکست مواردی همچون نگرانی در مورد زدن یک سوت مهم، عدم جایگیری مناسب، قضاوت یک بازی، ارزشیابی ضعیف و عدم تحقق انتظارات فرد را در بر می‌گیرد. بسیاری از داوران فرایند ارزشیابی را در تعارض با عزت نفس خود می‌بینند. این نگرش در کلاس‌های داوری، کلینیک‌ها و اردوهای داوری کاملاً مشهود است. به گونه‌ای که در چنین مکان‌هایی، داوران استرس و ناکامی ناشی از ارزشیابی را با یک احساس آشفتگی، نگرین و حتی داد و فریاد ابراز می‌کنند. بسیاری از داورانی که چنین موانعی را پیش روی خود می‌بینند، به جایی می‌رسند که شرایط داوری را در خود نمی‌بینند و در نتیجه کم‌کم از قضاوت دست بر می‌دارند. داوران ترس زیادی از این دارند که مربی یا ناظر داوری، حتی با وجود بی‌طرفی، ارزشیابی ضعیفی از او داشته باشند و این ارزیابی اثر منفی بسیار زیادی را بر اعتبارشان خواهد گذاشت. به همین دلیل بسیاری از داوران از فرآیند ارزشیابی می‌ترسند و لو اینکه به آن‌ها بقبولانند که این ارزشیابی مفید است. در واقع ترس از ارزشیابی معمولاً در ناامنی‌های درونی یک داور ریشه دارد و در برخی افراد تحت شرایط معینی بیشتر بروز می‌یابد. عملکرد ضعیف یا به عبارتی دقیق‌تر، درک عملکرد ضعیف فردی، به منزله خطری برای عزت نفس داور است. داور تا اندازه‌ای به این باور می‌رسد که "اگر یک بازی بدون شر را سوت بزنم، داور بهتری هستم و محبوب همگان خواهم بود در صورتی که اگر سوت‌های مهم بزنم، ضعف قضاوتم

بیشتر مشخص خواهد شد و وجهه خوبی در معرض عموم نخواهم داشت". لذا ضمیر^۱ داور به طور تنگاتنگی به عملکرد او مربوط می‌شود [۶۵].

۲-۱۱-۲ ترس از بی کفایتی یا عملکرد فردی و فنی

اندرسون و ویلیامز^۲ (۱۹۸۸) دریافتند هنگامی که نیازهای موقعیتی بیشتر از منابع فردی در مقابله با نیازهای آن موقعیت می‌باشد، پاسخ استرس ناشی می‌شود و پاسخ استرس نیز می‌تواند منجر به تنش عضلات، باریکی میدان دید و افزایش حواس‌پرتی شود. تمامی این عوامل می‌توانند به افت عملکرد داوران منجر شوند. اضطراب به احساس بی کفایتی جسمانی یا روانی در مورد یک رویداد آتی مربوط می‌شود. نگرش "من در اشتباه هستم" و نگرشی که نشان‌دهنده خود تحقیری و خود نارضایتی است وجه مشخصه ترس از بی کفایتی است. چنین ترسی می‌تواند ریشه در عدم آمادگی جسمانی و روانی داور داشته باشد. داوران احساس بی کفایتی را ناشی از ناتوانی در مواردی مانند: کنترل تنش، دستیابی به آمادگی جسمانی کافی، حفظ اعتماد به نفس، کنترل بر بازی و تفسیر و بکارگیری قوانین (ارزیابی عملکرد فنی) می‌دانند. یک داور باید از لحاظ جسمانی، روانی و هیجانی آمادگی انجام کار را داشته باشد. داوران موفق خود را برای هر موقعیتی آماده می‌کنند و بدین طریق از هرگونه احساس بی کفایتی دوری می‌جویند [۶۶].

۲-۱۱-۳ درک عدم کنترل

با وجود اینکه تحقیقات متعددی در مورد استرس، اضطراب و احساسات ورزشکاران رشته‌های مختلف ورزشی انجام گرفته است. به نظر می‌رسد داوران از جنبه پژوهشی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. آنچه که استرس را در داوران افزایش می‌دهد برخی قوانین نانوشته داوری می‌باشند که

1- Ego

2- Anderson and Williams

داوران را مجبور می‌کنند تا از بعضی خطاها چشم پوشی و یا تصمیمات اشتباهی بگیرند. رینز^۱ (۱۹۸۴) در مطالعه‌ای این موضوع را روی داوران حاکی مورد بررسی قرار داد. او سه روش ایجاد روندی همسان و هماهنگ، ایجاد همسانی واقعی و ناظران داوری را به عنوان عواملی که به واسطه آن‌ها داوران حرفه‌ای ورزش از بی‌طرفی خود مطمئن می‌شوند، آشکار ساخت. نتایج نشان می‌دهد داوران، تنها آن خطاهایی را می‌گیرند که فرض می‌شود در جریان بازی نقش مهمی داشته باشند. با بررسی قرار دادن این مشاهدات، تحلیل رفتگی شغلی بسیاری از داوران و ترک شغل داوری نباید تعجب‌آور باشد [۲۲]. اعمال کنترل مستلزم این باور است که اعمال و تلاش‌های فردی اثر مستقیمی بر نتیجه یک وضعیت خاص دارند. در مقابل، درک عدم کنترل ناشی از احساس عدم کارایی و ناتوانی است. داوران گزارش می‌کنند که وقتی از جانب مربیان سرزنش می‌شوند یا همراه با داوران نالایق قضاوت می‌کنند و از طرف مطبوعات مورد انتقاد قرار می‌گیرند، کنترل خود را از دست می‌دهند. وضعیت‌های خاصی که موجب احساس عدم کنترل در داوران می‌شوند و قضاوت را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اعمال فشار روانی از جانب یک مربی یا بازیکن سرشناسی است که سبب تحریک افراد دیگر نیز می‌شود. داوران همچنین نسبت به تماشاگران احساس نگرانی دارند. در حالی که ورزشکاران در حضور تماشاگران طرفدار و با متعصب خود بازی می‌کنند ولی داوران به ندرت، حتی یک بار هم از جانب آنان تشویق نمی‌شوند. در بسیاری از موارد داوران با طیفی از تماشاگران خونسرد تا ستیزه‌جو مواجه هستند. اگر چه رفتار تماشاگران خارج از کنترل داور است ولی با این وجود، این رفتار نباید بر روند قضاوت درون زمین یا میدان اثر یا مداخله‌ای ایجاد کند. زمانی که لازم است باید بر آنچه که انجام می‌دهد کنترل داشته باشد. نباید دغدغه‌ای نسبت به چگونگی عکس‌العمل‌های تماشاگران داشته باشد مگر اینکه این کار بر ادامه بازی تأثیر بگذارد [۲۲]. عوامل استرس‌زای زیادی در حرفه داوری وجود دارد که برخی از این عوامل در تحقیقات مختلف شناسایی و معرفی شده‌اند.

۲-۱۱-۴ مشکلات شخصی و خانوادگی

فرای و سفتون^۱ (۱۹۸۲) با بررسی دیدگاه‌ها و نظرات داوران بیان کرد ۲۰ درصد داورانی که حرفه داوری را ترک می‌کنند مهم‌ترین دلیل ترک داوری آنان، انتقادات و سرزنش‌های بیش از حد وارده به خود و خانواده خود بود. در عین حال ۴۰ درصد حاضرند به حرفه داوری برگردند به شرطی که دیدگاه‌ها و نگرش‌ها نسبت به داوری بهتر شود [۶۶]. تیلور^۲ (۱۹۸۹) نیز در مطالعه‌ای روی داوران فوتبال انتاریو آشکار ساخت که برخی از دلایل ترک داوری استرس‌های داوری، تحلیل‌رفتگی شغلی و فقدان رضایت شغلی بود. سایر یافته‌های این تحقیق نشان داد که داوران مسن و داورانی که مرتبه داوری بالایی دارند، بیشترین رضایت شغلی را از نقش خود داشتند [۶۷].

۲-۱۱-۵ تعارضات میان فردی

رفتارهای پرخاشگرانه بسیاری از دست‌اندرکاران و کادر فنی مسابقات مانند مربیان، بازیکنان و تماشاگران از منابع اصلی تعارضات میان فردی است. در همین زمینه ارتباط بین تماشاگران و داوران ورزشی در چندین تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته است. فیلیپس^۳ (۱۹۸۵) نگرش‌ها و عقاید داوران بسکتبال دانشگاهی را نسبت به تماشاگران، مربیان و بازیکنان مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که از نظر داوران، تماشاگران بدترین رفتارها را نشان می‌دهند. از یافته‌های دیگر این تحقیق عدم توانایی داوران در درک صحیح رفتارهای همین سه گروه بود. همچنین داوران نمی‌توانستند توانایی داوری خود را در ارتباط با گروه‌های مختلف تماشاگران، مربیان و بازیکنان ارزیابی کنند [۶۸]. در تحقیقی مشابه، میتچل، لئونارد و اشمیت^۴ (۱۹۸۲) احساسات و عواطف داوران لیگ ملی حاکی و داوران برجسته بیسبال را در مورد تماشاگران و بازیکنان بررسی کردند. نتایج نشان داد دیدگاه هر دو

1- Fry and Soften

2- Taylor

3- Phillips

4- Mitchell, Leonard and Schmitt

گروه داوران هاکی و بیسبال، نسبت به تماشاگران مخالف با نقش داوری‌شان بود. همچنین داوران موافق بودند که وجود تماشاگران به هیجان بازی می‌افزاید اما داوران بیسبال نسبت به داوران هاکی، استرس کم‌تری نسبت به تماشاگران داشتند [۶۹]. تحقیقات دیگری نیز ارتباط بین داوران و تماشاگران را از نقطه نظر تماشاگران مورد بررسی قرار داده‌اند. رینی، شویکرت، گرانیو و پاللا^۱ (۱۹۹۰) نشان دادند که اکثر تماشاگران بیسبال احساس می‌کنند عملکرد داوری پایین‌تر از حد استاندارد می‌باشد و بسیاری از آنان اعتقاد دارند که فریاد زدن و فحش و ناسزا دادن به تشکیلات داوری، رفتاری قابل قبول می‌باشد [۷۰]. رینی و شویکرت^۲ (۱۹۹۱) عقاید و دیدگاه‌های مربیان و بازیکنان را نسبت به داوران و همچنین دیدگاه داوران را نسبت به خودشان مورد مطالعه قرار دادند. دیدگاه مربیان و بازیکنان نسبت به داوری همسان با نظر تماشاگران بود. آن‌ها نیز ادعا کردند که عملکرد داوران در سطح قابل قبول نمی‌باشد. با این وجود هیچ‌کدام از مربیان و بازیکنان پرخاشگری بدنی نسبت به داوران را تأیید نکردند و فقط تعداد کمی از آنان خصومت کلامی نسبت به داوران را در طول مسابقه تأیید کردند. داوران نیز اظهار کردند که آنان انتظارات بالایی از عملکرد خود دارند و اعتقادشان بر این بود که عملکردشان در سطح قابل قبولی می‌باشد [۷۱]. در تحقیق دیگر تی‌پل، گریسچ و باسی^۳ (۱۹۸۳) تفاوت‌های ارزیابی داوران، مربیان و بازیکنان را در مورد رفتارهای پرخاشگرانه بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که داوران نسبت به گروه‌های دیگر خطاها را به سختی ارزیابی می‌کنند و اغلب جریمه‌های شدیدی را اعمال می‌کنند و به ندرت رأی به ادامه بازی می‌دهند. محققین پیشنهاد کردند که داوران باید آموزش ببینند تا چندین بار از روی فیلم، خطاها و موقعیت‌های صحیح گوناگون را چندین بار تماشا کنند تا تصمیم‌گیری‌های آینده بیشتر در راستای عقاید و دیدگاه‌های مربیان و بازیکنان باشد. به نظر می‌رسد استرس ناشی از تردید همیشگی در مورد قضاوت و توانایی‌های داوری، اثرات جسمانی زیادی بر داوران و کمک داوران داشته باشد [۷۲].

1- Granite and pula

2- Raieny and Schwiekert

3- Teipel, Gerisch and Busse

۲- ۱۱-۶ اثرات فیزیولوژیکی استرس بر داوران

پاسخ فیزیولوژیکی استرس می‌تواند منجر به تنش عضلات، باریکی میدان دید و افزایش حواس پرتی شود. تمامی این فاکتورها می‌تواند منجر به افت عملکرد داوران شود. به نظر می‌رسد استرس منتج شده از تردیدات همیشگی در مورد قضاوت و توانایی‌های داوری، اثرات جسمانی زیادی بر داوران و کمک داوران داشته باشد. کلازینگ^۱ (۱۹۷۴) مشاهده کرد میانگین ضربان قلب داورانی که تجربه و آمادگی جسمانی بیشتری داشتند در هنگام داوری مسابقات مهم پایین‌تر بود. هولاند^۲ (۱۹۷۷) با بررسی اثرات داوری بر روی داوران بسکتبال دانشگاهی دریافت که ضربان قلب داوران در بازی‌های حذفی نسبت به دیگر بازی‌های لیگ بالاتر می‌باشد. همچنین ضربان قلب آنان هنگام مواجهه شدن با مربیان بسیار بالاتر از حالت‌های دیگر بازی بود [۷۳]. این ضعف در داوران توسط هولاند و چری^۳ (۱۹۷۹) تأیید شد. آن‌ها دریافتند که برخی از داوران فوتبال دانشگاهی، تاکی‌کاردی سینوس نشاندار داشتند. او به داوران توصیه می‌کند که به طور منظم در تمرینات استقامتی شرکت کنند [۷۴]. کونت و مک کلینتون^۴ (۱۹۸۳) نیز ضربان قلب داوران فوتبال دانشگاهی را در طول یک مسابقه مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که استرس‌های روانی- فیزیولوژیک مهم‌ترین علل افزایش ضربان قلب داوران در طول بازی است و پیشنهاد کرد که داوران باید در تمرینات منظم هوازی شرکت کنند [۷۵]. در زمینه ارزیابی عملکرد فردی و فنی داوران، برخی محققان ویژگی‌های شخصی داوران را مورد بررسی قرار دادند و آن‌ها را در داوری رشته‌های ورزشی مختلف مقایسه کردند. ترسیم نیمرخ شخصیتی داوران فوتبال دانشگاهی توسط آیتنباچ و اللیر^۵ (۱۹۸۸) نشان داد که داوران نسبت به جامعه عمومی در جنبه‌های رهبری، اعتماد به نفس، دستیابی به واسطه همنوایی و عمل کردن به طور سنتی بالاتر

1- Classing

2- Holland

3- Cherry

4- Conte and Mc Clinton

5- Ittenback and Eller

هستند. همچنین آنان از کار کردن با دیگران احساس لذت می‌کنند و معتقدند ارتباط کاری که با همکارانشان دارند بخش مهمی از حرفه داوری آن‌ها می‌باشد [۷۶].

۲-۱۱-۷ ویژگی‌های روانی - شخصیتی داوران

اسپورگتون، بلائر، کیت و مک‌گین^۱ (۱۹۸۷) ویژگی‌های روان‌شناختی و جسمانی داوران موفق فوتبال را با استفاده از آزمون شخصیت ۱۶ کتل^۲ (۱۹۷۳) بررسی کردند و دریافتند که داوران موفق اغلب افرادی آزموده و کارا، مطیع و خاضع و از لحاظ بدنی نسبت به جامعه عمومی تناسب اندام خوبی دارند. در حالی که داوران کارآموز و آزمایشی، خیلی محتاط، سلطه‌گر و از تخیل قوی برخوردار هستند. به طور کلی داوران موفق بیشتر تمایل به اجتماعی بودن داشتند. در حالی که داورانی که کمتر موفق هستند تنهایی را به در اجتماع بودن ترجیح می‌دادند [۷۶]. فراتز^۳ (۱۹۷۵) ویژگی‌های شخصیتی داوران سطح متوسط و بالای بسکتبال دانشگاهی را مطالعه کرد و آشکار ساخت که داوران سطح بالا از خودکفایی، خوداتکایی و احساس نیاز بیرونی بیشتری برخوردارند و تجارب داوران سطح بالا به طور معنی‌داری بیشتر از میانگین تجارب داوران بسکتبال دانشگاهی بود [۷۷]. آرسو، بوچارلی و مارونگو^۴ (۱۹۸۷) میل به قدرت‌طلبی داوران فوتبال، بسکتبال و تنیس‌روی میز را مطالعه کردند و دریافتند که به ترتیب داوران فوتبال، تنیس‌روی میز و بسکتبال بیشترین میل به قدرت‌طلبی را داشتند [۷۸]. در مطالعه‌ای دیگر، گوسلوسکی و ماوز^۵ (۱۹۸۸) تلاش کردند تا تفاوت‌های بین داوران دو و میدانی و داوران فوتبال را در زمینه متغیرهای شخصیتی و تعهد کاری مشخص کنند. نتایج نشان داد که به طور معنی‌داری داوران فوتبال در بسیاری از جنبه‌های شخصیتی برتر بودند [۷۹].

1- Spurgeon, Blair, Keith and Mc Ginn

2- Cattle

3- Fartezke

4- Aresu, Bucarelli and Marengo

5- Kieslowski and Maoz

تیلور و دانیل^۱ (۱۹۸۷) پرسش‌نامه زمینه‌یابی استرس داوران فوتبال (SOSS) را ساختند. این پرسش‌نامه مهم‌ترین منابع استرس در داوران فوتبال را مشخص می‌کند. آن‌ها شش عامل مهم را مشخص کردند که در بین داوران فوتبال، باعث به وجود آمدن استرس می‌شوند. این شش مورد شامل تعارضات بین فردی، ترس از آسیب بدنی، فشار زمانی، تعارضات با همکاران، ترس از شکست و نقش تعارضات فرهنگی (عدم شناخت از داوری خوب) بودند [۶۷]. گولد اسمیت و ویلیامز^۲ (۱۹۹۲) پرسش‌نامه زمینه‌یابی استرس داوران را روی داوران والیبال و فوتبال تجدیدنظر کردند. نسخه تجدیدنظر شده طوری تنظیم شده بود که مناسبت بیشتری با ورزش‌های مربوطه داشت. یافته‌های آن‌ها پنج عامل مهم را به عنوان منابع مستعد استرس آشکار ساخت. این عوامل شامل ترس از شکست، ترس از آسیب بدنی، فشار زمانی بودند که این سه مورد مشابه با نتایج یافته‌های تیلور و ویلیامز در مورد داوران فوتبال بود [۸۰]. انشل و وینبرگ^۳ (۱۹۹۵) پرسش‌نامه زمینه‌یابی استرس داوران بسکتبال را ساختند که در آن مهم‌ترین عوامل استرس‌زای را بر اساس جنسیت و فرهنگ طبقه‌بندی کردند. عوامل استرس‌زای در این تحقیق به ترتیب اهمیت شامل؛ اشتباهات فنی، تهدید به درگیری بدنی، حضور مسئولین ناظر و ناسزاگوئی‌های کلامی بودند. همچنین در این تحقیق، تفاوت‌های فرهنگی بین داوران ورزشی به خوبی معلوم گشت [۸۱]. پرسش‌نامه زمینه‌یابی استرس داوران (SOSS) در سال (۱۹۹۰) دوباره توسط تیلور، دانیل، لیث و بورک با عنوان جدید پرسش‌نامه زمینه‌یابی استرس داوران انتاریو^۴ (OSOS) تجدیدنظر شد. این پرسش‌نامه بعداً توسط دیوید رینی در سال (۱۹۹۵) برای داوران بیسبال و سافتبال تعدیل شد. رینی در این نسخه تعدیل یافته تغییرات اندکی در پرسش‌نامه به وجود آورد تا آن را با ورزش‌های بیسبال و سافتبال مطابقت دهد. یافته‌های تحقیق رینی نشان داد که عوامل ترس از شکست، ترس از آسیب بدنی و فشارهای زمانی برای داوران بیسبال و سافتبال مهم‌ترین منابع

1- Taylor and Daniel

2- Goldsmith and Williams

3- Enshel and Vineberg

4- Ontario Soccer Officials Survey

استرس‌زا بودند [۸۲]. استی وارت^۱ (۱۹۹۸) پرسش‌نامه زمینه‌یابی استرس را برای داوران والیبال دانشگاهی بکار برد. او نیز نتایج مشابه با نتایج رینی (۱۹۹۵) بدست آورد [۸۳]. جان دودا^۲ (۱۹۹۶) منابع استرس را در ۶۴۷ داور زن رشته ژیمناستیک مورد مطالعه قرار داد. او در این تحقیق با استفاده از روش آماری تحلیل عاملی، هشت عامل (مواجه‌شدن با استانداردهای افزایشی^۳، نیازهای شغلی، عوامل مرتبط با عملکرد داوری، ارتباطات با سایر داوران، عوامل خارج از مسابقه، تعارض با پرسنل فدراسیون و کمیته داوری ژیمناستیک و مقابله با بازیکنان و تماشاگران) را به عنوان منابع اصلی استرس داوران مشخص کرد [۸۴]. دیویدرینی دوباره در سال (۱۹۹۹) منابع استرس و تحلیل رفتگی و میل به بازنشستگی را در داوران بسکتبال بررسی کرد و به ترتیب عوامل تعارضات بین فردی، فقدان شناخت، فشار زمانی و عملکرد را به عنوان منابع استرس‌زای داوران بسکتبال مشخص کرد [۸۵]. تزورباتزودیس^۴ (۲۰۰۵) عوامل استرس‌زای را در داوران هندبال یونان بررسی کرد و نشان داد که عوامل مرتبط با ارزیابی، ترس از آسیب بدنی، تعارضات بین فردی و ترس از بروز ناشایستگی به عنوان مهم‌ترین عوامل استرس بودند [۸۶]. دوریس و پاسکویچ^۵ (۲۰۰۷) با تعیین عوامل استرس‌زای در بین ۴۲۱ داور هاکی روی یخ کانادا نشان دادند که در کل شدت استرس‌زاهای در حد متوسط بود. سه عامل بحث‌های ستیزه جویانه، کار کردن با داوران همکار و مقابله و برخورد با مربیان به عنوان مهم‌ترین عوامل استرس در شش سطح داوری وجود داشتند. همچنین با بررسی تأثیر سطح درجه داوری، سن و سابقه داوری با دو عامل ناسزاهای و درگیری‌های بدنی و کلامی و ترس از اشتباه در داوری، مشخص کردند که سطح درجه داوری بر ادراک این دو عامل تأثیر می‌گذارد. در عامل ناسزاهای و درگیری‌های بدنی و کلامی، داوران با سطح درجه ۱، کم‌ترین احساس استرس را نسبت به سایر داوران داشتند. در مورد عامل ترس از اشتباه در داوری، داوران با سطح درجه ۱، کم‌ترین میزان استرس را نسبت به

1- Stewart, M.J

2- Joan L. Duda

3- Standard

4- Tsorbatzoudias

5- Doric and Pascovich

داوران با درجه سطح ۲ و ۳ داشتند [۸۷]. وینبرگ و ریچاردسون^۱ (۱۹۹۰) در تحقیقی دیگر عوامل مرتبط با فشار روانی بر روی داوران را شامل: تعارضات بین فردی، ترس از آسیب بدنی، فشار زمانی، تعارض با همکاران، ترس از شکست، اختلافات فرهنگی، فشارهای بازی، بدرفتاری توسط بازیکنان، مربیان و تماشاگران، ترس از ظاهر شدن بی‌کفایتی و بی‌صلاحیتی، ارزیابی از رفتار و عملکرد بیان کردند و اظهار داشتند که قضاوت رویدادهای ورزشی نیز حرفه‌ای پرچالش، مهیج و ارزشمند است و تجربه مثبت یا منفی داور در زمین مسابقه به رویکرد روانی وی در حین قضاوت بستگی دارد [۸۸].

هپ و یودر^۲ (۱۹۹۱) در تحقیق خود بر روی ۲۰۰ نفر از اعضا هیأت علمی ۱۴ کالج در ایالت پنسیلوانیا گزارش نمودند که اعضا هیأت علمی قراردادی و نیز اعضا هیأت علمی زن درصد بیشتری از استرس ناشی از تقاضاهای شغلی در مقایسه با اعضا هیأت علمی رسمی و در مقایسه با هیأت علمی مرد از خود نشان دادند [۸۹]. فونگ و لین^۳ (۱۹۹۱) با استفاده از پرسش‌نامه ۱۳۱۰ معلم تایوانی را که بین دو تا پنج سال سابقه خدمت داشتند مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که معلمان جوان‌تر در مقایسه با معلمان با تجربه و نیز معلمان مجرد در مقایسه با معلمان متأهل دچار فشار روانی بیشتری می‌شوند [۹۰]. چن و همکاران^۴ (۱۹۹۵) در تحقیق خود بر روی استادان تایوانی رابطه بین فشار روانی و ویژگی‌های فردی را مورد بررسی قرار دادند و احساس فشار روانی بیشتری را در میان آزمودنی‌های کم سن و مجرد گزارش نمودند. ضمناً فشار روانی در آزمودنی‌های زن بیش‌تر از مردان گزارش شد [۹۱]. استیوارت^۵ (۱۹۹۸) در تحقیقی مشابه که بر روی داوران والیبال دانشگاه‌ها به کار برد در نتایج خود ترس از شکست، تعارضات بین فردی، فشار زمانی و ترس از آسیب دیدگی را چهار عامل اصلی فشار روانی بیان نمود [۹۲]. استیوارت (۲۰۰۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی استرس روانی در میان داوران بسکتبال که بر روی ۳۲۴ نفر (۳۱۲ مرد و ۱۲ داور زن) انجام گرفت.

1- Vineberg and Richardson

2- Hopp and Yoder

3- Fong and Lin

4- Chen and et al

5- Stewart

نتایج نشان داد عوامل تعارضات بین فردی، ترس از آسیب بدنی، فشار زمانی، تعارض با همکاران، ترس از شکست، فشارهای بازی، بد رفتاری توسط بازیکنان، مربیان و تماشاگران، جزء عوامل استرس-زای می‌باشد [۹۳]. دهمن^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی تجربی با عنوان "تأثیر فشارهای اجتماعی بر رفتار داوران فوتبال" با بررسی بیش از ۳۵۱۹ مسابقه طی ۱۲ فصل لیگ مقدماتی آلمان (بین سال‌های ۱۹۹۲-۲۰۰۴) دریافتند هیجانات زیاد بازی، رفتار تماشاچیان و علاقه به تیم خانگی، تصمیمات داوران را طی مسابقات تحت تأثیر قرار داده است. همچنین هرگاه فاصله تماشاچیان با داور کمتر بوده فشار جو اجتماعی ورزشگاه و در نتیجه واکنش داور شدیدتر بوده است. وی اظهار می‌دارد این فشارها بر تصمیمات داوری تأثیر می‌گذارد و در نتیجه نتایج نامطلوب داوری در پی خواهد داشت [۹۴]. لن، نویل و بالمر^۲ (۲۰۰۶) در مطالعه کیفی به بررسی فرآیندهای تصمیم‌گیری در داوران فوتبال پرداختند. آن‌ها اشاره کردند داوران با صحنه‌های بالقوه استرس‌زا زیادی در حین داوری مواجه می‌شوند که بر تصمیمات آن‌ها تأثیر می‌گذارد. از جمله این موارد فشار تماشاچیان، عوامل فردی، تجارب و عوامل وضعیتی مانند تعرض بازیکنان یا تماشاچیان است [۹۵]. فولکسون و همکارانش^۳ (۲۰۰۶) عوامل مربوط به استرس و پرخاشگری را طی مسابقات فوتبال از دیدگاه داوران بررسی کردند. منابع استرس و پرخاشگری به ترتیب شامل: بازیکنان فوتبال، مربیان و تماشاچیان. نتایج تحت تأثیر سن، بینش و درجه داوران بود. داوران جوان استرس بیشتری داشته و داوران بدبین انگیزش کمتر و عملکرد بدتری نسبت به داوران خوش‌بین داشتند [۹۶]. در این میان لیدم و پریکس^۴ (۲۰۰۷) به بررسی رفتار داور تحت تأثیر فشارهای اجتماعی ورزشگاه‌های خالی ایتالیا و تمایل داور پرداختند و نشان دادند که فشارهای اجتماعی ناشی از حضور تماشاچیان بر رفتار داوران فوتبال ایتالیا اثر دارد به طوری که هنگام مملو بودن ورزشگاه از تماشاچی به نسبت زمانی که ورزشگاه خالی بوده داوران

1- Dohmen

2- Lane, Nevill and Balmer

3- Folkesson et al

4- Lidbom and Priks

تنبیهات سخت‌تری را علیه بازیکنان به کار برده‌اند [۹۷]. رضایی (۱۳۶۸) تحقیقی تحت عنوان بررسی میزان شیوع منابع و علایم استرس در میان معلمان ایرانی انجام داد و نتایج حاکی از آن بود که در یک مقیاس پنج درجه‌ای میانگین استرس کلی معلمان در حد متوسط بود. متغیرهای سن، سابقه و میزان درآمد در استرس معلمان تأثیری نداشتند [۹۸]. تره باری (۱۳۷۵) با بررسی تأثیرات فشار روانی استرس شغلی بر عملکرد مدیران دبیرستان‌های استان اردبیل نشان داد که بین میزان فشار روانی مدیران و عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد [۹۹]. جمشید نژاد (۱۳۷۵) تحقیقی تحت عنوان بررسی و مقایسه استرس شغلی در مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه انجام داد و نتایج بیانگر آن بود که بین میزان استرس شغلی مدیران با سابقه کم و زیاد تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد [۴۹]. اسدی (۱۳۷۶) با بررسی و مرور مدل‌های نظری استرس و نتایج تحقیقات داخلی و خارجی نشان داد که در اکثر مشاغل به ویژه در مشاغل صنعتی و حساس، استرس و پیامدهای ناشی از آن شیوع بسیار زیادی دارد [۳۷]. بیک‌زاده (۱۳۷۷) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی آذربایجان شرقی، رابطه مستقیم بین عوامل سازمانی انتخاب شده و ایجاد استرس در کارکنان و کاهش عملکرد آن‌ها را بدست آورد [۱۰۰]. مجتهدزاده (۱۳۷۸) در بررسی رابطه میان فشار عصبی و کارایی مدیران شرکت ملی حفاری ایران به این نتیجه رسید که تفاوت معنی‌داری بین فشارهای عصبی در مدیران و میزان کارایی آن‌ها وجود دارد [۱۰۱]. نوربخش (۱۳۷۸) پژوهشی را به منظور ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی و تعیین رابطه بین این عوامل با سلامت روانی آن‌ها انجام داد و بیان کرد بین استرس و سابقه تحصیلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد اما بین افزایش عوامل استرس‌زای شغلی و سلامت روانی دبیران مرد ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت. بین عوامل فشارزای شغلی و وضعیت استخدامی مختلف دبیران تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. بین عوامل فشارزای شغلی و سابقه کاری رابطه معنی‌داری بدست نیامد [۱۰۲]. نوربخش همچنین با مرور نتایج پژوهش‌های بسیار

زیاد (۱۹۸۳-۱۹۹۳) در زمینه استرس معلمان و استادان تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی نشان داد که کار اضافی و کمبود وقت شایع‌ترین عامل استرس‌زاست [۱۰۲]. شریفی (۱۳۷۸) میزان مواجه شدن مدیران آموزشی دبیرستان‌های استان بوشهر با منابع فشار روانی را بررسی نمود و نتایج حاکی از آن بود که بین فشار روانی و میزان تحصیلات رابطه معنی‌داری وجود دارد [۵۲]. حاجی بابایی (۱۳۷۸) مهم‌ترین عوامل افزایش فشار روانی مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهر قم را مورد شناسایی قرار داد و نتایج حاکی از آن بود که همبستگی بین سن و فشار روانی، رشته تحصیلی و فشار روانی، جنسیت و فشار روانی، نوع مدرسه و فشار روانی در جامعه مورد بررسی معنی‌دار نبوده است [۱۰۳].

رمضانی‌نژاد (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده شغل و عوامل استرس‌زای شغلی مربیان تربیت‌بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور به این نتیجه رسید که عامل استرس‌زای رشد و پیشرفت شغلی، حساسیت کار و کمبود وقت به ترتیب شایع‌ترین عوامل استرس‌زا در بین مربیان بود [۵]. گلایی (۱۳۸۰) در بررسی شناسایی و تحلیل عوامل تنش‌زا در محیط کاری دبیران تربیت‌بدنی شهر تهران به این نتیجه رسید که بین سن و سابقه کار دبیران با فشارهای روانی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید و همچنین بین وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، وضعیت جسمانی و جنسیت دبیران با فشارهای روانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد [۱۰۴]. میقانی (۱۳۸۰) با بررسی رابطه فشار روانی شغلی مدیران و عملکرد آنان در دبیرستان‌های منطقه ۲ شهر تهران نشان داد که بین میزان فشار روانی مدیران و عملکرد آنان و بین میزان فشار روانی مدیران و مدرک تحصیلی آنان رابطه وجود دارد. همچنین بین میزان فشار روانی مدیران و سابقه خدمت آنان رابطه وجود ندارد [۱۰۵]. محمودی (۱۳۸۱) در بررسی عوامل استرس‌زای شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر رشت بیان نمود که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هر یک از عوامل استرس‌زای سازمانی با عوامل مدیریتی وجود دارد. همچنین مقایسه عوامل استرس‌زای با ویژگی‌های فردی آنان نشان داد که شیوع عوامل استرس‌زای در بین معلمان زن و مرد، معلمان با تحصیلات تربیت‌بدنی

و غیر تربیت‌بدنی، معلمان کم سابقه و با سابقه، معلمان دارای مدرک تحصیلی زیر کارشناسی با مدرک بالاتر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. البته عوامل استرس‌زای سازمانی در بین معلمان ۳۰ سال بیشتر از معلمان ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱ سال به بالا بود [۱۰۶]. ممیز (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان توصیف نگرش داوران فوتبال مسابقات لیگ برتر، دسته اول و دسته دوم جام آزادگان ایران نسبت به عوامل استرس‌زا به این نتیجه رسید که ۷۵ درصد از داوران با روش‌های تعدیل روانی آشنایی دارند و اینکه ۹۵ درصد داوران علاقمند هستند که ناظران بسیار دقیق و عادل و بین‌المللی بر کار آن‌ها نظارت نمایند و اینکه عوامل استرس‌زا بر عملکرد داوران نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کنند [۱۰۷]. در تحقیقی که حسین زاده و صائمیان (۱۳۸۳) انجام دادند استرس یک ادراک است و استرس‌های منفی می‌تواند سبب بیماری‌های مربوط به استرس شود و در غیبت و عملکرد و ایفای شغلی تأثیرگذار باشد [۵۶]. احمدی (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان تعیین منابع استرس داوران حرفه‌ای فوتبال ایران نشان داد که چهار عامل مرتبط با عملکرد فنی، تعارضات بین فردی، ارزیابی و فشار زمان از منابع مهم استرس داوران می‌باشد و در کل میزان استرس داوران حرفه‌ای فوتبال ایران در سطح متوسط به پایین بود و همچنین بین هیچکدام از متغیرهای سن و سابقه داوری با عوامل استرس‌زا ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد [۱۰۸]. صالح‌زاده و جهانشیر (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان روان‌شناسی ورزش بیان کردند که افکار منفی و انگیزندگی در ایجاد استرس و اضطراب مؤثر می‌باشد و برای مقابله با عوامل فوق تغییر شرایط استرس‌زای، آرام‌سازی جسمانی و تصویرسازی ذهنی در از بین بردن افکار منفی، اهرم‌های اساسی هستند [۱۰۹]. میرجمالی (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل استرس‌زای در کلیه داوران بین‌المللی و ملی رشته‌های هندبال، والیبال، بسکتبال و فوتبال نشان داد که مهم‌ترین عامل استرس‌زای در داوران به ترتیب اولویت، عامل عملکرد فردی و فنی، ارزیابی عملکرد، ترس از شکست، مشکلات شخصی، تعارضات بین فردی و شرایط زمانی بود. همچنین داوران بین‌المللی در عامل عملکرد فردی و فنی بیشترین استرس را داشتند. مقایسه عوامل استرس‌زای در داوران زن و مرد نشان

داد که دو عامل عملکرد فردی و فنی و مشکلات شخصی در مردان بیش‌تر از زنان است. از طرفی دیگر در داوران گروه سنی ۳۰-۴۰ عامل عملکرد فردی و فنی مهم‌ترین عامل گزارش شده است و در سایر داوران با سطح تحصیلات مختلف و سابقه داوری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد [۶۵].

۸۸۸

فصل سوم

روش شناسی تحقیق

۸۸۸

۳-۱ مقدمه

هدف تمام علوم، شناخت و درک دنیای پیرامون ما است. به منظور آگاهی از مسائل و مشکلات دنیای اجتماعی، روش‌های علمی، تغییرات قابل ملاحظه‌ای پیدا کرده‌اند. این روندها و حرکات سبب شده است که برای بررسی رشته‌های مختلف بشری، از روش علمی استفاده شود. از جمله ویژگی‌های مطالعه علمی که هدفش حقیقت‌یابی است استفاده از یک روش تحقیق مناسب می‌باشد و انتخاب روش تحقیق مناسب به هدف‌ها، ماهیت و موضوع مورد تحقیق و امکانات اجرایی بستگی دارد و هدف از تحقیق، دسترسی دقیق و آسان به پاسخ پرسش‌های تحقیق است. از این رو در این فصل با هدف آشنایی خواننده از نحوه‌ی عمل تحقیق سعی می‌کنیم با توجه به اهداف تحقیق به توضیح روش تحقیق، روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه و چگونگی تحلیل آماری بپردازیم.

۳-۲ نوع پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و هدف اصلی آن بررسی عوامل استرس-زای در داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی می‌باشد. لذا این تحقیق، توصیفی و از نوع پیمایشی است. این تحقیق از نظر مکان از نوع کتابخانه‌ای و میدانی است. به منظور گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز عمده‌تاً از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است. منظور از روش کتابخانه‌ای مراجعه به منابع اطلاعاتی دست اول و دست دوم مکتوب می‌باشد. در این تحقیق با رجوع به اسناد، مدارک، کتب، جزوات، آمارها، مقالات، نشریات و موارد مشابه موجود در ارتباط با موضوع تحقیق در جهت بررسی منابع موجود و بازنگری کارهای انجام شده در زمینه موضوع تحقیق انجام پذیرفته است. از روش میدانی به منظور گردآوری داده‌های این تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل آماری و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

۳-۳ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این مطالعه را داوران و مربیان رشته‌های بسکتبال، والیبال، تنیس‌روی میز، شنا و رزمی تشکیل می‌دهند. لازم به ذکر است که تعداد کل داوران در این تحقیق در رشته بسکتبال ۱۳۸ نفر، داوران والیبال ۱۱۲ نفر، داوران تنیس‌روی میز ۱۱۸ نفر، داوران شنا ۱۲۵ نفر و داوران رشته‌های رزمی ۱۳۰ نفر و همچنین تعداد مربیان رشته بسکتبال ۱۲۱ نفر، مربیان والیبال ۱۴۰ نفر، مربیان تنیس‌روی میز ۱۰۷ نفر، مربیان شنا ۱۱۶ نفر و مربیان رشته‌های رزمی ۱۰۳ نفر بودند که در سال (۹۱-۱۳۹۰) و در جریان مسابقات لیگ برتر و لیگ دسته اول به قضاوت و هدایت تیم‌ها پرداخته‌اند. با توجه به پایین بودن تعداد جامعه، نمونه آماری بصورت تمام‌شمار به دست آمد که در حقیقت نمونه برابر جامعه است ($n=N$). بر این اساس پس از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و بعد از حذف پرسش-نامه‌های ناقص تعداد ۵۸۷ نفر به عنوان مربی و ۶۲۳ نفر به عنوان داور نمونه آماری در این تحقیق شرکت نمودند.

۳-۴ ابزار پژوهش

مهم‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها را پرسش‌نامه تشکیل می‌دهد که برای تکمیل آن از روش میدانی استفاده شده است. در این مطالعه از یک پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل ۵ سؤال (پیوست الف)، پرسش‌نامه استرس مربیان شامل ۳۰ سؤال (پیوست ب) و پرسش‌نامه استرس داوان شامل ۳۰ سؤال (پیوست ج) استفاده شد. پرسش‌نامه‌ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤال‌ها، محتوای پرسش‌نامه‌ها، ارتباط سؤال‌ها با گزینه‌ها و هماهنگی سؤال‌ها با اهداف تحقیق اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادها، پرسش‌نامه نهایی تنظیم و تأیید شد و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت. برای ارزیابی استرس مربیان و داوران از پرسش‌نامه‌ای که توسط

احمدی (۱۳۸۶) و میرجمالی (۱۳۸۷) اعتباریابی شده بود استفاده شد. این پرسشنامه از نوع مقیاس ۴ ارزشی لیکرت بود که در پیوستاری از ۱ (بی تأثیر) تا ۴ (تأثیر زیاد) طراحی شده است که شش بعد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فردی و فنی، مشکلات شخصی و شرایط زمانی را در بر می گیرد. برای تعیین پایایی (ثبات درونی) در یک مطالعه راهنما تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان داوران و مربیان در مسابقات لیگ برتر توزیع شد که در نهایت پایایی آن با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ برای داوران ($\alpha=0/85$) و مربیان ($\alpha=0/86$) محاسبه شد. پایایی هر یک از ابعاد استرس نیز جداگانه محاسبه شد که بر این اساس میزان آلفای کرونباخ هر یک از ابعاد از ۰/۷۲ تا ۰/۸۲ متغیر بود. میزان پایایی نهایی هر یک از ابعاد پرسشنامه استرس در جدول (۱-۳) آمده است.

جدول (۱-۳)، میزان پایایی ابعاد پرسشنامه استرس

مقدار آلفای کرونباخ		شماره سؤالات در پرسشنامه	ابعاد استرس
داوران	مربیان		
۰/۷۸۱	۰/۷۵۴	۲۱، ۲۰، ۱۲، ۱۱، ۲، ۱	ترس از شکست
۰/۷۹۵	۰/۸۲۷	۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۳، ۲۲، ۱۳، ۴، ۳ ۳۰	تعارضات بین فردی
۰/۷۳۰	۰/۷۲۵	۱۵، ۱۴، ۱۰	ارزیابی عملکرد
۰/۸۱۷	۰/۷۸۳	۱۸، ۱۷، ۱۶، ۹، ۸	عملکرد فردی و فنی
۰/۷۲۳	۰/۷۵۱	۱۹، ۷، ۶	مشکلات شخصی
۰/۷۷۵	۰/۸۰۵	۲۹، ۲۵، ۲۴، ۵	شرایط زمانی
۰/۸۵۳	۰/۸۶۵		کل پرسشنامه

۳-۵ روش اجرای پژوهش

پس از هماهنگی های لازم با مسئولین و ناظرین فنی مسابقات، مجوز مورد نیاز برای توزیع پرسش-نامه ها در هنگام برگزاری مسابقات دریافت شد. پرسشنامه های مورد استفاده به تعداد لازم تکثیر

گردید و با حضور محقق در محل‌های برگزاری مسابقات بین داوران و مربیان توزیع شد. پرسش‌نامه‌ها در بین وقت استراحت داوران و مربیان، در اختیار آنان قرار گرفت و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. جهت اطمینان از پر شدن صحیح و کامل پرسش‌نامه‌ها و پاسخگویی به مشکلات و ابهامات احتمالی آزمودنی‌ها در مورد محتوای سؤالات، محقق سعی نمود تا در کلیه مراحل تکمیل آن‌ها، حضور داشته باشد. هرچند این امر در مسابقات پسران با سختی و محدودیت‌هایی روبه‌رو بود. در مجموع تعداد، ۱۲۲۶ عدد پرسش‌نامه از نمونه آماری جمع‌آوری شد که از این بین ۶۲۳ عدد پرسش‌نامه مربوط به داوران و ۵۸۷ عدد پرسش‌نامه مربوط به مربیان بود و ۱۶ عدد پرسش‌نامه نیز به دلایل مختلف از جمله ناقص بودن برخی از پرسش‌نامه‌ها و تکمیل نبودن آنان از مطالعه حذف شد. در نهایت ۱۲۱۰ عدد پرسش‌نامه تکمیل شده برای تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت.

۳-۶ روش‌های آماری پژوهش

از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ برای تجزیه و تحلیل آماری در این مطالعه استفاده گردید. از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) برای ارزیابی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و همچنین تعیین میزان اهمیت متغیرها استفاده شد. از آلفای کرونباخ نیز برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه استفاده شد. چگونگی توزیع داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون کالموگراف - اسمیرنوف بررسی شد. چون توزیع برخی از داده‌های پژوهش نرمال نبود در تحلیل فرضیات از آزمون‌های آمار استنباطی ناپارامتریک (یومن ویتنی و کروسکال والیس) استفاده گردید. در نهایت برای تعیین اولویت‌بندی ابعاد عوامل استرس‌زا، از آزمون فریدمن استفاده شد.



فصل چهارم

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق



۴-۱ مقدمه

تجزیه و تحلیل داده‌ها یکی از گام‌های اساسی در تحقیقات می‌باشد و یافته‌های پژوهش به آن بستگی دارد. در مرحله تجزیه و تحلیل، داده‌های خام بدست آمده از جامعه و نمونه آماری با استفاده از تکنیک‌های آماری مناسب تحلیل می‌شود تا نتایج تحقیق معلوم گردد. این فصل شامل دو بخش توصیفی و استنباطی است. در بخش توصیفی، ابتدا به توصیف مشخصات فردی داوران و مربیان و سپس میانگین، انحراف استاندارد و فراوانی درصدی سؤالات پرسش‌نامه عوامل استرس‌زا می‌پردازد. در نهایت فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همچنین جهت نشان دادن نتایج از جداول و نمودار برای تنوع، خلاصه نویسی و فهم بهتر استفاده شده است.

۴-۲ توصیف یافته‌های تحقیق

در این بخش ابتدا ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها (داوران و مربیان) و سپس شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق با استفاده از جدول و نمودار توصیف شده است.

۴-۲-۱ توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

تعداد ۱۲۱۰ نفر از داوران و مربیان رشته‌های مختلف در تحقیق حاضر حضور داشته‌اند که مشخصات فردی آن‌ها به تفکیک در جداول زیر ارائه شده است. تعداد ۵۸۷ نفر شامل ۱۲۱ نفر مربی بسکتبال، ۱۴۰ نفر مربی والیبال، ۱۱۶ نفر مربی شنا، ۱۰۷ نفر مربی تنیس روی میز و ۱۰۳ نفر مربی رزمی و تعداد ۶۲۳ نفر داور شامل ۱۳۸ نفر داور بسکتبال، ۱۱۲ نفر داور والیبال، ۱۲۵ نفر داور شنا، ۱۱۸ نفر داور تنیس روی میز و ۱۳۰ نفر داور رزمی به عنوان نمونه آماری در تحقیق حاضر حضور داشته‌اند.

جدول (۱-۴)، توزیع و درصد فراوانی نمونه آماری

شاخص آماری	گروه	فراوانی	درصد
مربیان	رزمی	۱۰۳	۱۷/۵
	تنیس روی میز	۱۰۷	۱۸/۲
	شنا	۱۱۶	۱۹/۸
	بسکتبال	۱۲۱	۲۰/۶
	والیبال	۱۴۰	۲۳/۹
	مجموع	۵۸۷	۱۰۰
داوران	رزمی	۱۳۰	۲۰/۹
	تنیس روی میز	۱۱۸	۱۸/۹
	شنا	۱۲۵	۲۰/۱
	بسکتبال	۱۳۸	۲۲/۲
	والیبال	۱۱۲	۱۸/۰۰
	مجموع	۶۲۳	۱۰۰

همانطور که در جدول (۱-۴) ملاحظه می‌شود از کل آزمودنی‌ها ۵۸۷ نفر مربی (۴۸/۵ درصد) و ۶۲۳ نفر داور (۵۱/۵ درصد) می‌باشند. همچنین ۱۷/۵ درصد مربی رزمی، ۱۸/۲ درصد مربی تنیس روی میز، ۱۹/۸ درصد مربی شنا، ۲۰/۶ درصد مربی بسکتبال و ۲۳/۹ درصد مربی والیبال و ۲۰/۹ درصد داور رزمی، ۱۸/۹ درصد داور تنیس روی میز، ۲۰/۱ درصد داور شنا، ۲۲/۲ درصد داور بسکتبال و ۱۸/۰۰ درصد داور والیبال می‌باشند.

جدول (۲-۴)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیرهای جمعیت شناختی	گروه‌ها	مربیان		داوران	
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
رده‌های سنی	زیر ۲۵ سال	۷۴	۱۲/۶	۷۸	۱۲/۵
	۲۵-۳۰ سال	۲۵۲	۴۲/۹	۲۵۱	۴۰/۳
	۳۰-۳۵ سال	۱۵۵	۲۶/۴	۱۷۶	۲۸/۳
	بالتر از ۳۵ سال	۱۰۶	۱۸/۱	۱۱۸	۱۸/۹
جنسیت	زن	۳۰۸	۵۲/۵	۲۹۷	۴۷/۷
	مرد	۲۷۹	۴۷/۵	۳۲۶	۵۲/۳
سابقه	زیر ۵ سال	۱۷۶	۳۰/۰۰	۱۸۳	۲۹/۴
	۵-۱۰ سال	۲۷۱	۴۶/۲	۲۷۳	۴۳/۸
	۱۱-۱۵ سال	۱۲۴	۲۱/۱	۱۴۰	۲۲/۵
	بالتر از ۱۵ سال	۱۶	۲/۷	۲۷	۴/۳
میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۴۴	۷/۵	۳۵	۵/۶
	کارشناسی	۴۲۶	۷۲/۶	۴۵۷	۷۳/۴
	کارشناسی ارشد	۱۱۷	۱۹/۹	۱۳۱	۲۱/۰۰
درجه	بین‌المللی	۴۹	۸/۳	۸۵	۱۳/۶
	ملی	۵۲	۸/۹	۷۳	۱۱/۷
	درجه ۱	۱۶۷	۲۸/۴	۱۵۷	۲۵/۲
	درجه ۲	۳۱۹	۵۴/۳	۳۰۸	۴۹/۴

همانطور که در جدول (۲-۴) ملاحظه می‌شود در گروه مربیان و داوران بیشترین فراوانی در رده سنی ۳۰-۳۵ سال به ترتیب با ۴۲/۹ و ۴۰/۳ درصد قرار داشته‌اند. ۴۷/۵ درصد مربیان مرد و ۵۲/۵ درصد نیز زن هستند. همچنین در قسمت داوران ۵۲/۳ درصد مرد و ۴۷/۷ درصد زن می‌باشند. در هر دو گروه مربیان و

داوران بیشتر افراد دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال می‌باشند. همچنین بر اساس میزان تحصیلات در گروه مربیان و داوران بیشترین افراد دارای تحصیلات لیسانس (کارشناسی) می‌باشند. ۸/۳ درصد از مربیان دارای درجه بین المللی، ۸/۹ درصد ملی و ۲۸/۴ درصد درجه ۱ و ۵۴/۳ درصد دارای درجه ۲ می‌باشند و در گروه داوران ۱۳/۶ درصد دارای درجه بین المللی، ۱۱/۷ درصد ملی و ۲۵/۲ درصد درجه ۱ و ۴۹/۴ درصد دارای درجه ۲ داوری هستند.

جدول (۳-۴)، توزیع و درصد فراوانی مربیان و داوران رشته متفاوت براساس درجه مربیگری و داوری

رشته‌ها	درجه	رزمی	تنیس	شنا	بسکتبال	والیبال
		درصد	درصد	درصد	درصد	درصد
مربیان	بین‌المللی	۱۱/۷	۵/۶	۹/۵	۷/۴	۷/۹
	ملی	۱۸/۴	۴/۷	۷/۸	۹/۹	۵/۰۰
	درجه ۱	۳۵/۰۰	۲۰/۶	۳۷/۱	۲۸/۹	۲۲/۱
	درجه ۲	۳۵/۰۰	۶۹/۲	۴۵/۷	۵۳/۷	۶۵/۰۰
داوران	بین‌المللی	۶/۹	۱۹/۵	۱۴/۴	۱۳/۰۰	۱۵/۲
	ملی	۱۶/۲	۸/۵	۱۰/۴	۱۱/۶	۱۱/۶
	درجه ۱	۲۳/۸	۲۸/۰۰	۲۳/۲	۲۹/۰۰	۲۱/۴
	درجه ۲	۵۳/۱	۴۴/۱	۵۲/۰۰	۴۶/۴	۵۱/۸

همانطور که در جدول (۳-۴) ملاحظه می‌گردد بیشتر مربیان در رشته‌های متفاوت نیز دارای مدرک مربیگری درجه ۲ می‌باشند. البته در گروه رزمی درصد مربیان درجه ۱ و ۲ با هم برابر است. همچنین گروه رزمی دارای بیشترین مربی در سطح بین المللی نسبت به سایر رشته‌ها می‌باشد. همچنین بیشتر داوران نیز در رشته‌های متفاوت نیز دارای مدرک داوری درجه ۲ می‌باشند. البته داوران رشته والیبال نسبت به سایر رشته‌ها دارای مدرک بین المللی داوری بیشتری می‌باشند.

۴-۲-۲ توصیف یافته‌های مربوط به سؤالات پرسش‌نامه استرس

در این بخش به توصیف سؤالات پرسش‌نامه به تفکیک ابعاد در دو گروه مربیان و داوران پرداخته شده است. پرسش‌نامه استرس دارای شش بعد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فردی و فنی، مشکلات شخصی و شرایط زمانی می‌باشد که به تفکیک، به بررسی دیدگاه مربیان (رزمی، تنیس‌روی میز، شنا، والیبال و بسکتبال) و داوران رشته‌های مربوطه می‌پردازد.

جدول (۴-۴)، توصیف اولویت گویه‌های عامل ترس از شکست در داوران و مربیان

اولویت در عامل	مربیان		اولویت در عامل	داوران		گویه
	انحراف استاندارد	میانگین		انحراف استاندارد	میانگین	
۱	۰/۸۷	۲/۸۶	۱	۰/۸۸	۲/۹۸	به نظر شما داوری/ مربیگری در مسابقات مهم و حساس چه تأثیری در میزان استرس دارد؟
۲	۰/۹۳	۲/۷۰	۵	۰/۹۹	۲/۷۲	به نظر شما تصمیمات حساس در مسابقه تا چه حدی باعث استرس می‌شود؟
۵	۰/۹۳	۲/۲۶	۴	۰/۹۸	۲/۷۴	به نظر شما تغییرات در قوانین و اعمال به موقع آن در مسابقات تا چه میزان استرس‌زا می‌باشد؟
۴	۰/۹۵	۲/۴۴	۳	۰/۹۴	۲/۷۸	به نظر شما حضور ناظرین دقیق و سخت‌گیر در حین مسابقه تا چه حد باعث استرس می‌شود؟
۶	۰/۹۰	۲/۳۱	۶	۰/۹۵	۲/۱۸	به نظر شما تأثیر پخش مسابقات توسط رادیو و تلویزیون چقدر باعث استرس می‌شود؟
۳	۰/۹۸	۲/۵۹	۲	۰/۹۶	۲/۷۹	به نظر شما حساس بودن قضاوت و هدایت تیم‌های پرت‌فردار چه تأثیری در استرس دارد؟

همانطور که از جدول (۴-۴) ملاحظه می‌گردد در بین گویه‌های عامل ترس از شکست، گویه داوری و مربیگری در مسابقات حساس دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را در میان عوامل استرس‌زا، از دیدگاه داوران و مربیان را داشته است. در صورتی‌که پخش مسابقات توسط رادیو و تلویزیون پایین‌ترین اولویت را از دیدگاه داوران و مربیان به خود اختصاص داده است.

جدول (۴-۵)، توصیف اولویت گویه‌های عامل تعارضات بین فردی در داوران و مربیان

گویه	داوران			مربیان		
	میانگین	انحراف استاندارد	اولویت	میانگین	انحراف استاندارد	اولویت
به نظر شما رفتارهای پرخاشگرانه تماشاچیان چقدر بر میزان استرس تأثیر می‌گذارد؟	۲/۰۵	۰/۸۳	۴	۲/۰۶۹	۰/۹۲	۵
به نظر شما درگیری لفظی بازیکنان چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟	۱/۸۲	۰/۷۷	۸	۲/۰۸	۰/۹۶	۴
به نظر شما نداشتن امنیت قبل از مسابقات چقدر بر استرس در حین مربیگری و داوری اثر می‌گذارد؟	۲/۳۲	۰/۹۶	۲	۲/۰۶۳	۰/۹۴	۷
به نظر شما تهدید داوران چقدر بر میزان استرس در حین هدایت تیم تأثیر می‌گذارد؟	۲/۱۶	۰/۸۶	۳	۲/۱۱	۰/۸۵	۳
به نظر شما اعتراض شدید بازیکنان قبل از بازی چقدر روی استرس تأثیر می‌گذارد؟	۱/۹۲	۰/۸۲	۷	۱/۸۶	۰/۷۴	۹
به نظر شما اعتراض شدید مربیان قبل از بازی چقدر روی استرس تأثیر می‌گذارد؟	۱/۷۰	۰/۶۹	۹	۱/۹۰	۰/۷۵	۸
به نظر شما برخورد با بازیکنان بد زبان و پرخاشگری در حین بازی چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟	۲/۰۴	۰/۸۶	۵	۲/۶۴	۰/۷۷	۶
به نظر شما عدم همکاری مربیان و بازیکنان در حین قضاوت چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟	۱/۹۳	۰/۸۴	۶	۲/۲۱	۰/۸۹	۲
به نظر شما حضور بسیار زیاد تماشاگران تا چه حد باعث استرس می‌شود؟	۲/۵۲	۰/۹۸	۱	۲/۴۷	۰/۹۶	۱

همانطور که در جدول (۴-۵) ملاحظه می‌گردد در بین عوامل تعارضات بین فردی، عامل حضور بسیار زیاد تماشاگران دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را، از دیدگاه داوران و مربیان را داشته است. در صورتی که از دیدگاه داوران اعتراض شدید مربیان قبل از بازی و از دیدگاه مربیان عامل اعتراض شدید بازیکنان قبل از بازی پایین‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده است.

جدول (۴-۶)، توصیف اولویت گویه‌های عامل ارزیابی عملکرد در داوران و مربیان

مربیان			داوران			گویه
رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	
۳	۰/۸۰	۱/۶۸	۲	۰/۹۴۰	۲/۰۶	به نظر شما اختلاف با مسئولین کمیته داوران/ مربیان تا چه حد باعث استرس می‌شود؟
۲	۰/۹۲	۲/۲۷	۳	۰/۸۸۸	۲/۰۳	به نظر شما انتقادات نامناسب رسانه‌ها از عملکرد داوری/ مربیگری چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟
۱	۰/۹۹	۲/۴۲	۱	۰/۹۱۵	۲/۷۵	به نظر شما ارزیابی نادرست مسئولین نظارت و ارزیابی تا چه حد استرس‌زا است؟

همانطور که از جدول (۴-۶) ملاحظه می‌گردد، در بررسی عامل ارزیابی عملکرد، عامل ارزیابی نادرست مسئولین نظارت و ارزیابی دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را، از دیدگاه داوران و مربیان داشته است. در صورتی که از دیدگاه داوران انتقادات نامناسب رسانه‌ها از عملکرد داوری و از دیدگاه مربیان اختلاف با مسئولین کمیته مربیان، پایین‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده است.

جدول (۴-۷)، توصیف اولویت گویه‌های عامل عملکرد فردی و فنی در داوران و مربیان

گویه			داوران			مربیان		
اولویت	میانگین	انحراف استاندارد	اولویت	میانگین	انحراف استاندارد	اولویت	میانگین	انحراف استاندارد
۲	۲/۸۳	۰/۹۱	۱	۲/۳۱	۰/۸۸	۲	۲/۳۱	۰/۸۸
۵	۲/۵۷	۱/۰۵	۲	۲/۰۱	۰/۹۱	۵	۲/۰۱	۰/۹۱
۳	۲/۴۴	۰/۹۱	۴	۲/۱۷	۰/۹۳	۳	۲/۱۷	۰/۹۳
۴	۲/۳۰	۱/۰۰	۵	۲/۱۳	۰/۹۱	۴	۲/۱۳	۰/۹۱
۱	۲/۴۹	۰/۹۷	۳	۲/۶۳	۰/۹۷	۱	۲/۶۳	۰/۹۷

همانطور که از جدول (۴-۷) ملاحظه می‌گردد، در بررسی بعد عملکرد فردی و فنی، عامل نداشتن تمرکز کافی و از دست دادن کنترل مسابقه از دیدگاه داوران و نداشتن تجربه کافی در هدایت تیم از دیدگاه مربیان دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را داشته است. در صورتی که از دیدگاه مربیان نداشتن مشکلات جسمانی و روانی و از دیدگاه داوران، نداشتن آمادگی جسمانی کافی دارای پایین‌ترین میانگین بوده است.

جدول (۴-۸)، توصیف اولویت گویه‌های عامل مشکلات شخصی در داوران و مربیان

مربیان			داوران			گویه
اولویت	انحراف استاندارد	میانگین	اولویت	انحراف استاندارد	میانگین	
۱	۰/۸۵	۲/۰۰	۱	۰/۸۴	۲/۰۴	به نظر شما تداخل زمان مربیگری/ داوری با موقعیت‌های مختلف شغلی تاچه حد در استرس تأثیرگذار است؟
۲	۰/۸۵	۱/۹۷	۲	۰/۷۶	۱/۸۶	به نظر شما داشتن اختلافات و مشکلات خانوادگی چه تأثیری بر میزان استرس می‌گذارد؟
۳	۰/۷۳	۱/۷۶	۳	۰/۶۷	۱/۷۱	به نظر شما انتظارات خانواده برای صرف وقت بیشتر با آن‌ها چه تأثیری در استرس دارد؟

همانطور که از جدول (۴-۸) ملاحظه می‌شود، در بررسی عامل مشکلات شخصی، در هر دو گروه داوران و مربیان عامل تداخل زمان مربیگری و داوری با موقعیت‌های مختلف شغلی دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را در میان این عامل استرس‌زا داشته است. همچنین عامل انتظارات خانواده برای صرف وقت بیشتر از دیدگاه مربیان و داوران پایین‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده است.

جدول (۴-۹)، توصیف اولویت گویه‌های عامل شرایط زمانی در داوران و مربیان

مربیان			داوران			گویه
اولویت	انحراف استاندارد	میانگین	اولویت	انحراف استاندارد	میانگین	
۳	۰/۹۴	۲/۴۶	۱	۰/۹۴	۲/۳۵	به نظر شما انجام مسابقات در زمان نامناسب از روز چه میزان باعث استرس می‌شود؟
۲	۰/۹۵	۲/۴۸	۲	۰/۹۴	۲/۱۳	به نظر شما انجام یک دوره از مسابقات در زمان نامناسب چه تأثیری در استرس دارد؟
۱	۰/۹۲	۲/۵۶	۳	۰/۷۹	۱/۹۱	به نظر شما شرایط آب و هوایی نامناسب در زمان مسابقات (برف، باد، گرما، سرما...) چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟
۴	۰/۹۵	۲/۲۶	۴	۰/۸۱	۱/۸۰	به نظر شما انجام نشدن به موقع مسابقات بر میزان استرس تأثیر دارد؟

همانطور که از جدول (۴-۹) ملاحظه می‌شود در بین گویه‌های عامل شرایط زمانی، در گروه داوران عامل انجام مسابقات در زمان نامناسب و در گروه مربیان عامل شرایط آب و هوایی نامناسب در زمان مسابقات دارای بالاترین میانگین یا بیشترین تأثیر را داشته است. همچنین عامل انجام نشدن به موقع مسابقات از دیدگاه مربیان و داوران دارای پایین‌ترین اولویت تأثیرگذار بر استرس بوده است.

۴-۲-۱- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته‌های رزمی

جدول (۴-۱۰)، آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زا از دیدگاه مربیان و داوران رشته‌های رزمی

داوران			مربیان			ابعاد
رتبه	میانگین	تعداد	رتبه	میانگین	تعداد	
۲	۲/۸۴	۱۳۰	۲	۲/۶۳	۱۰۳	ترس از شکست
۵	۲/۲۵	۱۳۰	۴	۲/۴۱	۱۰۳	تعارضات بین فردی
۳	۲/۶۷	۱۳۰	۵	۲/۳۲	۱۰۳	ارزیابی عملکرد
۱	۲/۸۹	۱۳۰	۳	۲/۵۷	۱۰۳	عملکرد فردی و فنی
۶	۲/۰۷	۱۳۰	۶	۲/۲۸	۱۰۳	مشکلات شخصی
۴	۲/۳۲	۱۳۰	۱	۲/۸۰	۱۰۳	شرایط زمانی

همان‌گونه که در جدول (۴-۱۰) مشاهده می‌گردد، از دیدگاه مربیان رشته رزمی بعد شرایط زمانی مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زا داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل ترس از شکست، عملکرد فنی و فردی، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند. همچنین از دیدگاه داوران رشته رزمی بعد عملکرد فنی و فردی مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل ترس از شکست، ارزیابی عملکرد، شرایط زمانی، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند. نکته حائز اهمیت این‌که در هر دو گروه مربیان و داوران عامل مشکلات شخصی در پایین‌ترین اهمیت در تأثیرگذاری بر استرس قرار دارد.

۴-۲-۲-۲- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته تنیس روی میز

جدول (۴-۱۱)، آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته تنیس روی میز

ابعاد	مربیان			داوران		
	تعداد	میانگین	رتبه	تعداد	میانگین	رتبه
ترس از شکست	۱۰۷	۲/۴۰	۱	۱۱۸	۲/۶۴	۱
تعارضات بین فردی	۱۰۷	۱/۶۰	۴	۱۱۸	۲/۰۸	۴
ارزیابی عملکرد	۱۰۷	۱/۴۹	۵	۱۱۸	۲/۰۵	۵
عملکرد فردی و فنی	۱۰۷	۱/۷۱	۳	۱۱۸	۲/۳۲	۲
مشکلات شخصی	۱۰۷	۱/۳۸	۶	۱۱۸	۱/۷۷	۶
شرایط زمانی	۱۰۷	۲/۰۱	۲	۱۱۸	۱/۲۶	۳

همان‌طور که در جدول (۴-۱۱) مشاهده می‌گردد، از دیدگاه مربیان رشته تنیس روی میز بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زا داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند. همچنین از دیدگاه داوران رشته تنیس روی میز بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند. نکته حائز اهمیت اینکه در هر دو گروه مربیان و داوران عامل‌های تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی در پایین‌ترین اهمیت در تأثیرگذاری بر استرس قرار داشته‌اند.

۴-۲-۳- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته شنا

جدول (۴-۱۲)، آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته شنا

داوران			مربیان			ابعاد
رتبه	میانگین	تعداد	رتبه	میانگین	تعداد	
۱	۲/۳۱	۱۲۵	۲	۲/۱۹	۱۱۶	ترس از شکست
۵	۱/۷۶	۱۲۵	۶	۱/۷۲	۱۱۶	تعارضات بین فردی
۴	۱/۸۶	۱۲۵	۴	۲/۰۳	۱۱۶	ارزیابی عملکرد
۲	۲/۱۹	۱۲۵	۳	۲/۰۸	۱۱۶	عملکرد فردی و فنی
۶	۱/۶۰	۱۲۵	۵	۱/۷۸	۱۱۶	مشکلات شخصی
۳	۲/۰۱	۱۲۵	۱	۲/۴۳	۱۱۶	شرایط زمانی

همان‌طور که در جدول (۴-۱۲) مشاهده می‌گردد، از دیدگاه مربیان رشته شنا بعد شرایط زمانی مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل ترس از شکست، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی و تعارضات بین فردی قرار دارند. همچنین از دیدگاه داوران رشته شنا بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند.

۴-۲-۲-۴- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته بسکتبال

جدول (۴-۱۳)، آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته بسکتبال

داوران			مربیان			ابعاد
رتبه	میانگین	تعداد	رتبه	میانگین	تعداد	
۱	۳/۱۱	۱۳۸	۱	۲/۷۰	۱۲۱	ترس از شکست
۴	۲/۱۵	۱۳۸	۵	۲/۳۷	۱۲۱	تعارضات بین فردی
۳	۲/۶۱	۱۳۸	۴	۲/۴۴	۱۲۱	ارزیابی عملکرد
۲	۲/۸۷	۱۳۸	۳	۲/۵۱	۱۲۱	عملکرد فردی و فنی
۵	۱/۹۷	۱۳۸	۶	۲/۷۱	۱۲۱	مشکلات شخصی
۶	۱/۶۷	۱۳۸	۲	۲/۶۴	۱۲۱	شرایط زمانی

همان‌طور که در جدول (۴-۱۳) مشاهده می‌گردد، از دیدگاه مربیان و داوران رشته بسکتبال بعد ترس از شکست بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای داشته است و شرایط زمانی در داوران و مشکلات شخصی در مربیان کم‌ترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زا داشته است.

۴-۲-۲-۵- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه مربیان و داوران رشته والیبال

جدول (۴-۱۴)، آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه مربیان و داوران رشته والیبال

داوران			مربیان			ابعاد
رتبه	میانگین	تعداد	رتبه	میانگین	تعداد	
۱	۲/۵۳	۱۱۲	۱	۲/۶۱	۱۴۰	ترس از شکست
۵	۱/۹۸	۱۱۲	۵	۲/۳۰	۱۴۰	تعارضات بین فردی
۳	۲/۱۲	۱۱۲	۶	۲/۲۶	۱۴۰	ارزیابی عملکرد
۲	۲/۲۸	۱۱۲	۲	۲/۳۴	۱۴۰	عملکرد فردی و فنی
۶	۱/۹۰	۱۱۲	۴	۲/۳۱	۱۴۰	مشکلات شخصی
۴	۲/۰۰	۱۱۲	۳	۲/۳۳	۱۴۰	شرایط زمانی

همان‌طور که در جدول (۴-۱۴) مشاهده می‌گردد، از دیدگاه مربیان رشته والیبال بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای داشته است. بعد از آن به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی، مشکلات شخصی، تعارضات بین فردی و ارزیابی عملکرد قرار دارند. همچنین از دیدگاه داوران رشته والیبال بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زا داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، شرایط زمانی، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند.

۴-۲-۶- توصیف ابعاد پرسش‌نامه استرس از دیدگاه کل مربیان و داوران

جدول (۴-۱۵)، آمار توصیفی ابعاد عوامل استرس‌زای از دیدگاه کل مربیان و داوران

داوران			مربیان			ابعاد
رتبه	میانگین	تعداد	رتبه	میانگین	تعداد	
۱	۲/۷۰	۶۲۳	۱	۲/۵۱	۵۸۷	ترس از شکست
۴	۲/۰۵۴	۶۲۳	۵	۲/۰۹	۵۸۷	تعارضات بین فردی
۳	۲/۲۸	۶۲۳	۴	۲/۱۲	۵۸۷	ارزیابی عملکرد
۲	۲/۵۳	۶۲۳	۳	۲/۲۵	۵۸۷	عملکرد فردی و فنی
۶	۱/۸۷	۶۲۳	۶	۱/۹۱	۵۸۷	مشکلات شخصی
۵	۲/۰۵۱	۶۲۳	۲	۲/۴۴	۵۸۷	شرایط زمانی

همان‌طور که در جدول (۴-۱۵) مشاهده می‌گردد، از دیدگاه کل مربیان بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زا دارد و بعد از آن به ترتیب عوامل شرایط زمانی،

عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار داشته است. همچنین از دیدگاه کل داوران بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زا داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی قرار دارند.

۴-۳-آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این قسمت فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته‌اند. تمام فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی‌داری $P < 0.05$ مورد بررسی قرار گرفته‌اند که نتایج حاصله در جداول مربوطه ارائه شده است.

۴-۳-۱-توزیع نمرات متغیرهای تحقیق

اغلب آزمون‌های آماری با فرض نرمال بودن توزیع صورت می‌گیرد. اجرای آزمون در چنین حالتی زمانی معتبر است که فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد اندازه‌گیری رد نشود. در صورت رد فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها، اجرای آزمون‌ها بدون فرض نرمال بودن صورت می‌گیرد. این گونه آزمون‌ها را آزاد توزیع یا ناپارامتری می‌نامند. یکی از روش‌های آزمون نیکویی برازش توزیع احتمال به مجموعه‌ای از مشاهدات، آزمون تک نمونه‌ای کالموگراف اسمیرنوف (به اختصار K-S) است. این آزمون با استفاده از مقایسه تابع تجمعی احتمال مشاهدات و نتایج تجمعی احتمال توزیع مفروض، فرض پیروی مشاهدات از توزیع احتمال خاصی را بررسی می‌کند. در جدول زیر نتایج آزمون فرض نرمال بودن پرسش‌نامه و ابعاد آن جداگانه از دیدگاه مربیان و داوران نشان داده شده است.

جدول (۴-۱۶)، نتایج آزمون فرض نرمال بودن پرسش‌نامه توسط آزمون کالموگراف - اسمیرنوف

گروه	متغیر	آماره	
		کالموگراف اسمیرنوف	معنی داری
مردان	ترس از شکست	۱/۸۷	۰/۰۰۲
	تعارضات بین فردی	۲/۵۸	۰/۰۰۱
	ارزیابی عملکرد	۲/۵۵	۰/۰۰۱
	عملکرد فردی و فنی	۱/۹۰	۰/۰۰۱
	مشکلات شخصی	۳/۳۱	۰/۰۰۱
	شرایط زمانی	۲/۷۷	۰/۰۰۱
دوران	ترس از شکست	۳/۰۷	۰/۰۰۱
	تعارضات بین فردی	۲/۰۵	۰/۰۰۱
	ارزیابی عملکرد	۲/۹۹	۰/۰۰۱
	عملکرد فردی و فنی	۲/۶۴	۰/۰۰۱
	مشکلات شخصی	۲/۹۴	۰/۰۰۱
	شرایط زمانی	۲/۵۳	۰/۰۰۱
زن	ترس از شکست	۳/۱۱۶	۰/۰۰۱
	تعارضات بین فردی	۲/۵۸۵	۰/۰۰۱
	ارزیابی عملکرد	۳/۸۰	۰/۰۰۱
	عملکرد فردی و فنی	۲/۰۵۸	۰/۰۰۱
	مشکلات شخصی	۴/۳۴۴	۰/۰۰۱
	شرایط زمانی	۳/۱۴۶	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول (۴-۱۶) مشاهده می‌گردد چون سطح معنی‌داری تمامی مؤلفه‌ها کمتر از سطح آلفا می‌باشد (یعنی کمتر از $\alpha=0/05$) لذا توزیع داده‌ها غیرنرمال می‌باشد و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های ناپارامتریک (فریدمن، یومن‌ویتنی و کروسکال والیس) استفاده می‌گردد.

۴-۳-۲- فرضیه اول

فرض صفر (H_0): بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای داوران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرض تحقیق: بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای داوران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول (۴-۱۷)، نتایج اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای در داوران

آزمون فریدمن			میانگین رتبه	عوامل استرس‌زای داوران
سطح معنی‌داری	درجه آزادی	مجدور خی دو		
۰/۰۰۱**	۵	۱۰۸۳/۳۹۴	۵/۰۵	ترس از شکست
			۴/۵۰	عملکرد فردی و فنی
			۳/۵۸	ارزیابی عملکرد
			۲/۹۰	شرایط زمانی
			۲/۷۴	تعارضات بین فردی
			۲/۲۳	مشکلات شخصی

** در سطح $P \leq 0/01$ معنی‌دار است.

همان‌طور که در جدول (۴-۱۷) ملاحظه می‌گردد با توجه به مقدار خی دو در آزمون فریدمن فرضیه صفر رد می‌شود ($P \leq 0/01$). بنابراین بین اولویت عوامل استرس‌زای داوران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بطوری

که در داوران ترس از شکست به عنوان استرس آورترین (بالا ترین رتبه) عامل و مشکلات شخصی دارای پایین ترین رتبه در بین عوامل استرس‌زای بوده است.

۴-۳-۳- فرضیه دوم

فرض صفر (H_0): بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرض تحقیق: بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول (۴-۱۸)، نتایج اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای در مربیان

آزمون فریدمن			عوامل استرس‌زای مربیان	
سطح معنی- داری	درجه آزادی	مجذور خی دو	میانگین رتبه	
۰/۰۰۱**	۵	۵۷۲/۱۲۲	۴/۵۳	ترس از شکست
			۴/۳۰	شرایط زمانی
			۳/۶۷	عملکرد فردی و فنی
			۳/۰۶	ارزیابی عملکرد
			۳/۰۳	تعارضات بین فردی
			۲/۴۱	مشکلات شخصی

** در سطح $P \leq 0/01$ معنی‌دار است.

همان‌طور که در جدول (۴-۱۸) ملاحظه می‌گردد با توجه به مقدار خی دو در آزمون فریدمن فرضیه صفر رد می‌شود ($P \leq 0/01$). بنابراین بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بطوری‌که در مربیان ترس از شکست به عنوان استرس آورترین عامل و مشکلات شخصی دارای پایین ترین رتبه در بین عوامل استرس‌زای مربیان بوده است.

۴-۳-۴- فرضیه سوم

فرض صفر (H_0): بین عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرض تحقیق: بین عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون کروسکال والیس برای فرض فوق در جدول زیر آمده است:

جدول (۴-۱۹)، نتایج آزمون کروسکال والیس در تفاوت بین عوامل استرس‌زای در داوران رشته‌های مختلف ورزشی

آزمون کروسکال والیس			میانگین رتبه	تعداد (N)	گروه‌ها	عامل
Sig	(df)	Chi-Square				
۰/۰۰۱	۴	۱۶۵/۴۹۲	۴۵۳/۷۱	۱۳۸	بسکتبال	ترس از شکست
			۳۴۷/۲۳	۱۳۰	رزمی	
			۲۹۰/۷۶	۱۱۸	تنیس روی میز	
			۲۶۱/۴۷	۱۱۲	والیبال	
			۱۸۴/۲۴	۱۲۵	شنا	
۰/۰۰۱	۴	۱۰۸/۷۵۰	۴۰۴/۳۰	۱۳۰	رزمی	تعارضات بین فردی
			۳۶۲/۲۹	۱۳۸	بسکتبال	
			۳۱۰/۲۹	۱۱۸	تنیس روی میز	
			۲۸۴/۲۲	۱۱۲	والیبال	
			۱۸۷/۰۰	۱۲۵	شنا	
۰/۰۰۱	۴	۱۵۷/۲۶۷	۴۱۸/۵۵	۱۳۰	رزمی	ارزیابی عملکرد
			۴۰۳/۶۴	۱۳۸	بسکتبال	
			۲۷۲/۵۵	۱۱۲	والیبال	
			۲۴۸/۵۱	۱۱۸	تنیس روی میز	
			۱۹۵/۲۹	۱۲۵	شنا	
۰/۰۰۱	۴	۱۶۲/۷۳۶	۴۱۷/۶۳	۱۳۰	رزمی	عملکرد فنی و فردی
			۴۱۵/۲۲	۱۳۸	بسکتبال	
			۲۴۷/۰۸	۱۱۸	تنیس روی میز	
			۲۴۳/۰۹	۱۱۲	والیبال	
			۲۱۱/۲۰	۱۲۵	شنا	
۰/۰۰۱	۴	۶۶/۳۶۵	۳۸۹/۲۰	۱۳۰	رزمی	مشکلات شخصی
			۳۴۹/۴۷	۱۳۸	بسکتبال	
			۳۱۱/۳۳	۱۱۲	والیبال	
			۲۷۷/۶۰	۱۱۸	تنیس روی میز	

			۲۲۳/۴۲	۱۲۵	شنا	
۰/۰۰۱	۴	۱۳۱/۸۹۹	۴۰۸/۴۲	۱۳۰	رزمی	شرایط زمانی
			۳۸۶/۴۲	۱۱۸	تنیس روی میز	
			۳۰۲/۶۳	۱۲۵	شنا	
			۲۹۰/۲۵	۱۱۲	والیبال	
			۱۸۳/۶۸	۱۳۸	بسکتبال	

همانطور که در جدول (۴-۱۹) ملاحظه می‌گردد، با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده که بین عامل ترس از شکست در داوران رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بطوریکه داوران بسکتبال این عامل را بیشتر از داوران رشته‌های رزمی، تنیس روی میز، والیبال و شنا به عنوان عامل استرس‌زا معرفی نموده‌اند. همچنین در عوامل تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، مشکلات شخصی و شرایط زمانی در داوران رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بطوریکه داوران رشته‌های رزمی این عوامل را بیشتر از داوران رشته‌های بسکتبال، تنیس روی میز، والیبال و شنا به عنوان عامل استرس‌زا معرفی نموده‌اند. در تفاوت بین داوران رشته‌ها بصورت دو به دو با توجه به آزمون یومن ویتنی نیز در تمام رشته‌ها دو به دو تفاوت معنی‌داری مشاهده گردید و فقط در عامل ترس از شکست بین داوران رشته‌های والیبال و تنیس روی میز و در عامل تعارضات بین فردی بین داوران رشته‌های تنیس روی میز و بسکتبال تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. در عامل ارزیابی عملکرد بین داوران رشته‌های تنیس روی میز و والیبال و همچنین رشته‌های بسکتبال و رزمی و در عامل عملکرد فنی و فردی بین داوران رشته‌های تنیس روی میز و والیبال و همچنین رشته‌های بسکتبال و رزمی و بین رشته‌های شنا و والیبال تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. همچنین در عامل مشکلات شخصی بین داوران رشته‌های تنیس روی میز و والیبال و همچنین رشته‌های بسکتبال و رزمی و بین رشته‌های بسکتبال و والیبال تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید. در عامل شرایط زمانی بین داوران رشته‌های تنیس روی میز و رزمی و همچنین رشته‌های والیبال و شنا تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید.

۴-۳-۵- فرضیه چهارم

فرض صفر (H_0): بین عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرض تحقیق: بین عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون کروکسال والیس استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول (۴-۲۰)، نتایج آزمون کروکسال والیس در تفاوت بین عوامل استرس‌زای در مربیان رشته‌های مختلف ورزشی

آزمون کروکسال والیس			میانگین رتبه	تعداد (N)	گروه‌ها	عامل
Sig	(df)	Chi-Square				
۰/۰۰۰۱	۴	۷۱/۱۹۱	۳۴۵/۰۵	۱۲۱	بسکتبال	ترس از شکست
			۳۳۶/۱۴	۱۰۳	رزمی	
			۳۲۹/۵۹	۱۴۰	والیبال	
			۲۶۱/۱۲	۱۰۷	تنیس روی میز	
			۱۹۰/۷۲	۱۱۶	شنا	
۰/۰۰۰۱	۴	۲۷۹/۸۳۳	۴۰۸/۲۱	۱۰۳	رزمی	تعارضات بین فردی
			۳۸۴/۴۳	۱۲۱	بسکتبال	
			۳۶۶/۳۴	۱۴۰	والیبال	
			۱۶۸/۰۷	۱۱۶	شنا	
			۱۲۳/۶۷	۱۰۷	تنیس روی میز	
۰/۰۰۰۱	۴	۱۴۷/۴۴۰	۳۷۱/۲۴	۱۲۱	بسکتبال	ارزیابی عملکرد
			۳۵۴/۰۰	۱۰۳	رزمی	
			۳۳۱/۱۳	۱۴۰	والیبال	
			۲۶۳/۱۶	۱۱۶	شنا	
			۱۳۳/۷۵	۱۰۷	تنیس روی میز	
۰/۰۰۱	۴	۱۷۶/۰۸۶	۳۹۷/۵۸	۱۰۳	رزمی	عملکرد فنی و فردی
			۳۶۵/۳۴	۱۲۱	بسکتبال	
			۳۲۱/۴۹	۱۴۰	والیبال	
			۲۴۷/۱۰	۱۱۶	شنا	
			۱۲۸/۴۹	۱۰۷	تنیس روی میز	

۰/۰۰۱	۴	۲۴۴/۱۴۵	۴۰۸/۵۲	۱۰۳	رزمی	مشکلات شخصی
			۴۰۶/۷۹	۱۴۰	والیبال	
			۲۵۰/۷۸	۱۱۶	شنا	
			۲۴۶/۸۳	۱۲۱	بسکتبال	
			۱۳۶/۳۷	۱۰۷	تنیس روی میز	
۰/۰۰۱	۴	۱۰۷/۳۸۳	۳۹۷/۳۱	۱۰۳	رزمی	شرایط زمانی
			۳۴۶/۳۹	۱۲۱	بسکتبال	
			۲۸۸/۴۰	۱۱۶	شنا	
			۲۶۸/۱۴	۱۴۰	والیبال	
			۱۷۵/۲۱	۱۰۷	تنیس روی میز	

همانطور که جدول (۴-۲۰) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده که بین عامل ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، مشکلات شخصی و شرایط زمانی در مربیان رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در تفاوت بین مربیان رشته‌ها بصورت دو به دو با توجه به آزمون یومن ویتنی نیز در تمام رشته‌ها دو به دو تفاوت معنی‌داری مشاهده گردید. در عامل ترس از شکست، مربیان بسکتبال این عامل را بیشتر از مربیان رشته‌های رزمی، والیبال، تنیس روی میز و شنا به عنوان عامل استرس‌زا معرفی نموده‌اند. در عوامل تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، مشکلات شخصی و شرایط زمانی مربیان رزمی این عامل را بیشتر از مربیان رشته‌های بسکتبال، والیبال، شنا و تنیس روی میز به عنوان عامل استرس‌زا معرفی نموده‌اند. فقط در عامل ارزیابی عملکرد بین مربیان رشته‌های والیبال و رزمی و در عامل شرایط زمانی بین مربیان رشته‌های شنا و والیبال تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید.

۴-۳-۶- فرضیه پنجم

فرض صفر (H_0): بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرض تحقیق: بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
سابقه خدمت:

جدول (۴-۲۱)، نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سابقه خدمت

آزمون کروسکال والیس			عوامل
Sig	(df)	Chi-Square	
۰/۳۱۱	۳	۳/۵۷	ترس از شکست
۰/۰۵۹	۳	۷/۴۵	تعارضات بین فردی
۰/۲۱۱	۳	۴/۵۲	ارزیابی عملکرد
۰/۶۴۲	۳	۱/۶۷۲	عملکرد فردی و فنی
۰/۱۱۰	۳	۶/۰۲	مشکلات شخصی
۰/۹۹۸	۳	۰/۰۴۵	شرایط زمانی

همانطور که جدول (۴-۲۱) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خیدو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده، بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سابقه خدمت در تمامی ابعاد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و داوران با سابقه خدمت متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف سابقه خدمتی مشاهده نشد.

سن:

جدول (۴-۲۲)، نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سن

آزمون کروسکال والیس			میانگین	تعداد (N)	گروه‌ها	عوامل
Sig	(df)	Chi-Square				
.۰/۰۰۳	۳	۱۴/۰۱۷	۲۹۷/۹۶	۷۸	زیر ۲۵ سال	ترس از شکست
			۳۰۶/۰۹	۲۵۱	۲۵ - ۳۰ سال	
			۳۰۷/۴۸	۱۷۶	۳۰ - ۳۵ سال	
			۲۸۶/۳۹	۱۱۸	بالتر از ۳۵ سال	
.۰/۰۲۱	۳	۹/۷۱۹	۳۱۸/۴۹	۷۸	زیر ۲۵ سال	تعارضات بین فردی
			۲۸۵/۳۵	۲۵۱	۲۵ - ۳۰ سال	
			۳۳۴/۳۷	۱۷۶	۳۰ - ۳۵ سال	
			۳۳۱/۰۴	۱۱۸	بالتر از ۳۵ سال	
.۰/۰۵۲	۳	۷/۷۲۵	۳۵۴/۲۸	۷۸	زیر ۲۵ سال	ارزیابی عملکرد
			۲۹۴/۰۳	۲۵۱	۲۵ - ۳۰ سال	
			۳۲۲/۷۹	۱۷۶	۳۰ - ۳۵ سال	
			۳۰۶/۱۷	۱۱۸	بالتر از ۳۵ سال	
.۰/۲۵۶	۳	۴/۰۵۰	۳۴۳/۷۷	۷۸	زیر ۲۵ سال	عملکرد فردی و فنی
			۳۰۱/۱۰	۲۵۱	۲۵ - ۳۰ سال	
			۳۱۹/۸۲	۱۷۶	۳۰ - ۳۵ سال	
			۳۰۲/۵۳	۱۱۸	بالتر از ۳۵ سال	
.۰/۰۹۱	۳	۶/۴۶۶	۳۱۵/۹۴	۷۸	زیر ۲۵ سال	مشکلات شخصی
			۲۹۲/۱۱	۲۵۱	۲۵ - ۳۰ سال	
			۳۳۵/۹۸	۱۷۶	۳۰ - ۳۵ سال	
			۳۱۵/۹۴	۱۱۸	بالتر از ۳۵ سال	
.۰/۶۶۳	۳	۱/۵۸۲	۳۱۲/۷۹	۷۸	زیر ۲۵ سال	شرایط زمانی
			۳۰۱/۵۲	۲۵۱	۲۵ - ۳۰ سال	
			۳۱۹/۹۶	۱۷۶	۳۰ - ۳۵ سال	
			۳۲۱/۹۱	۱۱۸	بالتر از ۳۵ سال	

همانطور که جدول (۴-۲۲) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده، بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سن در ابعاد ترس از شکست و تعارضات بین فردی در سطوح مختلف سنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تفاوت معنی‌داری را بین

عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سن در ابعاد ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی نشان نمی‌دهد و آن‌ها نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف سنی مشاهده نشد.

میزان تحصیلات:

جدول (۴-۲۳)، نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس میزان تحصیلات

آزمون کروسکال والیس			میانگین رتبه	تعداد (N)	گروه‌ها	عوامل
Sig	(df)	Chi-Square				
۰/۱۱۶	۲	۲/۴۶	۲۵۷/۲۴	۳۵	فوق دیپلم	ترس از شکست
			۳۰۶/۹۰	۴۵۷	کارشناسی	
			۳۴۴/۴۰	۱۳۱	کارشناسی ارشد	
۰/۳۸۳	۲	۰/۷۶۱	۲۷۹/۰۳	۳۵	فوق دیپلم	تعارضات بین فردی
			۳۰۶/۳۴	۴۵۷	کارشناسی	
			۳۴۰/۵۴	۱۳۱	کارشناسی ارشد	
۰/۰۵۲	۲	۳/۷۶۶	۲۵۰/۳۷	۳۵	فوق دیپلم	ارزیابی عملکرد
			۳۱۰/۶۷	۴۵۷	کارشناسی	
			۳۳۳/۰۹	۱۳۱	کارشناسی ارشد	
۰/۰۷۹	۲	۳/۰۸	۲۵۶/۲۳	۳۵	فوق دیپلم	عملکرد فردی و فنی
			۳۱۰/۷۸	۴۵۷	کارشناسی	
			۳۳۱/۱۷	۱۳۱	کارشناسی ارشد	
۰/۰۶۷	۲	۳/۲۱	۲۵۰/۹۹	۳۵	فوق دیپلم	مشکلات شخصی
			۳۱۵/۳۶	۴۵۷	کارشناسی	
			۳۱۶/۵۸	۱۳۱	کارشناسی ارشد	
۰/۰۵۶	۲	۳/۷۱۳	۲۴۷/۶۹	۳۵	فوق دیپلم	شرایط زمانی
			۳۰۹/۳۱	۴۵۷	کارشناسی	
			۳۳۸/۵۸	۱۳۱	کارشناسی ارشد	

همانطور که جدول (۴-۲۳) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده که بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس میزان تحصیلات در تمامی ابعاد ترس از

شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و داوران با سطوح تحصیلی متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف تحصیلی مشاهده نشده است.

درجه داوری:

جدول (۴-۲۴)، نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای داوران بر اساس درجه داوری

آزمون کروسکال والیس			میانگین	تعداد (N)	گروه‌ها	عوامل
Sig	(df)	Chi-Square				
۰/۲۱۳	۳	۴/۴۸۹	۳۲۳/۹۴	۸۵	بین المللی	ترس از شکست
			۳۳۸/۹۹	۷۳	ملی	
			۲۸۹/۷۲	۱۵۷	درجه ۱	
			۳۱۳/۶۷	۳۰۸	درجه ۲	
۰/۰۰۸	۳	۱۱/۸۰۷	۳۵۴/۰۹	۸۵	بین المللی	تعارضات بین فردی
			۳۵۳/۸۹	۷۳	ملی	
			۲۹۲/۶۱	۱۵۷	درجه ۱	
			۳۰۰/۳۴	۳۰۸	درجه ۲	
۰/۰۳۹	۳	۸/۳۶۶	۳۳۲/۱۴	۸۵	بین المللی	ارزیابی عملکرد
			۳۵۹/۸۲	۷۳	ملی	
			۳۰۵/۷۵	۱۵۷	درجه ۱	
			۲۹۸/۳۰	۳۰۸	درجه ۲	
۰/۰۵۹	۳	۷/۴۵۵	۳۳۷/۳۵	۸۵	بین المللی	عملکرد فردی و فنی
			۳۵۳/۶۲	۷۳	ملی	
			۳۰۰/۳۶	۱۵۷	درجه ۱	
			۳۰۱/۰۷	۳۰۸	درجه ۲	
۰/۰۰۲	۳	۱۴/۶۲۹	۳۵۵/۹۹	۸۵	بین المللی	مشکلات شخصی
			۳۵۴/۶۶	۷۳	ملی	
			۳۱۳/۴۵	۱۵۷	درجه ۱	
			۲۸۹/۰۱	۳۰۸	درجه ۲	
۰/۸۳۴	۳	۰/۸۶۵	۳۲۰/۸۳	۸۵	بین المللی	شرایط زمانی
			۳۲۵/۵۳	۷۳	ملی	
			۳۰۶/۱۷	۱۵۷	درجه ۱	
			۳۰۹/۳۳	۳۰۸	درجه ۲	

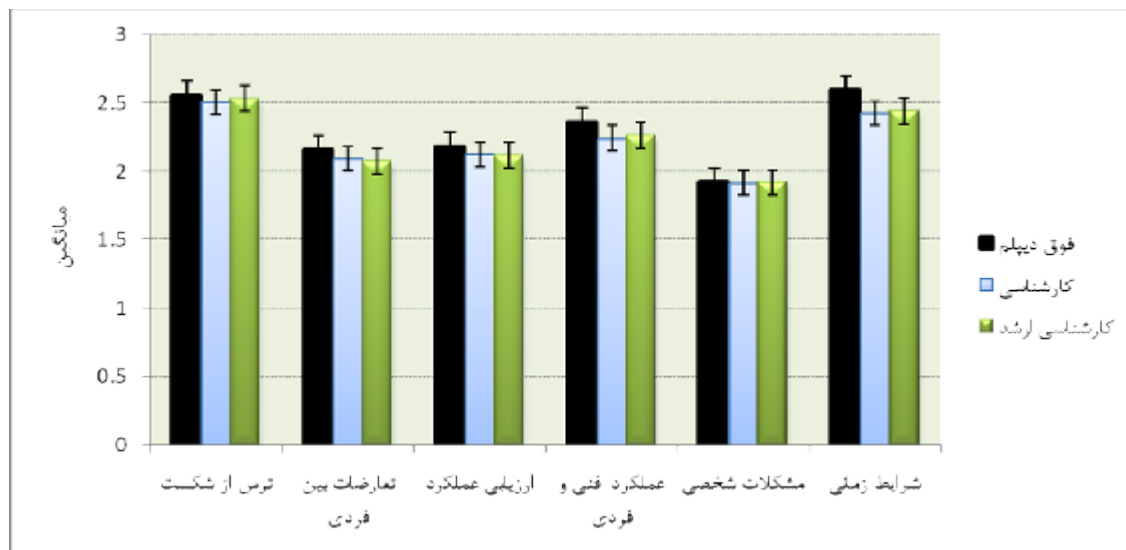
همانطور که جدول (۴-۲۴) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده است که بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس درجه داوری در ابعاد تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین در ابعاد ترس از شکست، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی تفاوت معنی‌داری بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس درجه داوری وجود ندارد و داوران با درجه داوری متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف درجه داوری مشاهده نشد.

۴-۳-۷- فرضیه ششم

فرض صفر (H_0): بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت شناختی مربیان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرض تحقیق: بین عوامل استرس‌زای و ویژگی‌های جمعیت شناختی مربیان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

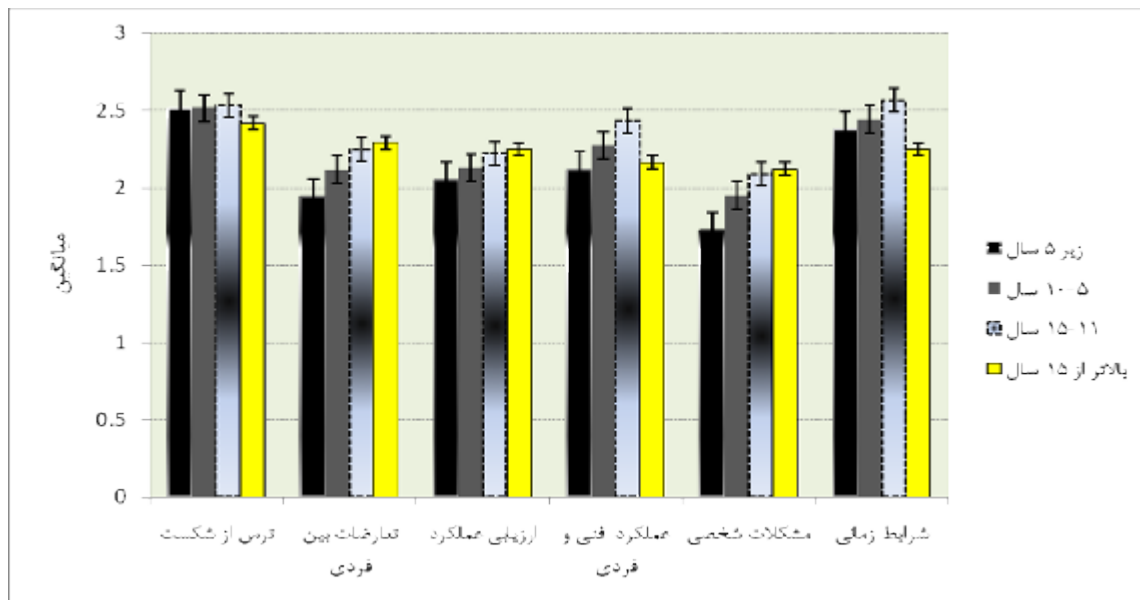
میزان تحصيلات:



نمودار (۴-۱)، مقایسه عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس میزان تحصیلات آنها

همانطور که در نمودار (۴-۱) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده، بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس میزان تحصیلات در تمامی ابعاد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و مربیان با سطوح تحصیلی متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف تحصیلی مشاهده نشده است.

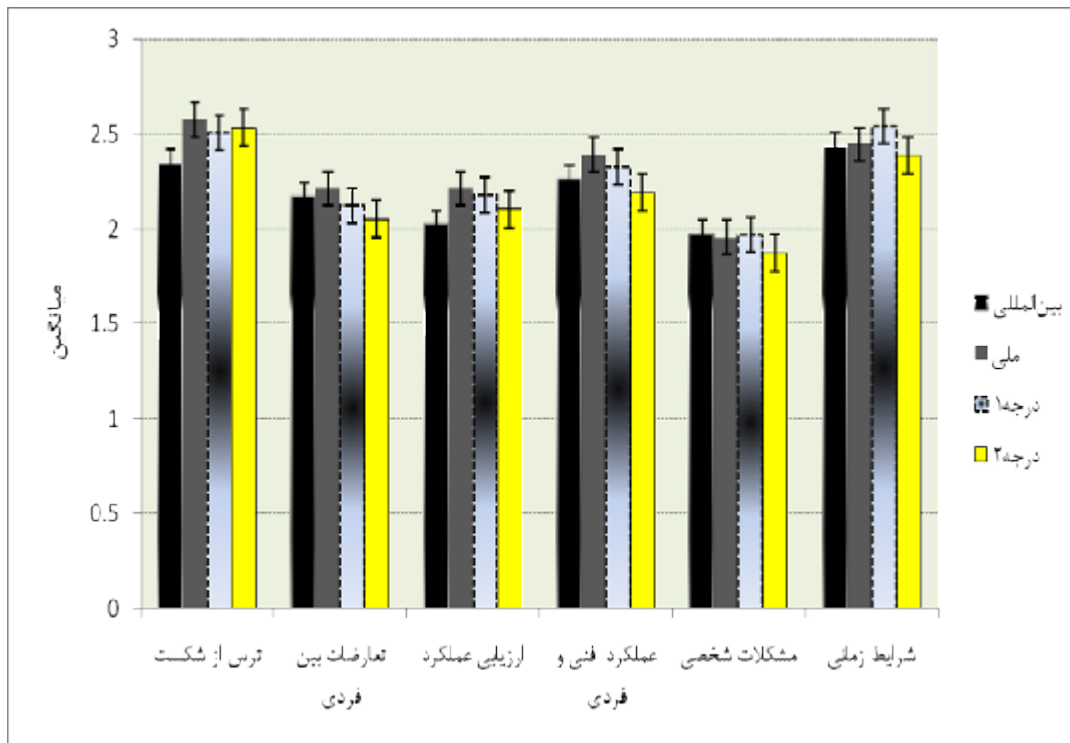
سابقه خدمت:



نمودار (۴-۲)، مقایسه عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس سابقه خدمت آن‌ها

همانطور که نمودار (۴-۲) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده است، بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس سابقه خدمت در ابعاد تعارضات بین فردی، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و مربیان با سابقه خدمت متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل نداشتند و همچنین تفاوتی معنی‌داری بین عوامل ترس از شکست و ارزیابی عملکرد با سطوح مختلف سابقه خدمتی مشاهده نشده است.

درجه مربیگری:



نمودار (۳-۴)، مقایسه عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس درجه مربیگری آن‌ها

همانطور که در نمودار (۳-۴) ملاحظه می‌گردد، با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده است، بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس درجه داوری در ابعاد عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین در ابعاد تعارضات بین فردی، ترس از شکست، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس درجه مربیگری وجود ندارد و مربیان با درجه مربیگری متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف درجه مربیگری مشاهده نشده است.

سن:

جدول (۴-۲۵)، نتایج آزمون کروسکال والیس در عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس سن

آزمون کروسکال والیس			میانگین	تعداد (N)	گروه‌ها	عوامل
Sig	(df)	Chi-Square				
۰/۰۰۱	۳	۱۵/۹۸۰	۳۵۹/۴۶	۷۴	زیر ۲۵ سال	ترس از شکست
			۲۷۳/۹۸	۲۵۲	۲۵-۳۰ سال	
			۳۰۴/۶۴	۱۵۵	۳۰-۳۵ سال	
			۲۸۰/۳۴	۱۰۶	بالتر از ۳۵ سال	
۰/۰۲۰	۳	۹/۸۶۵	۲۵۴/۷۲	۷۴	زیر ۲۵ سال	تعارضات بین فردی
			۲۸۷/۲۹	۲۵۲	۲۵-۳۰ سال	
			۲۹۷/۵۲	۱۵۵	۳۰-۳۵ سال	
			۳۳۲/۲۳	۱۰۶	بالتر از ۳۵ سال	
۰/۰۲۰	۳	۹/۷۹۶	۳۳۸/۳۲	۷۴	زیر ۲۵ سال	ارزیابی عملکرد
			۲۷۹/۰۴	۲۵۲	۲۵-۳۰ سال	
			۲۸۲/۰۸	۱۵۵	۳۰-۳۵ سال	
			۳۱۶/۰۵	۱۰۶	بالتر از ۳۵ سال	
۰/۰۰۷	۳	۱۲/۱۰۵	۲۹۳/۵۵	۷۴	زیر ۲۵ سال	عملکرد فردی و فنی
			۲۷۲/۳۶	۲۵۲	۲۵-۳۰ سال	
			۲۹۷/۹۶	۱۵۵	۳۰-۳۵ سال	
			۳۳۹/۹۸	۱۰۶	بالتر از ۳۵ سال	
۰/۰۱۹	۳	۹/۹۰۲	۲۴۹/۴۱	۷۴	زیر ۲۵ سال	مشکلات شخصی
			۲۸۷/۰۱	۲۵۲	۲۵-۳۰ سال	
			۳۰۶/۲۴	۱۵۵	۳۰-۳۵ سال	
			۳۲۳/۸۷	۱۰۶	بالتر از ۳۵ سال	
۰/۰۰۱	۳	۱۶/۲۵۱	۲۸۲/۵۷	۷۴	زیر ۲۵ سال	شرایط زمانی
			۲۶۸/۲۰	۲۵۲	۲۵-۳۰ سال	
			۳۳۶/۲۳	۱۵۵	۳۰-۳۵ سال	
			۳۰۱/۵۶	۱۰۶	بالتر از ۳۵ سال	

همانطور که جدول (۴-۲۵) ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان خی‌دو و درجه آزادی و بر اساس سطح معنی‌داری مشاهده شده است، بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس سن در تمامی ابعاد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی در سطوح مختلف سنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۴-۳-۸- فرضیه هفتم

فرض صفر (H_0): بین اولویت عوامل استرس‌زای در مربیان رشته‌های تیمی و انفرادی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرض تحقیق: بین اولویت عوامل استرس‌زای در مربیان رشته‌های تیمی و انفرادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون فریدمن استفاده گردیده است:

جدول (۴-۲۶)، نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های انفرادی

رتبه	Sig	df	میانگین	تعداد	ابعاد	گروه
۱	۰/۰۰۱	۵	۴/۵۸	۳۲۶	شرایط زمانی	انفرادی
۲			۴/۵۴	۳۲۶	ترس از شکست	
۳			۳/۷۰	۳۲۶	عملکرد فردی و فنی	
۴			۲/۹۲	۳۲۶	ارزیابی عملکرد	
۵			۲/۸۳	۳۲۶	تعارضات بین فردی	
۶			۲/۴۲	۳۲۶	مشکلات شخصی	

جدول (۴-۲۷)، نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های تیمی

رتبه	Sig	Df	میانگین	تعداد	ابعاد (عوامل)	گروه
۱	۰/۰۰۱	۵	۴/۵۰	۲۶۱	ترس از شکست	تیمی
۲			۳/۹۴	۲۶۱	شرایط زمانی	
۳			۳/۶۳	۲۶۱	عملکرد فردی و فنی	
۴			۳/۲۸	۲۶۱	تعارضات بین فردی	
۵			۳/۲۵	۲۶۱	ارزیابی عملکرد	
۶			۲/۳۹	۲۶۱	مشکلات شخصی	

همانگونه که در جداول (۴-۲۶) و (۴-۲۷) مشاهده می‌گردد از دیدگاه مربیان رشته‌های انفرادی (شنا، رزمی و تنیس‌روی میز) بعد شرایط زمانی مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای در رشته‌های انفرادی داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل ترس از شکست، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند که بین اولویت‌بندی عوامل نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید گردید. هم‌چنین از دیدگاه مربیان رشته‌های تیمی (بسکتبال و والیبال) بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای در رشته‌های تیمی داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند. که بین اولویت‌بندی عوامل نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید گردید.

۴-۳-۹- فرضیه هشتم

فرض صفر (H_0): بین اولویت عوامل استرس‌زای داوران و مربیان زن و مرد در رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

فرض تحقیق: بین اولویت عوامل استرس‌زای داوران و مربیان زن و مرد در رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون فریدمن استفاده گردیده است:

جدول (۴-۲۸)، نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس جنسیت

مرد	معنی داری	میانگین رتبه	زن			گروه	ابعاد (عوامل)
			اولویت	معنی داری	میانگین رتبه		
۱	۰/۰۰۱	۴/۴۰	۱	۰/۰۰۱	۴/۶۴	مربیان	ترس از شکست
۲		۴/۳۷	۲		۴/۲۴		شرایط زمانی
۳		۳/۷۰	۳		۳/۶۵		عملکرد فردی و فنی
۵		۲/۹۷	۴		۳/۰۸		تعارضات بین فردی
۴		۳/۰۶	۵		۳/۰۷		ارزیابی عملکرد
۶		۲/۵۰	۶		۲/۳۳		مشکلات شخصی

همان‌گونه که در جدول (۴-۲۸) مشاهده می‌گردد از دیدگاه مربیان زن و مرد بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای را دارا می‌باشند. بعد از آن در مربیان زن به ترتیب عوامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند و در مربیان مرد به ترتیب عوامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند. همچنین با توجه به جدول فوق، بین اولویت‌بندی عوامل نیز تفاوت معنی‌داری هم در مربیان مرد و هم در مربیان زن مشاهده گردید که نشانگر آن است که

مربیان زن و مرد اهمیت عوامل استرس‌زای را به یک اندازه نمی‌دانند و بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید گردید.

جدول (۴-۲۹)، نتایج آزمون فریدمن در اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای داوران بر اساس جنسیت

مرد	معنی داری	اولویت	زن			گروه	ابعاد (عوامل)
			میانگین رتبه	معنی داری	اولویت		
۱	۰/۰۰۱		۴/۹۹	۰/۰۰۱	۱	داوران	ترس از شکست
۲			۴/۵۹		۲		عملکرد فردی و فنی
۳			۳/۸۴		۳		ارزیابی عملکرد
۴			۲/۵۸		۴		شرایط زمانی
۵			۲/۵۲		۵		تعارضات بین فردی
۶			۲/۴۹		۶		مشکلات شخصی

همان‌گونه که در جدول (۴-۲۹) مشاهده می‌گردد، از دیدگاه داوران زن و مرد بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای را دارا می‌باشند. بعد از آن هم در داوران زن و هم در داوران مرد به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، شرایط زمانی، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند. همچنین بین اولویت‌بندی عوامل نیز تفاوت معنی‌داری هم در داوران مرد و هم در داوران زن مشاهده گردید که نشانگر آن است که مربیان زن و مرد اهمیت عوامل استرس‌زای را به یک اندازه نمی‌دانند و بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید گردید.

❧❧

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

❧❧

۵-۱ مقدمه

در این فصل ابتدا و به طور اجمالی، به مرور طرح تحقیق، مبانی نظری و پیشینه پرداخته شده است. سپس نتایج یافته‌های پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و در انتها پیشنهادها کاربردی برای مدیران و برنامه‌ریزان امور ورزش کشور و همچنین موضوعاتی برای مطالعات آینده ارائه گردیده است.

۵-۲ خلاصه تحقیق

بررسی وضعیت شغلی نیروهای انسانی در هر سازمان به عنوان متغیرهای میانجی یا واسطه‌ای اثرگذار بر همه فرآیندها و پیامدهای کاری و سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. در نتیجه ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را در ایران و کشورهای خارج به خود جلب کرده است. برای پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها ابتدا باید از نیروی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد زیرا استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالابردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی دارد [۱].

موضوع استرس شغلی در سطح فردی و سازمانی مورد توجه روان‌شناسی ورزش و مدیریت ورزشی قرار گرفته است و به همین دلیل مطالب خوبی درباره ویژگی‌ها، صفات، مهارت‌ها و نقش‌های حساس داوران و مربیان در برگزاری مسابقات مطرح شده است. همه افراد و به ویژه داوران به گونه‌ای تحت استرس‌های مختلف قرار می‌گیرند [۲]. عملکرد داوران با عوامل استرس‌زای جسمانی و روانی زیادی مواجه است. محیط پویا و رقابتی ورزش با صدها محرک منفی و استرس‌زای، عملکرد داور را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از یک طرف قضاوت دآوری با توجه به نوع مسابقه، محل مسابقه، وضعیت تیم و

غیره بسیار حساس و استرس‌زاست و از طرف دیگر انتظارات ورزشکاران، تماشاگران، رسانه‌ها، مربیان و کادر فنی و عوامل دیگر، محیط قضاوت را بسیار پویا و سیال می‌سازد که کوچک‌ترین اشتباه یا ضعف می‌تواند کیفیت داوری و در نتیجه کیفیت مسابقه را کاهش دهد [۳]. مربیان تربیت بدنی و ورزشی نیز به دلیل ماهیت حرفه تقریباً از شرایط کاری و سازمانی ویژه‌ای برخوردار هستند. تنوع و پراکندگی فعالیت‌های شغلی مربیان از نظر آموزشی، پژوهشی، رفتاری و مسابقات نشان می‌دهد که شناخت وضعیت شغلی این افراد می‌تواند در کارایی و اثربخشی کیفیت برگزاری مسابقات کمک‌کننده باشد [۶۰]. تحقیقات محدود در این زمینه، چهار الی شش عامل استرس‌زا را در داوران شناسایی کرده‌اند. البته اولین مطالعه از داوران رشته فوتبال شروع شده بود و سپس به داوران رشته‌های هاکي، بیسبال، بسکتبال و سافتبال گسترش یافت. در برخی از این تحقیقات از روش مصاحبه استفاده شده است. علاوه بر بررسی دیدگاه‌های مربیان، بازیکنان و تماشاگران، کیفیت داوری نیز ارزیابی گردید. برخی از این مطالعات ویژگی‌های شخصیتی و نیز پیامدهای فیزیولوژیک و جسمانی استرس را در داوران مورد توجه قرار داده‌اند [۱۰۴، ۸۰، ۶۷]. در سال‌های اخیر بخشی از مطالعات در زمینه مدیریت و روان‌شناسی داوری به شناسایی عوامل مهم استرس‌زای در داوران رشته‌های مختلف ورزشی اختصاص داشته است. تیلور و دانیل (۱۹۸۹) مهم‌ترین منابع استرس در داوران فوتبال را مشخص کردند که شامل: تعارضات بین فردی، ترس از آسیب بدنی، فشار زمانی، تعارضات با همکاران و ترس از اشتباه داوری و نقش تعارضات فرهنگی (عدم شناخت از داوری خوب) بودند [۶۷]. گولد اسمیت و ویلیامز (۱۹۹۲) سه عامل ترس از اشتباه داوری، ترس از آسیب بدنی و فشار زمانی را شناسایی کردند که این سه مورد با نتایج یافته‌های تیلور و ویلیامز در مورد داوران فوتبال مشابه بود [۸۰]. یافته‌های تحقیق رینی نشان داد که عوامل ترس از اشتباه داوری، ترس از آسیب بدنی و فشارهای زمانی برای داوران بیسبال و سافتبال مهم‌ترین منابع استرس‌زا بودند [۷۰]. نتایج تحقیق استی وارت (۱۹۹۸) نیز با نتایج رینی (۱۹۹۵) مشابه بود [۸۳]. در هیچ‌کدام از تحقیقات عامل ارزیابی عملکرد به عنوان منبع استرس

مطالعه نشده بود. فقط تزورباتزویس (۲۰۰۵) نشان داد که عوامل مرتبط با ارزیابی عملکرد، ترس از آسیب بدنی، تعارضات بین فردی و ترس از بروز ناشایستگی به عنوان مهم‌ترین عوامل استرس بودند [۸۶]. دوریس و پاسکویچ (۲۰۰۷) با تعیین تجارب استرس‌زا در بین ۴۲۱ داور هاکی روی یخ کانادا شدت استرس را در حد متوسط نشان دادند [۸۷]. اسدی (۱۳۷۶) در رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی و ورزش نشان داد که در بین مربیان سازمان تربیت بدنی و سازمان برنامه و بودجه سابق (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی فعلی) حساسیت و عوامل کیفیت کار، کمیت و حجم کار، تکنولوژی شغل و فشار زمان چهار منبع مهم و مشترک استرس‌زا بوده است، اگرچه سایر عوامل استرس‌زای شغلی (مانند تضاد و ابهام نقش، پیشرفت شغلی و تکنولوژی شغلی) در این دو گروه دارای اولویت متفاوتی بود اما میزان استرس مدیران تربیت بدنی در همه عوامل بیشتر بود [۳۷]. نوربخش (۱۳۷۸) در رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی و ورزش با بررسی عوامل فشارزای شغلی و ارتباط این عوامل با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی و ورزش استان خوزستان نشان داد که بین استرس شغلی و سابقه تحصیلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد اما بین افزایش عوامل استرس‌زای شغلی و سلامت روانی دبیران مرد ارتباط معنی‌داری وجود داشت [۱۰۲]. شلتز (۱۹۸۹) تضاد وظیفه و ساعات کار زیاد را از عوامل استرس‌زای اصلی در مربیان تربیت بدنی و ورزش گزارش کرد. ویلیامز و میلر (۱۹۸۲) نیز با بررسی ماهیت رشته تربیت بدنی و ورزش، ساعات نامناسب کار، فشارزمان، وظایف متعدد، انتظارات زیاد و جدول کاری پرتراکم را از مهمترین عوامل استرس‌زای در حرفه مربیگری بیان کردند و اظهار داشتند این منابع بالقوه استرس‌زا در سایر سازمان‌ها و مشاغل زیاد مشاهده نمی‌شوند. این در حالی است که کامبرلین (۱۹۸۹) عامل فشار زمان را مهمترین عامل استرس‌زا در این حرفه می‌داند [۶۰]. ویلیامسون (۱۹۹۳) با بررسی عوامل حمایت سازمانی و استرس در مربیان ورزش دانشگاه‌ها، ابهام در وظیفه را مهمترین عامل استرس‌زا عنوان می‌کند. کارن تی دانیل چاک (۱۹۹۳) معتقد است که عوامل استرس‌زای سازمانی بیشتر از عوامل استرس‌زای فردی در بروز استرس نقش دارد و بین عوامل

فردی نیز، حجم کار و فشار زمان دو عامل اصلی استرس‌زا هستند [۶۵]. با این وجود در مورد شناسایی عوامل استرس‌زای داوران براساس ماهیت داوری و همچنین مربیان در ایران، تحقیقات بسیار اندکی صورت گرفته است. بنابراین در تحقیق حاضر سعی شد که این عوامل در دو رشته تیمی و سه رشته انفرادی بررسی شود. بر این اساس هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی عوامل استرس‌زای داوران و مربیان است. در این تحقیق اهمیت عوامل استرس‌زای در بین مربیان و داوران با ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنس، سن، سابقه کاری و غیره) بررسی شد. همچنین مقایسه عوامل استرس‌زای در مربیان و داوران رشته‌های تیمی و انفرادی و اولویت‌بندی عوامل استرس‌زا در داوران و مربیان براساس ماهیت شغلیشان از اهداف دیگر تحقیق می‌باشد.

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل داوران و مربیان رشته‌های بسکتبال، والیبال، شنا، تنیس روی میز و رزمی می‌باشند که در سال (۹۰-۹۱) در مسابقات لیگ برتر و دسته یک، مسئولیت قضاوت و هدایت تیم‌ها را بر عهده داشتند. با توجه به پایین بودن تعداد جامعه، نمونه آماری بصورت تمام‌شمار به دست آمد که در حقیقت نمونه برابر جامعه است ($n=N$). در این مطالعه از یک پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل ۵ سؤال، پرسش‌نامه استرس شامل ۳۰ سؤال استفاده شد. این پرسش‌نامه از نوع مقیاس ۴ ارزشی لیکرت است که در پیوستاری از ۱ (بی-تأثیر) تا ۴ (تأثیر زیاد) در شش بعد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی، عملکرد فردی و فنی و شرایط زمانی طراحی شده است. پرسش‌نامه‌ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤال‌ها، محتوای پرسش‌نامه‌ها، ارتباط سؤال‌ها با گزینه‌ها و هماهنگی سؤال‌ها با اهداف تحقیق اعلام نمایند. برای تعیین پایایی، در یک مطالعه راهنما تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در میان داوران و مربیان در مسابقات لیگ برتر توزیع شد که در نهایت پایایی آن با استفاده از ضریب

همبستگی آلفای کرونباخ برای داوران ($\alpha=0/85$) و مربیان ($\alpha=0/86$) محاسبه شد. پایایی هر یک از ابعاد استرس نیز جداگانه محاسبه شد که بر این اساس میزان آلفای کرونباخ هر یک از ابعاد از $0/72$ تا $0/82$ متغیر بود. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، اطلاعات حاصل با استفاده از آزمون‌های آماری و نرم افزار SPSS نسخه ۱۹، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. هر عامل نیز نمایانگر موقعیت‌هایی از مربیگری و داوری هستند که ممکن است قبل از بازی، درحین بازی یا بعد از بازی منجر به استرس در مربیان و داوران شود. نتایج این تحقیق بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربیان و داوران بشرح ذیل خلاصه شده است.

تعداد ۱۲۱۰ نفر از داوران و مربیان رشته‌های مختلف در تحقیق حاضر حضور داشته‌اند. از کل آزمودنی‌ها ۵۸۷ نفر مربی ($48/5\%$) و ۶۲۳ نفر داور ($51/5\%$) می‌باشند. همچنین $17/5\%$ درصد مربی رزمی، $18/2\%$ درصد مربی تنیس روی میز، $19/8\%$ درصد مربی شنا، $20/6\%$ درصد مربی بسکتبال و $23/9\%$ درصد مربی والیبال و $20/9\%$ درصد داور رزمی، $18/9\%$ درصد داور تنیس روی میز، $20/1\%$ درصد داور شنا، $22/2\%$ درصد داور بسکتبال و $18/0\%$ درصد داور والیبال می‌باشند. در گروه مربیان و داوران بیشترین فراوانی در رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال به ترتیب $42/9\%$ درصد و $40/3\%$ درصد می‌باشد. بر اساس جنسیت، $47/5\%$ درصد مربیان مرد و $52/5\%$ درصد نیز زن هستند. همچنین در قسمت داوران $52/3\%$ درصد مرد و $47/7\%$ درصد زن می‌باشد. بررسی سابقه خدمت مربیان و داوران نشان داد که به طور کلی در هر دو گروه بیشتر افراد دارای سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال و همچنین بیشترین افراد دارای تحصیلات کارشناسی می‌باشند. $8/3\%$ درصد از مربیان دارای درجه بین‌المللی، $8/9\%$ درصد ملی، $28/4\%$ درصد درجه یک و $54/3\%$ درصد دارای درجه دو می‌باشد و در گروه مربیان $13/6\%$ درصد دارای درجه بین‌المللی، $11/7\%$ درصد ملی، $25/2\%$ درصد درجه یک و $49/4\%$ درصد دارای درجه دو داوری هستند. بیشتر مربیان در رشته‌های متفاوت نیز دارای مدرک مربیگری درجه دو می‌باشند. البته در گروه رزمی درصد مربیان درجه ۱ و ۲ با هم برابر است. همچنین گروه رزمی دارای بیشترین

مربی در سطح بین‌المللی نسبت به سایر رشته‌ها می‌باشد و همچنین بیشترین داوران نیز در رشته‌های متفاوت نیز دارای مدرک درجه دو می‌باشند. البته داوران رشته والیبال نسبت به سایر رشته‌ها دارای مدرک بین‌المللی بیشتری می‌باشند.

۵-۳- توصیف یافته‌های مربوط به سؤالات پرسش‌نامه استرس

پرسش‌نامه استرس دارای شش بعد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فردی و فنی، مشکلات شخصی و شرایط زمانی می‌باشد که به بررسی دیدگاه مربیان (رزمی، تنیس- روی میز، شنا، بسکتبال، والیبال) و داوران رشته‌های مربوطه می‌پردازد. در بین گویه‌های عامل ترس از شکست، گویه داوری و مربیگری در مسابقات حساس دارای بالاترین میانگین یا بیشترین تأثیر را در میان عوامل استرس‌زای از دیدگاه داوران و مربیان را داشته است. در صورتی که پخش مسابقات توسط رادیو و تلویزیون پایین‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده است. در بین گویه‌های عامل تعارضات بین فردی، حضور بسیار زیاد تماشاگران دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را از دیدگاه داوران و مربیان داشته است. در صورتی که از دیدگاه داوران اعتراض شدید مربیان قبل از بازی و از دیدگاه مربیان اعتراض شدید بازیکنان قبل از بازی در این عامل پایین‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده است. در بررسی عامل ارزیابی عملکرد، ارزیابی نادرست مسئولین نظارت و ارزیابی دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را از دیدگاه داوران و مربیان داشته است. در صورتی که از دیدگاه داوران انتقادات نامناسب رسانه‌ها از عملکرد داوری و از دیدگاه مربیان اختلاف با مسئولین کمیته‌ها دارای پایین‌ترین اولویت می‌باشد. در بین گویه‌های عامل عملکرد فردی و فنی، نداشتن تمرکز کافی و از دست دادن کنترل مسابقه از دیدگاه داوران و نداشتن تجربه کافی در هدایت تیم از دیدگاه مربیان دارای بالاترین میانگین بوده و بیشترین تأثیر را داشته است. در صورتی که از دیدگاه مربیان داشتن مشکلات جسمانی و روانی و از دیدگاه داوران نداشتن آمادگی جسمانی کافی

پایین‌ترین اولویت را به خود اختصاص داده است. در بین گویه‌های عامل مشکلات شخصی در هر دو گروه داوران و مربیان، تداخل زمان مربیگری و داوری با موقعیت‌های مختلف شغلی دارای بالاترین میانگین بود. همچنین انتظارات خانواده برای صرف وقت بیشتر با آن‌ها از دیدگاه مربیان و داوران دارای پایین‌ترین اولویت بود. در بین گویه‌های عامل شرایط زمانی در گروه داوران انجام مسابقات در زمان نامناسب و در گروه مربیان شرایط آب و هوایی نامناسب در زمان مسابقات بیشترین تأثیر را داشته است. همچنین انجام نشدن به موقع مسابقات از دیدگاه مربیان و داوران دارای پایین‌ترین اولویت تأثیرگذار بر استرس در این عامل بوده است.

۵-۴- بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که مهم‌ترین عامل استرس‌زای در داوران، عامل ترس از شکست می‌باشد. بطوری‌که در داوران عامل ترس از شکست به عنوان استرس آورترین (بالاترین رتبه) عامل و بعد از آن به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی قرار دارند. همچنین مشخص شد که بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مشخص شدن عامل ترس از شکست به عنوان مهم‌ترین عامل استرس‌زای در داوران نشان دهنده این است که داوری در مسابقات مهم و حساس، حضور ناظرین دقیق و سخت‌گیر، پخش مسابقات توسط تلویزیون و رادیو و قضاوت تیم‌های طرفدار تأثیر بسزایی در میزان دریافت استرس دارد. نتایج این پژوهش از نظر عوامل استرس در میان داوران رشته‌های ورزشی با تحقیقات تیلور (۱۹۸۷)، جان‌دولا (۱۹۹۶)، انشل و وینبرگ (۱۹۹۵)، تزرورباتزویس (۲۰۰۷) و دوریس‌پاسکوچ (۲۰۰۷)، احمدی (۱۳۸۶) و میرجمالی (۱۳۸۷) همخوانی دارد ولی از نظر ترتیب یا اولویت عوامل استرس‌زای تفاوت‌های زیادی بین تحقیقات مشاهده می‌شود [۸۶، ۸۱، ۸۴، ۶۷، ۶۵، ۱۰۸، ۸۷]. احتمالاً تفاوت در اولویت این عوامل به تفاوت‌های فرهنگی (تماشاگران

و رسانه‌ها) مدیریت مسابقات، برگزاری مسابقات در سطوح مختلف و بررسی عوامل استرس‌زا در رشته‌های مختلف ورزشی مرتبط است.

نتایج پژوهش نشان داد که مهم‌ترین عامل استرس‌زای در مربیان، عامل ترس از شکست می‌باشد. همچنین ترتیب اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای در مربیان به ترتیب شامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی می‌باشد. همچنین مشخص شد که بین اولویت‌بندی عوامل استرس‌زای مربیان رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مشخص شدن عامل ترس از شکست به عنوان مهم‌ترین عامل استرس‌زای در مربیان نشان دهنده این است که مربیگری در مسابقات مهم و حساس، هدایت تیم‌های پرطرفدار، تصمیمات حساس در مسابقات و تغییر در قوانین و اعمال به موقع آن در مسابقات، تأثیر بسزایی در میزان دریافت استرس دارد. یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه اولویت‌بندی عوامل استرس‌زا با نتایج پژوهش‌های ویلیامسون (۱۹۹۳)، بن سیرا (۱۹۹۵) مغایرت دارد [۳۱، ۴۶]. سطح مربیگری، سطح برنامه‌ها یا رقابت‌های ورزشی، تفاوت در نمونه‌های تحقیق می‌تواند از دلایل احتمالی اختلاف بین نتایج پژوهش‌ها باشد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین عوامل استرس‌زای داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی بر اساس ماهیت داوریشان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در تفاوت بین داوران رشته‌های مختلف ورزشی نیز دو به دو تفاوت معنی‌داری مشاهده گردید. بطوری‌که داوران و مربیان بسکتبال عامل ترس از شکست را بیشتر از داوران و مربیان رشته‌های رزمی، تنیس‌روی میز، والیبال و شنا به عنوان عامل استرس‌زای معرفی نموده‌اند. احتمالاً به دلیل فعال بودن داور در هنگام قضاوتش و همچنین نزدیکی فیزیکی با بازیکنان می‌باشد. مشخص شدن این عامل در مربیان به دلیل محدود بودن زمان بازی و حساس‌تر شدن تصمیمات با توجه به زمان و امنیت نداشتن مربیان نسبت به سایر رشته‌ها می‌باشد. در عامل ترس از شکست بین داوران رشته‌های والیبال و تنیس‌روی میز تفاوت معنی‌داری مشاهده

نگردید که این نتیجه به دلیل شباهت داوری در این دو رشته، غیرفعال بودن داور در هنگام قضاوت، تمرکز بیشتر داور در این دو رشته نسبت به سایر رشته‌ها و شباهت شرایط مسابقه می‌باشد. همچنین در عامل تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی، عملکرد فردی و فنی و شرایط زمانی در داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بطوری‌که داوران و مربیان رشته‌های رزمی این عامل را بیشتر از داوران و مربیان سایر رشته‌ها به عنوان عامل استرس‌زای معرفی نموده‌اند. مشخص شدن تعارضات بین فردی نشان دهنده درگیری لفظی بازیکنان، نداشتن امنیت قبل از مسابقه و رفتارهای پرخاشگرانه بازیکنان می‌باشد و همچنین مشخص شدن عملکرد فردی و فنی نشان‌دهنده نداشتن تمرکز کافی، نداشتن تجربه کافی و نداشتن آمادگی جسمانی لازم می‌باشد که این عوامل با توجه به ماهیت رشته رزمی به دلیل احتمال بیشتر برخورد فیزیکی بازیکن و داور نسبت به بقیه رشته‌ها اختلاف نظر و متفاوت بودن داوری در اینگونه مسابقات و سلیقه‌ای بودن امتیازدهی به حرکات نمایشی می‌تواند از دلایل بالاتر بودن درصد این عوامل نسبت به بقیه رشته‌ها باشد. همچنین در مربیان رشته رزمی احتمالاً به دلیل بالاتر بودن روحیه پرخاشگری نسبت به بقیه رشته‌ها، عدم هماهنگی داوران هنری در اعلام نتیجه یکسان نسبت به عملکرد بازیکن و تفاوت در نگرش داوران نسبت به اجراهای متفاوت می‌باشد. بین عوامل استرس‌زای داوران و مربیان با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس سن در تمامی ابعاد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی در سطوح مختلف سنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که احتمالاً به دلیل بالا رفتن سن، کسب تجربه در مسابقات مختلف، هدایت تیم‌های متفاوت و پرتعداد و انتقاد رسانه‌ها از عملکرد مربیگری می‌باشد. نتایج نشان داد که بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سن در بعد ترس از شکست در سطوح مختلف سنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که همانند مربیان، این عوامل می‌تواند به دلیل بالاتر رفتن سن، قضاوت بیشتر در مسابقات و کسب تجربه می‌باشد. همچنین نتایج تفاوت

معنی‌داری را بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس سن در ابعاد ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، تعارضات بین فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی نشان نمی‌دهد و آن‌ها نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف سنی مشاهده نشد. همچنین بین عوامل استرس‌زای داوران و مربیان بر اساس میزان تحصیلات در تمامی ابعاد ترس از شکست، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که نشان می‌دهد داوران و مربیان با سطوح تحصیلی متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند. بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس درجه داوری در بعد مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که به دلیل بالا رفتن درجه داوری و تجربه بیشتر در امر قضاوت در مسابقات گوناگون کمتر تحت تأثیر جو مسابقات از طرف بازیکن و تماشاچی قرار می‌گیرند و همچنین مدیریت بهتری برای ارتباط مناسب بین کار و زندگی ایجاد می‌کنند. همچنین در ابعاد ترس از شکست، ارزیابی عملکرد، عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی تفاوت معنی‌داری بین عوامل استرس‌زای داوران بر اساس درجه داوری وجود ندارد و داوران با درجه داوری متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف درجه داوری مشاهده نشد. بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس درجه مربیگری در ابعاد عملکرد فنی و فردی، شرایط زمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که این تفاوت به طور احتمال با بالا رفتن درجه مربیگری تجربیات بدست آمده در مسابقات گوناگون و به دلیل داشتن آمادگی ذهنی و جسمی بیشتر و هدایت و مدیریت بهتر تیم در هر شرایط زمانی می‌باشد. همچنین در ابعاد تعارضات بین فردی، ترس از شکست، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی تفاوت معنی‌داری بین عوامل استرس‌زای مربیان بر اساس درجه مربیگری وجود ندارد و مربیان با درجه مربیگری متفاوت نظرات یکسانی در خصوص این عوامل داشتند و تفاوتی بین این عوامل و سطوح مختلف درجه مربیگری مشاهده نشد.

مقایسه عوامل استرس‌زای در مربیان رشته‌های تیمی و انفرادی نشان می‌دهد که بین عوامل استرس‌زای تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از دیدگاه مربیان رشته‌های انفرادی (شنا، رزمی و تنیس‌روی میز) بعد شرایط زمانی مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای در رشته‌های انفرادی داشته است و بعد از آن به ترتیب عوامل ترس از شکست، تعارضات بین فردی، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند که بین اولویت‌بندی عوامل نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد که بیانگر آن است که مربیان رشته‌های انفرادی اهمیت همه عوامل استرس‌زای را در بوجود آوردن استرس به یک اندازه نمی‌دانند. از نظر روان‌شناسی استرس در بازی‌های انفرادی به دلیل تنها بودن در اجرا و نبودن حمایت مربی و هم‌تیمی در حین مسابقه و شرایط تماشاچیان بیشتر تحت تأثیر شرایط زمانی قرار می‌گیرد و به خصوص در رشته شنا که کوچکترین عکس‌العمل داور در بدست آوردن زمان دقیق اجراکننده تأثیر می‌گذارد و همچنین در رشته رزمی که بازیکن باید حرکات را با توجه به زمان در نظر گرفته شده به نمایش گذارد و در رشته تنیس‌روی میز که زمان بازی با توجه به امتیازات رد و بدل شده به دست می‌آید و بازیکن زمان خود را با دادن امتیاز به حریف از دست خواهد داد از عوامل استرس‌زا در مربیان رشته‌های انفرادی می‌باشد. از دیدگاه مربیان رشته‌های تیمی (بسکتبال و والیبال) بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای در رشته‌های تیمی داشته است که نشان می‌دهد تصمیمات حساس و سرنوشت ساز در حین مسابقات و حساس بودن هدایت تیم‌های پرطرفدار، همچنین همکاری بازیکنان تیم برای بدست آوردن امتیاز و نوع برخورد تماشاچیان تأثیر بسزایی در میزان دریافت استرس دارد و بعد از آن به ترتیب عوامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند. بین اولویت‌بندی عوامل نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد که نشان می‌دهد مربیان رشته‌های تیمی اهمیت همه عوامل استرس‌زای را در بوجود آوردن استرس به یک اندازه نمی‌دانند که احتمالاً به دلیل نداشتن امنیت قبل از مسابقات، حضور بسیار زیاد تماشاگران، ارزیابی نادرست

مسئولین نظارت و ارزیابی و انجام مسابقات در زمان نامناسب می‌باشد. همچنین بین اولویت عوامل استرس‌زای داوران و مربیان زن و مرد در رشته‌های مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از دیدگاه مربیان و داوران زن و مرد بعد ترس از شکست مهم‌ترین عامل و بالاترین میانگین را در میان عوامل استرس‌زای را دارا می‌باشند که نشان می‌دهد تأثیر پخش مسابقات توسط رادیو و تلویزیون، حضور ناظرین دقیق و سخت‌گیر در حین مسابقه، حساس بودن هدایت و قضاوت تیم‌های پرتعداد و تصمیمات سرنوشت‌ساز، تأثیر بسزایی در میزان دریافت استرس دارد. در مربیان زن به ترتیب عوامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، تعارضات بین فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی قرار دارند و در مربیان مرد به ترتیب عوامل شرایط زمانی، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند. همچنین در داوران زن و مرد به ترتیب عوامل عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، شرایط زمانی، تعارضات بین فردی و مشکلات شخصی قرار دارند.

اگر چه متداول‌ترین عوامل استرس‌زای و عوامل استرس داوران و مربیان توضیح داده شد اما نمی‌توان تمام وضعیت‌ها و شرایط مختلفی را که موجب ایجاد استرس در داوران و مربیان می‌شوند به طور کامل توضیح داد. عوامل استرس‌زای زیادی در هر دو حرفه وجود دارد که برخی از این عوامل در تحقیقات شناسایی و معرفی شده‌اند. با این وجود داوران و مربیان در هر فعالیتی حداقل با میزانی از استرس همراه هستند. از آن‌جا که مربیان و داوران نقش حساس در عملکرد هر مسابقه دارند؛ جذب و نگهداری آنان برای چندین سال در رشته ورزشی خاص خود، ضروری است. به منظور کاهش تأثیر عوامل استرس‌زای مرتبط با ترس از شکست، شرایط زمانی و عملکرد فردی و فنی، بهتر است مسئولین کمیته مربیان با برگزاری دوره‌های روان‌شناسی در خصوص حفظ حالت روانی مربیان در سطح بهینه و کاهش عوامل استرس‌زای کوشا باشند و نظارت و کنترل بیشتری بر عوامل استرس‌زای محیطی مربیان داشته باشند. همچنین برگزاری کلینیک‌های مربیگری متعدد و آشنایی با طرز تفکر مربیان موفق و باتجربه بر نگرش مربیان در تصمیم‌گیری لحظه‌ای و تغییرات مهم و سرنوشت‌ساز

اثرگذار است. از طرفی به منظور کاهش تأثیر عوامل استرس‌زای مرتبط با ترس از شکست، عملکرد فردی و فنی و ارزیابی عملکرد داوران بهتر است مسئولین کمیته ملی داوری در گماردن داوران برای مسابقات خاص چندین تغییر را لحاظ کنند. احتمالاً داوران با درگیر شدن در داوری وقت زیادی را از دست می‌دهند. با کاهش تعداد جلسات داوری مخصوصاً برای داورانی که شغل دیگری نیز به غیر از داوری دارند و یا انتخاب مسابقاتی که نزدیک به محل زندگی داوران است می‌تواند باعث کاهش تأثیر این عامل در داوران شود. در حالی که عوامل استرس‌زای بازیکنان توسط رسانه‌ها و تماشاگران بیشتر مورد توجه قرار گرفته است موقعیت‌های استرس‌زای داوران و مربیان نادیده گرفته می‌شود. به هر حال می‌توان مطالعات و تحقیقاتی را جهت داد تا مشکلات مرتبط با داوران و مربیان بیشتر شناسایی و بررسی گردد.

۵-۵- پیشنهادهای تحقیق

۵-۵-۱- پیشنهادهای کاربردی

- ۱- پیشنهاد می‌شود مسئولین سازمان‌های مربوطه نظارت و کنترل بیشتری بر عوامل استرس‌زای محیطی داوران و مربیان داشته باشند.
- ۲- پیشنهاد می‌شود روان‌شناسان داوری و مربیگری به منظور کارکردن بهتر با داروان و مربیان و حفظ حالت روانی آنان در سطح بهینه عوامل و موارد این تحقیق را به خوبی مورد مطالعه و بررسی قرار دهند.
- ۳- پیشنهاد می‌شود رسانه‌ها بیشتر موضوع استرس داوران و مربیان را مورد توجه و بررسی قرار دهند.
- ۴- پیشنهاد می‌شود که داور مسابقات مهم و حساس برای دور بودن از انتقادات رسانه‌ها در روز قبل برای عموم اعلام شود.

۵-۵-۲- پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- پیشنهاد می‌شود با توجه به بروز عوامل استرس‌زای مربیان و داوران در مورد روش‌های مقابله استرس نیز تحقیق شود.
- ۲- پیشنهاد می‌شود تحقیقات تجربی نیز در کنار تحقیقات زمینه‌یابی بر روی عوامل استرس‌زای مربیان و داوران انجام شود.
- ۳- پیشنهاد می‌شود منابع استرس در داوران سایر رشته‌های انفرادی تحقیق و مقایسه شود.

منابع و مآخذ



منابع

۱. علوی، سیدامین الله، (۱۳۷۳) " فشارهای عصبی و روانی در سازمان"، مجله مدیریت دولتی، دوره جدید، شماره بیستم، ص ۳۲.
۲. دهدشتیان، علیرضا، (۱۳۷۶) " استرس و راه کارهای مقابله با آن"، پترو شیمی، نفت، گاز، ص ۳۸.
۳. راس، راندل آلتایمر، الیزابت، (۱۳۷۷) " استرس شغلی"، کتابی کاربردی در سطح فرد و سازمان، ترجمه غلامرضا خواجه پور، انتشارات دانشگاه تهران.
۴. دموری، داریوش، (۱۳۷۳)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "عوامل تعدیل کننده مرتبط میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط در مدیران وزارت راه و ترابری"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۵. رمضانی نژاد، رحیم، (۱۳۸۰)، رساله دکتری: "بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده شغل و عوامل استرس زای شغلی مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های دولتی کشور"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۶. علوی، سید امین الله، (۱۳۷۱) " روان شناسی مدیریت و سازمان"، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، ص ۴۱.
۷. پاول، جی واترایت، سیمون جی، (۱۳۷۷) " فشار روانی اضطراب و راه های مقابله با آن"، ترجمه پوررودسری و صبوری مقدم، انتشارات قدس، چاپ اول.
8. Ross R. R. and Altmaier EM. (1994). "Intervention in Occupational Stress" SAGE Publication, London, pp 37.
9. Li CY, Chen KR, Wu CH, et al.(2001). "Job stress and dissatisfaction in association with non- fatal injuries on the job in a cross- sectional sample of petrochemical workers" Occupational Med; 51, 1, pp 50-55.

10. Ramirez Aj, Graham J, Richards MA, et al. (1996). "Mental health of hospital consultants: the effect of stress and satisfaction at work". Lancet, pp 724 – 728.
11. Zimmer A. (1998). "Workload and stress in caring for the elderly" status of research and research agenda. Zeitschrift Gerontologie and geriatric: Organ der Deutschen Gesellschaft Gerontologie and Geriatric; 31, 6, pp 417- 425.
12. Breslow MJ. (1992). "The role of stress hormones in preoperative myocardial ischemia" Int Anesthesiol Clin; 30, 1, pp 81-100.
13. Thorbjornsson Co, Alfredsson L, Fredriksson K, et al. (1998). "Psychosocial and physical risk factors associated with Low back pain" a 24- year follow up among men in a broad range of occupations. B Med J; 55, 2, pp 84-90.
14. Feuerstein M, Hult S, Hult M. (1985). "Environmental stressors and chronic low back pain" life events, family and work environment. Pain(Amsterdam); 22, 3, pp 295- 307.
15. Winkleby MA, Rangeland DR, Syme SL. (1988). "Self- reported stressors and hypertension: evidence of an inverse association" Amer J Epidemiol; 127, 1, pp 124- 134.
16. Fryxell, Gerald E, Gordon M, Micheal A. (1989). "workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union & management" Academy of management journal, vol. 32, No. 4, pp 851-866.

۱۷. مولانا، ناصر، (۱۳۸۳) "مدیریت استرس" مدیریت، شماره ۸۸.

۱۸. محمودی، غلامرضا؛ شریعتی، علیرضا؛ بهنام پور، ناصر، (۱۳۸۲) "ارتباط بین کیفیت زندگی و روش‌های مقابله به کار گرفته شده توسط بیماران تحت درمان با همودیالیز" مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان، شماره ۱۲، دوره ۳: ص ۱۷.

۱۹. رابینز، استیفن پی، (۱۳۷۷) "رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)" جلد اول، ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، چاپ اول، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ص ۴۳.

۲۰. کوپر، ال، (۱۳۷۳) " فشار روانی، راه‌های شناخت و مقابله " ترجمه مهدی قراچه داغی و ناهید شریعت-زاده، انتشارات رشد، تهران، ص ۲۶.
21. Teipel, D. (2001). " Aggression in siccer". Journal of physical Education and Sports, 46, pp 45-58.
22. Dorsch KD, Paskerich DM. (2007). "Stressful experiences among six certification levels of ice hochy officials". Psychology of sport and exercise volume 8, Issue 4, pp 586-593
۲۳. نیکخو امیری، عباس (۱۳۷۳)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "رضایت شغلی در شرکت آب و فاضلاب استان مازندران"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۲۴. سعیدی، علیرضا، (۱۳۸۰) " استرس در محیط کار " مجله تدبیر، شماره ۱۱۷، دوره ۱۲: ص ۳۱.
۲۵. مهدوی، مهدی؛ کاوه زاد، علی، (۱۳۸۴) " شناسایی عوامل کاهنده فشارهای عصبی محیط کار " مجله مدیریت و توسعه، شماره ۷، دوره ۱۲: ص ۶۳-۶۴.
۲۶. نصیری قیداری، عصمت، (۱۳۸۳) " استرس ناشی از حجم کار و تاثیر آن بر عملکرد " ماهنامه تخصصی بازاریابی، شماره ۶۰، ص ۲۷.
۲۷. باقرزاده، فضل الله، (۱۳۸۳) " مقایسه استرس کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار سازمان مرکزی دانشگاه تهران " نشریه حرکت، شماره ۲۲.
۲۸. غفوریان، هما، (۱۳۷۷) " عوامل استرس‌زا در مدیران " مجله تدبیر، شماره ۸۶، ص ۳۲.
۲۹. طوسی، محمدعلی، (۱۳۷۰) " فرهنگ سازمانی " تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
30. Jarvis M. (2002). "Teacher stress: A critical review of recent findings and suggestions for future research direction". Stress News: The UK Journal of the International Stress Management Association. 14, 1, pp 12-16.
31. Blix AG, Cruise RJ, Mitchell BM, Blix GG. (1994). "Occupational stress among university teachers". Educational Research. 36, pp 157-169.

۳۲. فرامرزی، علی، (۱۳۷۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه سبک‌های شناختی و شیوه‌های مقابله با فشار روانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه تبریز"، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۳۳. ممی زاده، جعفر، (۱۳۷۳) "مدیریت استرس در سازمان". زمینه، شماره‌های ۳۹ و ۴۰.
34. Maxine Ross S. (2008). "Holistic Nursing Practice". Fredrich. 22, 6, pp 365.
35. Wolman A. (1973). "Work, Stress and Alcohol Behavior". sixth edit.
۳۶. بوشهری، احمد (۱۳۷۶) "استرس و مدیریت". مدیریت، شماره ۲۴.
۳۷. اسدی، حسن، (۱۳۷۶)، رساله دکتری: "تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب در بین مدیران سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
38. NSW ACT Independent Education: OH&S, (2002). "Stress, Burnout among Teachers". <http://www.iea.asn.au/ohs/Stressburnout>.
39. Hamidi N. (2003). "Effects of stress on immune system students". Tehran University of Medical Sciences & Shahid Beheshti University of Medical Sciences. 37, 2, pp 12-14.
40. Pyne JE. (2004). "Human Resource Management for Public and Non-Profit organization", 2nd Edition, Jossey Bass, pp 122-145.
۴۱. اکاجیما، هیروشی، (۱۳۷۴) "استرس یا فشار روانی". بهداشت جهان، شماره ۳، دوره ۹، ص ۲-۳.
۴۲. معینی، بابک، (۱۳۸۶)، رساله دکتری: "بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت استرس بر سلامت روان نوجوانان شهر تهران"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس.
۴۳. استورا، جان بنجامین، (۱۳۷۷) "تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن". ترجمه پریدخ دادستان، تهران رشد، تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۱.
۴۴. فیلیان، عماد، (۱۳۷۴)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران و ارتباط آن با مکانیزم‌های مقابله‌ای". دانشکده پرستاری، دانشگاه تربیت مدرس.
۴۵. بهرام زاده، حسینعلی، خدمت‌گزارباغان، صغری، (۱۳۸۳) "فرسودگی شغلی و روش‌های پیشگیری از آن". مدیریت، شماره ۹، ص ۸۸-۸۷.
۴۶. مغازه، زهرا، (۱۳۸۴)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "رابطه استرس شغلی معلمان و رضایت شغلی آنان در منطقه مهر شهر کرج"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس.

47. Wesley E, Sime. (2002). "Definitions of Stress". Department of Health and Human Performance. University of Nebraska-Lincoln.

۴۸. دیویس، کیت و نیواستورم، جان (۱۳۷۰) "رفتار انسانی در کار". ترجمه محمد علی طوسی، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۴۹. جمشید نژاد، علیرضا، (۱۳۷۵)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی و مقایسه استرس شغلی و رضایت شغلی در مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه شهر اهواز". دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی.

۵۰. آقازاده، جمیله، (۱۳۷۹) "مروری بر عوامل کاهش فشار روانی". پیک سنجش، شماره ۵.

۵۱. ساعتچی، محمود، (۱۳۸۱) "مدیران در دام اضطراب و فشار روانی". مجله مدیریت دولتی، دوره جدید، شماره ۴، ص ۳۹.

۵۲. صادقی بروجردی، سعید، (۱۳۸۲)، رساله دکتری: "ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی جسمی و تحلیل رفتگی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

۵۳. نیری، رمضان، (۱۳۷۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی مشاوران شاغل مدارس متوسطه شهر یزد از نظر عوامل دموگرافیک"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

۵۴. آینه بند، بهرام، (۱۳۸۲) "تنش شغلی". توسعه مدیریت، شماره ۳۹.

۵۵. جوادی، محمد جعفر، (۱۳۷۴) "روان‌شناسی شخصیت". تهران: نشر رسا.

۵۶. حسین زاده، داوود، (۱۳۸۳) "استرس کارکنان و راهکارهای مقابله با آن". مدیریت، شماره ۸۷-۸۸.

۵۷. حیدری گرجی، داوود، (۱۳۷۲)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی اثرات فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.

۵۸. ریو، مارشال، (۱۳۷۴) "انگیزش و هیجان". ترجمه، یحیی سید محمدی، چاپ اول، نشر ویرایش، تهران.

۵۹. آوست، دبور آ و بوچر، چارلز. آ، (۱۳۷۴) "مبانی تربیت بدنی و ورزش". ترجمه احمد آزاد، چاپ اول، کمیته ملی المپیک.

۶۰. احمدی، سید عبدالحمید، (۱۳۷۴)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی توانایی‌ها و نحوه عملکرد

مربی‌ان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس.

61. Judge I. (1995). "Indian Interscholastic Athletic perception of occupational stress and coping strategies", university microfilms international, 2, 177 fr.

62. Edwards, Jeffrey. (1992). "A cybernetic Theory of stress, coping and Weelbeing in organizations", Academy of management Review, vol. 17, No. 2, pp 238-274.

۶۳. فرامرزی، علی، (۱۳۷۹)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه سبک‌های شناختی و شیوه‌های

مقابله با فشار روانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه تبریز"، دانشکده روان‌شناسی و علوم

تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

64. Sprague DB. (1978). " The effectiveness of respiration, biofeedback and study skills training in alleviating test anxiety in college student". Dis. Abs. 38, 11, pp 6628-9.

۶۵. میرجمالی، الهام، (۱۳۸۷)، پایان نامه کارشناسی ارشد: " بررسی عوامل استرس‌زا در کلیه داوران بین-

المللی و ملی رشته‌های هندبال، والیبال، بسکتبال و فوتبال"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی،

دانشگاه گیلان.

66. Fry DA, Sefton JM. (1982). "Perceived stressors for Football and Volleyball officials from three rating levels". Journal of Sport Behavior, 15, 2, pp 106-118.

67. Taylor AH, Daniel JV. (1989). "Sources of stress in soccer officiating: An empirical study. First World congress of science and football", pp 538-544. Liverpool, England.

68. Phillips GL. (1985). "Sport group behavior and official's perceptions". International Journal of sport psychology. 16, pp 1-10.

69. Mitchell JS, Leonard WM, Schmitt RL. (1982). "Sport officials' perceptions of fans, players, and their occupations": A comparative study of baseball and hockey. Journal of Sport Behavior, 5, pp 83-95.

70. Rainey DW, Schweickert G, Granito V, Pulella J. (1990). "Fans' evaluations of major league baseball umpires' performances and perceptions of

- appropriate behavior toward umpires". Journal of Sport Behavior, 13, 2, pp 122-129.
71. Rainey DW, Schweickert G. (1995). "Evaluations of umpire performance and perceptions of appropriate behavior toward umpires". International Journal of Sport Psychology, 22, 1, pp 66-77.
 72. Teipel D, Gerisch G, Busse M. (1983). "Evaluation of aggressive behavior in football". International Journal of Sport Psychology, 14, pp 228-242.
 73. Holland JC, Cherry R. (1977). "The effects of officiating Football on heart rates". The Physician and Sports Medicine, 5, pp 68-71.
 74. Holland JC, Cherry R. (1979). "Aerobic capacity, body composition, and heart rate response curves of high school basketball officials". Journal of Sports Medicine, 19, pp 63-72.
 75. Conti DJ, Mc Clintock SL. (1983). "Heart rate responses of a head referee during a football game". The Physician and Sports Medicine, 11, pp 108-114.
 76. Ittenbach RF, Eller BF. (1988). "A personality profile of Southeastern conference football officials". Journal of Sport Behavior, 11, pp 115-125.
 77. Fratzke MR. (1975). "Personality and biographical traits of superior and average college basketball officials".
 78. Aresu M, Bucarelli A. Morngiu P. (1987). "A preliminary investigation of the aythoritarian tendencies in a group of Sports referees". International Journal of Sport psychology, 10, pp 42-51
 79. Koslowsky M, Maoz O. (1988). "Commitment and personality variables as discriminators among sports referees". Journal of Sport & Exercise Psychology, 10, pp 262-269.
 80. Goldsmith PA, Williams JM. (1992). "Perceived stressors for Football and volleyball officials from three rating levels". Journal of Sport Behavior, 15, 2, pp 106-118.
 81. Anshel MH, Weinberg RS. (1995). "Sources of acute stress in American and Australian besketball referees", Journal of Applied Sport Psychology, 7, pp 11-22.

82. Rainey DW. (1995). "Sources of stress among Baseball and Softball umpires". Journal of Applied Sport Psychology, 7, 1, pp 1-10.
83. Stewart MJ, Ellery P. (1998). "Sources and magnitude of perceived psychological stress in high school volleyball officials", perceptual and Motor Skills, 87, pp 1275-1282.
84. Joan L, Duda A. (1996). "Women's Artistic Gymnastics Judges' Sources of Stress". issue of Technique, Vol. 16, No 10.
85. Rainey DW. (1999). "Sources of Stress, burnout, and intention to terminate among basketball referees". Journal of Sport Behavior, 22, 4, pp 578-590.
86. Tsorbatzoudis H, Kaissidis- Rodafinos A. (2005). "Sources of stress among Greek team Handball Referees": Construction and Validation of the Handball officials of stress survey. Perceptual and motor skills, 100, pp 821-830.
87. Dorsch KD, Paskevich DM. (2007). "Stressful experiences among six certification levels of ice hockey officials". Psychology of Sport and Exercise Volume 8, Issue 4, pp 585-593.
۸۸. رو برت اس، وین برگ، پگی آ. ریچارد سول، (۱۳۸۱) " روانشناسی داوری ". ترجمه، سیروس چوبینه، پژوهشکده تربیت بدنی وزارت علوم.
89. Hap AC, Yoder E. (1991). "Stress Job satisfaction and the community college faculty". Psychology of Sport and Exercise Volume 11, Issue 7, pp 251.
90. Fong DB, Lin YD. (1994). "Junior college Vocational teachers burnout". causes and coping strategies, Educational Research information. 2, 11, pp 73-87.
91. Chen M, Miller G, Cooper D, Wilson T. (1995). "Taiwanese Junior college techers stress".counseling implications. proceeding of the fifth InternationalCounseling conference .Hong Kong.
92. Stewart, MJ, Ellery P. (1998). "Sources and Magnitude of perceived psychological stress in high school volleyball officials", pereptual and Motor skills, 87, pp 1275-1282.

93. Stewart MJ, Ellery P. (2004). "Perceived psychological stress among high school basketball officials". *perceptual and motor skills*, Vol 99, PP 463-469.
 94. Dohmen D. (2005). "Social pressure influences decisions of individuals". Evidence from the behavior of Football referees". IZA Discussion Paper no 1595.
 95. Lane AM, Nevill A, Ahmad N, Balmer N. (2006). "Soccer referee decision – making : Shall I Blow the whistle?" *Journal of Sport Sciences and Medicine*. 5, pp 243-253.
 96. Folkesson P, Nyberg C, Archer T, Norlander T. (2002). "Soccer referees experience of threat and aggression : Effects of age, Experience, and life orientation on outcome of copying strategy", *aggressive behavior*, 28, 4, pp 317- 327.
 97. Lidbom PP, Priks M. (2007). "Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias". CESifo working paper No.1960. Available from : <http://www.CESifo-group.de>.
۹۸. رضایی، علیرضا، (۱۳۶۸)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی میزان شیوع، منابع و علایم استرس در میان معلمان ایرانی"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شیراز.
۹۹. تره باری، حافظ، (۱۳۷۵)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی تأثیرات فشار روانی بر عملکرد مدیران مدارس"، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۰۰. بیک زاده، جعفر، (۱۳۷۷)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی آذربایجان شرقی"، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
۱۰۱. مجتهدزاده، محمود، (۱۳۷۸)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه میان فشار عصبی و کار این مدیران شرکت ملی حفاری ایران"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۱۰۲. نور بخش، پروش، (۱۳۷۸)، رساله دکتری: "منظور ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری عوامل فشار-زای شغلی دبیران تربیت بدنی و تعیین رابطه بین این عوامل با سلامت روانی آن‌ها"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

۱۰۳. حاجی بابایی، مریم، (۱۳۷۸)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "شناسایی و اولویت بندی مهم ترین عوامل افزایش فشار عصبی مدیران آموزش و پرورش قم"، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۰۴. گلابی، حسین، (۱۳۸۰)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی شناسایی و تحلیل عوامل تنش زا در محیط کاری دبیران تربیت بدنی شهر تهران"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۱۰۵. میقانی، نرجس، (۱۳۸۰)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه فشار روانی شغلی مدیران مدارس منطقه ۲ تهران و عملکرد آنان"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه الزهراء.
۱۰۶. محمودی، مهدی، (۱۳۸۱)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی عوامل استرس زا شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.
۱۰۷. ممیز، مصطفی، (۱۳۸۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "توصیف نگرش داوران فوتبال مسابقات سراسری دسته دوم و اول جام آزادگان نسبت به عوامل استرس زا"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی کرج.
۱۰۸. احمدی، اژدر، (۱۳۸۶) "تعیین منابع استرس داوران حرفه ای فوتبال ایران". فصل نامه علمی پژوهشی المپیک سال هفدهم. شماره ۴۵.
۱۰۹. صالح زاده، کریم، (۱۳۸۶) "روان شناسی ورزش راه های مبارزه با اضطراب و استرس در ورزشکاران حرفه ای". علم ورزش سلامتی، شماره ۱۹.

پیوست‌ها و ضمائم



پیوست (الف): پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

داوطلب گرامی

با سلام و احترام؛ پرسش‌نامه‌ای که پیش روی شماست، برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به پایان‌نامه کارشناسی ارشد اینجانب با عنوان "بررسی عوامل استرس‌زا در داوران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی" می‌باشد؛ لذا خواهشمند است ضمن مطالعه دقیق این پرسش‌نامه نسبت به تکمیل آن اقدام فرمایید. اطلاعات پرسش‌نامه نزد محقق به امانت محفوظ خواهد بود و به جز برای تجزیه و تحلیل و استخراج نتایج، استفاده دیگری نخواهد شد.

با تقدیم شایسته‌ترین احترامات

مژده متین

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود

E-mail: Mojdeh.matin@gmail.com

۱- سن (سال)

کمتر از ۲۵ سال ☐ ۲۵ تا ۳۰ سال ☐ ۳۰ تا ۳۵ سال ☐ بیشتر از ۳۵ سال ☐

۲- جنسیت

الف) زن ☐ ب) مرد ☐

۳- سابقه مربیگری در لیگ برتر و دسته اول :

کمتر از ۴ سال ☐ ۵ تا ۸ سال ☐ ۹ تا ۱۲ سال ☐ بیش از ۱۲ سال ☐

۴- سطح تحصیلات :

دیپلم ☐ فوق دیپلم ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی ارشد و بالاتر ☐

۵- درجه مربیگری:

بین المللی ☐ ملی ☐ یک ☐ دو ☐

پیوست (ب): پرسش‌نامه استرس مربیان

« لطفاً گزینه‌ای که میزان موافقت شما را به بهترین نحو بیان می‌کند، انتخاب و با زدن علامت ضربدر مشخص نمایید »

ردیف	سوالات	بی‌اثر	کم	متوسط	زیاد
۱	به نظر شما مربیگری در مسابقات مهم و حساس چه تأثیری در میزان استرس دارد؟				
۲	به نظر شما تصمیمات حساس در مسابقه تا چه حدی باعث استرس می‌شود؟				
۳	به نظر شما رفتارهای پرخاشگرانه تماشاچیان چقدر بر میزان استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۴	به نظر شما درگیری لفظی بازیکنان چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۵	به نظر شما انجام مسابقات در زمان نامناسب از روز چه میزان باعث استرس می‌شود؟				
۶	به نظر شما تداخل زمان مربیگری با موقعیت‌های مختلف شغلی تا چه حد در استرس تأثیر گذار است؟				
۷	به نظر شما داشتن اختلافات و مشکلات خانوادگی چه تأثیری بر میزان استرس می‌گذارد؟				
۸	به نظر شما نداشتن تمرکز کافی و از دست دادن کنترل مسابقه چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۹	به نظر شما داشتن مشکلات جسمانی و روانی چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۱۰	به نظر شما اختلاف با مسئولین کمیته داوران چقدر می‌تواند بر میزان استرس تأثیر بگذارد؟				
۱۱	به نظر شما تغییرات در قوانین و اعمال به موقع آن در مسابقات تا چه میزان استرس‌زا می‌باشد؟				
۱۲	به نظر شما حضور ناظرین دقیق و سخت‌گیر در حین مسابقه تا چه حد باعث استرس می‌شود؟				
۱۳	به نظر شما نداشتن امنیت قبل از مسابقات چقدر بر استرس در حین مربیگری اثر می‌گذارد؟				
۱۴	به نظر شما انتقادات نامناسب رسانه‌ها از عملکرد مربیگری چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۱۵	به نظر شما ارزیابی نادرست مسئولین نظارت و ارزیابی تا چه حد استرس‌زا است؟				
۱۶	به نظر شما عدم هماهنگی بین داوران مسابقه تا چه حدی باعث استرس می‌شود؟				
۱۷	به نظر شما نداشتن آمادگی جسمانی کافی چه تأثیری بر استرس می‌گذارد؟				
۱۸	به نظر شما نداشتن تجربه کافی در هدایت تیم چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۱۹	به نظر شما انتظارات خانواده برای صرف وقت بیش‌تر با آن‌ها چه تأثیری در استرس دارد؟				
۲۰	به نظر شما تأثیر پخش مسابقات توسط رادیو و تلویزیون چقدر باعث استرس می‌شود؟				

ادامه پرسش‌نامه استرس مربیان . . .

ردیف	سوالات	بی-تأثیر	کم	متوسط	زیاد
۲۱	به نظر شما حساس بودن هدایت تیم‌های پرطرفدار چه تأثیری در استرس دارد؟				
۲۲	به نظر شما تهدید داوران چقدر بر میزان استرس در حین هدایت تیم تأثیر می‌گذارد؟				
۲۳	به نظر شما اعتراض شدید بازیکنان قبل از بازی چقدر روی استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۴	به نظر شما انجام یک دوره از مسابقات در زمان نامناسب چه تأثیری در استرس دارد؟				
۲۵	به نظر شما شرایط آب و هوایی نامناسب در زمان مسابقات (برف، باد، باران، گرما، سرما....) چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۶	به نظر شما اعتراض شدید مربیان قبل از بازی چقدر روی استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۷	به نظر شما برخورد با بازیکنان بد زبان و پرخاشگری در حین بازی چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۸	به نظر شما عدم همکاری بازیکنان در حین هدایت تیم چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۲۹	به نظر شما انجام نشدن به موقع مسابقات بر میزان استرس تأثیر دارد؟				
۳۰	به نظر شما حضور بسیار زیاد تماشاگران تا چه حد باعث استرس می‌شود؟				

پاسخ‌دهنده گرامی چنانچه از نظر شما عوامل استرس‌زا دیگری نیز وجود دارد که بدان اشاره نشده است، لطفاً

مطرح نمایید.

..... ۱.

..... ۲.

..... ۳.

پیوست (ج): پرسش‌نامه استرس داوران

« لطفاً گزینه‌ای که میزان موافقت شما را به بهترین نحو بیان می‌کند، انتخاب و با زدن علامت ضربدر مشخص نمایید »

ردیف	سوالات	بی‌تأثیر	کم	متوسط	زیاد
۱	به نظر شما داوری در مسابقات مهم و حساس چه تأثیری در میزان استرس دارد؟				
۲	به نظر شما تصمیمات حساس در مسابقه تا چه حدی باعث استرس می‌شود؟				
۳	به نظر شما رفتارهای پرخاشگرانه تماشاچیان چقدر بر میزان استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۴	به نظر شما درگیری لفظی بازیکنان چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۵	به نظر شما انجام مسابقات در زمان نامناسب از روز چه میزان باعث استرس می‌شود؟				
۶	به نظر شما تداخل زمان داوری با موقعیت‌های مختلف شغلی تا چه حد در استرس تأثیرگذار است؟				
۷	به نظر شما داشتن اختلافات و مشکلات خانوادگی چه تأثیری بر میزان استرس می‌گذارد؟				
۸	به نظر شما نداشتن تمرکز کافی و از دست دادن کنترل مسابقه چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۹	به نظر شما داشتن مشکلات جسمانی و روانی چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۱۰	به نظر شما اختلاف با مسئولین کمیته داوران چقدر می‌تواند بر میزان استرس تأثیر بگذارد؟				
۱۱	به نظر شما تغییرات در قوانین و اعمال به موقع آن در مسابقات تا چه میزان استرس‌زا می‌باشد؟				
۱۲	به نظر شما حضور ناظرین دقیق و سخت‌گیر در حین مسابقه تا چه حد باعث استرس می‌شود؟				
۱۳	به نظر شما نداشتن امنیت قبل از مسابقات چقدر بر استرس در حین داوری اثر می‌گذارد؟				
۱۴	به نظر شما انتقادات نامناسب رسانه‌ها از عملکرد داوری چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۱۵	به نظر شما ارزیابی نادرست مسئولین نظارت و ارزیابی تا چه حد استرس‌زا است؟				
۱۶	به نظر شما عدم هماهنگی بین داوران مسابقه تا چه حدی باعث استرس می‌شود؟				
۱۷	به نظر شما نداشتن آمادگی جسمانی کافی چه تأثیری بر استرس می‌گذارد؟				
۱۸	به نظر شما نداشتن تجربه کافی در حین قضاوت تیم چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۱۹	به نظر شما انتظارات خانواده برای صرف وقت بیش‌تر با آن‌ها چه تأثیری در استرس دارد؟				
۲۰	به نظر شما تأثیر پخش مسابقات توسط رادیو و تلویزیون چقدر باعث استرس می‌شود؟				

ادامه پرسش‌نامه استرس داوران . . .

ردیف	سوالات	بی-تأثیر	کم	متوسط	زیاد
۲۱	به نظر شما حساس بودن قضاوت تیم‌های پرطرفدار چه تأثیری در استرس دارد؟				
۲۲	به نظر شما تهدید مربیان چقدر بر میزان استرس در حین قضاوت تیم تأثیر می‌گذارد؟				
۲۳	به نظر شما اعتراض شدید بازیکنان قبل از بازی چقدر روی استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۴	به نظر شما انجام یک دوره از مسابقات در زمان نامناسب چه تأثیری در استرس دارد؟				
۲۵	به نظر شما شرایط آب و هوایی نامناسب در زمان مسابقات (برف، باد، باران، گرما، سرما....) چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۶	به نظر شما اعتراض شدید مربیان قبل از بازی چقدر روی استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۷	به نظر شما برخورد با بازیکنان بد زبان و پرخاشگری در حین بازی چقدر بر استرس تأثیر می‌گذارد؟				
۲۸	به نظر شما عدم همکاری مربیان و بازیکنان در حین قضاوت چه تأثیری بر میزان استرس دارد؟				
۲۹	به نظر شما انجام نشدن به موقع مسابقات بر میزان استرس تأثیر دارد؟				
۳۰	به نظر شما حضور بسیار زیاد تماشاگران تا چه حد باعث استرس می‌شود؟				

پاسخ‌دهنده گرامی چنانچه از نظر شما عوامل استرس‌زا دیگری نیز وجود دارد که بدان اشاره نشده است، لطفاً

مطرح نمایید.

..... ۱.

..... ۲.

..... ۳.

The study of coaches and referees' stress related factors in various sports

Coaches and referees who are practicing in the federations, clubs and sport competitions fulfill many different duties. Because of the responsibilities, they face many obstacles. So, their physical and mental health and safety are very important. Probably, one of the main factors of the physical education profession is the environmental conditions and the supports provided by the manager and other colleagues. Stress at work is also depends on environment and job conditions. This paper is aimed for study coaches and referees' stress related factors in various sports. The research method applied in this paper is descriptive – correlative method. The statistical population consists of all active coaches and referees in basketball, swimming, volleyball, table tennis and martial arts who were involved in Iranian premier league in 2010-2011. Because of the low statistical population, the sample population is considered ($N=n$). The research instruments are the “Soccer Officials Stress Survey” comprise 30 items and consist of 6 factor (Fear of failure, Performance appraisal, Technical performance, Times conditions, Interpersonal conflicts and Personal difficulties). The content and Formal validity of the questionnaires were confirmed by a number of university professors. Cronbach's alpha coefficient is used to test the reliability of the Questionnaires in the pilot study. The reliability of the coaches and referees' questionnaire are 0.86 and 0.85 respectively. Method of data analysis is descriptive statistics and inferential statistics. SPSS software package was useful for the analysis. Since the distribution of variables is not normal, the research hypothesis are analyzed by Friedman at $p<0.05$ and $p<0.01$. The result shows that there are meaningful differences of stress related factors among coaches and referees. The fear of failure is the most important factor among coaches and referees which is more significant among basketball coaches and referees. Time is also an important factor among coaches of individual sports such as swimming, martial arts, table tennis. Fear of failure is the main factor among the coaches of team sports such as basketball and volleyball.

Key Word:

Stress, Team sports, Individual sports, Psychological characteristics