

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

حمید قاسمی¹، ابوالفضل فراهانی²، رامین ابرجی نقندر^{3*}

1. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

2. استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

3. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: (97/12/15) تاریخ پذیرش: (99/02/01)

Designing the model role Social exchange on decision-making of AFC elite football and futsal referees

H. Ghasemi¹, A. Farahani², R. Irajy Noghondar^{3*}

1. Associate Professor Department of Sport Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

2. Professor of Department of Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3. Ph.D. Student of Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: (2020. Jul. 24)

Accepted: (2020. Dec.13)

Abstract

The purpose of this study was to Designing the model role Social exchange on decision-making of AFC elite football and futsal referees. The statistical population of this study included elite football referees and Asian futsal men in two sections of men and women who were in the 2017 Elite list of Asian referees. With regard to the limited population of the population, sampling was a total of 292 individuals in the study. The research method was descriptive and field research. To collect data, social researcher-made social exchange and decision-making questionnaires were used. The validity of the questionnaires was obtained from the opinions of 10 sports management professors and their reliability was 0.87 and 0.82 using Cronbach's alpha test. In order to analyze the data, descriptive indices, multiple regression analysis, and regression analysis were used based on structural equation modeling in SPSS.16 and LISREL8.8 software. The results showed that organizational support and social support have a positive and significant effect on judges' decision. On the other hand, social exchanges have a positive and significant impact on individual decision making and organizational decision making. Also, the path analysis method of social exchange with a positive and significant decision (T-value = 6.34 = PC = 0.51).

Keywords

Decision, referee, soccer, futsal, social exchange.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش طراحی الگوی نقش مبادله اجتماعی بر تصمیم‌گیری داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا بود. جامعه آماری این پژوهش شامل داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا در دو بخش مردان و زنان که در سال 2017 در لیست نخبه (Elite) داوران آسیا قرار دارند، بود. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت کل شمار بود که در نهایت تعداد 292 تن در این پژوهش شرکت نمودند. روش تحقیق از نوع توصیفی بوده که به صورت میدانی اجرا شده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته مبادله اجتماعی و تصمیم‌گیری استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط نظرات 10 تن از اساتید مدیریت ورزشی و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ 0/87 و 0/82 به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر بر اساس مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS.16 و LISREL8.8 استفاده شد. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تصمیم‌گیری داوران دارد. از طرفی دیگر مبادله اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تصمیم‌گیری فردی و تصمیم‌گیری سازمانی داوران داشت. همچنین الگوی تحلیل مسیر بین مبادله اجتماعی با تصمیم‌گیری مثبت و معنادار (T-Value=6/34، T-Value=6/34، PC=0/51) می‌باشد.

واژه‌های کلیدی

تصمیم‌گیری، داور، فوتبال، فوتسال، مبادله اجتماعی.

*Corresponding Author: Ramin Irajy Noghondar

E-mail: rinoghondar@gmail.com

* نویسنده مسئول: رامین ابرجی نقندر

مقدمه

امروزه توسعه ورزش های حرفه ای رو به گسترش بوده و در میان تمام این ورزش ها، فوتبال یکی از محبوب ترین آنها به شمار می آید. جذابیت صنعت فوتبال همه روزه در حال گسترش است و بدون شک یکی از پرفرودارترین ورزش های گروهی در جهان محسوب شده که علاوه بر آن رسانه های متعددی بازی های فوتبال و حواشی آن را تحت پوشش قرار می دهند. فدراسیون جهانی فوتبال (فیفا) هم اکنون دارای 209 کشور عضو است که در مجموع بیش از 220 میلیون نفر از افراد فعال را شامل می شود. طبق آمار فیفا 1/3 میلیون داور در جهان مسابقات فوتبال 600 هزار باشگاه با 4 میلیون تیم عضو آن را قضاوت می کنند (میردار و همکاران، 1389، 73). انتخاب منابع انسانی مناسب برای برگزاری ورزش-هایی مانند فوتبال یکی از مشکلات اساسی است که برای توسعه یک کار خوب، مسئولان با آن مواجه هستند. به منظور انتخاب منابع انسانی مورد نیاز در حوزه ورزش می بایست به موضوع کفایت تصمیم گیری افراد توجه خاصی شود (میریجو و گیل، 2010، 2087؛ آلونسو و همکاران، 2009، 210). فرآیند تصمیم گیری در محیط-هایی که احتیاج است مکرراً این اتفاق بیفتد مانند مسابقه فوتبال، ممکن است باعث ایجاد اختلالات اضطرابی در بین افراد شود که مربوط به ضرورت پردازش انواع مختلف اطلاعات در یک زمان محدود بوده و در بسیاری از موارد به عوامل غیر قابل کنترل بستگی داشته که عموماً در طول زمان تغییر می کند. در واقع درگیری برای گرفتن چنین تصمیم هایی ممکن است به سوی نتایج نامطلوبی پیش برود (پیتینگ و آلبرت، 2014، 326؛ استین و پاولس، 2009، 1073).

در واقع عوامل متعددی می تواند نتیجه یک مسابقه فوتبال را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از اجزاء مهم در برگزاری مسابقات فوتبال داوران هستند. متأسفانه اغلب مشاهده می شود که بازیکنان، مربیان و یا مدیران باشگاه ها که نتیجه مسابقه را از دست می دهند، داوران را مورد سرزنش قرار داده و در برخی از موارد اذعان می کنند که تمایلی ندارند برخی از داوران بازی های آنها را قضاوت کند. بنابراین انتخاب صحیح داوران و تصمیم آنها بسیار مهم است. امروزه فوتبال به نوعی کسب و کار تبدیل شده و حواشی موفقیت یا شکست تیم ها به تصمیم گیری بازیکنان و داوران بازی بستگی دارد و این موضوع فشار بسیار زیادی را بر داوران فوتبال وارد می آورد که آیا عدالت رعایت شده است یا خیر. تیم داوری که متشکل از چهار نفر است، وظیفه اجرای قوانین تدوین شده از سوی فیفا را در زمین بازی بر عهده داشته و در این راستا نیازمند تصمیم گیری صحیح هستند. در خلال

برگزاری مسابقات جام جهانی 2002 در مجموع 26 درصد از تصمیم های کمک داوران با اشتباه روبرو بود و در جام جهانی 2006 این میزان حدود 10 درصد بوده است. برای کاهش نرخ خطا در تصمیم گیری ضروری است که عوامل احتمالی این موضوع مورد بررسی قرار گیرد (مسوت و همکاران، 2008، 2940؛ پیترو و همکاران، 2010، 186). داوران فوتبال با یک کار چالش برانگیزی مواجه هستند که با توجه به جنبه های بسیار زیاد یک مسابقه مانند مدیریت بازی، ارزشیابی و قضاوت در مورد اتفاقاتی که در زمین مسابقه می افتد، تصمیم گیری سریع، حفظ نظم و انضباط و حل اختلافات، تصمیم گیری برای آنها دشوار تر شده و باعث بالا رفتن ضریب اشتباهات می شود که همین مورد باعث شده اغلب داوران در رابطه با تصمیم گیری های خود مورد انتقاد سایر افراد (تماشاگران، مربیان، بازیکنان، مدیران و یا رسانه های ورزشی) قرار گیرند (آندرسون، 2009، 689؛ فیلیکس و دوبرا، 2011، 152). مک ماهون و همکاران (2007) سرعت و دقت در تصمیم گیری را به عنوان مهمترین جنبه عملکرد داوران دانستند. آموزش مهارت های تصمیم گیری در ورزش یکی از عناصر کلیدی موفقیت در بین نخبگان است و امروزه پژوهشگران علاقه زیادی به ساز و کارهای تصمیم گیری نخبگان دارند (مگان و همکاران، 2013، 673). لورانس و همکاران (2013) نشان دادند که ورزشکاران نخبه نسبت به افراد تازه کار به تصمیم گیری دقیق تر و با سرعت العمل بالاتری نیاز دارند. در این راستا سولومون و آلهایونی (2011) با بررسی 17 بازی از لیگ برتر انگلستان دریافتند که داوران به طور میانگین تعداد 627 تصمیم در هر مسابقه می گیرند و برای رسیدن به یک تصمیم نهایی آنها باید دلایل مختلفی را در نظر بگیرند. جاویر و همکاران (2012) با بررسی داوران نخبه 25 بازی از جام آفریقای جنوبی در سال 2009 دریافتند که 14 درصد تصمیم های داوران و 13 درصد تصمیم های کمک داوران با خطا روبرو بوده است.

از سویی دیگر محرک های اجتماعی ممکن است تهدیدی برای تصمیم گیری های صحیح باشند. اجتناب از تصمیم گیری های مکرر صحیح در بین افراد مضطرب شاید به علت تهدید محرک های اجتماعی باشد که ممکن است باعث به وجود آمدن نتایج نامطلوب شده و منجر به ایجاد خشم شود (آندره و همکاران، 2015، 99). دوهمن (2008) اذعان دارد که فشارهای اجتماعی می-تواند تصمیم های کلیدی داوران را تحت تأثیر قرار دهد. در همین حال مسئولان ورزشی با هدف حفظ یک محیط اجتماعی و رقابتی عادلانه و امن می بایست داوران را در رابطه با رعایت قوانین بازی یاری نمایند. در واقع توانایی تصمیم

بر روی تصمیم‌گیری داوران مؤثر است. همچنین مؤلفه‌های تماشاگران حاضر در استادیوم، واکنش بازیکنان و عوامل محیطی بر روی رضایتمندی داوران از تصمیم‌هایشان مؤثر می‌باشد. برژکا و چوپیلکو (2014) در پژوهشی بر روی 69 نفر از داوران و کمک داوران مجرب اوکراین با بررسی 239 مسابقه به این نتیجه رسیدند که عدم حمایت از برگزاری کلاس‌های آموزشی مناسب برای داوران، منجر به افزایش تصمیم‌گیری‌های اشتباه در طول مسابقات شده است. آنتونی و همکاران (2014) اظهار داشت که اثر تماشاگران خشمگین حاضر در ورزشگاه، مسافرت داوران و آشنایی با زمینه‌های مختلف مسابقه به عنوان عوامل کلیدی مؤثر در تصمیم‌گیری داوران مطرح می‌باشد. آلان و همکاران (2013) با بررسی 40 داور در لیگ برتر انگلستان در فصل 2010-2011 نشان دادند که سر و صدای جمعیت تأثیر بسیار زیادی بر تصمیم‌های اتخاذ شده از سوی داوران فوتبال دارد. پیتر و استفن (2010) با بررسی بازی‌های جام باشگاه‌های اروپا و جام یوفا در فصل‌های 2002-3 و 2006-7 به این نتیجه رسیدند که فشارهای اجتماعی تأثیر مهمی بر تصمیم‌گیری داوران به نفع تیم میزبان دارد.

حرفه‌دوری در تمام رشته‌های ورزشی همیشه با اضطراب و استرس همراه بوده است. در طی چند سال اخیر مشکلات عدیده‌ای در دوری فوتبال ایران و همچنین آسیا مشاهده شده، من جمله اشتباه‌های متعدد و تأثیرگذار داوران در مسابقات و همچنین بحث‌خداحافظی بسیاری از داوران به علت فضای نامناسب دوری و عدم حمایت از آنها در محیط اجتماعی. با توجه به اینکه نقش مبادلات اجتماعی بر حالات روانی داوران مهم است، اما به نظر می‌رسد در گام نخست باید ابتدا ماهیت و ویژگی‌های مبادلات اجتماعی تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری داوران شناسایی شود. زیرا اگر چنین ویژگی‌هایی از دیدگاه داوران وجود داشته باشد احتمال معنادار بودن و احساس مسئولیت در کار گسترش می‌یابد و موجب پیامدهای مثبت در بین داوران خواهد شد. در واقع این پژوهش درصدد است با طراحی الگو در شرایط واقعی، تصویر روشنی از این موضوع ارائه دهد تا نه تنها به عنوان ابزاری سودمند برای توسعه تصمیم‌گیری داوران به کار گرفته شود بلکه زمینه انجام چنین پژوهش‌هایی را به وفور در ایران و کشورهای مطرح دنیا با هدف رشد سطح دوری فراهم آورد. پژوهش حاضر در نظر دارد به منظور توسعه و کمک به پیشرفت تصمیم‌گیری داوران، با تجزیه و تحلیل متغیرهای مربوطه به این سؤال پاسخ دهد که آیا مبادله اجتماعی می‌تواند بر تصمیم‌گیری داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا تأثیری داشته باشد؟

گیری داوران در مسابقات می‌تواند با تبعیض ایجاد شده از سوی مسئولان تحت تأثیر قرار بگیرد (دیوید و همکاران، 2013، 68). بر طبق گفته آلان و همکاران (2013) تحت فشار قرار ندادن داوران از طرف تماشاگران و بازیکنان باعث ایجاد استقلال در تصمیم‌گیری آنها شده و احتمال بروز تقلب از سوی داوران کاهش می‌یابد. از طرفی دیگر افزایش هزینه‌های سیستم پرداخت حقوق به داوران موجب کاهش بروز تقلب و فساد در آنها می‌شود. همچنین حمایت از مسئولیت‌پذیری به عنوان یک عنصر بسیار مهم در بین محرک‌های اجتماعی مطرح می‌باشد. پژوهش‌ها نشان داده که وجود مسئولیت‌پذیری می‌تواند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و اعتماد داشته باشد. در واقع تأثیرات مسئولیت‌پذیری در جنبه‌های مختلف اقتصادی، اخلاقی، حقوقی و بشر دوستانه نیز مطرح باشد (لی و همکاران، 2012، 749؛ یانگ و همکاران، 2016، 53). امروزه نا امنی‌های اجتماعی که در حوزه روابط مدیران با کارمندان به وجود آمده است موجب گردیده اعتماد کارکنان به مدیران کاهش یابد و در پی آن ضرورت یافته به موضوع مبادله اجتماعی و انجام اقدامات برای به وجود آوردن تغییر توجه ویژه‌ای شود (کوات و اوزگه، 2012، 5769). درک این موضوع برای مسئولان و مدیران ضروری است که حمایت آنها از مجموعه افراد حوزه کاری خود می‌تواند تأثیر مثبتی را بر جای بگذارد که نظریه مبادله اجتماعی یکی از ابزارهای اثبات این ادعا است. بر اساس این نظریه چنانچه کارکنان درک کنند که از طرف مدیران و جامعه حمایت می‌شوند، کمتر احتمال دارد دچار کاهش عملکرد شوند. در واقع حمایت‌های سازمانی و اجتماعی همراه با نظریه مبادله اجتماعی مطرح می‌شوند. سازمان‌ها به عنوان یکی از منابع مهم اجتماعی به شمار رفته که در زمینه‌های مختلفی از جمله حمایت، حفظ احترام، مراقبت و حفظ منافع کارکنان دخالت دارند (اولگا و روبین، 2013).

جسیکا و دانیل (2016) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که حمایت‌های اجتماعی موجب بالاتر رفتن سطح تصمیم‌گیری می‌شود. پترسون (2015) اذعان داشتند که بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش اشلی و همکاران (2014) حاکی از آن بود که مبادلات اجتماعی منفی در بین افراد باعث افزایش سطح استرس و در نتیجه کاهش عملکرد می‌شود. همچنین مبادلات اجتماعی مثبت باعث افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس می‌گردد. یوسیف کن و همکاران (2014) با بررسی 96 نفر از داوران سطوح مختلف لیگ‌های فوتبال در ترکیه در فصل 2013-2014 دریافتند که مؤلفه‌های دقت، تمرکز و کنترل

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق با توجه به نوع مطالعه از شیوه توصیفی، با توجه به اهداف پژوهش از نوع توصیفی می باشد که به صورت میدانی اجرا شده است. بنابراین محقق سعی می کند تا آنچه که به واقع هست را بدون هیچ گونه دخالت ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا در دو بخش مردان و زنان که در سال 2017 در لیست نخبه (Elite) داوران آسیا قرار دارند، می باشد. با توجه به تعداد داوران نخبه فوتبال و فوتسال در گروه های مختلف، نمونه گیری به صورت کل شمار بود و تمامی اعضاء جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها در نهایت تعداد 292 پرسشنامه کامل بود و مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

در این پژوهش به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه های محقق ساخته به شرح ذیل استفاده گردید.

1- پرسشنامه محقق ساخته مبادله اجتماعی که مشتمل بر 31 سؤال بوده و دارای مؤلفه های حمایت سازمانی (سؤال های 1 تا 16) و حمایت اجتماعی (سؤال های 17 تا 31) می باشد. مقیاس اندازه گیری سؤال لیک پنج گزینه ای از کاملاً مخالف=1 تا کاملاً موافق=5 می باشد. این پرسشنامه بر گرفته از نظریه آیزنبرگر (1986) که در دو مفهوم حمایت از طرف محیط کار و حمایت از سوی جامعه ارائه گردید می باشد.

2- پرسشنامه محقق ساخته تصمیم گیری که مشتمل بر 25 سؤال بوده و شامل مؤلفه های تصمیم گیری فردی (سؤال های 1 تا 15) و تصمیم گیری سازمانی (سؤال های 16 تا 25) می باشد. مقیاس اندازه گیری سؤال لیک پنج گزینه ای از کاملاً مخالف=1 تا کاملاً موافق=5 می باشد. این پرسشنامه بر گرفته از مدل کارنگی که در دو مفهوم عقلایی (فردی) و سیاسی (سازمانی) توسط سیرت و همکاران (1990) ارائه شد می باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از نظرات 10 تن از اساتید مدیریت تعیین شد. با انجام آزمون مقدماتی بر روی 30 تن از داورانی که نخستین پرسشنامه ها توسط آنها تکمیل شد، پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ 0/87 و 0/82 به دست آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های توصیفی و آزمون های آماری کلموگروف اسمیروف، همبستگی چندگانه و تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر در نرم افزارهای آماری SPSS نسخه 16 و LISREL نسخه 8.8 استفاده گردید.

نتایج و یافته های پژوهش

از مجموع 292 داور شرکت کننده در این پژوهش 36 نفر معادل (12/3%) بین 25 تا 30 سال، 119 نفر معادل (40/8%) بین 31 تا 35 سال، 93 نفر معادل (31/8%) بین 36 تا 40 سال و 44 نفر معادل (15/1%) بالاتر از 40 سال سن داشتند. تعداد 234 نفر معادل (80/1%) مرد و 58 نفر معادل (19/9%) زن می باشند. تعداد 23 نفر معادل (7/9%) دارای بین 5 تا 10 سال سابقه داوری، 144 نفر معادل (49/3%) بین 11 تا 15 سال، 85 نفر معادل (29/1%) بین 16 تا 20 سال و 40 نفر معادل (13/7%) بالاتر از 20 سال سابقه داوری داشتند.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول 1، مشخص می شود که حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری ($P \leq 0/001$)، $r=0/387$ بر تصمیم گیری داوران دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین به دست آمده از آزمون مشخص می شود که 0/150 از تغییرات تصمیم گیری، توسط حمایت سازمانی در این رابطه توجیه می گردد. از طرفی دیگر نتایج نشان داد حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری ($P \leq 0/001$)، $r=0/370$ بر تصمیم گیری داوران دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین به دست آمده از آزمون مشخص می شود که 0/137 از تغییرات تصمیم گیری، توسط حمایت اجتماعی در این رابطه توجیه می گردد.

جدول 1. تأثیر مؤلفه‌های مبادله اجتماعی بر تصمیم‌گیری

ضریب تعیین	t	F	سطح معناداری	B	مقدار همبستگی	مقدار ثابت	متغیرها	
0/150	7/15	51/16	0/001	0/466	0/387	2/41	تصمیم	حمایت سازمانی
0/137	6/78	45/96	0/001	0/399	0/370	2/78	گیری	حمایت اجتماعی

همچنین با توجه به ضریب تعیین به دست آمده از آزمون مشخص می‌شود که 0/022 از تغییرات تصمیم‌گیری فردی و 0/068 از تغییرات تصمیم‌گیری سازمانی توسط مبادله اجتماعی در این رابطه توجیه می‌گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول 2، مشخص می‌شود که مبادله اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تصمیم‌گیری فردی ($r=0/150$ ، $P\leq 0/013$) و تصمیم‌گیری سازمانی ($r=0/262$ ، $P\leq 0/001$) داوران دارد.

جدول 2. تأثیر مبادله اجتماعی بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری

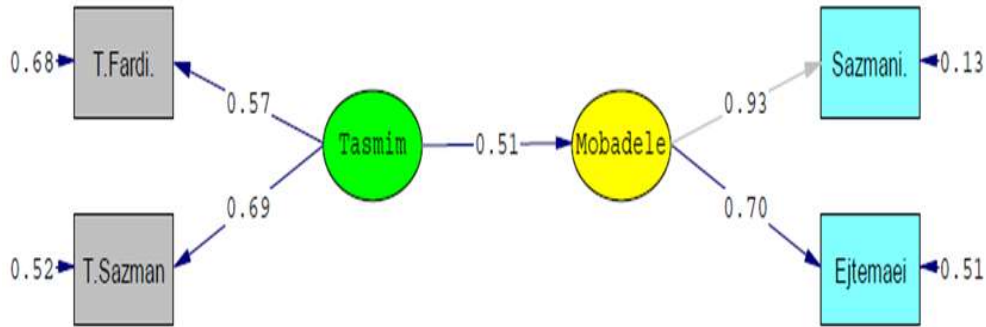
ضریب تعیین	t	F	سطح معناداری	B	مقدار همبستگی	مقدار ثابت	متغیرها	
0/022	2/49	20/02	0/013	0/133	0/150	2/34	فردی	مبادله اجتماعی
0/068	4/36		0/001	0/226	0/262		سازمانی	

بنابراین الگوی ساختاری پژوهش نشان می‌دهد که مبادله اجتماعی تأثیر معناداری بر تصمیم‌گیری داوران دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول 3 و شکل 1، الگوی تحلیل مسیر بین مبادله اجتماعی با تصمیم‌گیری مثبت و معنادار ($PC=0/51$ ، $T\text{-Value}=6/34$) می‌باشد.

جدول 3. الگوی مبادله اجتماعی و تصمیم‌گیری

نتیجه	T-Value	ضریب تعیین	خطای استاندارد	میزان رابطه	متغیرها	
تأیید	6/34	0/26	0/74	0/51	تصمیم‌گیری	مبادله اجتماعی



Chi-Square=118.76, df=82, P-value=0.00034, RMSEA=0.066

شکل 1. الگوی ساختاری مبادله اجتماعی و تصمیم‌گیری

با توجه به نتایج جدول 4، نسبت X^2 به df (1/44) و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی (RMSEA) برابر با 0/066 می‌باشد. همچنین شاخص‌های $CFI=0/97$ ، $IFI=0/90$ ، $GFI=0/92$ و $NFI=0/93$ برازش مدل را تأیید کردند. بنابراین الگوی ساختاری مبادله اجتماعی و تصمیم‌گیری به لحاظ شاخص‌های برازش مناسب می‌باشد و تمامی عامل‌های مطرح شده می‌توانند در الگوی ساختاری ارائه شده مجتمع شوند.

جدول 4. مقادیر شاخص‌های آزمون خوبی برازش

متغیر	df / X ²	RMSEA	NFI	CFI	IFI	GFI
مبادله و تصمیم‌گیری	1/44	0/066	0/93	0/97	0/90	0/92
نتیجه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد که الگوی تحلیل مسیر بین مبادله اجتماعی با تصمیم‌گیری مثبت و معنادار (PC=0/51، T-Value=6/34) می‌باشد. بنابراین الگوی ساختاری پژوهش نشان می‌دهد که مبادله اجتماعی تأثیر معناداری بر تصمیم‌گیری داوران دارد که با نتایج پژوهش‌های جسیکا و دانیل (2016) و پیتر و استفن (2010) همخوانی دارد. این یافته بدان معناست که از هر چه مبادله اجتماعی داوران فوتبال و فوتسال در سطح بهتر و بالاتری قرار داشته باشد به همان نسبت سطح تصمیم‌گیری آنها در هنگام قضاوت مسابقات بهبود یافته و عملکرد بهتری را می‌تواند از خود ارائه دهند. در این راستا اشلی و همکاران (2014) اذعان داشتند که مبادلات اجتماعی مثبت باعث افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس می‌گردد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که گسترش مبادلات اجتماعی مثبت و سازنده بین داوران و عوامل محیطی پیرامون خود می‌تواند تأثیر بسزایی در نوع تصمیم‌های آنها داشته باشد. هنینگ و همکاران¹ (2009) به این نتیجه رسیدند که با ایجاد یک محیط یادگیری طبیعی برای داوران می‌توان دقت تصمیم‌گیری داوران را افزایش داد. بر طبق نظریه مبادله اجتماعی، وجود حمایت‌های مختلف از طرف محیط پیرامونی افراد موجب می‌شود که آنها در برابر سازمان‌های مربوط و سایر عوامل پیرامونی دیگر احساس تعهد نمایند، اهداف سازمان را اهداف خود قلمداد نمایند و در راه دست‌یابی به آن اهداف که همانا تصمیم‌گیری صحیح و عادلانه در میدان مسابقه است موفق باشند. همچنین نتایج به دست آمده نشان داد که مبادله اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری فردی (r=0/150، P≤0/013) و تصمیم‌گیری سازمانی (r=0/262، P≤0/001) داوران دارد. این یافته بدان معناست که هر چه مبادلات اجتماعی داوران به طور مثبت و سازنده برقرار باشد به همان نسبت سطح تصمیم‌گیری فردی و سازمانی آنها

بهبود می‌یابد. در این راستا لیدبوم و پریکس² (2010) نشان دادند که فشارهای اجتماعی ناشی از حضور تماشاگران بر تصمیم‌گیری داوران فوتبال ایتالیا تأثیر دارد به طوری که هنگام مملو بودن ورزشگاه از تماشاگر، به نسبت زمانی که ورزشگاه خالی بوده، داوران تصمیم‌های سخت‌تری را علیه بازیکنان به کار برده‌اند. در واقع می‌توان اینطور بیان داشت داورانی که از عضویت گروهی، حمایت‌های عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی و تراکم بالای شبکه اجتماع شخصی و پیوند قوی و مؤثر با شبکه اجتماعی شخصی خود برخوردار هستند، سطوح تصمیم‌گیری مؤثرتری می‌توانند داشته باشند، بنابراین هرچه داوران فوتبال و فوتسال با عوامل مختلف محیط اطراف خود (فدراسیون فوتبال، کنفدراسیون فوتبال آسیا، باشگاه‌ها، تیم‌های ملی، تماشاگران، مربیان، بازیکنان، دوستان، خانواده، همکاران و غیره) که با آن مبادله دارند احساس نزدیکی و پیوند قوی داشته باشند احتمال بروز خطا در تصمیم‌گیری کاهش یافته و سطح عملکرد آنها بهبود می‌یابد. لن و همکاران³ (2006) بیان داشتند که داوران با صحنه‌های بالقوه استرس‌زای زیادی مانند فشار تماشاگران حاضر در ورزشگاه، عوامل فردی، تجربه، شخصیت، زندگی شخصی، عوامل وضعیتی و محیطی (تعرض بازیکنان یا تماشاگران) در حین داوری مواجه می‌شوند که بر تصمیم‌گیری‌های آنها تأثیر معناداری دارد.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری (r=0/387، P≤0/001) بر تصمیم‌گیری داوران دارد که با نتایج پژوهش‌های پترسون (2015) همخوانی دارد. این یافته بدان معناست که هر چه حمایت‌های سازمانی بیشتری از داوران فوتبال و فوتسال انجام گردد به همان نسبت سطح تصمیم‌گیری آنها بهبود می‌یابد. در این راستا برژکا و چوبیلکو (2014) به این نتیجه رسیدند که عدم حمایت از برگزاری کلاس‌های آموزشی مناسب برای داوران، منجر به افزایش تصمیم‌گیری‌های اشتباه در طول مسابقات شده است.

2. Lane et al

1. Henning et al
1. Lidbom & Priks

و استرس موجود در بین افراد نقش محافظتی را انجام می‌دهد و از آنجاییکه که تداوم وجود استرس در بین داوران فوتبال و فوتسال موجب کاهش عملکرد مثبت آنها می‌شود، لذا وجود حمایت‌های اجتماعی با نقش محافظتی را انجام می‌دهد موجب کاهش سطح استرس شده و در نتیجه از کاهش سطح عملکرد جلوگیری کرده و در نهایت افزایش سطح تصمیم‌گیری مطلوب را در بین داوران در پی خواهد داشت. چنانچه داوران دارای حمایت اجتماعی بالا از سوی (دوستان، همکاران، خانواده، تماشاگران، بازیکنان، مربیان، رسانه و...) باشند احساس موفقیت فردی بیشتری داشته در هنگام قضاوت مسابقات با استرس و اضطراب کمتری روبرو خواهند شد و برآیند آن ارتقاء سطح تصمیم‌گیری داوران می‌باشد. دهمین⁵ (2005) با بررسی بیش از 3519 مسابقه در طی 12 فصل لیگ مقدماتی فوتبال آلمان (بین سال‌های 1992 تا 2004) به این نتیجه رسید که هیجان‌ناز زیاد بازی، رفتار تماشاگران و علاقه به تیم خانگی، تصمیم‌های داوران را در طی مسابقات تحت تأثیر قرار داده است. همچنین هر گاه فشار جو اجتماعی ورزشگاه بالا بوده، واکنش داور شدیدتر بوده است. وی اظهار داشت این فشارها بر تصمیم‌های داور تأثیر می‌گذارد و در نتیجه نتایج نامطلوب داور را در پی خواهد داشت. در محیط‌های شغلی پر فشار مانند قضاوت در مسابقات فوتبال و فوتسال، داوران به رفتارهای افرادی که در محیط پیرامون خود با آنها به طور مستقیم و یا غیر مستقیم سر و کار دارند حساس‌تر شده و به دنبال نشانه‌ها و فاکتورهایی هستند که نشان دهد این عوامل محیطی در موقعیت‌های سخت و دشوار حامی و پشتیبان آنها می‌باشد؛ لذا چنانچه داوران در موقعیت‌های فشارزا آنها را حامی خود مشاهده نمایند، ارزشیابی متفاوتی نسبت به شرایط دارند بطوریکه دچار ترس و نگرانی نشده و با اعتماد به نفسی که پیدا می‌نمایند می‌توانند عملکرد مورد انتظار را از خود ارائه دهند.

در نهایت پیشنهاد می‌گردد که مدیران و مسئولان سازمان‌های ورزشی در حوزه فوتبال در شرایط مختلف و در همه سطوح سازمان و در مسائل و رخداد‌های گوناگون، داوران خود را مورد حمایت‌های مادی و معنوی و غیره قرار داده تا داوران با درک این حمایت‌ها و اینکه مدیریت سازمان به عملکرد و انجام وظایف آنها توجه خاصی دارد به توسعه عملکرد در زمینه تصمیم‌گیری صحیح پرداخته و با به وجود آمدن حس صمیمیت و همکاری در بین تمامی داوران، بهره‌وری، عملکرد و پیشرفت سازمان توسعه پیدا نماید.

شاید مهمترین علت به وجود آمدن این نتیجه را وابسته به ماهیت حمایت سازمانی دانست. بسیاری از صاحب‌نظران عرصه رفتار سازمانی اعتقاد دارند که حمایت سازمانی دارای دو بعد حمایت عاطفی و حمایت مربوط به شغل (حمایت کاری) است. از آنجا که در این تحقیق بر هر دو جنبه آن تأکید شده است، این امکان وجود دارد که این ابهام دارای اهمیت زیادی برای داوران فوتبال و فوتسال باشد. مسئولین سازمان‌های ورزشی در حوزه فوتبال می‌بایست در بخش سازمانی حمایت خود را از داوران افزایش دهند؛ زیرا هر چه داوران احساس حمایت سازمانی بیشتری داشته باشند، احساس آنها در عملکردشان تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش بروز تصمیم‌گیری‌های مؤثر و صحیح در آنها می‌شود؛ علاوه بر آن تمایل به ماندن آنها در سازمان نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین وجود احساس حمایت سازمانی موجب کاهش فشارهای شغلی شده و سطح استرس داوران که به عنوان یکی از عوامل مهم مخل در تصمیم‌گیری آنها می‌باشد را کاهش می‌دهد. ماسکارنهاس و پلسنر⁴ (2006) دریافتند که رویکرد آموزش داوران و حمایت‌های فنی از آنها می‌تواند در بهبود تصمیم‌گیری داوران نخبه رشته ورزشی راگی تأثیر مثبتی داشته باشد. لذا چنانچه داوران فوتبال و فوتسال احساس نمایند که از سوی سازمان‌های مربوطه مانند فدراسیون به آنها توجه شده، حقوق، منافع و خواسته‌های آنها مد نظر بوده، برای ارتقا سطح عملکرد آنها کلاس‌ها و دوره‌های مختلف برگزار شده و به کار آنها اهمیت داده و خواهان موفقیت آنها هستند به سازمان اعتماد نموده و نسبت به آن احساس تعلق و دلبستگی پیدا می‌نمایند و سطح انگیزه آنها برای افزایش دقت در تصمیم‌گیری‌هایشان گسترش یافته و همانا بهره‌وری سازمان را در پی خواهد داشت. یافته‌ها نشان داد که حمایت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری ($t=0/370$ ، $P \leq 0/001$) بر تصمیم‌گیری داوران دارد که با نتایج پژوهش‌های جسیکا و دانیل (2016) و یوسیف‌کن و همکاران (2014) همخوانی دارد. این یافته بدان معناست که هر چه حمایت‌های اجتماعی بیشتری از داوران فوتبال و فوتسال انجام شود به همان نسبت سطح تصمیم‌گیری آنها بهبود می‌یابد. در این راستا آتونی و همکاران (2014) اظهار داشت که اثر تماشاگران خشمگین حاضر در ورزشگاه، مسافرت داوران و آشنایی با زمینه‌های مختلف مسابقه به عنوان عوامل کلیدی مؤثر در تصمیم‌گیری داوران مطرح می‌باشد. همچنین آلان و همکاران (2013) نشان دادند که سر و صدای جمعیت تأثیر بسیار زیادی بر تصمیم‌های اتخاذ شده از سوی داوران فوتبال دارد. حمایت اجتماعی یکی از متغیرهایی است که در برابر تنش

REFERENCES

- Alan, N., Tom, W., & Adam, W. (2013). "Improved training of football referees and the decline in home advantage post-WW2". *Psychology of Sport and Exercise* 14, 220-227.
- Alonso, S., Cabrerizo, F. J., Chiclana, F., Herrera, F., & Herrera-Viedma, E. (2009). "Group decision making with incomplete fuzzy linguistic preference relations". *International Journal of Intelligent Systems*, 24, 201-222.
- Anderson, K. J., & Pierce, D. A. (2009). "Officiating bias: the effect of foul differential on foul calls in NCAA basketball". *Journal of Sports Science*. 27, 687-694.
- Andre, P., Georg, W., Alpers, Andrea NN., & Michelle GC. (2015). "Avoidant decision-making in social anxiety disorder: A laboratory task linked to in vivo anxiety and treatment outcome". *Behaviour Research and Therapy*, 73, 96-103.
- Anthony, Costa., Norman, Elliott., Liam, Jackson. (2014). "Bayesian networks for unbiased assessment of referee bias in association Football". *Psychology of sport and exercise*, 15(5), 538-547.
- Ashley, M., Geigera, NJ., Sabika, B., Sarah, B., Lupisa, KM., Renec, J., & Wolf, M. (2014). "Perceived appearance judgments moderate the biological stress effects of social exchanges". *Biological Psychology* 103, 297-304.
- Cevat, C., & Ozge, EY. (2012). "The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 5763-5776.
- David, J., Hancock, DM., & Ste, M. (2013). "Gaze behaviors and decision making accuracy of higher- and lower-level ice hockey referees". *Psychology of Sport and Exercise* 14, 66-71.
- Dohmen, T. J. (2008). "The influence of social forces: evidence from the behavior of football referees". *Economic Inquiry*, 46(3), 411-424.
- Dohmen, Thomas J. (2005). "Social Pressure Influences Decisions of Individuals: Evidence from the Behavior of Football Referees". IZA Discussion Paper No. 1595. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=725541>.
- Félix, G., & Deborah, LF. (2011). "A conceptual model of referee efficacy. *Front. Psychol.*", 18 February 2011 | <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00025>, P:152.
- Henning, P., Geoffrey, S.R., & DavidO, H. (2009). "A multiple-cue learning approach as the basis for understanding and improving soccer referees' decision making". *Progress in Brain Research*, Vol.174, 151-158.
- Javier, M., Pablo, GF., Daniel, J., Enrique, N., & Biomechanics, L. (2012). "Effect of positioning on the accuracy of decision making of association football top-class referees and assistant referees during competitive matches". *Journal of Sports Sciences*, 30(13): 1437-1445.
- Jessica R. Carre, Daniel N. Jones. (2016). "The impact of social support and coercion salience on Dark Triad decision making". *Personality and Individual Differences*, 94, 92-95.
- Lane. A. M., Nevil, A., Ahmad, N., & Balmer, N. (2006). "Soccer referee decision - making: Shall I Blow the whistle?" *Journal of sport Sciences and Medicine*, (5)2, 243- 253.
- Lee, Y.-K., Kim, Y., Lee, K.H., & Li, D. (2012). "The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: a perspective of service employees". *International Journal Hospital Management*. 31(3), 745-756.
- Lidbom, P., & Priks, M. (2010). "Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias". *Economics Letters*, 108: 212-4.
- Lorains, M., Ball, K., & MacMahon, C. (2013). "Performance analysis for decisionmaking in team sports". *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 13, 110-119.
- MacMahon, C., Helsen, W. F., Starkes, J. L., and Weston, M. (2007). "Decision-making skills and deliberate practice in elite association football referees". *Journal of Sports Science*. 25, 65-78.
- Mascarenhas, D.R.D., O'Hare, D., & Plessner, H. (2006). "The psychological and performance demands of association football refereeing". *International Journal of Sport Psychology*, 37, 99-120.
- Megan, L., Kevin, B., & Clare, M. (2013). "An above real time training intervention for sport decision making". *Psychology of Sport and Exercise* 14, 670-674.
- Merigó, J. M., & Gil-Lafuente, A. M. (2010). "New decision making techniques and their application in the selection of financial products". *Information Sciences*, 180, 2085-2094.
- Mesut, Y., Umut, H., & Inanb, Alpaslan F. (2008). "Fair referee assignments for professional

- football leagues". *Computers & Operations Research* 35, 2937 – 2951.
- Mirdar, S., Gharakhanlo, R., & Mabhot, T. (2010). A Study of the Work Rate and Some Physiological Indicators of Iranian Football Elite Referees, *Journal of Olympic*, 51, 69-79.
 - Olga, E., & Robin, M. (2013). "Transformational–transactional leadership and upward influence: The role of Relative Leader–Member Exchanges (RLMX) and Perceived Organizational Support (POS)". *The Leadership Quarterly* 24, 299–315.
 - Peter, C., Bart, G., Johan, W., & Werner, H. (2010). "Offside decision making of assistant referees in the English Premier League: Impact of physical and perceptual-cognitive factors on match performance". *Journal of Sports Sciences*, 28:5, 471-481.
 - Peter, D., & Stephen, D. (2010). "The influence of social pressure and nationality on individual decisions: Evidence from the behaviour of referees". *Journal of Economic Psychology* 31, 181–191.
 - Peterson, A. (2015). "Organizational support and job satisfaction of frontline clinical managers: The mediating role of work engagement. Graduate program in nursing, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Science", The University of Western Ontario, Canada.
 - Pittig, A., Brand, M., Pawlikowski, M., & Alpers, G. W. (2014). "The cost of fear: avoidant decision making in a spider gambling task". *Journal of Anxiety Disorders*, 28, 326-334.
 - Solomon, A., Paik, A., Phan, T., & Alhauili, A. (2011). "A decision support system for the professional soccer referee in time-sensitive operation"s [online]. Available: http://catsr.ite.gmu.edu/SYST490/DSTSO_IEEE_SIEDS.pdf, P:202.
 - Stein, M. B., & Paulus, M. P. (2009). "Imbalance of approach and avoidance: the yin and yang of anxiety disorders". *Biological Psychiatry*, 66, 1072-1074.
 - Yong-Ki, L., YongSook, N., Juwon, C., Sally, K., Sangho, H., & Jae-Han, L. (2016). "Why does franchisor social responsibility really matter?". *International Journal of Hospitality Management*, 53, 49–58.
 - Yusuf Can, Mehmet Bayansalduz, Fikret Soyerb, Serkan Pacali. (2014). "Turkish adaptation of soccer referee decision satisfaction scale (SRDSS)". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 756 – 760.