

نقش مهارت‌های روانی بر ارتباطات بین فردی و کارآمدی عملکردی داوران بسکتبال ایران

رسول نظری^{۱*}، مریم بابایی شادانی^۲

۱. هیأت علمی گروه مدیریت ورزشی دانشکده علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

دریافت: (۱۳۹۵/۰۸/۱۹) پذیرش: (۱۳۹۵/۱۱/۲۵)

The Role of Mental Skill on the Interpersonal Communication and performance Effectiveness of on Iranian Basketballs Reefers

Rasool Nazari^{*1}, Maryam Babaei Shadani²

1. Faculty of Sport Science Department, Islamic Azad University of Isfahan

2. M.A. of Sport Management, Islamic Azad University of Mobarakeh

Received: (2016/11/09)

Accepted: (2017/02/13)

Abstract

The aim of this study was The Effect of Mental Skill on the Personal Communication & the role of on Iranian Basketballs Reefers Effectiveness and Presenting the Model. The research method used descriptive and correlation. For this purpose, the entire Reefers gene and men's basketball as a sample of 82 patients were evaluated. Information needed for communications through questionnaires of Graham (1998), mental skills through theoretical and Imam Questionnaire (2014) and efficient through questionnaires of Hsu (2002) were collected. Levine test for homogeneity of variance in inferential statistics, the Kolmogorov-Smirnov test for normal distribution of data, t-test and F (ANOVA) for comparing the means, independent t test was used to test hypotheses. The results showed that about 14% of the variance related to interpersonal communication is determined by the components of mental skills ($R^2=0/14$). About 4% of the variance related to efficiency is determined by the components of mental skills ($R^2=0/04$). About 8% of the variance related to interpersonal communication effectiveness is determined by the components ($R^2=0/08$). Analysis of the difference between mental skills, interpersonal communication and efficiency of judges according to the individual characteristics of the reviewers did not show a significant difference.

Keywords

mental skills, Interpersonal communication, efficiency, basketball, referees.

چکیده

هدف از مطالعه حاضر اثر مهارت‌های روانی بر ارتباطات بین فردی و نقش آن بر کارآمدی عملکردی داوران بسکتبال ایران و ارائه مدل بود. روش تحقیق توصیفی کاربردی و از نوع همبستگی بود. به این منظور تمام داوران زن و مرد بسکتبال ایران که ۸۲ نفر بودند، به عنوان نمونه آماری مورد ارزیابی قرار گرفتند. اطلاعات مورد نیاز جهت ارتباطات فردی از طریق پرسشنامه گراهام (۱۹۹۸)، مهارت‌های روانی از طریق پرسشنامه نظری و امامی (۱۳۹۴) و کارآمدی از طریق پرسشنامه هسو (۲۰۰۲) جمع‌آوری گردید. در سطح آمار استنباطی از آزمون لوین برای تجانس واریانس داده‌ها، آزمون کلموگوروف اسمیرنوف برای توزیع طبیعی داده‌ها، آزمون‌های t و F برای مقایسه میانگین‌ها، آزمون t مستقل برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید. نتایج نشان داد که حدود ۱۴ درصد واریانس مربوط به ارتباطات بین فردی بوسیله مؤلفه‌های مهارت‌های روانی تعیین می‌شود ($R^2=0/14$). حدود ۴ درصد واریانس مربوط به کارآمدی بوسیله مؤلفه‌های مهارت‌های روانی تعیین می‌شود ($R^2=0/04$). حدود ۸ درصد واریانس مربوط به کارآمدی بوسیله مؤلفه‌های ارتباطات بین فردی تعیین می‌شود ($R^2=0/08$). تحلیل تفاوت بین مهارت‌های روانی، ارتباطات بین فردی و کارآمدی داوران با توجه به ویژگی‌های فردی داوران تفاوت معناداری را نشان نداد. به طور کلی می‌توان اذعان نمود مهارت‌های روانی بر ارتباطات بین فردی و کارآمدی داوران بسکتبال ایران اثر گذارند.

واژه‌های کلیدی

ارتباطات بین فردی، بسکتبال، داوران، کارآمدی، مهارت‌های روانی.

مقدمه

سازمان‌دهی و مدیریت مستلزم برقراری ارتباط مؤثر است به‌گونه‌ای که کارکنان از اهداف سازمان و نقش خود آگاه شوند. منظور از مهارت‌های ارتباطی مدیر، مهارت در توانایی انتقال و ارسال اطلاعات، عقاید و احساسات از فرد یا منبعی به فرد یا منبع دیگر می‌باشد. مدیران با استفاده از علم مدیریت و ارتباطات سعی در فهم نگرش افراد، درک دیدگاه‌ها و الگوی ارتباطی به‌منظور تعیین شیوه‌های مدیریتی دارند، از این رو می‌توانند با توسعه مهارت‌های ارتباطی در زمینه مدیریت مؤثر، تحقق اهداف را تسهیل کنند (خسروی و همکاران، ۲۰۱۶). به این ترتیب ارتباطات، اساس کار مدیران را تشکیل می‌دهد و مدیران وظایف خود را فقط در صورت برقرار کردن ارتباطات مؤثر می‌توانند انجام دهند (سریع‌قلم و همکاران، ۲۰۱۰)، ضمن اینکه ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت کارآمدی منجر شود (نظری و همکاران، ۲۰۱۵). در همین راستا اشاره شده است که مهارت‌های ارتباطی به میزان (۰/۸۹) بر مهارت‌های مدیریتی اثرگذار می‌باشد (گودرزی و همکاران، ۲۰۱۲). فرآیند مهارت‌های انسانی در چهار حیطه ارتباط با خود، روابط بین فردی، روابط گروهی و روابط جمعی قرار می‌گیرد که در این میان، روابط بین فردی مهمترین بخش‌های روابط انسانی است. روابط بین فردی به صورت ارتباط با زیردستان، بالادستان و هم‌رده‌ها تعریف می‌شود. در سازمان‌ها هر سه بخش از این ارتباطات قابل بررسی است، اما آنچه بیشتر در ارتباط به کار می‌رود، روابط بین فردی با بالادستان و زیردستان است (دیریکت^۱ و همکاران، ۲۰۱۶)، ضمن اینکه باید توجه داشت مؤلفه‌های روابط بین فردی شامل: روابط بین فردی آگاهی از خود و خودفاش‌سازی، خودنظمی و شفافیت، آگاهی از دیگران، قبول کردن بازخورد و ارزیابی، کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌ها می‌باشد (نظری و همکاران، ۲۰۱۲). از این رو در مقوله مهارت‌های ارتباطی باید اذعان نمود مهارت‌های کلامی، گوش دادن و بازخورد مؤثر، مهارت‌هایی هستند در تعاملات بین فردی و فرآیند ارتباطات نقش موثری دارند (یوکل^۲، ۲۰۰۸).

ایکسان و همکاران^۳ (۲۰۱۲) مهارت‌های ارتباطی را به‌عنوان زیربنای مهارت‌های اجتماعی عنوان نمودند. کارآمدی داوران در ورزش مسأله بسیار مهمی است که می‌تواند بر عملکرد ورزشکاران و به طور کلی جامعه ورزشی اثرگذار باشد. عوامل زیادی کارآمدی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند به نظر می‌رسد یکی از این عوامل مهارت‌های روانی باشد. در واقع آن دسته از مهارت‌هایی که سبب افزایش آمادگی روانی و بهبود عملکرد داوران شده و باعث کنترل هیجانات، تمرکز بهتر، بالابردن اعتماد به نفس و به طور کلی منجر به بهبود فرآیند یادگیری می‌شود، در قالب مهارت‌های روانی تعریف می‌شوند. بر همین اساس افراد برای دستیابی به موفقیت‌های سازمانی، به مهارت‌های روانی بیش از مهارت‌های جسمانی نیاز دارند و افرادی که به سطح قابل قبولی از مهارت‌های روانی دست یافته‌اند، بهتر می‌توانند بر امور تمرکز نموده و از اعتماد به نفس بیشتری برخوردارند و کارایی ذهنی آنها نیز افزایش می‌یابد و کمتر دچار هیجان می‌شوند (شامیری و نظری، ۲۰۱۶). متغیرهای مهارت‌های روانی شامل: تمرکز، انگیزش، اعتماد به نفس، تصویرسازی ذهنی و کنترل حالات روانی و هدف‌مندی است که در فعالیت‌های فراوانی کاربرد دارند (شامیری و نظری، ۲۰۱۶). مهارت‌های روانی مجموعه‌ای از تکنیک‌ها و روش‌هایی هستند که در جهت آمادگی روانی و در نهایت بالا بردن عملکرد ورزشکار و تعدیل هیجانات، افزایش تمرکز، توسعه اعتماد به نفس و بالا بردن میزان یادگیری به کار می‌رود. وجود کلمه «مهارت» در واژه مهارت‌های روانی نشان‌دهنده اکتسابی بودن مهارت‌های روانی است، بدین معنا که ورزشکاران با فراگیری این مهارت‌ها می‌توانند اجرای ورزشی خود را بهبود بخشند (رمضان نژاد و همکاران، ۲۰۱۲).

باید اذعان نمود قضاوت ورزشی، شغلی پرهیجان و در هر سطحی استرس‌زا است (نظری و سهرابی، ۲۰۰۸). در این راستا آنشل و وینبرگ^۴ (۱۹۹۵) نیز چهار عامل بسیار استرس‌زا را در داوران بسکتبال شناسایی کردند که شامل: تصمیم اشتباه، بددنی مریبان، تهدید به آسیب بدنی و قرارگیری در جای نامناسب بودند. رینی و اسویکت^۵ (۱۹۹۱) تعارضات میان فردی، عدم شناخت، فشار زمان و عملکرد را جزء منابع عمده استرس داوران بسکتبال اعلام کردند، ضمن اینکه منابع

3. Iksan, Z. H. et al
4. Anshel & Weinberg
5. Rainey & Schweickert

1. Direkt
2. Yuki

استرس‌زای داوران چهار رشته ورزشی نیز نشان داد که فقط استرس عامل موقعیت زمانی در داوران فوتبال معنی‌دار و بیشتر از سایر داوران است. داوران بین‌المللی نیز در عامل عملکرد فردی و فنی، استرسی بیشتر از داوران ملی داشتند. همچنین مشکلات شخصی در مردان بیشتر از زنان گزارش شده بود و هیچ تفاوتی در اولویت عوامل استرس‌زا در داوران با سطح تحصیلات و سابقه مختلف مشاهده نشد. با این رویکرد می‌توان اذعان نمود کارشناسان، صاحب‌نظران، محققان و مربیان به اهمیت تک‌تک مهارت‌های روانی بر افراد و ورزشکاران و داوران واقفند. از دیگر متغیرهای اثرگذار بر کارآمدی ارتباطات بین فردی است. ارتباطات، برخی از مفاهیم و تفکرات و معانی و یا به عبارت بهتر پیام‌ها را به دیگران تفهیم می‌کند. از آنجا که وجود ارتباطات مؤثر بین مدیر و کارکنان در کلیه سطوح برای کارآمدی و کارایی ضروری است. الگوی مدیریتی نیز در واقع نشان‌دهنده نحوه ارتباط مدیر با کارکنان است. اگرچه لزوم برخورداری از مهارت‌های ارتباطی برای موفقیت در مدیریت کاملاً روشن است (شیخعلی‌زاده و تجاری، ۲۰۱۳).

علی‌رغم اهمیت مهارت‌های روانی در سطح عملکرد ورزشکاران و داوران، متأسفانه این امر، مورد توجه جدی اندیشمندان داخلی قرار نگرفته و تحقیقات اندکی در داخل کشور در مورد این مهارت‌ها انجام یافته که معمولاً یک یا دو مؤلفه از مهارت‌های روانی را مورد نظر قرار داده‌اند. تحقیقات اندکی نیز در زمینه سطوح مهارت و اثرات رقابت بر نوسانات مهارت‌های روانی و نحوه کنترل آن صورت گرفته است. در این راستا کارآمدی بیشتر داوران باید مهارت‌های روانی و مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به عنوان دو متغیر مورد بررسی قرار گیرد که سهم هر کدام از این فاکتورهای بر کارآمدی و به سرانجام رساندن وظایف در بین داوران بسکتبال چگونه است. بنابراین نتایج تحقیق حاضر می‌تواند به مدیران و مسئولان فدراسیون بسکتبال، به ویژه کمیته داوران کمک کند تا درک کامل‌تری از موقعیت شغلی داوران به دست آورند و احیاناً با کاهش اثرات عوامل استرس‌زای داوری، سلامت و کیفیت رقابت‌های ورزشی را ارتقاء دهند، لذا در این پژوهش بدنبال یافتن پاسخ برای این پرسش هستیم که آیا مهارت‌های روانی بر کاربست استراتژی‌های ارتباطات بین فردی و کارآمدی داوران بسکتبال ایران نقش دارد؟

استرس و تحلیل رفتگی داوران بسکتبال را به ترتیب عوامل تعارضات میان فردی، فقدان شناخت، فشار زمانی و عملکرد را به‌عنوان منابع استرس معرفی کردند. فلتچرا و هانتن^۱ (۲۰۰۱) نشان دادند که تفاوت معناداری در نمرات پرسشنامه اضطراب رقابتی در بین مهارت‌های آرام‌سازی، خودگفتاری و تصویرسازی در بین گروه‌هایی که از این مهارت‌های روانی استفاده می‌کردند با گروهی که از این مهارت‌ها استفاده نمی‌کردند وجود دارد. به نظر می‌رسد این استرس‌ها حتی بیشتر از استرس ورزشکاران و مربیان باشد و همانطور که در چنین موقعیتی نمی‌توان از ورزشکاران و مربیان بهترین عملکرد را انتظار داشت، داوران هم نمی‌توانند با وجود استرس، قضاوت و عملکرد درستی داشته باشند (میردار و همکاران، ۲۰۱۱). گزارش‌های پژوهشی نشان می‌دهد شغل داوری نیز مانع برخی مشاغل خاص، استرس‌زاست و داوران با عوامل استرس‌زای متنوعی روبرو هستند (تاتچر^۲، ۲۰۰۵ و وگوت^۳، ۲۰۰۹).

با وجود اهمیت و حساسیت نقش داوران در برگزاری کیفی رقابت‌های ورزشی و آرامش بازیکنان درون زمین و تماشاگران، تحقیقات کمی درباره جنبه‌های مختلف حرفه‌ای و شغلی داوران انجام گرفته است (بالاس و اسکوت^۴، ۲۰۰۷). نظری و سهرابی (۲۰۰۸) با بررسی چهار مهارت روانی، ۶۶ داور لیگ برتر فوتبال ایران نشان دادند سطح تحلیل رفتگی آنها در حد متوسط و استرس نیز به علت فشار رسانه‌ها، عصبیت مربی، پرخاشگری تماشاگران، ورزشکاران ناراضی و فشار بی‌امان قضاوت شایع بود. البته حتی وجود سه مهارت ارتباطی، اطمینان یا اعتماد و تمرکز در داوران این تحقیق به انرژی روانی نیاز دارد، در غیر این صورت آنها احتمالاً بیشتر دچار استرس می‌شدند.

رمضان‌نژاد و همکاران (۲۰۱۲) با بررسی عوامل استرس‌زای داوران چهار رشته گروهی و متداول هندبال، فوتبال، والیبال و بسکتبال ایران اشاره بر این داشتند که استرس کلی داوران در حد متوسط و رو به بالاست. عوامل: عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی و ترس از اشتباه در داوری بالاترین اولویت داشتند و عوامل موقعیت زمانی و تعارضات میان فردی در اولویت آخر قرار گرفته بودند. مقایسه عوامل

1. Fletcher. & Hanton
2. Thatcher
3. Voight
4. Balch & Scott

روش‌شناسی

به منظور تعیین میزان نقش مهارت‌های روانی بر کاربست استراتژی‌های ارتباطات بین فردی و نقش آن بر کارآمدی داوران بسکتبال ایران به بررسی متغیرهای پیش‌بین با متغیرهای ملاک پرداخته شد. از این رو تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی بود این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، که به صورت پیمایشی با تکنیک تحقیق و تکمیل پرسشنامه اجرا شده است.

جامعه و نمونه آماری این پژوهش کلیه داوران فعال بسکتبال است که براساس آمار ارائه شده از فدراسیون بسکتبال تعداد آنها ۸۲ نفر (زن و مرد) تمام شمول می‌باشد. از این رو پرسشنامه‌ها در بین کلیه داوران توزیع و جمع‌آوری گردید. جهت گردآوری اطلاعات مربوط به ارتباطات بین فردی از پرسشنامه گراهام (۱۹۹۸)، همچنین جهت گردآوری اطلاعات مربوط به مهارت‌های روانی از پرسشنامه نظری و همکاران (۱۳۹۴) و جهت جمع‌آوری اطلاعات مربوط به کارآمدی از پرسشنامه هسو (۲۰۰۲) استفاده گردید. برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش از روایی محتوایی استفاده شده است.

جهت سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، پرسشنامه مقدماتی بین ۱۰ نفر از متخصصین توزیع، و همچنین یک فرم پاسخ ۵ گزینه‌ای از خیلی ضعیف تا خیلی خوب به همراه آن داده شد و از اساتید خواسته شد که میزان هماهنگی هر یک از سؤالات را با هدف تحقیق، در یک طیف ۵ گزینه‌ای مشخص

کنند و سپس بعد از پاسخ‌گویی، هماهنگی درونی آن براساس ضریب کندال ۰/۸۹ برآورد گردید. جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌های پژوهش از طریق دو نیمه نمودن داده‌ها با استفاده از ضریب آلفا یا آلفای کرونباخ استفاده گردید که بر این اساس پس از توزیع پرسشنامه‌ها بین یک گروه نمونه ۳۰ نفره و جمع‌آوری آنها، این ضریب برای پرسشنامه‌ها به ترتیب (۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۹۱) محاسبه گردید. روش‌های آماری شامل تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS16 با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به یافته‌های توصیفی جنسیت افراد مورد مطالعه ۵۹ درصد افراد مورد زن و ۴۱ درصد مرد می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به افراد با درجه داوری درجه ۱ با حدود ۲۷ درصد و کمترین آن افراد با درجه داوری بین‌المللی با حدود ۱۵ درصد می‌باشند. در فاکتور میزان تحصیلات داوران بسکتبال ایران افراد با تحصیلات لیسانس با ۴۸/۸ درصد بیشترین فراوانی و دکتری با حدود ۴ درصد کمترین فراوانی را تشکیل داده‌اند.

در ابتدا برای نرمال بودن نمونه از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای همگنی واریانس از آزمون لوین استفاده شد ($P \leq 0.05$). براساس نتایج بدست آمده نمونه آماری تحقیق از توزیع نرمال تبعیت و متغیرهای تحقیق از تجانس واریانس برخوردار بودند.

جدول ۱. مشخصه‌های آماری رگرسیون و تحلیل واریانس مهارت‌های روانی و ارتباطات بین فردی

شاخص	R	R ²	شاخص	SS	DF	Mean Square	F	P
رگرسیون	۰/۷۳	۰/۵۳	رگرسیون	۰/۸۸	۴	۰/۲۲	۳/۰۶	۰/۰۰۱
			باقیمانده	۵/۵۶	۷۷	۰/۰۷		
			کل	۶/۴۴	۸۱			

مهارت‌های روانی و ارتباطات بین فردی رابطه خطی وجود دارد. ($P=0.021$). براساس این نتایج حدود ۵۳ درصد واریانس مربوط به ارتباطات بین فردی به وسیله مؤلفه‌های مهارت‌های روانی تعیین می‌شود ($R^2=0.53$).

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول شماره ۱، از سطح معنی‌داری چنین استنباط می‌شود که در این مدل بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک رابطه معنی‌داری وجود دارد و این ارتباط در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، یعنی بین مؤلفه‌های

جدول ۲. خلاصه جدول رگرسیون

شاخص	B	Beta	t	P
ضریب ثابت	۱/۹۲	-	۷/۵۱	۰/۰۰
هدف گزینی	۰/۰۸	۰/۲۱	۱/۷۶	۰/۰۰۸
اعتماد به نفس	۰/۴۵	۰/۱۱	۰/۸۱	۰/۰۴۱
کنترل حالات روانی	۰/۲۱	۰/۳۹	۲/۹۹	۰/۰۰۴
تمرکز	۰/۰۶	۰/۱۳	۰/۹۳	۰/۰۳۵

با استناد به نتایج جدول ۲ معادله رگرسیونی بین مؤلفه‌های مهارت‌های روانی و ارتباطات بین فردی به شرح زیر می‌باشد:
 (+۰/۲۱ اعتماد به نفس +۰/۴۵) = ۰/۱,۹۲ ارتباطات بین فردی
 (تمرکز +۰/۰۶ + هدف گزینی +۰/۰۸ + کنترل حالات روانی)

جدول ۳. مشخصه‌های آماری رگرسیون و تحلیل واریانس مهارت‌های روانی و کارآمدی

شاخص	R	R ²	شاخص	SS	DF	Mean Square	F	P
رگرسیون	۰/۶۹	۰/۴۷	رگرسیون	۲/۲۹	۴	۰/۵۷	۰/۷۴	۰/۰۴
باقیمانده			باقیمانده	۵۸/۴۴	۷۶	۰/۷۷		
کل			کل	۶۰/۷۹	۸۰			

تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مؤلفه‌های مهارت‌های روانی و کارآمدی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.
 تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مؤلفه‌های مهارت‌های روانی و کارآمدی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.
 براساس این نتایج حدود ۴۷ درصد واریانس مربوط به کارآمدی بوسیله مؤلفه‌های مهارت‌های روانی تعیین می‌شود.
 (R² = ۰/۴۷)

جدول ۴. خلاصه جدول رگرسیون

شاخص	B	Beta	t	P
ضریب ثابت	۱/۹۵	-	۶/۴۲	۰/۰۰
هدف گزینی	۰/۳۷	۰/۳۱	۱/۶۹	۰/۰۱۲
اعتماد به نفس	۰/۳۲	۰/۲۴	۰/۹۱	۰/۰۳
کنترل حالات روانی	۰/۰۹	۰/۲۵	۲/۷۲	۰/۰۴
تمرکز	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۹۴	۰/۰۲

با استناد به نتایج جدول شماره ۴ معادله رگرسیونی بین مؤلفه‌های مهارت‌های روانی و کارآمدی به شرح زیر می‌باشد:
 (+۰/۰۹ اعتماد به نفس +۰/۳۲) = ۰/۱,۹۵ کارآمدی
 (تمرکز +۰/۱۶ + هدف گزینی +۰/۳۲ + کنترل حالات روانی)

جدول ۵. مشخصه‌های آماری رگرسیون و تحلیل واریانس ارتباطات بین فردی بر کارآمدی

شاخص	R	R ²	شاخص	SS	DF	Mean Square	F	P
رگرسیون	۰/۵۱	۰/۲۶	رگرسیون	۵/۳۴	۵	۱/۰۶	۱/۴۴	۰/۰۲
باقیمانده			باقیمانده	۵۵/۴۴	۷۵	۰/۷۴		
کل			کل	۶۰/۷۹	۸۰			

براساس این نتایج حدود ۲۶ درصد واریانس مربوط به کارآمدی بوسیله مؤلفه‌های ارتباطات بین فردی تعیین می‌شود ($R^2 = 0.26$).

تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مؤلفه‌های ارتباطات بین فردی بر کارآمدی در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۶. خلاصه جدول رگرسیون

شاخص	B	Beta	t	P
ضریب ثابت	۱/۹۰	-	۶/۴۲	۰/۰۰
آگاهی از خود و خود فاش سازی	۰/۸۰	۰/۱۹	۱/۴۴	۰/۰۳
خودنظمی و شفافیت	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۶۱	۰/۰۱۱
آگاهی از دیگران	۰/۱۱	۰/۲۱	۱/۸۵	۰/۰۴۳
قبول کردن بازخورد و ارزیابی	۰/۲۶	۰/۱۶	۰/۸۳	۰/۰۳۳
کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌ها	۰/۱۶	۰/۱۲	۰/۷۳	۰/۰۴

باید توجه داشته باشند که برای ارتقای سطح کارآمدی عملکردی ضمن توجه به سایر مقوله‌ها توجه ویژه‌ای بر روی هدف‌گزینی و ارتقای سطح اعتماد به نفس خود داشته باشند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های شامیری و نظری (۲۰۱۶) که مهارت‌های روانی را بر مهارت‌های مدیریتی مدیران و ارتقای سطح اثربخشی آنها موثر دانستند، همسو می‌باشد.

براساس یافته‌های جدول شماره ۵ بین مؤلفه‌های ارتباطات بین فردی و کارآمدی ارائه شده است. این بدان معنی است که ۲۶ درصد کارآمدی توسط سطح ارتباطات بین فردی پیش‌بینی می‌شود. از بین مؤلفه‌های ارتباطات بین فردی، قبول ارزیابی و بازخورد و کنار آمدن با تفاوت‌های افراد بیشترین سهم را در پیش‌بینی کارآمدی داشته، ضمن اینکه خود نظم و شفافیت، در کنار آگاهی از دیگران و آگاهی از خود نیز موثر می‌باشد، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج نظری و همکاران (۲۰۱۵) که به بررسی مهارت‌های ارتباطی و روابط بین فردی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی در مدیران ورزشی پرداختند و اشاره بر این داشتند که مهارت‌های ارتباطی از طریق روابط بین فردی (روابط بین فردی با مافوق و روابط بین فردی با زیردست) بر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد، همخوانی دارد، لذا به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی گسترده می‌شود، مدیریت ورزشی نیز پیچیده شده و انواع مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌ها برای مدیریت در حوزه ورزش مورد نیاز است، از این رو صلاحیت و کیفیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی، یکی از مهمترین عوامل استمرار موفقیت در هر سازمانی است. از این رو می‌بایست مهارت‌های ارتباطی را به صورت بهینه با

با استناد به نتایج جدول شماره ۶ معادله رگرسیونی بین مؤلفه‌های ارتباطات بین فردی و کارآمدی به شرح زیر می‌باشد:
خودنظمی $+0.09$ + آگاهی از خود $+0.32$ = کارآمدی
(کنار آمدن $+0.16$ + قبول بازخورد $+0.16$ + آگاهی از دیگران $+0.37$)

بحث و نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های جدول شماره ۱ بین مؤلفه‌های مهارت‌های روانی و ارتباطات بین فردی ارائه شده است. براساس این نتایج حدود ۵۳ درصد واریانس مربوط به ارتباطات بین فردی بوسیله مؤلفه‌های مهارت‌های روانی تعیین می‌شود، ضمن اینکه از بین ابعاد مهارت‌های روانی مؤلفه اعتماد به نفس و کنترل حالات روانی در معادله رگرسیون براساس یافته‌های جدول شماره ۲ بیشترین سهم را در پیش‌بینی متغیر ملاک یعنی ارتباطات بین فردی داشتند، لذا داوران بسکتبال برای برقراری ارتباط بهینه در سطح بین فردی، ضمن توجه به مؤلفه‌های تمرکز و هدف‌گزینی می‌بایست توجه ویژه‌ای به بالا بردن سطح اعتماد به نفس و مدیریت و کنترل حالات روانی خود داشته باشند. براساس یافته‌های جدول شماره ۳ بین مؤلفه‌های مهارت‌های روانی و کارآمدی ۴۷ درصد واریانس مربوط به کارآمدی بوسیله مؤلفه‌های مهارت‌های روانی تعیین می‌شود. باید اذعان نمود براساس یافته‌های جدول شماره ۴ و معادله رگرسیون بدست آمده در این بخش از بین چهار مؤلفه کنترل حالات روانی، تمرکز، اعتماد به نفس و هدف‌گزینی مهارت‌های روانی مؤلفه‌های هدف‌گزینی و اعتماد به نفس بیشترین سهم را در پیش‌بینی متغیر کارآمدی داوران داشتند، لذا داوران بسکتبال

بین فردی برای کارکنان اهمیت ویژه‌ای قائل بودند. مدیران معمولاً برای ارتقای سطوح کارآمدی یکی از راهکارهای ارتباطی را انتخاب می‌کنند. به نظر می‌رسد وجود یک مدیر ماهر و کارآمد در کمیته داوران بسکتبال باید روی راه‌هایی که باعث بهبود روابطش می‌شود، تمرکز کند تا میان داوران از جایگاه بهتری برخوردار باشد. ناسازگاری‌ها را به حداقل برساند و تأثیرگذار روی نظرها و رفتارها تا در محل کار واکنش‌های عملی متقابل را کنترل کند. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان یک شاخص مناسب، نقش مؤثری در پیش‌بینی ارتباطات بین فردی و کارآمدی داوران بسکتبال دارد. نقش شخصیت افراد در انتخاب ارتباط غیرمستقیم در سطح جامعه و ارتباطات فردی اثرگذار است.

در بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند به عوامل زمینه‌ای از قبیل بافت فرهنگی اجتماعی و ساختار اجتماعی و حتی عملکرد سطوح مختلف مدیریتی در رابطه با عوامل فشار سازمانی و سیستم نظارت بر عملکرد توجه ویژه‌ای نمود. با توجه به اینکه در این پژوهش سعی شد این متغیرها را به صورت همزمان مورد بررسی قرار داده و مدل جدیدی را ارائه نماید، در نتیجه‌گیری کلی از مطالعه انجام شده می‌توان گفت یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که مهارت‌های روانی بر ارتباطات بین فردی و کارآمدی داوران بسکتبال ایران اثرگذار هستند. این بدان معناست که با بهبود مهارت‌های روانی در داوران بسکتبال ارتباطات بین فردی و اثربخشی افزایش می‌یابد. این دو مؤلفه در بهبود عملکرد کارکنان هر سازمانی مؤثر هستند داوران بسکتبال نیز به‌عنوان بخشی از جامعه ورزشی کشور از این قاعده مستثنی نیستند. چنانچه مهارت‌های روانی داوران از بدو ورود به حرفه داوری بررسی شود و بهبود یابد بی‌شک ارتباطات بین فردی آنها در حوزه فعالیت خود که همان رقابت‌های بسکتبال است بهبود می‌یابد و این امر به افزایش اثر بخشی آنها در عرصه رقابت‌های بسکتبال منجر شده که در این حالت شاهد برگزاری مسابقات بسکتبال در سطح بالاتری خواهیم بود و مزایای آن هم برای داوران و هم فدراسیون بسکتبال خواهد بود.

توجه به تغییرات محیطی به‌کار گرفته شود، ضمن اینکه بخش از یافته‌های بدست آمده با نتایج پژوهش نظری و همکاران (۲۰۱۲) که به بررسی اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو پرداخته و اشاره شد بین مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ارتباطی معنی‌دار وجود دارد، همخوانی دارد. به طور کلی می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان شاخصی مناسب، نقشی مؤثر در پیش‌بینی ارتباطات بین فردی دارد.

به نظر می‌رسد که مهارت‌های تمرکز، کنترل حالات روانی، اعتماد به‌نفس و هدفداری و هدف‌گزینی را در داوران تقویت نموده تا در نهایت مهارت‌های روانی داوران تقویت گردد و بتوانند سطح ارتباطات بین فردی افزایش داده و نهایت کارآمدی را در داوران ارتقا دهند. از این رو پیشنهاد می‌گردد مدیران فدراسیون بسکتبال ایران می‌بایست با ارائه بازخوردهای مناسب، ارزیابی تکوینی، توجه به سطح مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی داوران، شرایطی را فراهم آورند تا داوران ضمن شفافیت در رفتار بتوانند با تفاوت‌ها و احساسات خود کنار آمده و با شناخت از رفتارهای قابل پیش‌بینی در شرایط مسابقه سطح کارآمدی خود را ارتقا داده و مسابقات فدراسیون را بدون استراس و به نحو احسن قضاوت نمایند.

به طور کلی می‌توان اذعان نمود با توجه به اینکه داوران با استفاده از یافته‌های علوم مدیریت و ارتباطات، سعی در فهم نگرش افراد، درک دیدگاه‌ها و الگوهای ارتباطی به منظور تعیین شیوه‌های مدیریتی دارند. از این رو آنها می‌توانند با در نظر گرفتن شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی، از جمله توسعه مهارت‌های ارتباطی زمینه مدیریت مؤثر را تسهیل نمایند، لذا ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آنها می‌تواند منجر به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت کارآمدی شود. مسائل شغلی و احساسات داوران و عقاید آنان از جمله عوامل اثرگذار در ارتباط می‌باشد. آنها برای توانایی ارتباط

References

- Anshel, M.H., Weinberg, R.S. (1955). "Sources of Acute Stress in American and Australian Basketball Referees". *Journal of Applied Sport Psychology*. No.7, pp 11-22.
- Balch, M.J., & Scott, D. (2007). "Contrary to popular belief, referees are people too! Personality and perceptions of officials". *Journal of Sport Behavior*. No.30, pp 3-20.
- Dikert, a., Maria Paasivaaraa, b., Casper Lassenius a. (2016). "Challenges and success factors for large-scale agile transformations: A systematic literature review". *The Journal of Systems and Software*. no.119, pp 87-108.
- Fletcher, D. & Hanton S. (2001). "The relationship between psychological skills usage and competitive anxiety responses". *Psychology of Sport and Exercise*. No.2, pp 89-101.
- Goudarzi, M. Nazari, R. Ehsani, M. (2012). "Structural equation modeling the effect of managerial communication skills, sports skills", *Applied research in sports management and life sciences*. No.1, pp 11-20.
- Iksan, Z. H., Zakaria, E., MohdMeerah, T. S., Osman, K. M., ChoonLian, D. K., Mahmud, S. N. D., & Krish, P. (2012). "Communication skills among university students. Social and Behavioral Sciences. No.59, pp 71-76.
- Khosravi. S. Nazari. R. Saleki. M. (2016). "Providing the Model of Communicative Skills Effectiveness on the Quantum Management Model of Managers and its Role on Organizational Agility of Sport Organizations". *International Journal of Humanities and cultural Studies*. No.2, pp 545-555.
- Mirdar, Sh. Qrakhano, R. MaboMoghadan, T. SadeghPour, B. (2010). "The amount of work and some physiological parameters of elite football referees". *Olympic Journal*. No.3, pp 69-79.
- Nazari, R. Ehsani, M, Ashraf Ganjavi, F. GHaseemi, H. (2012). "The effects of communication skills and interpersonal communication on organizational effectiveness and provide sports managers Iran template". *Journal of Sport Management*. No.16, pp 157-174.
- Nazari, R. Ghasemi, H. Sohrabi, Z. (2015). "The relationship between communication skills, culture and management patterns effectiveness of managers in sports organizations: a structural equation model". *Journal of Sport Management and Hrkty shmarh behavior*. No.21, pp 102-93.
- Nazari, R. Sohrabi, Z. (2008). "Four psychological factor between Premier League football referees". The Second World Congress of Applied Psychology National Olympic Academy, Conferences. pp 71-75.
- Rainey, D. W., & Schweickert, G. (1991). "Evaluations of umpire performance and Perceptions of Appropriate Behavior toward Umpires". *International Journal of Sport Psychology*. No.22(1), pp 66-77.
- Ramadannejad, R. Myrjmaly, E. Rahmani-Nia, F. (2012). "Judges evaluate the stressors of national and international sports". *Sports Management Studies*. No.61, pp 202-222.
- Sariolghalam, N. Noruzi, M. Rahimi, G. (2010). "The enigma of physics quantum skills strategies in the area of management". *Modern Applied Science*. pp 150-151.
- Shameri. M. Nazari.R. (2016). "Affecting the Mental Skills on Management Skills and Selecting Management Models on Sport's Managers: Approaches within Sport Management". *International Journal of Humanities and cultural Studies*. No.1. pp 745-757.

Shekhalizadh, M. Tojari, F. (2013). "The impact of transformational leadership and organizational culture on organizational effectiveness in sport organizations". *Sports Management Studies*. No.17. pp 43-58.

Thatcher, J. Stress, (2005). "Challenge, and Impression Management among Sport Officials". *Sport and Exercise Psychology Review*. No.1. pp 26-34.

Voight, M. (2009). "Sources of Stress and Coping Strategies of US Soccer Officials". *Stress and Health*. No.25. pp 91-101.

Yukl, G. (2008). "How leaders influence organizational effectiveness". *The Leadership Quarterly*. No.19. pp 708-722.