

*Original Research*

## Explaining the Relationship Model between the Quality of the Performance Skills and the Management of the Referees Wrestling with Their Character Indicators

Hojat Hossein Ogli<sup>1</sup>, Mohammad Siavashi<sup>2\*</sup>, Abdolmahdi Nasirzadeh<sup>3</sup>

1. Assistant professor in Islamic Azad University of Shahroud Branch

2. Assistant professor in Payame Noor University of Hamedan

3. PhD student in sport management, Islamic Azad University of Shahroud Branch

Received: 2019/02/08

Revised: 2019/02/19

Accepted: 2019/03/02

### Abstract

**Introduction & Purpose:** The aim of this research, explaining the relationship model between the quality of the performance skills and the management of the referee's ship with their character indicators.

**Methodology:** The research method is descriptive correlational with practical purpose. In this study 160 officials of the committee Islamic Republic of Iran Wrestling Federation referee in season 96-97 of randomly selected. In order to data collection NEO Personality Inventory (Costa & McCrae, 1992) Five Likert Point. Data analysis was don using single-sample t-test, regression and structural equation modeling in SPSS and PLS and with 0/83 alpha Chorombach coefficient for NEO inventory and 0/86 Chorombach coefficient for Performance.

**Results:** The results showed that personality traits can predict the wrestling officials' performance. Also, among personality traits conscientiousness and agreeableness have highest correlation with performance and there is lowest correlation between neurosis with performance. Also there is a relationship between personality dimensions and officials' quality and effectiveness. The result of study showed that there is a significant relation between characteristic and the quality and the efficiency of referee's judgment.

**Conclusion:** The reason for this relation could be the difference of sport environment with the other activities environment and factors influencing on them.

**Keywords:** Character, performance, Personality Characteristics, Referees, wrestling

**Citation:** Hossein Ogli Hojat, Siavashi Mohammad, Nasirzadeh Abdolmahdi, Explaining the Relationship Model between the Quality of the Performance Skills and the Management of the Referees Wrestling with Their Character Indicators, Journal of Motor and Behavioral Sciences, Volume 2, Number 1, Spring 2018, Pages 61-74.

\* **Corresponding Author:** Mohammad Siavashi, MSc. Student, Department of Sport Sciences - Sport Management, Payame Noor University of Rey, City of Rey, Iran

**Email:** [msiavashi738@pnu.ac.ir](mailto:msiavashi738@pnu.ac.ir)

## تبیین الگوی ارتباطی کیفی مهارت های عملکرد و مدیریتی داوران کشتی با شاخص های شخصیتی آنان

حجت حسین اوغلی<sup>۱</sup>، محمد سیاوشی<sup>۲\*</sup>، عبدالمهدی نصیرزاده<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، همدان، ایران

۳. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، شهرکرد، ایران

دریافت مقاله: ۹۷/۱۱/۱۹ بازنگری مقاله: ۹۷/۱۱/۳۰ پذیرش مقاله: ۹۷/۱۲/۱۱

### چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف از اجرای این پژوهش، تبیین الگوی ارتباطی کیفیت مهارت‌های عملکرد و مدیریتی داوران کشتی با ویژگی‌های شخصیتی آنان می باشد.

**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. در این پژوهش از جامعه کمیته داوران فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران در فصل ۹۶-۹۷ تعداد ۱۶۰ داور به‌طور تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع آوری داده‌ها بصورت میدانی از پرسشنامه شخصیتی نئو، کاستا و مک کری (۱۹۹۲) در مقیاس پنج طیفی لیکرت استفاده شد. تحلیل داده‌ها به کمک آزمون‌های  $t$  تک‌نمونه‌ای، رگرسیون و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای *SPSS* و پی ال اس، انجام شد. ضریب آلفای کرونباخ کل ویژگی‌های شخصیتی ۰/۸۳ و ضریب آلفای کرونباخ کل عملکرد ۰/۸۶ گزارش شد.

**نتایج:** یافته‌های پژوهش نشان داد ویژگی‌های شخصیتی داوران کشتی می تواند پیش بین مناسبی برای عملکرد آنان باشد. و از بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی متغیرهای سازگاری و وظیفه‌شناسی دارای همبستگی بالا با عملکرد و پایین‌ترین رابطه بین روان‌نژندی و عملکرد وجود داشت. همچنین یک رابطه مثبت بین انعطاف‌پذیری و کیفیت قضاوت مشاهده شد. نت

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد بین مؤلفه‌های شخصیت و کیفیت و اثربخشی قضاوت داوران رابطه معناداری وجود دارد. دلیل این رابطه نیز می‌تواند بواسطه تفاوت محیط ورزش با سایر محیط‌های فعالیتی و عوامل تأثیرگذار بر آن باشد.

**واژگان کلیدی:** شخصیت، عملکرد، ویژگی‌های شخصیت، داور، کشتی

**ارجاع:** حسین اوغلی حجت، سیاوشی محمد، نصیرزاده عبدالمهدی، تبیین الگوی ارتباطی کیفی مهارت های عملکرد و مدیریتی داوران کشتی با

شاخص های شخصیتی آنان ، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره دوم، شماره اول، بهار ۱۳۹۸، صفحات ۶۱-۷۴

نویسنده مسئول: محمد سیاوشی، کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، ایران

آدرس الکترونیکی: [msiavashi738@pnu.ac.ir](mailto:msiavashi738@pnu.ac.ir)

## مقدمه

بطور یقین هر فردی در هر جامعه ای که زندگی می کند، باید از مقررات و ضوابط حاکم بر آن جامعه آگاهی کامل داشته باشد و به مقررات پایبند و به مرحله اجرا بگذارد، تا فردی مفید برای جامعه خویش باشد. ورزش نیز از این امر مستثنی نیست. در کلیه رشته های ورزشی جهت برگزاری یکسان و مطلوب مسابقات مقررات و قوانینی وجود دارد، که ورزشکاران هر رشته ورزشی موظف به اجرای قوانین مربوطه می باشد. در کشتی به این ضوابط و مقررات در گذشته نه چندان دور قوانین فیلا و در حال حاضر، قوانین اتحادیه بین المللی کشتی<sup>۱</sup> می گویند و معمولاً هر ساله شاهد تغییر و تحول در قوانین و مقررات داوری در این رشته می باشد (طهماسبی، ۲۰۱۱).

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمانی محسوب می شوند که با تلاش و کوشش و ایجاد هماهنگی و به کارگیری دیگر افراد و اجزاء سازمان اهداف سازمانی را تحقق می بخشد. این منابع دارای توانایی ها و قابلیت بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی مشاهده می شود، انجام وظایف و قضاوت مطلوب یک داور<sup>۲</sup> در رویداد های ورزشی به زعم خود از منابع انسانی ارزشمند مسابقات ورزشی و تیم داوری محسوب می شود که با انجام صحیح وظایف در قضاوت اهداف مسئولین و دست اندرکاران مسابقات را در کسب نتایج صحیح و عادلانه میسازد. با اینکه رویکردهای متفاوتی برای اثربخشی سازمان های ورزشی وجود دارد؛ منابع انسانی در اثربخشی و بهبود عملکرد سازمان های مستقل ورزشی مانند فدراسیون ها نقش انکارناپذیری ایفا می کنند (عیدی، ۲۰۱۵). داوران نیز با توجه به ارکان اصلی مسابقات ورزشی نیازمند توانمند سازی و نگرش های شغلی مثبت اند. به ویژه اینکه داوران در اثربخشی فدراسیون های ورزشی بسیار ارزشمندند و می توانند رویکردهای ساختاری اثربخشی را تعیین کنند (ابراهیمی و همکاران، ۲۰۱۳). به عبارت بهتر، اگر طراحی مشاغل ورزشی به درستی صورت پذیرد، نگرش های شغلی ارزشمندی برای منابع انسانی شاغل در ورزش ایجاد می شود که نقش مهمی در بهبود عملکرد فدراسیون ها و سازماندهی رویدادهای ورزشی ایفا می کنند (تیلور، ۲۰۱۵). به نظر می رسد نگرش های شغلی و ویژگی

های منحصر به داوری می توانند نقش زیادی در نحوه قضاوت داوران در مسابقات داشته باشند. در این زمینه، رضای نژاد و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که ویژگی های اصلی شغل می توانند تا حدود زیادی، نگرش های شغلی، رضایت کلی، رضایت از رشد، انگیزش درونی کار و کارایی داوران را پیش بینی کنند (رضای نژاد و همکاران، ۲۰۱۴).

نتایج پژوهش ها در رابطه با بازخورد از شغل و وظایف داوری، نشان می دهد که با افزایش بازخورد در شغل داوری، به طور ضعیف و معناداری تعلق شغلی داوران نیز افزایش می یابد. تحلیل ویژگی شغلی بازخورد نشان می دهد که نتیجه عملکرد داوری کاملاً روشن و مشخص است، درحالی که شاید این بازخورد همان بازخورد ناظران، تماشاگران، بازیکنان، مربیان، خانواده، باشگاه ها و رسانه ها باشد. این پژوهش همانند پژوهش رضای نژاد و همکاران (۱۳۹۳) که روی معلمان تربیت بدنی انجام گرفت، نشان داد که بازخوردهای شغلی می تواند نقش ارزشمندی در شکل گیری نگرش های شغلی رضایت و تعلق داشته باشند (رضای نژاد و همکاران، ۲۰۱۴). بازبینی ویژگی های شغل داوری می تواند روشی برای ایجاد تعلق شغلی و متعاقب آن کاهش تحلیل رفتگی فرسودگی شغل باشد که می تواند پنج ویژگی شغلی تنوع مهارت<sup>۳</sup>، اهمیت وظیفه<sup>۴</sup>، هویت وظیفه<sup>۵</sup>، استقلال<sup>۶</sup> و بازخورد<sup>۷</sup> را به مثابه هسته های درونی شغل مشخص کند. اخیراً گرنٹ و همکاران (2010) ویژگی های دیگری مانند پردازش اطلاعات و تخصص حل مسئله<sup>۸</sup> را شناسایی کرده اند که مبتنی بر شغل افراد می باشد (گرنٹ و همکاران، ۲۰۱۰). ترکیب این ویژگی های شغلی در ورزش به حدی هیجان برانگیز و جذاب است که در حوزه های مربیگری فوتبال (طالب پور و همکاران، ۲۰۱۳) و دبیری تربیت بدنی (رضای نژاد و همکاران، ۲۰۱۴)، نیز تجزیه و تحلیل شده-اند. بر اساس شواهد و مدارک اخیر، مهم ترین ویژگی های شغلی داوران به ترتیب عبارت اند از تنوع مهارت، تخصص، بازخورد، پردازش اطلاعات، استقلال، اهمیت وظیفه و حل مسئله. در

3 . Skill Variety

4 . Task Significance

5 . Task Identity

6 . Autonomy

7 . Feedback

8 . Information process, Specialization, and Problem Solving

1 . United World Wrestling

2 . referees

پژوهش دیگری، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که هیچ کدام از ویژگی های دانشی و وظیفه ای نمی توانند از طریق حالات روانی، رضایت شغلی داوران را پیش بینی کنند (رضانی نژاد و همکاران، ۲۰۱۴). اما مهم ترین دستاورد این بود که پایه های ماهوی کار (ویژگی های اصلی شغل) برای تغییرات نگرشی مرتبط با شغل داوران تا حدود زیادی بنا نهاده شده است. در رویدادهای ورزشی مختلف مشاهده می شود بازیکنان و مربیان برنده، به ندرت به کیفیت مطلوب داوری اشاره می کنند با این وجود یک داور، می بایستی سازگار، قاطع، متعادل، صادق و مطمئن باشد؛ و به همین دلیل، داوران باید دارای یک وضعیت روانی خوب هنگام مدیریت یک رقابت، به منظور به حداقل رساندن عوامل موثر بر تصمیمات اشتباه داشته باشد (عیماد و همکاران، ۲۰۱۶). در این میان چابکی به عنوان یکی از فاکتورهای آمادگی جسمانی (سرعت تغییر جهت، چرخش ناگهانی و...) همراه با تصمیم گیری سریع، ارتباط در طول بازی، حفظ نظم، کنترل، مدیریت فشارهای نامطلوب، اختلافات و مشکلات، از مهمترین مهارت های ضروری در کیفیت قضاوت برای داوران در میادین ورزشی است که لازم است به عنوان شاخص های عملکرد، در ارزیابی عملکرد داوران مورد توجه قرار گیرد (مونیروگلو و ساباک، ۲۰۱۸).

در دهه اخیر، پژوهش های اولیه ای روی نیازهای جسمانی و پاسخ های فیزیولوژیکی (باتون و همکاران، ۲۰۰۶)، شخصیت<sup>۱</sup> (کاسلوسکی و ماوز، ۱۹۹۸)، استرس<sup>۲</sup> (دورس و پاسکویچ، ۲۰۰۷)، و سوگیری داوران صورت گرفته است (اندرسون و پیرس، ۲۰۰۹)؛ اما یکی از وظایف مهم آنها، اتخاذ تصمیم مناسب است، به طوری که تصمیم گیری اشتباه داوران در مسابقات رسمی می تواند روند بازی را تغییر داده و منجر به خسارات مالی به باشگاه ها و نیز در مواردی منجر به تغییر در روند زندگی ورزشکاران و مربیان گردد (کارون، ۱۹۹۹). در مورد مهارت تصمیم گیری و عوامل مؤثر بر آن پژوهش های زیادی انجام شده است که از جمله می توان به بهبود تصمیم گیری داوران در شرایط مبهم از طریق تمرینات ویدئویی (طهماسبی، ۲۰۱۱)، اثر جاگیری مناسب روی تصمیم گیری داوران فوتبال (مالو و همکاران، ۲۰۱۲)، اثر جنسیت ورزشکاران

روی تصمیم گیری داوران (تیلور، ۲۰۱۵) و نقش تماشاگران در تصمیم گیری داوران (آنکاباخ و میمرت، ۲۰۱۰) اشاره نمود. همچنین در سال های اخیر حمایت علمی اندکی برای کمک به عملکرد و پیشرفت این افراد وجود داشته است. اگر چه پژوهش های تجربی در داوری ورزشی در حال رشد می باشد، هنوز کمبود اطلاعات درباره تقاضاهای مختلف داوری ورزشی وجود دارد (مسکرام و همکاران، ۲۰۰۰). کشتی به عنوان ورزش اول کشور جدا از ساختار مدیریتی<sup>۳</sup>، از عناصر مهمی چون ورزشکاران، مربیان، تماشاچیان و داوران تشکیل شده است. در حال حاضر بحث داوری آن همانند سایر بخش ها، شکل علمی به خود گرفته و به تحصیل و تجربه و انعطاف پذیری نیازمند است (هامتون، ۲۰۰۶). در چند سال اخیر حضور کم داوران ایرانی در مسابقات بین المللی مطابق آمارهای فدراسیون جهانی کشتی نمود بیشتری پیدا کرده است. در این رابطه عدم وجود کرسی های مناسب ایران در هیأت رئیسه و کمیته داوران فدراسیون جهانی کشتی جهت دفاع از جایگاه کشتی و کشتی گیران ایران در سطح بین المللی نگرانی دست اندر کاران کشتی و کشتی دوستان را به همراه داشته است. در این پژوهش برای بررسی رابطه ویژگی شخصیت<sup>۴</sup> با عملکرد داوران<sup>۵</sup> مروری بر مطالعه و پژوهش در مورد ویژگی های شخصیتی و مدیریتی پرداخته شده است. بسیاری از روان شناسان ورزشی معتقدند ساختار اصلی شخصیت آدمی از طریق پنج صفت کلی نشان داده می شود. کاستا و کری (۱۹۹۶) در مورد ابعاد شخصیتی افراد، به مدل پنج عاملیت تمایل افراد به تجربه، اضطراب، تنش، خصومت، کمروبی، تفکر، غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین (روان نژندی<sup>۶</sup>)؛ تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین (برون گرایی<sup>۷</sup>)؛ جستجوی فعال فرد برای بهره گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاو، عشق به هنر، تخیل، روشن فکری و نوآوری (گشودگی نسبت به پذیرش تجربه<sup>۸</sup>) گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران و داشتن

- 3 . management
- 4 . Personality Traits
- 5 . Performance referees
- 6 . Neuroticism
- 7 . Extraversion
- 8 . Openness

- 1 . Personality
- 2 . Stress

توافق و هماهنگی زیاد با آنها (وظیفه شناسی یا مسؤلیت پذیری<sup>۱</sup>) توانایی افراد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدفدار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشتنداری و تأمل (تطابق پذیری یا سازگاری<sup>۲</sup>) تقسیم می کند (کاستا و کری، ۱۹۹۶). حجم انبوهی از پژوهش ها در زبان های مختلف و با ابزارها و نمونه های متفاوت، اصلی بودن این پنج عامل را تأکید کرده و نشان داده اند پنج عامل مذکور از اعتبار هم گرا و تفکیکی بین ابزار و ناظر، به خوبی برخوردارند و طی تحول فرد نیز نسبتاً پایدار می مانند (محمودی، ۲۰۰۹). بنابراین غلبه کردن بر کشمکش ها و مشکلات در ورزش، ممکن است احساس شخصی ورزشکار را از شایستگی و کنترل خود افزایش داده انگیزه درونی او را برای بروز رفتار شایسته بیشتر کند و شخصیت او را به شکلی بسیار مثبت تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به اینکه در رویدادها و مسابقات مختلف ورزش کشتی، طرز برخورد رفتار داوران با کشتی گیران، مربیان، تیم ها و حتی تماشاگران، بویژه در مسابقات حساس و نزدیک و دعوت این افشار به آرامش از سوی داور و جلوگیری از جنجال و اعتراضات بی مورد احتمالی و مدیریت صحیح مسابقه از سوی داور، و با تعریفی که از ویژگی های شخصیتی می شود، خصوصیات شخصیتی، فرد را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت های خاص می نماید (آستین و همکاران، ۲۰۰۴). از این رو بررسی ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی منجر به پژوهش حاضر شده است. شاید مؤلفه های ویژگی شخصیت می تواند تأثیراتی بر عملکرد آنان داشته باشد. عملکرد داوران این رشته بسیار ضروری است زیرا کشتی ورزش بومی ایران و رشته مدال آور است و داور و عملکرد آنان در تعیین نتایج حائز اهمیت می باشد. با توجه به اهمیت ورزش کشتی در جامعه و همچنین سرمایه گذاری مناسب و وجود استعدادهای بالقوه در کشور به نظر می رسد داور و تأثیر بسزایی در تعیین نتایج این رشته داشته باشد، نتایج پژوهش های علمی و تجربی نشان می دهد بررسی داوران کشتی کشور فاقد مدل جامع و مستقل بوده و در آن مسائلی از جمله عدم وجود معیار ها و شاخص های جامع که همه ابعاد داور را در نظر بگیرد مشاهده نمی شود. با توجه به این مراتب مسئله این پژوهش

عبارت است از، الگوی مناسب برای بررسی عملکرد داوران کشتی در ایران چیست؟ آیا رابطه معناداری بین عملکرد داوران کشتی با ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های شخصیتی آنان در ایران وجود دارد؟ طراحی مدل جامع عملکرد داوران کشتی بر اساس ویژگی های شخصیتی آنان می تواند به ایجاد نگرش جامع به معقوله مدیریت عملکرد داوران در حین قضاوت کمک کند و شناسایی و شناخت ویژگی های شخصیتی داوران برای قضاوت و عملکرد صحیح می تواند مسمر ثمر باشد.

با توجه به بررسی انجام شده تاکنون پژوهش های اندکی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، لذا انجام پژوهش در این زمینه حداقل دو فایده خواهد داشت: ۱. پژوهش حاضر به دنبال ارائه راهکار برای داوران ورزشی در خصوص این که کدام یک از مؤلفه های شخصیتی و اینکه چه نوع سبک راهبرد مقابله ای می تواند، ضمن کاهش اضطراب داوران، نقش مؤثرتری در افزایش عملکرد آنها در مسابقات ورزشی داشته باشد. ۲. از آنجایی که عملکرد نامناسب داوران چه از روی عمد یا غیر عمد خسارت های جبران ناپذیری بر نتایج ورزشکاران، تیم های ورزشی و یک کشور از لحاظ اقتصادی و جایگاه رده بندی وارد می کند، لذا در این پژوهش سعی شده است راه حل هایی به کمیته داوران، دست اندرکاران ورزش کشتی پیشنهاد شود که با توجه به آنها بتوانند عملکرد داوران را ارتقا دهند و اینکه به نوبه خود در کاهش میزان این خسارت ها می تواند موثر باشد.

### روش شناسی

روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده ها، کمی؛ و برحسب طرح تحقیق، از نوع توصیفی همبستگی است؛ توصیفی به این خاطر که تصویری از وضع موجود را ارائه می دهد و همبستگی از این جهت که به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق می پردازد. در این پژوهش از جامعه کمیته داوران فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران در فصل ۹۷-۹۶ تعداد ۱۶۰ داور بطور تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای اندازه گیری ویژگی های شخصیتی از پرسش نامه شخصیتی نئو بر مبنای نظریه پنج عامل شخصیت کاستا و مک کری<sup>۳</sup> استفاده شده است. این پرسش نامه در سال

- 1 . Agreeableness
- 2 . Conscientiousness

3 . Costa and mccrae

۱۹۹۲ تجدید نظر شده و به ۶۰ گویه تقلیل یافته است. و پنج مقیاس (روان نژندی، برونگرایی، گشودگی، سازگاری، وظیفه شناسی) را در بر می گیرد. شرکت کنندگان به این سوالات بصورت پنج گزینه ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ داده که این افراد توسط ناظران داوری که از سوی کمیته داوران فدراسیون کشتی برای هر مسابقه تعیین می شوند، تکمیل شده است، و شامل ۹ آیت؛ جنبه های روانی، مدیریتی، جسمانی، و عملکرد را مورد ارزیابی قرار می دهد. این فرم بر گرفته از فرمی است که توسط کمیته داوران فدراسیون جهانی کشتی طراحی شده است. پرسش نامه به دلیل اینکه ابزاری است که نظر نهایی ناظر مسابقه را منعکس می کند، بنابراین روایی صوری دارد. جهت

سنجش ابزار گردآوری داده‌ها از روایی محتوایی استفاده گردید. در بحث روایی محتوایی ابتدا پرسش‌نامه‌های پژوهش با پیوست هدف پژوهش و مدل مفهومی پژوهش به ۱۵ نفر از صاحب‌نظران، اساتید دانشگاهی، مسؤولین کمیته داوران و داوران درجه بین المللی و المپیک کشتی کشور داده شد و از آن‌ها خواسته شد که سوالات پژوهش را بررسی نمایند، سرانجام با بررسی‌های که این افراد انجام دادند روایی محتوایی ابزار پژوهش مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. برای سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که در زیر نتایج این آزمون برای ابعاد و کل پرسش‌نامه در قالب جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ

متغیرها/ابعاد	آلفای کرونباخ
روان نژندی	۰/۷۸
سازگاری	۰/۸۱
گشودگی	۰/۸۶
وظیفه شناسی	۰/۸۴
برون گرایی	۰/۷۱
کل ویژگی شخصیتی	۰/۸۳
کل عملکرد	۰/۸۶

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در بخش آمار توصیفی منتخبی از شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های گرایش به مرکز استفاده گردید. در این پژوهش، به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن حاکی از توزیع نرمال داده‌های مورد نظر است در بخش استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون جهت ارتباط سنجی و رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی، آزمون t تک‌نمونه‌ای، تحلیل واریانس در محیط نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و مدل سازی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس، استفاده شده است. لازم به ذکر است در این پژوهش کلیه تحلیل‌های آماری در سطح خطای ۰/۰۵ انجام شد.

## نتایج

در این پژوهش جهت توصیف متغیرهای مربوط به مشخصات فردی آزمودنی‌ها که شامل: سن، تحصیلات، درآمد، میزان فعالیت کشتی در هفته و سابقه داوری می باشد. ویژگی‌های جمعیت-

شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۲ گزارش شده است. مطابق نتایج این جدول؛ در بخش شرایط سنی آزمودنی‌ها ۱۸/۲ در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۵ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۱/۲ در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۵/۲ در گروه سنی ۵۰ سال بالاتر قرار دارند. در سابقه داوری ۱۱/۲ گروه زیر ۵ سال، ۱۷/۵ در گروه ۵ تا ۱۰ سال، ۴۳/۱ در گروه ۱۰ تا ۱۵ سال قرار دارند. در بخش درآمد داوران، ۳۶/۸٪ دارای درآمد زیر دو میلیون، ۴۴/۳ دو تا سه میلیون، ۱۴/۵ سه تا چهار میلیون و ۴/۴ دارای درآمد چهار میلیون تومان به بالا می‌باشند. میزان فعالیت کشتی داوران، ۴/۳ کمتر از یک ساعت، ۳۰ درصد بین یک تا دو ساعت، ۳۷/۵ سه تا چهار ساعت و ۲۸/۲ چهار ساعت به بالا در هفته ورزش کشتی انجام می‌دهند. برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> (K-S) استفاده شد. با توجه به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، همان گونه که در جدول ۳.

1 . Kolmogorov-Smirnov test

تبیین الگوی ارتباطی کیفی مهارت های عملکرد و مدیریتی داوران...

مشاهده می شود، تمام توزیع ها از لحاظ آماری نرمال می باشند ( $p > 0.05$ ).

## جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیر	طبقات متغیر	فراوانی	درصد
گروه سنی	۲۰ الی ۳۰ (سال)	۲۹	۱۸/۲
	۳۰ الی ۴۰ (سال)	۲۴	۱۵
	۴۰ الی ۵۰ (سال)	۶۶	۴۱/۲
	۵۰+ (سال)	۴۱	۲۵/۲
سابقه خدمت	زیر ۵ (سال)	۱۸	۱۱/۲
	۵ الی ۱۰ (سال)	۲۸	۱۷/۵
	۱۰ الی ۱۵ (سال)	۶۹	۴۳/۱
	۱۵+	۴۵	۲۸/۲
میزان درآمد کارکنان (تومان)	زیر دو میلیون	۵۹	۳۶/۸
	دو تا سه میلیون	۷۱	۴۴/۳
	سه تا چهار میلیون	۲۳	۱۴/۵
	۴+	۷	۴/۴
ساعت فعالیت ورزشی (هفته)	بی جواب	۰	۰
	یک تا دو ساعت	۷	۴/۳
	۲ تا ۳ ساعت	۴۸	۳۰
	۳ تا ۴ ساعت	۶۰	۳۷/۵
	۴+	۴۵	۲۸/۲

## جدول ۳. آماره های آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت نرمال بودن توزیع داده ها

آماره ها	مؤلفه ها	ردیف توزیع	P	Z
طبیعی	۰/۰۹	۱/۰۲	برون گرایی	۱
طبیعی	۰/۴۳۹	۰/۸۷۴	روان نژندی	۲
طبیعی	۰/۰۷	۱/۰۶	گشودگی	۳
طبیعی	۰/۴۰۹	۰/۸۷۵	وظیفه شناسی	۴
طبیعی	۰/۰۷	۱/۸۷	سازگاری	۵
طبیعی	۰/۸۹	۰/۷۱۳	کل ویژگی های شخصیتی	۶
طبیعی	۰/۶۹۲	۰/۷۱۱	کل عملکرد	۷

## جدول ۴. آماره های آزمون تی تک نمونه ای حاصل از تحلیل ویژگی های شخصیتی و مؤلفه های آن در میان داوران کشتی

معیار ها	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معناداری
گشودگی	۳/۷۵	۰/۷۲	۴/۱	۱۵۹	۰/۰۰۱
وظیفه شناسی	۳/۶۷	۱/۷۵	۱۴/۳۴	۱۵۹	۰/۰۰۱
برون گرایی	۲/۱۲	۰/۱۲	۱۴/۷	۱۵۹	۰/۱
روان نژندی	۲/۰۴	۰/۳	۲۱/۱	۱۵۹	۰/۵۴
سازگاری	۳/۶۵	۰/۰۴۶	۸/۷۵	۱۵۹	۰/۰۰۳
کل	۳/۶۷	۰/۴۳	۱۲/۳۸	۱۵۹	۰/۰۰۱

های وظیفه شناسی، گشودگی و سازگاری در بین داوران به میزان مناسبی می باشند. به عبارتی بین سه مؤلفه وظیفه شناسی، گشودگی و سازگاری با عملکرد داوران کشتی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با استفاده از آزمون t تک نمونه ای، میانگین بهینه به ترتیب ۳ در نظر گرفته شد. بر اساس یافته های پژوهش در سطح معناداری ( $p < 0/01$ ) قابل پذیرش می باشد. بدین ترتیب عملکرد داوران کشتی به میزان مناسب می باشد (جدول ۵).

جهت بررسی متغیرهای برون گرایی، روان نژندی، وظیفه شناسی، گشودگی و سازگاری در میان داوران کشتی متناسب با نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف از t تک نمونه ای استفاده گردید. در ادامه با توجه به مقیاس پنج ارزشی پرسشنامه این پژوهش، پژوهشگران در آزمون مذکور میانگین بهینه را به ترتیب ۳ در نظر گرفتند. از این روش جهت برآورد شرایط در متغیرها استفاده گردید؛ براساس یافته های این پژوهش در سطح معناداری ( $p < 0/01$ ) قابل پذیرش می باشد (جدول ۴). این بدین معنی است که متغیر

جدول ۵. آماره های آزمون تی تک نمونه ای حاصل از تحلیل عملکرد داوران کشتی

معیار ها	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معناداری
کل عملکرد	۳/۹۲	۰/۷۷	۴/۳۵	۱۵۹	۰/۰۰۱

جدول ۶. ماتریس همبستگی بین مؤلفه های ویژگی های شخصیتی با عملکرد داوران کشتی

متغیر ها	برون گرایی	روان نژندی	وظیفه شناسی	گشودگی	سازگاری	ویژگی های شخصیتی
عملکرد	۰/۵۲**	۰/۲۹*	۰/۴۹۳**	۰/۴۷۶**	۰/۵۸*	۰/۴۴*

\*  $p < 0/05$  \*\*  $P < 0/01$

،  $r = 0/58$  و پایین ترین همبستگی بین روان نژندی و عملکرد ( $r = 0/29$ ،  $p < 0/01$ ) وجود دارد. همچنین از تحلیل رگرسیون بین بکارگیری ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیرهای مستقل (پیشبین) و عملکرد به عنوان متغیر وابسته (ملاک) با روش همزمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چند گانه در جدول ۷، نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی رابطه مثبت و معناداری ( $p < 0/01$ ) وجود دارد.

جهت پاسخگویی به سوال ارتباط بین مؤلفه های ویژگی های شخصیتی با عملکرد داوران کشتی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون نشان دهنده ی ارتباط مستقیم و معنادار بین همه معیارها و شاخصه های متغیر مذکور است. در جدول ۶، ماتریس ضرایب همبستگی بین مؤلفه ها و ویژگی های شخصیتی با عملکرد داوران کشتی قابل مشاهده است. در این بین بالاترین همبستگی بین سازگاری و عملکرد ( $p < 0/01$ )

جدول ۷. نتایج همبستگی چند گانه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی

مدل رگرسیون	N	R	R <sup>2</sup>	F	P	خطای استاندارد مقادیر پیش بین
همزمان	۱۶۰	۰/۴۵	۰/۴۵	۲۰/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۴۴

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون بین مؤلفه های عملکرد داوران کشتی

رگرسیون همزمان	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	T مقدار	سطح معناداری
	B	SD.Er	Beta	
عرض از مبدأ	۱/۴۱۱	۰/۳۲۳	-	۰/۰۰۱
گشودگی	۰/۳۳۱	۰/۰۸۵	۰/۱۷	۰/۰۵۶
وظیفه شناسی	۰/۲۹۳	۰/۰۵۳	۰/۱۸۷	۰/۰۰۱
سازگاری	۰/۲۹۹	۰/۳۴	۰/۴۷	۰/۰۰۲



تبیین الگوی ارتباطی کیفی مهارت های عملکرد و مدیریتی داوران...

همچنین ضریب تعیین  $R^2$  که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیرهای مستقل (پیش بین) است، نشان می‌دهد که ۲۰ درصد واریانس عملکرد مربوط به ویژگی های شخصیتی است و ۸۰ درصد به عواملی، خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. در ادامه آمارهای مرتبط با میزان خطای استاندارد برآورد ارائه گردیده است. بر این مبنا میانگین خطای استاندارد برآورد در معادله رگرسیون به میزان ۰/۴۴ می‌باشد که در معادله رگرسیون اضافه می‌گردد.

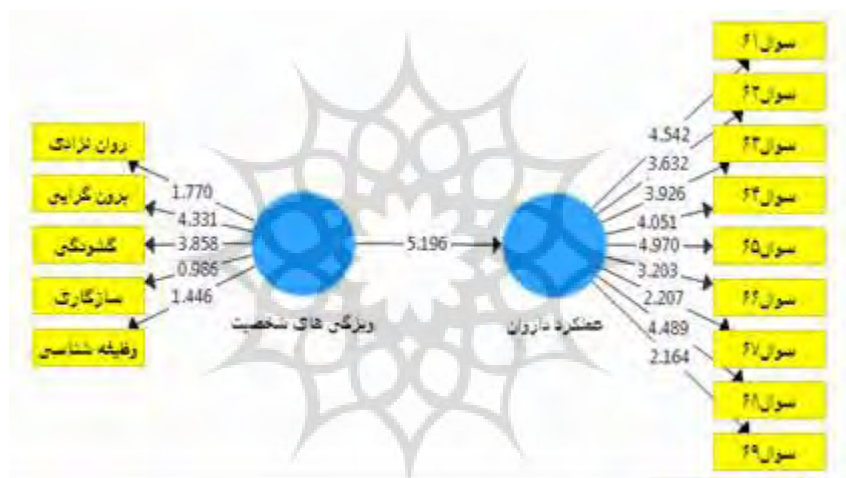
نتایج رگرسیون چندگانه در جدول ۸. نشان می‌دهد که عوامل وظیفه شناسی ( $p < ۰/۰۱$ ،  $t = ۳/۱۲$ ) و سازگاری ( $p < ۰/۰۱$ )، واجد شرایط پیش بینی عملکرد داوران کشتی هستند. همچنین نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد

متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که بین وظیفه شناسی ( $۰/۲۹۳ = B$ ) و سازگاری ( $۰/۲۹۹ = B$ ) رابطه مستقیمی وجود دارد. همچنین ضریب معیاری بتا ( $\beta$ ) نیز به عنوان مقیاسی از اهمیت نسبی متغیرها کاربرد دارد؛ که از این رو مقایسه وظیفه شناسی ( $۰/۱۸۷$ ) و سازگاری ( $۰/۴۷$ ) می‌توان به اهمیت بیشتر سازگاری در پیش بینی عملکرد داوران کشتی نسبت به متغیرهای دیگر پی برد. بنابراین معادله رگرسیون عملکرد داوران کشتی با توجه به متغیرهای پیش‌بین (سازگاری و وظیفه شناسی) بر اساس داده های جدول ۸. به شرح ذیل می باشد:

$$Y = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = ۱/۴۱۱ + ۰/۲۹۳(x_1) + ۰/۲۹۹(x_2)$$

سازگاری =  $X_2$  و وظیفه شناسی =  $X_1$



شکل ۱. بارهای عاملی مدل معادله ساختاری ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی در حالت معناداری

اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۱</sup> برازش شده است که در قسمت بالا این مدل‌ها تشریح شده است. با استناد به مقادیر برآورد شده در شکل ۱. که حالت معناداری مسیرها را نشان می‌دهد، مشخص می‌شود که بار عاملی (مسیر) ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد داوران کشتی در سطح مطلوبی قرار دارد، در واقع مشخص شد که بار عاملی مربوطه در دامنه  $\pm ۱/۹۶$  قرار ندارند، لذا با این نتیجه می‌توان گفت مدل به لحاظ ساختاری مشکل ندارد و برای ادامه تحلیل نیازی به اصلاح و تعدیل مسیرها نیست.

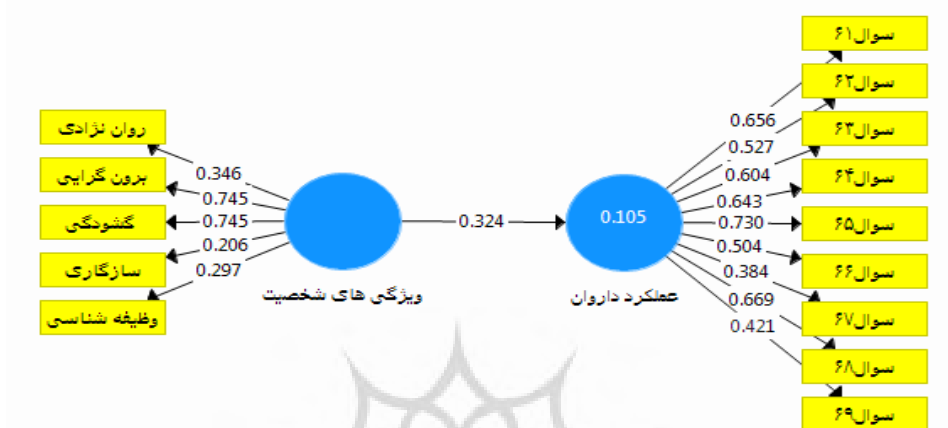
براساس رابطه فوق مقدار عملکرد داوران کشتی (Y) به ازای تغییرات عوامل وظیفه شناسی ( $X_1$ ) و سازگاری ( $X_2$ ) تغییر خواهد کرد؛ به بیان بهتر بخشی از میزان عملکرد داوران کشتی را عوامل سازگاری و وظیفه شناسی به شکل مستقیم با میزان خطای تعیین می‌کنند. با توجه به سطح متغیرها و وضعیت نرمالیتی آن‌ها از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری واریانس محور استفاده گردید به طوری که بر اساس این رویکرد نقش متغیرهای برون‌زا (مستقل) در یک فضای چند متغیره بر متغیرهای درون‌زا (وابسته) برازش شده است، سپس مدل معادله ساختاری مربوطه در دو حالت استاندارد و معناداری به کمک نرم‌افزار

1. Smart Partial Least Squares

## جدول ۹. برآورد شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادلات ساختاری ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی

شاخص	SRMR	d- ULS	d-G	Chi-square	NFI
مقدار	۰/۰۷۲	/۱۹۳	۰/۲۷۴	۱۳۳/۰۱۲	۰/۹۸۸

براساس جدول ۹. شاخص های برازش مدل در حد مطلوبی قرار دارند لذا می توان گفت کلیت مدل توسط داده های گردآوری شده تأیید می شود. به بیانی دیگر ساختار عاملی مدل مطلوب است و می توان ضرایب بتای استاندارد را تفسیر کرد.



## شکل ۲. بارهای عاملی مدل معادله ساختاری ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی در حالت استاندارد

با توجه به مقادیر برآورد شده در مدل معادله ساختاری استاندارد کشتی تأثیر دارد که در ادامه میزان این اثرگذاری و نوع این مشخص می شود که ویژگی های شخصیتی بر عملکرد داوران اثرگذاری تشریح می گردد.



## شکل ۳. ضریب مسیر ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی

## جدول ۱۰. برآورد استاندارد پارامترهای اصلی در مدل معادله ساختاری ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی

متغیر پیش بین	مسیر	متغیر ملاک	ضریب تعیین	T آماره	استاندارد	سطح معناداری
ویژگی های شخصیتی	←	عملکرد کارکنان ناجا	۰/۱۰۵	۵/۱۹۶	۰/۳۲۴	./۰۰۱

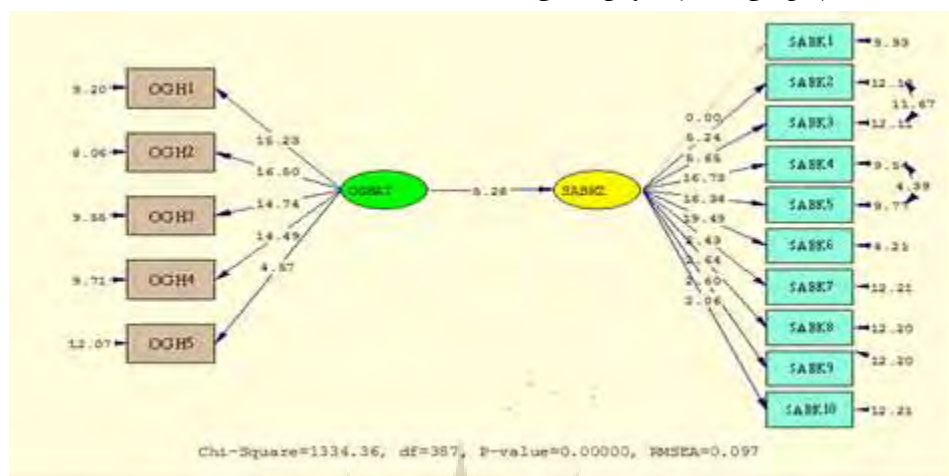
مؤثر است، میزان این اثرگذاری متوسط رو به پایین است؛ همچنین مشخص شد که ویژگی های شخصیتی در نمونه آماری

با توجه به مقادیر برآورد شده در جدول ۱۰ مشخص می شود که ویژگی های شخصیتی بر متغیر ملاک یا عملکرد داوران کشتی

تبیین الگوی ارتباطی کیفی مهارت های عملکرد و مدیریتی داوران...

سهیم بوده و قابلیت اثرگذاری بر آن را دارند. بنابراین می توان گفت مدل ارتباطی ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی دارای برآش لازم است.

۰/۱۰۵ درصد از واریانس عملکرد داوران کشتی را تبیین می کنند. به بیانی دیگر ۰/۱۰۵ درصد از واریانس بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی با هم همپوشانی دارد. لذا ویژگی های شخصیتی در جامعه آماری در پیش بینی عملکرد داوران کشتی



شکل ۴. رابطه علی ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران کشتی در حالت استاندارد در حالت معناداری

### نتیجه گیری

عملکرد میان داوران است، بنابراین در پژوهش حاضر به بررسی این ارتباط میان داوران کشتی پرداخته شده است، به نظر می رسد ضرورت و اهمیت شناسایی عوامل تاثیر گذار بر قضاوت داوران، سبب بهبود سطح داوری و زمینه حضور موفق داوران ایرانی را در مسابقات جهانی والمپیک آشکار می سازد، از این رو لازم است برای تبیین نقش ویژگی های شخصیتی مختلف میان داوران کشتی و نقش آن بر عملکرد داوران کشتی بررسی های بیشتری انجام گیرد. در این پژوهش، پژوهشگر در پی آن است که نتایج این پژوهش را، ضمن تبیین نقش و اهمیت ویژگی های شخصیتی و عملکرد داوران را بهتر شناسایی کند و برای رسیدن به موفقیت های بیشتر ورزشکاران و کارآمدی رقابتها، راهکارهای مناسبی را ارائه کند. بنابراین امید است، کمیته داوران و فدراسیون کشتی با آگاهی کامل از ویژگی های شخصیتی و توانایی های داوران و نوع عملکرد آنها در مسابقات استفاده کنند.

این پژوهش تبیین الگوی ارتباطی کیفیت مهارت های عملکرد و مدیریتی داوران کشتی با ویژگی های شخصیتی آنان می باشد. هدف اصلی پژوهش تأثیرات ورزش بر شخصیت و رابطه شخصیت بر عملکرد داوران را بررسی می کند. در این رابطه این احتمال وجود دارد که ورزش به عنوان یک متغیر مستقل بتواند تغییراتی در جهت دهی شخصیت و در نتیجه شخصیت موجب تغییرات بر نحوه عملکرد به وجود آورد. اعتقاد بر این است هر قدر شخصیت به ورزش انتخاب شده نزدیکتر باشد و فرد ویژگی های جسمانی و روانی مورد نیاز آن ورزش را دارا باشد در آن ورزش دارای عملکرد بالاتر است (ماکانامارا و همکاران، ۲۰۱۰).

از نتایج این پژوهش عدم وجود رابطه معنی دار بین روان نژندی، برون گرایی، دلپذیر بودن کیفیت قضاوت بود. عامل روان نژندی با ویژگی هایی مانند اضطراب، افسردگی، زودرنجی، عصبانیت، پرخاشگری تکان شوری، غرور و خود پسندی و انتقام جویی همراه است از این رو افراد از سازگاری هیجانی و رفتاری کمتری برخوردار بودند، و به آسانی عصبانیت، پرخاشگری و احساس

با مرور و مطالعه پژوهش های گذشته در زمینه شخصیت و عملکرد ورزشکاران به نظر می رسد عملکرد ورزشی به عنوان هدف اصلی ورزش قهرمانی همیشه مد نظر ورزشکاران، مربیان و پژوهشگران عرصه ورزشی بوده است. لذا می توان گفت یکی از مهم ترین متغیرهای وابسته ای که در بحث ورزش مطرح می شود همان عملکرد ورزشی است. از این رو پژوهش های زیادی پیرامون پیشایندها و پیامدهای آن انجام شده است، آنچه کمتر در این بررسی مشاهده می شود نقش متغیرهای شخصیتی در ارتباط با

ناکامی از خود نشان می دهند. لذا این افراد برون گرا نیز دارای ویژگی هایی مانند رقابت جویی، هیجان خواهی، ماجراجویی، شوخ طبعی، فعالیت زیاد، پرحرف و حواس پرت هستند. این افراد به اندازه درون گراها نمی توانند احساساتشان را کنترل نمایند و برای ایجاد انگیزندگی و احساس لذت و ارضای حس کنجکاوی و ماجراجویی خود به طور مکرر مرتکب رفتار های هیجانی می شوند که باعث کاهش عملکرد آنان می گردد. عامل شخصیتی دلپذیر بودن نقش مثبت چندانی در عملکرد داوران نداشته است. عامل گشودگی با ویژگی هایی نظیر انعطاف پذیری، گرایش به ابتکار، خلاقیت و آمادگی برای پذیرش عقاید دیگران، پذیرش ارزش ها و قوانین، روشن فکری مشخص می شوند. وجود چنین ویژگی هایی در داوران باعث کارایی و افزایش کیفیت قضاوت آنان می گردد. همچنین عامل وظیفه شناسی با ویژگی هایی مانند نظم و ترتیب، وجدان، مسئولیت پذیری، تمایل به پیشرفت، احتیاط خویشتن داری مشخص می شود.

نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری بر روی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که مدل از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است. و تمامی مسیرها با اطمینان بالا مورد تایید قرار گرفتند؛ که در این بین، بیشترین میزان رابطه بین مؤلفه های انعطاف پذیری، وظیفه شناسی و عملکرد داوران کشتی بود. به این معنا که با افزایش تعهد داوران به قضاوت و میزان علاقه به وظیفه شناسی، تعهد به وظایف داوران، تمایل آنان را به قضاوت صحیح و عادلانه نشان می دهد، در نتیجه میزان عملکرد داوران نیز افزایش می یابد. نتایج آزمون با یافته های قادری (۱۳۹۱)، هم خوان می باشد. قادری (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی و مقایسه رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیتی در عملکرد ورزشکاران تیم های ملی، ورزشکاران حرفه ای و غیرحرفه ای، به این نتایج رسید که در ورزشکاران تیم های ملی و ورزشکاران حرفه ای از بین مؤلفه های؛ برونگرایی، گشودگی، وظیفه شناسی و انعطاف پذیری با موفقیت ورزشی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین بین مؤلفه روان نژندی با موفقیت و عملکرد ورزشی رابطه منفی وجود داشت (قادری، ۲۰۱۲).

همچنین در رابطه با تعهد سازمانی و عملکرد افراد در سازمان ها، با پژوهش های بهرهمند و نظری (۲۰۱۵)، رحمان و همکاران (۲۰۱۵)، همخوانی دارد. بهرهمند و نظری (۲۰۱۵) در بررسی

رابطه جو سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد (بهرهمند و نظری، ۲۰۱۵). رحمانی و همکاران (۲۰۱۵)، در بررسی ارتباط بین مؤلفه های تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، دریافتند که تمامی ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان دارند (رحمانی و همکاران، ۲۰۱۵). بودن تعهد سازمانی، نشانگر پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی از طرف کارکنان بوده و کارکنان متعهد عملکرد شغلی بهتری در سازمان دارند. در این راستا مدیران و مسئولان طراحی شغل داوری بهتر است از طریق دو تکنیک درونی و بیرونی، تعلق شغلی داوران را ایجاد کنند. تکنیک های بیرونی مبتنی بر پاداش ها، مزایا، حقوق، شرایط کاری، ارتقا درجه داوری و غیره هستند، که تغییرات و دستکاری آنها نسبت به تکنیک های درونی مرتبط با شغل از پیچیدگی بیشتری برخوردارند. در مقابل، طراحی ویژگی های درونی شغل موجب می شود تا داوران از طریق حالات روانی تجربه شده، به رضایت و انگیزه زیادی دست یابند (عیدی، ۲۰۱۵). بنابراین به مسئولان دپارتمان داوری کشتی پیشنهاد می شود که تکنیک های حفظ داوران را برای داوران جوانی در نظر بگیرند که پتانسیل خوبی برای ارتقا و پیشرفت دارند. در غیر این صورت، نمی توان به کارکرد این تکنیک برای تعلق شغلی داوران امیدوار بود. دیدگاه بعدی به گوناگونی و منحصر به فرد بودن میزان نیازهای رشدی داوران مرتبط است. این نیازهای خاص و فردی داوران موجب می شود که هر یک از آنها روش های خلاقانه ای را برای هنرآفرین کردن شغل خود به کار گیرند. به احتمال فراوان داوران می توانند از طریق هنرآفرین کردن وظایف، روابط و شناخت ویژگی های روانی - شخصیتی خود راههایی برای معنادار شدن کار خود و متعاقب آن تعلق عملکرد داوری بیابند (برگ و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین پیشنهاد می شود که زمان استفاده از راهکارهای حفظ داوران به منظور تعلق شغلی بیشتر باید مبتنی بر فضای خلاقانه ای باشد تا هر یک از داوران بتوانند راههای منحصر به فرد خود را برای بهبود تعلق شغلی و عملکرد خود بیابند. البته نباید فراموش کرد که این تکنیک باید به نحوی در داوران، مدیریت شود تا مانع از تحقق اهداف دپارتمان داوری و فدراسیون کشتی نشود. با توجه به نتایج پژوهش، داوران موفق که از توانایی، استعداد و آمادگی

4. Berg, J. M., Dutton, J. E., Wrzesniewski, A. (2013). "Job crafting and meaningful work". In: B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.). Purpose and Meaning in the Workplace.
6. Button Ch, Hare D, Mascarenhas D. Developing a method to examine decision-making and physical demands of football refereeing. Report to SPARC & NZ Soccer. 2006: 2-28.
7. Carven B J. A psychophysical study of leg-before-wicket judgments in cricket. *British Journal of Psychology*. 1999; 89: 555-78.
8. Costa, P.T., JR. & McCrae, R.R.. (1996). *The Neo Personality Inventory Manuel*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource.
9. [8]. Dorsch K D, Paskevich D M. Stressful experiences among six certification levels of ice hockey officials. *Psychology of Sport and Exercise*. 2007; 8: 585-93.
10. Eydi, H. (2015). "Analysis of organizational effectiveness approaches (Case study: Sporting organizations field)". *International Journal of Management Science*, 6(19), pp: 1-8.
11. Ghaderi, Davod. (2012). Investigating and comparing the relationship between the five great personality factors, happiness and sport success in athletes of national teams, professional and non-professional athletes of East Azarbaijan, *Sciences* (4) (11), Pages: 107
12. Grant, A. M., Fried, Y., Juillerat, T. (2010). "Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives". *American Psychological Association Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Washington D.C.: APA Books, pp: 38-49.
13. Hampton, M. (2006). *The bigger picture*, Capital referee London FIA. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 585-599.
14. Ebrahimi, A., Eydi, H., Ramezani-neghad, R., Hemmatinejad, M. A. (2013). "designin organizational effectiveness in Iraqi sport federations". *Sport Management International Journal*, 8(1), pp: 44-56.
15. Iemad TY, & Gullu, M. (2016). Job satisfaction survey and ship burnout Judges according to various factors in Turkey. *Journal of Humanities*, 13, 3469-3481. <https://doi.org/10.14687/jhs.v13i2.4008>

جسمانی و روانی برخوردار هستند به دلیل ویژگی‌های روانی و شخصیتی خاص مانند آرامش و کنترل هیجان، مسئولیت پذیری، اراده قوی، خویشتن‌پنداری مثبت و... در مقایسه با داوران درون-گرا، به طور طبیعی موفق تر خواهند بود. با استناد به نتایج این پژوهش تأثیر گذاری ویژگی شخصیت بر عملکرد داوران، به مسؤولان جامعه داوران توصیه می‌شود به منظور بهبود عملکرد داوران با تکنیک‌های روان‌شناختی آشنایی بیشتری داشته باشند و بدین منظور در کلاس‌های آموزشی که این تکنیک‌ها را آموزش می‌دهند شرکت نمایند. همچنین جهت بهره‌گیری بهینه از ظرفیت داوری در برگزاری مسابقات و رویدادها آگاهی کامل از ویژگی‌های شخصیتی آنان داشته باشند، تا بتوانند در شرایط مختلف از عملکرد داوران بیشترین کارایی را کسب کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، رابطه کمتر برون‌گرایی و روان‌نژندی نسبت به مؤلفه‌های سازگاری، وظیفه‌شناسی و گشودگی در عملکرد داوران کشتی پیشنهاد می‌گردد و مطالعات آینده در این زمینه به منظور بهبود سطح داوری، عامل‌های برون‌گرایی و روان‌نژندی در بین داوران مورد بررسی بیشتر قرار گیرد. در پایان پیشنهاد می‌شود که به منظور درک ویژگی‌های پیچیده شخصیتی در زمینه قضاوت مطلوب داوران در عرصه‌های ورزشی، با استفاده از روش‌ها و راهبردهای گوناگون علمی پژوهشی و ابزار معتبر سنجش شخصیت که از اعتبار و روایی بالایی برخوردار است و در جامعه مورد سنجش و هنجاریابی شده است، به ارزیابی سطوح مختلف شخصیت و تعامل این سطوح با رفتار و عملکرد-های داوران پرداخته شود.

#### منابع

1. Austin, Y. Tusak, M. Baric, R., Burnik, S. (2004). "Personality in high risk sports athletes". *Kinesiology*, 36, 1: PP:24-34.
2. Anderson K J, Pierce D A. Officiating bias: The effect of foul differential on foul calls in NCAA basketball. *Journal of Sports Sciences*. 2009; 27: 687-694.
3. Bahremand, A. Nazari, K. Review of the relationship between organizational atmosphere, organizational commitment, and job performance. of Education Employees in Kohgiluyeh and boyerahmad province. *International journal of Biology, Pharmaeay and Altied Sienes*. 2015, 4(7): 5240-5252

- Maryam; Loghmani, Mohsen (2014). Study of the occupational characteristics of physical education based on the model. "JCM Physiology and Management Research in Sport, Period 6 , P. 2, p. 79.63
25. Ramezani Nejad, Rahim, Loghmani, Mohsen, Poursolatani, Hossein (2014) Comparison of Job Characteristics of Iranian Referees in Applied Research in Sport Management, Period 2, p. 4, pp. 55-55.
  26. Ramezani Nejad, Rahim; Mirghmali, Elham; Rahmani Nia, Farhad (2014). "Study of the stressors of national and international referees of Iran". Sports Management Studies, p. 61, pp 224- .207.
  27. Schweizer G, Henning P, Ralf B. Establishing standards for basketball elite referees' decisions. Journal of Applied Sport Psychology. 2013; 25: 370-5.
  28. Souchon N, Geneviève C, Alan T, Fabrice D, Andrew L, Marc J, et al. Referees' decision-making and player gender: The moderating role of the type of situation. Journal of Applied Sport Psychology. 2010; 22: 1-16.
  29. Tahmasebi, Akbar (2011) Training and Rules of Arbitration, First Printing, Karaj, Sara Afazar Publications, Pages 88.
  30. Talebpour, Mehdi, Loghmani, Mohsen, Rouhani, Mohsen, (2013) "Designing the prediction model for the attitudinal outcomes of the Iranian professional football coaches". Applied research in sports management, 2nd round, 2nd p., P. 79 -90
  31. Taylor, T., Doherty, A., McGraw, P. (2015). "Managing people in sport organizations: A strategic human resource management perspective". Oxford, UK: Elsevier, pp: 20-36
  32. Unkelbach C, Memmert D. Crowd noise as a cue in referee decisions contributes to the home advantage. Journal of Sport and Exercise Psychology. 2010; 32: 483-498.
  16. İslamoğlu, İ., Atan T. & Ünver, Ş (2017). . Analysis of wrestlers' thinking styles. European Journal of Physical athletes during competition. Medicina dello Sport70 (3). 333 - 43.
  17. Koslowsky M, Maoz O. Commitment and personality variables as discriminators among sport referees. Journal of Sport and Exercise Psychology. 1988; 10: 262-9. Jk
  18. Mahmodi, Nader (2009) "Investigating the causal relationship of five personality factors. Exercise volume and exercise performance of athletes.. Ship and Soccer "Master's thesis at the University of Mohaghegh Ardabili, Faculty of Literature, Department of Psychology
  19. MacNamara, Á., Button, A., & Collins, D. (2010). The role of psychological characteristics in facilitating the pathway to elite performance. Part 1: Identifying mental skills and behaviours. The Sport Psychologist, 24(1), 52-73 .
  20. Mallo J, Frutos P G, Juárez D, Navarro E. Effect of positioning on the accuracy of decision making of association football top-class referees and assistant referees during competitive matches. Journal of Sport Sciences. 2012; 30(13): 1437-45.
  21. Mess Cram, Hass Muortimor E & Weiss, M.C.M. (2000) Predictors of intrinsic motivation among adolescent students iv physical education. Research Quatetly for Exercise and Sport, 71: 267-279.
  22. Muniroglu, S., & Subak, E. (2018). A Modified T Test for Football Referees to Test Agility, Quickness and Sprint Performances. Journal of Education and Training Studies, 6 (5), 1015.
  23. Rahmani, S. Ferdausy, S. Karan, R. Determine the relationships between the components of organizational and job performance. ABAC Journal. 2015, 35(1): 30-45.
  24. Ramezani Nejad, Rahim; Hematinejad, Mehrali; Shafiei; Shahram; Gilichzadeh;