

---

## بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با عوامل خودکنترلی داوران

### مرد لیگ برتر فوتبال ایران

---

یوسف منگشتی<sup>۱</sup>، محمدامین صیادی<sup>۲</sup>، دکتر میرمحمد کاشف<sup>۳</sup>

ص ص: ۸۰-۱۰۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۳

تاریخ تصویب: ۹۶/۴/۲۳

### چکیده

عامل اصلی باخت تیم‌های بازنده در زمین‌های ورزشی از دید مربیان، تماشاگران و بازیکنان، داوران هستند. هدف از این تحقیق ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با خودکنترلی داوران لیگ برتر فوتبال مردان ایران می‌باشد. این تحقیق؛ توصیفی-همبستگی بوده و با توجه به نوع تحقیق بصورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه داوران لیگ برتر فوتبال مردان ایران که تعداد آنها ۷۵ نفر بوده است ( $N=75$ ). روش نمونه‌گیری به صورت تمام شمار غیرتصادفی هدفمند بود که کلیه جامعه به صورت نمونه انتخاب گردید. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه: پرسشنامه ی متغیرهای دموگرافیکی (سن، سطح تحصیلات و تجربه)، پرسشنامه شخصیت آیزنک (۱۹۶۸) با پایایی  $\alpha=0/84$  و دیگری پرسشنامه خودکنترلی پرفسور تانجی و همکاران (۲۰۰۴) با پایایی  $\alpha=0/89$  که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشند. داده‌ها به وسیله آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون در سطح معنی‌داری  $p \leq 0.05$  آنالیز شدند. نتایج نشان داد که خودکنترلی داوران لیگ برتر فوتبال مردان ایران با ویژگی شخصیتی برونگرایی، تجربه داوری و میزان تحصیلات آنها ارتباط مثبت و معنادار و با ویژگی شخصیتی درونگرایی ارتباط منفی و معنادار و نیز با سن رابطه ای نداشت. بنابر برون داد منتج از این تحقیق؛ هرچه که داوران لیگ برتر فوتبال دارای ویژگی شخصیتی برونگرایی، تجربه بیشتر و تحصیلات بالاتر باشند می‌توانند در داوری مسابقات فوتبال از خودکنترلی بیشتری برخوردار باشند.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، خودکنترلی، داوران لیگ برتر فوتبال

---

۱ yosefmongashti@yahoo.com نویسنده مسئول، دبیر تربیت بدنی و کارشناس ارشد دانشگاه ارومیه-۹۱۶۶۹۰۴۲۹۳

۲ sayadimamad@yahoo.com دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران

۳. دانشیار دانشگاه ارومیه

## مقدمه:

شخصیت، عنصر ثابت رفتار فرد، شیوه بودن او، به طور کلی آنچه همواره با اوست و موجب تمایز او از دیگران می شود و این ثبات زمینه ای را فراهم می آورد تا رفتار فرد در موقعیت های مختلف تا اندازه ای به طور عینی پیش بینی شود (۱۲). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش بینی کننده های عملکرد شغلی پذیرفته شده است (۱۷). ارزیابی شخصیت، زمینه ی عمده ی کاربرد روان شناسی در مورد مسائل دنیای عملی است (۶). شخصیت، الگویی است از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی های فردی همراه با مکانیسم های روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد (۵). یا به عبارتی مجموعه ای سازمان یافته و واحد متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که مجموعاً یک شخص را از اشخاص دیگر متمایز می سازد (۱۱).

ویژگی های هر انسانی منحصر به فرد است اما به نظر می رسد که می توان آنها را طبقه بندی کرد (۵). روانشناسان سعی کرده اند افراد را در طبقات مختلف جای دهند. طبقه بندی شناخته شده ای که کارل<sup>۱</sup> پیشنهاد کرده، به صورت درون گرایی - برونگرایی است. میچل<sup>۲</sup> معتقد است درونگراها وقایع و حوادث را معلول رفتار خود می دانند و از کار خود راضی ترند و در مدیریت شیوه مدیریت مشارکتی را ترجیح می دهند، اما برونگراها رویدادها و حوادث را ناشی از بخت و اقبال می دانند و سبک آمرانه را ترجیح می دهند (۱۹).

درونگرایی رفتاری است که با دیدگاه درونی ذهنی همراه بوده و فرد درونگرا آمادگی بیشتری برای خودداری و تسلط بر نفس خویش نشان می دهد. این افراد کمتر تمایل به حضور در جمع را دارند و بیشتر دقت خود را به فعالیت های ذهنی انفرادی می گذارند.

---

1 -Karel

2 -mechel

ولی برونگرایی رفتاری است که با دیدگاه عینی و خارجی مشخص شده و با فعالیت عملی بالاتری همراه است، برونگرا شخصی است که بیشتر به اشیا و اشخاص جهان بیرون علاقمند است، اهل عمل است و به آسانی تصمیم می‌گیرد و درونگرا، شخصی است که بیشتر به افکار و احساسات خود علاقه دارد، اهل تخیل و ادراک شهودی است، تحلیل و طرح را ترجیح می‌دهد و پیش از تصمیم‌گیری تردید نشان می‌دهد (۵).

خودکنترلی حاصل تفکر و تعمق فرد می‌باشد که براساس عقاید و ارزش‌های خود می‌تواند رفتار خود را از درون کنترل کند (۱۶). در حقیقت، عامل خودکنترلی وجدان، اعتقادات و شناخت درست فرد می‌باشد که او را موظف می‌کند که بدون توجه به یک نیروی خارجی، از درون رفتار خود را در راستای عوامل فوق تنظیم کند (۲۶). نام دیگر خودکنترلی، مدیریت بر خود یا خودمدیریتی است. در این حالت، فرد بر تمام رفتارها و حرکات خود تسلط دارد و می‌داند در چه زمانی چه رفتاری را از خود بروز دهد و یا در صورت لزوم نسبت به یک چیز بی عمل باقی بماند. در حقیقت، واکنش نسبت به محرک‌ها، فرآیندهای شناختی و پیامدهای پاسخ‌های مختلف در اختیار اوست (۲۷).

مفهوم خودکنترلی در نظریه‌ی یادگیری اجتماعی بیانگر این حقیقت است که خودکنترلی به عنوان یک مفهوم قابل تغییر، قابل یادگیری و قابل آموزش می‌باشد به طوری که تقویت خودکنترلی و تأکید بر نتایج ملموس و قابل حصول، توانایی فرد را برای افزایش خودکنترلی تقویت خواهد کرد (۳۱). باندورا (۱۹۷۷) معتقد است اگر رفتار یا عملکرد فرد از طریق تقویت یا تنبیه بیرونی تحریک گردد، نمی‌تواند دوام زیادی داشته باشد زیرا مجدداً از طریق فشارهای بیرونی تغییر خواهد کرد. داشتن خودکنترلی سطح بالا شامل عناصری از خود نظارتی، برنامه‌ریزی و نظم بخشی هیجانی است که این مفاهیم از مفاهیم عمده نظریه‌ی یادگیری اجتماعی می‌باشند (۳۳).

فوتبال ورزش اول دنیای امروز می‌باشد که علت آن را باید در خصوصیات منحصر به فرد آن جستجو کرد. داوری در این رشته از جایگاه بزرگی برخوردار است. برای رشد و

ارتقای داوری و قضاوت در ورزش فوتبال با توجه به پیشرفت این رشته ورزشی در دنیای امروزی ایجاب می‌کند که داوری و قضاوت همپای فوتبال رشد و ترقی نماید تا با دانش و آگاهی سبب بهبود و ارتقای کیفی این ورزش و تضمین کننده سلامت و امنیت محیط بازی شود (۲).

داوری یک حرفه پرچالش، مهیج و ارزشمند است (۱۵) داوران همانند ورزشکاران و مربیان در معرض فشار و هیجانات زیادی قرار دارند، دونینگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۲) برخی از رفتارهای اوباشگری و اختلالات ایجاد شده از سوی تماشاگران را به دلیل عواملی مانند پرخاشگری و اشتباهات داوری می‌دانند (۲۳).

داوران از عوامل مهم و تأثیرگذار در مسابقات فوتبال هستند که نه تنها از طریق داوری در سرنوشت و موقعیت تیم‌ها تأثیر دارند، بلکه باید تمام حوادث و کوچکترین مسائل حاشیه‌ای را در نظر داشته باشند (۳۲). اهانت به داور، دخالت در داوری بخش عمده‌ای از موضوعات انضباطی لیگ برتر کشور را به خود اختصاص داده است. مادن سن واک<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) برخی از مهمترین دلایل زیاد بودن مسایل انضباطی را، تصمیمات داوری و تعداد زیاد تماشاگران می‌دانند (۲). نتایج تحقیق صادقی پور و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد بیشترین موضوع انضباطی مطرح شده در کمیته انضباطی دریافت اخطارهای زیاد از سوی بازیکنان تیم‌ها بوده است که توسط داوران به نحو درست یا بعضاً از سر بی احتیاطی داده می‌شود (۱۴). داوران، بیشترین شاکی در پرونده‌های انضباطی بوده‌اند و همیشه در کنفرانس‌های خبری مربیان، اصلی‌ترین علل باخت هر تیم می‌باشند. تصمیم‌های داوران می‌تواند بر نتیجه مسابقه تأثیر گذاشته و پیامدهای بسیار مهم مالی برای باشگاه‌ها و افراد مرتبط به آن داشته باشد. تعداد اشتباهات داوری از مهم‌ترین

---

1 -Dunning

2 -Madensen and Eck

شاخص‌های تعیین میزان عملکرد داور و خشونت در بازیکنان فوتبال است (۲۴). جونز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، شناخت قبلی داوران از تیم‌ها را، از مهم‌ترین عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری آنها بیان کرده‌اند و معتقدند داورانی که تیم‌ها و بازیکنان را می‌شناسند، در دادن کارت‌های زرد و قرمز راحت‌تر عمل می‌کنند و در نتیجه، دچار اشتباهات بیشتری می‌گردند (۲۵).

عوامل روانی در عین ظریف بودن، مهم‌ترین جنبه قضاوت هستند. بین مهارت‌های روانی و عملکرد جسمانی داوران رابطه قوی وجود دارد (۱۰). بنابراین موفقیت یک داور به توانایی‌های جسمانی (آمادگی در نیازهای خاص یک رشته، تکنیک‌ها، مکانیک داور و مهارت‌های بصری) و آمادگی‌های روانی (اطمینان، تمرکز، کنترل هیجان) بستگی دارد (۱۵).

داوران اغلب درباره مهارت‌های روانی، یعنی مهارت‌های مؤثر در وظایف دشوار از قبیل سوت زدن‌های غیرمعمول، کنترل کردن بازی، خونسردی و تحریک ناپذیری بیشتر از مهارت‌های جسمانی سخن می‌گویند. داوران کارآزموده اذعان دارند که بکارگیری مهارت‌های روانی ۵۰ تا ۷۰ درصد موفقیت در داوری را تضمین می‌کند (۱۳).

در کلاس‌ها و کلینیک‌های داوری، فقط روی تکنیک‌های جسمانی، تفسیر قوانین، وضع ظاهری مطلوب و آزمون‌های کتبی و عملی تأکید می‌شود. اگرچه داوران و ناظران روی جنبه روانی قضاوت که لازمه موفقیت داور می‌باشد، اتفاق نظر دارند، اما در عمل روی توسعه و تمرین مهارت‌های روانی چندان وقت نمی‌گذارند و کمتر به آن توجه دارند (۱۵).

---

1 - Jones

مهارت‌های روانی نیز همانند مهارت‌های جسمانی قابل گسترش هستند و اگر همانند مهارت‌های جسمانی تمرین نشوند، گسترش نمی‌یابند. بنابراین ترکیب معینی از مهارت‌های جسمانی و روانی برای موفقیت در داوری لازم می‌باشد (۱۰).

شعبانی بهار در پژوهشی در سال ۱۳۸۳ به این نتیجه رسید که ۸۸٪ از مدیران و معاونان ادارات کل تربیت بدنی دانشگاه‌ها برون‌گرا و ۱۲٪ درون‌گرا بودند. بین ویژگی شخصیتی مدیران با اثربخشی آنان رابطه وجود ندارد لیکن تا حدودی مدیران برون‌گرا از اثربخشی مناسبی برخوردارند (۱۳). گروسی (۱۳۸۶) به بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و سلامت عمومی در دانشجویان دانشگاه تبریز پرداخت. نتایج تحلیل همبستگی وی نشان داد که بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد (۱۸).

انصاری و هنری (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان دادند که بین برون‌گرایی با سلامت روان و نوآوری در کار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۳). نتایج پژوهش خاکپور (۱۳۸۷) نشان داد که میان ویژگی‌های شخصیتی، رابطه‌ی برون‌گرایی، ثبات هیجانی و توافق پذیری با عملکرد شغلی (زمینه‌ای، وظیفه‌ای) مثبت و معنادار است (۹). مغانلو (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی ارتباط عوامل و وجوه الگوی ۵ عاملی شخصیت با شادکامی، سلامت روانی و جسمانی دانشجویان تهرانی پرداخت. نتایج نشان داد که شادکامی، سلامت روانی و سلامت جسمانی با برون‌گرایی، توافق و وظیفه‌شناسی رابطه‌ی مثبت و با روان‌رنجوری رابطه‌ی منفی دارد. نتیجه‌ی نهایی اینکه برون‌گرایی بالا و روان‌رنجوری پایین از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم شادکامی و سلامت روانی و جسمانی به‌شمار می‌آیند (۲۰).

بلکی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی نشان دادند که سرپرستان با خودکنترلی بالا بهتر می‌توانند رفتار شهروندی خود را با سازماندهی و زیردستان را هدایت کنند و رابطه مثبت و معناداری بین خودکنترلی و کیفیت زندگی یافتند (۲۲). بریک و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان خودکنترلی تعدیل‌کننده، روابط بین پنج عوامل بزرگ ویژگی‌های شخصیت و عملکرد میان فردی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد وقتی خودکنترلی بالاست، روابط بین سه ویژگی از ویژگی‌های پنج عاملی شخصیت یعنی (برون‌گرایی، استواری هیجانی و گشاده‌ذهنی) در تجربه و عملکرد میان فردی سرپرستان کاهش می‌یابد (۲۱).

در سال‌های اخیر فوتبال کشورمان با ضعف‌ها و قوت‌هایی در قضاوت و داوری فوتبال برخوردار بود. در صورت عدم توجه به مهارت‌های روانی و ویژگی‌های شخصیتی در داوری نتیجه آن عدم کارایی، بهره‌وری و در نهایت اثربخشی می‌باشد که امروزه در جامعه فوتبال کشور شاهد برخی از این موارد هستیم. حقیقت این است که با وجود قوانین مدون و توجه به جزئی‌ترین مسائل فوتبال، نظر داوران حرف‌اول و آخر در مناقشات مختلف فنی و غیرفنی این رشته می‌باشد. آنچه در این زمینه موجب تمایز داوران مختلف از یکدیگر می‌شود و آنان را به داوران خوب، متوسط و ضعیف تقسیم‌بندی می‌کند، میزان نزدیک بودن قضاوت آنها در حد استاندارد و پذیرفته شده است. در قضاوت داوران لیگ برتر فوتبال می‌توان متوجه این نکته شد که داوران در قضاوت بعضی از بازیها سردرگم و دچار اشتباهات بزرگی می‌شوند و چون منابع این سردرگمی و اشتباهات را نمی‌شناسند، نمی‌توانند خود را کنترل نمایند، لذا در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که: آیا بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکنترلی داوران لیگ برتر فوتبال مردان ایران رابطه وجود دارد؟

---

1-Blakely at el

## روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه داوران لیگ برتر فوتبال مردان ایران که تعداد آنها ۷۵ نفر بود. (N=75) روش نمونه گیری به صورت تمام شمار غیر تصادفی هدفمند بود که کلیه جامعه به صورت نمونه انتخاب گردید (N=n). از میان پرسشنامه های پخش شده تعداد ۷۱ پرسشنامه بازگشت داده شد. (n=71).

## ابزار جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه ی متغیرهای دموگرافیکی (سن، سطح تحصیلات و تجربه)، پرسشنامه شخصیت آیزنک (۱۹۶۸) که در این پرسشنامه، دو عامل شخصیتی را مورد بررسی قرار داده است؛ بعد برون گرایی - درون گرایی که عبارت است از میزان جهت گیری اساسی فرد به درون یا به جهان بیرون. این ابزار در قالب ۲۴ سوال، رفتار برون گرایی و درون گرایی را ارزیابی می کند. روایی و همسانی درونی پرسشنامه با توجه به نظرات صاحب نظران تائید شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به میزان  $\alpha = 0/84$  بدست آمده بود.

پرسشنامه خودکنترلی که توسط پرفسور تانجنی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴) با الهام از ابزارهای قبلی و برای بر طرف کردن نواقص پرسشنامه هایی که برای سنجش خود کنترلی ساخته شده بود، تهیه شده است. و در قالب ۳۶ سوال خود کنترلی فرد را ارزیابی می کند. پاسخها بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت شامل: اصلاً شباهت ندارند (۱) تا شباهت خیلی زیاد (۵) ارزش گذاری شده است. اعتبار و روایی، پرسشنامه در دو

---

1 -Tanjny



مطالعه که توسط پرفسور تانجی و همکارانش (۲۰۰۴) بر روی دو گروه دانشجوی دوره کارشناسی اجرا شد  $\alpha = ۸۹$  بدست آمده است.

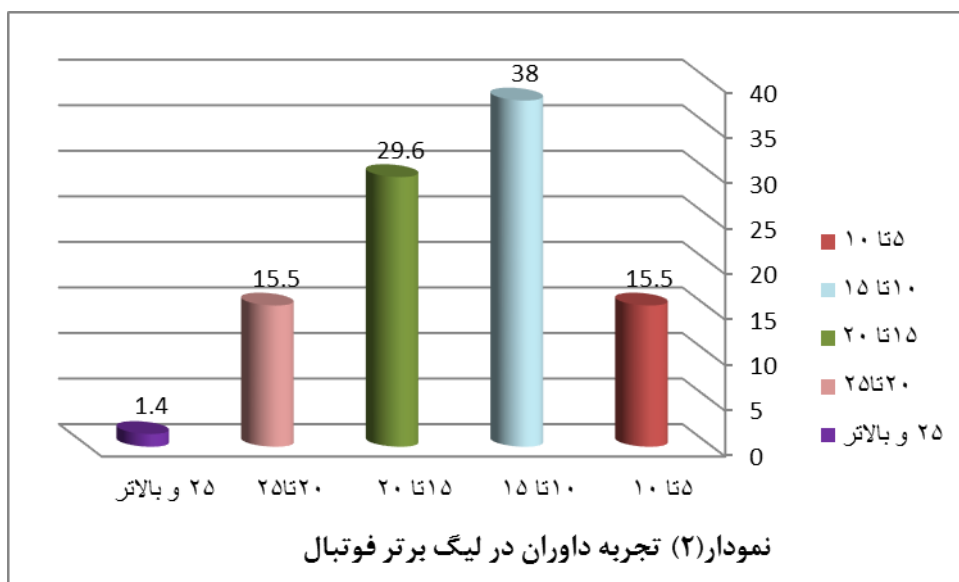
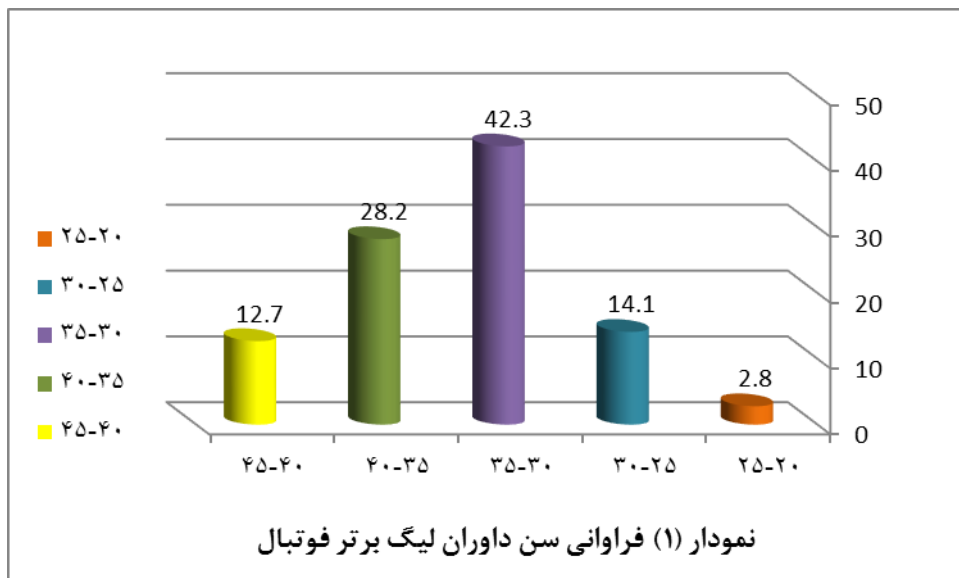
برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. از آمار توصیفی برای بررسی توصیفی داده‌ها، طبقه بندی، محاسبه میانگین و رسم نمودارها و جداول استفاده شد. از آزمون‌های کلموگراف- اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای تجزیه و تحلیل آماری نیز از آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Spss17 در سطح معنی-داری ( $p < 0.05$ ) صورت گرفت.

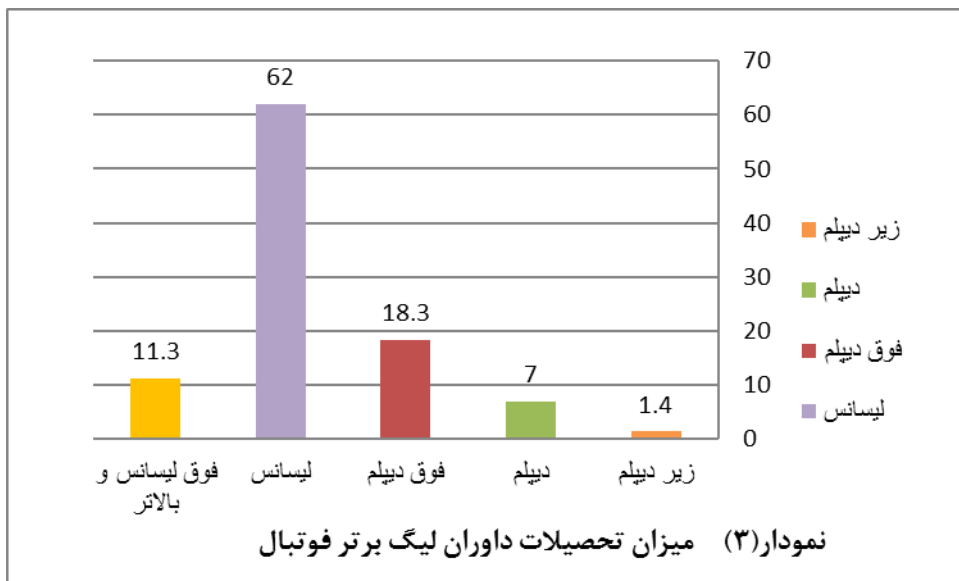
### یافته‌ها:

نتایج آمار توصیفی این پژوهش نشان داد؛ توصیف ویژگی‌های شخصیتی نمونه داوران در شاخص ویژگی‌های شخصیتی حدود ۶۲ درصد برون گرا و ۳۸ درصد درون گرا هستند، جدول (۱). نمودارهای ۱ و ۲ و ۳ هم به ترتیب مربوط به سن، تجربه داوری و میزان تحصیلات داوران مرد لیگ برتر کشور را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱) فراوانی و درصد مربوط به شاخص ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها

ویژگی‌های شخصیتی	فراوانی	درصد
برون گرا	۴۴	۶۲/۰
درون گرا	۲۷	۳۸/۰
کل	۷۱	۱۰۰/۰





### یافته‌های استنباطی :

با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف از طبیعی بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد بنابراین برای تعیین ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و خودکنترلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول (۲) نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در ارتباط با متغیرها

متغیر	آزمون کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری
خودکنترلی	۰/۹۶	۰/۳۱
برون‌گرا	۰/۸۲	۰/۳۷
درون‌گرا	۱/۱۷	۰/۱۴

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین برون گرایی و درون گرایی با خودکنترلی داوران

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
برون گرایی - خودکنترلی	۰/۳۱	۰/۰۱*
درون گرایی - خودکنترلی	-۰/۲۸	۰/۰۱*

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با خودکنترلی داوران فوتبال ارتباط مثبت و معنادار و بین ویژگی شخصیتی درون گرایی با خودکنترلی داوران فوتبال ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (جدول ۳).

جدول (۴) نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین سن، تجربه و تحصیلات با خودکنترلی

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری
سن - خودکنترلی	۰/۰۷	۰/۶۳
تجربه ی داوری - خودکنترلی	۰/۱۹	۰/۰۲*
تحصیلات - خودکنترلی	۰/۲۸	۰/۰۴*

با توجه به این که سن، تجربه داوری و تحصیلات به عنوان داده ی ترتیبی محسوب می شوند، بنابراین از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید، نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین سن با خودکنترلی داوران فوتبال ارتباط معناداری وجود ندارد. ولی بین تجربه و تحصیلات با خودکنترلی داوران فوتبال ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. (جدول ۴)

جدول (۵). نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون

متغیرها	ضریب استاندارد	ضریب رگرسیون	معنی داری
برونگرایی	۰/۳۶	۲.۵	۰/۰۰۱
درونگرایی	۰/۰۶	۲.۱	۰/۰۱۲
تحصیلات	۰/۱۳	۲.۰۴	۰/۰۰۱
تجربه	۰/۱۹	۲.۲	۰/۰۲

براساس نتایج حاصله از جدول ۵، زیرمؤلفه برونگرایی (۰/۳۶) نسبت به سایر زیرمؤلفه‌های تحقیق، دارای ضریب پیش بینی بیشتری است. بعلاوه اینکه مقدار ثابت خط رگرسیونی آن برابر ۲/۵ به دست آمده است.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بین خودکنترلی داوران لیگ برتر فوتبال ایران با ویژگی شخصیتی برونگرایی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های بریک و همکاران (۲۰۰۵)، گروسی (۱۳۸۶)، (انصاری و هنری، ۱۳۹۰) همسو است و با توجه به نتیجه این فرضیه می‌توان گفت که داوران دارای شخصیت برونگرا از قدرت خود کنترلی بیشتری برای گرفتن تصمیمات برخوردارند. یعنی هر چه داوران از ویژگی‌هایی از قبیل اخذ تصمیمات آنی، سرعت عکس العمل بالا، قدرت بالای ریسک پذیری، معاشرت و تعامل اجتماعی بالا، اهل عمل و پیشقدمی در کارها، روحیه شوخ طبعی همراه با نشاط و در نهایت اعتماد به نفس بالا برخوردار باشند، می‌توانند در زمین بازی با کنترل رفتارها و اعمال بازیکنان، اقدام به گرفتن تصمیمات معقول کرده و با مقاومت در برابر وسوسه‌های تماشاگران و بازیکنان، اقتدار بالای خود را در برابر حرف‌های بازیکنان و سایرین نشان داده و خود را به شخصی قابل اعتماد تبدیل کنند و

در نهایت با اخذ تصمیمات اصولی مانع هرگونه خشونت و اغتشاش گردند. نتیجه رعایت این مسئله در بازی‌های رقابتی، ایجاد اعتماد به نفس بالاتر، انتظار موفقیت بیشتر و استفاده از راهبرد های شناختی و توانایی تعدیل کردن فشار می باشد.

اعتماد به نفس و توانایی بالا در درک صحیح و دقیق اطلاعات، تصمیم‌گیری را آسان تر می‌نماید. هر چه افراد به سمت برونگرایی بیشتر متمایل شوند زمان عکس العمل برای گرفتن تصمیم بهتر است، داوران برونگرا به خصوص در داورهای پر مخاطره مثل بازی‌های مهم و پر تماشاگر، دارای میزان بالایی از هیجان - خواهی می باشند و یکی از راه های ارضای این میل (هیجان خواهی) رسیدن به موفقیت و رفتارهای جسورانه می باشد بنابراین میل به موفقیت در آنها بسیار بالاست. هر چه خودکنترلی بالاتر باشد اجرا و عملکرد بهتری وجود خواهد داشت. چون داوران برونگرا قدرت ریسک پذیری بالایی دارند، می‌توانند عملکرد بهتری داشته باشند. (پروین و لارسن، ۱۹۸۵). این نتیجه با یافته های دیوید لولین و سانچز (۲۰۰۷)، اسلانجر و روداستام (۱۹۹۷)، لولین و همکاران (۲۰۰۸) هم خوانی دارد. از سوی دیگر راجلین (۱۹۹۵) عقیده دارد که فرد با خودکنترلی بالا از تعهد افزون تری برخوردار است. افراد برونگرا از روی تجارب خود درس می‌گیرند و نه عبرت گرفتن از دیگران، به خود اعمال و نتیجه آنها توجه می‌کنند. زود تصمیم می‌گیرند و به سرعت به اجرای آن می‌پردازند علاقه مند به کار گروهی هستند و در مواقعی که نیاز به مشورت می‌بینند با دیگر داوران در بازی مشورت می‌نمایند (عملی که از دید او پنهان بماند). پژوهش‌ها نشان می‌دهد، کسانی که توان خودکنترلی بیشتری دارند، در مقایسه با افرادی که کنترل کمتری دارند، در مدیریت خود موفق تر هستند. معلوم شده کسانی که در پرسشنامه شخصیت آیزنک نمره بالایی در برونگرایی می‌گیرند نسبت به آنهایی که نمره پایین می‌گیرند هیجان‌ات خوشایند بیشتری را تجربه می‌کنند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد بین ویژگی شخصیتی درونگرایی با خودکنترلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته آهنگی (۱۳۸۸) پیمانی زاد (۸۱)، مغالو (۸۷) و جوکار (۱۳۸۸) همسو است. با توجه به نتیجه ضریب منفی همبستگی می‌توان گفت هر چه که داوران دارای شخصیت درونگرایی بیشتری باشند، از قدرت خودکنترلی کمتری برای گرفتن تصمیمات برخوردارند. یعنی هر چه داوران از ویژگی‌هایی مانند کم‌گویی و سکوت، داشتن نقشه و مطالعه قبلی (پیش‌بینی مسایل)، دقت فوق‌العاده، روحیه در خود بودن و گوشه‌گیری، تعامل اجتماعی کم و در نهایت نداشتن روحیه شوخ‌طبعی و نشاط برخوردار باشند، در زمین بازی با کنترل کمتر بر روی رفتارها و اعمال، نگرفتن تصمیمات به اقتضای شرایط بازی و عدم ثبات در تصمیم‌گیری‌ها، مواجه می‌شوند و این به نوبه خود نمی‌تواند یک تصمیم صحیح و عادلانه‌ای را برای آنها اتخاذ کند و کنترل بازی را از دست خواهند داد. افرادی که خودکنترلی پایین‌تری دارند به پیامد رفتارهای خود کمتر می‌اندیشند (لوگو ۱۹۸۸). درونگرایان برای حفظ سطح بالاتر دقت، دارای عکس‌العمل‌های آهسته‌تری نسبت به برونگرایان هستند. بزرگترین وحشت فرد درونگرا آن است که در یک جمع شلوغ قرار گیرد. از آنجایی که داوری، حرفه‌ای است که همیشه وضعیت شلوغی دارد می‌تواند بر روی عملکرد داور تأثیر منفی بگذارد. تمرکز این گونه افراد قوی است، به همین دلیل برای طرح نقشه، تحلیل و تصمیم‌گیری به زمان نیاز دارند (کریمی، ۱۳۸۸). از دست دادن زمان در داوری یعنی دچار اشتباه شدن و دیرتر عمل کردن است.

همچنین نتایج نشان داد بین تجربه داوری و خودکنترلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته‌های خاکپور (۱۳۸۷) و همسو می‌باشد. با توجه به نتیجه ضریب همبستگی این فرضیه می‌توان گفت هر چه که تجربه داوری، داوران بالاتر برود، خودکنترلی آنها به صورت مستقیم بالاتر می‌رود یعنی آنها بهتر می‌توانند با ثبات در تصمیم‌گیری‌هایشان و کنترل بالای رفتارها و اعمال خود در زمین بازی، اقدام به

برقراری عدالت و تصمیم‌گیری صحیح و بدون سوگیری کرده و قابلیت اعتماد به وی را در اذهان مسئولین، بازیکنان و تماشاچیان ایجاد می‌کند. تجربه، از اصلی‌ترین منابع خودکنترلی می‌باشد چرا که فردی که خطرپذیری و تجربه جوئی بیشتری داشته باشد، خود کارآمدی و خودکنترلی بیشتری دارد. دست اندرکاران و متولیان داوری در کشور باید با استعدادیابی مناسب در این زمینه تجربه داوری را در داوران جوان بالا ببرند. یعنی با برگزاری کلاس‌های آموزشی و دادن میدان به داوران جوان باعث افزایش تجربه این افراد گردند تا داوران کم سن بتوانند تجربه بازی‌های بزرگ و مهم را کسب نمایند. ممکن است برای خواننده این نکته قابل قبول‌تر باشد که با افزایش سن افراد، تجربه نیز بالاتر می‌رود ولی چنین نیست زیرا هر چه تعداد داوری افراد نه سن آنها افزایش یابد تجربه این قشر نیز افزایش می‌یابد. از آنجا که تجربه، روی رشد خودکنترلی تأثیر می‌گذارد، افراد در سنین مشابه ممکن است مقدار متفاوتی از این صفت (خودکنترلی) را داشته باشند (لوگ، ۱۹۸۸). تجربه نه تنها کمک می‌کند که افراد رفتارهای مناسب را یاد بگیرند، بلکه به آنها اجازه می‌دهد تقویت رفتار مناسب را نیز بیاموزند.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش نشان داد بین سن داوران با میزان خودکنترلی ارتباطی وجود نداشته است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های کومر و تامپسون (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. البته می‌توان گفت هر چه که سن داوران از حد معمول بالاتر برود، توان بدنی و قدرت تمرکز کاهش می‌یابد و آنها نمی‌توانند به نحو احسن سوت بزنند. در حقیقت می‌توان بیان کرد داوران جوانی که با سن پایین وارد عرصه داوری می‌شوند، فاکتورهایی از جمله؛ اعتماد به نفس، شهامت، خود مدیریتی، ترسو نبودن، تصمیم‌گیری درست، قدرت تشخیص، انگیزه مطلوب، مدیریت و روانشناسی بازی را در کنار داوران با سابقه، تجربه می‌نمایند و به همین دلیل وقتی با سن پایین که به سطح اول داوری می‌رسند از انگیزه مطلوبی برخوردار می‌باشند و در زمین فوتبال از مدیریت داوری عالی و خودکنترلی بالاتری برخوردارند.



از یافته‌های دیگر پژوهش این بود که بین تحصیلات با خودکنترلی داوران فوتبال ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در زمینه تحصیلات و ارتباط آن با خودکنترلی با توجه به نتیجه ضریب همبستگی می‌توان گفت هر چه که تحصیلات داوران بالاتر برود، خودکنترلی آنها به نسبت بالاتر می‌رود. این یافته با نتایج اعتباریان (۱۳۸۷) که بیان می‌کند بین تحصیلات بالا با خودکنترتی رابطه وجود ندارد، همسو نمی‌باشد. ولی با این وجود تحصیلات بالاتر باعث می‌شود فرد خود نظارت و نظم بخشی بیشتری داشته باشند (زیمباردو و بوید، ۱۹۹۹). درک موقعیت روانشناختی بازیکنان و تماشاگران، برخورد مناسب با عوامل بیرون و درون زمین، قاطعیت در تصمیم‌گیری، تعادل جسمانی و روانی در برابر نزاع‌ها و تنش‌ها، اطلاع دقیق از علم داوری، اطمینان و اعتماد به نفس بالا، لذت بردن و انگیزه داشتن برای قضاوت، آرامش، حفظ آمادگی بدنی بالا و جاگیری مناسب و متعاقب همه این عوامل می‌توان گفت خودکنترلی نه یک ویژگی ذاتی، بلکه حاصل یادگیری است (راشلین، ۱۹۹۵). تحصیلات بالا فرصتی برای داوران جهت رشد رفتار مناسب فراهم می‌آورد. در حقیقت کسب دانش، پتانسیل‌های زیادی برای کمک به آنها دارد تا خودکنترلی را یاد بگیرند و به آنها مهارت‌هایی را که می‌تواند در موقعیت‌های مختلف مورد استفاده قرار دهند، آموزش می‌دهد.

### نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه بیش از ۶۰٪ داوران لیگ برتر کشور برون‌گرا هستند و برون‌گرایی ارتباط مثبتی با خودکنترلی دارد، می‌توان گفت باید با دقت و آموزش مستمر، توان مدیریت بهینه و بدون اشکالی را در زمینه داوری در لیگ برتر کشور ایجاد نمود. (هرچند داوری، بدون اشتباه وجود ندارد و اشتباه جزئی از داوری است). همچنین در داوری با وجود تحصیلات بالای مرتبط و تجربه بالا می‌توان امیدوار به مدیریت بهتر داوران در لیگ برتر فوتبال کشور بود. فدراسیون فوتبال (کمیته داوران) و سازمان لیگ برتر به عنوان متولی

اصلی توسعه این رشته پرطرفدار و امر داوری فوتبال کشور برای تحقق رسالت و مأموریت اصلی و اساسی خود نیازمند منابع انسانی کارآمد، می‌باشد.

بنابراین شناخت ویژگی‌های شخصیتی، تجربه و تحصیلات مرتبط داوران لیگ برتر فوتبال و ارتباط آن با خودکنترلی آنها می‌تواند اطلاعاتی را جهت برنامه ریزی و اخذ تصمیم‌گیری آماده سازد. از آنجا که شناخت ویژگی‌های شخصیتی داوران علاوه بر اینکه می‌تواند میزان ناحیه عمومی شخصیت‌های داوران را (بین رئیس و دبیر کمیته داوری - داور، داوران با یکدیگر) افزایش دهد، این پژوهش می‌تواند به کمیته داوران کمک کند که بر اساس ویژگی‌های شخصیتی داوران، تجربه و تحصیلات آنها، تصمیمات لازم را در خصوص بکارگیری، چیدمان و ارتقای داوری به سطوح ملی و بین‌المللی را بهبود بخشند و به این ترتیب می‌توانند باعث بهبود عملکرد، رشد و افزایش بازدهی داوری فوتبال شوند. بررسی موشکافانه علل رفتارهای خشن و اشتباه از طرف داوران و تلاش برای کاهش این رفتارها ضروری به نظر می‌رسد. برخی اقدامات می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد؛ لذا لازم است کمیته فنی داوران، زمینه لازم برای افزایش مهارت‌ها و تجارب داوران و در نتیجه، کاهش اشتباهات آنها با فعالیت‌های بیشتری در زمینه رشد مسیر ادامه تحصیل داوران و گنجاندن دوره‌های آموزشی در خصوص مسائل روانی تأثیرات برون‌گرایی بر خودکنترلی و تمرکز در داوری انجام دهند و در نهایت، کمیته داوران باید با توجه به ویژگی‌های شخصیتی، داورانی کم اشتباه و مطمئن‌تری را برای بازیهای فوتبال لیگ برتر انتخاب نماید.

## منابع

- ۱) اعتباریان، ا، پورولی، ز. (۱۳۸۷)، تعیین رابطه بین خودکنترلی و استراتژی‌های حل تعارض بین کارکنان دانشگاه آزاد، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت، سال اول شماره دوم ص ۱۳۰-۱۱۱

- ۲) الهی، ع. (۱۳۸۳)، "بررسی عملکرد سازمان لیگ حرفه ای فوتبال جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با سازمان لیگ حرفه ای ژاپن" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- ۳) انصاری، م؛ هنری، ح. (۱۳۹۰)، پنج عامل شخصیتی و سلامت روان، مقالات ششمین همایش دانشجویی
- ۴) آهنگی، ا؛ عابدین، علیرضا؛ و فتح آبادی، ج. (۱۳۸۸)، رابطه تیپ‌های شخصیت با سبک‌های حل مساله در کارکنان دانشگاه. فصلنامه روانشناسی کاربردی: سال سوم، شماره چهارم، ص ۴۰-۶۱
- ۵) پروین و لارسن. (۱۹۸۵)، روانشناسی شخصیت، مترجم: کدیور، پروین (۱۳۷۴)، مؤسسه خدماتی و فرهنگی رسا.
- ۶) پی شولتز، د؛ شولتز، س. (۱۳۸۶)، نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سید محمدی، نشر ویرایش، چاپ دهم، ویرایش هشتم.
- ۷) پیمانی زاد، ح. (۱۳۸۱)، تعیین تیپ شخصیتی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور و ارتباط آن با موفقیت. نشریه حرکت : شماره ۱۴، ص ۱۲۵-۱۴۰
- ۸) جوکار، ب؛ و البرزی، م. (۱۳۸۹)، رابطه ویژگی‌های شخصیت با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی. نشریه مطالعات روان شناختی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی الزهراء: دوره ۶، شماره ۱، ص ۱۱۱-۱۲۳
- ۹) خاکپور، ع؛ یمنی، م؛ و پرداخت چی، م. (۱۳۸۷)، رابطه بین ویژگی‌های الگوی ۵ عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی. فصلنامه روان شناسی کاربردی: شماره ۲ و ۳، بهار و تابستان ۱۳۸۷، ص ۵۶۴-۵۷۹.
- ۱۰) روبرت اس وین برگ و پگی آ، ریچارد سول. (۱۳۸۱). ترجمه، چوبینه، سیروس روانشناسی داوری، پژوهشکده تربیت بدنی

- ۱۱) ساعتچی، م. (۱۳۸۹)، روانشناسی کار. نشر ویرایش، چاپ هفدهم، تهران.
- ۱۲) شریعتمداری، ع. (۱۳۸۱)، روانشناسی تربیتی، انتشارات امیرکبیر، چاپ چهاردهم، تهران
- ۱۳) شعبانی بهار، غ؛ امیرتاش، ع؛ تندنویس، ف؛ و مشرف، ب. (۱۳۸۳)، ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با اثربخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزش: جلد اول، شماره ۳، ص ۳۰-۱۲.
- ۱۴) صادقی پور، ح. (۱۳۸۹). مسائل انضباطی دوره ششم لیگ برتر فوتبال ایران، نشریه پژوهش در علوم ورزشی، ش ۲۸ ص ۶۹-۸۰
- ۱۵) عنایت م. (۱۳۸۵). قوانین فوتبال. چاپ او، انتشارات فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران.
- ۱۶) کرینتر ر، کینیکی آ. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، (ترجمه: دکتر علی اکبر فرهنگی و دکتر حسین صفرزاده). تهران: پیام پویا.
- ۱۷) کریمی، د. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس: سال ششم، شماره ۲۴، ص ۴۰-۲۵.
- ۱۸) گروسی، م. صوفیانی، ح. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و سلامت عمومی در دانشجویان دانشگاه تبریز. نشریه مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی: ص ۶۳-۴۷
- ۱۹) گنجی، ح. (۱۳۸۴). بهداشت روانی. نشر ارسباران، چاپ ششم، تهران.
- ۲۰) مغالو، م؛ وفايي، م؛ شهرآرای، م. (۱۳۸۷)، رابطه ی عوامل مدل ۵ عاملی شخصیت و سبک‌های هویت. نشریه پژوهش‌های روان شناختی: دوره ۱۱، شماره ۱ و ۲، ص ۷۹-۹۴.

- 21) Barrick, Murry R and Parks lanra and Mount. Michael K. (2005). Self – monitoring as a Moderator of the relationships between personality traits a Performances. Personality Psychology. vol 58, pp.745-765.
- 22) 68- Blakely Gerald L, Audrews Martha C, Fuller J. (2003). Are chameleons Between Self-Monitoring & Organizational & Organizational Citizenship? Journal of Business & Psychology, Vol, 18, No.2.
- 23) Dunning, E., Morphy, P., Waddington, I. (2000). Towards a sociological understanding of football hooliganism as a world phenomenon. European Journal on Criminal Policy and Research, 8: 141- 162
- 24) Frick, B., Pietzner, G., Prinz, J. (2007). Career duration in a competitive environment: the labor for soccer players in Germany. Eastern Economic Journal, 33: 429- 442.
- 25) Jones, M.V., Paull, G.C., Erskine, J. (2002). The impact of team's aggressive reputation on the decisions of association football referees. Journal of Sports Science, 20 (12): 991-1000
- 26) Kaushal, Ritu & T. K wants, Catherine. (2006). The role of culture & Personality in choice conflict management strategy. International Journal Relations, 30. PP579-603.
- 27) Kjeldal, Sue-Ellen. (2003). Self- monitoring & Consumer Behavior the Qualitative Report, Volume & Number 3, pp 353-376.
- 28) Kumru Asiye, Thomson, Ross A. (2003). Ego Identity status & Self- monitoring Behavior in Adolescents, Journa of Adolescents Research, Vol. 18 No .5, pp, 481-495
- 29) Logue, A. M. (1988). Research on self control: an integration framework. Behavioral and Brain Science, 11. 666-709
- 30) Madensen,T.D., Eck, J.E. (2008). Spectator Violence in Stadiums. Unpublished Thesis.



- 31) Rachline,H. (1995). Self control: beyond commitment. Behavior and Brain Sciences.18 (1); 109-159.
- 32) Spaij, R. (2006). Aspects of Hooliganism Violence. Amsterdam School for Social Science Research: 1-32.
- 33) Zimbardo, P G., & Boyd, J. N. (1999). Time perspective: A valid, reliable individual differences metric. Journal of Personality and Social Psychology, 77, 1271- 1288