

# Occupational Psychology

## ORIGINAL ARTICLE

## Studying the Role of the Social Psychology Theory of Social Exchange in Asian Elite Football and Futsal Referees

Ramin Iraji Noghondar<sup>1\*</sup>, Hamid Ghasemi<sup>2</sup>, Abolfazl Farahani<sup>3</sup>

1 Ph.D, Sport Management  
Payame Noor University, Tehran,  
Iran.

2 Associate Professor in Sport  
Management, Payame Noor  
University, Tehran, Iran

3 Professor, Sport Management,  
Payame Noor University, Tehran,  
Iran.

### Correspondence

Ramin Iraji Noghondar

Email: [tamannai@kashanu.ac.ir](mailto:tamannai@kashanu.ac.ir)

### How to cite

R. Iraji Noghondar, H. Ghasemi, A. Farahani. (2023). Studying the Role of the Social Psychology Theory of Social Exchange in Asian Elite Football and Futsal Referees. Occupational Psychology, 2 (1), 9-20.

### ABSTRACT

This research aimed to study the role of the social psychology theory of social exchange in elite football and futsal referees in Asia. The statistical population included the Asian elite football and futsal referees in both male and female (N=317). According to the number of elite football and futsal referees in different groups, sampling was the total number and all the members of the statistical community were selected as samples. In order to collect data, a social exchange researcher-made questionnaire was used. 292 questionnaires were completed by participants and analyzed. Visual and conceptual validity of the questionnaire was determined using the corrective comments of sports management professors, and its reliability was obtained using Cronbach's alpha coefficient of 0.90. In order to analyze the data, descriptive indices and statistical tests of Kolmogorov-Smirnov, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, single sample t, independent t and Pearson-Friedman correlation coefficient were used in SPSS and EQS statistical software. The results showed that understanding of organizational support in referees is significantly higher and social support is significantly lower than the average. Also, a positive and significant relationship was observed between organizational support and social support with age and experience of refereeing. On the other hand, there was a significant difference among the referees between organizational support and social support based on gender and finally, the dimensions of organizational support and social support are respectively important in the opinion of the referees. Based on this, in the theory of social exchange, social and organizational support in referees can become a basis for better performance and decision-making.

### KEYWORDS

Social psychology theory of social exchange, Referee, Football, Futsal

نشریه علمی

## روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

# بررسی نقش نظریه روان‌شناسی اجتماعی مبادله اجتماعی در داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا

رامین ایرجی نقندر<sup>1\*</sup>، حمید قاسمی<sup>2</sup>، ابوالفضل فراهانی<sup>3</sup>

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش نظریه روان‌شناسی اجتماعی مبادله اجتماعی در داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا بود. جامعه آماری این پژوهش شامل داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا در دو بخش مردان و زنان که در لیست نخبه داوران آسیا قرار داشتند (N=317) بودند. با توجه به تعداد داوران نخبه فوتبال و فوتسال در گروه‌های مختلف، نمونه‌گیری به صورت کل شمار بود و تمامی اعضاء جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب گردیدند و در نهایت تعداد 292 پرسش‌نامه کامل بود و مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته مبادله اجتماعی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت ورزشی تعیین شد و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/90 به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های آماری کلموکروف اسمیرونوف تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی، t تک نمونه‌ای، t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، فریدمن در نرم‌افزارهای آماری SPSS و EQS استفاده گردید. نتایج نشان داد میانگین مؤلفه درک از حمایت سازمانی در داوران به طور معناداری بالاتر از حد متوسط و مؤلفه حمایت اجتماعی به طور معناداری پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. همچنین بین حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا با سن و سابقه داوران رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. از طرفی دیگر بین حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی بر اساس جنسیت تفاوت معناداری بین داوران وجود داشت و در نهایت ابعاد حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی به ترتیب در نظر داوران دارای اهمیت می‌باشند. بر این اساس در نظریه مبادله اجتماعی، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی در داوران می‌تواند زمینه ساز عملکرد و تصمیم‌گیری بهتر در آنان شود.

### واژه‌های کلیدی

مبادله اجتماعی، داور، فوتبال، فوتسال

1 دکتری تخصصی، مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
2 دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
3 استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

رامین ایرجی نقندر

رایانامه: rinoghondar@gmail.com

استناد به این مقاله:

رامین ایرجی نقندر، حمید قاسمی، ابوالفضل فراهانی (1402). بررسی نقش نظریه روان‌شناسی اجتماعی مبادله اجتماعی در داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا. فصلنامه روان‌شناسی کار، 2 (1)، 9-20

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

## مقدمه

انتخاب منابع انسانی مناسب برای برگزاری ورزش‌هایی مانند فوتبال یکی از مشکلات اساسی است که مسئولان برای توسعه یک کار خوب، با آن مواجه هستند. به منظور انتخاب منابع انسانی مورد نیاز در حوزه کاری ورزش می‌بایست به موضوع کفایت تصمیم‌گیری روان‌شناسی اجتماعی افراد توجه خاصی شود (مریگو و گیل<sup>1</sup>، 2010؛ آلونسو و همکاران<sup>2</sup>، 2009). در واقع عوامل متعددی می‌تواند نتیجه یک مسابقه فوتبال را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از اجزاء مهم در برگزاری مسابقات فوتبال داوران هستند. متأسفانه اغلب مشاهده می‌شود که بازیکنان، مربیان و یا مدیران باشگاه‌ها که نتیجه مسابقه را از دست می‌دهند، داوران را مورد سرزنش قرار داده و در برخی از موارد اذعان می‌کنند که تمایلی ندارند برخی از داوران، بازی‌های آنها را قضاوت کند. بنابراین انتخاب صحیح داوران و تصمیم آنها بسیار مهم است (پیتر، دی، استفان<sup>3</sup>، 2010). داوران فوتبال با یک کار چالش‌برانگیزی مواجه هستند که با توجه به جنبه‌های بسیار زیاد یک مسابقه مانند مدیریت بازی، ارزشیابی و قضاوت در مورد اتفاقاتی که در زمین مسابقه می‌افتد، تصمیم‌گیری سریع، حفظ نظم و انضباط و حل اختلافات، تصمیم‌گیری برای آنها دشوارتر شده و باعث بالا رفتن ضریب اشتباهات می‌شود؛ که همین مورد باعث شده اغلب داوران در رابطه با تصمیم‌گیری‌های خود مورد انتقاد سایر افراد (تماشاگران، مربیان، بازیکنان، مدیران و یا رسانه‌های ورزشی) قرار گیرند (اندرسون، کی جی، و پیرس<sup>4</sup>، 2009؛ فلیکس، جی، دبور<sup>5</sup>، 2011). داوران فوتبال به عنوان حافظان بی‌طرف قانون و دارای اختیار برای تفسیر قوانین در زمین بازی هستند. با این حال، آنها می‌توانند از قدرت اختیاری قابل توجهی در ذهنیت کلی ارزیابی‌های خود استفاده کنند، به ویژه در مورد وقت اضافه، اعمال پنالتی‌ها، اعطای کارت‌های زرد یا قرمز و تصمیم‌گیری در مورد ضربات آزاد یا نقض آفساید. در نتیجه، داوران تأثیر قابل توجهی در نتیجه نهایی یک مسابقه دارند. با توجه به اینکه تجارت و سرمایه‌گذاری در صنعت فوتبال به سرعت توسعه یافته است، به همان نسبت چالش‌هایی که داوران با آن در حوزه کار و روان‌شناسی اجتماعی روبه‌رو هستند افزایش یافته و همچنین مسئولیت کلی آنها و نیازهای جسمی و روحی آنها تا حد بسیاری زیاد شده است (اولریک، توماس و

آرن<sup>6</sup>، 2022). داوران برای رسمی شدن در فوتبال نخبگان باید یک پروسه طولانی تمرین و بازی‌بندی را پشت سر بگذارند. علی‌رغم این دامنه آموزشی گسترده، سطح تجربه بالا و انگیزه‌های پولی زیاد، تصمیمات داوران به طوری عمومی کاملاً مطابق با منافع انتظارات مسئولان مربوط نیست. در این راستا احتمال می‌رود که محیط اجتماعی و مسائل روان‌شناسی مربوط به آن بتواند بر رفتار فردی داوران تأثیر بگذارد. در چارچوب فوتبال حرفه‌ای، یکی از مکانیسم‌ها یا محرک‌های ناخودآگاه تعیین‌کننده برای تصمیم‌های مغرضانه داوران، تأثیر و فشارهای اجتماعی مختلف از طرف بازیکنان، تماشاگران، مربیان و غیره است (فرزاد و همکاران<sup>7</sup>، 2023).

از سویی دیگر محرک‌های اجتماعی ممکن است تهدیدی برای تصمیم‌گیری‌های صحیح باشند. اجتناب از تصمیم‌گیری‌های مکرر صحیح در بین افراد مضطرب شاید به علت تهدید محرک‌های اجتماعی باشد که ممکن است باعث به وجود آمدن نتایج نامطلوب شده و منجر به ایجاد خشم شود (آندره و همکاران<sup>8</sup>، 2015). بر طبق گفته آلان و همکاران (2013) تحت فشار قرار ندادن داوران از طرف تماشاگران و بازیکنان باعث ایجاد استقلال در تصمیم‌گیری آنها شده و احتمال انجام تقلب از سوی داوران کاهش می‌یابد. از طرف دیگر، افزایش هزینه‌های سیستم پرداخت حقوق به داوران موجب کاهش انجام تقلب و فساد در آنها می‌شود. همچنین حمایت از مسئولیت‌پذیری به عنوان یک عنصر بسیار مهم در بین محرک‌های اجتماعی مطرح است. یکی از منابع بررسی شده در سطح روابط بین فردی و اجتماعی، حمایت اجتماعی و سازمانی است که با جو اجتماعی محیط کار که شامل روابط فرد با سرپرستان و همکاران است، مشخص می‌شود. از طریق حمایت اجتماعی می‌توان به انواع اثرات مفید بر کارکنان و سازمان‌ها دست یافت (جولی، کونگ و کیم<sup>9</sup>، 2021). درک این موضوع برای مسئولان و مدیران ضروری است که حمایت آنها از مجموعه افراد حوزه کاری خود می‌تواند تأثیرات مثبتی را بر جای بگذارد که نظریه مبادله اجتماعی در زمینه روان‌شناسی اجتماعی یکی از ابزارهای اثبات این ادعا است. مفهوم اصلی نظریه مبادله اجتماعی این است که تعاملات بین فردی با وزن کردن هزینه‌ها و پاداش‌ها هدایت می‌شود. هدف اولیه تئوری مبادله اجتماعی پیش‌بینی و توضیح رفتار با درک عوامل (پاداش و هزینه) دخیل در تصمیم‌گیری است. به طور کلی رفتار

1 Merigó &amp; Gil

2 Alonso et al

3 Peter, D., &amp; Stephen

4 Anderson, K. J., &amp; Pierce

5 Félix, G., &amp; Deborah

6 Ulrike, Thomas &amp; Arne

7 Farzad et al

8 Andre et al

9 Jolly, Kong &amp; Kim

اتحادیه ملی فوتبال بیان داشتند که استفاده از فناوری که جزء حمایت‌های سازمانی سازمان ورزشی محسوب می‌شود می‌تواند تأثیر مثبت و بسزایی در افزایش بهبود تصمیم‌گیری داوران داشته باشد. نتایج پژوهش اشلی و همکاران (2014) حاکی از آن بود که مبادلات اجتماعی منفی در بین افراد باعث افزایش سطح استرس و در نتیجه کاهش عملکرد می‌شود. امروزه به‌کارگیری نظریه مبادله اجتماعی روز به روز در حال گسترش است. شناخت روزافزون حمایت‌های سازمانی و اجتماعی مطرح شده در مبادله اجتماعی می‌تواند نقش مهمی در بازسازی ورزشکاران داشته و به عنوان یکی از مدل‌های مفهومی پذیرفته شده به طور گسترده مورد توجه قرار گیرد. شواهد تجربی نشان داده که حمایت اجتماعی همواره با کاهش اضطراب و افزایش رفاه و انگیزه ورزشکاران همراه بوده است (تیم و همکاران<sup>7</sup>، 2010).

توفیلوس (2022) و ناسوشن و همکاران (2022) در پژوهشی دریافتند که بین سن و سابقه کار کارکنان با حمایت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی نتایج نشان داد که سطح درک حمایت سازمانی در بین مدیران فروش پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. آندرس و همکاران (2021) دریافتند که افراد باتجربه، مسن و همچنین مردان درک بیشتری از حمایت‌های انجام شده از طرف سازمان خود دارند. لووه و همکاران (2020) در پژوهشی بر روی پرستاران دریافت که حمایت‌های سازمانی و اجتماعی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارند. همچنین بین حمایت‌های سازمانی و اجتماعی با سن و سابقه کار رابطه معناداری وجود داشت. نتایج پژوهش سون و همکاران (2020) نشان داد بین سن و سطح تحصیلات با حمایت اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

در طی سالیان اخیر مشکلات عدیده‌ای در داوران فوتبال ایران و همچنین آسیا مشاهده شده، از جمله اشتباه‌های متعدد و تأثیرگذار داوران در مسابقات و همچنین بحث خداحافظی بسیاری از داوران به علت فضای نامناسب داوران و عدم حمایت از آنها در محیط اجتماعی. با توجه به اینکه نقش مبادلات اجتماعی بر حالات روانی داوران مهم است، اما به نظر می‌رسد در گام نخست باید ابتدا ماهیت و ویژگی‌های مبادلات اجتماعی تأثیرگذار بر عملکرد داوران شناسایی شود. از این رو آگاهی و شناخت این عوامل و بررسی آنها نیز ضرورت دارد. با توجه به رشد و اهمیت انجام پژوهش‌های مختلف در حوزه داوران فوتبال و با توجه به اهمیت این موضوع محقق در این پژوهش

اجتماعی نوعی معامله است بدین صورت که افراد به دنبال به حداقل رساندن هزینه‌های خود و به حداکثر رساندن پاداش‌های خود هستند و آنها تمایل دارند وقتی پاداش دریافت می‌کنند احساس تعهد نمایند (لورا، اس، کیمبرلی<sup>1</sup>، 2021). این نظریه یکی از اثرگذارترین الگوهای مفهومی در رفتار سازمانی و یکی از قدیمی‌ترین نظریه‌ها در حوزه رفتار اجتماعی است (صفاری نیا<sup>2</sup>، 2017). بر اساس این نظریه چنانچه کارکنان درک کنند که از طرف مدیران و جامعه حمایت می‌شوند، کمتر احتمال دارد که دچار کاهش عملکرد شوند. در واقع حمایت‌های سازمانی و اجتماعی همراه با نظریه مبادله اجتماعی مطرح می‌شوند. سازمان‌ها به عنوان یکی از منابع مهم اجتماعی به شمار می‌روند که در زمینه‌های مختلفی از جمله حمایت، حفظ احترام، مراقبت، وابستگی و حفظ منافع کارکنان دخالت دارند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد عدم حمایت از کارکنان باعث اختلال در عملکرد خواهد شد (اولگا، ای، رابین<sup>3</sup>، 2013). علاوه بر این، مبادله اجتماعی از طریق تأکید بر اهمیت حمایت از سوی یک سازمان شناخته شده است و سازمانی که احتمالاً منافی را برای کارکنان فراهم می‌کند، اعتماد را در بین آنها ایجاد خواهد کرد (پیرس، جی، دان<sup>4</sup>، 2023). داشتن کارکنانی متعهد یک عامل مهم و ضروری برای سازمان‌ها است؛ زیرا کارکنان با انگیزه و درگیر می‌توانند از نظر بهره‌وری مزایایی به همراه داشته باشند. این شرایط باعث ایجاد جو آرام و مشارکتی از طریق اجرای رفتارهای شهروندی سازمانی و تمایل کمتر به ترک سازمان خواهد شد. مشارکت ایجاد شده از این طریق یک ویژگی مهم است زیرا نشان دهنده یک استعداد مثبت برای انجام فعالیت در سازمان است (سیلویا، سیمونا و لورنزو<sup>5</sup>، 2023). این شواهد را می‌توان به لطف مفهوم مبادله اجتماعی توضیح داد. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند که با آنها به طور منصفانه و کافی رفتار می‌شود (از نظر پاداش، فرصت‌های یادگیری و حمایت عاطفی)، باید با تلاش برای انجام صحیح وظایف خود، این کار را به طور متقابل جبران کنند. نظریه مبادله اجتماعی ادعا می‌کند کارکنان در زمانی که احساس می‌کنند برای عملکرد بهتر و انجام رفتارهای مثبت در محل کار مورد حمایت سازمان قرار دارند، تلاش بیشتری برای انجام بهتر وظایف انجام می‌دهند (انکارانی و همکاران<sup>6</sup>، 2018). جوچیم و همکاران (2021) با بررسی 2195 مسابقه از 13

1 Laura, S., &amp; Kimberly

2 Saffarinia

3 Olga, E., &amp; Robin

4 Pierce, G., Don

5 Silvia, Simona, &amp; Lorenzo

6 Ancarani et al

## روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی بوده که به صورت میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری این پژوهش شامل داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا در دو بخش مردان و زنان که در سال 2017 در لیست نخبه (Elite) داوران آسیا قرار داشتند (N=317) بودند. با توجه به تعداد داوران نخبه فوتبال و فوتسال در گروه‌های مختلف، نمونه‌گیری به صورت کل شمار بود و تمامی اعضاء جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شدند

## جدول 1. نتایج آزمون بارتلت و کیسر-می‌یر و اوکلین

پیش فرض	مقدار
آزمون KMO	0/789
مقدار مجذور کای	642/73
آزمون کرویت بارتلت	درجه آزادی
	465
<b>سطح معناداری</b>	
	0/001

به دنبال بررسی نقش نظریه روان‌شناسی اجتماعی مبادله

## جدول 2. تحلیل مؤلفه‌ها همراه با چرخش واریمکس در مورد بار عاملی سؤالات

ردیف	سؤالات	مؤلفه‌ها
		حمایت سازمانی حمایت اجتماعی
1	فدراسیون به همکاری خوب من با آنها برای قضاوت مسابقات بها می‌دهد.	0/873
2	فدراسیون می‌تواند هر گونه تلاش مضاعفی از سوی بنده را درک کند.	0/597
3	فدراسیون فوتبال از هر گونه شکایتی بر علیه من خودداری می‌کند.	0/516
4	فدراسیون فوتبال به قضاوت خوب من در مسابقات من واقعاً اهمیت می‌دهد.	0/869
5	اگر امکان انجام بهترین قضاوت خود را داشته باشم، فدراسیون، به این موفقیت من توجه دارد.	0/64
6	فدراسیون به رضایت عمومی من از داوری فوتبال (فوتسال) توجه می‌کند.	0/632
7	فدراسیون اهمیت زیادی برای اثبات عملکرد من در حوزه داوری می‌دهد.	0/703
8	عملکرد مناسب در حوزه داوری برای مسئولان فدراسیون قابل درک است.	0/613
9	مسئولان فدراسیون همواره در مقابل سایر افراد از عملکرد داوران دفاع می‌کنند.	0/846
10	عملکرد مناسب کمیته انضباطی در برخورد با افراد متخلف، برای داوران احساس امنیت به وجود می‌آورد.	0/894
11	داوران در زمینه مسائل مالی از سوی سازمان‌های مرتبط، حمایت می‌شوند.	0/933
12	سازمان‌های مربوطه با اتخاذ فرآیند بیمه، از آینده شغل داوران دفاع می‌کنند.	0/867
13	دستمزد پرداخت برای قضاوت مسابقات عادلانه و کافی است.	0/911
14	سازمان‌های مربوطه همواره با در اختیار قرار دادن زمین تمرین، سالن بدن‌سازی، استخر و غیره به صورت رایگان از داوران حمایت می‌کنند.	0/526
15	در مقابل اشتباهات سهوی داوران، با آنها عادلانه برخورد می‌شود.	0/855
16	سازمان‌های مربوطه با خاطیانی (مربیان، بازیکنان، تماشاگران و...) که در هنگام مسابقه به داوران توهین می‌کنند، برخورد مناسب انجام می‌دهند.	0/846
17	دوستانم برای موفقیت من در عرصه داوری اهمیت زیادی قائل هستند.	0/89
18	همکاری و مساعدت افراد خانواده در موفقیت من تأثیرگذار است.	0/912
19	خانواده‌ام در روزهای سخت داوری مرا مورد حمایت و پشتیبانی قرار می‌دهند.	0/858
20	من از محبوبیت مناسبی در بین هواداران تیم‌های مختلف برخوردار هستم.	0/534
21	افراد سطح جامعه اغلب عملکرد مرا مورد تحسین قرار می‌دهند.	0/569
22	من از اعتماد زیادی در بین بازیکنان تیم‌های مختلف برخوردار هستم.	0/542
23	من از نحوه ارتباطات اجتماعی خود با سایر افراد جامعه لذت می‌برم.	0/53
24	همکارانم نسبت به سعادت و موفقیت من حساس بوده و همواره مرا تشویق می‌کنند.	0/841
25	تماشاگران در ورزشگاه از تصمیمات داوران حمایت کرده و شعارهای توهین‌آمیز نمی‌دهند.	0/565
26	خانواده ام در مقابل وقت بسیاری که برای داوری می‌گذارم، صبور هستند.	0/686
27	رسانه‌ها در مقابل عملکرد داوران، از آنها حمایت می‌کنند.	0/685
28	پوشش مسابقات توسط رسانه‌های سمعی و بصری، موجب درک حمایت از طرف داوران می‌شود.	0/632
29	شغل داوری با تأمین نیازهای خانوادگی‌ام ناسازگاری ندارد.	0/88
30	مسئولان در خصوص مشکلات امنیتی پس از مسابقات تهمیدات لازم را پیش‌بینی می‌کنند.	0/597
31	احساس میکنم از زمانی که داور شده‌ام، بیشتر از طرف جامعه مورد لطف و عنایت قرار می‌گیرم.	0/94
		33/43 37/44
		70/87
		درصد واریانس
		درصد واریانس جمعی

و در نهایت تعداد 292 پرسش‌نامه کامل بود و مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسش‌نامه محقق ساخته مبادله اجتماعی استفاده گردید. به منظور ساخت این پرسش‌نامه ابتدا با 10 نفر از مدرسان و

اجتماعی در داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا به منظور دستیابی به اهداف مورد نظر است.

### نتایج و یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده، 36 نفر معادل (12%/3) بین 25 تا 30 سال، 119 نفر معادل (40%/8) بین 31 تا 35 سال، 93 نفر معادل (31%/8) بین 36 تا 40 سال و 44 نفر معادل (15%/1) بالاتر از 40 سال سن داشتند. تعداد 234 نفر معادل (80%/1) مرد و 58 نفر معادل (9%/19) زن بودند. مدرک تحصیلی 3 نفر معادل (0%/1) فوق دیپلم، 156 نفر معادل (54%/5) لیسانس، 122 نفر معادل (41%/8) فوق لیسانس و 11 نفر معادل (3%/8) دکتری می‌باشند. تعداد 23 نفر معادل (7%/9) دارای بین 5 تا 10 سال سابقه داوری، 144 نفر معادل (49%/3) بین 11 تا 15 سال، 85 نفر معادل (29%/1) بین 16 تا 20 سال و 40 نفر معادل (13%/7) بالاتر از 20 سال سابقه

#### جدول 4. ارتباط بین شاخص‌ها با عامل‌های پرسش‌نامه مبادله اجتماعی

ردیف شاخص‌ها عامل‌ها	میزان واریانس ضریب سطح نتیجه	رابطه خطا تعیین معناداری			
سؤال 1	0/34	0/88	5/94	0/12	تأیید
سؤال 2	0/33	0/81	5/95	0/12	تأیید
سؤال 3	0/48	1/1	7/27	0/17	تأیید
سؤال 4	0/2	0/66	4/06	0/57	تأیید
سؤال 5	0/23	0/85	4/2	0/061	تأیید
سؤال 6	0/35	0/86	6/09	0/12	تأیید
سؤال 7	0/26	0/53	5/84	0/11	تأیید
سؤال 8	0/21	0/69	3/94	0/054	تأیید
سؤال 9	1/18	0/16	21/64	0/9	تأیید
سؤال 10	0/55	0/82	9/39	0/27	تأیید
سؤال 11	0/19	1/06	3/13	0/034	تأیید
سؤال 12	0/23	0/63	4/81	0/079	تأیید
سؤال 13	0/29	1/17	4/4	0/067	تأیید
سؤال 14	0/19	0/64	3/89	0/052	تأیید
سؤال 15	1/21	0/1	22/44	0/93	تأیید
سؤال 16	0/39	1/02	6/32	0/13	تأیید
سؤال 17	0/33	0/87	5/7	0/11	تأیید
سؤال 18	0/29	1/17	4/42	0/068	تأیید
سؤال 19	0/42	0/96	6/81	0/15	تأیید
سؤال 20	0/41	0/86	6/99	0/16	تأیید
سؤال 21	0/43	0/91	7/1	0/17	تأیید
سؤال 22	0/42	0/86	7/23	0/17	تأیید
سؤال 23	0/55	0/77	9/48	0/28	تأیید
سؤال 24	1/16	0/28	19/82	0/83	تأیید
سؤال 25	0/53	0/77	9/19	0/26	تأیید
سؤال 26	0/48	0/95	7/75	0/2	تأیید
سؤال 27	0/38	1/01	6/03	0/12	تأیید
سؤال 28	0/34	1/03	5/47	0/1	تأیید
سؤال 29	0/56	0/79	9/6	0/29	تأیید
سؤال 30	0/24	1/11	3/81	0/051	تأیید
سؤال 31	0/20	1/03	3/24	0/037	تأیید

داوری داشتند.

خبرگان داوری آسیا به صورت کیفی و از طریق سؤال‌های نیمه ساختاریافته مصاحبه به عمل آمد. پس از دریافت نظرات آنها در خصوص متغیرهای پژوهش عوامل مورد نظر شناسایی و دسته‌بندی گردید. سپس با مد نظر قرار دادن مبانی نظری و پیشینه موجود در خصوص متغیرهای پژوهش پرسش‌نامه مبادله اجتماعی طراحی گردید. پس از طراحی، این پرسش‌نامه در اختیار همان 12 نفر مدرس و خبره داوری قرار گرفت و پس از اصلاحات پرسش‌نامه فارسی نهایی تدوین گردید. سپس از

#### جدول 3. آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی پرسش‌نامه مبادله

ردیف	متغیر	تعداد سؤال‌ها ضریب آلفا
1	مفهوم مبادله اجتماعی	31
2	مؤلفه‌ها حمایت سازمانی	16
3	حمایت اجتماعی	15

استفاده از نظرات اصلاحی 10 تن از اساتید مدیریت ورزشی رویی صوری و محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. پس از نهایی شدن، پرسش‌نامه به انگلیسی ترجمه شد و مجدداً رویی صوری و محتوایی آن توسط اساتید مدیریت ورزشی تعیین شد. بعد از تهیه پرسش‌نامه و قبل از اجرای نهایی، باید هر پرسش و کلیت پرسش‌نامه را با دقت زیادی ارزشیابی کرد. به ارزیابی پرسش‌نامه، آزمون مقدماتی یا پیش‌آزمون گفته می‌شود. در این تحقیق نیز به منظور کسب ابزار سنجش بهتر آزمون مقدماتی انجام گرفت. در این آزمون، پرسش‌نامه در بین 30 نفر از افراد جامعه آماری مورد نظر به طور تصادفی توزیع شد. سپس با استفاده از آزمون‌های آماری و سنجش پایایی از طریق آزمون آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/90$ ) به بررسی گویه‌های مقدماتی پرداخته و با راهنمایی اساتید راهنما و مشاور، با جرح و تعدیل گویه‌ها، پرسش‌نامه نهایی استخراج شد. پرسش‌نامه مشتمل بر 31 سؤال بوده و دارای ابعاد حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی است و روش امتیازگذاری به سؤالات از کاملاً مخالف=1 تا کاملاً موافق=5 است. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمون‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، کلموگروف اسمیرونف، ضریب همبستگی پیرسون، t تک نمونه‌ای، t مستقل، فریدمن و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای آماری (SPSS) و (LISREL) و (EQS) استفاده شد.

جدول 5. رابطه بین مؤلفه‌ها با مفهوم مبادله اجتماعی

ردیف	مؤلفه‌ها	مفهوم	بار عاملی	واریانس خطا	ضریب تعیین	سطح معناداری	نتیجه
1	حمایت سازمانی	مبادله	0/52	0/011	0/57	15/73	تأیید
2	حمایت اجتماعی	اجتماعی	0/40	0/012	0/061	11/18	تأیید

با توجه به نتایج جدول 1، مقدار آزمون کیسیر-می‌یر و اجتماعی نیز معنادار است. ( $1 \pm 96$  = سطح معناداری) بر اساس

جدول 6. نتیجه شاخص‌های آزمون خوبی (نیکویی) برازش

متغیر	$\chi^2/df$	RMSEA	NFI	CFI	GFI	AGFI	IFI
مبادله اجتماعی	2/79	0/084	1/00	1/00	0/97	0/95	1/05
نتیجه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید

میزان رابطه و سطح معناداری، مؤلفه‌های 2 گانه با مفهوم مبادله اجتماعی قید شده در جدول 5 و شکل 1 مشخص می‌شود تمامی رابطه‌ها دال بر رابطه بین هر مؤلفه با مقیاس مبادله اجتماعی مورد تأیید است.

جدول 7. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرونف

ردیف	تعداد	مقدار K-S	سطح معناداری	نتیجه
1	292	1/24	0/126	نرمال

اوکلین 0/823 به دست آمد که نشان می‌دهد حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی مناسب است. همچنین مقدار آزمون کرویت بارتلت ( $X^2=642/73$ ,  $P<0/001$ ) معنادار بوده که مشخص می‌شود بین سؤالات همبستگی لازم وجود دارد و نشان دهنده تأمین شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی در این مطالعه است.

با توجه به نتایج جدول 2، سؤال‌های پرسش‌نامه در کل 70/87 درصد از کل واریانس را شامل می‌شود. درصدهای

### آزمون خوبی (نیکویی) برازش

در آزمون خوبی برازش، تناسب مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود که با توجه به جدول 6، نسبت  $\chi^2/df$  برابر با 2/79 و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی (RMSEA) که برابر با 0/084 است، بنابراین مدل از برازش لازم برخوردار است. همچنین شاخص‌های ( $NFI=1/00$ )، ( $CFI=1/00$ )، ( $GFI=0/97$ )، ( $AGFI=0/95$ ) و ( $IFI=1/05$ ) برازش مدل را تأیید کردند. در

جدول 8. نتایج بررسی وضعیت ابعاد مبادله اجتماعی

ردیف	متغیر	تعداد	میانگین مشاهده‌میانگین	اختلاف	درجه	سطح
			شده	میانگین	آزادی	معناداری
1	حمایت سازمانی	292	4/03	1/03	36/42	0/001
2	حمایت اجتماعی	292	2/1	-0/9	-12/91	0/001

مجموع هر 7 شاخص ذکر شده برازش مدل را تأیید کردند، بنابراین مدل مبادله اجتماعی از لحاظ شاخص‌های برازش مناسب است و تمامی دو مؤلفه مطرح شده می‌توانند در مدل ساختاری پژوهش مجتمع شوند.

با توجه به نتایج جدول 7، داده‌های حاصل از جمع‌آوری متغیر مبادله اجتماعی در حالت نرمال است، لذا از آزمون‌های پارامتریک جهت تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود.

با توجه به نتایج جدول 8، مشخص می‌شود که میانگین درک از حمایت سازمانی در داوران به طور معناداری بالاتر از

واریانس برای مؤلفه حمایت سازمانی 37/44 و حمایت اجتماعی 33/43 است. نتایج بار عاملی سؤال‌ها نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سؤال‌ها در حد قابل قبول است.

بر اساس نتایج جدول 3، پرسش‌نامه مبادله اجتماعی دارای پایایی درونی قابل قبولی ( $\alpha=0/90$ ) است. همچنین پایایی مؤلفه‌های حمایت سازمانی ( $\alpha=0/83$ ) و حمایت اجتماعی ( $\alpha=0/82$ ) است.

با توجه به نتایج جدول 45، رابطه سؤال‌های (1 تا 16) با مؤلفه حمایت سازمانی و سؤال‌های (17 تا 31) با مؤلفه حمایت

حمایت‌های بیشتری در هر دو بخش برخوردار هستند. با توجه به نتایج جدول 11 و شکل 1، پارامترهای به دست آمده از تحلیل مسیر مبادله اجتماعی نشان می‌دهد که ابعاد حمایت سازمانی ( $PC=0/58$ ,  $T\text{-Value}=19/34$ ) و حمایت اجتماعی ( $PC=0/45$ ,  $T\text{-Value}=15/72$ ) تأثیر مثبت و معناداری بر مبادله اجتماعی داوران دارند. با توجه به نتایج جدول 12، مشخص می‌شود که بین ابعاد مبادله اجتماعی در داوران تفاوت معناداری وجود دارد و در نتیجه می‌توان آنها را رتبه‌بندی کرد. نتایج این رتبه‌بندی نشان می‌دهد که ترتیب آنها از رتبه اول تا دوم به ترتیب عبارتند از: حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی.

جدول 11. نتایج تحلیل مسیر مبادله اجتماعی

ردیف	عامل	بار عاملی	مفهوم	ضریب تعیین	خطای معیار	T-Value
1	حمایت سازمانی	0/58	مبادله	0/62	0/35	19/34
2	حمایت اجتماعی	0/45	اجتماعی	0/26	0/64	15/72

جدول 12. رتبه‌بندی عوامل مبادله اجتماعی

رتبه	عوامل	T-Value
1	حمایت سازمانی	2/88
2	حمایت اجتماعی	2/18
	کای دو	177/6
	تعداد نمونه	292
	درجه آزادی	1
	سطح معناداری	0/001

حد متوسط ( $M=4/03$ ) و میانگین درک از حمایت اجتماعی به طور معناداری پایین تر از حد متوسط ( $M=2/1$ ) است. با توجه به نتایج جدول 9، بین حمایت سازمانی داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا با سن ( $r=0/271$ ,  $P=0/036$ ) و سابقه داوری ( $r=0/314$ ,  $P=0/001$ ) و حمایت اجتماعی با سن ( $r=0/463$ ,  $P=0/001$ ) و سابقه داوری ( $r=0/299$ ,  $P=0/023$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول 10، مشخص می‌شود که بین حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی بر اساس جنسیت تفاوت معناداری بین داوران وجود دارد به طوری که گروه مردان از

جدول 9. ضریب همبستگی بین ابعاد مبادله اجتماعی با سن و سابقه

ردیف	متغیرها	مقدار همبستگی	سطح معناداری
1	سن	0/271	0/036
2	حمایت سازمانی سابقه داوری	0/314	0/001
3	سن	0/463	0/001
4	حمایت اجتماعی سابقه داوری	0/299	0/023

جدول 10. نتایج آزمون تحلیل واریانس

گروه‌ها	تعداد	میانگین	F	سطح معناداری	نتیجه	درجه آزادی	سطح معناداری
حمایت مرد	234	4/02	1/01	0/315	وارپانس	290	12/5
سازمانی زن	58	2/53			یکسان		
حمایت مرد	234	2/17	4/03	0/64	وارپانس	290	2/09
اجتماعی زن	58	1/81			یکسان		

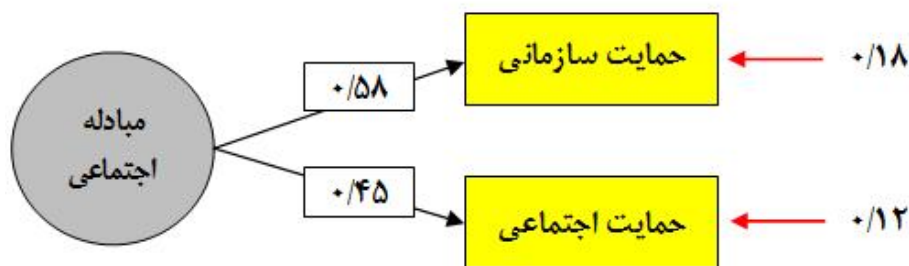


Figure X: EOS 6 Data. Chi Sq.=121.48 P=0.001 CFI=0.98 RMSEA=0.079

شکل 1. تحلیل مسیر ابعاد مبادله اجتماعی در حالت استاندارد



## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش نظریه جامعه‌شناختی مبادله اجتماعی در داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های این پژوهش نشان داد که میانگین درک از حمایت سازمانی در داوران به طور معناداری بالاتر از حد متوسط ( $M=4/03$ ) و میانگین درک از حمایت اجتماعی به طور معناداری پایین‌تر از حد متوسط ( $M=2/1$ ) است. با توجه به این نتیجه مشخص می‌شود که داوران فوتبال و فوتسال از طرف سازمان‌های خود مورد حمایت مطلوبی قرار می‌گیرند اما از طرفی دیگر در خصوص حمایت‌های اجتماعی از طرف گروه‌های تماشاگران، مربیان، بازیکنان، دوستان و غیره در حد مطلوبی از آنها حمایت نمی‌شود. آنچه که عمدتاً در میادین مسابقات فوتبال مشاهده می‌شود این است که داوران مسابقه همواره از سوی بازیکنان، مربیان و تماشاگران به شدت مورد حمله قرار می‌گیرند و هر نوع تصمیمی که در چارچوب قوانین بازی اتخاذ می‌نمایند مورد حمایت و احترام سایرین قرار نمی‌گیرد که این موضوع به شدت صدمات روحی و روانی را به داوران وارد می‌نماید. در این راستا آریف (2023) اذعان داشت که درک حمایت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سطح تعهد سازمانی کارکنان دارد. همچنین اشلی و همکاران (2014) بیان داشتند که مبادلات اجتماعی منفی در بین افراد باعث افزایش سطح استرس و در نتیجه کاهش عملکرد می‌شود. داوران با مد نظر قرار دادن نظریه مبادله اجتماعی و با بهره‌گیری از سازوکارهای درک محیط، به یادگیری ارزش‌ها و هنجارهای محیطی و ایجاد همسازی و انطباق با آموخته‌ها می‌پردازند. این نتیجه نشان می‌دهد که داوران با درک مقتضیات محیطی و ارزیابی منافع، رفتار خود را تثبیت، کنترل و اصلاح می‌کنند. در واقع چنانچه داوران احساس مطلوب و مناسبی از حمایت‌های اجتماعی هم داشته باشند به طوری که از سوی تماشاگران، بازیکنان، دوستان، همکاران و غیره مورد تشویق و حمایت قرار گیرند، نسبت به این حمایت احساس پایبندی و وفاداری خواهند نمود و درصد بر می‌آیند تا سطح عملکرد خود را به خاطر جبران این نوع حمایت با دقت هر چه بیشتر بالاتر ببرند. از سویی دیگر جهت دستیابی به وضعیت مطلوب سازمانی مسئولان حوزه داوران باید برنامه‌های خود را طوری طراحی نمایند که در جهت بهبود هر چه بیشتر حمایت سازمانی، مشوق عملکرد داوران در میدان مسابقه باشد. لذا این حمایت باید به شکلی درک شود که داوران خود را بدهکار

یا مدیون سازمان بدانند و سعی نمایند تا این حمایت‌ها را با بروز رفتارهای قرار نقشی جبران نمایند.

نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی داوران نخبه فوتبال و فوتسال آسیا با سن ( $r=0/271$ ,  $P=0/036$ ) و سابقه داوری ( $r=0/314$ ,  $P=0/001$ ) و حمایت اجتماعی با سن ( $r=0/299$ ,  $P=0/023$ ) و سابقه داوری ( $r=0/463$ ,  $P=0/001$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش‌های لووه و همکاران (2020)، توفیلوس (2022) و ناسوشن و همکاران (2022) همخوانی دارد. در این راستا سون و همکاران (2020) حاکی از آن بود که بین سن و سطح تحصیلات با حمایت اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین آندرس و همکاران (2021) دریافتند که افراد باتجربه، مسن و درک بیشتری از حمایت‌های انجام شده از طرف سازمان خود دارند. این یافته را شاید بتوان چنین توجیه نمود که داوران فوتبال و فوتسال با سن و سابقه کاری بالاتر معمولاً تجربیات بسیار بیشتری را در خصوص قضاوت در میادین مسابقات فوتبال به خصوص در رویدادهای مهم و حساس دارند و از طرفی دیگر سال‌هاست که از طریق برگزاری دوره‌های توجیهی همواره در حال آموزش و یادگیری بوده‌اند که این مراحل به نوبه خود موجب خواهد شد که این دسته از داوران عملکرد تصمیم‌گیری بهتری را از خود نشان داده و رضایت‌مندی عمومی افراد حاضر در محیط اجتماعی را جلب نمایند و تا حدی حمایت‌هایی را از طرف آنها احساس نمایند. از طرفی دیگر داوران با تجربه معمولاً زحماتی را که سازمان‌های مربوط برای توسعه و پیشرفت آنها در طی سالیانتمادی کشیده‌اند را بیشتر احساس می‌کنند که این موضوع موجب خواهد شد درک بیشتری از حمایت‌های سازمانی داشته و با تصمیم‌گیری و قضاوت بهتر در میادین مسابقه، درصد جبران این حمایت‌ها برآیند.

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که بین حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی بر اساس جنسیت تفاوت معناداری بین داوران وجود دارد به طوری که گروه مردان از حمایت‌های بیشتری در هر دو بخش برخوردار هستند. این یافته با نتایج پژوهش آندرس و همکاران (2021) همخوانی دارد. وی اذعان داشت که مردان همواره درک بیشتری از حمایت‌های انجام شده از طرف سازمان خود دارند. رشته ورزشی فوتبال در طی سالیان اخیر به طور عمده در بخش مردان بسیار بیشتر از بخش زنان پیشرفت نموده است. با توجه به ساختار این رشته ورزشی و نیاز به توانایی بیشتر، لذا بازیکنان مرد قاعدتاً عملکرد بهتر و زیباتری را در میدان مسابقه می‌توانند از خود

تصمیم‌گیری داوران داشته باشد. از آنجا که داوران فوتبال و فوتسال یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی برای سازمان‌های مربوطه مانند فدراسیون‌های فوتبال ملی کشورها و کنفدراسیون فوتبال آسیا می‌باشند؛ لذا این سازمان‌ها باید حمایت همه‌جانبه‌ای از آنها در تمامی ابعاد داشته باشد. لزوم توجه به حمایت‌های اقتصادی در قالب حقوق و مزایا، خدمات بیمه، فراهم نمودن ابزارآلات به‌روز داورى مانند سیستم کمک داور ویدئویی و غیره می‌تواند در این حوزه بسیار مثر واقع شود. تلقی داوران فوتبال و فوتسال از اینکه تحت حمایت سازمان متبوع خود قرار دارند، به آنها این اطمینان را می‌دهد که سازمان در انجام وظایف شغلی و نیز در سازماندهی شرایط استرس‌آفرین، از آنها پشتیبانی می‌کند؛ در نتیجه این داوران که مورد حمایت قرار گرفته‌اند، گرایش پیدا می‌کنند تا برای سازمان ارزش و احترام بیشتری قائل شوند و در اهداف سازمان مشارکت نمایند. فولسو و ویلفرد (2020) بیان داشتند که حمایت‌های درک شده می‌تواند منجر به کاهش فرسودگی شغلی و استرس کاری در بین افراد شود. در این راستا یکی از مواردی که در داوران همواره مورد توجه بوده موضوع فشارهای ناشی از محیط اجتماعی است که معضلات بسیاری را برای داوران در ابعاد روحی و روانی به وجود می‌آورد. در این باره باید با انجام فرهنگ‌سازی در سطح باشگاه‌های فوتبال و فوتسال و همچنین توجیه تماشاگران و هواداران تیم‌ها درباره اینکه به تصمیم‌های داوران احترام بگذارند، می‌توان بار روانی و خستگی ناشی از قضاوت در میدان مسابقه را از روی دوش داوران برداشت و آنها بتوانند با روحیه‌ای بالاتر در جهت توسعه و ارتقاء سطح عملکرد خود گام بردارند.

### سپاسگزاری

در پایان از فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، دپارتمان داورى کنفدراسیون فوتبال آسیا و کلیه داوران فوتبال و فوتسالی که در این پژوهش شرکت نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

نشان دهند که این موضوع موجب جلب توجه هر چه بیشتر رسانه‌ها و سایر گروه‌های سازمانی و اجتماعی برای تحت پوشش قرار دادن فوتبال مردان شده است. این موضوع نیز می‌تواند در حوزه داورى هم تأثیرگذار باشد و داوران بخش مردان نیز به همان نسبت قضاوت‌های دشوارتری را برعهده دارند که تمامی این موارد باعث توجه و حمایت‌های بیشتر سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی از داوران مرد شده است. از آنجا که همواره مسابقات فوتبال مردان در بسیاری از کشورها منجمله ایران از طریق رسانه‌ها به صورت زنده پخش شده و مورد بررسی قرار می‌گیرد، داوران این مسابقات هم به همان نسبت در معرض دید بیشتری قرار داشته و با عملکرد مناسبی که از خود ارائه می‌دهند می‌توانند حمایت‌های گروه‌های اجتماعی را جلب نمایند. از طرفی دیگر با توجه به سرمایه‌گذاری بسیاری که در بخش فوتبال مردان توسط حامیان مالی انجام می‌گیرد، تصمیم‌ها و قضاوت‌های داوران بسیار مهم و تأثیرگذار بوده چرا که با یک تصمیم اشتباه می‌تواند ضررهای هنگفتی را به باشگاه‌های ورزشی وارد آورد؛ بنابراین فدراسیون‌های فوتبال سعی می‌کنند تا جایی که امکان دارد داوران را در ابعاد مختلف فنی و آموزشی حمایت کنند تا آنها بتوانند عملکرد بهتری را در زمین مسابقه از خود نشان دهند.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر مبادله اجتماعی نشان داد که ابعاد حمایت سازمانی ( $PC=0/58$ ,  $T\text{-Value}=19/34$ ) و حمایت اجتماعی ( $PC=0/45$ ,  $T\text{-Value}=15/72$ ) تأثیر مثبت و معناداری بر مبادله اجتماعی داوران دارند. در این راستا بر اساس نظریه مبادله اجتماعی می‌توان چنین ادعان داشت که سطوح بالای حمایت‌های ادراک شده از سوی داوران موجب ایجاد تعهد در جهت جبران این حمایت‌ها خواهد شد که این موضوع ممکن است در قالب بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری داوران نمود پیدا کند. همچنین نتایج رتبه‌بندی در این پژوهش نشان داد که ترتیب عوامل مبادله اجتماعی به ترتیب عبارتند از: حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی. در این راستا جوچیم و همکاران (2021) بیان داشتند که استفاده از فناوری که جزء حمایت‌های سازمانی سازمان ورزشی محسوب می‌شود، می‌تواند تأثیر مثبت و بسزایی در افزایش بهبود

### منابع

Aarif, M.S. (2023). Impact of perceived organizational support on organizational commitment of banking employees: role of work-life balance. *Journal of Asia Business Studies*. 17(1). 79-99.

Alan, N., Tom, W., & Adam, W. (2013). Improved training of football referees and the decline in home advantage post-WW2. *Psychology of Sport and Exercise* 14, 220-227.

- Alonso, S., Cabrerizo, F. J., Chiclana, F., Herrera, F., & Herrera-Viedma, E. (2009). Group decision making with incomplete fuzzy linguistic preference relations. *International Journal of Intelligent Systems*, 24, 201–222.
- Ancarani, A., Mauro, C., Giammanco, M. D., Giammanco, G. (2018). Work Engagement in Public Hospitals: A Social Exchange Approach. *Int. Rev. Public Adm*, 23, 1–19.
- Anderson, K. J., & Pierce, D. A. (2009). Officiating bias: the effect of foul differential on foul calls in NCAA basketball. *Journal of Sports Science*, 27, 687–694.
- Andre, P., Georg, W., Alpers, Andrea NN., & Michelle GC. (2015). Avoidant decision-making in social anxiety disorder: A laboratory task linked to in vivo anxiety and treatment outcome. *Behaviour Research and Therapy* 73, 96-103.
- Andreas, C., Anastasia, C., Artemios, A., Kyriaki, M., Maria, N. K. K. (2021). The Role of Perceived Organizational Support in Mental Health of Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Sec. Public Mental Health*, 12, 707293.
- Ashley, M., Geigera, NJ., Sabika, B., Sarah, B., Lupisa, KM., Renec, J., & Wolf, M. (2014). Perceived appearance judgments moderate the biological stress effects of social exchanges. *Biological Psychology* 103, 297–304.
- Farzad, Y., Abdullah, Z., Pedro Peres., João, B., Bruno, T., & Pedro, F. (2023). Intensity demands and peak performance of elite soccer referees during match play. *Journal of Science and Medicine in Sport*. 26(1): 58-62.
- Félix, G., & Deborah, LF. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Front. Psychol.*, 18 February 2011 | <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00025>, P:152.
- Foluso, P. A., and Wilfred, U. (2020). Work stress, perceived organizational support, demographics, and burnout of registered nurses in Nigeria. *Psychology and education* (2020) 57(8): 1136-1145.
- Jochim, S., Koen, P., Johan, W., Andrew, M. W. (2021). The role of domain-generic and domain-specific perceptual-cognitive skills in association football referees. *Psychology of Sport and Exercise*, 34, 56-63.
- Jolly, P. M., Kong, D.T., Kim, K.Y. (2021). Social Support at Work: An Integrative Review. *J. Organ. Behav*, 42, 229–251.
- Laura, S., & Kimberly, K. (2021). *Engaging Theories in Interpersonal Communication*. 3rd Edition, Routledge, 12.
- Lowe, M. A., Prapanjaroensin, A., Bakitas, M. A., Hites, L., Loan, L. A., Raju, D., Patrician, P.A. (2020). An Exploratory Study of the Influence of Perceived Organizational Support, Coworker Social Support, the Nursing Practice Environment, and Nurse Demographics on Burnout in Palliative Care Nurses. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*. 22(6):465-472.
- Merigó, J. M., & Gil-Lafuente, A. M. (2010). New decision making techniques and their application in the selection of financial products. *Information Sciences*, 180, 2085–2094.
- Nasution, A. A., Broto, B. E., & Munawarah, M. (2022). The influence of demographic characteristics, perceived organizational support on affective commitment. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 489–499.
- Olga, E., & Robin, M. (2013). Transformational –transactional leadership and upward influence: The role of Relative Leader–Member Exchanges (RLMX) and Perceived Organizational Support (POS). *The Leadership Quarterly* 24, 299–315.
- Peter, D., & Stephen, D. (2010). The influence of social pressure and nationality on individual decisions: Evidence from the behaviour of referees. *Journal of Economic Psychology* 31, 181–191.
- Pierce, G., & Don, D. (2023). Mail Communications and Survey Response: A Test of Social Exchange Versus Pre-Suasion Theory for Improving Response Rates and Data Quality. *Journal of Survey Statistics and Methodology*. 11(1): 1-22.
- Saffarina, M. (2017). The Investigation of Psychometric Characteristics of Social Exchange Styles Scale in Iranian Population. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 4(1): 1-18.
- Silvia, S., Simona, M., & Lorenzo, A. (2023). Building Work Engagement in Organizations: A Longitudinal Study Combining Social Exchange and Social Identity Theories. *Behav. Sci.* 13(2), 83.

- Sun, J., Sun, R., Jiang, Y., Chen, X., Li, Z., Ma, Z., et al. (2020). The relationship between psychological health and social support: Evidence from physicians in China. *PLoS ONE* 15(1): e0228152.
- Theophilus, E. O. (2023). The Influence of Job Motivation, Perceived Organizational Support Indicators, and Demographic Characteristics on Job Satisfaction of Pharmaceutical Sales Executives in Nigeria. *Indian Journal of Pharmacy Practice*, 15(1):8-14.
- Tim, R. A., Ian, M., Lynne, E., & Lew, H. (2010). Stressors, social support and psychological responses to sport injury in high- and low-performance standard participants. *Psychology of Sport and Exercise* 11, 505-512.
- Ulrike, H., Thomas, E., & Arne, K. (2022). Monitoring experts: insights from the introduction of video assistant referee (VAR) in elite football. *Journal of Business Economics*, 92:285–308.