

VPLIV OSEBNOSTNIH LASTNOSTI NA DELOVNO USPEŠNOST

NUŠA LAMPE,¹ FLORIN DANIEL LASCAU,¹
IRENA NANČOVSKA ŠERBEC,² MAJA MEŠKO³

¹ Mednarodna judo zveza, Budimpešta, Madžarska
nusa.lampe@gmail.com, lascau@ijf.org

² Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Slovenija
irena.nancovska@pef.uni-lj.si

³ Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Slovenija
maja.mesko@um.si

Študija preučuje vpliv osebnostnih lastnosti na delovno uspešnost judo sodnikov, ki so sodili na Svetovni judo turneji med letoma 2018 in 2022. V raziskavi je sodelovalo 63 sodnikov, ki so izpolnili vprašalnika BFI in CWEQ-II. Zaradi majhnega vzorca so bile uporabljene neparametrične metode, podatki pa analizirani z deskriptivno statistiko, korelacijsko analizo in modeliranjem strukturnih enačb. Rezultati kažejo, da imata sprejemljivost in vestnost največji pozitiven vpliv na delovno uspešnost. Izobraževanje v okviru Akademije IJF pomembno prispeva k večji podpori in ustvarjanju priložnosti za sodnike. Starejši sodniki izkazujejo večjo čustveno stabilnost in odgovornost, mlajši pa več odprtosti in ekstravertiranosti. Raziskava potrjuje ključno povezavo med osebnostnimi lastnostmi in uspešnostjo ter ponuja model, ki lahko usmerja prihodnje programe usposabljanja in izobraževanja. Model omogoča prilagoditev izobraževanja glede na osebnostne značilnosti posameznikov in je uporaben tudi za druge borilne športe ter širša športna okolja.

DOI

[https://doi.org/
10.18690/um.fov.8.2025.3](https://doi.org/10.18690/um.fov.8.2025.3)

ISBN

978-961-299-089-3

Ključne besede:

osebne lastnosti,
uspešnost,
uspešnost na delovnem
mestu,
športna zmogljivost,
judo

Opomba: Delo temelji na
Lampe, N. (2025). Delovna
uspešnost in osebnost
sodnikov v judu
[Doktorska disertacija].
Digitalna knjižnica
Univerze v Mariboru.
[https://dk.um.si/Izpis
Gradiva.php?lang=slv&
id=90258](https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=90258)

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.8.2025.3](https://doi.org/10.18690/um.fov.8.2025.3)

ISBN
978-961-299-089-3

Keywords:

personality traits,
performance,
workplace performance,
sport performance,
judo

Note: This proceedings is
based on: Lampe, N. (2025).
Delovna uspešnost in
osebnost sodnikov v judu
[Doctoral Dissertation].
Digital Library of the
University of Maribor.
[https://dk.um.si/Izpis
Gradiva.php?lang=slv&
id=90258](https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=90258)

THE IMPACT OF PERSONALITY TRAITS ON JOB PERFORMANCE

NUŠA LAMPE,¹ FLORIN DANIEL LASCAU,¹
IRENA NANČOVSKA ŠERBEC,² MAJA MEŠKO³

¹ International Judo Federation, Budapest, Hungary
nusa.lampe@gmail.com, lascau@ijf.org

² University of Ljubljana, Faculty of Education, Ljubljana, Slovenia
irena.nancovska@pef.uni-lj.si

³ University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia
maja.mesko@um.si

The study examines the impact of personality traits on the work performance of judo referees who officiated on the World Judo Tour between 2018 and 2022. A total of 63 referees participated by completing the Big Five Inventory (BFI) and the Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II). Due to the small sample size, non-parametric methods were employed, and the data were analysed using descriptive statistics, correlation analysis, and structural equation modelling. The results show that agreeableness and conscientiousness have the strongest positive effects on job performance. Education provided by the IJF Academy significantly contributes to enhancing support and creating opportunities for referees. Older referees demonstrate greater emotional stability and responsibility, while younger referees tend to display higher levels of openness and extraversion. The research confirms that the relationship between personality traits and work performance is a key factor in referee development. The proposed model provides guidance for future training and education programs by recommending the adaptation of educational approaches to individual personality traits. Moreover, the model can be applied to other martial arts and broader sports contexts.



University of Maribor Press

1 Uvod

Uspešnost na delovnem mestu je pomemben vidik upravljanja organizacij in predstavlja zanimivo področje raziskovanja, saj omogoča razumevanje notranjega ocenjevanja ter pogojev, ki podpirajo ali zavirajo učinkovitost zaposlenih (Podgorski, 2021). Uspešnost vključuje posameznikovo opravljanje delovnih obveznosti, kar se ocenjuje z merjenjem produktivnosti, kakovosti dela, prisotnosti in timskega sodelovanja. Da bi posameznik dosegel zadovoljivo raven uspešnosti, mora razpolagati z določenimi spretnostmi ali značilnostmi, kot so komunikacijske sposobnosti, reševanje problemov in sposobnost opravljanja raznolikih nalog.

Ocenjevanje uspešnosti omogoča vpogled v področja, ki potrebujejo pozornost, dosežene cilje in načrtovanje prihodnjih ciljev (Griffin et al., 2000; Organ, 1997; Thevanes & Dirojan, 2018). Upravljanje uspešnosti prispeva k uspehu organizacije s sistematičnim ocenjevanjem vedenja zaposlenih glede na organizacijske cilje (Motowidlo & Kell, 2013; Rotundo & Sackett, 2002). To vključuje primerjavo ciljev z rezultati ter podajanje povratnih informacij, ki usmerjajo razvoj kariere, sistem nagrajevanja in usposabljanje (Boštjančič & Tement, 2016; Uhan, 2000). V športni industriji uspešnost vključuje zaposlene, športnike, trenerje in podporno osebje. Ta vključuje tekmovalne sposobnosti, kot so telesni talent, taktika in sposobnost vodenja.

Športna uspešnost se običajno ocenjuje na podlagi določenih meril, vključno z uvrstitvami, nagradami ali statistiko tekem. Doseganje vrhunske uspešnosti zahteva nenehno izboljševanje skozi treninge, mentalno in fizično kondicijo ter strateško načrtovanje, kar podpirajo redne povratne informacije o uspešnosti (Armstrong, 2009; Varma, 2017). Znano je, da ljudje različno razumejo, razlagajo in pristopajo k vodenju; glede na raznolike poglede na vodenje zadostuje, da vodenje razumemo kot proces, pri katerem posameznik vpliva na skupino, da doseže skupni cilj. Po Lewisu (2011) vodja uporablja strategijo in deluje tako, da svoje podrejene usposobi za sodelovanje in iskanje kompromisov na podlagi načela »sodelovanja«. Sčasoma vpliv vodij oblikuje podrejene, ki postopoma razumejo cilje in glavni namen organizacije. Ugotovljeno je bilo, da perspektiva podrejenih glede svojih vodij pomembno vpliva na delovno okolje in na procese odločanja. Če ima vodja avtoriteto, ni potrebno sodelovanje pri argumentaciji. Voditelji so potrebni na vseh področjih življenja, bodisi v športnih disciplinah ali v podjetjih.

Judo sodniki so prav tako voditelji, saj lahko ohranjajo red, uveljavljajo vrednote juda in sprejemajo odločitve med tekmovanji (Abdulgani et al., 2021). Pristop k značilnostim vodij poudarja, da imajo učinkoviti voditelji posebne lastnosti, ki jih ločijo od drugih, pri čemer so lastnosti, kot so ekstravertiranost, vestnost in odprtost, pogosto povezane z uspehom v vodenju (Bowditch et al., 2007). Razumevanje vpliva teh lastnosti na vedenje daje vodjem prednost pri oblikovanju njihovega vpliva in sposobnosti odločanja (Neubert & Dyck, 2021). Poleg tega je etično vodenje povezano z osebnostnimi lastnostmi, kot sta vestnost in prijaznost, ki podpirata etično odločanje, medtem ko lahko nevroticizem negativno vpliva na percepcijo vodenja (Özbağ, 2016).

V kontekstu juda so sodniki odgovorni za pravičnost ter vrednote spoštovanja in fair playa. Njihova vloga presega zgolj določanje točk, saj nadzorujejo tudi vedenje športnikov med boji in tekmovanji (Predoiu et al., 2020). Osebnostne lastnosti vključujejo čustvene in motivacijske vidike psiholoških procesov, ki pomembno vplivajo na kakovost sojenja. Vestnost in čustvena stabilnost izboljšujeta obvladovanje stresa in sposobnosti odločanja, medtem ko sta prijaznost in ekstravertiranost povezani z boljšimi medosebnimi spretnostmi in reševanjem konfliktov (Piepiora & Piepiora, 2021). Model osebnostnih lastnosti »velikih pet«, ki vključuje ekstravertiranost, prijaznost, vestnost, nevroticizem in odprtost za izkušnje, je eden najbolj razširjenih okvirov za razumevanje osebnosti v psiholoških ocenah zaradi svoje zanesljivosti in veljavnosti (Stone et al., 2022).

Obnašanje športnikov na judo dogodkih, razporeditev časa in uporaba določene opreme so ključnega pomena za šport, za kar so odgovorni sodniki. Njihovo sojenje vpliva na raven pravičnosti in razplet tekmovanj, kar pomeni, da obstaja tesna povezava med sodniki in tekmovalci (Duvina & Jost, 2019). Raziskave o osebnostnih lastnostih in športnem sojenju poudarjajo vpliv vestnosti in čustvene stabilnosti na učinkovito odločanje pod pritiskom, medtem ko ekstravertiranost in prijaznost izboljšujeta sposobnost sodnikov za obvladovanje medosebnih dinamike med tekmovanji (Lampe et al., 2024).

Ta raziskava zapolnjuje vrzel z raziskovanjem vpliva osebnostnih lastnosti modela velikih pet na uspešnost elitnih judo sodnikov. Prizadeva si razložiti, kako te značilnosti sodnikom pomagajo razviti vodstvene spretnosti v kontekstu sojenja. Študija vključuje širši pogled z upoštevanjem sodnikovega usposabljanja, tekmovalnih rangov, števila sojenih tekem, ocene uspešnosti in tekmovanja na elitnih

turnirjih za boljše razumevanje vpliva osebnostnih lastnosti sodnikov na njihovo sojenje.

2 Pregled literature

V današnjem dinamičnem in konkurenčnem delovnem okolju je razumevanje zapletenega odnosa med delovno uspešnostjo in osebnostjo pomembnejše kot kdaj koli prej. To poglavje raziskuje, kako individualne razlike v osebnostnih lastnostih vplivajo na rezultate, povezane z delom, vključno s produktivnostjo, zadovoljstvom pri delu in splošno uspešnostjo. S preučevanjem različnih osebnostnih okvirov, kot je model velikih pet, bomo odkrili, kako odprtost, vestnost, ekstravertnost, prijetnost in čustvena stabilnost prispevajo k učinkovitemu delovanju v različnih poklicnih okoljih.

2.1 Uspešnost zaposlenih

Uspešnost zaposlenih je ključnega pomena za konkurenčnost in preživetje vsake organizacije. Uspešnost posameznika je zapleten koncept, ki ga različne stroke obravnavajo različno (Armstrong, 2009). Organizacijska uspešnost in ocenjevanje se pogosto poglobljata v ta vidik in se osredotočata nanj. Armstrong (2009) je kot ugledni znanstvenik na področju človeških virov podrobno raziskal ta pojem. Njegov okvir je uporaben pri poskusih doseganja visoke uspešnosti tako za posameznike kot za organizacije. Armstrong (2009) opisuje dejavnike, ki vplivajo na uspešnost posameznika:

1. Sposobnost vključuje osebne lastnosti posameznika, kot so spretnosti, znanje ali izkušnje, ki so koristne za izvajanje nalog.
2. Motivacija: dejanska želja posameznika, da izpolni nekatere ali vse pogodbene obveznosti. Želja doseči uspeh ali se izogniti neuspehu je eden od motivacijskih dejavnikov.
3. Priložnost za uspešnost se nanaša na tiste okoljske pogoje v podjetju, ki zaposlene spodbujajo k ustreznemu delu, kar vključuje vire, čas in podporo organizacije.

Nadalje Armstrong (2009) odločno razpravlja o tem, da mora biti uspešnost posameznika pomembna za splošni cilj organizacije. Sistemi upravljanja uspešnosti, ki krepijo to razmerje, morajo zagotavljati jasna pričakovanja, pogosto spremljanje in kulturo nenehnega izboljševanja, povezano s strategijo in cilji organizacije.

Vodje morajo redno ocenjevati uspešnost zaposlenih, da bi ugotovili, ali dosegajo svoje cilje, identificirali morebitne vzroke za neučinkovitost in predlagali ustrezne rešitve. Ocenjevanje uspešnosti zaposlenim omogoča, da merijo svoje dosežke skozi čas, kar omogoča vpogled v izpolnjevanje pričakovanj (Koopmans et al., 2014).

Uspešnost je posledica številnih dejavnikov, Armstrong pa priporoča uporabo podatkov in analitike pri upravljanju uspešnosti. To vključuje ankete med zaposlenimi, metrike uspešnosti in primerjavo s standardi v panogi. Takšen empirično podprt pristop zagotavlja, da odločitve o uspešnosti temeljijo na dokazih in ne na intuiciji, saj je uspešnost posameznika kompleksna in ključna za uspeh organizacije.

2.2 Upravljanje uspešnosti zaposlenih

Upravljanje uspešnosti zaposlenih je sestavni del strateškega upravljanja, saj prispeva k uspešnosti in učinkovitosti organizacije (Griffin et al., 2000; Organ, 1997; Thevanes & Dirojan, 2018). Pričakovana organizacijska vrednost izhaja iz dolgoročnega ponavljajočega se vedenja posameznikov (Motowidlo & Kell, 2013) in vpliva na doseganje ciljev. Opredelimo jo lahko kot opravljanje delovnih nalog v skladu z zahtevami delovnega mesta, vključno z ustreznim znanjem in veščinami zaposlenih ter učinkovitim sprejemanjem odločitev (Boštjančič & Tement, 2016). Avtorji delovno uspešnost razlagajo tudi kot vedenjski konstrukt, ki omogoča ocenjevanje, kako vedenje posameznikov vpliva na njihovo organizacijsko učinkovitost (Motowidlo et al., 1997). Nanaša se na vedenje zaposlenih, povezano z organizacijskimi cilji ali ukrepi, ki pomembno prispevajo k njihovem doseganju (Rotundo & Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2000). Uhan (2000) navaja, da je organizacijsko uspešnost mogoče določiti ali oceniti na treh ravneh: na ravni posameznika, skupine in organizacije. Boštjančič in Tement (2016) pišeta o ocenjevanju delovne uspešnosti, ki zaposlenim zagotavlja povratne informacije o njihovem delu, hkrati pa vodstvu omogoča vpogled v napredek zaposlenega pri delu.

Pri ocenjevanju uspešnosti ne gre le za primerjavo ciljev in rezultatov. Gre za širši, sistematičen proces ocenjevanja vseh človekovih prednosti in slabosti, povezanih z delom. Učinkovit sistem ocenjevanja delovne uspešnosti lahko zaposlenim pomaga tudi pri ugotavljanju njihovih sposobnosti za opravljanje določenega dela. Po Hellrieglu lahko sistem ocenjevanja delovne uspešnosti doseže svoje splošne cilje na tri načine (Možina, 2002):

1. Z zagotavljanjem jasne povratne informacije o tem, kako dobro zaposleni opravljajo svoje delo. Zaposleni lahko sklepajo, kateri njihovi odzivi na delo so zaželeni in kateri ne, zato morajo vodje svoje ugotovitve o uspešnosti zaposlenim posredovati, ne pa jih skrivati pred njimi.
2. Z zagotavljanjem informacij o napredovanju in razvoju zaposlenih. Zaposleni in vodje lahko spoznajo, kako zaposleni in organizacija dosegajo prednosti na podlagi dokazane uspešnosti.
3. Vodja jim lahko pomaga pri odločanju o plači, kariernem napredovanju in premestitvah na podlagi uspešnosti.
4. Uspešnost se ustvarja na različnih ravneh in jo je mogoče določiti za vsakega zaposlenega posebej (Uhan, 2000): to je pogoj za izvajanje delitve po delovnih rezultatih, ki spodbuja in motivira zaposlene k večji delovni uspešnosti. Zaradi različne opreme, organizacije in tehnologije, ki se uporabljajo v delovnih procesih, se delovna uspešnost za vsak delovni proces določi drugače. Sistem načrtovanja je izhodišče za določanje delovne uspešnosti skupin zaposlenih, povezanih z delom. Delovni program določa naloge, obseg in kakovost dela ter stroške, ki jih bo skupina opravila. Večji obseg, boljša kakovost dela in nižji stroški so razlogi, da bo posamezni zaposleni v delovni skupini pri delitvi prejel višjo plačo. V ekonomskem sistemu je nemogoče zagotoviti enak položaj pri doseganju dohodka in osebnega dohodka za zaposlene v vseh organizacijah.

Uspešnost v kolektivu se izkazuje z ekonomskimi in drugimi kategorijami delovanja organizacije, predvsem s kazalniki uspešnosti. Organizacija je sistem posameznikov, združenih v delovne skupine. V sistemu organizacijskih enot je smiselno nagrajevanje in vrednotenje delovne uspešnosti na vsaki od naštetih ravni. S tem se zaposlenim neposredno sporoča, kako pomembno je, da prispevajo k uspešnosti organizacije.

Fromm (Frommova motivacijska teorija) je v svojih študijah odkril, da ljudje delajo, ker želijo nekaj biti ali imeti – prvi se osredotočajo na pridobivanje družbenega ugleda, uveljavljanje itd. Drugi so osredotočeni na pridobivanje materialnih dobrin. Ta teorija je uporabna, ko vodje izbirajo orodja za motivacijo. Prve lažje motivirajo nematerialne dobrine (napredovanja), druge pa materialne dobrine. Vendar pa morajo za motiviranje zaposlenih izbrati ustrezno razmerje med moralnimi in materialnimi dejavniki (Možina, 2002).

Športna industrija na splošno skrbi za produktivnost svojih športnikov, trenerjev in drugega podpornega osebja, saj si prizadeva za dosežke in popolnost. Športniki se na tekmovanjih ocenjujejo glede na njihovo telesno in duševno pripravljenost ter tehnične in taktične spretnosti. Trenerji se ocenjujejo na podlagi njihove sposobnosti razvijanja in izvajanja učinkovitih programov usposabljanja, sprejemanja dobrih strateških odločitev in učinkovitega vodenja svojih ekip. Podporno osebje, kot so trenerji za moč in kondicijo, fizioterapevti in strokovnjaki za prehrano, se ocenjuje na podlagi njihove sposobnosti, da športnikom pomagajo doseči najboljše rezultate in ohraniti zdravje. Uspešnost v športni panogi se običajno meri z različnimi spremenljivkami, kot so statistični podatki, uvrstitve in nagrade. Športnike in trenerje pogosto ocenjujejo po njihovi sposobnosti zmagovanja na tekmah in prvenstvih ali po njihovih medaljah.

Drugi pomembni dejavniki, ki prispevajo k uspešnosti v športu, so timsko delo, vodenje, športno vedenje in odpornost. Da bi izboljšali uspešnost v športni panogi, se lahko športniki, trenerji in podporno osebje ukvarjajo z različnimi dejavnostmi, kot so usposabljanje in vadba, duševna in telesna pripravljenost, prehrana in okrevanje ter nenehno učenje in razvoj. Prav tako lahko prejemajo redne povratne informacije in ocene uspešnosti, da bi ugotovili področja za izboljšanje in določili prihodnje cilje uspešnosti.

2.3 Osebnost

Opredelitev osebnosti je zelo zapletena, zato številne teorije razlagajo in opredeljujejo osebnost ter njene lastnosti in razsežnosti na svojevrsten način. Zaradi te kompleksnosti je nemogoče trditi, da je katera od teh teorij napačna, saj nobena ne opredeljuje vseh lastnosti in razsežnosti osebnosti ali je ne predstavlja z vseh vidikov. Zato imamo danes veliko teorij o osebnosti. Različni pogledi na osebnost izhajajo iz različnih filozofskih tradicij, številne psihološke in biološke teorije pa jo pojasnjujejo na različne, včasih tudi nasprotujoče si načine. Te teorije so večinoma delne, zato se avtorji v preteklosti niso ukvarjali z vprašanji združljivosti ali primerljivosti med modeli. Glede na poudarjeni vidik lahko teorije osebnosti razdelimo na intrapsihične, vedenjske, medosebne, kognitivne, nevrobiološke in evolucijske (Livesley, 2001).

Trstenjakova definicija osebnosti pravi: »Osebnost je biološko odprta, dialektično aktiven sistem človekove samouresničitve, ki v mejah med dednostjo in okoljem, subjektom in svetom ter posameznikom in družbo dosega vedno popolnejšo stopnjo samozavedanja o odpornosti, veljavnosti, vrednosti in smislu življenja« (Trstenjak, 1976, str. 469).

Benedik (2010) poudarja, da je pomembna značilnost osebnosti njena sposobnost prilagajanja zunanjemu okolju, ki jo oblikuje in določa. Glede na to, da se večinoma soočamo s podobnimi vplivi in zahtevami okolja, lahko primerjamo osebnostne lastnosti med posamezniki iz istega kulturnega okolja. Osebnost se izraža z opaznim in merljivim vedenjem in je najbolj očitna v doslednem ali ponavljajočem se vedenju v različnih situacijah. Zato je mogoče osebnostne lastnosti ocenjevati, raziskovati in razvrščati ter določiti meje med zdravim in patološkim, normalnim in izjemnim ter zrelim in nezrelim. Ocenjevanje osebnosti je proces, s katerim si prizadevamo razumeti in opredeliti različne vidike posameznikove osebnosti. Pomembna je na različnih področjih, vključno s psihologijo, klinično prakso, poklicnim svetovanjem, zaposlovanjem in selekcijo ter raziskavami. Pomaga nam razumeti, kako se posameznik odziva na okolje, kako se obnaša v različnih situacijah in kako se njegova osebnost lahko ujema ali razlikuje od drugih.

Ocenjevanje osebnosti je zapleten proces, ki je bolj podoben načrtovanju in izvajanju raziskav kot standardnemu laboratorijskemu testiranju. V nasprotju z medicinskimi diagnostičnimi metodami, ki se osredotočajo na potrjevanje somatskih stanj, je cilj psihološkega ocenjevanja opisati, pojasniti in razumeti »psihološki organizem« posameznika. Gre za metodo psihološkega raziskovanja, ki se uporablja za opis, razumevanje in razlago posameznikove osebnosti v raziskovalne in praktične namene (Berger, 2003).

Benedik (2010) pojasnjuje, da je ocenjevanje osebnosti kompleksna metoda, ki zahteva strokovno znanje ocenjevalca, kakovostne merilne instrumente, ustrezne norme in teoretične koncepte ter aktivno sodelovanje ocenjevanega posameznika. Ocenjevanje osebnosti vključuje povezovanje različnih vrst informacij o posamezniku, vključno z biografskimi podatki, podatki iz intervjujev z ljudmi v njihovem okolju, rezultati uporabljenih merilnih instrumentov (kot so strukturirani intervjuji, osebnostni vprašalniki in manj strukturirane tehnike izvajanja), podatki, pridobljenimi s sistematičnim opazovanjem vedenja, in drugimi viri, kot so predhodne ocene in strokovna poročila. Kakovost ocene osebnosti je odvisna od

sposobnosti in strokovnega znanja ocenjevalca, da interpretira in integrira pridobljene podatke ter jih poveže s teoretičnimi koncepti in specifičnimi težavami ocenjevanega posameznika. Pri ocenjevanju osebnosti se upoštevajo strukturne, funkcionalne in etiološke značilnosti osebnosti.

Model velikih pet ali petfaktorski model osebnosti je eden najpogostejše uporabljenih modelov do zdaj (Costa in McCrae, 2008). Ta prosto dostopen merski instrument se zaradi visoke zanesljivosti in konstruktne veljavnosti pogosto uporablja za ocenjevanje velikih petih osebnostnih lastnosti (Stone et al., 2022). V zadnjih desetletjih je teorija petih dimenzij implicitne strukture, znana kot velikih pet, postala izjemno priljubljena, vsaj od Goldbergovih časov naprej, kot ugotavlja Musek (2010, str. 82):

- ekstravertnost (E),
- sprejemljivost (S),
- vestnost (V),
- nevroticizem (N),
- odprtost (O).

Petfaktorski model osebnosti zajema pet temeljnih dimenzij osebnosti: ekstravertnost (nasprotje introvertiranosti), nevroticizem (nasprotje čustvene stabilnosti), vestnost (nasprotje pomanjkanja vestnosti), sprejemljivost (nasprotje nesprejemljivosti) in odprtost (nasprotje zaprtosti). Po tem modelu so osebnostne lastnosti genetsko pogojene biološke predispozicije (Digman, 1990).

Nadaljujemo s pregledom naslednjega dela z uporabo ustreznega prevoda »sprejemljivost«. Petfaktorski model osebnosti je bil razvit za oceno petih najbolj globalnih razsežnosti osebnosti v odrasli populaciji, znanih kot dejavniki velikih petih: ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem (nasprotje čustvene stabilnosti) in odprtost za izkušnje. Razvoj tega modela je vodila želja, da bi zagotovili kratko in prototipno oceno osebnostnih razsežnosti ter poudarili bistvene značilnosti, ki so skupne različnim študijam petih dejavnikov v literaturi. Vprašalnik petih velikih osebnostnih dimenzij (angl. *Big Five Inventory*, v nadaljevanju BFI) omogoča ocenjevanje področij velikih petih s 44 kratkimi izjavami, na katere anketiranci odgovarjajo na petstopenjski Likertovi lestvici od 1 (popolnoma se ne

strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam). Ta orodja so prosto dostopna znanstveni skupnosti (John et al., 1991; John et al., 2008).

Musek (2010, str. 84) piše: »Za velikih pet je značilno, da so velike dimenzije osebnosti precej notranje diferencirane.« Costa, McCrae in Dye so leta 1991 z ustreznimi analizami podatkov opredelili njihove sestavine. Tako lahko vsakega od dejavnikov velikih pet razčlenimo na šest komponent ali vidikov:

- Ekstravertnost: toplina, družabnost, asertivnost, aktivnost, iskanje vznemirjenja, pozitivna čustva.
- Sprejemljivost: zaupanje, neposrednost, altruizem, skladnost, skromnost, nežnost.
- Vestnost: kompetentnost, urejenost, uslužnost, prizadevanje za dosežke, samodisciplina, premišljenost.
- Nevroticizem: tesnoba, sovražnost, depresija, pretirana samokritičnost, impulzivnost, ranljivost.
- Odprtost: domišljija, estetski čut, globoko doživljanje, dejanja, ideje, vrednote.

2.4 Pet dejavnikov osebnosti

Pri preučevanju osebnosti so mnogi raziskovalci izhajali iz Cattellovega modela 16 primarnih osebnostnih dejavnikov, vendar so nadaljnje analize pripeljale do petih dejavnikov, ki so jih različni avtorji poimenovali in konceptualizirali nekoliko drugače (Avsec et al., 2017; Musek, 2005). Danes je model velikih pet osebnostnih dejavnikov na splošno najbolj sprejet in prevladujoč model za kategorizacijo osebnostnih lastnosti. Temeljne dimenzije osebnosti so ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem in odprtost za izkušnje (Avsec et al., 2017).

Ekstravertnost

Ekstravertnost se nanaša na osebnostne vidike, omenjene v literaturi, kot so ekstravertnost, socialna prilagodljivost, operativnost, asertivnost, eksuzija, socialna aktivnost in družabnost. Povezana je z osebnostnimi lastnostmi, kot so toplina, družabnost, asertivnost, aktivnost, iskanje vznemirjenja in pretežno pozitivna čustvenost (Matthews in Deary, 1998).

Energija in čustva, ki sta jih poudarjala tako Eysenck kot Cattell, so postali pomembni tudi v novejših pristopih k razumevanju te razsežnosti. Novejša pojmovanja osebnosti vključujejo pojem pozitivne čustvenosti (veselje, navdušenje, energija, duševna budnost, prijetno vznemirjenje, samozavest) in negativne čustvenosti (strah, jeza, gnus, prezir, žalost, občutek krivde, nezadovoljstvo s seboj) (Watson & Clark, 1984).

Le malo osebnostnih lastnosti je bilo tako raziskanih kot ekstravertnost (vključno z njenim nasprotnim polom, introvertiranostjo). Ekstravertirane značilnosti lahko najdemo že pri dveh Hipokratovih tipih, sangviniku in holeriku. Pri prvem je ekstravertnost povezana s čustveno stabilnostjo, pri drugem pa z labilnostjo. Konstitucijska psihologija najde ekstravertirane lastnosti v pikničnem tipu konstitucije, introvertirane pa v asteničnem ali leptosomskem tipu, če se držimo Kretschmarjeve terminologije. Jungov prvi poglobljeni psihološki opis je nedvomno opis ekstravertiranega in introvertiranega tipa osebnosti. Razlika med njima izhaja iz smeri psihične energije (libida) (Musek, 2010, str. 105). Musek (2014, str. 75) ekstravertizmo opisuje kot toplino, družabnost, asertivnost, aktivnost, iskanje vznemirjenja in pozitivnih čustev.

Nevroticizem

Čustvena stabilnost pomeni osebnostno trdnost, čustveni nadzor, čustveno stabilnost, prilagodljivost ali nevroticizem (Matthews in Deary, 1998). Nanaša se na značilnosti, ki so nasprotne negativnim čustvenim izkušnjam: odsotnost skrbi, sposobnost obvladovanja čustev ter sposobnost ohranjanja »hladnosti« in ravnotežja (McCrae & Costa, 1987). »Ni naključje, da je čustvena labilnost sinonim za nevroticizem« (Musek, 2010, str. 120). »Nevroticizem je zato temeljna razsežnost osebnosti, ki je najtesneje povezana s psihološkim blagostanjem, zadovoljstvom s seboj in duševnim zdravjem« (Musek, 2010, str. 120).

Musek (2014, str. 75) opisuje nevroticizem kot anksioznost, sovražnost, depresijo, pretirano samokritičnost, impulzivnost in ranljivost.

Sprejemljivost

Sprejemljivost opisuje vedenjske korelate, ki se v literaturi omenjajo kot konformnost, všečnost, paranoidna naravnost, prijateljstvo in ljubezen. Razhaja se v smeri osebnostnih lastnosti, kot so zaupanje, neposrednost, altruizem,

skladnost, skromnost in upoštevanje (Matthews in Deary, 1998). Označuje nagnjenost k prijateljskim odnosom, medsebojnemu sprejemanju in zdravi komunikaciji (Fiske, 1974).

Vestnost

Vestnost se nanaša na sposobnost samoregulacije v smislu zaviranja dejavnosti ob hkratnem upoštevanju norm socialnega okolja (Fiske, 1974). Drugi avtorji so to dimenzijo opredelili kot voljo do dosežkov, odvisnost, usmerjenost k nalogam, moč superega, introvertiranost v razmišljanju, preudarnost, delo, impulzivnost, napetost in samokontrolo. Vestnost vključuje osebnostne lastnosti, kot so kompetentnost, poslušnost, vestnost, želja po čim boljših dosežkih, samodisciplina in premišljenost (Matthews in Deary, 1998). Ta dimenzija se nanaša na konformizem in nadzor impulzov, ki sta socialno stabilna (Hogan in Ones, 1997).

»Gre za osebnostno dimenzijo, ki jo opredeljuje odnos do vrednot, moralnih norm, dolžnosti in odgovornosti na eni strani ter urejenosti, organiziranosti, samokontrole, odločnosti, premisleka, prizadevnosti, dosežkov in prizadevanja za popolnost na drugi strani. Vestnost je izjemno pomembna pri učenju, šolanju in delu. Je osebnostni vidik naših delovnih navad in že dolgo je znano, da je vestnost takoj za sposobnostmi najmočnejši osebnostni napovednik učnega in delovnega uspeha« (Musek, 2010, str. 133). Musek (2014, str. 75) opisuje vestnost kot tisto, ki vključuje kompetentnost, organiziranost, občutek za dolžnost, marljivost, samodisciplino in odločnost.

Odprtost

Odprtost je povezana z osebnostnimi lastnostmi, kot so domišljija, estetski čut ter pripravljenost za sprejemanje novih idej in vrednot (Matthews in Deary, 1998). Ljudje z visoko razvito odprtostjo so znani po živahni domišljiji, bogatih čustvenih odzivih, radovednosti in odprtosti. Pogosto so umetniki, znanstveniki, raziskovalci in športniki, ki jih odlikuje želja po raziskovanju novih meja in doživljanju novih stvari. Ta lastnost je povezana tudi z različnimi pojavi, kot so družbena stališča, hipnotična dovzetnost, poklicne spremembe in moralna presoja (McCrae in Costa, 1987).

»Odprtost (tudi intelektualna odprtost ali odprtost za izkušnje) je pomembna osebnostna dimenzija, ki je med vsemi velikimi petimi najbolj povezana z željo po informacijah in znanju, motivom radovednosti, raziskovalnimi in intelektualnimi interesi na eni strani, umetnostjo in ustvarjalnostjo na drugi ter intelektualnimi sposobnostmi na tretji« (Musek, 2010, str. 138).

Musek (2014, str. 75) opisuje odprtost kot tisto, ki vključuje domišljijo, estetski čut, globoke izkušnje, dejanja, ideje in vrednote.

2.5 Dosedanje raziskave na tem področju

Piepiora (2021a) je analiziral osebnostne lastnosti, ki vplivajo na športno uspešnost v ekipnih športih. Preiskovanci so bili poljski igralci ($n = 300$) v starejši starostni skupini (20–29 let) iz 10 ekipnih športov (vsak $n = 30$). Iz preučevane populacije je bil izbran vzorec prvakov ($n = 13$); za preučevanje njihove osebnosti je bil uporabljen model velikih pet z vprašalnikom NEO Five-Factor Inventory (NEO FFI). Študija je pokazala statistično pomembne razlike med ekipnimi športi pri štirih osebnostnih lastnostih: nevroticizmu, ekstraverziji, sprejemljivosti in vestnosti. V primerjavi z drugimi športniki so bile za prvake ekipnih športov značilne nižje ravni nevroticizma, višje ravni ekstravertnosti in višje ravni odprtosti za izkušnje. Potrdilo se je tudi, da so ravni porazdelitve osebnostnih lastnosti odvisne od športne discipline. Zato je treba tehnikam duševnega usposabljanja, ki dajejo prednost čustvenemu ravnovesju, timski komunikaciji in veščinam taktičnega razmišljanja, dati velik pomen, kar se kaže v pripravljenosti na akcijo.

Üngür (2021) je raziskoval razlike v osebnostnih profilih nogometnih sodnikov glede na njihove poklicne položaje. V prvi študiji, ki je preučevala značilnosti osebnostne in socialne prilagojenosti nogometnih sodnikov, sta bila za 190 moških nogometnih sodnikov v Turčiji uporabljena Hacettepe Personality Inventory in obrazec za zbiranje osebnih podatkov. Na splošno so bili rezultati osebnostne in socialne prilagojenosti bistveno višji pri sodnikih kot pri pomožnih sodnikih. Natančneje, sodniki so dosegli bistveno višje rezultate kot pomočniki na podskalah osebne prilagoditve samouresničitev in nevrotične težnje ter na podskali socialne prilagoditve družinski odnosi. Ti rezultati kažejo, da imajo osebnostne lastnosti pomembno vlogo pri poklicnem razvoju sodnikov, zaradi česar sodniki z različnimi osebnostnimi profili zasedajo različne poklicne položaje. Osebnostni testi in druga

ocenjevalna orodja lahko pomagajo prepoznati obetavne profile sodnikov, ki lahko pomagajo pri razvoju kariere.

Na podlagi dejstva, da obstaja povezava med osebnostnimi lastnostmi in kulturno inteligenco, sta Tufekci in Dinc (2014) izvedla študijo, katere namen je bil ugotoviti vpliv osebnostnih lastnosti velikih pet na kulturno inteligenco. V ta namen sta izvedla raziskavo, v kateri sta vrhunske nogometne sodnike, ki vodijo tekme v različnih kulturah, vprašala za njihovo mnenje. Ugotovili so, da osebnostne lastnosti vplivajo na razsežnosti kulturne inteligence. Glede na rezultate raziskave je še posebej pomembno, da osebnostni lastnosti odprtost za izkušnje in vestnost vplivata na vse razsežnosti kulturne inteligence.

Nogometni sodniki so izpostavljeni stresnim situacijam, ki lahko vplivajo na sprejemanje odločitev; nanje lahko vpliva impulzivnost med tekmovanji, kar zahteva optimalne psihološke sposobnosti. López-Aguilar et al. (2022) so raziskovali povezavo med stopnjo impulzivnosti in samoučinkovitostjo med amaterskimi sodniki v višji kategoriji. V raziskavi je sodelovalo 21 španskih sodnikov (starost $23,57 \pm 2,40$ leta in $7,81 \pm 2,58$ leta izkušenj). Podatki o samoučinkovitosti so bili zbrani z vprašalnikom REFS 48 in 72 ur pred tekmovanjem. Podatki o impulzivnosti so bili zbrani z vprašalnikom UPPS-P 60 minut pred tekmovanjem. Rezultati kažejo, da imajo sodniki z večjo samoučinkovitostjo nižjo stopnjo impulzivnosti, zlasti v dimenzijah negativne nujnosti ($p < 0,01$), pozitivne nujnosti ($p < 0,05$), pomanjkanja preudarnosti ($p < 0,001$) in pomanjkanja vztrajnosti ($p < 0,001$), ter nižjo splošno impulzivnost ($p < 0,01$). Vendar so sodniki z najvišjo samoučinkovitostjo dosegli višje rezultate pri dimenziji iskanja občutkov ($p < 0,05$). Glavna ugotovitev te študije je torej pokazala, da impulzivnost vpliva na samoučinkovitost sodnikov pred tekmovanjem.

Osebnost je eden od značilnih vidikov življenja vsakega posameznika, od osebnostnih lastnosti pa je odvisno, kako se posameznik odziva v določenih situacijah. Nogomet je eden najbolj stresnih športov, zato je osebnost eden najpomembnejših dejavnikov pri ocenjevanju sodnikov. Sayfollahpour in drugi (2013) so na vzorcu 61 nogometnih sodnikov Premier League (2011–2012) preučevali povezavo med ekstravertnostjo, sprejemljivostjo, vestnostjo, nevroticizmom, odprtostjo za izkušnje in uspešnostjo.

Uporabljen je bil vprašalnik NEO Personality Inventory (60 postavk in 5 lestvic). Za zbiranje podatkov je raziskovalec obiskal sodnike v Teheranu na njihovem mestu treninga; vprašalnik je bil sodnikom v drugih mestih poslan po elektronski pošti. Rezultati so pokazali, da obstaja pomembna povezava med osebnostnimi dimenzijami in metodami sojenja. Prav tako obstaja pozitivna povezava med prilagodljivostjo in kakovostjo sojenja. Poleg tega je ta študija pokazala, da ni pomembne povezave med nevroticizmom, ekstravertnostjo, sprejemljivostjo in kakovostjo sojenja.

Spielmann in drugi (2022) so raziskovali na vzorcu NEO-FFI 378 nogometašev elitne ravni. Analiza se je osredotočila na notranjo skladnost, faktorsko strukturo in razlike med spoloma. Poleg tega je bila izvedena druga meritve s presledkom šest tednov s podvzorcem 86 športnikov, da bi analizirali zanesljivost test-retest. Rezultati so skladni s prejšnjimi ugotovitvami zunaj vrhunskega športa. Za vzorec so bile ugotovljene ravni alfa od 0,68 do 0,84 in koeficienti znotrajrazredne korelacije (ICC) za meritve test-retest od 0,86 do 0,91. Analiza glavnih komponent na ravni faset z uporabo oblinske in poševne rotacije je pokazala večjo stabilnost za nevroticizem (N) in vestnost (V) kot za ekstravertnost (E), odprtost (O) in sprejemljivost (S). Razlike med spoloma je mogoče ugotoviti pri vrednostih notranje konsistence, lastnosti ICC in NEO-FFI. Rezultati te študije kažejo na prenosljivost NEO-FFI iz nešportnih okolij na visoki ravni v to posebno nišo športnega psihološkega ocenjevanja.

Nogueira da Gama in drugi (2022) so izvedli študijo, katere namen je bil raziskati povezavo med osebnostnimi lastnostmi in taktičnim znanjem igralcev hokeja na travi. Vzorec je bil sestavljen iz 53 brazilskih igralcev hokeja na travi. Instrumenti za zbiranje podatkov so bili petfaktorski osebnostni popis, popis samoocenjevanja taktičnih veščin v ekipnih športih in sociodemografski vprašalnik. Rezultati so pokazali zmerno pozitivno korelacijo med časom treninga in starostjo, zmerno negativno korelacijo nevroticizma s starostjo in časom treninga ter zmerno pozitivno korelacijo med časom treninga in deklarativnim ter proceduralnim znanjem. Odprtost je pokazala zmerno pozitivno korelacijo z deklarativnim in proceduralnim znanjem. Srednji zunanji igralci so dosegli višje rezultate v ekstraverziji kot branilci. Srednji igralci so imeli tudi višje rezultate v primerjavi z obrambo in napadom. Študija je zaključila, da je odprtost povezana s področjem taktičnega znanja.

García-Santos et al. (2020) so izvedli študijo, katere namen je bil opraviti bibliografski pregled, ki predstavlja analizo dejavnikov, ki vplivajo na uspešnost sodnikov, s fizičnega/fiziološkega, psihološkega vidika in vidika odločanja. Zasnova je bila osredotočena na sistematični pregled podatkov v skladu z zahtevami PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Za pregled sta bili uporabljeni zbirki podatkov WOS in SCOPUS.

Merila za vključitev so bila: (i) študije v angleškem in španskem jeziku, (ii) raziskave o fizioloških, psiholoških in tehničnih profilih košarkarskih sodnikov ter (iii) ustrezni podatki o uspešnosti košarkarskih sodnikov med tekmovanji. Po pregledu je bilo izbranih 51 člankov, razvrščenih v tri skupine spremenljivk: »Odločanje« (16), »Psihološke zahteve« (15) in »Psihološke/fizične zahteve« (21). Rezultati poudarjajo pomen in vpliv košarkarskih sodnikov med tekmovanji ter potrebo po nenehnem delu na njihovem izboljševanju v skladu z zahtevami igre. Natančneje, sodniki si morajo prizadevati za izboljšanje v treh glavnih vidikih: odločanje (poznavanje pravil, njihova uporaba med tekmovanji, mehanika gibanja ali nadzor igre v konfliktnih ali stresnih situacijah), fizično/fiziološko stanje (HR, pretečena razdalja, hitrost, obremenitev igralca ali MET) in stresne situacije (sodniške napake, protesti, zlorabe ali prilagojena igra). Vse to je treba povezati z izkušnjami in kompetencami, ki bi jih morali pridobiti vsi sodniki, da bi čim uspešneje razvijali svoje funkcije z uporabo različnih orodij in metod, podrobno opisanih v analiziranih študijah, ki jim pomagajo izboljšati njihov pogled in vlogo na tekmovanju.

Piepiora (2021b) je raziskoval osebnostne lastnosti, značilne za posamezne športne prvake. Vzorec za to študijo so sestavljali poljski športniki ($n = 600$), stari od 20 do 29 let, iz 20 individualnih športnih panog ($n = 30$ v vsaki).

Iz preučevane populacije je bil nato izbran vzorec prvakov ($n = 56$) in športnikov iz drugih posameznih športnih panog ($n = 544$). Za oceno njihove osebnosti je bil uporabljen model velikih pet (NEO-FFI). Rezultati so pokazali, da so za prvake v individualnih športih v primerjavi z drugimi športniki značilni nižja stopnja nevroticizma ter višje stopnje ekstrevertnosti, sprejemljivosti in vestnosti. Vsaka športna panoga ima nekoliko drugačne psihološke zahteve za športnike. Izvedena športna dejavnost oblikuje osebnost, razvite osebnostne lastnosti pa vplivajo na odločanje v začetnih situacijah. Stopnje intenzivnosti nevroticizma, ekstrevertnosti, sprejemljivosti in vestnosti lahko odločajo o izidu na tekmovanjih v določenih športnih panogah.

Piepiora in Piepiora (2021) sta raziskovala osebnostne profile in dejavnike uspeha v športu v povezavi z osebnostnim modelom velikih pet. V ta namen sta primerjala osebnostne profile športnikov iz različnih športov z osebnostnimi profili šampionov – športnikov, ki so zelo uspešni na športnih tekmovanjih. Cilj študije je bil ugotoviti, katere osebnostne lastnosti pomembno določajo pripadnost skupini šampionov in s tem uspešnost v športu. V študiji so sodelovali moški športniki, stari od 20 do 29 let, iz populacije poljskih športnikov.

Skupaj je bilo testiranih 1.260 športnikov, od katerih jih je bilo 118 uvrščenih med šampione – ti športniki so imeli pomembne športne dosežke. V študiji je bil uporabljen osebnostni vprašalnik NEO-FFI. Izvedeni so bili osnovna opisna statistika, serija Studentovih t-testov za neodvisne vzorce z uporabo metode bootstrap in logistični regresijski model. Za prvake so bile v primerjavi z drugimi športniki značilne nižje ravni nevroticizma in višje ravni ekstravertnosti, odprtosti za izkušnje, sprejemljivosti in vestnosti. Nevroticizem je bil pomemben dejavnik osebnosti: nižja kot je bila stopnja nevroticizma, večja je bila verjetnost, da bo športnik uvrščen med prvake. Razlike med šampioni in športniki obstajajo v vseh dimenzijah osebnosti v smislu velikih petih. Na podlagi rezultatov raziskave lahko trdimo, da je treba osebnostne razlike obravnavati kot posledico uspeha športnikov in ne kot razlog za uspeh športnikov glede na njihovo starost med 20 in 29 let.

Bojanić et al. (2019b) so preučevali razlike med psihološkimi spremenljivkami, ki predstavljajo osnovne dimenzije osebnosti in samospoštovanja tekmovalcev v borilnih športih in tekmovalcev v ekipnih športih. V raziskavi je sodelovalo 149 anketirancev, starih od 19 do 27 let.

Skupaj je bilo testiranih 1.260 športnikov, od katerih jih je bilo 118 uvrščenih med šampione – ti športniki so imeli pomembne športne dosežke. V študiji je bil uporabljen osebnostni vprašalnik NEO-FFI. Izvedeni so bili osnovna opisna statistika, serija Studentovih t-testov za neodvisne vzorce z uporabo metode bootstrap in logistični regresijski model. Za prvake so bile v primerjavi z drugimi športniki značilne nižje ravni nevroticizma in višje ravni ekstravertnosti, odprtosti za izkušnje, sprejemljivosti in vestnosti. Nevroticizem je bil pomemben dejavnik osebnosti: nižja kot je bila stopnja nevroticizma, večja je bila verjetnost, da bo športnik uvrščen med prvake. Razlike med šampioni in športniki obstajajo v vseh dimenzijah osebnosti v smislu velikih petih. Na podlagi rezultatov raziskave lahko

trdimo, da je treba osebnostne razlike obravnavati kot posledico uspeha športnikov in ne kot razlog za uspeh športnikov glede na njihovo starost med 20 in 29 let.

Bojanić et al. (2019b) so preučevali razlike med psihološkimi spremenljivkami, ki predstavljajo osnovne dimenzije osebnosti in samospoštovanja tekmovalcev v borilnih športih in tekmovalcev v ekipnih športih. V raziskavi je sodelovalo 149 anketirancev, starih od 19 do 27 let.

Za merjenje samospoštovanja je bil uporabljen vprašalnik Lestvica samospoštovanja. Vprašalnik BFI je bil uporabljen za merjenje osebnostnih lastnosti po modelu velikih petih: ekstravertnost, nevroticizem, vestnost, sprejemljivost in odprtost za izkušnje. Osnovno raziskovalno vprašanje je bilo, ali nabor psiholoških spremenljivk, ki sestavljajo osnovne dimenzije osebnosti in samospoštovanja, statistično značilno razlikuje tekmovalce v borilnih športih od tekmovalcev v ekipnih športih. Analize povprečnih razlik in preproste diskriminantne funkcije za tekmovalce v borilnih in ekipnih športih so pokazale, da so samospoštovanje, nevroticizem in vestnost najpomembnejši dejavniki, ki razlikujejo obe skupini.

Dodt in drugi (2021) navajajo, da osebnost velja za bistveno sestavino sodnikovega profila uspešnosti in je potrebna za učinkovito vodenje igre. Ta študija je bila prva, ki je preučevala osebnostne profile moških poklicnih rokometnih sodnikov ($n = 163$) z uporabo nemške različice vprašalnika BFI-2. Za primerjavo so bile uporabljene standardne vrednosti nemške splošne populacije iz raziskave prebivalstva. Sodniki so dosegli višje rezultate v ekstraverziji, sprejemljivosti in vestnosti ter nižje v negativni čustvenosti. Rezultati te presečne študije omogočajo začetni vpogled v osebnost te skupine sodnikov in tako postavljajo temelje za nadaljnje raziskave. Študija s sodniki z različnimi stopnjami uspešnosti ali kulturnimi ozadji bi lahko zagotovila informacije o tem, ali rezultati te študije veljajo le za nemške profesionalne rokometne sodnike ali za vse rokometne sodnike.

Nazarudin in drugi (2014b) so izvedli študijo, v kateri so preučevali psihološke sposobnosti, značilne za sodnike ragbija, in njihovo povezavo z uspešnostjo sodnikov. Inventar psiholoških veščin za šport (Mahoney et al., 1987) je bil prilagojen in spremenjen posebej za uporabo pri sodnikih ragbija sedem. V raziskavo je bilo vključenih 132 sodnikov (povprečna starost $33,4 \pm 1,5$ leta; 132 moških) Malezijske ragbi zveze (MRU), ki so sodili na desetih turnirjih ragbija sedmerk v Maleziji. Spremenljivke psiholoških veščin, uporabljene v vprašalniku, so vključevale

samozavest, obvladovanje tesnobe, psihično pripravo, motivacijo in koncentracijo. S pomočjo obrazca IRB za ocenjevanje uspešnosti sodnikov za sedmice ($r = 0,94$) je bila ocenjena uspešnost sodnikov. Ti instrumenti merijo spremenljivko uspešnosti, vključno z nadzorom, komunikacijo, uveljavljanjem in postavljanjem. Opisna statistika spremenljivk predstavlja psihološke veščine ($M = 120,14$, $SD = 6,97$) in uspešnost ($M = 136,45$, $SD = 4,47$), opredeljene na zmerni ravni. Ugotovitve niso pokazale pomembnih razlik [$F = (3, 72) = 0,636$, $p > 0,05$] v psiholoških spretnostih glede na starostne stopnje, vendar so bile ugotovljene pomembne razlike [$F = (3, 128) = 57,616$, $p < 0,05$] glede na stopnje izkušenj. Zelo izkušeni sodniki so pri vseh psiholoških konstrukti dosegli bistveno višje rezultate kot manj izkušeni sodniki.

Spremenljivke, ki so pokazale močno in pozitivno povezavo z uspešnostjo, so bile obvladovanje tesnobe ($r = 0,61$), koncentracija ($r = 0,57$), samozavest ($r = 0,54$) in motivacija ($r = 0,50$). Ocenjevanje psiholoških veščin lahko izboljša učinkovitost sodnikov ragbija, trenerjem sodnikov pa svetujemo, da povečajo uporabo psiholoških veščin na tekmovanjih in prihodnjih usposabljanjih. Raziskovalci bi morali raziskati učinkovitost uporabne športne psihologije v populaciji, da bi v prihodnosti izboljšali učinkovitost sodnikov.

Pla-Cortés in drugi (2015a) so raziskovali obstoj različnih osebnostnih profilov španskih košarkarskih sodnikov v primerjavi s profili splošne populacije, kot je razvidno iz več študij v drugih kulturah. Naša študija se je osredotočila na reprezentativni vzorec, ki je vključeval vse kategorije in starosti španskih košarkarskih sodnikov, od najnižje do elitne ravni. Vprašalnik NEO PI-R je bil uporabljen pri 368 španskih košarkarskih sodnikih vseh kategorij. Ugotovljeno je bilo, da se osebnostni profil sodnikov in splošne populacije razlikuje. Sodniki so dosegli višje rezultate pri nevroticizmu in nižje pri odprtosti, sprejemljivosti in vestnosti. Statistično pomembne razlike so bile ugotovljene tudi pri 22 od 30 ocenjenih vidikov. Rezultati te študije kažejo, da bi izvajanje usposabljanja o psiholoških veščinah lahko sodnikom pomagalo pri izkazovanju ustreznega vedenja pri sojenju, ki trenutno ni v njihovem repertoarju kompetenc.

Piepiora et al. (2022a) so preučevali povezavo med osebnostjo in starostjo med tekmovalci v slogu kyokushin karate. Ukrajinska moška reprezentanca v karateju kyokushin ($N = 7$) je sodelovala v osebnostni raziskavi, ki je temeljila na modelu velikih petih. Kot raziskovalno orodje je bil uporabljen osebnostni vprašalnik NEO-

FFI. Raziskava je pokazala, da so razlike v intenzivnosti odprtosti glede na izkušnje med posameznimi vzorci le na ravni statističnega trenda. Mojstri so pokazali višjo stopnjo odprtosti do izkušenj v primerjavi z mlajšimi ($p = 0,081$) in starejšimi ($p = 0,097$). Negativna in močna korelacija je bila opažena tudi med intenzivnostjo nevroticizma in vestnosti med anketiranci. Ugotovljeno je bilo, da je med vaditelji karateja večja odprtost za izkušnje verjetno prisotna s staranjem zaradi njihovih športnih izkušenj ter visoke stopnje športnih in zdravju koristnih vrednot karateja. Po drugi strani pa je dobra čustvena prilagojenost vaditelja karateja tesno povezana z vestnostjo.

Piepiora in drugi (2022b) so raziskovali osebne profile športnikov, ki trenirajo borilne veščine in ekipne športe na ravni poljske mladinske in seniorske reprezentance. Anketiranci v raziskavi so bili člani poljskih mladinskih in starejših reprezentanc v olimpijskem karateju ($n = 41$) in rokometu ($n = 39$) v sezoni 2020/2021. Primerjalna analiza je temeljila na osebnostnem modelu velikih pet, ki je bil uporabljen za merjenje osebnosti.

Kot raziskovalno orodje je bil uporabljen osebnostni vprašalnik NEO-FFI. Študija je bila izvedena v elektronski obliki. Rezultati so pokazali, da se poljski športniki mlajše in starejše olimpijske reprezentance v karateju po osebnosti ne razlikujejo (njihovi profili so enaki; povprečne ravni v vseh dimenzijah so enake). Podobno se po osebnosti ne razlikujejo poljski mladinski in starejši igralci rokometne reprezentance. Njihovi profili so podobni – le za starejše je značilna visoka ekstravertnost. Poleg tega pri primerjavi osebnosti mlajših in starejših članov v karateju (borilni šport) z osebnostmi mlajših in starejših članov v rokometu (ekipni šport) niso bile ugotovljene statistično pomembne razlike v surovih rezultatih testov. Zaključki: v preučevani populaciji športnikov se je osebnost verjetno izoblikovala na mladinski ravni in ostala nespremenjena na starejši ravni, razen motoričnih sposobnosti, tehnično-taktičnih veščin in športnih izkušenj, ki so se z leti razvile. Ta sklep velja ob predpostavki, da se starejši, ko so bili mlajši, osebnostno niso razlikovali od preučevanih mladih športnikov.

Piepiora in Piepiora (2021) sta izvedla študijo in opredelila vidik, s katerega bi moral trener analizirati in oceniti osebnostne lastnosti, ki vplivajo na športno uspešnost v ekipnih športih.

Preiskovanci študije so bili poljski igralci ($N = 300$) v starejši starostni skupini (20–29 let) iz 10 ekipnih športov (vsak $n = 30$). Iz študijske populacije je bil izbran vzorec prvakov ($n = 13$), pri čemer je bil za preučevanje njihove osebnosti z vprašalnikom NEO FFI uporabljen model velikih petih. Statistične analize so bile opravljene z uporabo programske opreme IBM SPSS Statistics, različica 25. Študija je pokazala statistično pomembne razlike med ekipnimi športi pri štirih osebnostnih lastnostih: nevroticizmu, ekstraverziji, sprejemljivosti in vestnosti. Za prvake v ekipnih športih so bile v primerjavi z drugimi športniki značilne nižje ravni nevroticizma, višje ravni ekstravertnosti in višje ravni odprtosti za izkušnje. Potrdilo se je tudi, da so ravni porazdelitve osebnostnih lastnosti odvisne od športne discipline. Zato je treba tehnikam duševnega usposabljanja, ki spodbujajo čustveno ravnovesje, timsko komunikacijo in veščine taktičnega razmišljanja, nameniti velik pomen, kar se kaže v pripravljenosti na akcijo.

Piepiora in drugi (2018) so raziskovali osebnostne profile mojstrov karateja, ki vadijo različne stile kumite. Vzorec je bil sestavljen iz 150 najboljših poljskih tekmovalcev v kumiteju; po 30 iz vsakega od petih stilov karateja, in sicer: polkontakti – World Karate Federation, ki ga priznava Mednarodni olimpijski komite (v tem delu WKF), in Shōtōkan; polnokontakti – Oyama; mešani boj – Shidōkan; knockdown – Kyokushin.

Podskupino vaditeljev kumite karateja (v nadaljevanju KKC, $n = 23$) so sestavljali nosilci zlatih medalj s svetovnih prvenstev, podskupino vaditeljev karateja (KM) pa so sestavljali drugi športniki ($n = 127$). Meritve osi lastnosti so temeljile na lestvicah velikih petih NEO-FFI (nevroticizem, ekstravertnost, odprtost za izkušnje, sprejemljivost, vestnost). Mojstri karateja imajo res značilne osebnostne lastnosti (vključno z nizkim nevroticizmom in visoko vestnostjo). Vendar bi bilo napačno domnevati, da stili kumite niso dejavnik, ki to razmerje bistveno spreminja. Karateisti WKF kažejo najmanj nevroticizma v primerjavi z drugimi ($p < 0,01$); karateisti Oyama kažejo manjšo ekstravertnost kot športniki WKF, Shidōkan in Kyokushin ($p < 0,05$). Ugotovljeno je bilo, da se lahko osebnostni profili nosilcev zlatih medalj na svetovnih prvenstvih v KKC dejansko razlikujejo od drugih stilov.

Nogueira da Gama et al. (2018) so na vzorcu brazilskih športnikov v jiu-jitsu in kickboks raziskali povezavo med osebnostnimi lastnostmi in stopnjo odpornosti. Vzorec je bil sestavljen iz 15 vaditeljev jiu-jitsuja in 15 kickboxerjev. Instrumenti za zbiranje podatkov so bili Eysenckov osebnostni vprašalnik, Connor-Davidsonova

lestvica odpornosti in sociodemografski vprašalnik. Eysenckov osebnostni vprašalnik meri osebnostne lastnosti, kot so ekstravertnost/intravertnost (E), nevrotičnost/stabilnost (N), psihotičnost/socializacija (P), in vključuje lestvico laži (L).

Lestvica Connor-Davidson Resilience Scale ocenjuje, kako anketiranci dojemajo svojo sposobnost prilagajanja spremembam, premagovanja ovir in nadaljevanja dela po bolezni, poškodbi ali drugih težavah. Ugotovljena je bila zmerna negativna korelacija med odpornostjo in psihotičizmom ($r = -0,56$). Lestvica laži je pokazala zmerno negativno korelacijo s psihotičizmom ($r = -0,51$). Med starostjo ($p = 0,036$) in stopnjo odpornosti ($p = 0,031$) športnikov z univerzitetno izobrazbo v primerjavi s tistimi, ki so obiskovali srednjo šolo, so bile ugotovljene statistično pomembne razlike. Zaključki: na odpornost je negativno vplival psihotičizem, pozitivno pa stopnja izobrazbe športnikov. Prihodnje študije, ki bodo upoštevale spol, dohodek, socialni status in subjektivno zaznavanje stresa, so pomembne pri ugotavljanju, kako so te spremenljivke povezane s stopnjo odpornosti. Izvedba longitudinalnih študij je potrebna za merjenje spremenljivosti ravni odpornosti skozi čas.

Litwiniuk in drugi (2019) so raziskovali razlike med mladimi moškimi, ki se ukvarjajo z ekstremnimi borilnimi veščinami (EMA), za katere so značilne izbrane osebnostne lastnosti. Vzorec so sestavljali štirje moški tekmovalci iz skupin KK, TK, Ta in Ai. V vsaki skupini je bilo 82 tekmovalcev (skupaj 328 tekmovalcev). Povprečna starost vzorca je bila 19–20 let, njihove izkušnje z vadbo določene discipline pa so bile od pet do osem let.

Za določitev osebnostnega profila je bilo proučenih pet lastnosti: impulzivno iskanje občutkov (Imp-SS) in agresivnost-vražnost (Agg-Ho), ocenjenih z Zuckerman-Kuhlmanovim osebnostnim vprašalnikom (ZKPQ), ter tri lastnosti: nevroticizem (Nu), ekstravertnost (Ex) in psihotičizem (Ps) z revidiranim Eysenckovim osebnostnim vprašalnikom (EPQ-R). Med štirimi preučevanimi skupinami športnikov MMA so najvišje povprečne vrednosti empiričnih spremenljivk (Agg-Ho $5,0 \pm 3,32$, Imp-SS $9,89 \pm 3,00$ in Ps $7,87 \pm 4,96$) zabeležili v skupini KK. Nasprotno so bile najnižje vrednosti Agg-Ho $4,67 \pm 2,34$, Imp-SS $9,24 \pm 2,74$ in Ps $6,68 \pm 4,38$ dosežene v skupini Ai. Raven Agg-Ho v skupini KK je bila statistično značilno višja kot v skupinah Ai in KT. Med preiskovanci so bile opažene pomembne razlike v preučevanih spremenljivkah znotraj posamezne skupine. Dobljeni kazalniki utemeljujejo sklep, da so glede na družbene norme najvišji

negativni kazalniki osebnostnih lastnosti v skupini KK. Skupina Ai je pokazala drugačen osebnostni profil, pri katerem imajo prednost zmerne telesne oblike obrambnega treninga, zato se za učinkovito izboljšanje vseh zdravstvenih razsežnosti preživetvenih sposobnosti priporočajo aikido in borilne veščine/bojni športi, ki dajejo prednost zmernim in razmeroma zmernim tehnikam bojevanja, imenovani življenjski športi.

Predoiu in drugi (2020) so izvedli študijo, da bi razumeli posebne lastnosti trenerjev borilnih veščin in vrhunskih trenerjev na olimpijski, svetovni in evropski ravni v drugih športih. V študiji je sodelovalo 77 udeležencev, od tega 15 vrhunskih trenerjev (strokovnjaki v svetovnih borilnih veščinah in vrhunski trenerji v različnih športnih panogah, vključno z najuspešnejšim trenerjem vseh časov). Uporabljen je bil indeks NEO-FFI, ki vključuje posebne konstrukte modela velikih pet, 13 poklicnih kompetenc in številne korelacijske razlage. Rezultati so pokazali, da so tako trenerji borilnih veščin kot vrhunski svetovni trenerji večinoma usmerjeni k ciljem (kontrola impulzov), motivirani (usmerjenost k nalogam), pretežno karizmatični (stil interakcije) in altruistični (usmerjenost k značaju).

Piepiora in Witkowski (2020) sta na podlagi metodologije modela velikih pet raziskovala osebnostne profile prvakov borilnih veščin in neogladiatorjev. V študiji je sodelovalo 330 borcev (30 moških v vsakem vzorcu) iz 11 disciplin borilnih veščin in 30 neogladiatorjev (MMA). V tej populaciji je 45 šampionov s pomembnimi športnimi dosežki (nosilci medalj s svetovnih prvenstev, evropskih prvenstev itd.) in štirje neogladiatorji (zmagovalci prestižnih mednarodnih turnirjev).

V študiji je bil uporabljen osebnostni vprašalnik NEO-FFI. Med disciplinami športnikov borilnih veščin so bile ugotovljene statistično pomembne razlike v dimenzijah nevroticizem, ekstravertnost, sprejemljivost in vestnost. Vsaka športna disciplina je pokazala nekoliko drugačno intenzivnost osebnostnih dimenzij z različno prevladujočo dimenzijo. V osebnostnem profilu športnikov brazilskega jiu-jitsa obstajajo odstopanja od profila drugih športnikov borilnih veščin. Profil novogladiatorjev se ni razlikoval od večine športnikov. Poleg tega so obstajale razlike med prvaki in drugimi borci. Razlike so bile pri dejavnikih nevroticizem, ekstravertnost, odprtost za izkušnje in vestnost. Zaključki: športniki borilnih veščin imajo osebnostne profile, ki so značilni za šport, ki ga trenirajo.

Tomczak in drugi (2013) so raziskovali osebnostne lastnosti in različne stile spoprijemanja s stresom pri rokoborcih v poljski kadetski rokoborski ekipi ter opredelili povezavo med osebnostnimi dejavniki rokoborcev in njihovimi stili spoprijemanja s stresom. V raziskavi je sodelovalo 20 kadetov poljske reprezentance (10 deklet in 10 fantov). V tej študiji je bil za ugotavljanje osebnostnih lastnosti rokoborcev uporabljen osebnostni popis NEO-FFI Coste in McCraeja. Spodaj prikazani stili spoprijemanja so bili ocenjeni z Endlerjevim in Parkerjevim popisom spoprijemanja s stresnimi situacijami (CISS).

Za vzorec so v primerjavi s splošno populacijo značilni nizek nevroticizem, visoka ekstravertnost, nizka odprtost in visoka vestnost. Ko so se fantje soočili s težkimi situacijami, so kot strategijo spoprijemanja izrazili izogibanje. Dekleta z visoko stopnjo nevroticizma in nizko vestnostjo so izstopala pri spoprijemanju s čustvenim stresom. Po drugi strani so se dekleta z nižjo stopnjo nevroticizma s stresom spoprijemala bolj objektivno in se bolj kot na čustva osredotočala na nalogo. Poleg tega se fantje z višjo stopnjo vestnosti prav tako osredotočajo na izvajanje nalog v nasprotju s fanti z nižjo stopnjo vestnosti. Tako za bolj prijetne kot za manj vestne moške rokoborce je značilno spoprijemanje, osredotočeno na čustva.

Stanković in drugi (2022) so primerjali športnike, ki so dolgo (vsaj pet let) trenirali judo, s športniki iz različnih ekipnih športov, predvsem glede agresivnosti in drugih osebnostnih lastnosti – čustvene inteligence in samoučinkovitosti. Preučevali so tudi potencialno napovedno vrednost osebnostnih lastnosti, čustvene inteligence in samoučinkovitosti za agresivnost v podvzorcju judoistov in športnikov ekipnih športov.

Ugotovitve raziskave so pokazale, da je za profesionalne judoiste značilna nizka stopnja agresivnosti, zlasti nizko posredno in fizično izražanje agresivnosti. Poleg tega sta dobro izraženi osebnostni lastnosti poštenost – humilnost in odprtost za izkušnje v nasprotju s čustvenostjo in ekstraverzijo, ki sta manj izraziti. Zanje je značilna tudi zmerna splošna samoučinkovitost. Po drugi strani so športniki v ekipnih športih pokazali nasprotno rezultate, za katere so značilne večja agresivnost, izrazita čustvenost in ekstravertnost ter nekoliko manj izraženi poštenost – humilnost, odprtost za nove izkušnje in nižja splošna samoučinkovitost. Variabilnost v podvzorcju judoistov predstavlja 47,8 % variabilnosti merila.

3 Raziskava

3.1 Vzorec

V vzorec je bilo vključenih 63 judo sodnikov, ki so med 1. januarjem 2018 in 31. decembrom 2022 sodili na tekmovanjih World Judo Tour (WJT). Ti sodniki so v celoti izpolnili spletni vprašalnik iz potencialnega nabora ($n = 93$) anketirancev.

Metoda vzorčenja: pri IJF obstajata dve vrsti licenc za vodenje mednarodnih tekmovanj. Prva je kontinentalna licenca – kontinentalne judo zveze so odgovorne za organizacijo izpitov za to licenco. Sodniki s to licenco lahko sodijo na vseh tekmovanjih, ki so v pristojnosti kontinentalnih in nacionalnih judo zvez na njihovi celini. Druga licenca je mednarodna licenca, ki je najvišja svetovna licenca za sojenje v judu. Ispiti za to licenco se opravljajo pod okriljem IJF, samo sodniki s to licenco pa lahko vodijo tekmovanja pod okriljem IJF na podlagi uradnih imenovanj. Tako IJF izvaja selekcijo za sojenje na tekmovanjih v njeni pristojnosti in pristojnosti drugih mednarodnih športnih organizacij, s katerimi IJF sodeluje (MOK, IBSA, FISU). V vzorec so bili vključeni judoistični sodniki, ki so imeli obe licenci in so bili izbrani za sojenje na tekmovanjih World Judo Tour.

3.2 Zbiranje podatkov

Sodniki juda so izpolnili spletno anketo. Vprašalnik je bil sestavljen iz treh delov. Prvi del je vseboval demografska vprašanja, drugi je vključeval vprašalnik BFI (44 vprašanj), tretji pa vprašalnik CWEQ-II z vprašanji, prilagojenimi za delo v IJF. Vprašalnik BFI je v psihologiji pogosto uporabljeno orodje za ocenjevanje osebnostnih lastnosti. Sestavljen je iz 44 vprašanj, namenjenih merjenju petih ključnih dimenzij osebnosti: odprtosti, vestnosti, ekstravertnosti, sprejemljivosti in nevroticizma. Anketiranci vsako trditev ocenijo na petstopenjski Likertovi lestvici od »močno se ne strinjam« do »močno se strinjam« na podlagi svoje samopodobe.

Vprašalnik o pogojih za delovno učinkovitost (angl. *Conditions for Work Effectiveness Questionnaire*, v nadaljevanju CWEQ) meri koncept strukturnega opolnomočenja. Kanterjeva (1977, 1993) v svoji teoriji strukturnega opolnomočenja opredeljuje moč kot zmožnost mobilizacije informacij, virov in podpore, da se stvari v organizaciji izvedejo. Strukturno opolnomočenje je način, kako zaposleni dojemajo dostop do teh struktur v svojem delovnem okolju. Kanter (1977, 1993) trdi, da formalna in

neformalna moč zagotavljata dostop do dveh organizacijskih struktur, ki ustvarjata opolnomočeno delovno mesto: (1) struktura priložnosti in (2) struktura moči. Struktura priložnosti ljudem omogoča, da rastejo v organizaciji ter razvijajo svoje sposobnosti in znanje. Delavci na delovnih mestih s precejšnjimi možnostmi so bolj dejavni in ustvarjalni pri reševanju težav, s katerimi se srečujejo pri svojem delu. Nasprotno pa so tisti, ki teh možnosti nimajo, manj motivirani za izzive in manj produktivni.

Moč je razvijajoči se vzorec, ki nastaja prek uradnih in neuradnih struktur v organizaciji. Uradna moč izhaja iz vidnih delovnih mest, podpira diskrecijo in je osrednjega pomena za cilje organizacije. Neformalna moč se nanaša na osebne mreže in zaveznitva, kot so odnosi s sponzorji, vrstniki in sodelavci. Struktura moči na delovnem mestu izhaja iz treh glavnih virov: (1) dostop do informacij, (2) dostop do podpore in (3) dostop do virov, potrebnih za doseganje ciljev organizacije.

3.3 Postopek

Zaradi majhnega vzorca so bile za vse analize razlik in korelacij uporabljene neparametrične metode. Za primerjavo izražanja osebnostnih lastnosti med skupinami na podlagi demografskih spremenljivk je bila uporabljena opisna statistika. S korelacijsko analizo je bila preučena povezava med ordinalnimi in numeričnimi sociodemografskimi spremenljivkami ter osebnostnimi lastnostmi. Statistična pomembnost je bila določena pri $p \leq 0,05$. Podatki, zbrani z vprašalniki, so bili obdelani s statističnima programoma IBM SPSS in AMOS. Za ordinalne spremenljivke so bile predstavljene osnovne opisne statistike (povprečje, najmanjša vrednost, največja vrednost, standardni odklon), za kategorične demografske podatke pa so bile prikazane frekvence in odstotki. Nove sestavljene spremenljivke so bile izpeljane kot povprečni odgovori znotraj posameznih sklopov vprašanj. Test Kolmogorova-Smirnova je pokazal, da porazdelitev nekaterih spremenljivk odstopa od normalne, kar je spodbudilo neparametrične teste za bivariatne analize. Za lažjo primerjavo vsebine so bile navedene tudi povprečne vrednosti. Odnosi med preučevanimi koncepti so bili preverjeni s hi-kvadrat testom neodvisnosti ali Spearmanovim korelacijskim koeficientom ranga, primerjave ocen trditev med skupinami pa so bile opravljene s testom Mann-Whitney U ali testom Kruskal-Wallis. Če pogoji za test hi-kvadrat niso bili izpolnjeni (tj. celice s pričakovanimi frekvenca, manjšimi od 5), je bilo uporabljeno razmerje verjetnosti ali Kullbakov

alternativni test 2 $\bar{I}$. Za oblikovanje faktorjev je bila izvedena raziskovalna faktorska analiza (angl. *Exploratory Factor Analysis*, v nadaljevanju EFA). Po preverjanju normalnosti porazdelitve je bila izvedena faktorska analiza z uporabo največje verjetnosti in rotacije varimax, da bi preverili, kateri faktorji lestvice tvorijo koherentne skupine postavk. Metoda največje verjetnosti je bila uporabljena tudi za potrditveno faktorsko analizo (angl. *Confirmatory Factor Analysis*, v nadaljevanju CFA) v sistemu AMOS, saj predpostavlja večrazsežnostno normalnost opazovanih spremenljivk. Za izbiro faktorjev je bilo uporabljeno Kaiserjevo merilo, za oceno ustreznosti vzorčenja pa merilo Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) in Bartlettov test sferičnosti. Vsak teoretični konstrukt je bil merjen z več postavkami, pri čemer so bile vse postavke ocenjene na petstopenjski Likertovi lestvici, kjer so višje vrednosti pomenile bolj pozitivne odgovore na postavke lestvice. Za zagotovitev notranje skladnosti meritev je bil za vsako lestvico izračunan koeficient zanesljivosti Cronbachova alfa. Uporabljeno je bilo modeliranje strukturnih enačb (angl. *Structural Equation Modeling* v nadaljevanju SEM), napredna tehnika, ki razširja več tehnik multivariatnega modeliranja, saj omogoča hkratno preučevanje interakcij med latentnimi in manifestnimi spremenljivkami ter njihovih učinkov. Ta tehnika velja za posebej primerno v vedenjskih raziskavah, kjer je pomembno upoštevati vse značilnosti, ki opredeljujejo preučevano populacijo kot kompleksno celoto, in ne na ravni posameznih značilnosti. Cilj je bil najprej razviti merski model, ki ustreza veljavnosti in zanesljivosti konstruktov, nato pa z uporabo SEM modelirati kompleksne odnose, ki vključujejo latentne konstrukte, da bi potrdili ustreznost podatkov, kjer konstrukti vplivajo drug na drugega in pojasnjujejo model.

3.4 Opis vzorca na podlagi demografskih značilnosti

Vzorec je vključeval 44 moških (69,8 %) in 19 žensk (30,2 %). Starost anketirancev je bila od 36 do 61 let s povprečno starostjo 48 let, kot je prikazano v Preglednici 4.3. Moški anketiranci ($M = 49 \pm 6$ let) so bili v povprečju starejši od ženskih anketirank ($M = 45 \pm 6$ let).

Glede formalne izobrazbe je največ sodnikov doseglo sedmo stopnjo (27 ali 42,9 %), sledili so tisti s šesto stopnjo (27 ali 23,8 %). Približno desetina vprašanih je imela četrto, peto ali osmo stopnjo izobrazbe. V judu (stopnja črnega pasu) so imeli anketiranci od tretje do osme stopnje, pri čemer sta bili najbolj zastopani četrta (17 ali 27,0 %) in šesta stopnja (14 ali 22,2 %). Vzorec je zajemal člane vseh

kontinentalnih judo zvez, skoraj polovica (31 ali 49,2 %) jih je bila iz Evropske judo zveze.

Praktični del usposabljanja IJF Academy Level 1 za sodnike je opravilo 45 anketirancev (71,4 %). Celoten modul usposabljanja Akademije IJF prve stopnje za trenerje je zaključilo 12 sodnikov (19,0 %), medtem ko 15 sodnikov (23,8 %) ni opravilo nobenega od omenjenih programov.

Podatki o tekmovalnih dosežkih sodnikov v času njihove aktivne tekmovalne kariere, ki temeljijo na številu osvojenih medalj na velikih mednarodnih tekmovanjih (kontinentalna prvenstva, svetovna prvenstva, olimpijske igre), kažejo, da je od 63 vprašanih sodnikov 17,5 % (11 sodnikov) osvojilo medalje na teh tekmovanjih. Med njimi je sedem sodnikov osvojilo eno medaljo, štirje pa dve medalji.

Število dogodkov IJF – turnirjev, ki so jih udeleženci študije vodili med 1. januarjem 2018 in 31. decembrom 2022 – dokazuje njihove sodniške izkušnje. Največji delež anketirancev (38,1 %) se je udeležil od 6 do 20 dogodkov, kar pomeni, da so bili pri sodniških dejavnostih dokaj dejavni. Pomemben delež (33,3 %) se je udeležil med 21 in 34 dogodki, kar kaže na še višjo stopnjo sodniške aktivnosti. Anketiranci, ki so se udeležili od 1 do 5 dogodkov (27,0 %), verjetno potrebujejo manj angažiranosti ali so manj izkušeni kot drugi, bolj aktivni sodniki.

Povprečne ocene sodniške uspešnosti na tekmovanjih, ki so jih vodili med 1. januarjem 2018 in 31. decembrom 2022, kažejo, da je večina anketirancev (44,4 %) prejela oceno med 7,0 in 7,5, kar kaže na prevladujoče zadovoljstvo s kakovostjo njihovega sodniškega dela. Sledijo tisti, ki so dosegli povprečno oceno med 7,6 in 7,9 (23,8 %), kar kaže na nekoliko višjo stopnjo zadovoljstva. Manjši delež anketirancev (15,9 %) je prejel višje ocene, med 8,0 in 8,5, kar kaže na visoko kakovost njihovega sodniškega dela. Približno desetina anketirancev (9,5 %) je prejela nižje ocene, med 5,5 in 6,8, kar lahko kaže na potrebo po izboljšavah pri njihovem sodniškem delu.

Izkušnje s sojenjem na velikih tekmovanjih, kot so olimpijske in paraolimpijske igre, kažejo, da je od 63 anketiranih sodnikov 25,4 % (16 sodnikov) sodilo na olimpijskih igrah. Nasprotno pa jih je nekoliko manj (20,6 %, 13 sodnikov) sodilo na paraolimpijskih igrah. Več kot polovica sodnikov (55,6 %) ni imela izkušenj s sojenjem na takšnih velikih dogodkih. Največ sodnikov je sodilo na olimpijskih igrah

v Tokiu (23,8 %, 15 sodnikov), sledijo jim paraolimpijske igre v Tokiu (17,5 %, 11 sodnikov). Le nekaj posameznikov je imelo izkušnje z olimpijskih in paraolimpijskih iger v Riu de Janeiru, le en sodnik pa je sodil na olimpijskih igrah v Londonu.

3.5 Primerjave BFI na podlagi demografskih spremenljivk

Stopnja ekstravertnosti se s starostjo povečuje. V našem vzorcu je bila najvišja raven te lastnosti opažena pri posameznikih, ki so prejeli najnižje ocene na sodniških turnirjih ($4,1 \pm 0,8$), najnižja pa pri posameznikih, mlajših od 45 let ($3,6 \pm 0,9$), tistih z zmernimi izkušnjami (6–20 dogodkov; $3,6 \pm 0,9$) ali tistih brez izkušenj s sojenjem na velikih tekmovanjih ($3,6 \pm 0,9$).

Najnižje ocene lastnosti »prijetnost« so bile izmerjene pri posameznikih z veliko izkušnjami s sojenjem na tekmovanjih IJF (21–34 tekmovanj: $4,2 \pm 0,7$), v obeh skupinah, ki sta prejeli najvišje ocene na sojenih turnirjih (7,6–7,9: $4,2 \pm 0,5$; 8,0–8,5: $4,2 \pm 0,8$), in pri anketirancih, ki že imajo izkušnje s sojenjem na velikih tekmovanjih ($4,2 \pm 0,8$).

Najvišjo raven lastnosti »vestnost« so opazili pri ženskah ($4,6 \pm 0,4$) in posameznikih z najvišjimi ocenami na uradnih turnirjih (8,0–8,5; $4,6 \pm 0,4$). Po drugi strani je bila najnižja raven »vestnosti« izmerjena pri sodnikih z ocenami 7,6–7,9 na uradnih turnirjih ($4,3 \pm 0,5$).

Najvišjo stopnjo osebnostne lastnosti »nevroticizem« so imeli anketiranci z najnižjimi ocenami na turnirjih IJF (5,5–6,8; $2,9 \pm 1,0$), najnižjo pa tisti z najvišjimi ocenami (8,0–8,5; $1,8 \pm 0,5$).

Najvišjo raven lastnosti »odprtost« so imeli tisti z zelo malo izkušnjami s sojenjem na dogodkih IJF (1–5 dogodkov; $4,1 \pm 0,8$) in posamezniki z zmernimi ocenami pri sojenju na dogodkih IJF (7,0–7,5; $4,1 \pm 0,8$). Zanimivo je, da se je stopnja odprtosti zmanjševala s povečevanjem števila uradnih dogodkov. Najnižjo raven »odprtosti« so izmerili pri posameznikih z boljšimi ocenami na uradnih dogodkih IJF (7,6–7,9; $3,5 \pm 0,9$).

Izračun povezav med vrstnimi in številčnimi sociodemografskimi spremenljivkami ter osebnostnimi lastnostmi je pokazal dve statistično pomembni korelaciji: med stopnjo izobrazbe in oceno lastnosti »prijetnost« ter med številom medalj, osvojenih

na velikih mednarodnih tekmovanjih, in »prijetnostjo«. Prva korelacija je pokazala negativno povezavo, saj se je ocena lastnosti »prijetnost« z višanjem stopnje izobrazbe zniževala ($\rho = -0,273$; $p = 0,031$). Druga korelacija je pokazala pozitivno povezavo, saj se je ocena »prijetnosti« povečevala z naraščanjem števila medalj, osvojenih na velikih mednarodnih tekmovanjih ($\rho = 0,277$; $p = 0,028$).

Analiza razlik in povezav med sociodemografskimi značilnostmi vzorca in spremenljivkami osebnostnih lastnosti ni pokazala razlik glede na spol in starost anketirancev. Pri tem se je izkazalo, da so pomembnejše izkušnje in dodatno usposabljanje, saj so bile opaznejše razlike ali povezave prisotne pri naslednjih spremenljivkah:

- udeležba na usposabljanju Akademije IJF,
- stopnja dosežene formalne izobrazbe,
- tekmovalni rezultati v aktivni športni karieri (osvojene medalje na celinskih in/ali svetovnih prvenstvih ter olimpijskih igrah),
- število vodenih tekmovanj (vključno z večjimi tekmovanji),
- ocena na uradnih tekmovanjih.

Treba je omeniti, da je bilo ugotovljenih le nekaj statistično pomembnih razlik, zlasti glede stopnje »prijetnosti« in tekmovalnih rezultatov na mednarodni ravni ter stopnje »nevroticizma« v povezavi s tem, ali je sodnik opravil usposabljanje na Akademiji IJF. Korelacijska analiza je nadalje pokazala dve statistično pomembni povezavi: negativno povezavo med stopnjo izobrazbe in lastnostjo »prijetnost« ter pozitivno povezavo med številom medalj na velikih mednarodnih tekmovanjih in »prijetnostjo«. To kaže, da imajo izobrazba, usposabljanje in tekmovalni dosežki najpomembnejši vpliv na osebnostne lastnosti. Hkrati so druge sociodemografske značilnosti manj pomembne pri določanju stopnje izraženosti posameznih osebnostnih lastnosti med anketiranimi sodniki.

3.6 Primerjave CWEQ na podlagi demografskih spremenljivk

Zaradi majhnega vzorca so bili za vse primerjave uporabljeni neparametrični testi. V nekaterih primerih je bila ugotovljena statistično pomembna razlika pri dimenziji CWEQ »dostop do priložnosti« ($p \leq 0,05$). Ta lastnost je bila bistveno bolj izrazita pri posameznikih, ki so osvojili medalje na velikih mednarodnih tekmovanjih

($p = 0,031$, $4,7 \pm 0,9$) kot pri tistih brez takih medalj ($4,2 \pm 0,9$). Statistično značilna razlika ($p = 0,042$) je bila tudi pri izražanju dostopa do priložnosti med osebami z izkušnjami s sojenjem na velikih tekmovanjih ($4,4 \pm 1,0$) in tistimi brez takih izkušenj ($4,1 \pm 0,9$). Čeprav pri drugih skupinah ni bilo statistično značilnih razlik, so bile opazne nekatere razlike; na primer, raven »dostopa do priložnosti« je bila ocenjena nižje med posamezniki, ki so prejeli najnižje ocene na sodniških tekmovanjih ($3,9 \pm 1,0$). Nasprotno pa je bila najvišja raven te lastnosti opažena med posamezniki, ki so na uradnih turnirjih prejeli najvišje možne ocene ($4,6 \pm 0,5$).

Raven »dostopa do informacij« je bila pri starejših anketirancih, starih 55 let in več, ocenjena bistveno nižje ($2,9 \pm 0,9$) v primerjavi z vsemi drugimi skupinami. V našem vzorcu je bila najvišja raven te lastnosti ugotovljena med posamezniki, ki so osvojili medalje na velikih mednarodnih tekmovanjih ($3,7 \pm 0,9$). Višje ocene so bile ugotovljene tudi med najmlajšimi anketiranci, starimi do 45 let ($3,6 \pm 1,1$), tistimi, ki so sodili na 16 do 20 tekmovanjih IJF ($3,6 \pm 1,1$), in tistimi, ki imajo izkušnje s sojenjem na vsaj enem večjem tekmovanju ($3,6 \pm 1,1$).

Stopnja »dostopa do podpore« je bila pri posameznikih z najnižjimi ocenami na uradnih turnirjih bistveno nižja ($2,7 \pm 1,0$) kot pri vseh drugih skupinah. Nasprotno pa so bile bistveno višje ocene opažene med tistimi, ki so prejeli najvišje ocene na uradnih turnirjih ($3,7 \pm 0,8$), in posamezniki, ki so osvojili medalje na velikih mednarodnih tekmovanjih ($3,8 \pm 1,3$).

Čeprav med tistimi, ki so osvojili medalje na velikih tekmovanjih ($4,1 \pm 0,8$), in tistimi, ki jih niso ($3,7 \pm 1,0$), ni bilo statistično pomembnih razlik v dimenziji CWEQ »dostop do virov«, je bila ta lastnost nekoliko bolj izražena med tistimi z medaljami. Prav tako velja omeniti, da se je stopnja »dostopa do virov« povečala z višjimi ocenami na vodenih turnirjih IJF in med posamezniki z več izkušnjami s sojenjem na velikih tekmovanjih. Vendar te razlike niso bile statistično značilne.

Dve statistično pomembni razliki sta bili ugotovljeni pri dimenziji CWEQ »formalna moč« (JAS), pri čemer je bila ugotovljena pomembna razlika med posamezniki z izkušnjami s sojenjem na velikih tekmovanjih ($3,4 \pm 1,1$) in tistimi, ki teh izkušenj nimajo ($p = 0,030$). Čeprav druge razlike med skupinami niso bile statistično značilne, so bila opažena določena odstopanja. Na primer, »formalna moč« (JAS) je bila med moškimi ($2,9 \pm 1,0$) v primerjavi z ženskami ($3,4 \pm 1,3$) in med tistimi, ki

niso opravili usposabljanja na Akademiji IJF ($2,6 \pm 3,2$), v primerjavi s tistimi, ki so ga opravili ($3,2 \pm 1,2$), ocenjena bistveno nižje.

Analiza je pokazala, da se je raven »neformalne moči« (ORS) povečevala s starostjo ($p = 0,005$). Posamezniki z izkušnjami s sojenjem na velikih tekmovanjih so izrazili višje ocene kot tisti brez takšnih izkušenj ($p = 0,027$). Med moškimi in ženskami je bila opažena razlika, čeprav ta ni bila statistično pomembna ($p = 0,580$), pri čemer so višjo raven ORS izmerili moški.

Povezava med dimenzijami CWEQ-II ter ordinalnimi in numeričnimi sociodemografskimi spremenljivkami med sodniki juda je bila izražena s Spearmanovim korelacijskim koeficientom (Spearmanov rho) in p-vrednostjo. Kar zadeva starost, so rezultati pokazali pomembno povezavo med starostjo in spremenljivko »neformalna moč« (ORS) s pozitivnim korelacijskim koeficientom ($\rho = 0,473$, $p < 0,001$), kar pomeni, da se neformalna moč s starostjo povečuje. Podobna statistično značilna pozitivna korelacija je bila ugotovljena s stopnjo judoizma, čeprav z nekoliko manjšo korelacijsko močjo ($\rho = 0,301$, $p = 0,016$).

Med številom medalj, osvojenih na velikih tekmovanjih, in dimenzijo CWEQ »dostop do priložnosti« obstaja statistično pomembna pozitivna povezava ($\rho = 0,275$, $p = 0,031$). To kaže, da se zaznani dostop do priložnosti povečuje z večjim številom osvojenih medalj na velikih tekmovanjih. Podobne ugotovitve so bile opažene pri številu vodenih velikih tekmovanj, saj so bile ugotovljene statistično pomembne korelacije z večino dimenzij CWEQ: »dostop do priložnosti« ($\rho = 0,298$, $p = 0,019$), »dostop do podpore« ($\rho = 0,350$, $p = 0,005$), »formalna moč« (JAS) ($\rho = 0,357$, $p = 0,004$) in »neformalna moč« (ORS) ($\rho = 0,368$, $p = 0,003$). Vse korelacije so bile pozitivne, kar pomeni, da večje število vodenih velikih tekmovanj vodi k višjim ocenam vseh razsežnosti CWEQ in pozitivnejši oceni ali zaznavanju različnih vidikov delovnega okolja.

Na podlagi teh rezultatov lahko sklepamo, da so dosežki v športni in sodniški karieri (število osvojenih medalj, število vodenih dogodkov in število vodenih velikih tekmovanj) povezani z delovno učinkovitostjo. Nasprotno pa stopnja formalne izobrazbe, število sodniških dogodkov in ocene na sodniških dogodkih ne kažejo statistično značilne povezave s KSS. Poleg tega sta starost in raven sojenja statistično značilno povezana z eno dimenzijo CWEQ (lestvica organizacijskih odnosov).

Analiza razlik in povezav med sociodemografskimi značilnostmi vzorca in spremenljivkami delovne učinkovitosti je pokazala statistično pomembne razlike za naslednje spremenljivke:

- starost,
- stopnja juda (črni pas),
- udeležba na usposabljanju Akademije IJF
- število vodenih tekmovanj (vključno z večjimi tekmovanji),
- tekmovalni dosežki (medalje na velikih tekmovanjih).

Najpomembnejši dejavnik pri tem so poklicne sodniške izkušnje, zlasti, ali je sodnik sodil na velikih tekmovanjih.

3.7 Povezava med dimenzijami BFI in CWEQ

Ker večina spremenljivk nima normalne porazdelitve ali odstopa od normalnosti, je bil za izračun korelacij uporabljen Spearmanov korelacijski koeficient.

Tabela 1: Korelacijska tabela BFI in CWEQ

	DOSTOP DO PRILOŽNOSTI	DOSTOP DO INFORMACIJ	DOSTOP DO PODPORE	DOSTOP DO VIROV	FORMALNA MOČ (JAS)	NEFORMALNA MOČ (ORS)
EKSTRAVERTNOST	Spearmanov rho	0,153	0,241	0,198	0,264*	0,190
	p-vrednost	0,236	0,057	0,121	0,036	0,136
	n	62	63	63	63	63
SPREJEMLJIVOST	Spearmanov rho	0,319*	0,171	0,153	0,140	0,190
	p-vrednost	0,012	0,181	0,230	0,275	0,135
	n	62	63	63	63	63
VESTNOST	Spearmanov rho	0,381**	0,234	0,266*	0,219	0,215
	p-vrednost	0,002	0,065	0,035	0,084	0,090
	n	62	63	63	63	63
NEUROTIZEM	Spearmanov rho	-0,244	-0,143	-0,148	-0,135	-0,085
	p-vrednost	0,056	0,264	0,246	0,291	0,506
	n	62	63	63	63	63
ODPRTOST	Spearmanov rho	0,111	0,017	0,130	0,211	0,119
	p-vrednost	0,392	0,893	0,310	0,098	0,353
	n	62	63	63	63	63

*Korelacija je statistično značilna pri $p < 0,05$. **Korelacija je statistično značilna pri $p < 0,01$.

Podatki kažejo na statistično pomembne povezave med nekaterimi osebnostnimi lastnostmi in različnimi dejavniki delovne učinkovitosti. Obstaja statistično pomembna pozitivna povezava med prijetnostjo in dostopom do priložnosti ($\rho = 0,319$; $p = 0,012$) ter med vestnostjo in dostopom do priložnosti ($\rho = 0,381$; $p = 0,002$) in dostopom do podpore ($\rho = 0,266$; $p = 0,035$). Podobno je ekstravertnost pozitivno in pomembno povezana z dostopom do virov ($\rho = 0,264$; $p = 0,036$).

Med osebnostnima lastnostma nevroticizem in odprtost ter razsežnostmi delovne učinkovitosti ni bilo ugotovljenih pomembnih ali statistično značilnih povezav.

Če povzamemo, so dimenzije ekstravertnosti, prijetnosti in vestnosti iz osebnostnega modela velikih pet močnejše povezane z zaznavanjem dostopa do priložnosti, podpore in virov na delovnem mestu. Hkrati nevroticizem in odprtost kažeta šibkejšo ali nepomembno povezavo s temi vidiki delovne učinkovitosti. Med dimenzijami osebnostnega modela BFI in formalnimi (JAS) ali neformalnimi (ORS) elementi moči iz CWEQ ni bilo ugotovljenih pomembnih povezav.

3.8 Strukturni model (SEM)

Pri analizi konstruktov so bili spremenljivke ali kazalniki, ki predstavljajo dejavnike, okrnjeni, da bi z najmanjšim številom potrjenih kazalnikov dosegli največ. Natančneje, izbrani so bili zanesljivi in veljavni konstrukti z dovolj kazalniki za potrjeno identifikacijo modela, ne da bi bili preveč zapleteni, saj velikost vzorca tega ne dopušča. Izbrani so bili le tisti kazalniki, ki najbolj jasno odražajo strukturo določenega konstrukta. Ugotovljeno je bilo, da je skupina spremenljivk, ki meri psihološke razsežnosti, zaradi majhne velikosti vzorca nezanesljiva za vključitev v model. Modeli s konstrukti BFI pri delu z njimi niso najbolj obetavni, saj pri meritvah AVE in CR za zanesljivost in veljavnost konstrukta niso bili doseženi zadovoljivi rezultati. Ne glede na kombinacijo z drugim sklopom konstruktov (CWEQ) so se konstrukti BFI izkazali za problematične in doslej v nobeni kombinaciji niso ostali v modelu kot dovolj zanesljivi konstrukti.

Po pregledu EFA je bila izvedena CFA. Glavni namen CFA je zagotoviti zanesljive in veljavne konstrukte, ki predstavljajo sklope spremenljivk na zmanjšan način, ter ugotoviti, ali predlagani merski model, ki za vsak latentni konstrukt uporablja več kazalnikov za zmanjšanje napake merjenja, kaže sprejemljivo ujemanje s podatki.

Model je bil poenostavljen, da bi zagotovili ustrezno prileganje in upoštevali omejitve majhne velikosti vzorca. V postopku izločanja so bile spremenljivke z nizkimi faktorskimi obremenitvami ali utežmi izključene v primerih virov in podpore, za JAS (ena od treh je bila izključena – preostali dve sta navedeni od JAS1 do JAS3) in ORS (ena od štirih je bila izključena – preostale tri so navedene od ORS1 do ORS3). V skladu s splošno sprejeto prakso, podprto z ustrezno literaturo (glej Comrey in Lee, 1992a, 1992b; Hair et al., 2010), so bili izločeni kazalniki s slabimi faktorskimi obremenitvami (manj kot 0,6).

Vse faktorske obremenitve so bile višje od 0,6, kar pomeni, da konstrukti dobro predstavljajo vse latentne spremenljivke. Vsem latentnim spremenljivkam je bila dovoljena prosta korelacija, varianta vsakega faktorja pa je bila nastavljena na 1,0, da je merila latentno spremenljivko, potrebno za identifikacijo modela. Za oceno vseh parametrov in indeksov ustreznosti je bila uporabljena metoda največje verjetnostne ocene (MLE) in kovariančne matrice na ravni kazalnika. Faktorske obremenitve kažejo stopnjo povezanosti med kazalnikom in njegovim osnovnim latentnim faktorjem. Vsi kazalniki ali manifestne spremenljivke predstavljajo latentne spremenljivke ali konstrukte s statistično značilnostjo ($p < 0,01$). Potrjeno je bilo tudi, da ni kazalnikov z nizkimi obremenitvami ($< 0,70$). Iz Preglednice 4.35 je razvidno tudi, da je bila sestavljena zanesljivost (CR) vsakega konstrukta, ki je merilo notranje konsistentnosti, primerljivo s Cronbachovim alfa (Cronbach, 1951), 0,80 ali več, vendar ne več kot 0,95, kar bi pomenilo, da kazalniki morda »merijo isti pojav in zato morda ne predstavljajo veljavno merjenega konstrukta« (Hair et al., 2017). Rezultati kažejo, da so bile postavke, ki sestavljajo vsako lestvico, ustrezno notranje konsistentne. Za vsak konstrukt je bila ocenjena povprečna ekstrahirana varianta (AVE), ki zagotavlja strožji preizkus notranje strukture. Ta indeks ocenjuje količino variance, ki jo zajema latentna spremenljivka, glede na količino variance zaradi naključne napake merjenja (Fornell in Larcker, 1981). Rezultat 0,5 pomeni najnižjo sprejemljivo raven AVE in vsi konstruktni indeksi, navedeni v Preglednici 4.35, so preseгли ustrezen prag. Rezultati kažejo, da je bila ugotovljena veljavnost konstrukta.

Sestavljena zanesljivost (CR) in konvergentna veljavnost (AVE) sta bili doseženi v vseh primerih. Notranja skladnost je bila določena z uporabo koeficienta Cronbach alfa. To potrjuje, da so vse merske lestvice veljavne in zanesljive. Tako vprašalnik izkazuje visoko stopnjo notranje zanesljivosti.

Diskriminantna veljavnost določa, ali so konstrukti v modelu med seboj močno povezani ali ne. Ta postopek sta opisala Fornell in Larcker (1981). Splošno sprejeto merilo za diskriminantno veljavnost konstruktov je, da mora biti kvadratni koren povprečne variance, ki si jo delijo konstrukti in njihovi kazalniki, večji od korelacij med konstrukti, ki si jih delijo v modelu (Barclay et al., 1995). Gre za to, ali se konstrukti med seboj dovolj razlikujejo, da predstavljajo določen pojav, in ali kazalniki teh konstruktov med seboj ne korelirajo premočno, kar bi povzročilo večkratne korelacije.

Meritve ustreznosti modela (Tabela 2) kažejo, da strukturni model zadovoljivo ustreza podatkom, kar potrjuje njegovo ustreznost. Absolutne in inkrementalne mere presegajo priporočene vrednosti, model pa je parsimoničen. CMIN ali hi-kvadrat (s stopnjami prostosti in p-statistično pomembnostjo) je zanesljiv.

Medtem ko model merjenja določa razmerja med kazalniki, ki predstavljajo konstrukte, strukturni model opredeljuje medsebojno povezane vzročne povezave med konstrukti (Anderson in Gerbing, 1988). Ker je model merjenja dosegel želeno raven veljavnosti in zanesljivosti, smo nadaljevali s potrditvijo strukturnega modela, v katerem konstrukt »Podpora« deluje kot posrednik v odnosu med »viri« in »JAS« ter posredno vpliva na »ORS«. Podobno kot pri CFA so bile ocene parametrov za strukturni model izračunane z analizo največje verjetnosti kovariančnih matrik za deset kazalnikov. Ena faktorska obremenitev za vsak konstrukt je bila nastavljena na 1, da bi izmerili metriko vsakega latentnega faktorja.

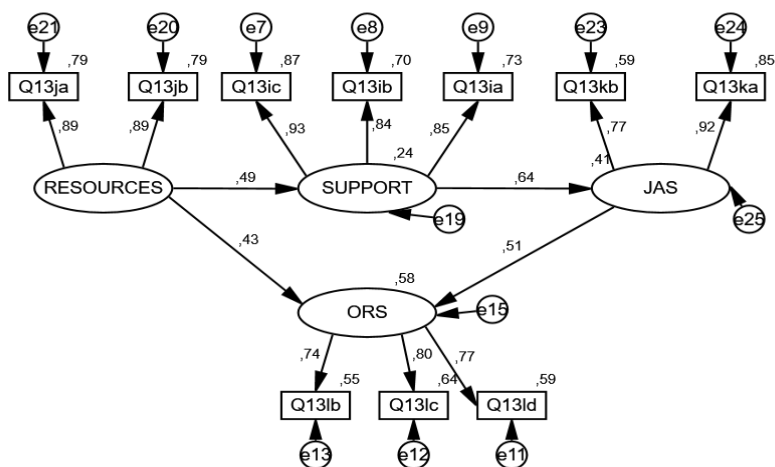
Primernost modela je bila ocenjena z več indeksi primernosti. Hu in Bentler (1999) sta predlagala, da primerjalni indeks ustreznosti (CFI) nad 0,90 in korenska srednja kvadratna napaka približevanja (RMSEA) pod 0,08 pomenita sprejemljivo ustreznost. Vsi indeksi so se približali tem ravnam: $\chi^2 = 43,781$, $df = 31$, $p < 0,064$, $TLI = 0,936$; $CFI = 0,964$ (Bentler, 1990), $RMSEA = 0,082$ (Browne in Cudeck, 1993). Bentler in Bonett (1980) sta priporočila, da $TLI > 0,90$ pomeni sprejemljivo ujemanje. CFI je revidirana oblika NFI in ni zelo občutljiv na velikost vzorca (Fan et al., 1999). Vsaj 0,90 (Byrne, 1994).

Zaradi majhnega vzorca in omejitev študije so nekateri indeksi ustreznosti na meji ustreznosti. CFI in p-vrednost podpirata ustreznost modela, saj RMSEA (s svojim intervalom zaupanja) ni povsem zanesljiv, vendar pa po Bentlerju in Bonettu (1980) vrednost 0,08 pomeni primerno ujemanje modela in podatkov.

Tabela 2: Primernost modela

Kazalnik	Okrajšava	Priporočena vrednost	Vrednost
Najmanjše razhajanje (χ^2)	CMIN		43.781
Stopnje svobode	df		31
p-vrednost	p	> 0,05	0,064
Srednja kvadratna napaka aproksimacije	RMSEA	<0,05 ali 0,1	0,082
RMSEA (interval zaupanja)			(0,00, 0,134)
Primerjalni indeks ustreznosti	CFI	> 0,90	0,964
Tucker-Lewisov indeks ali indeks nenormirane primernosti	TLI ali NNFI	> 0,90	0,936
Parsimonious Normed Fit Index	PNFI	> 0,60	0,503

Slika 1 povzema rezultate strukturnega modela ali modela poti. Strukturni model s predpostavljenimi posredniki se dobro ujema s podatki. Vsi indeksi so v sprejemljivem območju za ustreznost modela, kar kaže na močno empirično podporo teoretičnemu modelu.



Slika 1: Strukturni model

Nestandardizirane (B) regresijske uteži omogočajo napovedi v merskih enotah. Če bi se viri izboljšali za 1 točko na lestvici 0–1, bi se ORS povečal za 0,442 točke. Če bi se podpora povečala za 1 točko na lestvici 0–1, bi to vplivalo na ORS za približno 0,684 točke. Povečanje R za 1 točko na lestvici 0–1 bi vplivalo na povečanje S za 0,624 točke. Standardizirana regresijska utež pomeni relativno (in ne absolutno)

primerjavo med učinki, ki kaže, kateri učinki v modelu so močnejši ali šibkejši. Testiranje modela kot segmentacijske analize za primerjavo strukture modela in njegovih parametrov za moški in ženski segment ima omejitve zaradi majhnega vzorca. K nadaljnjim analizam in razlagam je treba pristopiti previdno, saj je med anketiranci le 19 žensk in 44 moških. Rezultati analize kažejo, da je struktura modela enaka ne glede na spol. Vendar je moč vpliva posameznih konstruktov različna – moč modela je večja (75 % pojasnjene variance) v moškem segmentu v primerjavi z ženskim segmentom (55 % pojasnjene variance). Vsi vplivi med konstrukti imajo večji medsebojni vpliv v moškem segmentu. Ker pa je velikost vzorca nezadostna, je to mogoče pripisati nezadostnim pogojem za ustrezno, zanesljivo in veljavno primerjavo. V prihodnjih raziskavah z večjim vzorcem bi lahko primerjali razlike med spoloma, vendar smo v tej študiji na tej točki naleteli na omejitve.

V strukturni napovedni model je bila kljub omejitvi velikosti vzorca vključena dodatna spremenljivka, kar je treba razumeti kot informativno in nezanesljivo ugotovitev, ki jo lahko prihodnje raziskave obravnavajo v boljših pogojih ali z večjim vzorcem in jo dodatno potrdijo. Informativno smo želeli preveriti, ali bi lahko v takšen strukturni model vključili manifestno spremenljivko, ki predstavlja število izkušenj s sojenjem na velikih tekmovanjih (paraolimpijsko ali olimpijsko sojenje). Manifestna spremenljivka je vsota izkušenj v velikih tekmovanjih, pri čemer višja vrednost pomeni več izkušenj v razponu od 0 do 2. Sklepamo lahko, da se model z dodatno spremenljivko še vedno pogojno ujema s podatki (RMSEA = 0,096, CFI = 0,940, P = 0,013), pri čemer imajo »izkušnje« kot eksogena spremenljivka pomemben ($p < 0,1$) pozitiven vpliv na »podporo« (0,27) in JAS (0,48). Spremenljivka »izkušnje« je bila pridobljena kot vsota sojenja na večjih tekmovanjih (Q12a_1-Q12a_3, Q13a_1-Q13a_3), vendar se moč modela ne spremeni veliko (za približno 1 % pojasnjene variance).

Povzetek rezultatov

V judoističnem sodniškem statusu, ki spodbuja uspešnost ali najboljšo izpolnitev, je raziskava opredelila naslednje dejavnike, ki jih je treba upoštevati:

Osebnostne lastnosti:

Najbolj ključne osebnostne značilnosti so prijetnost in organiziranost, saj so te kategorije osrednjega pomena za sodnike, ki se ukvarjajo z izvajanjem svojih nalog.

Delovna uspešnost:

Sprejemanje odločitev je ključnega pomena za delovno uspešnost, zlasti pri opravljanju sodniških nalog.

Izobraževanje:

Sodniško delo je napredovalo predvsem po zaslugi Akademije IJF, ki je eden najpomembnejših izobraževalnih dejavnikov, ki vplivajo na usposabljanje sodnikov za najvišje tekmovalne specifikacije.

Demografski dejavniki:

Ugotovljeno je bilo, da je starost dejavnik, saj odrasli sodniki pri sojenju ravnaajo zelo zmerno in preudarno.

Ti dejavniki so lahko najpomembnejši za razvoj in učinkovitost sodnikov juda.

4 Razprava

Raziskava, predstavljena v tem članku, dokazuje, da osebnostne lastnosti posameznikov pomembno vplivajo na njihovo sodniško uspešnost pri različnih športnih scenarijih, vključno z ekipnimi igrami, samostojnimi tekmami in borilnimi tekmami, kot je judo. V tekmovalnih ekipnih športih, kot so nogomet, košarka, ragbi in hokej, se sodniki nahajajo v nenehno spreminjajočem se okolju, kjer je vedno obvezno učinkovito povezovanje s številnimi ljudmi. Rezultati poudarjajo dejstvo, da je učinkovitost sodnikov v teh primerih precej zapletena in sestavljena iz mešanice veščin, kot so neokorteks, izvršilni operativni slog in čustveno samoobvladovanje. V drugi publikaciji López-Aguilar in drugi (2022) dokazujejo, da povečanje samoučinkovitosti in zmanjšanje impulzivnosti pri sodnikih pomaga pri obvladovanju stresa in odločanju pod pritiskom, kar pa poudarja vlogo čustvenega nadzora pri zmanjševanju napak med sojenjem in zagotavljanju pravičnosti igre. Študija trdi, da nekatere osebne značilnosti pomagajo vzdržati pritiske, ki se pojavljajo v ekipnih športih. Poleg tega sodnikova sposobnost povezovanja in sodelovanja z drugimi sodniki, kot so dokazali Fransen in drugi (2015), izboljša uspešnost. Osebnostne lastnosti, kot sta ekstravertnost in prilagodljivost, sodnikom pomagajo pri usklajevanju odločitev s kolegi in obvladovanju konfliktnih situacij.

Pla-Cortés et al. (2015b) opažajo, da so lastnosti, kot sta prijetnost in vestnost, povezane z boljšim obvladovanjem stresa in zmanjševanjem napetosti med tekmo.

V atletiki in tenisu so se pojavili dodatni tehnični izzivi, ki jih rešujejo sodniki in vplivajo na uspešnost športnikov. Te ugotovitve se ujemajo z ugotovitvami Piepiora in Witkowskega (2020), ki sta ugotovila, da posamezniki z nižjim nevroticizmom izkazujejo učinkovitejše strategije spoprijemanja in manj agresivno vedenje med tekmovanji v individualnih športih. Raziskava podpira idejo, da je za boljši nadzor in osredotočenost nase potrebna višja stopnja introvertiranosti. To pomeni, da so sodniki z nizko stopnjo nevroticizma primernejši za obvladovanje pritiskov sodniškega dela na visoki ravni.

Razprava se nanaša tudi na sojenje v borilnih športih, kjer se sodniki zaradi intenzivne in fizične narave tekmovanj soočajo s posebnimi izzivi. Študija podpira Bojanića in druge (2019a), saj kaže, da sta samokontrola in odpornost na stres ključna za boljše rezultate sodnikov v teh športih. Samokontrola sodnikom omogoča, da ostanejo zbrani in sprejemajo objektivne odločitve tudi sredi kaotičnih razmer. Hkrati odpornost na stres pomaga obvladovati zahteve pri ocenjevanju hitrih in zapletenih fizičnih kontaktnih situacij. Ugotovitve poudarjajo tudi vrednost izobraževanja in usposabljanja sodnikov, kot so programi Akademije IJF, pri izboljšanju psihološke pripravljenosti in delovne uspešnosti, pri čemer redno usposabljanje povečuje samozavest in natančnost odločanja, kot ugotavljajo Nazarudin et al. (2014a).

Druga pomembna ugotovitev je vpliv impulzivnosti na sojenje, zlasti v borilnih športih. Študija potrjuje López-Aguilar et al. (2022), saj kaže, da je manjša impulzivnost povezana z bolj premišljenim sprejemanjem odločitev pod pritiskom. To nakazuje, da morajo sodniki uravnotežiti hitre ocene s premišljenim razmislekom, da bi se izognili napakam, ki bi lahko vplivale na izid tekmovanja ali ogrozile varnost športnikov. V skladu s trenutnimi raziskavami o sodnikih juda študija potrjuje, da sta vestnost in samokontrola bistvenega pomena za obvladovanje zahtevnih situacij, ki zahtevajo hitro in natančno presojo.

Analiza osebnostnih lastnosti judo sodnikov je pokazala razlike, povezane s spolom, starostjo, izobrazbo in stopnjo črnega pasu. Študija poudarja vpliv teh demografskih dejavnikov na delovno uspešnost in zadovoljstvo pri delu, pri čemer starejši sodniki izkazujejo večjo stabilnost in odgovornost, mlajši pa višjo stopnjo odprtosti in

ekstravertnosti. Pri oblikovanju osebnostnih lastnosti je imel pomembno vlogo tudi zaključek usposabljanja na Akademiji IJF, kar kaže, da lahko ciljno usmerjeni izobraževalni programi vplivajo na razvoj lastnosti, ki pripomorejo k učinkovitemu sodniškemu delu.

5 Sklepne ugotovitve

Članek raziskuje povezanost med individualnimi značilnostmi in stopnjo uspešnosti najbolj usposobljenega vzorca sodnikov juda, pri čemer kot orodje za analizo podatkov uporablja SEM. Rezultati kažejo, da je sodnikovanje povezano z nekaterimi osebnimi značilnostmi in sposobnostmi; predvsem so te značilnosti bistvene v tekmovalnem okolju juda. Ugotovljeno je bilo, da pravilna izbira prijetnih in vestnih posameznikov učinkovito optimizira sodniški proces. Te lastnosti so namreč pomembne za oceno, ali so sodniki usposobljeni za ustrezno in kakovostno sojenje v okviru pravil igre. Izkazalo se je, da je tudi ekstravertnost ugodno povezana s sprejemljivimi delovnimi viri, medtem ko nevroticizem le malo vpliva na delovno učinkovitost. Rezultati so tudi pokazali, da so tisti, ki so se udeležili usposabljanja v okviru Akademije IJF, lahko pokazali boljše osebnostne lastnosti in delovno uspešnost, kar utemeljuje potrebo po ustreznih izobraževalnih tečajih za izboljšanje sodniškega dela. Usposabljanje je okrepilo pomembne lastnosti za sprejemanje odločitev in obvladovanje čustev pred, med in po tekmovanjih. Ugotovljeno je bilo, da sta starost in število let, kolikor so posamezniki sodili, vplivala na njihovo delovno uspešnost. Starejši sodniki so bili bolj stabilni in odgovorni, medtem ko so bili mladi sodniki bolj navdušeni in prilagodljivi. Ugotovljeno je bilo, da so drugi vidiki, kot so dostop do podpore in priložnosti na delovnem mestu, močno povezani s posameznikovimi značilnostmi, na primer z osebnostnimi lastnostmi vestnosti in prijetnosti. Sodniki z večjimi značilnostmi teh lastnosti so bolje poročali glede razpoložljivosti virov in podporne infrastrukture, zaradi česar so prejeli tudi višje ocene uspešnosti. Med sojenjem na velikih tekmovanjih v judu je nekaj tistih, ki so osvojili medalje, dobilo precejšen delež priložnosti in celo formalne položaje moči v hierarhiji organizacije. To kaže, da obstaja možnost, da njihovi dosežki na tekmovanjih pospešujejo njihov poklicni razvoj in priznanje. Vendar sta majhnost vzorca in dejstvo, da se je študija večinoma opirala na samooceno, omejitvi študije, ki zahtevata previdnost pri posploševanju ugotovitev. Prihodnje raziskave bi morale obravnavati vprašanja, povezana s sodniškimi spremenljivkami, zlasti morebitno vlogo psihološkega usposabljanja in mentorskih prizadevanj na sodniško uspešnost v času trajanja spremenljivk, zlasti sodniških praks. V celoti gledano ugotovitve

opozarjajo na bistvo premišljenega pristopa k usposabljanju, oblikovanju osebnosti in razdeljevanju sredstev za ustvarjanje visokih standardov sodništva in upravljanja v športnih organih. Za prihodnje sodnike iz rezultatov te študije izhajajo posledice, ki bi jih morale voditi k izboljšanju njihovega strokovnega položaja pri sojenju in vodenju ekip v sodniški hierarhiji. Takšne ugotovitve potrjujejo trditev, da je uporaba psiholoških ukrepov in izobraževalnih programov pomembna za izboljšanje kakovosti sojenja.

Zahvala

Avtorji se zahvaljujejo za finančno podporo Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (temeljno raziskovalno financiranje P5-0018).

Literatura

- Abdulgani, R., Mulyana, D., & Badaru, B. (2021). The effect of endurance, eye-hand coordination, and confidence on volleyball referee performance in West Java. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(3), 436-444.
- Anderson, J. C. in Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Avsec, A., Kavčič, T. & Petrič, M. (2017). *Temeljni vidiki osebnosti*. Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Barclay, D. W., Higgins, C. in Thompson, R. (1995). The partial least squares (PLS) approach to causal modeling: Personal computer adoption and use as an illustration. *Technology Studies*, 2(2), 285-309.
- Benedik, E. (2010). Teoretski temelji ocenjevanja osebnosti v klinični psihologiji. *Psihološka obzorja*, 19(2), 107-128.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Berger, J. (2003). *Sinopsis: pitanja psihološke procene ličnosti i integracije*. Beograd: Centar za primenjeno psihologiju.
- Bowditch, J. L., Buono, A. F., & Stewart, M. M. (2007). *A primer on organizational behavior*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Bojanić, Ž., Nedeljković, J., Mašanović, B. & Radovanović, D. (2019a). The personality traits of athletes engaged in high-contact and low-contact combat sports. *Journal of Sports Sciences*, 37(16), 1892-1899.
- Bojanić, Ž., Nedeljković, J., Šakan, D., Mitić, P. M., Milovanović, I. & Drid, P. (2019b). Personality traits and self-esteem in combat and team sports. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-7.
- Boštjančič, E. & Tement, S. (2016). Kadrovska psihologija. V E. Boštjančič (ed.), *Človek, delo in organizacija: Pregled psiholoških področij in perspektiv* (pp. 135-164). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. V K. A. Bollen in J. S. Long (ed.), *Testing structural equation models* (p. 136-162). Thousand Oaks: Sage.

- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992a). *A first course in factor analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992b). Interpretation and application of factor analytic results. In A. L. Comrey in H. B. Lee (ed.), *A first course in factor analysis* (p. 2). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417–440.
- Dodt, M., Fasold, F. in Memmert, D. (2021). Personality profile of team handball referees at expert level. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(1), 58–67.
- Duvinage, C., & Jost, P. J. (2019). The role of referees in professional sports contests. *Journal of Sports Economics*, 20(8), 1014–1050.
- Fiske, D. W. (1974). The limits of the conventional science of personality. *Journal of Personality*, 42(1), 1–11.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388.
- Fransen, K., Vanbeselare, N., De Cuyper, B. in Helsen, W. F. (2015). The impact of leadership on team performance and team cohesion in sports teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 16(1), 41–50.
- García-Santos, D., Gómez-Ruano, M. A., Vaquera, A. in Ibáñez, S. J. (2020). Systematic review of basketball referees' performances. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 20(3), 495–533.
- Griffin, M. A., Neal, A. in Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology*, 49(3), 517–533.
- Hair, J. F. ml., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. London: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F. ml., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In *Handbook of personality psychology* (pp. 849–870). New York: Academic Press.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Big five inventory. *Journal of personality and social psychology*.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. *Handbook of personality: Theory and research*, 3(2), 114–158.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238.
- Lampe, N., Kajmović, H., Lascau, F. D., Nančovska Šerbec, I., & Meško, M. (2024). Variations in Personality Traits Among Top Judo Referees from 2018 to 2022 Based on Gender Differences. *Societies*, 14(10), 206.
- Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Litwiniuk, A., Grants, J., Kravalis, I. in Obmiński, Z. (2019). Personality traits of athletes practicing eastern martial arts. *Archives of Budo*, 15, 195–201.
- López-Aguilar, J., Burgueño, R., Castillo-Rodríguez, A. & Onetti-Onetti, W. (2022). Analyzing the relationship between self-efficacy and impulsivity in amateur soccer referees. *PeerJ*, 10, 1–13.
- Livesley, W. J. (2003). *Practical management of personality disorder*. New York: Guilford Press.
- Matthews, G. & Deary, I. J. (1998). *Personality traits*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Motowidlo, S. J. in Kell, H. J. (2013). Job performance. V N. W. Schmitt, S. Highhouse & B. Weiner (Ed.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 82–103). Hoboken: Wiley.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. in Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Možina, S. (2002). *Management kadrovskega virov*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Musek, J. (2005). *Predmet, metode in področja psihologije*. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
- Musek, J. (2010). *Psihologija življenja*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Musek, J. (2014). *Psihološki temelji družbe prirodnosti*. Ljubljana: Inštitut za etiko in vrednote Jože Trontelj.
- Nazarudin, M. N., Abdullah, M. C., Khair, M. F. S. & Abdullah, S. M. S. (2014a). Psychological skills assessment and referee performance in rugby matches. *Journal of Sports Sciences*, 32(7), 716–724.
- Nazarudin, M. N., Noordin, H., Suppiah, P. K., Abdullah, M. R., Fauzee, M. S. O. & Abdullah, N. M. (2014b). Psychological skills assessment and referee rugby sevens performance. *Jurnal Pemikiran Pendidikan (Journal for Educational Thinkers)*, 5, 165–184.
- Neubert, M. J., & Dyck, B. (2021). *Organizational behavior: For a better tomorrow*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Nogueira da Gama, D. R. N., Barreto, H. D., Brandão Pinto de Castro, J. B., de Alkmim Moreira Nunes, R. & Gomez de Souza Vale, R. (2018). Relationships between personality traits and resilience levels of jiu-jitsu and kickboxing Brazilian athletes. *Archives of Budo Science of Martial Arts and Extreme Sports*, 14(1), 125–133.
- Nogueira da Gama, D. R., Máximo de Souza, C. A., Praxedes dos Santos, J. L., do Espírito Santo, W. R., Brandão Pinto de Castro, J. & Gomes de Souza Vale, R. (2022). Relationships between personality traits and perception of tactical knowledge in Brazilian female field hockey players. *Kinesiology*, 54(1), 43–50.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Özbağ, G. K. (2016). The role of personality in leadership: Five factor personality traits and ethical leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 235–242.
- Piepiora, P. & Piepiora, Z. (2021). Personality determinants of success in men's sports in the light of the Big Five. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 1–10.
- Piepiora, P. in Witkowski, K. (2020). Personality of athletes of different sports depending on age, gender, and skill level. *Journal of Applied Sport Psychology*, 33(4), 401–420.
- Piepiora, P., Kindzer B, Bagińska J. in Cynarski W. J. (2022a). Personality and age of male national team of Ukraine in Kyokushin karate — pilot study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(12), 1–9.
- Piepiora, P., Reguli, Z., Witkowski, K., Maśliński, E. J., Dzióba, N. in Piepiora, Z. (2022b). The personality traits of Polish junior and senior national team in Olympic karate and handball – comparative analysis. *Archives of Budo*, 18, 37–45.
- Piepiora, P., Witkowski, K. in Piepiora, Z. (2018). Personality profiles of karate masters practising different kumite styles. *Archives of Budo*, 14, 247–257.
- Pla-Cortés, J., Gomà-i-Freixanet, M. & Avilés-Antón, Ó. (2015a). The personality profile of Spanish basketball referees compared with that of the general population. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(2), 87–94.
- Pla-Cortés, M., Fernandez, M., Castillo, I. & González, M. (2015b). Refereeing in team sports: The personality and psychological characteristics of basketball referees. *Journal of Sports Sciences*, 33(3), 288–299.
- Podgorski, K. (2021). *Model delovne uspešnosti pravosodnih policistov* Magistrsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede.

- Predoiu, R., Makarowski, R., Görner, K., Bota, A., Predoiu, A. A., Mitache, G. in Grigore, V. (2020). Key personality traits of martial arts and world's top coaches – Impact on future martial arts specialists. *Archives of Budo*, 16(1), 129–142.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Sayfollahpour, P., Ganjooee, A. F. & Nikbakhsh, R. (2013). The relationship between personality and performance of football referees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 1–6.
- Spielmann, J., Beavan, A. & Mayer, J. (2022). Personality in soccer: Investigation of the five-factor model of personality in high-level athletes. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4, 1–10.
- Stanković, N., Todorović, D., Milošević, N., Mitrović, M. & Stojiljković, N. (2022). Aggressiveness in judokas and team athletes: Predictive value of personality traits, emotional intelligence, and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–8.
- Stone, B. M., Bartholomay, B. M. & Chamberlain, A. B. (2022). Validation of the BFI-10-R: A New BFI Scale with Strong Structural and Construct Validity. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 44(4), 1064–1076.
- Thevanes, N. & Dirojan, T. (2018). Impact of training and job involvement on job performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1–10.
- Tomczak, M., Bręczewski, G., Sokolowski, M., Kaiser, A. in Czerniak, U. (2013). Personality traits and stress coping styles in the Polish National Cadet Wrestling Team. *Archives of Budo*, 5(3), 161–168.
- Trstenjak, A. (1976). *Problemi psihologije*. Ljubljana: Slovenska matica.
- Tufekci, O. K. & Dinc, M. (2014). A research on determining the effects of five-factor personality traits of Turkish football referees on cultural intelligence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(5), 410–433.
- Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II: Motivacija, uspešnost, plača (osebni dohodek)*. Kranj: Moderna organizacija.
- Üngür, G. (2021). Investigation of soccer referees' personality profiles according to their career positions. *Bozok International Journal of Sport Science*, 2(1), 135–145.
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10–20.
- Watson, D. & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–590.

O avtorjih

Nuša Lampe je doktorirala na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru in je ugledna judoistka s šestim črnim pasom DAN IJF. Je direktorica Judo kluba Golovec, kjer je pomembno prispevala kot inštruktorica, sodnica in funkcionarka ter s svojim delom bistveno vplivala na razvoj juda v Sloveniji. Nuša Lampe je tudi prva slovenska mednarodna sodnica in prva ženska, ki je bila imenovana za podpredsednico Judo zveze Slovenije. Poleg tega je avtorica izobraževalne knjige "Judo Words - Also in Japanese and English", ki jo je potrdila Akademija Mednarodne judo zveze. *Nuša Lampe holds a PhD from the Faculty of Organizational Sciences, University of Maribor, and is a distinguished judoka with a sixth DAN black belt (IJF). She is the director of Judo Club Golovec in Slovenia and has made significant contributions as an instructor, referee, and official. Nuša Lampe is also the first Slovenian international judo referee and the first woman to be appointed Vice President of the Judo Federation of Slovenia. In addition, she is the author of the educational book "Judo Words – Also in Japanese and English", approved by the International Judo Federation Academy.*

Florin Daniel Lascau, rojen 15. maja 1969, je nekdanji svetovni prvak v judu. Leta 1991 je zmagal na svetovnem prvenstvu v kategoriji do 78 kg, na poletnih olimpijskih igrah leta 1992 pa je tekmoval v moški polsrednji kategoriji. Lascau je znan po svojem strokovnem znanju judoističnih tehnik in močnem tekmovalnem duhu ter je član Mednarodne judo zveze (IJF). *Florin Daniel Lascau, born on May*

15, 1969, is a former world judo champion. In 1991, he won the World Judo Championships in the under-78 kg category and competed in the men's half-middleweight division at the 1992 Summer Olympics. Lascou is renowned for his technical expertise in judo and his strong competitive spirit. He is a member of the International Judo Federation (IJF).

Irena Nančovska Šerbec je docentka za računalništvo v izobraževanju na Pedagoški fakulteti Univerze v Ljubljani. Njeni raziskovalni interesi vključujejo profesionalni razvoj učiteljev, zlasti učiteljev računalništva, uporabo umetne inteligence v izobraževanju, uvodno programiranje in razvoj računalniškega mišljenja med učenci. Aktivno sodeluje v različnih strokovnih dejavnostih in je avtorica ter soavtorica številnih znanstvenih in strokovnih člankov. Poleg tega sodeluje pri številnih projektih, ki se osredotočajo na izboljšanje izobraževalnih praks. *Irena Nančovska Šerbec is an assistant professor of Computer Science in Education at the Faculty of Education, University of Ljubljana. Her research interests include teacher professional development—particularly of computer science teachers—the use of artificial intelligence in education, introductory programming, and the development of computational thinking among students. She actively participates in various professional activities and is the author and co-author of numerous scientific and professional articles. She is also involved in several projects focused on improving educational practices.*

Maja Meško je redna profesorica na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Doktorirala je iz kineziologije. Poleg tega je habilitirana kot redna profesorica za področje kineziologije (znanost v športu) na Fakulteti za šport Univerze v Ljubljani. Njeni raziskovalni interesi obsegajo menedžment, psihologijo menedžmenta, zdravje na delovnem mestu in vodenje. Sodelovala je in še sodeluje v različnih strokovnih dejavnostih. Je avtorica in soavtorica številnih znanstvenih in strokovnih člankov. *Maja Meško is a full professor at the Faculty of Organizational Sciences, University of Maribor. She holds a PhD in kinesiology and is also a tenured professor of kinesiology (sport science) at the Faculty of Sport, University of Ljubljana. Her research interests include management, managerial psychology, workplace health, and leadership. She has participated—and continues to participate—in numerous professional activities and is the author and co-author of many scientific and professional papers.*

Ta članek temelji na disertaciji za pridobitev doktorata znanosti na Univerzi v Mariboru, je v četrtek, 5. junija 2025, po pooblastilu rektorja univerze, prof. dr. Zdravka Kačiča, na podlagi odločitve Doktorske komisije, javno zagovarjala Nuša Lampe.

This paper, based on the dissertation to obtain the degree of doctor at the University of Maribor, was publicly defended by Nina Lampe on Thursday, the 5th of June, 2025, on the authority of rector, prof. dr. Zdravko Kačič, on account of the Doctorate Board.

