

Research Paper

Codifying the Professional Competencies Model among Iranian Football Premier League Referees**Alireza Faghani¹, Farshad Emami, Seyed Hossein Alavi³,
Moahammad Hossein Ghorbani⁴**

1. Department of Sport Management, Islamic Azad University, Ayatollah Amoli Branch, Amol, Iran

2. Department of Sport Management, Islamic Azad University, Ayatollah Amoli Branch, Amol, Iran (Corresponding Author)

3. Department of Physical Education and Sport Science, Technical and Vocational University (TVU), Tehran, Iran

4. Assistant Professor in Sport Management, Physical Education and Sport Science Institute, Iran

Received: 2021/01/31**Accepted: 2021/10/02**

Abstract

The aim of this study was to develop a model of professional competencies of referees in the Iranian Football Premier League. The present study was a qualitative research in which the qualitative part of the data theory approach (grounded theory) with Glaser (1992) approach was used in the form of interviews and content and structural analysis of the interviews. The statistical population of this study in the qualitative part consisted of 13 people including 3 coaches with An Asia coaching degree, 1 sports reporter, 5 international football and futsal referees, 2 international assistant referees and 2 referee veterans. The sampling method continued in the form of snowballs until theoretical saturation (up to 13 interviews). Then, the findings of the interview were analyzed through three stages of open, axial and selective coding. MAXQDA software was used to analyze the data and the determined codes were analyzed through this software and the final model of professional competencies of the referees of the Iranian Football Premier League was represented. The most important indicators of professional competence of the referees of the Iranian Football Premier League were: sociological competence dimension including 2 central codes and 10 open codes, managerial competence dimension including 2 central codes and 16 open codes, psychological competence dimension including 2 central codes and 16 open codes, physical competencies dimension including 2 pivotal codes and 7 open codes, basic competencies dimension including 2 pivotal codes and 8 open codes, technical competencies dimension including 11 open codes, and knowledge competencies dimension including 2 pivotal codes and 7 open codes. Therefore, it is suggested that the

1. Email: alireza_faghani@yahoo.com

2. Email: f.emami2007@yahoo.com

3. Email: shalavi@tvu.ac.ir

4. Email: Mohammad.ghorbani@yahoo.com



Referees Committee and the Refereeing Department of the Football Federation of Iran hold seminars, webinars in the form of courses to develop the professional competencies of the referees.

Keywords: Professional Competencies, Referees, Iranian Football Premier League.

Extended Abstract

Background and Purpose

With the increasing commercialization of professional sports and the public craving for various national and international sporting events, referees are increasingly becoming a target for public scrutiny and criticism. In fact, in any sport or any sporting event, referees are an important part of a successful competition. Hence, it can be boldly stated that it is a competitive sport without the presence of impartial referees as monitoring the implementation of the rules by competitors is almost impossible. A review of the literature and topics related to refereeing, especially in the field of sports, shows that refereeing has different dimensions, the most important of which are legal, social, moral, psychological and economic dimensions. Therefore, focusing on referees, especially in football and other sports, is one of the important resources of the federation's manpower in holding competitions and paying attention to the characteristics that exist in this job in order to design and redesign the football refereeing job.

Materials and Methods

The present study was qualitative and purposeful in terms of development studies to construct a conceptual model of the research. The data theory method with the approach of Strauss and Corbin was used which was done in the form of interviews and content and structural analysis of the interviews.

The sampling method continued by snowball until theoretical saturation was reached.

The tools of the present study were in-depth and exploratory interviews. The interview questions were structured open-ended and examined the causal causes, environmental conditions, contextual characteristics, strategies, and consequences based on the dimensions of the data-based theory in order to clarify the issue in the language of the interviewees. All interviews were recorded and each interview was conducted in person and lasted between 20 and 45 minutes for each interview. Then, data analysis was performed to establish the model. Three interviews were selected and each of them was coded twice in a period of 30 days (one month) by the researcher. The reliability of the retest of the interviews conducted through the repeatability index was equal to 85%.



Given that the reliability is greater than 60%, the reliability of the encoders is verified and acceptable. In order to analyze the qualitative data, the study format introduces a paradigmatic coding model for analyzing the data obtained from the grounded theory, which in the form of a systematic coding process consisting of three steps of open, axial and selective, leads to the creation of this pattern. Finally, by performing selective coding, the research theory on the pattern of professional competencies of the referees of the Iranian Football Premier League is narrated. MAXQDA software was used to analyze the data and the specified codes were analyzed through this software.

Findings

Based on the codes extracted from the interviews in the open coding stage, the interviewees emphasized the sociological characteristics of the judges. Accordingly, concepts such as desirable social behaviors, social interactions, desirable social personality, and having a desirable social status were adapted. Based on the extracted concepts, it seems that the two central codes of competence in social behaviors and social characteristics can be accepted as basic codes in the classification of these sociological characteristics of the referees of the Iranian Football Premier League. Perspectives of the interviewed Premier League referees can gain managerial competence through two codes of personal and interpersonal communication skills and leadership. Based on the codes extracted from the interviews, the interviewees emphasized the management characteristics of the judges. Based on the extracted concepts, it seems that the two central codes of intrinsic features and acquired features can be accepted as basic codes in the classification of these underlying features of the referees of the Iranian Football Premier League. Therefore, it seems that from the interviewees' viewpoint, the referees of the Premier League can acquire underlying competence through two codes of intrinsic attributes and acquired attributes. Similarly, the referees of the Premier League can form a technical competency. Furthermore, based on the extracted codes, the interviewees emphasized the knowledge characteristics of the judges. Accordingly, concepts such as familiarity with football, having higher education, improving sociological knowledge, familiarity with demographics and customs of the region, technological knowledge, attending educational courses, updating and improving specialized knowledge, knowledge of exercise science, knowledge of physiology, anatomy, and nutrition were adapted. Based on the published concepts, it seems that the two central codes of general knowledge and specialized knowledge can be accepted as basic codes in classifying these knowledge characteristics of the referees of the Iranian Football Premier League. In other words, the referees of the Iranian Football Premier League can improve their social and personal personality. This means that the referees of the Premier



League, in addition to improving their skills in the community and their surroundings, must also have desirable individual characteristics and social behaviors. In addition, from the participants' perspective, because the referees are associated with a wide geographical area, so in order to understand the behaviors and norms of fans and players in different regions and climates, they should be familiar with their culture to be able to obtain information in this regard.

Conclusion

Therefore, according to the identified sociological competencies for the referees of the Iranian Football Premier League, it is suggested that the referees present in the Iranian Football Premier League increase the level of sociological competencies by studying and attending specialized social skills courses. It is also recommended that the referee committee and the refereeing department of the current football federation select the game management as one of the most important performance evaluation indicators at the end of the season and select the referees for the important games of the season. Moreover, it is suggested that the referee committee and the refereeing department of the football federation provide the documents of specialized courses such as computer training courses and certificates of participation in social and cultural conferences to improve the referees' knowledge competencies for judging at the beginning of the season. It should be mentioned that conducting interviews due to coronary constraints was one of the main limitations of this research in conducting interviews.

References

1. Ai, Kun; Oldrich, Racek; Tan, Hai; & Xu, Peng. (2020). Sustainable Innovation in Football Referee Training in Czech Republic. *Sustainability*, 12(7), 2821. <https://doi.org/10.3390/su12072821>
2. Amani, F., Monadi, M., Akhavan Tafti, M. (2018). Effectiveness of Program Based on Successfulness on Social Competence and Academic Achievement of Adolescent Girls in City of Mashhad. *Journal of Instruction and Evaluation*, 11(43), 69-91.
3. Aragao e Pina, João; Passos, Ana Margarida; Carvalho, Helena; & Travis Maynard, M. (2019). To be or not to be an excellent football referee: different experts' viewpoints. *Journal of Sports Sciences*, 37(6), 692-700. <https://doi.org/10.1080/02640414.2018.1522940>
4. Duvinage, Cedric; & Jost, Peter-J. (2019). The Role of Referees in Professional Sports Contests. *Journal of Sports Economics*, 20(8), 1014-1050. <https://doi.org/10.1177/1527002519851145>.
5. Firek, Wiesław; Płoszaj, Katarzyna; & Czechowski, Marcin. (2020). Pedagogical Function of Referees in Youth Sport: Assessment of the Quality of Referee–Player



- Interactions in Youth Soccer. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 905. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030905>
6. Giel, Thomas; & Breuer, Christoph. (2020). The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. *Sport Management Review*, 23(2), 242-255. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.01.005>
 7. Javadifard, F., Amirkabiri, A., & Dehgan, M. (2021). Desining And Explaning Competency Model of Tehran Municipal Managers. *Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 102-12610.doi: 22034/JHRS.2021.130507. (Persian)
 8. Płoszaj, K., Firek, W., & Czechowski, M. (2020). The Referee as an Educator: Assessment of the Quality of Referee–Players Interactions in Competitive Youth Handball. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3988. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7313078/>



تدوین مدل شایستگی‌های حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران

علیرضا فغانی^۱، فرشاد امامی^۲، سید حسین علوی^۳، محمد حسین قربانی^۴

۱. گروه مدیریت ورزشی، واحد آیت ... املی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران

۲. گروه مدیریت ورزشی، واحد آیت ... املی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران (نویسنده مسئول)

۳. گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، تهران، ایران

۴. استادیار مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۲

چکیده

این پژوهش با هدف تدوین الگوی شایستگی حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران انجام شد. پژوهش حاضر نوعی پژوهش کیفی بود که در بخش کیفی از رویکرد نظریه داده‌بنیاد (گراندد تئوری) با رهیافت گلیزری (۱۹۹۲) استفاده شد که در قالب مصاحبه و تحلیل محتوایی و ساختاری مصاحبه‌ها انجام شد. سه مربی با مدرک مربیگری A آسیا، یک خبرنگار ورزشی و پنج نفر از داوران بین‌المللی فوتبال و فوتسال، دو کمک‌داور بین‌المللی و دو پیشکسوت داوری و در مجموع ۱۳ نفر، جامعه آماری پژوهش در حوزه کیفی را تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری، گلوله‌برفی با سرعت زیاد بود و تا رسیدن به اشباع نظری (تا ۱۳ مصاحبه) ادامه یافت. یافته‌های حاصل از مصاحبه در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار MAXQDA استفاده شد و کدهای تعیین‌شده از طریق این نرم‌افزار تحلیل شد و سپس الگوی نهایی شایستگی‌های حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران رونمایی شد. مهم‌ترین شاخص‌های شایستگی حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران عبارت بودند از: بعد شایستگی اجتماعی شامل دو کد محوری و ۱۰ کد باز، بعد شایستگی‌های مدیریتی حاوی دو کد محوری و ۱۶ کد باز، بعد شایستگی‌های روان‌شناختی شامل دو کد محوری و ۱۶ کد باز، بعد شایستگی‌های جسمانی حاوی دو کد محوری و هفت کد باز، بعد شایستگی‌های زمینه‌ای شامل دو کد محوری و هشت کد باز، بعد شایستگی‌های تکنیکی حاوی ۱۱ کد باز و بعد شایستگی‌های دانشی شامل دو کد محوری و هفت کد باز. کمیته داوران و دپارتمان داوری فدراسیون فوتبال ایران می‌توانند از الگوی ارائه‌شده در این پژوهش به‌عنوان نوعی چهارچوب برای پیشرفت شایستگی‌های حرفه‌ای داوران استفاده کنند.

1. Email: alireza_faghani@yahoo.com

2. Email: f.emami2007@yahoo.com

3. Email: shalavi@tvu.ac.ir

4. Email: Mohammad.ghorbani@yahoo.com



واژگان کلیدی: شایستگی‌های حرفه‌ای، داوران، لیگ برتر فوتبال ایران.**مقدمه**

با افزایش تجاری‌سازی ورزش حرفه‌ای و افزایش اشتیاق عمومی برای رویدادهای ورزشی مختلف ملی و بین‌المللی، داوران به‌طور فزاینده‌ای به هدفی برای بررسی و انتقاد عمومی تبدیل می‌شوند. با توجه به تجارت گسترده‌ای که در برخی از ورزش‌ها وجود دارد، یک تصمیم نادرست داوری نه تنها می‌تواند عواقب مالی هنگفتی برای شرکت‌کنندگان در رقابت داشته باشد، بلکه بر رویداد نیز تأثیر می‌گذارد؛ به‌عنوان مثال، در فوتبال بسیاری از مسابقات به‌وضوح نشان می‌دهد که داوران بدون شک بخش مهمی از بازی هستند و بررسی قضاوت‌های آن‌ها غیرعادی نیست (دوینگ و جاست، ۲۰۱۹)؛ از این‌رو، تقریباً در هر نوع رشته ورزشی یا هر نوع رویداد ورزشی، داوران بخش مهمی از رقابتی موفق محسوب می‌شوند؛ بنابراین به‌جرئت می‌توان اظهار کرد که ورزش رقابتی بدون حضور داوران بی‌طرف و ناظر بر اجرای قوانین از سوی رقا، تقریباً غیرممکن است (گیل و برور، ۲۰۲۰). این شرایط ایجاب می‌کند که داوران فوتبال نیز مهارت خود را بهبود دهند و همسطح با بازیکنان باشند تا همگام با بازیکنان در موقعیت‌های مختلف بازی عکس‌المعمل‌های مناسب از خود نشان دهند (آی، الدریدج، تان و ژو، ۲۰۲۰). همچنین ادعان شده است، داوران باید از مسائل و مواردی نظیر تحریک‌پذیری، عصبی‌بودن، تندخویی، طعنه، فریادزدن، تهدید، اظهارهای توهین‌آمیز، تحقیر، حرکات توهین‌آمیز و بی‌احترامی و غیره خودداری کنند و بیشتر به مهارت‌های سازماندهی و روان‌شناختی اهمیت نشان دهند. درواقع، سازماندهی بازی به معنی تأثیرگذاری بر سیر مسابقه یا نتیجه نهایی نیست؛ بلکه بیشتر درباره مدیریت رفتار است و به‌صورت فعال از رفتارهای منفی جلوگیری کرده و در صورت بروز، به‌طور مستقیم آن را هدایت کرده و از تشدید و ادامه آن‌ها جلوگیری کند (فیرک، پلوساژ و چکوفسکی، ۲۰۲۰).

بررسی ادبیات و مباحث مرتبط با داوری به‌ویژه در حوزه ورزش نشان می‌دهد، داوری ابعاد گوناگون دارد که مهم‌ترین آن‌ها ابعاد قانونی، اجتماعی، اخلاقی، روانی و اقتصادی است (رودزیتیس، کالجس و لایسس، ۲۰۱۴). ورزش حرفه‌ای به داوری حرفه‌ای نیاز دارد که با ویژگی‌هایی نظیر آمادگی کافی

1. Duvinage & Jost
2. Giel & Breuer
3. Ai
4. Firek
5. Rudzitis



روان‌شناختی، تخصص و کیفیت بالای قضاوت و همچنین برخورد صحیح و مطلوب با تمام شرکت‌کنندگان محقق می‌شود. در چنین شرایطی، داوران برای به کنترل درآوردن جزئیات اتفاق‌ها در زمین در طول مسابقات، به مهارت‌های دیداری عالی نیاز دارند. آن‌ها همچنین برای پیش‌بینی اتفاق‌های بازی به مهارت‌های شناختی نیاز دارند. آن‌ها می‌دانند که کدام اقدام‌ها را باید تماشا کنند و تصمیم‌های سریع و مناسب بگیرند. این مهارت‌ها باید در داوران نیز بررسی شود تا ارزیابی شود که آیا آن‌ها این نقش‌های پیچیده را در این کار ایفا می‌کنند یا خیر (رودزیتیس و همکاران، ۲۰۱۴).

از طرف دیگر، رضانی‌نژاد، لقمانی و پورسلطانی (۱۳۹۳) به بررسی ویژگی‌های درونی داوران لیگ برتر فوتبال ایران پرداختند و نشان دادند آنچه داوران فوتبال را راغب به ادامه حضور در این حرفه می‌کند، به‌رغم تمامی فشارها و تنش‌های موجود، ویژگی شغلی اهمیت وظیفه و تنوع مهارت است. شاید در دنیای امروزی، داوری فوتبال برای داوران به‌دلیل مسائل جانبی شغلی مهم محسوب نشود، اما صرف‌نظر از مسائل و مشکلات داوری فوتبال، باید این حرفه را همانند مربیگری و بازیکنی به‌مثابه یک شغل در نظر گرفت و ماهیت این شغل را بررسی کرد؛ زیرا در این شغل، داوران فوتبال در طول هفته و همین‌طور در طول فصل مسابقات و در زمین مسابقه با مسائل متعددی دست و پنجه نرم می‌کنند؛ البته در زمینه جنبه‌های مختلف شغل داوری فوتبال، پژوهش‌های اندک انجام شده است؛ مثلاً لن، نوئل، احمد و بالمر^۱ (۲۰۰۶) فرایندهای تصمیم‌گیری در داوران فوتبال را بررسی کردند. آن‌ها نشان دادند، داوران با صحنه‌های استرس‌زای زیادی مواجه می‌شوند که بر تصمیم‌های آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این موارد عبارت‌اند از: فشار تماشاچیان، عوامل فردی، تجارب و عوامل وضعیتی مانند تعرض بازیکنان یا تماشاچیان. لیدبم و پریکس^۲ (۲۰۱۰) رفتار داوران فوتبال تحت تأثیر فشارهای اجتماعی در ورزشگاه‌های خالی و مملو از تماشاگر ایتالیا را بررسی کردند و نشان دادند، فشارهای اجتماعی ناشی از حضور تماشاچیان بر رفتار داوران فوتبال ایتالیا تأثیر دارد؛ به‌طوری‌که هنگام مملو بودن ورزشگاه از تماشاچی، در مقایسه با زمانی که ورزشگاه خالی بود، داوران تنبیهات سخت‌تری را علیه بازیکنان به کار برده‌اند. دهمن^۳ (۲۰۰۵) نیز در پژوهش تجربی با عنوان «تأثیر فشارهای اجتماعی بر تصمیم‌گیری داوران فوتبال» با بررسی بیش از ۳۵۱۹ مسابقه طی ۱۲ فصل لیگ مقدماتی فوتبال آلمان (بین سال‌های ۲۰۰۴-۱۹۹۲) دریافت، هیجان‌های زیاد مسابقه، رفتار تماشاچیان و علاقه به تیم خانگی بر تصمیم‌های داوران را طی مسابقات تأثیر گذاشته است. شواهد نشان می‌دهند، داوران

1. Lane
2. Lidbom & Priks
3. Dohman



فوتبال به منظور قضاوت کم‌اشتباه، نه تنها در طول هفته بلکه در طول فصل از نظر آمادگی جسمانی باید در شرایط خوب و یکنواخت باشند؛ در غیر این صورت دچار دهیدراسیون (کم‌آبی) می‌شوند که بر عملکرد ذهنی و جسمی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. پلوساژ، فیرک و چکوفسکی^۱، (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان «داور به‌عنوان آموزگار: ارزیابی کیفیت تعاملات داور-بازیکن در هندبال» انجام دادند که در این پژوهش ۲۵ داور از کشور لهستان شرکت کردند. نتایج نشان داد، زبان بدن، آمادگی جسمانی، نوع صحبت کردن، خندیدن، ظاهر و استایل داور بر کیفیت تعاملات داور تأثیر مثبت معنادار دارد. آراگانوپینا و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های داوران برتر پرداختند. در این پژوهش ۲۴ متخصص فوتبال به صورت کیفی ابعاد عملکرد عالی داوران فوتبال را مشخص کردند و سپس در بخش کمی پژوهش با رویکرد تحلیل طبقه‌بندی، مؤلفه‌های اساسی عملکرد عالی داوران با سه شاخص آمادگی فردی، آمادگی برای مسابقه و مدیریت بازی شناسایی شد. اکستین و همکاران^۳ (۲۰۱۵) با بررسی شایستگی‌های ضروری برای مدیران مدارس ورزشی در استان شمال غربی آفریقای جنوبی به این نتیجه دست یافتند که شایستگی‌های کارکردی مهم‌ترین شایستگی مورد نیاز برای مدیران هستند. رودزیتیس و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «مدل ویژگی‌های داوران بازی‌های ورزشی» انجام دادند که در این پژوهش ۱۸ داور بین‌المللی از کشور لیتوانی شرکت کردند. نتایج نشان داد، انتخاب زمان عکس‌العمل، آمادگی بدنی، کیفیت تصمیم‌ها، زمان عکس‌العمل، ضرب هوشی، آمادگی روان‌شناختی و توانایی حفظ تمرکز از مهم‌ترین ویژگی‌های داوران بازی‌های ورزشی بودند. البته در سال‌های اخیر، لقمانی، تیلور و رضانی‌نژاد (۲۰۱۷) با بررسی مدل ویژگی‌های شغلی در داوران لیگ برتر و دسته اول فوتبال ایران نشان دادند، مهم‌ترین ویژگی شغلی در داوران فوتبال، ویژگی اهمیت وظیفه و تنوع مهارت است که از طریق حالت روانی معنادار بودن کار موجب شکل‌گیری پیامدهای شغلی مناسب می‌شود، اما این پژوهشگران با صراحت اعلام کردند که هیچ‌یک از ویژگی‌های شغلی و حالت‌های روانی در داوران نتوانسته‌اند رضایت شغلی آن‌ها را برآورد کنند؛ به همین دلیل این پژوهشگران پیشنهاد دادند، محققان در آینده ویژگی‌های شغلی بیشتر و حالت‌های روانی دیگری را به بوته آزمایش بگذارند. داوران برای مدیران فدراسیون فوتبال نیز از اهمیت زیادی برخوردار هستند؛ زیرا آن‌ها هستند که مسابقه فوتبال را برگزار می‌کنند و با قضاوت خوب خود موجب نظم بهتر و بیشتر مسابقات می‌شوند و توجه به شایستگی‌های شغلی و روانی داوران می‌تواند تضمین‌کننده قضاوت

1. Płoszaj
2. Aragão e Pina
3. Eksteen



سالم‌تر و بهتر برای فدراسیون باشد تا در نهایت مسابقات فوتبال را با حواشی کمتر و نظم بیشتر برگزار کنند؛ بنابراین تمرکز بر داوران به‌ویژه در ورزش فوتبال، به‌عنوان یکی از منابع مهم نیروی انسانی فدراسیون در زمینه برگزاری مسابقات و همچنین توجه به ویژگی‌هایی که در این شغل وجود دارد، به‌منظور طراحی و طراحی مجدد شغل داوری فوتبال، ضروری به نظر می‌رسد؛ از این‌رو با توجه به شکاف پژوهشی که در این حوزه وجود دارد، در این پژوهش به‌دنبال ارائه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران هستیم.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کیفی و از لحاظ هدف جزو مطالعات توسعه‌ای بود. برای ساخت مدل مفهومی پژوهش از روش نظریه داده‌بنیاد^۱ با رهیافت استراوس و کوربین استفاده شد که در قالب مصاحبه و تحلیل محتوایی و ساختاری مصاحبه‌ها انجام شد. سه مربی با مدرک مربیگری A آسیا، یک خبرنگار ورزشی و پنج نفر از داوران بین‌المللی فوتبال و فوتسال، دو کمک‌داور بین‌المللی و دو پیشکشوت داوری و در مجموع ۱۳ نفر، جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری گلوله برفی بود و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. ابزار پژوهش حاضر مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی بود. سؤال‌های مصاحبه‌ها ساختاریافته از نوع بازپاسخ بود و براساس ابعاد نظریه داده‌بنیاد، موجبات علی، شرایط محیطی، ویژگی‌های زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها بررسی شد تا براساس گفته‌های مصاحبه‌شوندگان موضوع روشن شود. تمامی مصاحبه‌ها ضبط شد و پس از انجام هر مصاحبه که به‌صورت حضوری و در بازه بین ۲۰ تا ۴۵ دقیقه برای هر مصاحبه انجام شد، تجزیه و تحلیل داده‌های آن به‌منظور پایه‌گذاری مدل صورت گرفت. با توجه به ادبیات نظری پژوهش‌های کیفی، هم‌زمان با انجام مصاحبه‌ها، تحلیل و کدگذاری آن‌ها نیز انجام شد؛ به‌طوری‌که روایی مصاحبه برای ساختار و محتوای سؤال‌ها به تأیید صاحب‌نظران رسید. به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. در این پژوهش برای محاسبه اعتماد بازآزمون، از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، به‌صورت تصادفی سه مصاحبه انتخاب شد و هرکدام از آن‌ها دو بار در فاصله زمانی سی‌روزه (یک ماه) توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. پایایی بازآزمون مصاحبه‌های انجام‌گرفته از طریق شاخص تکرارپذیری برابر با ۰/۸۵ بود. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۰/۶۰ است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید و پذیرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در غالب مطالعات، الگوی کدگذاری پارادایمی برای تحلیل داده‌های حاصل از نظریه داده‌بنیاد معرفی شده است که در



قالب فرآیند کدگذاری سیستماتیک شامل سه مرحله باز، محوری و انتخابی شده و به ایجاد این الگو منجر می‌شود. در پایان با کدگذاری گزینشی، نظریه پژوهش درباره الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران روایت شد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد و کدهای تعیین‌شده از طریق این نرم‌افزار تجزیه و تحلیل شد.

نتایج

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در مصاحبه در جدول شماره یک نشان داده شده است. مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند اجرا شده در قالب مفاهیم، مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی دسته‌بندی شدند و سپس الگوی کیفی ارائه شد.

جدول ۱- اطلاعات شغلی مصاحبه‌شوندگان

Table 1 - Job Information of the Interviewees

حوزه فعالیت Field of activity	کد مصاحبه Interview code
داور بین‌المللی فوتبال Football international referee	M1
مربی فوتبال Football coach	M2
داور بین‌المللی فوتسال و رئیس دپارتمان داوری Indoor soccer international referee and Head of arbitration department	M3
داور ملی فوتبال National Football Referee	M4
کمک داور بین‌المللی فوتبال Assistant International Football Referee	M5
ناظر و پیشکسوت داوری Overseer and veteran referee	M6
مربی فوتبال Football coach	M7
داور بین‌المللی فوتبال Football international referee	M8
ناظر و پیشکسوت داوری Over seer and veteran referee	M9



ادامه جدول ۱- اطلاعات شغلی مصاحبه شوندهگان

Table 1 - Job Information of the Interviewees

حوزه فعالیت Field of activity	کد مصاحبه Interview code
داور بین المللی فوتبال Football international referee	M10
مربی فوتبال Football coach	M11
کمک داور بین المللی Assistant International Football Referee	M12
سردبیر روزنامه ورزشی و مجری برنامه ورزشی Redacter's of sport newspaper and executor of sport program	M13

جدول ۲- یافته‌های کدگذاری محوری و انتخابی شایستگی‌های داوران لیگ برتر فوتبال ایران

Table 2 - Findings of Axial and Selective Coding Qualifications of the Referees of the Iranian Football Premier League

مقوله اصلی Main category	مقوله‌های فرعی Subcategories	مفاهیم Concept	فراوانی Amplitude	
شایستگی اجتماعی Social competence		تقویت شخصیت اجتماعی و فردی	4	
		شناخت فرهنگ هواداران	6	
	ویژگی‌های اجتماعی Social characteristic		مقبولیت اجتماعی	3
			داشتن جایگاه اجتماعی مطلوب	6
		دریافت حمایت‌های معنوی	2	
		شخصیت اجتماعی مطلوب	2	
		سبک زندگی سالم	7	
	توانمندی در رفتارهای اجتماعی	درک محیطی	3	
	Empowerment in social behavior		تعاملات اجتماعی مطلوب	2
			رفتار اجتماعی مطلوب	2



ادامه جدول ۲- یافته‌های کدگذاری محوری و انتخابی شایستگی‌های داوران لیگ برتر فوتبال ایران
Table 2 - Findings of Axial and Selective Coding Qualifications of the Referees of the Iranian Football Premier League

مقوله اصلی Main category	مقوله‌های فرعی Subcategories	مفاهیم Concept	فراوانی Amplitude	
شایستگی‌های مدیریتی Managerial competencies	مهارت‌های ارتباط فردی و میان فردی Individual and interpersonal communication skills	ارتباط مؤثر	9	
		مهارت ادراکی	3	
	رهبری Leadership		ایجاد امنیت روحی روانی برای بازیکنان و تماشاچیان	1
			جلب اعتماد تمام ارکان مسابقه	1
			روابط عمومی مطلوب	10
			مهارت‌های ارتباطی	13
			کارزماتیک بودن	7
			دسترسی به امکانات، تجهیزات و شرایط مالی	5
			مهارت‌های تصمیم‌گیری	11
			کار تیمی	4
			تعیین مسیر پیشرفت شغلی	2
			داشتن قاطعیت	13
	شجاعت در قضاوت	10		
	مدیریت بازی	13		
	مسلط بودن در شرایط مختلف مسابقه	9		
	شایستگی‌های روان‌شناختی Psychological competencies	توانمندی‌های روان‌شناختی Psychological abilities	توانایی سازگاری	4
تبدیل استرس منفی به مثبت			1	
اشتیاق به داوری			10	
النگیزه			13	
تمرکز			13	
مهارت‌های مقابله با استرس			11	
توانمندی روان‌شناختی	13			



ادامه جدول ۲- یافته‌های کدگذاری محوری و انتخابی شایستگی‌های داوران لیگ برتر فوتبال ایران
Table 2 - Findings of Axial and Selective Coding Qualifications of the Referees of the Iranian Football Premier League

مقوله اصلی Main category	مقوله‌های فرعی Subcategories	مفاهیم Concept	فراوانی Amplitude
شایستگی‌های روان‌شناختی Psychological competencies		خودباوری	7
		ذهن‌آگاهی	6
	ویژگی‌های شخصیتی Personality characteristics	ثبات شخصیت	9
		داشتن اعتمادبه‌نفس بالا	13
		برخورداري از شخصیت عالی	8
		کمال‌گرا بودن	6
شایستگی‌های جسمانی Physical competencies		خوش‌استیل بودن	13
	ویژگی‌های جسمانی Physical characteristics	توانایی فیزیکی	13
		داشتن تناسب اندام	13
		ظاهر جسمانی خوشایند	13
	بهبود آمادگی جسمانی Improve physical fitness	قدرت جابه‌جایی در زمین	6
		میزان دوندگی زیاد	13
		توان هوازی زیاد	5
	شایستگی‌های زمینه‌ای Background competences		داشتن ضریب هوشی زیاد
ویژگی‌های ذاتی Intrinsic features		علاقه‌مندی به داوری	13
		داشتن پتانسیل و استعداد داوری	13



ادامهٔ جدول ۲- یافته‌های کدگذاری محوری و انتخابی شایستگی‌های داوران لیگ برتر فوتبال ایران
Table 2 - Findings of Axial and Selective Coding Qualifications of the Referees of the Iranian Football Premier League

مقوله اصلی Main category	مقوله‌های فرعی Subcategories	مفاهیم Concept	فراوانی Amplitude
		دانستن زبان بین‌المللی	11
		داشتن سابقهٔ فوتبالی	9
		رعایت عدالت از سوی کمیته داوران	4
		برندشدن در داوری	1
		پیشینه ورزشی	13
		قضاوت یکنواخت و کم‌نوسان	8
		بازی خوانی	13
شایستگی‌های زمینه‌ای Background competences	ویژگی‌های فردی Individual characteristics	داشتن دید مناسب در حین مسابقه	11
		داشتن شنوایی خوب در طول مسابقه	1
		دادن علامت‌های شکیل	1
		توانمندی در سوت زدن	1
		زبان بدن	4
		داشتن هوش داوری	2
		مدیریت لحظات بحرانی	7
		داشتن سبک قضاوت منحصر به فرد	1
		توانایی تجزیه و تحلیل تیم‌ها و مسابقه	6
شایستگی‌های دانشی Knowledge competencies	دانش عمومی public knowledge	داشتن تحصیلات عالی	3
		بهبود دانش جامعه‌شناختی	2
		آشنایی با اقلیم‌های جمعیتی و آداب و رسوم مناطق	2
		دانش تکنولوژیک	5
		حضور در دوره‌های دانش‌افزایی	9
	دانش تخصصی Professional knowledge	به‌روزرسانی و بهبود دانش تخصصی	10
		آگاهی از علم تمرین	13
		اشراف بر قوانین داوری	13
		دانستن علم فیزیولوژی، علم آناتومی	13
		دانستن علم تغذیه	11



جدول شماره ۲ دو نتایج کدگذاری محوری و انتخابی شایستگی‌های داوران را نشان می‌دهد. کدهای استخراج‌شده حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز حاکی از تأکید مصاحبه‌شوندگان بر ویژگی‌های جامعه‌شناختی داوران بود؛ براین اساس، مفاهیمی نظیر رفتارهای اجتماعی مطلوب، تعاملات اجتماعی و شخصیت اجتماعی مطلوب و داشتن جایگاه اجتماعی مطلوب اقتباس شد. براساس مفاهیم استخراج شده چنین به نظر می‌رسد، دو کد محوری توانمندی در رفتارهای اجتماعی و ویژگی‌های اجتماعی می‌توانند در دسته‌بندی این ویژگی‌های جامعه‌شناختی داوران لیگ برتر فوتبال ایران به‌عنوان کدهای اساسی پذیرفته شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد، از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، داوران لیگ برتر از طریق دو کد محوری توانمندی در رفتارهای اجتماعی و ویژگی‌های اجتماعی می‌توانند شایستگی جامعه‌شناختی را کسب کنند. کدهای استخراج‌شده حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز حاکی از تأکید مصاحبه‌شوندگان بر ویژگی‌های مدیریتی داوران بود؛ براین اساس، مفاهیمی نظیر ارتباط مؤثر، مهارت ادراکی، جلب اعتماد تمام ارکان مسابقه، روابط عمومی مطلوب، داشتن قاطعیت و مدیریت بازی اقتباس شد. براساس مفاهیم استخراج‌شده چنین به نظر می‌رسد، دو کد محوری مهارت‌های ارتباط فردی و میان‌فردی و رهبری می‌توانند در دسته‌بندی این ویژگی‌های مدیریتی داوران لیگ برتر فوتبال ایران به‌عنوان کدهای اساسی پذیرفته شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، داوران لیگ برتر از طریق دو کد مهارت‌های ارتباط فردی و میان‌فردی و رهبری می‌توانند شایستگی مدیریتی را کسب کنند. کدهای استخراج‌شده حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز حاکی از تأکید مصاحبه‌شوندگان بر ویژگی‌های مدیریتی داوران بود؛ براین اساس، مفاهیمی نظیر توانایی سازگاری، تبدیل استرس منفی به مثبت، اشتیاق به داوری، انگیزه، مهارت‌های مقابله با استرس، خودباوری، ذهن‌آگاهی، ثبات شخصیت و داشتن اعتمادبه‌نفس بالا اقتباس شد. براساس مفاهیم استخراج‌شده چنین به نظر می‌رسد، دو کد محوری توانمندی‌های روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند در دسته‌بندی این ویژگی‌های مدیریتی داوران لیگ برتر فوتبال ایران به‌عنوان کدهای اساسی پذیرفته شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد، از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، داوران لیگ برتر از طریق دو کد توانمندی‌های روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند شایستگی مدیریتی را کسب کنند. کدهای استخراج‌شده حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز حاکی از تأکید مصاحبه‌شوندگان بر ویژگی‌های مدیریتی داوران بود؛ براین اساس، مفاهیمی نظیر خوش‌استیل بودن، توانایی فیزیکی، داشتن تناسب اندام، ظاهر جسمانی خوشایند، قدرت جابه‌جایی در زمین، میزان دوندگی بسیار و توان هوازی زیاد اقتباس شد. براساس مفاهیم استخراج شده چنین به نظر می‌رسد، دو کد محوری ویژگی‌های جسمانی و بهبود آمادگی جسمانی می‌توانند در دسته‌بندی



این ویژگی‌های جسمانی داوران لیگ برتر فوتبال ایران به‌عنوان کدهای اساسی پذیرفته شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، داوران لیگ برتر از طریق دو کد ویژگی‌های جسمانی و بهبود آمادگی جسمانی می‌توانند شایستگی جسمانی را کسب کنند. کدهای استخراج‌شده حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز حاکی از تأکید مصاحبه‌شوندگان بر ویژگی‌های زمینه‌ای داوران بود؛ براین اساس، مفاهیمی نظیر داشتن ضریب هوشی زیاد، علاقه‌مندی به داوری، داشتن پتانسیل و استعداد داوری، دانستن زبان بین‌المللی، داشتن سابقه فوتبالی، رعایت عدالت از سوی کمیته داوران و عقبه ورزشی اقتباس شد. براساس مفاهیم استخراج‌شده چنین به نظر می‌رسد، دو کد محوری ویژگی‌های ذاتی و ویژگی‌های اکتسابی می‌توانند در دسته‌بندی این ویژگی‌های زمینه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران به‌عنوان کدهای اساسی پذیرفته شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، داوران لیگ برتر از طریق دو کد ویژگی‌های ذاتی و ویژگی‌های اکتسابی می‌توانند شایستگی زمینه‌ای را کسب کنند. کدهای استخراج‌شده حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز حاکی از تأکید مصاحبه‌شوندگان بر ویژگی‌های تکنیکی داوران بود؛ براین اساس، مفاهیمی نظیر قضاوت یکنواخت و کم‌نوسان، بازی‌خوانی، داشتن دید مناسب در حین مسابقه، داشتن شنوایی خوب در طول مسابقه، دادن علامت‌های شکیل، توانمندی در سوت‌زدن، زبان بدن، داشتن هوش داوری، مدیریت لحظات بحرانی، داشتن سبک قضاوت منحصربه‌فرد، توانایی تجزیه و تحلیل تیم‌ها و مسابقه اقتباس شد. براساس مفاهیم استخراج‌شده چنین به نظر می‌رسد، از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، داوران لیگ برتر می‌توانند شایستگی تکنیکی را تشکیل دهند. کدهای استخراج‌شده حاصل از مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز حاکی از تأکید مصاحبه‌شوندگان بر ویژگی‌های دانشی داوران بود؛ براین اساس، مفاهیمی نظیر آشنایی با فوتبال، داشتن تحصیلات عالی، بهبود دانش جامعه‌شناختی، آشنایی با اقلیم‌های جمعیتی و آداب و رسوم مناطق، دانش تکنولوژیک، حضور در دوره‌های دانش‌افزایی، به‌روزرسانی و بهبود دانش تخصصی، آگاهی از علم تمرین، دانستن علم فیزیولوژی، علم آناتومی و علم تغذیه اقتباس شد. براساس مفاهیم استخراج‌شده چنین به نظر می‌رسد، دو کد محوری دانش عمومی و دانش تخصصی می‌توانند در دسته‌بندی این ویژگی‌های دانشی داوران لیگ برتر فوتبال ایران به‌عنوان کدهای اساسی پذیرفته شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، داوران لیگ برتر از طریق دو کد دانش عمومی و دانش تخصصی می‌توانند شایستگی دانشی را کسب کنند.



اجتماعی در موقعیت‌های اجتماعی خاص با استفاده از قابلیت‌های فردی است که به پیامدهای مثبت می‌انجامد؛ براین اساس می‌توان نقش شایستگی اجتماعی داوران لیگ برتر فوتبال ایران را چنین تفسیر کرد: زندگی حرفه‌ای و عمومی یک داور بر یکدیگر تأثیر متقابل دارد و اداره این دو حوزه به‌طور کاملاً منفصل از هم امکان‌پذیر نیست. از طرفی، اعتبار حرفه‌ای یک داور در واقع دارای نامشهود است که این دارای در طول زمان از طریق تعاملات اجتماعی مطلوب می‌تواند شکل گیرد و نقش مهمی در ایجاد شبکه کاری و جلب همکاری سایر اعضای جامعه فوتبال می‌تواند داشته باشد؛ بنابراین داوران فعال در لیگ برتر فوتبال ایران به‌منظور حضور فعال و بهتر و همچنین بهبود عملکرد و ارائه قضاوت‌های مطلوب و با حداقل خطا باید بتوانند در حوزه اجتماعی از ویژگی‌های منحصربه‌فردی بهره‌گیرند؛ به عبارت دیگر، داوران لیگ برتر فوتبال ایران می‌توانند شخصیت اجتماعی و فردی‌شان را بهبود بخشند؛ یعنی داوران لیگ برتر باید علاوه بر بهبود مهارت‌ها در داخل زمین مسابقه در جامعه و محیط اطرافشان، از ویژگی‌های فردی و رفتارهای اجتماعی مطلوب‌تر نیز برخوردار باشند. علاوه بر این، از دیدگاه شرکت‌کنندگان در این پژوهش، داوران به دلیل اینکه با محدوده‌های جغرافیایی گسترده‌ای در ارتباط هستند، برای درک و شناخت رفتارها و هنجارهای هواداران و بازیکنان مناطق و اقلیم‌های مختلف باید با فرهنگ آن‌ها آشنایی داشته باشند و در این زمینه بتوانند اطلاعاتی را کسب کنند. همچنین شرکت‌کنندگان در این پژوهش اذعان داشتند که مقبولیت اجتماعی می‌تواند یکی از شاخص‌های مهم اجتماعی باشد که داوران از طریق فعالیت‌های اجتماعی در بین افراد جامعه و در بین گروه‌های مختلف می‌توانند از این ویژگی برخوردار باشند. به نظر می‌رسد داشتن تعاملات اجتماعی مطلوب و رفتارهای اجتماعی مطلوب به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده مقبولیت در ذهن بازیکنان، مربیان و تماشاگران می‌تواند در ادامه روند داوری برای داوران مفید واقع شود. در این راستا، نتایج پژوهش بروجردی، فرقانی و رنجبر (۱۳۹۵) نشان داد، شایستگی‌های اجتماعی یکی از شاخص‌های اصلی الگوی شایستگی مدیران روابط عمومی بود. رنجبر (۱۳۹۶) نیز الگوی بومی شایستگی مدیران روابط عمومی دولتی را با سه بعد شایستگی‌های عمومی، اجتماعی و وظیفه‌ای معرفی کرد. آراگائوپینا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های داوران برتر پرداختند. در این پژوهش ۲۴ متخصص فوتبال به‌صورت کیفی ابعاد عملکرد عالی داوران فوتبال را مشخص کردند که جامعه‌پذیری و اجتماعی بودن یکی از مؤلفه‌های اصلی مؤثر بر شایستگی‌های داوران گزارش شد؛ بنابراین یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های بروجردی و همکاران (۱۳۹۵)، رنجبر (۱۳۹۶) و آراگائوپینا و همکاران (۲۰۱۹) همسوست.



یافته‌های دیگر این پژوهش نشان داد، شایستگی‌های مدیریتی از دیگر شاخص‌های اصلی شایستگی داوران لیگ برتر فوتبال ایران است. شایستگی‌های مدیریتی به مهارت‌هایی گفته می‌شود که به وسیله آن شخص در وجود خود امکان به حرکت درآوردن اجزای یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزا به سوی اهداف تعیین شده فراهم می‌آورد. مهارت‌های مدیریتی تابع سلیقه‌ها و رفتارهایی نیست که عادات افراد آن‌ها را تعریف می‌کند. مهارت‌های مدیران در سازمان‌های دیگر، اهمیت بیشتری در مقایسه با نقش‌ها دارند. در بحث مؤلفه مدیریت منابع انسانی، معیارهای آن از ساختار سازمانی باشگاه، اثربخشی و کارآمدی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، توانمندسازی و تفویض اختیار تشکیل شده است؛ بنابراین می‌توان اذعان کرد که داوران حاضر در لیگ برتر فوتبال ایران وقتی بتوانند از مهارت‌هایی نظیر قاطعیت، شجاعت، مهارت‌های ارتباطی مؤثر و بهبود کار تیمی در حین قضاوت بهره ببرند، شایستگی‌های مدیریتی آن‌ها بهبود می‌یابد. آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند، مؤلفه‌های اساسی عملکرد عالی داوران سه شاخص آمادگی فردی، آمادگی برای مسابقه و مدیریت بازی است. هانا و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان دادند، مدیران پروژه علاوه بر داشتن تجربه، دانش کافی، مهارت‌های مدیریتی و قابلیت رهبری به توسعه شناختی خود نیز باید توجه کنند.

نتایج دیگر این پژوهش حاکی از آن بود که شایستگی‌های روان‌شناختی از شاخص‌های اصلی حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران بود. عوامل روان‌شناختی مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری افراد است که بر شایستگی و بهره‌وری تأثیر می‌گذارد؛ یعنی هرچقدر داوران لیگ برتر فوتبال ایران بتوانند برای قضاوت در لیگ برتر فوتبال ایران از سازه‌های روان‌شناختی مثبت‌تر بهره ببرند و به عبارت دیگر بتوانند از مکانیسم‌های روان‌شناختی برای کاهش یا از بین بردن عوامل مخرب روان‌شناختی به خوبی بهره گیرند و جنبه‌های مثبت روان‌شناختی را در رفتارهایشان بیشتر مشارکت دهند، می‌توانند با حفظ تمرکز و اعتمادبه‌نفس در طول قضاوت و در شرایط متنوع مسابقات، به خوبی از عهده شرایط برآیند و می‌توانند با خودکنترلی بهتر در تصمیم‌گیری‌ها موفق‌تر عمل کنند. در این راستا، رنجبر، خائف‌الهی، دانایی‌فرد و فانی (۱۳۹۲) با ارزیابی الگوی شایستگی‌های مدیران بخش سلامت نشان دادند، مهارت‌های رفتاری و فکری، نگرش و بینش، ویژگی‌های شخصیتی، از مهم‌ترین شایستگی‌های مدیران محسوب می‌شوند آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) نیز آمادگی روانی فردی را مؤلفه اساسی عملکرد عالی داوران گزارش کردند. رودزیتیس و همکاران (۲۰۱۴) نیز با بررسی مدل ویژگی‌های داوران بازی‌های ورزشی نشان دادند، آمادگی روان‌شناختی و توانایی حفظ تمرکز از مهم‌ترین ویژگی‌ها

1. Hanna



های داوران بازی‌های ورزشی بود؛ بنابراین یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های مذکور همسوست.

نتایج دیگر نشان داد، شایستگی‌های جسمانی نیز از مهم‌ترین شاخص‌های شایستگی حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران است؛ یعنی در حوزه داور فوتبال در کل دنیا و به‌طور ویژه در ایران، در مقایسه با استعدادیابی و حتی چینش و انتخاب داوران برای مراحل و درجات بالا، آمادگی جسمانی و ویژگی‌های جسمانی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخص‌ها هستند؛ به عبارت دیگر، داوران علاوه بر آمادگی جسمانی به ویژگی‌های جسمانی مطلوبی هم نیاز دارند؛ یعنی داشتن استیل بدنی جذاب، توانایی فیزیکی و جسمانی داور، داشتن تناسب اندام و خوشایند و چشم‌نواز بودن ظاهر جسمانی داور می‌تواند در ایجاد جو مثبت درباره قضاوت داور و درک مثبت‌تر از سوی تماشاگران و بازیکنان مؤثر باشد. علاوه بر این، ظاهر جذاب داور می‌تواند از طریق بهبود آمادگی جسمانی حاصل شود که این دو مقوله می‌توانند مکملی خوب برای بهبود شایستگی‌های داور محسوب شوند. در واقع، داشتن استیل و ظاهر جذاب داوران به منحصربه‌فرد بودن داور منجر می‌شود و این امر می‌تواند در ایجاد جایگاهی مطلوب و بهبود اعتماد به نفس داوران مؤثر باشد. بهبود آمادگی جسمانی داوران نیز می‌تواند در نزدیک بودن به صحنه‌ها و اتخاذ تصمیم‌های صحیح و به‌موقع مفید باشد. در این راستا، پلوساژ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «داور به‌عنوان آموزگار: ارزیابی کیفیت تعاملات داور-بازیکن در هندبال» انجام دادند. نتایج نشان داد، زبان بدن، آمادگی جسمانی، نوع صحبت کردن، خندیدن، ظاهر و استیل داور بر کیفیت تعاملات داور تأثیر مثبت معنادار دارند. آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند، آمادگی جسمانی از مؤلفه‌های اساسی عملکرد عالی داوران محسوب می‌شود رودزیتیس و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «مدل ویژگی‌های داوران بازی‌های ورزشی» انجام دادند. نتایج نشان داد، آمادگی بدنی از مهم‌ترین ویژگی‌های داوران بازی‌های ورزشی بود؛ بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پلوساژ و همکاران (۲۰۲۰)، آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) و رودزیتیس و همکاران (۲۰۱۴) همسوست.

یافته‌های دیگر این پژوهش نشان داد، شایستگی‌های زمینه‌ای بر شایستگی حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران مؤثر است؛ یعنی وقتی داوران از مجموعه‌ای از ویژگی‌های ذاتی از جمله ضریب هوشی زیاد، علاقه‌مندی، ظرفیت و استعداد داور برخوردار باشند، می‌توانند این استعدادها و ویژگی‌های ذاتی را با برخی ویژگی‌های اکتسابی از جمله دانستن زبان بین‌المللی، داشتن سابقه فوتبال و برنشدن در داور به‌بهبود بخشند. علاوه بر این، به نظر می‌رسد شایستگی‌های زمینه‌ای در سنین کم می‌تواند در استعدادیابی داوران و همچنین چینش داوران براساس شرایط مسابقه نقش بسیار چشمگیری را ایفا



کند. فتاح پورمردی و همکاران (۱۳۹۵) الگوی شایستگی مدیران ادارات کل ورزش و جوانان ایران را با رویکرد نظریه داده بنیاد بررسی کردند. مفاهیم و مؤلفه‌های شایستگی به دست آمده برای مدیران در زمینه‌هایی همچون استخدام و آموزش کاربرد دارد. هانا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «مدل سازی شایستگی مدیران پروژه» گزارش کردند، مدیران پروژه علاوه بر داشتن تجربه، دانش کافی، مهارت‌های مدیریتی و قابلیت رهبری به توسعه شناختی خود نیز باید توجه کنند؛ در حالی که برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، هوشیار و رحیم‌نیا (۱۳۹۲) مدل شایستگی مدیران شعب در سیستم بانکی را ارائه کردند. نتایج نشان داد، تمامی ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی مدیران بانک به جز مؤلفه «تجربه» تأیید شدند؛ بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش هوشیار و رحیم‌نیا (۱۳۹۲) ناهم‌سوست. از دلایل احتمالی این ناهم‌سویی می‌توان به تفاوت جامعه آماری پژوهش‌ها اشاره کرد؛ زیرا احتمالاً شغل قضاوت به دلیل شرایطی که داوران در ورزشگاه‌های مختلف با جو بازی متفاوت دارند و نیز نوع رفتارهایی که آن‌ها در تیم‌های مختلف روبه‌رو می‌شوند، با سایر مشاغل از جمله مدیریت در بانک متفاوت است.

یافته‌های دیگر نشان داد، شایستگی‌های تکنیکی از شاخص‌های اصلی شایستگی‌های حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران است. مهارت‌های فنی، توانایی به‌کاربردن روش، فنون، وسایل و ابزار مورد نیاز برای انجام وظایف خاصی است که از راه تجربه و آموزش به دست آمده باشد؛ بنابراین می‌توان اذعان کرد که وقتی داوران لیگ برتر فوتبال ایران بتوانند در قضاوت‌هایشان از تکنیک‌های تخصصی و منحصر به فرد از جمله بازی خوانی، سبک خاص قضاوت، برخورداری از دید مناسب، زبان بدن، مدیریت لحظات بحرانی، به‌کارگیری علامت‌های شکیل و سوت‌های با تسلط استفاده کنند، میزان شایستگی - های تکنیکی آن‌ها بهبود می‌یابد. آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند، نحوه قرار گرفتن در زمین، بازی خوانی، دانش تاکتیکی و پیش‌بینی اتفاق‌ها از مؤلفه‌های اساسی شاخص مدیریت بازی در عملکرد عالی داوران هستند؛ بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) هم‌سوست.

یافته‌های دیگر نشان داد، شایستگی‌های دانشی از شاخص‌های اساسی شایستگی‌های داوران لیگ برتر فوتبال ایران محسوب می‌شود. شایستگی‌های دانشی میزان اطلاعات و آگاهی و دانشی است که داوران باید از سایر رشته‌ها و عوامل مؤثر بر قضاوت و داوری داشته باشند که می‌تواند این دانش در دو حوزه عمومی و مرتبط با عوامل جامعه‌شناختی، تحصیلات عالی و آشنایی با فناوری باشد؛ همچنین در حوزه تخصصی‌تر شرکت و حضور در دوره‌های دانش‌افزایی، آگاهی از علم تمرین، اشراف بر قوانین داوری و آگاهی از علم تمرین، تغذیه و آناتومی است. آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «داور



برتر بودن یا نبودن در فوتبال: دیدگاه‌های متخصصان مختلف» انجام دادند. نتایج نشان داد، آگاهی و ارزیابی عملکرد از مؤلفه‌های اساسی شاخص مدیریت بازی در عملکرد عالی داوران هستند. نقوی، حسینی، رضانی‌نژاد و کشکر (۱۳۹۶) نیز در پژوهش خود با عنوان «طراحی مدل شایستگی‌های برند شخصی مربیان ورزش حرفه‌ای ایران»، هنگام ارائه راهکارها به ایجاد و بهبود فراهم‌سازی بسترهای مختلف برای یادگیری هرچه‌بیشتر مربیان اشاره کردند و شرکت در همایش‌های علمی و اخلاقی برای افزایش دانش و مهارت‌های تخصصی را به‌عنوان برخی از عوامل کلیدی در جهت افزایش شایستگی برند شخصی مربیان ورزش و تسهیل‌کننده ذکر دادند. جوادی‌فرد، امیرخبری و دهقان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین مدل شایستگی مدیران شهرداری تهران»، داشتن سوابق و تجربه‌های شغلی، داشتن دانش تخصصی و آگاهی از جامعه را از ارکان اصلی تحقق در جهت بهبود شرایط مدیریتی به شمار آوردند؛ بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های جوادی‌فرد و همکاران (۱۳۹۹)، آراگانوپینا و همکاران (۲۰۱۹) و نقوی و همکاران (۱۳۹۶) همسوست.

بنابراین با توجه به شایستگی‌های جامعه‌شناختی شناسایی‌شده برای داوران لیگ برتر فوتبال ایران، پیشنهاد می‌شود داوران حاضر در لیگ برتر فوتبال ایران از طریق مطالعه و حضور در دوره‌های تخصصی مهارت‌های اجتماعی درصدد بهبود شایستگی‌های جامعه‌شناختی برآیند. پیشنهاد می‌شود کمیته داوران و دپارتمان داوران فدراسیون فوتبال حاضر مدیریت بازی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی عملکرد در انتهای فصل بررسی کرده و براساس آن داوران را برای بازی‌های مهم فصل انتخاب کنند. علاوه‌براین، برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی، سمینارها، کتابچه‌ها، جزوات و سی‌دی‌های آموزشی و سمینارها با محوریت بهبود مهارت‌های روان‌شناختی مورد نیاز داوران، پیشنهاد می‌شود. توصیه می‌شود کمیته داوران و دپارتمان داوران فدراسیون فوتبال به‌منظور استعدادیابی داوران و همچنین ارتقای داوران به مدارج بالاتر شایستگی‌های جسمانی، از جمله استیل و ظاهر جسمانی داوران را به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم داوران مدنظر قرار دهند. با توجه به شایستگی‌های زمینه‌ای شناسایی‌شده برای داوران لیگ برتر فوتبال ایران، پیشنهاد می‌شود کمیته داوران و دپارتمان داوران فدراسیون فوتبال در انتخاب داوران برای فهرست بین‌المللی شایستگی‌های زمینه‌ای را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های انتخاب داوران مدنظر قرار دهند. پیشنهاد می‌شود کمیته داوران و دپارتمان داوران فدراسیون فوتبال از طریق تشکیل کارگروه تجزیه و تحلیل عملکرد داوران به‌صورت هفته‌ای عملکرد فنی داوران را تجزیه و تحلیل کنند. پیشنهاد می‌شود کمیته داوران و دپارتمان داوران فدراسیون فوتبال، ارائه مدارک دوره‌های تخصصی از جمله دوره‌های آموزش کامپیوتر و گواهی شرکت در همایش‌های اجتماعی و فرهنگی را به‌منظور بهبود شایستگی‌های دانشی داوران برای قضاوت در



ابتدای فصل اجباری کند. یکی از محدودیت‌های اصلی این پژوهش، انجام مصاحبه به دلیل محدودیت‌های کرونایی بود.

References

1. Ai, K., Oldrich, R., Tan, H., & Xu, P. (2020). Sustainable innovation in football referee training in Czech Republic. *Sustainability*, 12(7), 2821. <https://doi.org/10.3390/su12072821>
2. Amani, F., Monadi, M., & Akhavan Tafti, M. (2018). Effectiveness of program based on successfulness on social competence and academic achievement of adolescent girls in city of Mashhad. *Journal of Instruction and Evaluation*, 11(43), 69-91.
3. Aragao e Pina, João; Passos, Ana Margarida; Carvalho, H., & Travis Maynard, M. (2019). To be or not to be an excellent football referee: Different experts' viewpoints. *Journal of Sports Sciences*, 37(6), 692-700. <https://doi.org/10.1080/02640414.2018.1522940>
4. Brojerdi Alavi, M., Forghani, M., & Ranjbar, M. (2016). A conceptual framework for competencies of public relations managers: dimensions, factors and indicators. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 9(1), 129-146. doi: 10.22035/isih.2017.236
5. Dohman, D. (2005). Social pressure influence decisions of individual: Evidence from the behavior of football referee. IZA Discussion Papers, No 1595. Available at: <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1595.html> (Accessed).
6. Duvinage, C., & Jost, P.-J. (2019). The role of referees in professional sports contests. *Journal of Sports Economics*, 20(8), 1014-1050. <https://doi.org/10.1177/1527002519851145>
7. Fatah Pourmarandi, M, S. M, K., M. H, A., & Shaji, R. (2017). Competency pattern of managers in sport and youth general offices with grounded theory approach. *New Trends in Sport Management*, 4(15), 23-38. <http://ntsmj.issma.ir/article-1-863-fa.html>.
8. Firek, W., Płoszaj, K., & Czechowski, M. (2020). Pedagogical function of referees in youth sport: assessment of the quality of referee-player interactions in youth soccer. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 905. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030905>
9. Giel, T., & Breuer, Ch. (2020). The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. *Sport Management Review*, 23(2), 242-255. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.01.005>
10. Hanna, A. S., Ibrahim, M. W., Lotfallah, W., Iskandar, K. A., & Russell, J. S. (2016). Modeling project manager competency: An integrated mathematical approach. *Journal of Construction Engineering and Management*, 142(8), 04016029.
11. Hoshyar, V., & Rahim Nia, F. (2013). Developing a competency model of managers in the banking system. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1392(13), 55-68. http://www.jdem.ir/article_406.html?lang=en.



12. Javadifard, F., Amirkabiri, A., & Dehgan, M. (2021). Designing And explaining competency model of Tehran municipal managers. *Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 102-12610. doi: 22034/JHRS.2021.130507. (inPersian).
13. Lane, A. M., Nevill, A., Ahmad, N., & Balmer, N. (2006). Soccer referee decision – making: Shall I Blow the whistle? *Journal of Sport Science and Medicine*, 5, 243-253. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3827566/>
14. Lidbom, P. P., & Priks, M (2010). Behavior under social pressure: Empty Italian stadiums and referee bias. CESifo working paper, No. 1960. Available at: https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_1960.html (Accessed).
15. Loghmani, M., Taylor, T., & Ramzaninejad, R. (2017). Job characteristics and psychological states of football referees: implications for job enrichment. *Managing Sport and Leisure*, 22(5), 342-357. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/23750472.2018.1426488>.
16. Płoszaj, K., Firek, W., & Czechowski, M. (2020). The referee as an educator: Assessment of the quality of referee–players interactions in competitive youth handball. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3988. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7313078/>
17. Ramazani, R., Loghmani, M., & Poorsoltani Zarandi, H. (2014). An empirical study of job characteristics model in sport settings: Evidences from the soccer referees. *Journal of Sport Management*, 6(3), 559-574. doi: 10.22059/jsm.2014.51514 (in Persian).
18. Ranjbar, M., Khaef Elahi, A., Danaee Fard, H., & Fani, A. (2014). Measurig competency model for managers in the health sector (Structural equation modeling approach). *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 23(109), 104-113. <http://jmums.mazums.ac.ir/article-1-3272-fa.html>.
19. Rudzitis, A., Kalejs, O., & Licis, R. (2014). Model characterizing sports game referees. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 10, p. 00039). EDP Sciences. Available at: <https://www.semanticscholar.org/paper/Model-characterizing-sports-game-Rudz%C4%ABtis-Kalejs/adbb402773ad5c06a506782f6cce11555645d32c> (Accessed).
20. Naghavi, M., Hosseini, S., Ramezani Nezhad, R., & Keshkar, S. (2019). Designing of personal brand competency model for professional sports coaches. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 15(30), 343-360. <https://dx.doi.org/10.22080/jsmb.2020.12206.2614>. (in Persian).



استناد به مقاله

فغانی، علیرضا؛ امامی، فرشاد؛ علوی، سیدحسین؛ و قربانی، محمدحسین. (۱۴۰۱). تدوین مدل شایستگی‌های حرفه‌ای داوران لیگ برتر فوتبال ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۴(۷۳)، ۲۸-۲۰۳. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2021.10105.3318

Faghani, A. R., Emami, F., Alavi, S. H., & Ghorbani, M. H. (2022). Codifying the Professional Competencies Model among Iranian Football Premier League Referees. *Sport Management Studies*, 14(73), 203-28. (in Persian). DOI: 10.22089/smrj.2021.10105.3318

