



Research Paper

Life Experiences of Iranian Elite Football Referees; a Reflection on Challenges and Requirement of Refereeing Profession

Mohsen Vahdani¹, Najmeh Rezasoltani², Mohammadsedigh Hatami³

1. Assistant Professor in Sports Management, Department of Motor Behavior & Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. PhD Student in Sports Management, Department of Sports Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.
3. MA in Physical Education, Education Organization of Ilam, Ilam, Iran.

Received: 14 February 2023

Accepted: 14 June 2023

Abstract

Objective: Referees are one of the most important human resources of federations and provincial delegations, whose professional development and growth will require spending time, money, and energy for them and organization. The purpose of this research work was to reflect on the challenges and requirements of the refereeing profession based on the life experiences of Iranian elite football referees.

Methodology: The research method was qualitative and based on the phenomenological approach. The participants were 10 football referees of national and 1st level. The research tool was unstructured in-depth interviews. The duration of each interview was between 20 and 60 minutes. The process of completing the interviews continued until theoretical saturation was reached. We used strategies such as respondent validation, transferability, and peer review to validate the research process.

Results: The findings showed that background factors, judgment skills, professional growth and moral values were subjects related to requirements. Also the referees' challenges were explained in three categories: challenges related to judgment, challenges related to the organization, and personal challenges.

Conclusion: The findings of this research show that football referees have challenges and sufferings that can lead to consequences (e.g. burnout, leaving the profession, physical and mental injuries, etc.). By knowing the requirements of refereeing (e.g. physical fitness, mental and psychological readiness, communication skills, etc.), it is possible to plan for the empowerment of referees in order to witness the high quality of judging and attractiveness in the games.

Keywords: Professional development, Football referees, Phenomenology, Judgment skills.

To cite this article:

Vahdani M, Rezasoltani N, Hatami M. Life Experiences of Iranian Elite Football Referees; a Reflection on Challenges and Requirement of Refereeing Profession. *Human Resource Management in Sport*. 2023; 10(2):287-305. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12734.2531>

Corresponding Author: **Mohsen Vahdani**

E-mail: m.vahdani@spr.ui.ac.ir



Extended Abstract

Summary

The purpose of this research work was to reflect on the challenges and requirements of the refereeing profession based on the life experiences of Iranian elite football referees. The research method was qualitative and based on the phenomenological approach. The participants were 10 football referees of national and 1st level. The research tool was unstructured in-depth interviews. The findings showed that background factors, judgment skills, professional growth, and moral values were subjects related to requirements. Also the referees' challenges were explained in three categories: challenges related to judgment, challenges related to the organization, and personal challenges.

Introduction

According to experts, referees should have some qualifications and competencies necessary for judging in order to be successful in their profession. The professional growth and development of referees is a time-consuming and costly process (1), one of the concerns that has recently attracted the attention of the international governing body for football (FIFA) is the issue of referees leaving the refereeing profession (2). In this research work, the researchers are looking for answers to two basic questions: 1. based on the experiences of elite football referees, what are the requirements of the refereeing profession in football? 2. What challenges will the referees face after entering this arena?

Methodology and Approach

This research work was qualitative and based on the phenomenological approach. The participants were 10 national and 1st-grade football referees of the Premier League and 1st Division. In this research work, the number of participants was determined during the interviews and based on the theoretical saturation rule. The research tool was unstructured in-depth interviews. The duration of each interview was between 20 and 60 minutes. In these interviews, the goal of the researcher was to penetrate into the deep layers of the interviewee's mind and obtain real information. At the beginning of the interview, the research participants were assured that the information received will remain confidential with the researchers. Interview questions included "What key issues do you think about while playing?" "How do you manage the players during the game?", "How do you deal with the coaches?" The referees were also asked to recount their experience of the personal development process. After conducting the interview, the words recorded by the examiner were converted into written text and all the descriptions provided by the participants were carefully examined and coded. Some criteria such as honesty, ethical considerations, transferability, respondent validation, peer review, and dispersion maximization were used to validate the research.

Results and Conclusion

The findings showed that background factors (e.g. physical and mental preparation), judgment skills (e.g. communication skills, justice and legality, conflict management, and teamwork), professional growth (e.g. personal development program and training courses), and moral values (e.g. respect to the coach and players) were subjects related to requirements. The findings of the present study are consistent with the results of Faghani *et al.* (2022) and Ridinger *et al.* (2017). Faghani *et al.* (2022) reached the conclusion that the competencies of referees are in different dimensions of management, psychological, social, knowledge, physical, and field (3). Also according to Ridinger *et al.* (2017), appropriate experiences, deep knowledge of the rules of the game, physical fitness, mental ability, management of players and coaches, communication, and quick decision-making are among the skills that referees should have (4).

Also the referees' challenges were explained in three categories: challenges related to judgment (e.g. the insolence of players, coaches, and spectators, mental pressure, changes in football rules), challenges related to the organization (e.g. low wages, lobbying, lack of organizational support, and lack of insurance coverage), and personal challenges (e.g. economic problems, time limitations, and working time interference with refereeing times). In order to overcome the challenges of judgment, it requires the interaction and cooperation of various organizations and institutions. For example, the security forces should try to create the right climate. Coaches



and players should also control their emotions during the game so as not to provoke the audience. Moreover, the disciplinary committee should play its deterrent role. Also careful planning of competitions by the technical committee can control the effects of some environmental variables such as weather. Regarding individual and organizational challenges, the football federation should provide the necessary support to referees. Creating insurance for referees, paying attention to meritocracy in the selection of referees, increasing fees, supporting trips, and increasing hardware facilities such as VIR are among the most important actions that the football federation can take.

The findings of this research show that football referees have challenges and sufferings that can lead to consequences (e.g. burnout, leaving the profession, physical and mental injuries, etc.). By knowing the requirements of refereeing (e.g. physical fitness, mental and psychological readiness, communication skills, etc.), it is possible to plan for the empowerment of referees in order to witness the high quality of judging and attractiveness in the games.

The findings of the present research work were a flip for the policymakers and planners of the football federation and the corresponding provincial delegations. Recognition and awareness of the concerns, problems, challenges, and experiences presented by judges are important for several groups. It warns the planners and managers of the football federation to implement their organizational tasks in order to solve these challenges and problems. It teaches the younger referees and those interested in the refereeing profession what are the criteria of success and how to initiate professional growth processes. Researchers are also reminded that referees have various ups and downs, challenges, and issues that can be the basis of an applied research project to solve the problems of this segment of the sports community.

Ethical Considerations: The research participants were assured that the information received will remain confidential to the researchers.

Funding: The authors received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this.

Authors' Contributions: Data collection was done by the third author, data coding and analysis were done by the second author, and the Conceptualization and design of the study and writing of the article were done by the first author.

Conflicts of interest: The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgements: We appreciate and thank all referees who helped us in this research work.

References

1. Webb T. Elite soccer referees: officiating in the premier league, La Liga and serie A: Routledge; 2017.
2. Swanson B. Pierluigi Collina warns of a global shortage of referees if abuse is not acted upon. Sky Sports. 2018.
3. Faghani A, Emami F, Alavi SH, Ghorbani MH. Leveling components of professional competencies of Iranian Premier League. *New Trends in Sport Management*. 2022; 10(38):135-146.
4. Ridinger LL, Kim KR, Warner S, Tingle JK. Development of the referee retention scale. *Journal of Sport Management*. 2017; 31(5):514-27. <https://doi.org/10.1123/jsm.2017-0065>.





تجارب زیسته داوران نخبه فوتبال ایران؛ تعمقی بر چالش‌ها و الزامات حرفه داوری

محسن وحدانی^۱، نجمه رضاسلطانی^۲، محمد صدیق حاتمی^۳

۱. استادیار مدیریت ورزشی، گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. کارشناسی ارشد تربیت بدنی، آموزش و پرورش ایلام، ایلام، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵

چکیده

هدف: داوران یکی از مهم‌ترین منابع انسانی فدراسیون‌ها و هیات‌های استانی هستند که پرورش و رشد حرفه‌ای آنان مستلزم صرف زمان، هزینه و انرژی برای آنان و سازمان خواهد بود. هدف از این پژوهش تعمقی بر چالش‌ها و الزامات حرفه داوری بر اساس تجربیات زیسته داوران نخبه فوتبال ایران بود.

روش‌شناسی: روش پژوهش کیفی و بر اساس رویکرد پدیدارشناسی بود. مشارکت‌کنندگان ۱۰ نفر از داوران ملی و درجه ۱ فوتبال بودند. ابزار پژوهش مصاحبه‌های عمیق بدون ساختار بود. مدت زمان هر مصاحبه بین ۲۰ تا ۶۰ دقیقه بود. فرآیند تکمیل مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. از راهبردهایی مثل اعتبارسنجی پاسخ دهنده، انتقال پذیری و بررسی توسط هم‌تایان برای اعتبار بخشیدن به فرایند تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که عوامل زمینه‌ای، مهارت‌های قضاوت، رشد حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی مضامین مرتبط با محور الزامات بود. همچنین چالش‌های داوران در سه دسته چالش‌های مربوط به قضاوت، چالش‌های مرتبط با سازمان و چالش‌های شخصی تشریح شدند. **نتیجه‌گیری:** یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که داوران نخبه فوتبال کشور با چالش‌ها و مصائب متعددی مواجه هستند که می‌تواند منجر به پیامدهای منفی (مانند فرسودگی، ترک حرفه، آسیب‌های جسمانی، روانی و غیره) شود. همچنین با شناخت الزامات داوری (از جمله آمادگی جسمانی، ذهنی، روانی، مهارت‌های ارتباطی و غیره) می‌توان برای توانمندسازی داوران برنامه‌ریزی نمود تا شاهد کیفیت بالای قضاوت و جذابیت در بازی‌ها باشیم.

واژه‌های کلیدی: رشد حرفه‌ای، داوران فوتبال، پدیدارشناسی، مهارت‌های قضاوت.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

وحدانی محسن، رضاسلطانی نجمه، حاتمی محمدصدیق. تجارب زیسته داوران نخبه فوتبال ایران؛ تعمقی بر چالش‌ها و الزامات حرفه داوری.

مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۲؛ ۱۰(۲)، ۲۸۷-۳۰۵. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12734.2531>

نویسنده مسئول: محسن وحدانی

E - mail: m.vahdani@spr.ui.ac.ir



مقدمه

فوتبال امروزه به عنوان بزرگترین ورزش جهان، بخش بزرگی از صنعت ورزش را به خود اختصاص داده است و توانسته است به عنوان محبوب‌ترین و جذاب‌ترین ورزش شناخته شود. فوتبال هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم در کشورهای در حال توسعه، طرفداران زیادی دارد (۱). اهمیت روزافزون و جایگاه این رشته ورزشی سبب می‌شود که مربیان، ورزشکاران و داوران با مجموعه‌ای از خواسته‌ها و ضرورت‌ها در شرایط گوناگون مواجه شوند و همین موضوع منجر شده است که کشورها به مطالعات گسترده‌ای در حوزه‌های مختلف فوتبال بپردازند (۲). یکی از افراد کلیدی و موثر که نقش اساسی در برگزاری این رویداد دارند، داوران هستند. داوران برای محافظت و حمایت از قوانین بازی حضور دارند تا اطمینان حاصل شود که مسابقه طبق قوانین انجام شود. برعکس، بازیکنان، مربیان و تماشاگران عمدتاً نگران نتیجه بازی هستند و در نتیجه برنده شدن هدف اصلی آنها است (۳). هلسن و بولتیک^۱ (۲۰۰۴) گزارش دادند که در ۳۱ مسابقه فوتبال یورو ۲۰۰۰، داوران در هر مسابقه به طور میانگین ۱۳۷ بار تصمیم گرفتند (۴). داوران کارهایی را انجام می‌دهند که هیچ کس قادر به انجام آن نیست، این کار مستلزم تجارب مناسب، آگاهی عمیق از قوانین بازی، آمادگی جسمانی، توانایی ذهنی، مدیریت بازیکنان و مربیان، ارتباط با همکاران، تصمیم‌گیری سریع و توانایی مقابله با استرس است (۵). به عقیده متخصصان، داوران باید از برخی از شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم برای داوری برخوردار باشند تا بتوانند در حرفه خود موفق باشند. لقمانی و همکاران (۲۰۲۱) بیان داشتند که داوری دارای ویژگی‌های اصلی یک حرفه از جمله تنوع مهارت، وظایف، تخصص و هویت وظیفه است (۶). در این زمینه فغانی و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که داوران فوتبال باید دارای صلاحیت‌های مدیریتی، روان‌شناختی، اجتماعی، دانشی، جسمانی و میدانی باشند (۷)؛ همچنین امامی و همکاران (۲۰۲۲) شایستگی‌های جامعه‌شناختی، مدیریتی، روان‌شناختی، جسمانی، زمینه‌ای، تکنیکی و دانشی را به عنوان مهم‌ترین شایستگی‌های داوران فوتبال حرفه‌ای برشمردند (۸) به باور ریدینگر^۲ و همکاران (۲۰۱۷) تجارب مناسب، آگاهی عمیق از قوانین بازی، آمادگی جسمانی، توانایی ذهنی، مدیریت بازیکنان و مربیان، ارتباط با همکاران، تصمیم‌گیری سریع و توانایی مقابله با استرس از جمله توانایی‌هایی است که داوران باید از آنها برخوردار باشند (۵). آراگوئه پینا^۳ و همکاران (۲۰۱۹) آمادگی فردی، آماده‌سازی بازی و مدیریت بازی را به عنوان سه مضمون اصلی برمی‌شمارند که داوران باید داشته باشند (۹).

رشد و توسعه حرفه‌ای داوران، یک فرایند زمان‌بر و هزینه‌بر است (۱۰)، یکی از نگرانی‌هایی که اخیراً مورد توجه نهاد بین‌المللی حاکم بر فوتبال (فیفا^۴) است، موضوع ترک داوران از حرفه داوری است (۱۱). پژوهش‌های متعددی در انگلستان (۱۰)، استرالیا (۱۲)، هلند (۳) و فرانسه (۱۳) بر افزایش تعداد ترک داوری تأکید داشتند. اگر راهبردهای مدیریت مؤثر نباشد (مثلاً توجه لازم به حرفه خود)، ممکن است داوران ورزشی به دلیل نگرش‌های منفی که در مورد آنها دارند و یا به دلیل فقدان حمایت اداری، شغل خود را رها کنند (۱۴). پژوهشگران علل متنوعی را برای ترک حرفه داوری نام برده‌اند. به عنوان مثال وارنر^۵ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده‌اند که مهم‌ترین علل خروج نهایی از داوری تعاملات در دسرساز اجتماعی، نبود نظارت و فقدان انجمن داوری است (۱۵). گورزنسکی و وب^۶ (۲۰۲۱) خشونت‌های غیرتصادفی را به عنوان یکی از عامل‌های مهم ترک داوری نام می‌برند (۱۶). تینگل^۷ (۲۰۲۱) گزارش کرد که ۴۲ درصد از داوران به دلیل سوء استفاده به فکر رهایی از حرفه خود هستند و ۲۰ درصد از داوران به دلیل عدم حمایت سازمان‌ها به توقف در حرفه می‌اندیشند (۱۷).

پژوهش‌ها حاکی از این است که داوران فوتبال با مشکلات و چالش‌های متنوعی مواجه هستند. لقمانی و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند که داوری ورزشی بسیار پیچیده و دشوار است؛ بنابراین باید به عنوان یک حرفه چالش‌برانگیز و قابل بررسی در میان مشاغل ورزشی در نظر گرفته شود. وب^۸ و همکاران (۲۰۲۰) گزارش کردند که داوران فوتبال آزار کلامی و فیزیکی را تجربه می‌کنند که این امر منجر به افزایش

1. Helsen and Bultynck
2. Ridinger
3. Aragão E Pina
4. FIFA
5. Warner
6. Gorczyński and Webb
7. Tingle
8. Webb



فشار و استرس در آنان می‌شود (۳). به باور گورزنسکی و همکاران (۲۰۲۱) داوران به دلیل درگیری با بازیکنان و مربیان، ارزیابی‌های ناظران، نقدها و گاه‌ها هجوم‌های رسانه‌ها در معرض استرس هستند (۱۶). گوتبرگ^۱ و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند که رفتار نامناسب با داوران، آزار و اذیت، حملات و انتقادهای مداوم از آنها اشکال مختلفی از خشونت غیرتصادفی هستند که منجر به ایجاد استرس در داوران می‌شود (۱۸)؛ بنابراین می‌توان گفت، تعارضات و درگیری‌های حین بازی (۱۶، ۱۹، ۲۰)، آزارهای کلامی و فیزیکی (۳، ۱۳، ۱۶، ۲۱)، ترس از اشتباه (۱۹)، از مهم‌ترین چالش‌هایی هستند که داوران فوتبال با آن مواجه هستند. به باور گوتبرگ و همکاران (۲۰۱۹) خشونت‌های غیرتصادفی منجر به علائم و اختلالات سلامت روان، بیماری‌های جسمی، آسیب‌ها، چالش‌های عملکردی، نقص‌های شناختی، مشکلات ارتباطی و زیان‌های اقتصادی می‌شود (۱۸). گورزنسکی و وب (۲۰۲۱) نیز معتقدند که خشونت غیرتصادفی می‌تواند منجر به عواقب فیزیکی، شناختی، عاطفی، رفتاری، ارتباطی و اقتصادی می‌شود که همگی دارای پیامدهای عمیقی بوده و بر سلامت روان فرد تأثیر می‌گذارد (۱۶).

داوران یکی از مهم‌ترین منابع انسانی فدراسیون‌ها و هیات‌های استانی هستند که پرورش و رشد حرفه‌ای آنان مستلزم صرف زمان، هزینه و انرژی برای آنان و سازمان خواهد بود. علیرغم اینکه مطالعات موجود بر وجود برخی از صلاحیت‌های داوری فوتبال ایران تأکید دارند، شکاف دانش در مورد ادراکات و تجربیات آنها از فرایند داوری، دغدغه‌ها، چالش‌ها و انتظارات آنها زیاد است. پرداختن به این شکاف‌ها می‌تواند درک درستی مانند نحوه حفظ داوران در فوتبال را افزایش دهد و تعارض بین داوران، بازیکنان، تماشاگران و مربیان را بهتر درک کند. برای درک بهتر زندگی و تجربیات حرفه‌ای داوران نخبه فوتبال، مهم است که این تجربیات را در متن قرار داده تا از تجربیات آنها برای حفظ و نگهداری و در جهت استعدادیابی و استعدادپروری داوران جوان‌تر استفاده شود. با توجه به مبانی ارائه شده محققین در این پژوهش به دنبال پاسخ به دو سوال اساسی هستند: ۱. بر اساس تجارب داوران نخبه فوتبال، الزامات حرفه داوری در رشته فوتبال چیست؟ ۲. داوران پس از ورود به این عرصه با چه چالش‌هایی مواجه خواهند بود؟ بنابراین نتایج این پژوهش از چندین بُعد مهم است؛ اول اینکه به علاقه‌مندان به حرفه داوری کمک می‌کند تا بدانند برای ورود و ادامه این حرفه چه توانایی‌ها و مهارت‌هایی باید داشته باشند و در سطح حرفه‌ای با چه چالش‌هایی مواجه خواهند بود؟ دوم به مدیران و سیاست‌گذاران فدراسیون فوتبال کمک می‌کند تا چالش‌ها و مصائب داوران را بهتر بشناسند و در راستای رفع آنها برنامه‌ریزی کنند؛ چرا که بابت پرورش و توانمندسازی داوران هزینه‌های مالی و زمانی زیادی مصرف شده است. از سوی دیگر برطرف کردن این چالش‌ها می‌تواند منجر به بهبود کیفیت قضاوت داوران، جذابیت بازی‌ها، کمتر شدن حواشی، رضایت بیشتر بازیکنان و هواداران و در مجموع کیفیت بخشی به لیگ‌های فوتبال شود. علی‌رغم اینکه برخی از پژوهش‌ها (مانند فغانی و همکاران؛ ۲۰۲۲) بر شایستگی‌های داوران نخبه فوتبال متمرکز شده‌اند، اما تاکنون پژوهشی که چالش‌ها و مشکلات داوران نخبه را احصا کند، در داخل کشور انجام نشده است؛ لذا هدف از این پژوهش تعمقی بر چالش‌ها و الزامات حرفه داوری بر اساس تجربیات زیسته داوران نخبه ایران بود.

روش‌شناسی

این پژوهش کیفی و بر اساس رویکرد پدیدارشناسی بود که در سال ۱۴۰۱ انجام شده است. مشارکت‌کنندگان ۱۰ نفر از داوران ملی و درجه ۱ فوتبال حاضر در لیگ برتر و دسته ۱ بودند که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان در جدول ۱ ارائه شده است. روش نمونه‌گیری بر اساس نمونه‌گیری غیراحتمالی و به روش گلوله‌برفی بود. در خصوص حجم مشارکت‌کنندگان در تحقیقات پدیدارشناسی بوید^۲ (۲۰۰۱) دو تا ده شرکت‌کننده را برای رسیدن به اشباع کافی می‌داند (۲۲) و کرزول و پت^۳ (۲۰۱۶) مصاحبه‌های طولانی با حداکثر ۱۰ نفر را برای یک مطالعه پدیدارشناختی توصیه می‌کند (۲۳)، در این تحقیق حجم مشارکت‌کنندگان در حین انجام دادن مصاحبه‌ها و بر مبنای قاعده اشباع نظرها معین شد؛ یعنی زمانی که مصاحبه‌شوندگان (مشارکت‌کنندگان) هیچ دیدگاه جدیدی در مورد موضوع ارائه نکردند (۲۴).

1. Gouttebarge
2. Boyd
3. Creswell and Poth



جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در تحقیق

Table 1. Demographic characteristics of participants in the research

مصاحبه شونده	سن	جنسیت	درجه داوری	سابقه داوری	میزان تحصیلات	شغل
کد ۱	۳۱	مرد	ملی	۱۳ سال	کارشناسی ارشد	فاقد شغل
کد ۲	۳۹	زن	درجه ۱	۱۶	کارشناسی	مربی
کد ۳	۳۲	مرد	ملی	۱۰	کارشناسی	آزاد
کد ۴	۲۹	زن	درجه ۱	۴	کارشناسی	فاقد شغل
کد ۵	۳۱	مرد	ملی	۱۲	کارشناسی ارشد	آزاد
کد ۶	۴۲	مرد	ملی	۱۸	کارشناسی ارشد	دولتی
کد ۷	۲۵	مرد	درجه ۱	۶	کارشناسی ارشد	مربی
کد ۸	۴۴	مرد	ملی	۲۰	کاردانی	دولتی
کد ۹	۳۴	مرد	ملی	۱۸	کارشناسی ارشد	دولتی
کد ۱۰	۳۳	مرد	ملی	۱۹	کارشناسی ارشد	آزاد

ابزار پژوهش مصاحبه‌های عمیق بدون ساختار بود. مدت زمان هر مصاحبه بین ۲۰ تا ۶۰ دقیقه بود. در این مصاحبه‌ها هدف پژوهشگر نفوذ به لایه‌های عمیق ذهن مصاحبه شونده و کسب اطلاعات حقیقی بود. در ابتدای مصاحبه به مشارکت کنندگان تحقیق اطمینان داده شد که اطلاعات دریافتی به صورت محرمانه در نزد محققین باقی خواهد ماند و صرفاً یافته‌های پژوهش بدون نام بردن از افراد ارائه خواهد شد. گرونوالد^۱ (۲۰۰۴) معتقد است برای جلب رضایت مشارکت کنندگان لازم است هدف، رویه‌ها، خطرات و مزایا، ماهیت داوطلبانه بودن و مراقبت از محرمانگی اطلاعات به مشارکت کنندگان ارائه شود (۲۴) که در پژوهش حاضر این رویه مورد توجه قرار گرفت. در ادامه مطابق توصیه پیتون^۲ (۲۰۱۴) اولین سوال از مشارکت کنندگان سوالات بخش جمعیت‌شناختی بود (۲۵) که در جدول ۱ گزارش شد. سپس از داوران خواسته شد، شرح مختصری از خود و حرفه خود را بیان کنند و در ادامه به طرح سوال در خصوص چالش‌ها و مشکلات تجربه شده توسط آنها پرداخته شد. برخی از سوالات از جمله "در حین بازی به چه مسائلی کلیدی فکر می‌کنید"، "بازیکنان را در حین بازی چگونه مدیریت می‌کنید"، "در برخورد با مربیان چگونه عمل می‌کنید" نیز با توجه به مباحث مطرح شده در گفت‌وگوها ارائه شد (با توجه به غیرساختارمند بودن مصاحبه موارد مذکور صرفاً نمونه‌ای از سوالات مصاحبه و برای تعدادی از افراد بودند)؛ همچنین از داوران خواسته شد که تجربه خود را از فرایند توسعه فردی بازگو کنند. بدین معنا که "داوران برای ارتقای حرفه‌ای باید چه ویژگی‌ها و شایستگی‌هایی را داشته باشند". در انتها از مشارکت کنندگان خواسته شد تا ناگفته‌ها و صحبت‌های پایانی خود که مبتنی بر تجربیاتشان است، در اختیار محقق قرار دهند. پس از پایان هر مصاحبه، پژوهشگر با خلاصه سازی آنچه درباره آن تجربه شنیده بود و ارائه آن به شرکت کننده، تأیید نهایی را از محتوای ادراک شده از مصاحبه به دست آورد.

اساس روش پدیدارشناسی بر این فرض استوار است که همه افرادی که به نوعی درگیر در یک پدیده هستند و تجربه زیستن و به نوعی چشیدن و مزه کردن آن پدیده را داشته‌اند، قبل از هر چیز، سازنده آن پدیده برای خود و در نتیجه بهترین منبع برای توصیف و تفسیر آن به شمار می‌آیند (۲۶). در واقع پدیدارشناسی تلاش می‌کند تا معانی ساخته و نسبت داده شده به پدیدارهای مختلف را درک کند. وان مانن^۳ (۲۰۱۶)، هدف اصلی از پدیدارشناسی را "تجربه زیسته" می‌داند (۲۷). نیکول^۴ (۲۰۱۴) نیز پدیدارشناسی را فرصتی برای درک این جهان می‌داند، البته درکی که نه از راه کتاب و دانش انتزاعی حاصل شود، بلکه به وسیله تجربه مستقیم و دست اول به دست آید (۲۸). تحلیل داده‌ها در روش تحقیق پدیدارشناسی به عنوان یک روش تحقیق کیفی، الگوی منظمی از تکرار، گردآوری و تحلیل هم زمان داده‌ها

1. Groenewald
2. Patton
3. Van Manen
4. Nicol



است. برای این منظور محققین از الگوی هفت مرحله‌ای کلایزی^۱ (۱۹۶۹) استفاده کردند (۲۹). این الگو اغلب از گردآوری داده‌های تحلیل تا اشباع داده‌ها ادامه می‌یابد.

هفت مرحله روش کلایزی در تحلیل پدیدارشناسی به شرح زیر است:

۱. خواندن تمام توصیف‌های ارائه شده توسط شرکت کننده به منظور به دست آوردن یک احساس و مانوس شدن با آنها؛
۲. استخراج جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط است؛
۳. فرموله کردن معانی هر یک از جملات مهم؛
۴. تشکیل خوشه‌هایی از مقوله‌ها از طریق تکرار مراحل فوق و کنار هم قرار دادن معانی فرموله شده و مرتبط به هم؛
۵. تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش؛
۶. فرموله کردن توصیف جامع پدیده تحت مطالعه به صورت یک بیانیه صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده مورد مطالعه که اغلب تحت عنوان ساختار ذاتی پدیده نام گذاری می‌شود؛
۷. اعتبارسنجی از طریق مراجعه مجدد به هر یک از شرکت کنندگان و انجام یک مصاحبه منفرد و یا انجام جلسات متعدد مصاحبه.

بدین منظور پس از اجرای مصاحبه، سخنان ضبط شده توسط آزمونگر به متن نوشتاری تبدیل شد و کلیه توصیف‌های ارائه شده توسط مشارکت کنندگان با دقت بررسی شد (مرحله اول). جملات و عبارات و نقل قول‌هایی که به درک تجربه افراد از پدیده دلالت می‌کردند، مشخص شدند (مرحله دوم). در مرحله بعد، پژوهشگر از عبارات مهم برای دسته‌بندی معانی و مفاهیمی استفاده کرد که به دستیابی به مضامین فرعی منجر می‌شد (مرحله سوم). این مضامین فرعی نیز برای نوشتن آنچه شرکت کنندگان تجربه کرده اند، در پوشش مضامین اصلی استفاده شد (مرحله چهارم). سپس مفاهیم و مضامین با یکدیگر تلفیق و ترکیب شدند. بدین معنا مفاهیم تکراری، یکپارچه شدند و برخی از مفاهیم و مضامین اصلی با یکدیگر ترکیب شدند (مرحله پنجم). در گام بعد ساختار اصلی پدیده شکل گرفت. بدین معنا که کلیه مفاهیم و مضامین فرعی و اصلی و چگونگی سازماندهی آنها و زیرمولفه‌های هر یک مشخص شد (مرحله ششم). در ارتباط با معیارهای اعتبار بخشی پژوهش‌های کیفی هم پژوهشگران تلاش کردند، مهم‌ترین آنها را در فرایند تحقیق مد نظر قرار دهند (مرحله هفتم). این معیارها و اقدامات مطابق جدول ۲ ارائه شده است. کلیه داده‌ها با استفاده از نرم افزار مکس کیودا نسخه ۲۰ تحلیل شدند.

جدول ۲. معیارهای اعتباربخشی به پژوهش

Table 2. Accreditation criteria for research

نام معیار	منبع	اقدامات پژوهشگران
صادقانه بودن	(۳۰)	پژوهشگران تلاش کردند تبیین دقیق و جامعی از فرایند تحقیق ارائه کنند.
ملاحظات اخلاقی	(۳۰)	در ابتدای فرایند مصاحبه ضمن کسب رضایت از مشارکت در این تحقیق، به مشارکت کنندگان در خصوص محرمانه بودن گفته‌های آنان اطمینان داده شد.
انتقال پذیری	(۳۲، ۳۱)	توصیف دقیق و عینی از پژوهش همراه با شواهد کافی ارائه شده در مصاحبه‌ها و یادداشت‌های میدانی و اسناد انجام شد.
اعتباریابی پاسخ دهنده	(۱۴)	پژوهشگران یافته‌ها و مفاهیم استخراجی را به چند نفر از مشارکت کنندگان برگرداندند و اعتبار آنها را از آنان جویا شدند.
بررسی توسط هم‌تایان	(۱۴)	فرایند کدگذاری توسط دو نفر از اعضای تیم تحقیق انجام شد.
بیشینه سازی پراکندگی	(۱۴)	آنگونه که در جدول ۱ مشخص است، تلاش شد تا پراکندگی جغرافیایی از مشارکت کنندگان وجود داشته باشد.

یافته‌ها

براساس رویه‌های مطرح شده در قسمت روش‌شناسی و طبقه‌بندی داده‌ها، مفاهیم و مضامین فرعی و اصلی تجارب زیسته داوران به شرح جدول شماره ۳ است.

جدول ۳. مفاهیم، مضامین فرعی و اصلی تجارب زیسته داوران

Table 3. Concepts, sub-topics and main topics of judges' life experiences

مفاهیم	مضامین فرعی	مضامین اصلی
آمادگی جسمانی و بدنی آمادگی ذهنی و شناختی ویژگی‌های شخصیتی نیازهای فیزیولوژیک	عوامل زمینه‌ای	الزامات
مهارت‌های ارتباطی مهارت‌های روانی ادراک حواس عدالت و قانونمندی رهبری کارزماتیک مدیریت بازی مدیریت تعارض کار تیمی داوری	مهارت‌های قضاوت	
برنامه توسعه فردی تلاش و پشتکار دانش داوری عامل جغرافیایی برای پیشرفت داور سن و تجربه شهرت هزینه پیشرفت دوره‌های آموزشی تقویت زبان انگلیسی	رشد حرفه‌ای	
احترام به مربی احترام به تیم داوری و ناظر بازی احترام به بازیکنان احترام به کادر تیم	ارزش‌های اخلاقی	
جو فرهنگی نامناسب در ورزشگاه‌ها تفاوت‌های فرهنگی بازیکنان و تیم‌ها پیشنهاد رشوه اهانت مربیان و بازیکنان اهانت تماشاگران و هواداران فشارهای روانی رفتارهای محیطی عوامل جغرافیایی تغییرات مداوم قوانین خطاها	چالش‌های مربوط به قضاوت	چالش‌ها
استاندارد نبودن فضا و زمین‌های ورزشی محدودیت‌های سخت‌افزاری و تجهیزات داوری دستمزد پایین اطلاع‌رسانی دیرنگام برای قضاوت کم‌توجهی به مدیریت استعداد داوران	چالش‌های مرتبط با سازمان	



مفاهیم	مضامین فرعی	مضامین اصلی
ترس از مخالفت سازمانی		
بوروکراسی اداری		
عدم شایسته سالاری		
عدم حمایت سازمانی		
تبعیض		
کم توجهی به داوران جوان		
لابی‌گری‌ها و ارتباطات		
پشتیبانی ایاب و ذهاب		
نبود امکانات رفاهی		
عدم حمایت و پشتیبانی سازمانی		
عدم پوشش بیمه‌ای		
نداشتن قرارداد رسمی		
انگیزشی		
تعارضات با مسئولین استانی		
دخالت ناظرین در فرایند داوری		
زمانبر بودن فرایند ارتقای داوری		
مشکلات اقتصادی و تورم	چالش‌های فردی	
فقدان شغل مناسب		
محدودیت‌های زمانی		
تداخل زمان کاری با زمان‌های داوری		
رقابت برای قضاوت		
تهدیدات و تخریب‌های فضای مجازی		
آسیب‌های جسمانی		
فرسودگی شغلی		
مشکلات زندگی شخصی		
محدودیت برای حضور در شغل اصلی		
محدودیت برای ادامه تحصیل		

یافته‌های پژوهش حاضر در دو محور اصلی سازماندهی شدند: الزامات و چالش‌ها. بایسته‌ها، ناظر بر مضامینی است که داوران برای رشد و ارتقا در حرفه داوری باید آن را داشته باشند و چالش‌ها ناظر بر مشکلات، تنگناها، مسائل و دشواری‌هایی است که داوران نخبه تجربه کردند.

بر اساس یافته‌های پژوهش عوامل زمینه‌ای، مهارت‌های قضاوت، رشد حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی از مضامین فرعی بخش الزامات بودند که داوران در مصاحبه‌های خود به آنها اشاره کردند (شکل ۱). در بخش عوامل زمینه‌ای داوران به مفاهیم آمادگی جسمانی و بدنی، آمادگی ذهنی و شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و نیازهای فیزیولوژیک اشاره کردند. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۳ بیان نمودند^۱

"ما هر روز تمرین داریم، یک مربی داریم که هر روز سرتمرین هایمان حاضر می‌شود، در عوامل مختلف مانند چابکی، سرعتی و استقامتی تمرینات برنامه‌ریزی می‌شود. فوقش هفته‌ای یک روز استراحت داشته باشیم". شرکت‌کننده شماره ۶ در خصوص آمادگی ذهنی می‌گوید:

"کوچکترین حواسپرتی منجر به تصمیم اشتباه می‌شود". شرکت‌کننده شماره ۱ هم بیان کردند: «خواب و خوراکتان باید خوب باشد تا در حین قضاوت مشکلی پیش نیاید".

در بخش مهارت‌های قضاوت داوران به مفاهیم مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های روانی، ادراک حواس، عدالت و قانونمندی، رهبری کاریزماتیک، مدیریت بازی، مدیریت تعارض، و کار تیمی داوری (به عنوان الزامات) اشاره کردند. شرکت‌کننده شماره ۶ در خصوص

۱. برای درک کامل و دقیق و رعایت ادبیات نگارشی مقالات، محتوای مصاحبه به زبان نوشتاری نگارش شد.



مهارت‌های ارتباطی گفت: "بعضا نیاز است که با استفاده از بادی لنگویچ (زیان بدن) با بازیکنان تعامل برقرار کنیم". شرکت کننده شماره ۵ درباره مهارت‌های روانی بیان کرد: "شناخت قبلی از بازیکنان و تیم‌ها باعث می‌شود که در بازی آرامش داشته باشیم". در خصوص ادراک حواس، شرکت کننده شماره ۸ گفت: "با تمرین می‌شود صدای تپه توپ رو بشنوید، حالا ممکن است فاصله دور باشد، شما هم گیرنده را و هم زننده ضربه رو می‌بینید. هرچه زاویه دیدت کمتر باشد، میدان دید کمتر می‌شود و هر قدر توپ، گیرنده و فرستنده نزدیک به هم باشند، کار سخت تر است". شرکت کننده شماره ۴ درباره عدالت و قانونمندی می‌گوید: "در مورد مربیان و بازیکنان و غیره هر تخطی در چهارچوب قانون، یک مجازات دارد، ما موظف به رعایت قانون هستیم". همچنین درباره رهبری کارزماتیک شرکت کننده‌های شماره‌های ۹، ۱، ۴ و ۶ بر "اقتدار داور در زمین بازی و داشتن قدرت رهبری کارزماتیک" تاکید داشتند. در ارتباط با مدیریت بازی، داوران به موضوعات متعددی از جمله ارتباط دوستانه با بازیکنان، هماهنگی داوران قبل و حین بازی، استفاده از بازیکنان (به‌خصوص کاپیتان‌ها) برای مدیریت بازی و مدیریت شرایط غیرقابل پیش بینی اشاره داشتند. در ارتباط با مفهوم مدیریت تعارض نیز اغلب داوران بر حفظ ارتباطات دوستانه با مربیان و بازیکنان قبل از بازی تاکید داشتند؛ همچنین بیشتر داوران معتقد بودند که داوری یک کار تیمی و گروهی است که اشتباه فردی هر یک از اعضا می‌تواند بر نتیجه بازی تاثیر بگذارد.

یکی دیگر از مضامین فرعی رشد حرفه‌ای بود. این مضمون شامل برنامه توسعه فردی، تلاش و پشتکار، دانش داوری، عامل جغرافیایی برای پیشرفت داور، سن و تجربه، شهرت، هزینه پیشرفت، دوره‌های آموزشی و تقویت زبان انگلیسی بودند. داوران معتقد بودند که چندین عامل مهم در توسعه و رشد حرفه‌ای داوران نقش دارند. شرکت کننده شماره ۵ در این ارتباط می‌گوید: "از چند سال قبل قوانین تغییر زیادی کرده، بنابراین به روز شدن داور و توانایی تجزیه و تحلیل قوانین از اهمیت زیادی برخوردار است". شرکت کننده شماره ۱ در ارتباط با عامل جغرافیایی بیان داشت: "اگر در تهران بودم فرصت‌های بیشتری برای قضاوت داشتم. آنجا هم ارتباطات بیشتر است و هم تعداد تیم‌ها و لیگ‌ها زیاد است". شرکت کننده شماره ۸ در ارتباط با آموزش می‌گوید: "باید فدراسیون دوره‌های آموزشی و توجیهی بین المللی برگزار کند". همچنین شرکت کننده شماره ۷ در ارتباط با مهارت زبان می‌گوید "برای پیشرفت در عرصه بین المللی مهارت زبان انگلیسی بسیار مهم است".

ارزش‌های اخلاقی یکی دیگر از مضامین فرعی در این تحقیق بود. احترام به مربی، احترام به تیم داوری و ناظر بازی، احترام به بازیکنان و احترام به کادر تیم مفهیمی بود که مورد توجه داوران قرار داشت. شرکت کننده شماره ۴ در این باره گفت: "ما اولین مقوله‌ای رو که در نظر می‌گیریم احترام است، آنها (مربیان) هر جوری باشند، ما در چارچوب قوانین خودمان جلو می‌رویم، با احترام کامل". همچنین شرکت کننده شماره ۷ بیان داشت: "اگر احترام بگذارید احترام می‌بینید، من همیشه می‌گویم آقای مربی، آقای بازیکن!".

یافته‌های پژوهش نشان داد که چالش‌های داوران در سه دسته چالش‌های مربوط به قضاوت، چالش‌های مرتبط با سازمان و چالش‌های شخصی سازماندهی شدند (شکل ۲). بر این اساس مضامین جو فرهنگی نامناسب در ورزشگاه‌ها، تفاوت‌های فرهنگی بازیکنان و تیم‌ها، پیشنهاد رشوه، اهانت مربیان و بازیکنان، اهانت تماشاگران و هواداران، فشارهای روانی، رفتارهای محیطی، عوامل جغرافیایی، تغییرات مداوم قوانین و خطاهای داوری از مهم‌ترین مسائلی بود که داوران تجربه کرده بودند. در این خصوص شرکت کننده شماره ۹ اذعان داشت: "بین ویژگی‌های بازیکنان و جو فرهنگی تیم‌ها تفاوت وجود دارد، شناخت این تفاوت‌ها کمک زیادی در امر قضاوت خواهد کرد". مشارکت‌کنندگان شماره ۲ در ارتباط با پیشنهاد رشوه گفت: "پیشنهادهایی هم داشتیم از اینکه شماره پاهایت چند است؟ سائز کمرت چند است و تا چه مبلغی پیشنهاد می‌دهید؟". شرکت کننده شماره ۶ در خصوص اهانت گفت: "خشونت‌های کلامی از سوی تماشاگران، از جانب مربیان و از جانب بازیکنان وجود دارد. زمانی که این مساله همراه با عدم تصمیمات درست توسط کمیته انضباطی می‌شود، داوران تحت فشار قرار می‌گیرند". فشار روانی یکی از مهم‌ترین و پرتکرارترین مضامینی بود که توسط داوران بیان شد. در این خصوص مشارکت کننده شماره ۲ در این خصوص می‌گوید: "حساسیت بازی یکی از عامل‌های استرس است. اینکه تیم‌ها در کجای جدول قرار داشته باشند، یا چه تیم‌هایی قرار است با هم بازی کنند. البته در میان آنها استقلال و پرسپولیس کاملا متفاوت هستند و شرایط ویژه‌ای دارند". شرکت



کننده شماره ۱ هم گفت: "در فضای مجازی هم قبل از بازی و هم بعد از بازی کوری خوانی بین هواداران و بازیکنان زیاد است و همین در داوران ایجاد استرس می‌کند". یکی دیگر از مفاهیم این بخش بُعد جغرافیایی است. داور شماره ۵ در این خصوص می‌گوید: "ما که از تهران فاصله داریم، شرایط برایمان سخت‌تر است. پرواز از تهران به همه نقاط وجود دارد، اما از شهرستان‌ها ایاب و ذهاب خیلی سخت است". گاووا^۱ و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند که ورزش شدید در محیط‌های شدید باعث افزایش استرس فیزیولوژیکی و روانی می‌شود که می‌تواند بر تصمیم‌گیری تأثیر بگذارد. بنابراین، اعمال فیزیکی مورد نیاز برای پیگیری بازی و فشار حرارتی ناشی از دمای شدید ممکن است توانایی داوران را در تصمیم‌گیری سریع و دقیق مختل کند (۳۳). در ارتباط با مفهوم تغییرات قوانین شرکت‌کننده شماره ۲ بیان داشت: "قانون‌های داوری تغییر کرده و تغییرات زیادی داشتیم، شاید ۸۰ تا ۹۰ درصد بازیکنان حتی اون تاپ‌ها این تغییرات رو نمی‌دانند، وقتی هم داخل زمین می‌آیند، به خاطر یک خطا یا هر چیزی که قانونش تغییر کرده شروع به داد و هوار می‌کنند". خطای داوری هم یکی دیگر از چالش‌ها بود. شرکت‌کننده شماره ۱ در این باره گفت: "تا وقتی انسان قضاوت می‌کند خطای داوری هم وجود دارد".

یکی از چالش‌هایی که داوران به آن اشاره داشتند مسائلی بود که ارتباط مستقیمی با سازمان وجود داشت. استاندارد نبودن فضا و زمین‌های ورزشی، محدودیت‌های سخت افزاری و تجهیزات داوری، دستمزد پایین، اطلاع‌رسانی دیرنگام برای قضاوت، کم‌توجهی به مدیریت استعداد داوران، ترس از مخالفت سازمانی، بوروکراسی اداری، عدم شایسته‌سالاری، عدم حمایت سازمانی، تبعیض، کم‌توجهی به داوران جوان، لابی‌گری‌ها و ارتباطات، پشتیبانی ایاب و ذهاب، نبود امکانات رفاهی، عدم حمایت و پشتیبانی سازمانی، عدم پوشش بیمه‌ای، نداشتن قرارداد رسمی، انگیزشی، تعارضات با مسئولین استانی، دخالت ناظرین در فرایند داوری و زمان‌بر بودن فرایند ارتقای داوری مفاهیمی بودند که مشارکت‌کنندگان بیان کردند. در میان این مفاهیم برخی از آنها مانند دستمزد پایین، عدم حمایت و پشتیبانی سازمانی، عدم پوشش بیمه‌ای و نداشتن قرارداد رسمی بیشترین تکرار را در میان صحبت‌های داوران داشتند. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۱ می‌گوید: "الان یک بازیکن میلیاردری قرارداد می‌بندد ولی داور هیچگونه قراردادی ندارد، ما بیمه هم نداریم" در ارتباط با مفهوم لابی‌گری، شرکت‌کننده شماره ۷ می‌گوید: "در همین کلاسای داوری که فیفا می‌گذارد، افرادی انتخاب می‌شوند که ارتباط و لابی دارند". در ارتباط با پشتیبانی ایاب و ذهاب نیز شرکت‌کننده شماره ۹ بیان داشت: "در یکی از مسابقات، بلیت برگشت را برای من تهیه نکرده بودند. من هم بهشون گفتم تا زمانی که بلیتم را تهیه نکنید هتل را ترک نمی‌کنم".

یکی دیگر از چالش‌های داوران، مشکلات شخصی و فردی است. مفاهیم این بخش شامل مشکلات اقتصادی و تورم، فقدان شغل مناسب، محدودیت‌های زمانی، تداخل زمان کاری با زمان‌های داوری، رقابت برای قضاوت، تهدیدات و تخریبات فضای مجازی، آسیب‌های جسمانی، فرسودگی شغلی، مشکلات زندگی شخصی، محدودیت برای حضور در شغل اصلی و محدودیت برای ادامه تحصیل بود. در این خصوص شرکت‌کننده شماره ۸ اذعان داشتند: "برنامه‌های داوری با زمان‌بندی کار اصلی تداخل دارد، اگر چه سازمان همکاری لازم را دارد". همچنین مشارکت‌کننده ۴ می‌گوید: "من کلا امتحانات دانشگاهم رو لغو کردم، آنها رو ترم دیگه می‌گیرم و این داوری رو فدای تحصیل نکردم". همچنین شرکت‌کننده شماره ۶ در خصوص مشکلات شخصی خود می‌گوید: "داوری خلاصه علاوه بر اینکه درآمدی ندارد، استهلاک بسیار بالایی دارد و باعث دور شدن آدم‌ها از خیلی از مسایل زندگی می‌شود، چه بسا اینجا حتی می‌تواند بر مسائل زندگی شما تأثیرگذار باشد". همچنین شرکت‌کننده شماره ۵ بیان کرد: "داورهایی بودند که خواستند تو داوری بماند و متأسفانه زندگیشان را از دست دادند، زندگی رو فدای داوری کردند، من خودم این مورد را مدیریت کردم و سعی کردم حواسم به زندگی ام باشد و اوقاتی که هستم با خانواده باشم، می‌خواهید یک هفته، ۱۰ روز در تورنمنت‌ها باشید و خانواده رو تنها بگذارید که هم برای آنها و هم برای شما خیلی سخت است".



شکل ۱. الزامات حرفه داوری فوتبال
Figure 1. Requirements of football referees



شکل ۲. چالش های داوران فوتبال نخبه
Figure 2. The challenges of elite football referees

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش تعمقی بر چالش ها و الزامات حرفه داوری بر اساس تجربیات زیسته داوران نخبه فوتبال ایران بود. یافته های پژوهش در دو قسمت ارائه شد. در پاسخ به سوال اول تحقیق، نتایج نشان داد که عوامل زمینه ای، مهارت های قضاوت، رشد حرفه ای و ارزش های اخلاقی به عنوان مهم ترین الزامات حرفه داوری شناسایی شدند؛ همچنین در پاسخ به سوال دوم تحقیق یافته ها نشان داد که داوران نخبه فوتبال به سه نوع چالش اساسی (شامل چالش های فردی، مرتبط با سازمان، و مرتبط با قضاوت) مواجه هستند.



نتایج نشان داد عوامل زمینه‌ای، مهارت‌های قضاوت، رشد حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی از مضامین فرعی بودند که داوران در مصاحبه‌های خود به عنوان الزامات و بایسته‌های داوری به آنها اشاره کردند. فغانی و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که داوران فوتبال کشور باید دارای صلاحیت‌های مدیریتی، روان‌شناختی، اجتماعی، دانشی، جسمانی و میدانی باشند (۷). به عقیده رای‌دینگر^۱ و همکاران (۲۰۱۷) تجارب مناسب، آگاهی عمیق از قوانین بازی، آمادگی جسمانی، توانایی ذهنی، مدیریت بازیکنان و مربیان، ارتباط با همکاران و تصمیم‌گیری سریع از جمله مهارت‌هایی است که داوران باید از آن برخوردار باشند (۳۴). علیدوست و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان دادند که عملکرد فیزیکی، عملکرد فنی، روانشناسی، سازمان، آسیب‌ها و بُعد فیزیولوژیکی داوران از مهم‌ترین عوامل توسعه و رشد حرفه‌ای داوران هستند (۳۵). اغلب یافته‌های قبلی با نتایج تحقیق حاضر همسو است. آن گونه که شرکت‌کنندگان در این پژوهش تاکید داشتند داوران حرفه‌ای بایستی در ابعاد مختلف جسمانی و بدنی، ذهنی و شناختی، و روانی از آمادگی کافی برخوردار باشند. به عنوان مثال شرکت‌کننده شماره ۹ بیان داشت: "اول از همه باید آمادگی جسمانی خوب داشته باشیم و بعد هم در حین بازی دقت و تمرکز از اهمیت زیادی برخوردار است". این آمادگی‌ها شرایطی را برای داوران فراهم می‌کند تا بتوانند هم در کوتاه‌ترین زمان در صحنه حضور پیدا کنند و هم با بالاترین دقت و کم‌ترین زمان، بهترین تصمیم را اخذ کنند. مشارکت‌کننده شماره ۲ در این ارتباط می‌گوید: "برای یک بازی یک داور باید اول در آرامش مطلق باشد، چون اگر آرامشش رواج دست بدهد، در داخل زمین قطعاً به مشکل می‌خورد و اشتباه می‌کند". آمادگی روانی منجر به کنترل هیجانات، تمرکز بهتر، افزایش اعتماد به نفس و به طور کلی بهبود فرایند عملکرد داوران خواهد شد. مهارت‌های قضاوت یکی از عوامل مهمی است که اغلب پژوهش‌ها بر آن صحنه گذاشتند (۵، ۷، ۳۶). مدیریت تعارض و شیوه مدیریت بازی یکی دیگر از مضامینی بود که از فراوانی قابل توجهی در بخش مهارت‌های قضاوت برخوردار بودند. برخی از پژوهش‌ها بر نقش ویژگی‌های شخصیتی داوران (۳۷)، مدیریت تعارض‌های داخل زمین (۱۹) و مهارت‌های مدیریت بازی (۹) تاکید داشتند. پیچ و پیچ (۲۰۱۰) نشان دادند که ویژگی‌های فردی داوران می‌تواند بر فرایند داوری اثرگذار باشد (۳۸). شرکت‌کنندگان در این پژوهش معتقد بودند که فرایند داوری یک کار تیمی دقیق است. داوران باید از توانایی‌های ارتباطی بالایی برخوردار باشند. استفاده به موقع و به جا از زبان بدن می‌تواند زمینه ارتباطی مطلوبی را فراهم کند و از شدت تعارضات بکاهد. داوران شرکت‌کننده معتقد بودند، اگر رابطه احترام‌آمیز متقابلی را با بازیکنان و مربیان ایجاد کنند، در مدیریت بازی موفق‌تر خواهند بود. به همین خاطر یکی دیگر از مضامین مهم که مورد تاکید آنان بود، تاکید بر رعایت ارزش‌های اخلاقی بود. داوران معتقد بودند که به عنوان قاضی می‌بایست هم قانون و عدالت را در قضاوت رعایت کنند هم به کلیه مربیان و بازیکنان احترام بگذارند. رشد حرفه‌ای از دیگر مضامینی بود که داوران آن را تبیین کردند. از دیدگاه داوران برای رشد حرفه‌ای باید برنامه هدفمند داشت. از دیدگاه آنان اگر چه برخی از عوامل مانند عامل جغرافیایی در حیطه اختیارات داوران نیست، اما سایر مولفه‌ها مانند تلاش و پشتکار، به‌روز کردن دانش داوری، تقویت زبان انگلیسی و حضور فعال در دوره‌های توانمندسازی و آموزشی می‌تواند زمینه رشد مطلوبی را برای داوران فراهم کند.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که داوران لیگ برتر دارای سه نوع چالش قضاوتی، سازمانی و شخصی هستند. جو فرهنگی نامناسب در ورزشگاه‌ها، تفاوت‌های فرهنگی بازیکنان و تیم‌ها، پیشنهاد رشوه، اهانت مربیان و بازیکنان، اهانت تماشاگران و هواداران، فشارهای روانی، رفتارهای محیطی، عوامل جغرافیایی، تغییرات مداوم قوانین و خطاهای داوری از چالش‌های مطرح شده هنگام قضاوت بود. پژوهش‌های دیگر نیز بر چالش‌های اهانت به داوران (۳، ۱۹) درگیری و تعارض با مربیان و داوران (۱۶)، خشونت‌های غیرتصادفی (۱۸)، استرس و فشار روانی (۲۰، ۳۸، ۳۹)، آزار فیزیکی (۱۹، ۲۱) تاکید داشتند. کلند^۲ و همکاران (۲۰۱۸) گزارش کرد که ۶۸ درصد از داوران فرانسوی و ۵۱ درصد از داوران هلندی مورد اهانت و آزار کلامی قرار گرفته‌اند؛ وی در ادامه گزارش خود بیان نمود که ۱۶ درصد از داوران در فرانسه و ۱۴/۶ درصد از داوران در هلند گزارش داده‌اند که در مرحله‌ای از حرفه خود مورد آزار جسمی قرار گرفته‌اند (۴۰). گورزینسکی و وب (۲۰۲۱) گزارش کردند که بسیاری از داوران به دلیل همین خشونت‌های غیرتصادفی دنیای داوری را ترک می‌کنند (۱۶). آزار و اذیت،

1. Ridinger

2. Cleland



حملات و انتقاد مداوم از یک فرد، آزار و اذیت، و رفتار نامناسب، به عنوان اشکال خشونت غیرتصادفی توصیف می شود. خشونت می تواند به صورت جداگانه یا ترکیبی رخ دهد و به روش های مختلفی از جمله تماس فیزیکی، ارتباط کلامی و ارتباط مجازی (اینترنت) ارائه شود. نتایج چنین خشونت های غیرتصادفی نه تنها بر سلامت جسمانی و روانی داور تأثیر می گذارد، بلکه پیامدهای منفی نیز برای سازمان متولی خواهد داشت (۴۱). به عقیده وب و همکاران (۲۰۲۰) انتظار غیر واقعی از عملکرد داوران، اندازه جمعیت، نزدیکی تماشاگران به محوطه بازی و دسترسی به محوطه بازی از عوامل موثر بر رخداد های توهین آمیز به داوران است. به نظر می رسد فضا سازی های محیطی (از جمله موانع و نرده ها) و آموزش و سازماندهی مناسب نیروهای امنیتی ورزشگاه می تواند در این مساله کمک کننده باشد. به هر حال درگیری های نسبتاً کوچک شامل رقابت، تضاد و پرخاشگری در بین تیم های ورزشی رقیب، سناریوهایی هستند که داوران می توانند هنگام برخورد با بازیکنان، مربیان و تماشاگران و اختلافات بر سر تصمیم های گرفته شده در طول یک مسابقه در معرض آن قرار گیرند (۴۲). معمولاً مشاهده می شود که بازیکنان یا نمایندگان باشگاه، داور را برای نتیجه پس از یک بازی شکست خورده مقصر می دانند، حتی اظهار می کنند که آن داور را در بازی های آینده خود نمی خواهند. این به نوبه خود باعث ایجاد تنش بین داوران و باشگاه ها از جمله بازیکنان، مدیران و هواداران می شود و از سوی دیگر برای داوران استرس و اضطراب را به همراه دارد (۴۳). استرس و فشار روانی به عنوان پیامد مستقیم داوری برجسته شده است، که تأثیر عمیقی بر سلامت روان، عملکرد مسئولان مسابقه و قصد ترک بازی دارد (۳۹). به نظر می رسد به دو دلیل عامل جغرافیایی توسط پژوهش های قبلی گزارش نشده اند؛ اول اینکه با توجه به وسعت بالای کشور (نسبت به کشورهای اروپایی) و دوماً عدم حمایت سازمانی، رفت و آمد برخی از داوران به ناچار با وسایل نقلیه زمینی انجام می شود که این عاملی برای خستگی جسمانی و بی تعادلی فیزیولوژیکی در داوران می شود. به عنوان مثال داور ۸ در این ارتباط می گفت: "من خودم پارسال یک داوری بهم دادم که ۱۰۰ کیلومتر از شهر محل سکونت من فاصله داشت. به نظر شما وقتی مسیر طولانی در اتوبوس نشسته باشم، می توانم قضاوت خوبی داشته باشم؟" تغییرات قوانین و مقررات از مضامین دیگری بود که داوران به آن اشاره کرده بودند. از دیدگاه آنان عدم آگاهی بازیکنان و مربیان و یا حتی تماشاگران از تغییرات قوانین فوتبال، گاهی منجر به ایجاد تعارض و درگیری در حین بازی می شود. در این خصوص پیشنهاد می شود، فدراسیون پس از هر گونه اعمال تغییرات در قوانین رشته، آن را با مکاتبه رسمی به کلیه باشگاه های حرفه ای اعلام کند تا زمینه بروز تعارض کاهش یابد. در ارتباط با استرس داوران نیز باید اذعان داشت که هیجانات ذاتی رشته فوتبال و حساسیت بازی عواملی هستند که در داوران ایجاد استرس می کنند. ایزدی و همکاران (۲۰۱۴) در زمینه مدیریت استرس راهکارهای متنوعی از جمله استفاده از سبک های مقابله ای، حفظ آمادگی جسمانی، تصویرسازی ذهنی و افزایش امنیت مقامات و ایجاد قوانین سختگیرانه برای رفتار با بازیکنان، مربیان و تماشاگران را پیشنهاد می دهد (۴۴).

داوران اذعان داشتند که چالش های متنوع سازمانی نیز گریبان گیر آنها است. استاندارد نبودن فضا و زمین های ورزشی، محدودیت های سخت افزاری و تجهیزات داوری، دستمزد پایین، اطلاع رسانی دیر هنگام برای قضاوت، کم توجهی به مدیریت استعداد داوران، ترس از مخالفت سازمانی، بوروکراسی اداری، عدم شایسته سالاری، عدم حمایت سازمانی، تبعیض، کم توجهی به داوران جوان، لابی گری ها و ارتباطات، پشتیبانی ایاب و ذهاب، نبود امکانات رفاهی، عدم حمایت و پشتیبانی سازمانی، عدم پوشش بیمه ای، نداشتن قرارداد رسمی، نداشتن حمایت انگیزشی، تعارضات با مسئولین استانی، دخالت ناظرین در فرایند داوری و زمان بر بودن فرایند ارتقای داوری از مهم ترین مضامینی بودند که شرکت کنندگان ذکر کردند. اگر چه برخی از مولفه های فوق (مانند زیرساخت ها، تجهیزات و غیره) نیازمند منابع مالی و سخت افزاری هستند، اما به نظر می رسد، بخش زیادی از چالش های مطرح شده (مانند بوروکراسی اداری، عدم شایسته سالاری، تبعیض، کم توجهی و غیره) بیشتر جنبه مدیریتی و نرم افزاری دارند، لذا با تعمق بر هر چالش می توان برای بهبود وضعیت برنامه ریزی کرد. در ارتباط با تبعیض و بی عدالتی یاووز^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در تحلیل داوری های لیگ برتر فوتبال ترکیه، شواهدی مبتنی بر تبعیض را ارائه داد (۴۳). در این ارتباط داور ۹ می گوید: "تنها چالشی که به نظر من خانمان سوز هم هست، بی عدالتی و تبعیض است" فدراسیون و

هیات‌های استانی باید نقش حمایتی از داوران داشته باشند. شبکه‌های حمایتی مؤثر برای حفظ داوران مسابقه ضروری است (۵، ۱۲). حمایتی که داوران در طول زندگی حرفه‌ای خود دریافت می‌کنند، به عنوان یک عامل اساسی در حصول اطمینان از موفقیت داوران است (۴۵). قبلاً رای‌دینگر و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که ۲۰ درصد از مسئولان مسابقه به دلیل عدم حمایت مقامات اداری به فکر توقف بازی بودند (۵). داوران صرف نظر از سطحی که در آن داوری می‌کنند، به اهداف روشن، رهبری مؤثر و یک سیستم حمایتی کافی نیاز دارند (۴۶).

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که مشکلات اقتصادی و تورم، فقدان شغل مناسب، محدودیت‌های زمانی، تداخل زمان کاری با زمان‌های داوری، رقابت برای قضاوت، تهدیدات و تخریبات در فضای مجازی، آسیب‌های جسمانی، فرسودگی شغلی، مشکلات زندگی شخصی، محدودیت ایجاد شده برای حضور در شغل اصلی و محدودیت ایجاد شده برای ادامه تحصیل مضامینی بودند که مرتبط با چالش‌های فردی داوران بودند. در این زمینه یافته‌های گیل و بروئر^۱ (۲۰۲۰) نشان دادند که سازگاری داوری با زندگی شغلی و خصوصی، حمایت سازمانی درک شده بر قصد داوران برای ادامه حرفه تاثیر مثبت و تجارب تخلفات در حین داوری بر این قصد تأثیر منفی می‌گذارد که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد (۴۷). داور شماره ۶ در ارتباط با این مساله بیان داشت: "داوری قطعاً در زندگی خصوصی چالش ایجاد می‌کند، نمی‌توانم بگویم بدون چالش است، مثلاً اگر بخواهم جنبه مالی داوری را در نظر بگیرم، برای کسی که بخواهد از طریق داوری کسب منفعت کند، واقعاً مقرون به صرفه نیست. این یکی از مشکلات داوری است". به باور پژوهشگران اگر چه حضور در عرصه داوری لیگ برتر فوتبال یک افتخار و فرصت ارزشمند است و از اهمیت زیادی برخوردار است، اما این موضوع باید به گونه‌ای مدیریت شود که منجر به آسیب‌های فردی و خانوادگی به داوران نشود. به عنوان مثال در خصوص داورانی که برای شغل اصلی آنان محدودیت ایجاد می‌شود، می‌توان به گونه‌ای برنامه ریزی کرد که شغل اصلی داور کمترین آسیب را ببیند. برخی از پیشنهادها در این خصوص شامل برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری از آنان در روزهای تعطیل، داوری در شهرهای نزدیک به محل سکونت داوران و پشتیبانی مناسب در ایاب و ذهاب آنان می‌باشند؛ همچنین در خصوص تهدیدات و تخریبات در فضای مجازی، پیشنهاد می‌شود که نهاد ناظر (کمیته انضباطی) در خصوص هر گونه اهانت و تهدید داوران از سوی مربیان و بازیکنان و یا عوامل وابسته به آنان، برنامه ریزی و اقدام نماید.

یافته‌های پژوهش حاضر تلنگری برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان فدراسیون فوتبال و هیات‌های متناظر استانی بود. شناخت و آگاهی از دغدغه‌ها، مشکلات، چالش‌ها و تجارب ارائه شده توسط داوران برای چند گروه حائز اهمیت است. به برنامه‌ریزان و مدیران فدراسیون فوتبال هشدار می‌دهد تا تکالیف سازمانی خود را در جهت رفع این چالش‌ها و مشکلات به اجرا بگذارند. به داوران جوان‌تر و علاقمندان به حرفه داوری می‌آموزد که معیارهای موفقیت کدامند و چگونه می‌توان فرایندهای رشد حرفه‌ای را پیش گرفت. به محققان و پژوهشگران نیز یادآور می‌شود که داوران دارای فراز و نشیب‌ها، چالش‌ها و مسائل متنوعی هستند که می‌توان زمینه یک پروژه تحقیقاتی کاربردی برای رفع مشکلات این قشر از جامعه ورزش باشند.

ملاحظات اخلاقی

به شرکت کنندگان در تحقیق اطمینان داده شد که اطلاعات دریافتی برای محققین محرمانه باقی خواهد ماند.

حامی مالی

نویسندگان هیچ گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و یا انتشار این مقاله دریافت نکردند.

مشارکت نویسندگان

گردآوری داده‌ها توسط نویسنده سوم، کدگذاری و تحلیل داده‌ها توسط نویسنده دوم و مفهوم سازی و طراحی مطالعه و نگارش کامل مقاله توسط نویسنده اول انجام شده است.

تعارض منافع

نویسندگان تضاد منافع ندارند.

تقدیر و تشکر

از کلیه داوران محترم فوتبال که در این تحقیق مشارکت داشتند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌شود.

منابع

1. Yang J, Hodax JD, Machan JT, Secrist ES, Durand WM, Owens BD, et al. National Football League skilled and unskilled positions vary in opportunity and yield in return to play after an anterior cruciate ligament injury. *Orthopaedic journal of sports medicine*. 2017;5(9):2325967117729334. <https://doi.org/10.1177/2325967117729334>
2. Winand M, Fergusson C. More decision-aid technology in sport? An analysis of football supporters' perceptions on goal-line technology. *Soccer & Society*. 2018;19(7):966-85. <https://doi.org/10.1080/14660970.2016.1267629>
3. Webb T, Dicks M, Thelwell R, van Der Kamp J, Rix-Lievre G. An analysis of soccer referee experiences in France and the Netherlands: Abuse, conflict, and level of support. *Sport Management Review*. 2020;23(1):52-65. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.03.003>
4. Helsen W, Bultynck J-B. Physical and perceptual-cognitive demands of top-class refereeing in association football. *Journal of sports sciences*. 2004;22(2):179-89. <https://doi.org/10.1080/02640410310001641502>
5. Ridinger LL, Kim KR, Warner S, Tingle JK. Development of the referee retention scale. *Journal of Sport Management*. 2017;31(5):514-27. <https://doi.org/10.1123/jsm.2017-0065>
6. Loghmani M, Cuskelly G, Webb T. Examining the career dynamics of elite football referees: a unique identification profile. *Sport Management Review*. 2021;24(3):517-42. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.1879556>
7. Faghani A, Emami F, Alavi SH, Ghorbani MH. Leveling components of professional competencies of Iranian Premier League. *New Trends in Sport Management*. 2022;10(38):135-146
8. Emami F, Faghani A, Alavi SH, Ghorbani MH. Codifying the Professional Competencies Model among Iranian Football Premier League Referees. *Sport Management Studies*. 2022;14(73):203-28. <https://doi.org/10.22089/smrj.2021.10105.3318>
9. Aragão e Pina J, Passos AM, Carvalho H, Travis Maynard M. To be or not to be an excellent football referee: Different experts' viewpoints. *Journal of Sports Sciences*. 2019;37(6):692-700. <https://doi.org/10.1080/02640414.2018.1522940>
10. Webb T. *Elite soccer referees: officiating in the premier league, La Liga and serie A*: Routledge; 2017.
11. Swanson B. Pierluigi Collina warns of a global shortage of referees if abuse is not acted upon. *Sky Sports*. 2018.
12. Kellett P, Shilbury D. Umpire participation: Is abuse really the issue? *Sport Management Review*. 2007;10(3):209.
13. Dosseville F, Rioult F, Laborde S, editors. Why do sports officials dropout? *MLSA13-Machine Learning and Data Mining for Sports Analytics, workshop (ECML/PKDD 2013)*; 2013.
14. Merriam SB, Tisdell EJ. *Qualitative research: A guide to design and implementation*: John Wiley & Sons; 2015.
15. Warner S, Tingle JK, Kellett P. Officiating attrition: The experiences of former referees via a sport development lens. *Journal of Sport Management*. 2013;27(4):316-28. <https://doi.org/10.1123/jsm.27.4.316>
16. Gorczyński P, Webb T. Developing a mental health research agenda for football referees. *Soccer & Society*. 2021;22(6):655-62. <https://doi.org/10.1080/14660970.2021.1952695>
17. Tingle JK. Referee management, *Encyclopedia of Sport Management*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing; 2021. p. 393-5.



18. Goutteborge V, Castaldelli-Maia JM, Gorczynski P, Hainline B, Hitchcock ME, Kerkhoffs GM, et al. Occurrence of mental health symptoms and disorders in current and former elite athletes: a systematic review and meta-analysis. *British journal of sports medicine*. 2019;53(11):700-6. <http://dx.doi.org/10.1136/bjsports-2019-100671>
19. Dorsch KD, Paskevich DM. Stressful experiences among six certification levels of ice hockey officials. *Psychology of Sport and Exercise*. 2007;8(4):585-93. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.06.003>
20. Voight M. Sources of stress and coping strategies of US soccer officials. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2009;25(1):91-101. <https://doi.org/10.1002/smi.1231>
21. Dell C, Gervis M, Rhind DJ. Factors influencing soccer referee's intentions to quit the game. *Soccer & society*. 2016;17(1):109-19. <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.919275>
22. Boyd CO. Phenomenology the method. PL Munhall (Ed), *Nursing research: A qualitative perspective*. 2001;3:93-122.
23. Creswell JW, Poth CN. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*: Sage publications; 2016.
24. Groenewald T. A phenomenological research design illustrated. *International journal of qualitative methods*. 2004;3(1):42-55. <https://doi.org/10.1177/160940690400300104>
25. Patton MQ. *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*: Sage publications; 2014.
26. Ghoddousi F, Mousāpour Nm, Faghihi A. Phenomenology: A new approach in understanding the curriculum. *Educational Innovations*. 2017;16(2):127-46.
27. Van Manen M. *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*: Routledge; 2016.
28. Nicol R. Entering the Fray: The role of outdoor education in providing nature-based experiences that matter. *Educational Philosophy and Theory*. 2014;46(5):449-61. <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2011.00840.x>
29. Colaizzi PF. *The descriptive methods and the types of subject-matter of a phenomenologically based psychology exemplified by the phenomenon of learning*: Duquesne University; 1969.
30. Tracy SJ. *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*: John Wiley & Sons; 2019.
31. Guba EG, Lincoln YS. *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*: Jossey-Bass; 1981.
32. Maxwell JA. *Qualitative research design: An interactive approach (applied social research methods)*: Thousand Oaks, CA: Sage; 2013.
33. Gaoua N, de Oliveira RF, Hunter S. Perception, action, and cognition of football referees in extreme temperatures: impact on decision performance. *Frontiers in psychology*. 2017;8:1479.
34. Ridinger LL, Warner S, Tingle JK, Kim KR. Why referees stay in the game. *Global Sport Business Journal*. 2017;5(3): 22-37
35. Alidust E. The Effective Inhibiting Factors of Decision making in Iranian soccer referees. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*. 2018;14(27):155-66. <https://doi.org/10.22080/jsmb.2018.8407.2144>
36. Christ O, Schmid K, Lolliot S, Swart H, Stolle D, Tausch N, et al. Contextual effect of positive intergroup contact on outgroup prejudice. *Proceedings of the national academy of sciences*. 2014;111(11):3996-4000. <https://doi.org/10.1073/pnas.1320901111>
37. Mohtasham HM, Shahrbanian S, Khoshroo F. Epidemiology and history of knee injury and its impact on activity limitation among football premier league professional referees. *Journal of Injury and Violence Research*. 2018;10(1):45. <https://doi.org/10.5249%2Fjivr.v10i1.963>
38. Page K, Page L. Alone against the crowd: Individual differences in referees' ability to cope under pressure. *Journal of Economic Psychology*. 2010; 31(2), 192-199. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2009.08.007>
39. Belkacem C, Salih K. The relationship between the sources of psychological stress and the level of self-esteem among football referees. *European Journal of Physical Education and Sport Science*. 2018.



40. Cleland J, O’Gorman J, Webb T. Respect? An investigation into the experience of referees in association football. *International Review for the Sociology of Sport*. 2018;53(8):960-74. <https://doi.org/10.1177/1012690216687979>
41. Gorczyński P, Currie A, Gibson K, Gouttebarga V, Hainline B, Castaldelli-Maia JM, et al. Developing mental health literacy and cultural competence in elite sport. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2021;33(4):387-401. <https://doi.org/10.1080/10413200.2020.1720045>
42. McDonald MM, Navarrete CD, Van Vugt M. Evolution and the psychology of intergroup conflict: The male warrior hypothesis. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*. 2012;367(1589):670-9. <https://doi.org/10.1098/rstb.2011.0301>
43. Yavuz M, İnan UH, Fırlı A. Fair referee assignments for professional football leagues. *Computers & Operations Research*. 2008;35(9):2937-51. <https://doi.org/10.1016/j.cor.2007.01.004>
44. izadi B, Ebrahimi F, A M. The Role of Cognitive Approaches in Coping with the Stress of Football Referees. *Sport Psychology Studies*. 2014;8(29):185-202. <https://doi.org/10.22089/spsyj.2019.7304.1779>
45. Nevill A, Webb T, Watts A. Improved training of football referees and the decline in home advantage post-WW2. *Psychology of Sport and Exercise*. 2013;14(2):220-7. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.11.001>
46. Mathers JF, Brodie K. Elite refereeing in professional soccer: A case study of mental skills support. *Journal of Sport Psychology in Action*. 2011;2(3):171-82. <https://doi.org/10.1080/21520704.2011.609018>
47. Giel T, Breuer C. The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. *Sport Management Review*. 2020;23(2):242-55. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.01.005>

