

الله يصمد



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان سمنان با استفاده از تحلیل SWOT

نگارنده: میثم آذربیک

استاد راهنما

دکتر رضا اندام

تیر ۱۳۹۶

با احترام تقدیم به:

تام آزاد مردانی که نیک می‌اندیشند و عقل و ممنوع را پیشه خود نموده و بزرگانی الهی و پیشزفت و سعادت جامعه هدفی ندارند.

تقدیم به:

شادای اعلاب اسلامی به خصوص شادای مدفع حرم

تقدیم به مادرم:

که نشاز لطف الهی در زندگی من است، او که اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود.

باشد که حاصل تلاشم، نیم کونه غبار محنتکی تان را بزداید.

منت خدای راعزو جل، پاس بی کران پروردگار یکتارا که هستی مان بخشد و به طریق علم و دانش را نموده همین شدنی روح و ایمان علم و دانش

مفخر بان نمود و خوش چینی از علم و معرفت را روز بیان ساخت.

از استاد بآحالات و فریخته؛ جناب آقا دکتر رضا اندام که دکمال سعد صدر، با حسن خلق و فروتنی و با قلبی بزرگ، در تمامی مراحل تدوین

پایو از استادان شایسته، دلنو佐 و صبور؛ دکتر بحرالعلوم و دکتر حسینی نیکه زحمت داوری این رساله را متقابل شدن دکمال مشکروقدردانی را

تعهد نامه

اینجانب میثم آذریک دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان سمنان با استفاده از تحلیل SWOT تحت راهنمایی دکتر رضا آندام متعهد می شوم.

۱. تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
۲. در استفاده از نتایج پژوهش های محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
۳. مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
۴. کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه شاهرود» و یا «Shahrood University» به چاپ خواهد رسید.
۵. حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
۶. در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (بافت های آن ها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
۷. در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

۱. کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
۲. استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان سمنان با استفاده از تحلیل SWOT انجام شده است. این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف، از نوع تحقیق کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را، کلیه داوران فوتبال استان سمنان تشکیل داده اند، که تعداد آنها ۱۳۵ نفر می باشد. نمونه تحقیق، به صورت تمام شمار بود، که تعداد ۱۰۹ پرسشنامه برگشت داده شد. جهت انجام تحقیق، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدید ها را سنجید. روایی پرسشنامه توسط ۶ تن از اساتید مدیریت ورزشی و کارشناسان عرصه داوری تایید، و مقدارپایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.78$) بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، علاوه بر روش های آمار توصیفی از آمار استنباطی (آزمون فریدمن) با استفاده از نرم افزار SPSS-20 استفاده شد. با بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال در استان، در حوزه های مختلف، ۹ قوت، ۲۳ ضعف، ۱۰ فرصت و ۱۱ تهدید عمده برای داوری فوتبال استان سمنان شناسایی شد. نتایج نشان داد که بین رتبه های مولفه های تحقیق (ابعاد SWOT) ارتباط معنی داری وجود دارد ($p < 0.05$). در بعد ضعف ها گویه " خروج چشمگیر تعداد داوران فعال از عرصه داوری "، در بعد قوت ها گویه " جذب داوران جوان و دارای سن مناسب در عرصه داوری استان ، در بعد فرصت ها گویه " سیاست جدید کمیته و دیپارتمان داوری فدراسیون فوتبال به جوان گرایی در قشر داوری " و در بعد تهدید ها گویه " کاهش شدید میل به شغل داوری در جوانان " بالاترین رتبه ها را بدست آوردند. مهم ترین پیشنهادات حاصل از این پژوهش عبارت انداز: به کارگیری مریبان متخصص بدنسازی برای داوران، استفاده از روانشناسان با تجربه ورزشی در کنار تیم های داوری، تاسیس مراکز استعدادیابی داوری فوتبال در استان، لزوم تاسیس اتحادیه داوران در کشور و در استانها و لزوم ورود فن آوری و تکنولوژی در داوری.

کلمات کلیدی: داوری فوتبال، وضعیت موجود، تحلیل SWOT، استان سمنان

فهرست مطالب

فصل اول طرح تحقیق

۱

۱-۱ مقدمه :

۲

۱-۲ بیان مسئله

۳

۱-۳ ضرورت و اهمیت تحقیق :

۴

۱-۴ اهداف تحقیق :

۵

۱-۴-۱ هدف کلی

۶

۱-۴-۲ اهداف اختصاصی

۷

۱-۵ سوال های تحقیق

۸

۱-۶ محدودیت های تحقیق

۹

۱-۶-۱ محدودیت های که در این تحقیق توسط محقق کنترل شده است

۱۰

۱-۷ پیش فرض های تحقیق

۱۱

۱-۸ تعاریف واژگان

۱۲

۱-۸-۱ تعاریف نظری واژگان

۱۳

۱-۸-۱ داور

۱۴

۱-۸-۱ درجه داوری

۱۵

۱-۸-۱ SWOT

۱۶

۱-۸-۱ نقط قوت :

۱۷

۱-۸-۱ نقط ضعف :

۱۸

۱-۸-۱ فرصت ها :

۱۹

۱-۸-۱ تهدید ها :

۲۰

۱-۸-۱ تحلیل SWOT

۲۱

۱-۸-۲ تعریف عملیاتی واژگان

۲۲

۱-۸-۲ داور

۲۳

۱-۸-۲ درجه داوری

۲۴

۱-۸-۲ SWOT

۲۵

۱-۸-۲-۴ نقط قوت :

۲۶

۱-۸-۲-۵ نقط ضعف

۲۷

۱-۸-۲-۶ فرصت ها :

۲۸

۱-۸-۲-۷ تهدیدها :

۲۹

۱-۸-۲-۸ تحلیل SWOT

۳۰

فصل دوم

۱۵

۱-۲ مقدمه

۳۱

۱۶	۲-۲ داوری
۱۸	۱-۲-۲ داوری فوتبال در ایران
۱۹	۲-۲-۲ تشکیلات داوری فوتبال ایران
۱۹	۱-۲-۲ آئین نامه اجرایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال:
۲۰	۲-۲-۳ کمیته داوران
۲۰	۱-۳-۲-۲ تعریف کمیته داوران
۲۰	۲-۳-۲-۲ لزوم تأسیس کمیته داوران
۲۱	۳-۳-۲-۲ وظایف کمیته داوران
۲۲	۴-۲-۲ دپارتمان داوری
۲۲	۱-۴-۲-۲ تعریف دپارتمان
۲۲	۲-۴-۲-۲ وظایف دپارتمان داوری
۲۳	۵-۲-۲ طبقه بندی داوران
۲۴	۶-۲-۲ شرایط عمومی کلاس های داوری
۲۶	۱-۶-۲-۲ شرایط قبولی در کلاس های داوری و ارتقاء
۲۷	۷-۲-۲ شرایط صدور کارت داوری داوران
۲۸	۸-۲-۲ شرایط حضور در کلاس های ارتقاء به صورت جهشی
۲۸	۹-۲-۲ شرایط و نحوه حضور داوران در مسابقات مختلف
۲۸	۱-۹-۲-۲ شرایط و نحوه حضور داوران در مسابقات خارجی (لیست الیت)
۲۸	۲-۹-۲-۲ : شرایط و نحوه انتخاب و معرفی داوران و کمک داوران بین المللی
۲۹	۳-۹-۲-۲ مدت اعتبار فهرست الیت
۲۹	۴-۹-۲-۲ شرایط و نحوه حضور داوران در مسابقات داخلی
۲۹	۱-۴-۹-۲-۲ حضور در مسابقات شهرستان
۲۹	۲-۴-۹-۲-۲ حضور در مسابقات استانی
۳۰	۳-۴-۹-۲-۲ حضور در مسابقات کشوری
۳۰	۲-۲-۱۰ تنبیهات داوری
۳۰	۱-۱۰-۲-۲ تنبیهات در رابطه با عملکرد فنی داور
۳۱	۱۱-۲-۲ بازنشستگی در داوری
۳۱	۱۲-۲-۲ حقوق و مزایای داوری
۳۲	۱۳-۲-۲ ناظر داوری
۳۲	۱۴-۲-۲ مدرس داوری
۳۲	۳-۲ ویژگی های داوران بر جسته
۳۲	۱-۳-۲ یکنواختی قضاؤت
۳۳	۲-۳-۲ رفتار مناسب
۳۳	۳-۳-۲ قاطعیت
۳۴	۴-۳-۲ صداقت
۳۴	۵-۳-۲ تشخیص
۳۵	۶-۳-۲ اعتماد و اطمینان
۳۵	۷-۳-۲ لذت
۳۵	۸-۳-۲ تعادل روانی
۳۶	۴-۲ مهارت های روانی مورد نیاز داوران:
۳۶	۱-۴-۲ ارتباط
۳۶	۲-۴-۲ اطمینان
۳۷	۳-۴-۲ انگیزش

۳۷	۴-۴-۲ آرامش
۳۸	۵-۴-۲ تمرکز
۳۹	۶-۴-۲ تصویرسازی ذهنی
۳۹	۲- نیاز های جسمانی و روانی قضاوت
۴۰	۲-۶ عوامل تاثیر گذار بر داوری
۴۰	۱-۶-۲ استرس
۴۱	۲-۶-۲ استرس در داوری
۴۲	۳-۶-۲ عوامل ایجاد استرس در داوران
۴۲	۱-۳-۶-۲ ترس از شکست
۴۳	۲-۳-۶-۲ ترس از بی کفایتی یا عملکرد فردی و فنی:
۴۴	۳-۳-۶-۲ درک عدم کنترل
۴۴	۴-۳-۶-۲ مشکلات شخصی و خانوادگی:
۴۵	۵-۳-۶-۲ تعارضات میان فردی
۴۶	۴-۶-۲ تحلیل رفتگی
۴۶	۱-۴-۶-۲ تحلیل رفتگی در داوری
۴۷	۵-۶-۲ آموزش
۴۸	۶-۶-۲ حقوق
۴۸	۱-۶-۶-۲ اهمیت دستمزد و پاداش
۴۸	۷-۶-۲ فن آوری و تکنولوژی در داوری
۴۹	۸-۶-۲ استعدادیابی
۴۹	۲-۶-۸-۱ اهمیت استعدادیابی در داوری
۵۰	۹-۶-۲ امنیت (فردی و شغلی)
۵۰	۱-۹-۶-۲ امنیت شغلی
۵۱	۲-۹-۶-۲ امنیت فردی
۵۱	۱۰-۶-۲ مشکلات فر هنگی
۵۱	۱-۱۰-۶-۲ اهمیت بررسی مشکلات فر هنگی
۵۱	۱۱-۶-۲ موقعیت اجتماعی
۵۲	۱-۱۱-۶-۲ مشکلات اجتماعی داوران
۵۲	۱۲-۶-۲ اتحادیه داوران
۵۳	۱۳-۶-۲ خشونت و پرخاش گری در محیط های ورزشی
۵۳	۱۴-۶-۲ عوامل موثر بر داوری به عنوان شغل
۵۵	۷-۲ پیشینه تحقیقات خارجی
۶۰	۸-۲ پیشینه تحقیقات داخلی
۶۸	۹-۲ جمع بندی:

فصل سوم روش‌شناسی پژوهش

۶۹	۳-۱ مقدمه
۷۰	۳-۲ نوع تحقیق
۷۰	۳-۳ متغیر های تحقیق

۳-۴ جامعه و نمونه آماری ۷۰

۳-۵ ابزار گردآوری اطلاعات ۷۰

۱-۵-۳ فرم بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان ۷۱

۳-۵-۲ پرسشنامه مشخصات فردی ۷۱

۳-۵-۳ پرسشنامه محقق ساخته ۷۱

۳-۶ روایی و پایایی پرسشنامه ۷۲

۳-۶-۱ روایی پرسشنامه محقق ساخته ۷۲

۳-۶-۲ پایایی پرسشنامه محقق ساخته ۷۲

۳-۷ روش اجرای تحقیق ۷۲

۸-۳ روش های تحلیل آماری ۷۳

فصل چهارم یافته های پژوهش

۴-۱ مقدمه ۷۶

۴-۲ توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی آزمودنیها ۷۶

۴-۲-۱ وضعیت تا هل ۷۶

۴-۲-۲ سن ۷۶

۴-۲-۳ سابقه داوری ۷۷

۴-۲-۴ سطح تحصیلات ۷۷

۴-۲-۵ درجه داوری ۷۷

۴-۲-۶ شغل داور ۷۸

۴-۳ یافته های استنباطی پژوهش ۷۸

۴-۴ بررسی سوالات پژوهش ۷۹

۴-۴-۱ نقاط ضعف در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟ ۷۹

۴-۴-۲ نقاط قوت در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟ ۸۰

۴-۴-۳ فرصتهای موجود در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟ ۸۲

۴-۴-۴ عواملی که باعث تهدید در داوری فوتبال استان سمنان میشود چیست؟ ۸۴

۴-۴-۵ اولویت بندی عامل های تحلیل SWOT ۸۶

فصل پنجم بحث و نتیجه گیری

۵-۱ مقدمه ۸۷

۵-۲ خلاصه تحقیق ۸۸

۵-۳ بحث و نتیجه گیری ۸۹

۵-۴ پیشنهادات ۹۴

۵-۴-۱ پیشنهادات کاربردی ۹۴

۵-۴-۲ پیشنهادات پژوهشی ۹۷

منابع فارسی

۹۸ _____

منابع لاتین:

۱۰۲ _____

پیوست ها

۱۱۰ _____

فهرست جدول ها

جدول ۱-۲ شرایط حضور در کلاس های داوری ۲۶
جدول ۲-۱: شرایط صدور کارت داوری توسط فدراسیون ۲۷
جدول ۲-۲ شرایط حضور در کلاس ارتقاء به صورت جهشی ۲۸
جدول ۲-۴: مقایسه برنامه ها و دوره های آموزشی داوران ایران و انگلستان ۶۶
جدول (۱-۴)، توزیع فراوانی وضعیت تأهل نمونههای پژوهش ۷۶
جدول (۲-۴)، توزیع فراوانی سن نمونههای پژوهش ۷۶
جدول (۳-۴)، توزیع فراوانی سابقه داوری نمونههای پژوهش ۷۷
جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونههای پژوهش ۷۷
جدول (۵-۴)، توزیع فراوانی درجه داوری نمونههای پژوهش ۷۸
جدول (۶-۴)، توزیع فراوانی شغل داوران نمونههای پژوهش ۷۸
جدول (۷-۴)، آزمونهای بررسی نرمال بودن مربوط به مؤلفه های پژوهش با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف ۷۸
جدول (۸-۴)، اولویت بندی نقاط ضعف موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT ۷۹
جدول (۹-۴)، اولویت بندی نقاط قوت موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT ۸۱
جدول (۱۰-۴)، اولویت بندی فرصت های موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT ۸۳
جدول (۱۱-۴)، اولویت بندی تهدید های موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT ۸۵
جدول (۱۲-۴) اولویت بندی مؤلفه های SWOT ۸۶

فهرست اشکال

شکل ۲-۱ تشکیلات داوری فوتبال در ایران ۱۹
--

فصل اول

طرح "تحمیت"

۱-۱ مقدمه :

در عصر حاضر، ورزش به عنوان یک ابزار چند بعدی با تأثیرات گسترده جایگاه و نقش ارزشمند خود را در اقتصاد، سلامتی افراد، گذران اوقات فراغت سالم و با نشاط و لذت بخش، در آموزش و پرورش مردم به ویژه نسل نوجوان و جوان، در ایجاد روابط اجتماعی بین مردم، در پیش گیری از ابتلا به بیماری ها، پیش گیری از بسیاری از مفاسد اجتماعی و انحرافات اخلاقی رو به گسترش در جامعه و کاربردهای عدیده دیگری، متجلی ساخته است (سجادی، ۱۳۸۹). در میان ورزش ها فوتبال از پر طرفدارترین ورزش ها در دنیای امروز است، به طوری که حدود ۲۰۰ میلیون نفر زن و مرد در سراسر جهان به فعالیت در آن مشغول اند (بولن^۱، ۲۰۰۰، ص. ۲۲۷). از دیدگاه سنتی، عوامل متعددی مانند مربیان، بازیکنان و تماشاگران در موفقیت یا شکست تیم های ورزشی دخالت دارند، اما امروزه مشخص شده که عامل مهم و تأثیرگذار دیگر در سرنوشت تیم ها در رشته های مختلف ورزشی، داور یا قاضی میدان می باشد. داوران در رشته پر طرفدار فوتبال کانون توجه رسانه ها و تماشاگران بوده و یکی از مهم ترین عوامل در سرنوشت و موفقیت تیم ها می باشند. داوران در مستطیل سبز با استفاده از شاخص های مختلفی چون اجرای قوانین به طور منصفانه، داشتن آمادگی جسمانی مناسب در طول دوران قضاؤت، داشتن شخصیت بالای داوری، روانشناسی بازی و در نهایت مدیریت کردن جریان بازی و یا همان عقل سليم که امروزه به عنوان قانون هجدهم فوتبال از طرف قشرداری پذیرفته شده است سعی در برگزاری بازی عادلانه و شاداب، که جزء اهداف ورزش است را دارند. همه شاخص های ذکر شده به طور زنجیر وار به هم مربوط می باشند، و نقص هر کدام به گونه ای ممکن است در اهداف ورزش خلل ایجاد کند که این موضوع خود بر نقش بالای داوران در ورزش حرفه ای صحه می گذارد (فدراسیون بین المللی فوتبال^۲، ۱۳۸۵، ص. ۱۷۰). با توجه به مطالب بیان شده و نقش بسیار حساس داوری در مسابقات ، به این نتیجه دست میابیم که زمانی می

¹-Bollen

²-FIFA

توانیم کارایی و اثربخشی بالایی را در وضعیت داوری فوتبال مشاهده کنیم، که بتوانیم با بررسی وضعیت موجود داوری با استفاده از روش SWOT، پی به نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدید ببریم، و در جهت افزایش قوت ها و کاهش ضعف ها، غنیمت شمردن فرصت ها و توجه به تهدیدها، وضعیت داوری را چه به لحاظ کمی و چه به لحاظ کیفی بالا ببریم.

۱- بیان مسئله

بدون شک، فوتبال پرطرفدارترین و محبوبترین رشته ورزشی در اغلب کشورهای دنیاست. امروزه فوتبال تنها ورزش نیست بلکه پدیده اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است. که با اصول و تحقیقات علمی گره خورده است (الهی، ۱۳۸۳). در سال های اخیر رشته فوتبال توجه آحاد مختلف جامعه را به خود جلب کرده است ، به طوری که فوتبال جزو زیباترین و پرطرفدارترین و محبوب ترین رویدادهای ورزشی به شمار می آید. شناسایی عوامل مداخله گر برای موفقیت تیم های فوتبال ، تمامی اذهان را به سوی بهبود وضعیت داوری در این رشته مهیج می کشاند تا با عملکرد بهتر این عضو از جامعه فوتبال، دیگر این حرفه ای پرحرف و حدیث، سخنی را برای بازگو کردن عامل عدم موفقیت تیم یا بازیکن توسط مربیان، بازیکنان و یا اقتشار جامعه بجای نگذارد (مطهری، ۱۳۸۹). اگر قضاوت به درستی انجام شود، نتیجه‌ی رقابت با توجه به مهارت و برتری تاکتیکی مشخص می شود، در غیر این صورت دیگر عوامل محیطی ممکن است در نتیجه رقابت تأثیر گذارد و ورزشکاران و تماشاگران از یک مسابقه‌ی چالش برانگیز لذت نخواهند برد. در فوتبال، مدیریت و یکپارچگی بازی توسط یک داور و دو کمک داور مورد نظارت قرار می گیرد. هدف از داوری فوتبال عملکرد صحیح در زمین بازی است (ویلسون^۱، ۲۰۱۰). با توجه به حرفه ای شدن فوتبال و تحقیقاتی پیرامون داوری به نظر می رسد داوری فوتبال بیش از یک حرفه جانبی هم برای خود داوران و هم برای دست اندکاران ورزش فوتبال درک شده است و داوران عمدتاً به دلیل محدودیت‌های مالی به شغل دیگری روی می آورند لذا غلامیان و همکاران (۱۳۸۸) با بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در

^۱ - Wilson

داوران ملی و بین‌المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس، نشان دادند که ۷۳ درصد داوران مورد بررسی، شغل دولتی دارند و تمامی افراد، داوری را به مثابه حرفه جانبی برگزیده اند (غلامیان و همکاران، ۱۴۱، ص. ۱۳۸۸). ایوانکوویچ^۱ (۱۳۸۱) دریافت که روش آموزشی داوران فوتبال ایران کمبودهایی دارد که باید روش‌های آموزشی آنها از لحاظ کمی و کیفی ارتقاء یابد. زئون^۲ (۲۰۰۳)، به این نتیجه رسید که به سبب انگیزه داوران جوان تر، اعتماد و دادن فرصت به آنها در مسابقات حرفه‌ای فوتبال، تا حدودی از اشتباهات فاحش داوری می‌کاهد، به شرطی که داور جوان شرایط لازم را داشته باشد. برایان^۳ (۲۰۰۴) به این نتیجه رسید که رفاه اجتماعی داوران لیگ برتر فوتبال انگلستان وضعیت مطلوبی دارد و دلیل مناسبی برای عملکرد ضعیف برخی از داوران نیست. لین^۴ (۲۰۰۷) به این نتیجه رسید که بهره‌گیری از تمرینات و فناوری‌های نوین، تا حد زیادی از تصمیمات اشتباه داوران فوتبال می‌کاهد. یونگ^۵ (۲۰۰۷) در مقاله پژوهشی خود مهم ترین دلیل عدم پیشرفت داوران فوتبال در کشور چین را به نبود انگیزه در بین آنها نسبت داد. وستون^۶ (۲۰۰۸) اثر سن داوران فوتبال را بر عملکرد داوران بررسی کرد و دریافت اگر چه داوران ممکن است ۱۵ سال از بازیکنان بزرگتر باشند ولی از لحاظ آمادگی جسمانی اختلاف آنها چشمگیر نیست. همچنین اختلاف عملکرد آمادگی جسمانی داوران مسن تر (۴۳-۴۶ سال) با داوران جوان تر (۳۶-۳۱ سال) چشمگیر نبود ضمن این که تجربه احتمالی داوران مسن تر به کمک آنها خواهد آمد، لذا با همه این تفاسیر و با توجه به تحقیقات زئون، استفاده از داوران جوانتر و با توجه به انگیزه بالای آنها کاراتر به نظر می‌رسد. تیلور^۷ (۱۹۸۷) نیز در مطالعه‌ای روی داوران فوتبال آنتاریو آشکار ساخت که برخی از دلایل ترک داوری، استرس‌های داوری، تحلیل رفتگی شغلی و فقدان رضایت شغلی بود. بر اساس هفت

۱-Ivankovic

۲- Zeon

۳- Bryan

۴- Lain

۵- Yong

۶- Weston

۷- Taylor

ویژگی اصلی شغلی مدلهای هاکمن و اولدهام^۱ (۱۹۷۶) جاکو^۲ (۲۰۰۴) می توان مشاغل مختلف صنعت ورزش را در این بعد بررسی و مقایسه و احتمالاً حالات روانی مهم و پیامدهای ارزشمند آن را پیش بینی کرد. مثلاً از نظر اهمیت وظیفه ، داوران فوتبال برای عملکرد و قضاوت کم اشتباه باید از مهارت های گوناگون خود مانند مهارت های جسمانی، روانی ، بازیخوانی، مدیریتی و غیره استفاده کنند .هم چنین آنها به مهارت هایی مانند قاطعیت، برخورد مناسب، صداقت، تشخیص و اطمینان نیز نیاز دارند (وینبرگ و ریچاردسون^۳، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱). اهمیت وظیفه درک شده در داوری به گونه ای است که داوران باید با قاطعیت بیشتری قضاوت کنند. البته آگاهی از نتایج قضاوت و بازخورد در این شغل به آسانی از طرق مختلف دریافت می شود .ضمناً به نظر می رسد به دلیل شرایط خاص هر مسابقه، آنها تنوع بسیاری را در این شغل تجربه کنند، چون برای قضاوت یک مسابقه به شهر جدیدی سفر و آگاهی ها و تجارب مختلفی کسب می کنند. بنابراین به نظر می رسد که این ویژگی های شغلی به طور کم و بیش در داوران فوتبال وجود دارند. فریمن ، نایبرگ، نورلاندر و تورستن^۴ (۲۰۰۴) آگاهی اندک از قوانین بازی، اشتباه داوران و ناهم خوانی تصمیمات داور را با خواسته های تماشاگران از مهم ترین عوامل بروز پرخاشگری و تهدید علیه داوران می دانند . فولکسون، نایبرگ، ارچر و نورلاندر^۵ (۲۰۰۲) با بررسی دیدگاه های داوران فوتبال نشان دادند که عوامل بازیکنان، مربیان و تماشاگران منابع اصلی بروز پرخاشگری اند. یافته های عبدي و همکاران (۱۳۸۹) نشان می دهد که داوران ایرانی زیر پوشش بیمه خدمات درمانی حوادث ورزشی و داوران انگلیسی تحت پوشش بیمه عمومی حوادث و بیمه شخصی حوادث (بیمه مکمل) قرار دارند همچنین آنها در مقایسه وضعیت دوره های آموزشی داوری فوتبال در ایران و انگلستان، علاوه بر کلاس های و دوره های آموزشی مختلف که برای داوران فوتبال در ایران و

¹ - Hakman&oldham

² - jaco

³ - Vinberg & Richardson

⁴ - Friman & Nyberg & Norlander & Torsten

⁵ - Folkesson & Nyberg & Archer & Norlander

انگلستان برگزار می شود، به این نتیجه دست یافتند که ایران^۱ و انگلستان^۴ نشریه آموزشی دارد، همچنین انگلستان دارای آکادمی داوری، ۱۲۰ گروه داوری برای انجام تمرینات آمادگی جسمانی به شکل هدفمند و سازماندهی شده است که ایران فاقد آن است. لذا با همه این تفاسیر، سوال اصلی این تحقیق این است که وضعیت موجود داوری فوتبال استان سمنان با استفاده از تحلیل SWOT (برای شناسایی قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای پیش روی جامعه داوری فوتبال استان) چگونه است، و راه کارهای مناسب جهت بهبود این وضعیت چیست؟

۱-۳ ضرورت و اهمیت تحقیق :

با توجه به این که فوتبال یکی از پر طرفدارترین رشته های ورزشی در دنیا محسوب می شود و شاهد سرمایه گذاری های کلان اقتصادی در این بخش می باشیم ، لذا می طلبد که به داوری آن، توجه مضاعفی بشود. همان طور که می دانیم داوری فوتبال یکی از جنجالی ترین و پر سر و صد اترین بحث های محافل ورزشی ایران و جهان بوده و با موانع و مشکلات متعددی روبروست و از طرفی روزنامه های ورزشی اشتباها داوران را تیتر کرده و از آن به عنوان فاجعه قلمداد می کنند و حتی به برخی از داوران فوتبال برچسب رشوه گیری و حمایت از تیم خاصی زده می شود و شاهد این هستیم اکثریت قریب به اتفاق تیم های ورزشی از قضاوتهای داوران ناراضی هستند، این نشان دهنده این هست که تمام انگشت های اشاره به سمت داوری خواهد بود، لذا این حساسیت را می طلبد که قضاوتهای داوران باید به کمترین اشتباه خود برسد. در سالهای اخیر داوران به عنوان اصلی ترین و مهمترین بخش از کادر برگزاری مسابقات مطرح بوده و سطح قضاؤت و تصمیم های آنها تأثیر مستقیم بر نتایج کسب شده توسط تیم ها دارد. قضاؤت یک حرفة پرچالش، مهیج و ارزشمند است در دنیای امروز ورزش، اگر داور عملکرد خوبی نداشته باشد، تمامی انتقادات به سوی او خواهد بود. نقشی که قضاؤت و داوری توأم با عدل و انصاف در هر جامعه ای برای رسیدن به برابری، مساوات و احراق حقوق فردی و اجتماعی ایفا می کند، بسیار مهم است.

در محیط های ورزشی که خود یک زیر مجموعه اجتماعی است داوران، تعیین کننده نتیجه زحمات طاقت فرسای مریبیان و بازیکنان و ناظر بر اجرای عدل و انصاف و بازی منصفانه هستند. داورانی که تنها با یک دمیدن بجا یا نابجا در سوت یا آوردن و نیاوردن پرچم به بالای سر، می توانند روند یک مسابقه را عوض کنند و نه تنها روند یک مسابقه بلکه سرنوشت یک تیم، شادی و غم هوادار، غرور یک ملت، سیاست یک کشور و خیلی از مسائل ریز و درشت را به واقع تعیین کنند. از آنجایی که قضاوت مسابقات فوتبال بر دوش عوامل انسانی است و اشتباهات داوری جزء لاینفک این بازی محسوب می شود، باید بستری را فراهم ساخت تا این عنصر تعیین کننده با آسودگی خیال و فارغ از هرگونه استرس و فشار ناشی از هرگونه عواملی که مانع تمرکز داوران بشود، بتوانند بهترین تصمیمات ممکن را در صحنه های مختلف و با کمترین اشتباه لحاظ کنند. از طرفی هم مشکلات و مسائلی که محقق را به انجام این تحقیق واد اشت به این خاطر بود که تحقیقات موجود در مورد داوری فوتبال کشور غالبا به صورت تمرکز بر یک موضوع خاص بود، مثلاً اکثر تحقیقات بر متغیرهای جسمانی، روانی و انگیزشی داوران متمرکز بوده است ولی در تحقیق حاضر، تمامی جوانب بررسی می شود، که متأسفانه تحقیقی این چنینی در کشور انجام نشده بود. به عنوان مثال محقق سعی دارد عواملی چون وضعیت رضایت داوران از رفاه اجتماعی، وضعیت حقوق و دستمزد داوران، وجود استفاده داوران از فناوری های نوین در گرفتن تصمیمات صحیح، حضور کمی و کیفی داوران استان در مسابقات کشوری، مسائلی چون وجود اتحادیه داوران، کلاس های آموزشی برای به روز رسانی مسائل داوری، تعداد کلاس های ارتقا، و مسائلی از این دست را بررسی کند و در نتیجه با ارائه راه کارهای مناسب، بتواند شاهد پیشرفت داوری در سطح استان سمنان باشد. از آنجایی که محقق خود جزیی از جامعه داوری می باشد، لذا تصمیم بر این شد که به بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال در استان سمنان پرداخته شود، که یکی از شیوه های متداول شناسایی این عوامل، استفاده از تحلیل SWOT است، که معرف قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای سازمان است. این

روش، امکان بررسی عوامل و مقایسه تنگناها، تهدیدها و جنبه های آسیب زننده به سازمان، فرصت ها، تقاضاها و موقعیت های محیط بیرونی را با ضعف ها و قوت های سازمان به وجود می آورد (حمیدی زاده، ۱۳۸۲). در نتیجه ما با استفاده از این روش می توانیم عوامل قوت و ضعف و فرصت و تهدید را در فضای حاکم بر داوری فوتبال استان، شناسایی کرده، و اقدامات اساسی در جهت تقویت و اصلاح آنها انجام دهیم، تا شاهد رشد سطح کمی و کیفی داوری در سطح استان باشیم.

۱-۴ اهداف تحقیق:

۱-۴-۱ هدف کلی

هدف این تحقیق، بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال در سطح استان سمنان با استفاده از تحلیل SWOT می باشد.

۱-۴-۲ اهداف اختصاصی

۱) بررسی نقاط ضعف در داوری فوتبال استان سمنان

۲) بررسی نقاط قوت در داوری فوتبال استان سنان

۳) بررسی فرصت های موجود در داوری فوتبال استان سمنان

۴) بررسی تهدیدات موجود در داوری فوتبال استان سمنان

۵) راه کارهای مناسب برای بهبود وضعیت داوری فوتبال در سطح استان سمنان

۱-۵ سوال های تحقیق

۱) نقاط ضعف در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟

۲) نقاط قوت در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟

۳) فرصت های موجود در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟

۴) عواملی که باعث تهدید در داوری فوتبال استان سمنان می شود چیست؟

۵) راه کارهای مناسب برای بهبود وضعیت داوری فوتبال در سطح استان سمنان چیست؟

۱-۶ محدودیت های تحقیق

۱-۶-۱ محدودیت های که در این تحقیق توسط محقق کنترل شده است

۱-محدودیت های مکانی : این تحقیق در سرتاسر استان (شهرستان هایی که کمیته داوران داشتند) انجام شد.

۲-محدودیت زمانی: دوره زمانی این تحقیق، در درون دوم سال تحصیلی ۹۴-۹۵ بوده است

۳- نمونه های تحقیق: تمام داوران فعال سرتاسر استان این پرسشنامه را تکمیل کردند

۱-۶-۲ محدودیت هایی که در این تحقیق توسط محقق قابل کنترل نبود

۱- عدم ایجاد شرایط یکسان برای تمامی داوران هنگام تکمیل پرسشنامه

۲- احتمال برداشت متفاوت داوران از سوالات به دلیل عواملی از قبیل تعصبات و عدم توجه و دقت

۳- محدود بودن تحقیقات داخلی در زمینه بررسی وضعیت داوری فوتبال

۴- عدم پاسخگویی کامل برخی از داوران به تمامی سوالات پرسشنامه

۱-۷ پیش فرض های تحقیق

۱- داوران با صداقت به تمامی سوالات پاسخ داده اند

۲- سوالات پرسشنامه پژوهش حاضر اهداف تحقیق را با دقت مورد ارزیابی قرار می دهد

۱-۸ تعاریف واژگان

۱-۸-۱ تعاریف نظری واژگان

۱-۸-۱-۱ داور

داور به فرد یا افرادی گفته می شود که قضاوت و کنترل یک مسابقه ورزشی بین دو فرد یا دو تیم را بر عهده دارند. وظیفه داوران این است که جریان مسابقه را بر طبق قوانین و حتی المقدور با کمترین اعمال

نظر اداره کنند (دهدشتیان، ۱۳۷۶، ص. ۳۸)

۱-۸-۱-۲ درجه داوری

داوران بر اساس درجه ، قابلیت‌های فنی و تجربه و بر حسب ضروریات و عوامل مختلف و استاندارهای روز به داوران پایه(مقدماتی)، درجه سه، دو، یک، ملی و بین المللی طبقه بندی می شوند (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۱-۸-۱-۳ SWOT

SWOT سروازه عبارات قوت ها (Strengthes) ، ضعف ها (Weaknesses)، فرصت ها (Opportunities) و تهدیدها (Threats) است. این مدل روشی است برای تحلیل قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدها و ابزاری است برای تحلیل محیط درونی و بیرونی که یک نگرش سیستمی به دست می دهد و پشتیبانی است برای چگونگی تصمیم گیری (قهرمان، دمیرل ن، دمیرل ت^۱، ۲۰۰۷، ص. ۲۸۴).

۱-۸-۱-۴ نقاط قوت :

قوت سازمانی منبع، مهارت، توانایی یا مزیتی است مرتبط با نیازهایی که سازمان در راستای تامین آنها اقدام می کند یا انتظار خدمت از آن می رود (رابینسون و ویلیامز^۲، ۱۹۹۶).

¹-Kahraman,&Demirel Nihan & Demirel Tufan

²- Robinson& William

۱-۸-۵- نقاط ضعف:

ضعف سازمانی محدودیت، کمبود یا نارسایی در منابع، مهارت و توانایی هایی است که عملکرد موفق سازمان را با خطر مواجه می سازد و برای دستیابی به هدف غایی باید اصلاح شوند (کافمن و هرمن^۱، ۲۰۰۳، ص. ۱۸۲)

۱-۸-۶- فرصت ها:

عبارت از هر نوع شرایط، موقعیت و یا حالتی است که امکان پیشرفت، توسعه و موفقیت سازمان را افزایش دهد، دسترسی به اهداف را آسان تر سازد و در نهایت کارآیی و اثر بخشی سازمان را درپی داشته باشد (همان، ۱۹۳)

۱-۸-۷- تهدید ها:

تهدید نقطه مقابل فرصت ها است و آگاهی از تهدیدها امکان بقا و کاهش آسیب پذیری سازمان را موجب می شود، با کشف تهدیدهای موجود در محیط، می توان از آنها پرهیز کرد و یا تاثیر منفی آنها را کاهش داد (همان، ۱۹۸).

۱-۸-۱-۸- تحلیل SWOT

با تجزیه و تحلیل توانایی ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای سازمان، عواملی که ممکن است روی پیامدهای آینده سازمان یا مؤسسه اثر بگذارند، شناسایی می شود. الگوی توانایی ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدها، برای شناخت شایستگی های منحصر به فرد سازمان از عوامل اساسی موفقیت سازمان به حساب می آیند و هدف از تجزیه و تحلیل این عوامل، ارائه راهبردهایی است که تعادل بین محیط بیرونی و وضعیت درونی را تضمین کند (لرنر والکساندرا^۲، ۱۹۹۹).

¹ - Kaufman & Herman

² - LERNER&ALEXANDER

۱-۸-۲ تعریف عملیاتی واژگان

۱-۸-۲-۱ داور

منظور از داور در این پژوهش، داوران فوتبال هستند، که در کل استان سمنان چه به عنوان داور، کمک داور و یا داور چهارم قضاوت مسابقات را بر عهده داشتند.

۱-۸-۲-۲ درجه داوری

منظور از درجه داوری در این پژوهش، کلیه داوران و کمک داورن فعال فوتبال استان سمنان، با هر درجه داوری می باشند.

SWOT ۳-۲-۸-۱

منظور از SWOT در این تحقیق، شامل نقاط ضعف و قوت و فرصت و تهدید در داوری فوتبال استان سمنان می باشد.

۴-۲-۸-۱ نقاط قوت :

قوت ها در این پژوهش، منظور نقاط قوت داوری فوتبال استان سمنان می باشد، که توسط گویه های ۲۴ تا ۳۲ سنجیده شده است.

۵-۲-۸-۱ نقاط ضعف:

نقاط ضعف در این پژوهش، منظور نقاط ضعف داوری فوتبال استان سمنان می باشد، که توسط گویه های ۱ تا ۲۳ سنجیده شده است.

۶-۲-۸-۱ فرصت ها:

منظور از فرصت ها در این پژوهش ، فرصت های پیش روی داوری فوتبال استان سمنان می باشد، که توسط گویه های ۳۳ تا ۴۲ سنجیده شده است.

۱-۸-۲-۷ تهدیدها:

در این پژوهش منظور از تهدید ها، تهدید های پیش روی داوری فوتبال استان سمنان می باشد، که توسط گویه های ۴۳ تا ۵۳ سنجیده شده است.

۱-۸-۲-۸ تحلیل SWOT

منظور از تحلیل SWOT در این تحقیق یعنی بررسی نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدید پیش روی داوری فوتبال استان سمنان می باشد.

فصل دوم

مبانی نظری و

پیشنهاد پژوهش

۱-۲ مقدمه

مطالعات نظری و پژوهشی بخش های اصلی فصل دوم را تشکیل داده است. در بخش اول (مبانی نظری) به تشریح مطالب مربوط به داوری فوتبال و SWOT پرداخته است و در بخش دوم پیشینه مرتبط با موضوع تحقیق آورده شده است.

۲-۲ داوری

داوری همواره بخش جدایی ناپذیر از ورزش بوده است. به طور کلی وظیفه داوران، اجرای صحیح قوانین و مقررات مسابقات مختلف می باشد. داوران بعد از بازیکنان و مربیان رکن سوم مسابقات ورزشی را تشکیل می دهند. داوران یکی از دشوارترین وظایف ورزشی را بر عهده دارند. قضاوت خوب موجب تسهیل در روند یک رویداد ورزشی می شود. زیرا بر مهارت ها و تکنیک های بازیکنان متکی می سازد. در حالی که قضاوت ضعیف از ارزش مسابقه می کاهد و لذت بازیکنان و مربیان و تماشاگران را از بازی کم می کند. وظیفه داوران مسابقه توجه به آرای عموم است و اگر اشتباه کنند، اغلب موجب بازخواست و در معرض افکار عمومی قرار می گیرند. بر عکس وقتی بازی روند عادی خود را طی می کند داوران کمتر مورد توجه عموم قرار می گیرند، وظیفه داوران این است که جریان مسابقه را بر طبق قوانین و حتی المقدور با کمترین اعمال نظر اداره کنند به عبارت دیگر و دقیق تر داوران مستلزم به اجرای ۴ مسئولیت عمدۀ هستند:

۱- جریان پیشرونده یک رویداد ورزشی را در بطن قوانین بازی موردن توجه قرار دهند

۲- حتی المقدور کمترین اعمال نظر را داشته باشند و هرگز به دنبال قرار گرفتن در کانون توجه نباشد.

۳- جو شادی را در مسابقه ایجاد کرده و آن را ثبات بخشد.

^۴-مراقب ورزشکاران باشد (اسپراغ^۱، ۱۹۷۸، ص. ۶۲۸).

در میان جنبه های مختلف ورزش، داور فردی است که قوانین را در زمین بازی به اجرا در می آورد. با هدف بهترین عملکرد و اجرای قوانین، او به دنبال حفظ اصل بی طرفی است و نه بی احترامی و بی عدالتی به هر یک از تیم ها. همچنین، هدایت و رهبری تیم ها در هر مسابقه بر عهده اوست. بنابراین، داوری مسئولیتی است که توسط داور و با اتخاذ تصمیمات، در حین برخوردها و در زمین بازی بر عهده گرفته می شود(سی آی^۲، ۱۹۹۴، ترجمه، کین، ص. ۲۱). داوران یکی از اقسام زحمتکش و مهم در عرصه فوتبال هستند که می توانند نقش زیادی در برد یا باخت یک تیم داشته باشند. کلمه ی داور در جاهای متعددی دیده و شنیده می شود که داوران را همانند یک قاضی می دانند ولی با این تفاوت که یک قاضی با خواندن و مطالعه پرونده و سر فرصت و با بررسی های مکرر رأی صادر می کند ولی داور فوتبال باید در یک لحظه و در عرض چند ثانیه بعد از دیدن وقوع یک اتفاق سریع تصمیم بگیرد و رأی را صادر کند، به همین دلیل قضاوت برای یک بازی فوتبال به مراتب سخت تر و سرعت عکس العمل بالاتری برای صدور رأی یک تخلف نیاز دارد (وینبرگ و ریچاردسون^۳، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱، ص. ۱۲). داوری مهمترین زاویه از مثلث طلایی فوتبال است. عملکرد داور همچون پلی میان بازیکنان و تماشاگران و همین طور میان تیم های حریف است. به عبارت دیگر، او بازی را در میدان و در یک محدوده از قبل تعیین شده مورد ارزیابی قرار می دهد. داور نقش مهمی را برای انجام یک بازی خوب، مهیج، منصفانه، پر حادثه، اعتراضی، آشفته و نامتوازن ایفا می کند(ارتا^۴، ص. ۱۶). داوران در رشتۀ پر طرفدار فوتبال، کانون توجه رسانه ها و تماشاگران بوده و از مهم ترین عوامل مؤثر در سرنوشت و موفقیت تیم ها هستند و با توجه به قوانین فدراسیون کشور خود و همچنین برنامه مدون فدراسیون جهانی فوتبال انتخاب می شوند (بورایمو، فارست و

¹ - Sprague

¹ - Cei

² - Vinberg، Richardson

⁴ - Orta

سیمون^۱، ۲۰۰۷). داور برای به اجرا درآوردن قوانین بازی اختیار تام دارد (انجمن بین المللی فوتبال^۲، ۲۰۰۵). از نظر فیفا، داور شخصی است که برای اجرای قوانین در مسابقه ای که به وی ابلاغ شده است اختیار تام دارد (اساسنامه داوری فیفا^۳، ۲۰۰۸). با این حال، با توجه به تکرار پایین گل در یک مسابقه فوتبال (حدود ۲/۸ گل در هر مسابقه) تصمیمات یک داور می‌تواند پیامدهای اثرگذاری در نتیجه بازی داشته باشد که با معرفی سه امتیاز برای تیم برنده و شادی جامعه طرفدار آن تیم همراه خواهد بود (کاساجوس و کاستاگنا^۴، ۲۰۰۷، ص. ۳۸۲). هم‌کنون، ۲۰۴ فدراسیون فوتبال در فدراسیون‌بین‌المللی فوتبال (فیفا) عضو هستند که در مجموع، حدود ۲۲۰ میلیون عضو فعال زن و مرد را در بر می‌گیرد. طبق آمار فیفا ۱/۳ میلیون داور در جهان، مسابقات را برای ۶۰۰ هزار باشگاه با ۴ میلیون تیم عضو آن در هفته قضاوت می‌کنند (میردار، قراخانلو، مبهوت‌قدم و صادق‌پور، ۱۳۸۹، ص. ۶۹).

۱-۲-۲ داوری فوتبال در ایران

برای اولین بار در سال ۱۳۲۷ فدراسیون فوتبال ایران شکل گرفت و در همان سال به عضویت فیفادارآمد. از سال ۱۳۵۱ هر ساله مسابقات فوتبال سراسری کشور تحت عنوان «جام تخت جمشید» برگزار می‌شد. بعد از انقلاب این جام با عنوانیں جام قدس و سپس لیگ آزادگان برگزار می‌شد. اما از سال ۱۳۸۱ این جام به عنوان لیگ برتر ایران تغییر نام داد و شکل تازه‌ای به خود گرفته است. داوری در ایران مانند بسیاری از کشورها یک حرفه جانبی محسوب می‌شود. کمیته داوران فوتبال ایران بزرگترین نهاد تصمیم‌گیرنده در ارتباط با مسائل داوری در کشور است. داوران هر استان زیر نظر کمیته داوران آن استان اداره می‌شوند. همچنین در هر شهرستان یک کمیته داوران زیر نظر هیات فوتبال شهرستان و کمیته داوران استان فعالیت می‌کند.

¹ - Buraimo, Forrest., Simmons

² - Fifa

³ - Statute of the FIFA Referees

⁴ - casajus & Castagna

۲-۲-۲ تشکیلات داوری فوتبال ایران

تشکیلات داوری فوتبال ایران به کمیته داوران فدراسیون فوتبال و واحدهای استانی و شهرستانی وزیر مجموعه آن محدود می شود (عبدی، فراهانی، سجادی، ۱۳۸۹، ص. ۱۱۹).

کمیته داوران فدراسیون فوتبال

کمیته داوران هیات فوتبال استان ها (۳۰ استان)

کمیته داوران هیات فوتبال شهرستان ها (۳۸۸ شهرستان)

داوران (۶ هزار نفر)

شکل ۲-۱: تشکیلات داوری فوتبال در ایران

۲-۲-۱-۲ آئین نامه اجرایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال:
هیات ریسیه فدراسیون جهانی فوتبال (فیفا^۱) در ۱۹ مارچ^۲ ۲۰۱۰ آئین نامه کمیته داوران مربوط به ۲۰۹ کشور عضو را تصویب و برای سراسر جهان ارسال و در ماده ۲۴ آن الزام نموده که از اول آوریل^۳ ۲۰۱۱ مطابق ۱۳ فروردین ۱۳۹۲ در تمام فدراسیونهای عضو عیناً اجرا شود. لذا آئین نامه اجرایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال مجموعه مقرراتی است که در راستای ماده ۴۴ اساسنامه فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران در جهت ساختار و تفکیک وظایف این کمیته و سازمان اداری آن و طبقه بندی

¹ -Fifa

² -March

³ -April

داوران و شیوه های رشد ، ارتقاء و امتحانات آنها، توسط کمیته داوران با همکاری کمیته حقوقی و تدوین مقررات تهیه گردیده و در برگیرنده دستورالعملهای فیفا و کنفراسیون فوتبال آسیا بوده است. هدف از تدوین این آیین نامه انسجام، به روز رسانی و استاندارد سازی در تشکیلات کمیته داوران کشور و استقلال هیات های استان ها در بکار گیری و برگزاری کلاس های داوری در استان مربوطه و تمرکز زدایی و هدایت سیستمی و رسیدن به این امر مهم است (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲-۲-۳ کمیته داوران

۱-۳-۲-۲ تعریف کمیته داوران

گروهی از افراد که برای تشکیلات داوری و در تمامی موارد مربوط به داوری و داوران تصمیم گیری می کنند (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲-۳-۲-۲ لزوم تأسیس کمیته داوران

طبق ماده ۱۳ پارagraf یک بند e از اساسنامه فیفا ، فدراسیون ملزم به تأسیس کمیته داوران می باشد که این کمیته مستقیماً تحت امر فدراسیون عمل می کند.طبق اساسنامه فدراسیون، کمیته داوران از کمیته های دائمی در فدراسیون می باشد که به عنوان تنها مرجع ذی صلاح کشور، سیاست گذاری، برنامه ریزی، سازماندهی ، نظارت و هدایت امور مربوط به داوری و داوران و همچنین نظارت بر امر گزینش داوران در کلیه مسابقات، کلاس های آموزشی و نظارت بر نحوه عملکرد داوران را بر عهده خواهد داشت. کلیه داوران، مدرسان و ناظران رسمی داوری از اعضاء وابسته این کمیته محسوب می شوند و چگونگی فعالیت، ارتقاء، تنزل و بازنشستگی آنان از این آئین نامه تبعیت می نماید (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۳-۲-۳ وظایف کمیته داوران

همانطور که در اساسنامه تشکیلات داوری فدراسیونها از طرف فیفا منتشر شده است، کمیته داوران هر فدراسیونی باید وظایف متعددی را انجام دهد لذا طبق ماده ۱۵ از این آیین نامه، وظایف کمیته داوران به شرح زیر می باشد، در اینجا به ذکر موارد مهم اشاره می شود:

- ۱- سیاست گذاری در امر داوری و تعیین خط مشی.
- ۲- صدور مجوز به دپارتمان داوران برای اجرایی نمودن قوانین، مصوبات و دستورالعمل های صادره از مراجع ذی صلاح داخلی و بین المللی.
- ۳- تعیین و انتصاب داور برای مسابقاتی که توسط فدراسیون سازماندهی گردیده و یا خواهد شد.
- ۴- تأیید و تصویب تقویم های آموزشی برای کلاس های داوری، مدرسان و ناظران.
- ۵- معرفی نامزدهای حضورآقایان و خانم ها به فیفا^۱ برای قرار گرفتن در فهرست بین المللی داوران، کمک داوران ، داوران فوتبال، فوتسل و فوتبال ساحلی.
- ۶- تعیین و تصویب کلیه سرفصل های دوره ها و کلاس های آموزشی داوری، مدرسی و نظارت.
- ۷- تصویب فهرست مدرسان و ناظران داوری و تعیین شرایط تربیت مدرسین و ناظران و طبقه بندی آنان.
- ۸- دسته بندی داوران در هر طبقه ، بنابر کارایی آنها در مسابقات برگزیده و طرح پیشنهاد تشویق و تنبیه داوران.
- ۹- تنظیم جدول پیشنهادی حق الزحمه داوران، مدرسان، ناظران داوری برای مسابقاتی که زیر نظر فدراسیون انجام می شود جهت تصویب در مرجع ذی صلاح.
- ۱۰- به کار بردن معیارهای یکنواخت ارزشیابی داوران که توسط فیفا ارائه شده است.

^۱ - Fifa

۱۱- تهیه و تنظیم دستورالعمل جهت مشخص نمودن بودجه سالانه کمیته برای توسعه کمی و کیفی داوری.

۱۲- نظارت بر فعالیت کمیته داوران استان ها.

۱۳- تعیین مدرسان کلاس ها و ناظران مسابقات از بین فهرست اسامی تایید شده.
شرایط در جذب، میزان حقوق، سطح بندی و بسیاری دیگر از مسائل مرتبط با داوری از جمله بحث هایی است که کمیته داوران هر کشور در مورد نحوه اعمال آنها اختیار تمام دارد و این بحث ها در کشورهای مختلف با یکدیگر تفاوت دارد (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۴-۲-۲ دپارتمان^۱ داوری

۱- تعریف دپارتمان

بخش اداری و اجرایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال را، دپارتمان (سازمان اداری داوران) می گویند (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲- وظایف دپارتمان داوری

طبق ماده ۷ آیین نامه کمیته داوران فدراسیون فوتبال ایران، وظایف دپارتمان داوری (سازمان اداری داوران) شامل موارد ذیل می باشد.

۱- کمک به کمیته داوران در کلیه امور مرتبط با داوری.

۲- اجرای تصمیمات اتخاذ شده توسط کمیته داوران.

۳- انجام هرگونه فعالیتی مربوط به تدارک و آماده سازی داوران.

۴- اجرای کلیه وظایفی اجرایی دپارتمان داوری

^۱ - Department

۵- تدارک و برگزاری کلاس های باز آموزی و مدرسین و ناظران برابر رهنمودهای مصوب کمیته داوران.

۶- تدارک و برگزاری کلاس های هماهنگی برای داوران و کمک داوران لیگ های مختلف برابر رهنمودهای مصوب کمیته داوران.

۷- تهیه و توزیع اقلام آموزشی دریافتی از مجتمع مورد تایید فیفا.

۸- گزارش منظم فعالیت ها به کمیته داوران. به صورت مستقیم یا از طریق دبیرکل فدراسیون (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲-۵- طبقه بندی داوران

طبق ماده ۸ آیین نامه کمیته داوران، طبقه بندی داوران فوتبال در ایران به ۶ سطح تقسیم بندی می شود. شرایط حضور در این دوره ها در جدول به طور مختصر بیان شده است.

داوران بر اساس درجه، قابلیت های فنی و تجربه و بر حسب ضروریات و عوامل مختلف و استانداردهای روز به شرح زیر طبقه بندی می شوند:

۱- داوران پایه که عموماً در مسابقات نونهالان، مدارس تا راهنمایی و در صورت شایستگی در نوجوانان استفاده خواهند شد.

۲- داوران درجه سه عموماً در مسابقات شهرستان ها با تشخیص کمیته داوران مربوط، در مسابقات آن استان استفاده خواهند شد.

۳- داوران درجه دو به تشخیص کمیته داوران استان، عموماً در مسابقات استان های مربوط مورد استفاده قرار خواهند گرفت و در صورت شایستگی با پیشنهاد هیئت مربوط بنابر تشخیص و نیاز کمیته داوران فدراسیون، در مسابقات رده های سنی فدراسیون نیز مورد استفاده قرار خواهند گرفت.

۴- داوران درجه یک در صورت معرفی هیئت مربوط با تشخیص کمیته داوران فدراسیون در مسابقات استان ها و در مسابقات رده های سنی و لیگ آماتوری مورد استفاده قرار خواهند گرفت.

۵- داوران ملی با توجه به معرفی هیئت مربوط، ضمن قضاوت در مسابقات استان، بنابه تشخیص کمیته داوران در کلیه مسابقات فدراسیون یا سازمان لیگ حرفه ای بکارگیری می شوند.

۶- داوران و کمک داوران بین المللی فوتبال، فوتسال و فوتبال ساحلی ضمن قضاوت در مسابقات استانی، با توجه به نیاز و تشخیص کمیته داوران در کلیه مسابقات فدراسیون یا سازمان لیگ حرفه ای می توانند قضاوت نمایند. (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

تبصره : داوران درجات پایه، سه و دو در فوتبال و فوتبال ساحلی به طور مشترک فعالیت خواهند نمود اما از کلاس درجه یک می بایست در کلاس جداگانه مخصوص رشته خود برای ارتقاء شرکت نمایند.

۶-۲-۲ شرایط عمومی کلاس های داوری
طبق ماده ۹ از آیین نامه کمیته داوران جمهوری اسلامی ایران شرایط عمومی کلاس های ارتقاء داوری عبارت اند از:

۱- برگزاری کلاس های پایه، درجه سه و ارتقاء سه به دو توسط هیئت های فوتبال استان ها با مدرسین تایید شده کمیته داوران صورت می گیرد.

۲- کلاس های ارتقاء دو به یک و کلاس های یک به ملی به درخواست هیئت های فوتبال استان ها و موافقت کمیته داوران فدراسیون صورت می گیرد.

۳- هزینه کلاس از محل شهریه شرکت کنندگان یا از اعتبارات حامی مالی یا هر محل دیگر به تشخیص و صلاحديد برگزارکننده، تأمین می شود.

۴- موارد تست آمادگی جسمانی با توجه به آخرین استانداردهای کمیته پزشکی فیفا صورت می گیرد و ممتحن حق ندارد بیش از حداقل مسافت مشخص شده توسط فیفا مسافت بیشتری را بعنوان حداقل استاندارد قبولی مشخص سازد.

- ۵- حد نصاب قبولی در آزمون علمی $\frac{3}{4}$ کل بارم نمرات می باشد. و سوالات تئوری در تمام کلاس ها ترجیحاً تستی، تصویری و ویدئویی و مفهومی می باشد.
- ۶- حداقل شرکت کنندگان برای برگزاری کلیه کلاس ها ۱۵ و حداکثر ۳۰ نفر می باشد.
- ۷- ارائه گواهی پزشک معتمد هیئت فوتبال یا فدراسیون مبنی بر تأیید صحت و سلامت جسمی (چشم، گوش، قلب و سلامت روانی) شرکت کننده برای حضور در کلاس ها الزامی است.
- ۸- هر داور در صورت عدم کسب نمره قبولی در کلاس ارتقاء ، در کلاسی که حداقل دو ماه بعد تشکیل می شود، حق شرکت دارد ولی در مجموع حداکثر ۳ بار می تواند در همان کلاس و به شرط رعایت حد سنی شرکت نماید.
- ۹- تعیین زمان و مکان و مدرس مورد تایید برای کلاس ها درجه پایه و درجه سه و درجه دو با نظر استان ها ولی در کلاس های ارتقاء دو به یک و ارتقاء به درجه ملی با هماهنگی و تأیید کمیته داوران کشور صورت می گیرد.
- ۱۰- کلاس های پایه و درجه ۳ به هر تعداد که احساس نیاز می شود توسط استان ها با استفاده از اساتید مورد تایید کمیته داوران فدراسیون فوتبال ، برگزار می گردد و در برگزاری آن به شرط رعایت سرفصل های مصوب آموزشی کمیته داوران فدراسیون فوتبال آزادی کامل دارند.
- ۱۱- ممتحن در تمامی کلاس های داوری که توسط هیات های استان ها برگزار می شود توسط کمیته داوران فدراسیون فوتبال انتخاب و معرفی می شود (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

بند	موضوع	پایه	درجه ۳	درجه ۲	ملی	بین المللی	جدول ۱-۲ شرایط حضور در کلاس های داوری
۱	سن:(حداقل/حداکثر)	۱۶/۱۵	۲۷ / ۱۷	۳۰ / ۱۹	۳۳ / ۲۱	۳۷ / ۲۵	تابع بخشنامه ارسالی
	FIFA در همان سال						
	میلادی						
۲	مدرک	پایان راهنمایی	دیپلم	دیپلم	دیپلم	دیپلم	تحصیلی:(حداقل)
	راهنمایی						
۳	زمان:(سپری شده) از	***	۲ سال تمام	۲ سال تمام	۳ سال تمام	دارای درجه ملی	صدور کارت
۴	عملکرد:لیست	قضاؤت در مدارس	۳۰	۲۰ داوری +	۲۰ داوری +	۶ داوری و ۱۰ کمک	تاییدشده توسط
	تا مقطع راهنمایی و						
	مسابقات نونهالان						هیات فوتبال ارائه به
	فدراسیون						
	حذفی کشور	۱۵ قضاؤت	داوری	داوری	داوری	داوری برای داوران و کمک	
	کشوری						

۲-۱-۶ شرایط قبولی در کلاس های داوری و ارتقاء
برای موفقیت در کلاس های داوری ایران، یک امتحان کتبی در ارتباط با قوانین ۱۷ گانه فوتبال برگزار می شود. همچنین کارآموزان کلاس های داوری، باید تست های بدنی را با موفقیت بگذرانند. این تست ها شامل یک تست سرعت و یک تست استقامت، که جدیدترین تست استقامت داوران فوتبال توسط Fifa^۱ (یو یو^۲) است. در جدول شرایط قبولی در تست بدنی و امتحان کتبی نیز بیان شده است (آین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

^۱-Fifa

^۲-Yoyo

۷-۲-۲ شرایط صدور کارت داوری داوران

طبق ماده ۱۹ آیین نامه، مبنای آزمایشات جسمانی داوران در کلاس های آموزشی و کلاس های هماهنگی و آزمون بین المللی بر اساس آزمون های جسمانی رسمی فیفا بوده و اساس قبولی در آزمون (حداقل نمرات) تعیین شده در آزمایشات فیفا است (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی، ایران، ۱۳۹۲).

جدول ۲-۲: شرایط صدور کارت داوری توسط فدراسیون

ردیف	نام ارزشی	توضیحات	مقدار	دستورالعمل	مکان	تاریخ	متوجه	وضعیت	نحوه اجرا	موقوفیت	موضع	بند
۱	پایه	درجه سه	درجه دو	درجه یک	ملی	بین المللی				موفقیت:حداقل		
۲	آخرین	۶ * ۴۰ * متردر ۶ ثانیه	۶ * ۴۰ * متردر ۶ ثانیه	۶ * ۴۰ * متردر ۶ ثانیه	۶ ثانیه	۶ ثانیه	۶ ثانیه	۶ ثانیه	استانداردهای کمیته پزشکی فیفا	موفقیت:درست/سرعت		
۳	آخرین	۶ * ۴۰ * متردر ۶ ثانیه	۶ * ۴۰ * متردر ۶ ثانیه	۶ * ۴۰ * متردر ۶ ثانیه	۶ ثانیه	۶ ثانیه	۶ ثانیه	۶ ثانیه	استانداردهای کمیته پزشکی فیفا	موفقیت:درست/استقامت		
۴	آخرین	۶ ماه	۲۰ داوری یا ۳۰ داوری	۲۰ داوری یا ۳۰ داوری	تست اینترووال (یویو)	تست اینترووال (یویو)	تست اینترووال (یویو)	تست اینترووال ^۱ (یویو) ^۲	استانداردهای کمیته پزشکی فیفا	قضاؤت در مدارس تا مقطع راهنمایی و نونهالان(صدر) گواهی نامه	فعالیت داوری	

پالاترین درجه داوری در ایران مربوط به داوران و کمک داوران بین المللی است.

¹ - Interval

Inter v

۸-۲-۲ شرایط حضور در کلاس های ارتقاء به صورت جهشی

همچنین شرایطی برای حضور در کلاس‌های ارتقاء به صورت جهشی در اساسنامه کمیته داوران کشور در نظر گرفته شده است که در جدول زیر نشان داده شده است (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

جدول ۳-۲ شرایط حضور در کلاس ارتقاء به صورت جهشی

بند	زمان سپری شده	بالاتر	شرایط مناسب	هیأت فوتبال	درخواست توسط	قضاؤت در دسته	نمره بالاتر از ۸/۵	برخورداری از
۱	درجه سه و دو (یک سال از صدور کارت)	درجه یک (یک ونیم سال از صدور کارت)	حداکثر ۲۰ داوری فدراسیون	زاده یک / وزن / کمیته داوران فدراسیون	تصویب اعضا استعداد/ لیاقت	اندام/ قد/ وزن / یا ۳۰ کمک داوری	درجه یک (یک ونیم سال از صدور کارت)	درجه سه و دو (یک سال از صدور کارت)
۲	درجه سه و دو (یک سال از صدور کارت)	درجه یک (یک ونیم سال از صدور کارت)	حداکثر ۲۰ داوری فدراسیون	زاده یک / وزن / کمیته داوران فدراسیون	تصویب اعضا استعداد/ لیاقت	اندام/ قد/ وزن / یا ۳۰ کمک داوری	درجه یک (یک ونیم سال از صدور کارت)	درجه سه و دو (یک سال از صدور کارت)
۳	درجه سه و دو (یک سال از صدور کارت)	درجه یک (یک ونیم سال از صدور کارت)	حداکثر ۲۰ داوری فدراسیون	زاده یک / وزن / کمیته داوران فدراسیون	تصویب اعضا استعداد/ لیاقت	اندام/ قد/ وزن / یا ۳۰ کمک داوری	درجه یک (یک ونیم سال از صدور کارت)	درجه سه و دو (یک سال از صدور کارت)

۹-۲-۲ شرایط و نحوه حضور داوران در مسابقات مختلف

۱-۹-۲-۲ شرایط و نحوه حضور داوران در مسابقات خارجی (لیست الیت^۱) کمیته داوران هر قاره سالانه با در نظر گرفتن برخی اولویت ها تعداد محدودی سهمیه جهت معرفی لیست داوران و کمک داوران بین المللی کشورها در اختیار کمیته داوران کشورها قرار می دهد. کمیته داوران کشور از میان داوران با تجربه و تحصیل کرده بهترین داوران را برای این لیست انتخاب و معرفی می کنند است (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۹-۲-۲: شرایط و نحوه انتخاب و معرفی داوران و کمک داوران بین المللی

- ۱- دارای کارت داوری درجه ملی فوتبال، فوتمال و فوتبال ساحلی باشد.
- ۲- برای متقاضیان داوری (فوتبال، فوتمال، فوتبال ساحلی) انجام حداقل ۶ داوری در مسابقات لیگ برتر یا حذفی باشگاه های کشور (در صورتیکه یکی از دو تیم جزو تیم های لیگ برتر همان سال باشند)

¹ - Elite

۳- برای متلاصیان کمک داوری انجام حداقل ۱۰ کمک داوری در مسابقات لیگ برتر یا حذفی باشگاه

های کشور(در صورتیکه هر دو تیم جزو تیم های لیگ برتر همان سال باشند)

۴- کسب نمرات نظارت مطلوب.

۵- دعوت به شرکت در آزمونهای معرفی منحصرأ و مستقیماً توسط کمیته داوران صورت می گیرد.

۶- سن شرکت کنندگان در این امتحانات تابع نامه ارسالی FIFA در همان سال میلادی است است

(آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲-۹-۳-۲-۳ مدت اعتبار فهرست الیت^۱

فهرست داوران بین المللی از کلیه داوران و کمک داوران فوتبال ، فوتسال، فوتبال ساحلی اعم از آقایان و

بانوان می باشد، که این فهرست از اویل ژانویه ^۲ (۱۲ دی ماه) تا ۳۱ دسامبر ^۳ (۱۱ دی ماه) هر سال دارای

اعتبار است.

۲-۹-۴-۲-۴ شرایط و نحوه حضور داوران در مسابقات داخلی

۲-۹-۴-۱ حضور در مسابقات شهرستان

گزینش و چیدمان داوران در مسابقات شهرستان ها زیر نظر کمیته داوران شهرستان مربوطه صورت می

گیرد، که در این مسابقات از تمامی داوران فعال با هر درجه ای استفاده می شود (آیین نامه نهایی کمیته

داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲-۹-۴-۲-۲ حضور در مسابقات استانی

در مسابقات استانی از داورانی که حداقل دارای کارت داوری درجه ۲ هستند در صورت قبولی در تست

بدنی استفاده می شود (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

¹ - Elite

² - January

³ - December

۲-۲-۹-۴-۳ حضور در مسابقات کشوری

هر ساله کمیته داوران هر استان طبق سهمیه ای که از قبل دارد لیست داوران و کمک داوران خود را برای حضور در مسابقات کشوری اعلام می کند و این افراد پس از قبولی در تست بدنی وارد لیست کشور می شوند . چیدمان داوران در مسابقات کشوری توسط کمیته داوران کشور صورت می گیرد (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲-۲-۱۰ تنبیهات داوری

طبق ماده ۲۷ آیین نامه تنبیهات داوری کمیته داوران فدراسیون فوتبال به منظور حفظ حرمت و احترام متقابل بازیکنان، مریبان، سرپرستان، کادر اجرایی، فنی و داوران و پاسداری از عدالت و بازی جوانمردانه، با تخلفات داوران مرتبط با قضاوت آنها تنبیهات زیر را متناسب با نوع تخلفات اعمال می نماید.

۱- تذکر

۲- توبیخ شفاهی یا کتبی با درج در پرونده.

۳- محرومیت از یک تا چهار جلسه در همان رده.

۴- محرومیت از یک تا چهار جلسه در کلیه مسابقات.

۵- محرومیت از یک ماه تا یک سال از قضاوت در کلیه مسابقات کشور.

۶- تنزل درجه داوری با تصویب کمیته داوران.

۷- پیشنهاد حذف از لیست داوران کشور به هیئت رئیسه فدراسیون و ابطال کارت داوری (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۲-۱۰-۱ تنبیهات در رابطه با عملکرد فنی داور

طبق ماده ۲۸ آیین نامه کمیته داوران فدراسیون فوتبال ایران، تنبیهات در رابطه با عملکرد فنی داوران

به شرح ذیل می باشد:

۱-داوری که نمره نظارت او از ۷ تا ۷/۵ باشد، از دو مسابقه در همان رده و رده های بالاتر محروم می شود.

۲-داوری که نمره نظارت او از ۶ تا ۶/۹ باشد، از چهار مسابقه در همان رده و رده های بالاتر محروم می شود.

۳-داوری که نمره نظارت او کتر از ۶ باشد، از شش مسابقه در همان رده و رده های بالاتر محروم می شود

(آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۱۱-۲-۲ بازنیستگی در داوری

طبق ماده ۳۱ این آیین نامه شرایط بازنیستگی به شرح ذیل می باشد:

۱-سن بازنیستگی کلیه داوران و کمک داوران چه آن ها که در فهرست داوران فیفا و چه آن ها که در

لیست فیفا قرار ندارند ۴۵ سال تمام خواهد بود. اما با توجه به نیاز و تشخیص کمیته داوران در صورتی این

داوران از آمادگی جسمانی و روحی مناسب برخوردار باشند، کمیته داوران با تصویب سه چهارم اعضا خود

مجاز خواهد بود از وجود این گونه داوران فقط تا سن ۴۶ سالگی استفاده نماید و استفاده از داوران بالای

۴۶ سال تحت هر شرایطی در کلیه مسابقات رسمی اجازه داده نمی شود

۲-داوران با تقاضای شخصی در هر سن و درجه می توانند اعلام بازنیستگی نمایند.

۳-سن بازنیستگی برای مدرسان ، ناظران و اعضای کمیته داوران و رئیس و اعضای دپارتمان داوران ۶۵

سال تمام می باشد (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۱۲-۲-۲ حقوق و مزایای داوری

طبق ماده ۲۴ این آیین نامه حق الزحمه و ایاب و ذهاب ناظر، داور، افراد اجرایی و اداری مرتبط با قضاؤت

اعزامی از فدراسیون یا هیئت ها طبق تعریفه های فدراسیون فوتبال، توسط هیئت یا سازمان برگزار کننده

پرداخت خواهد شد (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۱۳-۲ ناظر داوری

ناظر، فردی است از بازنشستگان درجات ملی و بین المللی آگاه به قوانین ، مقررات، دستورالعملها و ضوابط داوری که به منظور پیشرفت داوران با ارائه مشورت و نظارت سازنده بر عملکرد آنها نظارت و ارزیابی داشته و از ساز و کار نمره دادن نیز استفاده می نماید (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۱۴-۲ مدرس داوری

مدرس، فردی است از داوران بازنشته درجات ملی و بین المللی آگاه به قوانین، مقررات و دستورالعملهای بازی فوتبال که با آموزش مهارت های فنی داوری خواه در کلاس داوری و خواه در زمین بازی داوران را تعلیم می دهد (آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۲).

۳-۲ ویژگی های داوران برجسته

هر چند که قضاوت یک دانش فنی است، ولی به طور حتم یک داور خوب شدن خود یک هنر است، هنری که یک داور مسابقه از خود به نمایش می گذارد تا حد زیادی بستگی به ویژگی های شخصیتی او دارد. ویژگی های داوران برجسته بر اساس جدیدترین یافته های تحقیقی را می توان چنین ذکر کرد، یکنواختی قضاوت، برخورد مناسب ، قاطعیت، تعادل روحی، صداقت، تشخیص، اطمینان، لذت و انگیزش (وینبرگ و ریچاردسون^۱، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱، ص. ۱۲)

۱-۳-۲ یکنواختی قضاوت

انتظار مربیان و بازیکنان از داوران این است که، یکسان قضاوت کنند و قوانین را به طور مساوی برای هر دو رقیب اعمال نمایند. مربیان و بازیکنان اغلب عدم یکنواختی در قضاوت را مورد انتقاد قرار می دهند و

^۱-Vinberg، Richardson

همین عدم یکنواختی در قضاوت آنان را دچار آشفتگی می کند. داوران خوب به اهمیت یکنواختی قضاوت درون خویش آگاهند. در تحقیقی که روی داوران بسکتبال انجام گرفته است مشخص شد، که ۷۳ درصد از نمونه تحقیق با این جمله موافق اند"" اعتقاد دارم یکنواختی قضاوت از کتابی سوت زدن بهتر است"" (میرجمالی ، ۱۳۸۷).

۲-۳-۲ رفتار مناسب

رفتار مناسب، یک ویژگی است که رابطه مطلوب دیگران را نشان می دهد. برخورد خوب با دیگران بر هر جنبه از تلاش دیگران اثر می گذارد، و شاید در قضاوت نقش مهم تری داشته باشد. داوران باید رفتار خوبی با مربيان و بازيكنان داشته باشند. اگر داوران در مسابقات رفتار خوبی با بازيكنان و مربيان داشته باشند، بازيكنان و مربيان با داوران بهتر همکاري می کنند و كمتر تصميمات داوران را مورد اعتراض قرار می دهند. اگرچه لازم است که داوران دوستی خود را هنگام قضاوت حفظ کنند ولی لازم است که فاصله مطلوب خودرا با مسابقه دهنديگان به گونه اي حفظ کنند تا ذره اي تردید نسبت به بي طرفی داوران وجود نداشته باشد (میرجمالی ، ۱۳۸۷).

۲-۳-۳ قاطعیت

تصميمات داور، از لحاظ زمانی باید باعمل يا رفتار مورد مشاهده شده سازگاري داشته باشد و يا حداقل در كوتاه ترين زمان ممکن بعد از مشاهده عمل يا رفتار اتخاذ شود، اين سخن به معنای تعجیل در سوت زدن نیست ، يک مکث كوتاه مدت، برای درک عمل مورد مشاهده لازم است، اما مکث طولانی مدت بازيكنان و مربيان را در يك حالت بلا تکليفی قرار می دهد و اعتراض آنان را نسبت به تأخير در سوت زدن بر می انگيزد. سوت های تشخيصی در معرض اعتراض رسمي قرار نمی گيرد، بنابراین داوران می توانند با تصميم گيري سريع و قاطع از جداول های بحث برانگيز جلوگيري کنند و هر چه دقیق تر تصميم بگيرند اهمیت قاطعیت آنها بیشتر آشکار می گردد (میرجمالی ، ۱۳۸۷).

۴-۳-۲ صداقت

یعنی این که داور، یک بازی را بدون غرض و بدون توجه به عکس العمل های بازیکنان، مربیان، تماشاگران، زمان باقی مانده و امتیاز بازی سوت بزنند، بهترین سپر برای حفظ صداقت، به خاطرسپردن این عبارت است^۱"هر آنچه را دیده اید سوت بزنید"^۲(میر جمالی ، ۱۳۸۷).

۵-۳-۲ تشخیص

تشخیص صحیح با فهم تمام و کمال قوانین و مقررات خاص آن رشته ورزشی همراه است. وقتی که چنین شناختی حاصل شد، داور می تواند نیاز های مربوط به قضاؤت را در شرایط مختلف برآورده سازد. داوری که مرتباً قوانین را مطالعه می کند و از تجربیات داوری برای پیشرفت فردی استفاده می کند، داور شایسته ای خواهد شد. همان گونه ورزشکاران تکنیک هایی را تمرین می کنند، تا مهارت های جسمانی لازم را در خود توسعه دهند، داوران هم نیز به طور مرتب باید داوری کنند تا تشخیص صحیح را در خود پیشرفت دهند. زمانی که داوران تشخیص صحیحی داشته باشند، جزئیات را به خوبی شرح می دهند و در این زمان آنها اتفاق نظر دارند که روی بازی، مسابقه و رویداد تمرکز مطلق داشته باشند، به عوامل تنفس زا توجهی نکرده یا توانسته آنها را به خوبی کنترل کنند، درباره سوت های قبلی و عکس العمل های بعدی ناشی از سوت ها، هیچ گونه نگرانی به خود راه نداده اند. داوران موفق می دانند که افکار نامربوط کارایی آنها را کم می کند، انحراف در تمرکز می تواند منجر به اشتباهی شود که جای برنده و بازنده مسابقه را عوض کند. بسیاری از رویدادهای ورزشی ۲ تا ۳ ساعت طول می کشد، بنابراین داشتن تمرکز مطلق در کل زمان بازی کارساده ای نیست. خوشبختانه تمرکز مهارتی است که با تمرین می توان آن را تقویت کرد (اسپراغ^۱، ۱۹۷۸، ص. ۶۲۸).

¹ - Sprague

۲-۳-۶ اعتماد و اطمینان

داوران شایسته به خود و توانایی های خویش اطمینان دارند. داوران مطمئن قادر به حفظ کنترل خود در شرایط دشوار هستند. این سخن به این معنی نیست که آن ها هیچ احساسی در مورد تردید نسبت به خود را تجربه نمی کنند، بلکه با زدن یک سوت اشتباه، یا برخورد با سایر مواد، اطمینان خود را از دست نمی دهند. هر داو ربازی هایی را سوت می زند، که بالاخره آن را فراموش می کند اما داوران مطمئن اجازه نمی دهند که خدشه ای به اعتقاد اصلی شان وارد شود، اگر چه ممکن است اطمینان، گول زننده باشد ولی داور خوب کسی است که نگرش خود را بدون هیچ گونه تاثیر پذیری از محیط حفظ کند، این قبیل داوران در مورد مسائل خارج از کنترل خود نگران نیستند بلکه مطمئن هستند که با حداقل توانایی خود کار را انجام داده اند چون اطمینان لازمه قضاوت موفقیت آمیز است (اسپراغ، ۱۹۷۸، ص. ۶۲۸).

۲-۳-۷ لذت

داوران برجسته لذت زیادی از قضاوت می برنند. حس لذت و شادی رابطه قوی با نگرش روانی مثبت و احساسات ناشی از نیرومندی دارد. قضاوت خوب مستلزم صرف زمان و تمرین است. همه این عوامل به انگیزش زیادی نیاز دارد. اگر داور از قضاوت لذتی نبرد انگیزش او برای تمرین و تلاش زیاد ازبین می رود (اسپراغ، ۱۹۷۸، ص. ۶۲۸).

۲-۳-۸ تعادل روانی

داوران باید در تمامی اوقات بخصوص در لحظات تنش زا، نزاع ها، آسیب دیدگی ها، خطاهای آشوب های شدید، خویشتن دار باشند. در حین قضاوت میزان معینی از هیجان طبیعی است، اما نکته مهم این است که داور هیجانات و اعمال خود را کنترل کند، و نگذارد کارایی او را به عنوان یک داور به مخاطره بیاندازد (اسپراغ، ۱۹۷۸، ص. ۶۲۸).

۴-۲ مهارت های روانی مورد نیاز داوران:

یک داور زمانی می تواند حداکثر توان ذاتی خود را در قضاوت به کار گیرد، که به حالت روانی مطلوبی دست یابد . تعادل روحی وابسته به مهارت های روانی و آرام سازی است. داوران در مراحل بحران مسابقه به آرامش و آسودگی به عنوان یک مهارت روانی مهم نیاز دارند. مقابله با فشار ناشی از تماساگران، مربیان، بازیکنان و رسانه ها به توانایی حفظ آرامش جسمانی و روانی نیاز دارد. این مهارت را می توان از طریق روش آرام سازی پیش رو نده ، کنترل نفس، خودگفتاری مثبت فرا گرفت. داوران باید توجه خود را به روی عمل مرکز کنند و دچار آشیختگی نشوند. بکارگیری تمرین کنترل چشمی و حفظ مرکز روی کار در حال انجام برخی از شیوه هایی هستند که در طی مسابقه کمک می کنند. مهارت های روانی مهم که برای پیشرفت یک قضاوت موفقیت آمیز ضروری می باشد به شرح ذیل می باشد: ارتباط، اطمینان، انگیزش، آرام سازی ، مرکز و تصویر سازی ذهنی

۱-۴-۲ ارتباط

شامل ارسال پیام ها به صورت کلامی و غیر کلامی است. داوران در وهله اول به صورت غیر کلامی ارتباط برقرار می کنند باید به دنبال بازخورد و تأمل روی سبک ارتباطی خود باشند تا نقاط ضعف مشخص شوند. باید مشخص کنند که آیا با سایر افراد حاضر در مسابقه (ورزشکاران، مربیان، تماساگران و مقامات مربوطه) ارتباط موثری را برقرار می کنند.

۲-۴ اطمینان

اطمینان بر نوع احساس، تفکر و عمل اثر می گذارد. یک داور خوب اگر می خواهد شایستگی خود را در قضاوت نشان دهد باید توانایی های جسمانی و ذهنی خود را باور کند و تلاش کند بدون این که دچار خود بزرگ بینی یا کم خود بینی شود، یک احساس اطمینان قوی را در خود ایجاد کند. اطمینان تفکری است که داور می تواند به آن وجود خارجی دهد و با انتکاء به آن به موفقیت دست یابد. لازم است که تفکر مطمئن را تمرین کند. زیرا این تفکر، خودگفتاری را مثبت تر می سازد. خود اظهاری های مثبت در

حین قضاوت، اطمینان بیشتری به داور می دهد. اگر به سوت زدن های صحیح و حفظ کنترل بازی کمک کند به همین دلیل اجتناب از گفتارهای منفی و داشتن یک تفکر مثبت و مطمئن امری ضروری است.

۴-۳-۲ انگیزش

داور اگر انگیزه ای برای دستیابی به توان بالقوه در قضاوت نداشته باشد به هدف خود که همانا یک داور لایق شدن است دست نمی یابد. اما انگیزه مند بودن همیشه کارآسانی نیست. زیرا اکثر داوران به ندرت پاداش های مالی یا اجتماعی بسیار بالا دریافت می کنند. تدوین هدف یکی از شیوه های موثر برای حفظ انگیزش است. وقتی اهداف خود را به درستی تدوین کنند آنها می توانند به طور شگفت انگیزی به ابزارهای مناسب برای افزایش انگیزش و بهبود عملکرد مبدل شوند. اهداف باید مکتوب و ماهیت بلند مدت و کوتاه مدت، اما به طور چالشی تدوین شوند راهبردهای رسیدن به هدف باید مشخص شود و برنامه ای طرح ریزی شود که فرد را قادر سازد تا روند پیشرفت خود به سوی موفقیت را مرحله بندی کند. همه اهداف باید تحت کنترل باشند و انکاس دهنده پیشرفت هایی بر اساس معیار های برجسته باشند. علاوه بر اهداف، مواردی چون الهام گرفتن از الگوها، پاداش دادن به خود، ایجاد شبکه حمایتی اجتماعی، و پرورش انگیزش درونی موجب تداوم پایبندی به قضاوت می شوند (اسپراغ^۱، ۱۹۷۸، ص. ۶۲۸).

۴-۴-۲ آرامش

قضاوت، یک شغل هیجان افزا و فشار زا است. داوران اغلب آماج تماشاگران آشوب طلب، مربیان آشفته و ورزشکاران ستیزه جو قرار می گیرند. اضطراب بیش از حد علت اصلی انرژی منفی است. وقتی فشار روانی بیش از حد به داوران وارد می شود، به انواع مختلفی از آفت های جسمانی و روانی منجر می شود که موجب تحریک عملکرد و از بین رفتن حلوات قضاوت می شود. منابع بالقوه فشارزا من جمله: ترس

^۱ - Sprague

از عدم موفقیت، ترس از بی کفایتی، درک عدم کنترل. ترس از عدم موفقیت باعث می شود که داوران در تصمیم گیری خود دو دل باشند و عکس العمل هایشان در شرایط بحرانی با قاطعیت همراه نباشد. داورانی که از اشتباه کردن می ترسند به انزوا راضی می شوند و در موقع ضروری کنترل بر بازی اعمال نمی کند. ترس از بی کفایتی بیشتر ناشی از ناتوانی در کنترل نفس، دستیابی به آمادگی جسمانی کافی، حفظ اعتماد به نفس، کنترل بر بازی و به کارگیری قوانین می باشد. عدم کنترل داور بر شرایط می تواند اضطراب زا باشند. اعمال کنترل مستلزم این باور است که اعمال و تلاش های فردی مستقیمی بر نتیجه یک وضعیت خاصی دارند در مقابل درک عدم کنترل ناشی از احساس عدم کارایی و ناتوانی است

(وینبرگ و ریچاردسون^۱، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱، ص. ۱۲)

۴-۵-۲ تمرکز

در روانشناسی تمرکز را اغلب توانایی متمرکز توجه روی نشانه های مرتبط با محیط و حفظ آن در مسابقه تعریف می کنند. تمرکز نقش بسیار مهمی در قضاوت دارد. تداوم فعالیت های ذهنی هوشیاری دوره های طولانی کار دشواری است. اما یک داو رخوب و برتر باید چگونگی گوش به زنگ بودن را در کل یک بازی فرا بگیرند. یکی از نکات کلیدی برای تمرکز خوب، توانایی جایی کانون توجه در هنگام مقتضی و حفظ تمرکز خاص در موقع لازم است. متمرکز کردن توجه روی سوت قبلی، عملکرد را در باقی مانده بازی با مانع روبرو می کند. پس باید اشتباهات گذشته را فراموش کرد و توجه خود را در مسابقه متمرکز کرد تا چنین حادثه ای دوباره تکرار نشود. تمرکز معمولاً زمانی به بهترین وجه حاصل می شود که نشود با زور و اجبار آن را انجام داد. اما اگر چه عمل تمرکز یک عمل انفعالي است ولی انجام آن مستلزم آمادگی از جانب فرد است (وینبرگ و ریچاردسون، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱، ص. ۱۲)

^۱ - Vinberg, Richardson

۶-۴ تصویرسازی ذهنی

مرور ذهنی، اعتماد به نفس اجرا کننده را افزایش می دهد و عملکرد را بهبود می بخشد. تصویرسازی ذهنی به فراخوانی و آفرینش یک تجربه در ذهن اطلاق می شود. وقتی که داور یک بازی را عملا قضاوت نمی کند، تصویر سازی ذهنی او را قادر می سازد تا قضاوت را به طور واضح در ذهن تجربه کند. تصویرسازی ذهنی به عنوان تجسم سازی ذهنی، مرور ذهنی و تمرین ذهنی نیز معروف است . این تکنیک ها هم به تجربه حسی کاملی نیاز دارند (بینایی، حسی و شنوایی) که بدون حضور محرك های حسی انجام می شود. فواید تصویرسازی ذهنی در قضاوت از طریق کنترل پالس های هیجانی، بهبود تمرکز، اطمینان سازی، تکنیک و جاگیری صحیح در قضاوت صورت می گیرد. می توان تصویرسازی ذهنی را در جنبه های درونی و بیرونی تمرین کرد. مهم ترین کار این است که تصورات واضح در ذهن آفرید (مطهری، هنری، کشکر ۱۳۹۲، ص. ۹۷).

۵ نیاز های جسمانی و روانی قضاوت

بین مهارت های روانی و عملکرد جسمانی داوران رابطه بالای وجود دارد. بنابراین موفقیت یا عدم موفقیت یک داور به توانایی جسمانی مانند آمادگی در نیازهای خاص یک رشته ورزشی، تکنیک ها ، مکانیک داوری، آمادگی روانی مانند (اطمینان ، تمرکز، کنترل هیجان) بستگی دارد. بین جنبه های جسمانی و روانی قضاوت رابطه جالبی وجود دارد، داوران اغلب درباره مهارت های روانی، یعنی مهارت هایی موثر در قضاوت های دشوار از قبیل، سوت زدن های غیرمعمول، کنترل کردن بازی، خونسردی، تحریک ناپذیری، بیشتر از مهارت های جسمانی سخن می گوید. در حقیقت داوران کار آزموده اذعان می کنند که بکارگیری مهارت های روانی از ۵۰ تا ۷۰ درصد موفقیت داوری را تضمین می کند، همچنین ناظران داوری در ورزش های حرفه ای مختلف که قضاوت های داوران را سنجیده و ارزشیابی می کنند

روی یکنواختی قضاوت ، ثبات عقیده و تصمیم گیری سریع و دقیق و آرامش به عنوان مهم ترین سرمایه یک داور خوب تاکید می کنند (اسپراغ^۱، ۱۹۸۷، ص.۶۲۸).

تعجب برانگیز است که در کلاس های داوری و ارتقاء روی تکنیک های جسمانی ، تفسیر قوانین، وضع ظاهری و خوب ، آزمون های کتبی و عملی تاکید می شود در صورتی که داوران و ناظران داوری روی جنبه های روانی قضاوت که لازمه موفقیت داوران است اتفاق نظر دارند. پس توسعه و تمرين مهارت های روانی بسیار ضروری است و باید به آن بیشتر توجه شود. علت اصلی این باور نادرست که مهارت های روانی ذاتی هستند یعنی این که افراد یا آنها را دارا هستند یا فاقد آن می باشند، در واقع مهارت های روانی مانند مهارت های جسمانی قابل گسترش هستند، داوران خوب دارای مجموعه کاملی از مهارت های روانی نیستند بلکه آنان توانایی های خود را در مرکز، آرام سازی در شرایط استرس زا فقط حفظ اطمینان و برقراری ارتباط با سایر داوران به طور کامل و منظم تمرين می کنند و چون این ویژگی در واقع همان مهارت های روانی هستند لذا اگر همانند مهارت های جسمانی تمرين نشوند گسترش نمی یابند. بنابراین به نظر می رسد که ترکیب معینی از مهارت های جسمانی و روانی برای موفقیت در داوری لازم می باشد (اسپراغ^۲، ۱۹۸۷، ص.۶۲۸).

۲-۶ عوامل تاثیر گذار بر داوری

۱-۶ استرس

در دنیای پرهیاهو و استرس زای امروز، فشار عصبی یکی از آفات نیروی انسانی به شمار می رود و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. متأسفانه استرس به بخش تفکیک ناپذیر زندگی انسان تبدیل شده است. گروهی از صاحب نظران رفتار سازمانی، استرس را بیماری شایع قرن قلمداد کرده اند (ضابطیان، ۱۳۹۰). استرس زیاد، برای نیروی انسانی زیانبخش است و پیامدهای آن بر

^۱- Sprague
^۲-Sprague

عملکرد فرد و کیفیت سازمان تأثیرگذار خواهد بود و موجب اختلال در مسائل اجتماعی و کاری شخ می شود (جمالی، ۱۳۹۱).

۲-۶-۲ استرس در داوری
قضاؤت ورزشی، شغلی پر هیجان و در هر سطحی استرس زاست (نظری وسهرابی، ۱۳۸۷، ص. ۷۱ و وینبرگ و ریچاردسون^۱، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱، ص. ۱۲) و حتی می تواند سبب پیامدهای جسمانی و فیزیولوژیک نامناسب شود (کونتی و مک کلینتوک^۲، ۱۹۸۳، ص. ۱۰۸). گزارش های پژوهشی نشان می دهد شغل داوری نیز مانند برخی مشاغل خاص، استرس زاست و داوران با عوامل استرس زای متنوعی روبرو هستند (تاچر^۳، ۲۰۰۵، ص. ۲۶، ویگت^۴، ۲۰۰۹، ص. ۹۱ و بالج واسکات^۵، ۲۰۰۷، ص. ۲۰).

داوران بعد از مربيان و ورزشکاران، ضلع سوم مسابقات ورزشی را تشکیل می دهند و دشوارترین وظایف ورزشی را بر عهده دارند (وینبرگ و ریچاردسون^۶، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱، ص. ۱۲). اگر قضاؤت و داوری به درستی انجام شود، نتیجه رقابت با برتری مهارتی و تاکتیکی تیم ها تعیین می شود و در غیر این صورت، سایر عوامل محیطی بر نتیجه رقابت اثر می گذارد و حتی لذت رقابت چالش انگیز را در ورزشکاران و تماشاگران کاهش می دهد، به ویژه اینکه داوران پس از هر قضاؤت ضعیف به شدت مورد حمله مربيان، کادر مدیریت تیم، تماشاگران و رسانه ها قرار می گیرند. حتی برخی تماشاگران بیسبال، فریاد زدن و ناسزا گفتن را به تیم داوری، رفتاری قابل قبول می دانند (رینی، شویکرت، گرانیتو و پوللا^۷، ۱۹۹۰، ص. ۱۲۲).

² -Vinberg، Richardson

² -Conti& McClintock

³ -Thatcher

⁴ -Voight

⁵ - Balch & Scott

⁶ - Vinberg، Richardson

⁷ - Rainey & Schweickert & Granito & Pullella

با این که درباره ویژگی های درونی و ماهیتی مشاغل ورزشی مانند داوری فوتبال گزارش ها و تحقیقات بسیار کمی وجود دارند، ولی در مورد شرایط و عوامل بیرونی اثرگذار بر وظیفه و عملکرد داوری، تحقیقاتی انجام گرفته است.

محققان نشان دادند که داوران با عوامل بیرونی نیز مانند استرس دست و پنجه نرم می کنند. داوری یکی از شغل های پر استرس در دنیاست . داوران در رشته های ورزشی مختلف مسئولیت برگزاری و قضاوت مسابقات را به عهده دارند و حضور آنها برای به وجود آمدن این فرایند اجتماعی لازم و جدانشدنی است . حرفه داوری^۱ در تمامی رشته ها به دلیل تعارضات بین فردی، همیشه با استرس و اضطراب همراه بوده است (غلامیان، گلزار، حسینی، طالب پور، ۱۳۸۸، ص. ۱۴۱).

۳-۶-۲ عوامل ایجاد استرس در داوران

۳-۶-۱ ترس از شکست

در بسیاری از موقعیت ها ترس از شکست مواردی همچون ، نگرانی در مورد زدن یک سوت مبهم، عدم جاگیری مناسب، قضاوت یک بازی، ارزشیابی ضعیف و...را در بر می گیرد. بسیاری از داوران فرایند ارزشیابی را در تعارض با عزت نفس خود می بینند. این نگرش در کلاس های داوری، کلینیک ها و اردوهای داوری کاملا مشهود است . به گونه ای که در چنین مکان هایی داوران استرس و ناکامی از ارزشیابی را با یک احساس آشفتگی و نفرین و حتی داد و فریاد ابراز می کنند. بسیاری از داوران وقتی چنین موانعی را روی پیش خود می بینند به جایی می رسند که شرایط داوری را در خود نمی بینند و در نتیجه کم کم از قضاوت دست بر می دارند. داوران ترس زیادی از این دارند که مربی یا ناظر بازی حتی با وجود بی طرفی، ارزشیابی ضعیفی از او داشته باشند و این ارزیابی اثر منفی بسیار زیادی بر اعتبارشان خواهد گذاشت. به همین دلیل بسیاری از داوران از ارزشیابی می ترسند ولو این که به آنها بقبولاند که

^۱ - referees Professional

این ارزشیابی برای آنها مفید می باشد. در واقع ترس از ارزشیابی معمولاً در نا امنی های یک داور ریشه دارد و در برخی افراد تحت شرایط معینی بیشتر بروز می کند. عملکرد ضعیف یا به عبارتی دقیقترا درک عملکرد ضعیف فردی، به منزله خطری برای عزت نفس داوران است. داور تا اندازه ای به این باور می رسد که ((اگر یک بازی بدون شر را سوت بزنم داور بهتری هستم و محبوب همگان خواهم بود و در صورتی که اگر

سوت های مبهم بزنم، ضعف قضاوتم بیشتر مشخص خواهد شد و وجهه ای خوبی در معرض عموم نخواهد داشت)) لذا ضمیر داور به طور تنگاتنگی به عملکرد او مربوط می شود (میر جمالی، ۱۳۸۷).

۲-۳-۲ ترس از بی کفايتی یا عملکرد فردی و فنی:
اندرسون و ویلیامز^۱ (۱۹۸۸) دریافتند هنگامی که نیاز های موقعیتی بیشتر از منابع فردی در مقابله با نیازها ای آن موقعیت می باشند، پاسخ استرس ناشی می شود و پاسخ استرس نیز می تواند منجر به تنش عضلات ، باریکی میدان دید و افزایش حواس پرتی شود . تمامی این عوامل می توانند به افت عملکرد داوران منجر شوند. اضطراب به احساس بی کفايتی جسمانی و روانی در مورد یک رویدادهایی مربوط می شود. نگرش((من در اشتباه هستم)) و نگرشی که نشان دهنده خود تحقیری و خود نارضایتی است و چه شخصی ترس از بی کفايتی است . چنین ترسی می تواند ریشه در عدم آمادگی جسمانی و روانی داور داشته باشد. داوران احساس بی کفايتی را ناشی از ناتوانی در مواردی چون کنترل تنش، دستیابی به آمادگی جسمانی کافی، حفظ اعتماد به نفس، کنترل بر بازی ، و تفسیر و به کارگیری قوانین (ارزیابی عملکرد) می دانند یک داور باید از لحاظ جسمانی، روانی، هیجانی، آمادگی انجام کار را داشته باشد. داوران موفق خود را برای هر موقعیتی آماده می کنند و بدین طریق از هرگونه احساس بی کفايتی دوری می جویند (فرای و سفتون^۲، ۱۹۸۲، ص.۱۰۶).

۱-Anderson&williams

۲-Fry & sef ton

۲-۳-۳ درک عدم کنترل

با وجود اینکه تحقیقات متعددی در مورد استرس، اضطراب و احساسات ورزشکاران در رشته های مختلف ورزشی انجام گرفته است به نظر می رسد داوران از جنبه های پژوهشی کمتر مورد توجه قرار گرفته اند، آنچه که استرس را در داوران افزایش می دهد برخی قوانین نانوشته داوری می باشد که داوران را مجبور می کند تا از بعضی خطاهای چشم پوشی و یا بعضی تصمیمات اشتباہی بگیرند. محققان در مطالعه ای روی داوران هاکی، به این نتیجه رسیدند که داوران تنها آن خطاهایی را می گیرند که، که فرض شود در روند بازی نقش مهمی داشته باشند، لذا با بررسی قرار دادن این مشاهدات، تحلیل رفتگی شغلی بسیاری از داوران و ترک شغل آنان نباید تعجب آور باشد.

درک عدم کنترل، احساس ناتوانی و عدم کارایی در فرد است. درک عدم کنترل به گزارش داوران، زمانی حاصل می شود که از جانب مریبان یا بازیکنان سرشناس، مورد سرزنش قرار می گیرند یا همراه با داوران نالایق قضاؤت می کنند، رفتار تماشاگران و همچنین از طرف مطبوعات مورد انتقاد قرار می گیرند، که باعث می شود کنترل خود را از دست بدنهند.

۲-۳-۴ مشکلات شخصی و خانوادگی:

فرای و سفتون (۱۹۸۲) با بررسی دیدگاه ها و نظرات داوران بیان کردند ۲۰ درصد داوران حرفه ای که حرفه داوری را ترک می کنند، مهم ترین دلیل ترک داوری آنان، انتقادات و سرزنش های بیش از حد واردہ به خود و خانواده خود بوده در عین حال ۴۰ درصد حاضرند به حرفه داوری برگردند به شرطی که دیدگاه ها و نگرش ها

به داوری بهترشود. تیلور و دانیل^۱ (۱۹۸۹) در مطالعه ای روی داوران فوتبال آنتاریو آشکار ساخت که برخی دلایل ترک داوری را استرس های داوری، تحلیل رفتگی شغلی و فقدان رضایت شغلی بود. سایر

^۱- Taylor & Daniel

یافته های این تحقیق نشان داد که داوران مسن و داورانی که تجربه بالاتری دارند، بیشتر رضایت شغلی را از خود نشان دادند (تیلور و دانیل، ۱۹۸۹، ص. ۵۳۸).

۲-۳-۵ تعارضات میان فردی

رفتارهای پرخاشگرانه بسیاری از دست اندر کاران و کادر فنی مسابقات مانند مربیان، بازیکنان و تماشاگران از منابع اصلی تعارضات میان فردی است. در همین زمینه ارتباط بین تماشاگران و داوران ورزشی در چندین تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته است، رینی و شوئیکرت^۱ (۱۹۹۵) عقاید و دیدگاه های مربیان و بازیکنان را نسبت به داوران و همچنین دیدگاه داوران را نسبت به خودشان مورد مطالعه قرار دادند. دیدگاه مربیان و بازیکنان نسبت به داوران یکسان با نظر تماشاگران بود آنها نیز ادعا کردند که عملکرد داوران در سطح قابل قبولی نمی باشد. با این وجود هیچ کدام از مربیان و بازیکنان پرخاشگری بدنی نسبت به داوران را تایید نکردند، فقط تعداد کمی از آنها خصوصت کلامی نسبت به داوران را در طول مسابقه تایید کردند. داوران اظهار کردند که آنان انتظار بالایی از عملکرد خود دارند و اعتقادشان بر این بود که عملکردشان در سطح قابل قبولی می باشد (رینی و شوئیکرت، ۱۹۹۵، ص. ۶۶).

در تحقیقی دیگر تیپل، گریسچ و باسی^۲ (۱۹۸۳) تفاوت ها را از داوران، مربیان و بازیکنان را در مورد رفتارهای پرخاشگرانه مورد بررسی قرار دادند. یافته ها نشان داد که داوران نسبت به گروه های دیگر خطاهای را به سختی ارزیابی می کنند و اغلب جریمه های شدیدی را اعمال می کنند و به ندرت رای به ادامه بازی می دهند، محققن پیشنهاد کردند که داوران باید آموزش ببینند تا چندین بار از روی فیلم، خطاهای و موقعیت های صحیح گوناگون را چندین بار تماشا کنند تا تصمیم گیری های آینده آنها بیشتر در راستای عقایدو دیدگاه مربیان و بازیکنان باشد. به نظر می رسد استرس های ناشی از تردید همیشگی

¹ - Rainey & Schweickert

² - Teipel & Grisch & Busse

در مورد قضاوت و توانایی های داوری ، اثرات جسمانی زیادی بر داوران و کمک داوران داشته باشد (تیپل، گریسچ و باسی، ۱۹۸۳، ص.۲۲۸).

۴-۶-۲ تحلیل رفتگی

تحلیل رفتگی یعنی تهی شدن فرد و تهی شدن منابع روحی و جسمی به خاطر کوشش های افراطی جهت رسیدن به انتظارات غیر واقعی تحمیلی به وسیله خود شخص یا ارزش های اجتماعی (نیوکومب و ایگوдан^۱، ۲۰۰۳).

۴-۶-۳ تحلیل رفتگی در داوری

از آنجا که تحلیل رفتگی به عنوان یک پیامد مرتبط با استرس مزمن در حرفه عنوان گردیده است و داوری نیز عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می شود، بنابراین داوری از جمله حرفه هایی است که تحلیل رفتگی در آن نسبتاً بیشتر است (پینس و کینان^۲، ۲۰۰۵، ص.۶۲۵).

بنابراین مهمترین موضوعی که باید در امر قضاوت مورد توجه قرار بگیرد توجه به عوامل انسانی (برخورداری از کادر داوری مناسب) است. که هر اندازه از سلامت روانی و جسمانی بیشتری برخوردار باشند میل و رغبت بیشتری از خودشان نشان داده و به مراتب کارایی آنها افزایش می یابد.

قضاوت یک حرفه‌ی پر چالش ، مهیج و ارزشمند است. از طرف دیگر داوران در معرض سرخوردگی، بدرفتاری و بی حرمتی قرار دارند. تجربه مثبت یا منفی به رویکرد روانی داور در قضاوت بستگی دارد. مسلم است که عوامل روانی در عین ظریف بودن، مهمترین جنبه ی قضاوت هستند. ممکن است که بازیکنان، مربیان و تماشاگران در رسانه ها، تصور کنند که داوران همانند آدم های ماشینی فکر و عمل می کنند. آنکه قضاوت کرده باشد می داند که هیچ چیز ارزشمندتر از حقیقت نیست. داوران همانند مربیان و ورزشکاران در معرض فشار و هیجانات زیادی قرار دارند. داوران باید علاوه بر غلبه کردن بر

¹ - Newcomb & Igdan

² - Pines & Keinan

فشارهای روانی و جسمی نسبت به امورات زندگی، حقوقی، شغلی و خانوادگی خود اهتمام ورزند. لذا تعجبی ندارد که بعضی از داوران دچار تحلیل رفتگی شوند (وینبرگ و ریچاردسون^۱، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱، ص.۱۲)، لذا تحلیل رفتگی شغلی، اثر منفی و مهمی بر قضاوت داوران فوتبال ایران می‌گذارد (مطهری، هنری، کشکر، ۱۳۹۲، ص.۹۸).

۲-۵ آموزش

شالوده افزایش بهره وری در سازمان‌ها مستلزم تاکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنه‌گام شدن افراد در حرفه شان می‌باشد. بنا به تعریف، نابهنه‌گامی در حرفه عبارت است از، تقلیل کارآیی در انجام کار در طول زمان و بالاخره فقدان دانش یا مهارت نوین است. این مسئله باعث می‌شود که فرد به دلایل مختلف از لحاظ حرفه‌ای فرسوده شود و قادر به انجام وظایف و تکالیف سازمانی نباشد (ابطحی ۱۳۶۸، ص.۲۴).

علاوه بر این که آموزش، همواره به عنوان امتیاز زندگی اجتماعی و سازمانی محسوب می‌شده است، امروز عدم توجه به آن، اسباب منحل شدن سازمانها را به طور حتمی و قطعی فراهم می‌نماید (حاجی کریمی ۱۳۸۳، ص.۱۶۴). با توجه به آنچه ذکر شد، می‌توان عواملی که آموزش کارکنان را ضروری ساخته است به قرار ذیل دسته بندی کرد:

- ۱- شتاب فزاينده علوم بشری در تمام زمینه‌ها- پيشرفت روز افزون تكنولوجی- پيچيدگی سازمان به دليل ماشيني شدن، ۴- تغيير شغل يا جابه جاي شغلی، ۵- روابط و مشكلات انساني، ۶- ارتقاء و ترفع كارکنان- ۷- اصلاح عملکرد شغلی، ۸- کارکنان تازه استخدام شده، ۹- بهره وری بيشتر و کاهش حوادث كاري و ۱۰- نيازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی. با توجه به مواردی که گفته شد نياز است مشكلات آموزشی داوران مورد بررسی قرار بگيرد (سلطانی ، ۱۳۸۵).

^۱ - Vinberg & Richardson

۶-۶ حقوق

درآمد یکی از جدی ترین و مهمترین دلایل انتخاب شغل در افراد است به گونه ای که در بسیاری از موارد حتی می تواند باعث نادیده گرفتن عوامل دیگر باشد. عدم کفایت دستمزدها باعث می شود که برخی از افراد در صدد انجام کار دوم برآیند و این مشاغل جانبی ، توان و انرژی افراد را تا حد زیادی کاهش می دهد و همین امر ، اثرات منفی را به صورت آسیب های گوناگون اجتماعی بر کیفیت بهره وری کار و عملکرد افراد می گذارد (موریسون، جونز و فولر^۱، ۱۹۹۷، ص.۲۷)

۶-۶-۱ اهمیت دستمزد و پاداش

دست مزد تولیدی، عبارت از وجوهی است که برای کار انجام شده در یک مدت معین ، پرداخت شده و یا تعهد می گردد. نظام پاداش (که حقوق و دست مزد ، بخشی از آن را تشکیل می دهد) تأثیر به سزاپی در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد. همچنین پرداخت به کارکنان ، از سنگین ترین هزینه هایی است که هر سازمان باید برای پیشبرد و تحقق اهداف خود متحمل شود (جلیلی، ۱۳۸۹، ص.۲۵).

۷-۶ فن آوری و تکنولوژی در داوری

نوآوری از کلمه لاتین به معنی «Innovate» به ((معنی ارائه چیز جدید)) استخراج شده است (فرهنگ لغت بین المللی وبستر^۲). در بین دانشمندان و محققان تعاریف زیاد و در عین حال متفاوتی از نوآوری ارائه شده است. شومپتر^۳ (۱۹۲۸) اولین کسی بود که نوآوری را در قالب مفهوم علمی مطرح کرد. او نوآوری را ارائه یک ترکیب جدید از عوامل تولید و شکل های مختلف یک نظام یا به عبارتی یک تابع تولید جدید می داند (شومپتر، ۱۹۲۸، ص.۳۶۱). بسیاری از خطاهایی که در زمین بازی پیش می آید مبهم است و هیچ راهی برای تشخیص صحیح و یا غلط بودن آن وجود ندارد، متعاقباً تماشاگران نیز مانند داوران تصمیمات متفاوتی را در موقعیت های خطا می بینند و همیشه تصمیمات گرفته شده یکسان

¹- Morrison & Jones & Fuller

² - Webster's third new international dictionary

³ - Schumpeter

نیستند ، بدین منظور باید فناوری های جدیدی را وارد فوتبال نمود تا قوانین بازی دچار لغرض نشود (کواکوبک و گیسنی^۱ ، ۲۰۱۰ ، ص.۳).

۸-۶-۲ استعدادیابی

نژادهای انسانی، خصوصیاتی انحصاری دارند، اما در کلیه نژادها استثنایی وجود دارد که همین استثنای افراد برجسته و سرآمد را به وجود می آورند . یافتن استعدادها و استثنایها در جمعیت انسانی کاری بس مشکل است . امروزه اغلب صاحب نظران ورزشی معتقدند برای موفقیت در ورزش قهرمانی و کسب عنایین در صحنه های بین المللی، عواملی از قبیل ۱- آمادگی جسمانی، ۲- آمادگی روانی ، ۳- استعدادیابی^۴- تغذیه، ۵- آموزش تکنیک، ۶- آموزش تاکتیک و ۸- فراهم آوردن لوازم و امکانات مؤثرند. البته متناسب با رشته های مختلف، ارزش و جایگاه این عوامل تغییر می یابد و زمانی می توان به اهداف مورد نظر دست یافت که هر یک از اجزای تشکیل دهنده موفقیت، در تعامل با یکدیگر قرار گیرند (جورج^۵ ، ۲۰۰۰).

فرایند شناسایی ورزشکاران مستعد برای شرکت در برنامه های سازمان یافته، از مهم ترین مسائل در ورزش های معاصر است، تفاوت در عملکرد ورزشکارانی که مهارتی یکسان را فرا می گیرند، اما در عمل، اجراهای متفاوتی را نشان می دهند، به دلیل تفاوت استعدادهای آنهاست (برون^۶ ، ۲۰۰۱ ، ص.۱۱).

۱-۶-۲-۶ اهمیت استعدادیابی در داوری

فوتبال با داشتن گسترده ترین مجموعه قوانین و مقررات، بی شک یکی از محبوب ترین رشته های ورزشی در دنیا می باشد (دادسیلوا، فرناندرز، پیس و فرناندل^۷ ، ۲۰۱۱ ، ص.۱۶۸). به همین دلیل، بیش از دیگر ورزشها ارزیابی و تحلیل علمی می شود (استولن، کاماری، کاستاگنا و ویسلوف^۸ ، ۲۰۰۵ ، ص.۳۶). در ارتباط با این ورزش باید گفت که داوران یکی از ارکان اجرای یک مسابقه فوتبال محسوب می شوند

¹ Quaquebeke & Giessne

²-George

³-Brown

⁴-Da Silva & Fernandez R & Paes & Fernandes L C & Rech

⁵-Stolen & Chamari & Castagna & Wisløff

(ایمپلیزی، رامپینینی و رامکورا،^۱ ۲۰۰۵، ص.۵۸۳) ، با توجه به تکرار پایین گل در یک مسابقه فوتبال (حدود ۲/۸ گل) در هر مسابقه، تصمیمات یک داور می تواند پیامدهای اثرگذاری در نتیجه بازی داشته باشد که با معرفی سه امتیاز برای تیم برنده و شادی جامعه طرفدار آن تیم همراه خواهد بود (کاساجوس و کاستاگنا^۲، ۲۰۰۷، ص.۳۸۲). لذا اهمیت استعدادیابی در داوری به شدت احساس می شود. لزوم توجه به وضعیت جسمانی و شاخص های احتمالی مختلف و اثرگذار از جمله ویژگی های تحت تأثیر وراثت مانند ابعاد پیکرستنجی و ترکیب بدن داوران بیش از پیش نمایان میشود؛ چرا که فقدان آمادگی داور می تواند بر روند مسابقه و نتایج رقابت ها، آن هم در یک رشتہ پرمخاطب اثر تعیین کننده ای داشته باشد. داوران با توجه به سطح مهارت خود دسته بنده می شوند و همانند بازیکنان فوتبال، عملکرد جسمانی آنها در سطوح رقابتی به تمرینات شدیدی که شبیه سازی شده یک مسابقه واقعی است وابسته می باشد و با توجه به تغییر سطح مسابقات انتظار میروند که این تمرینات نیز تغییر کند (فیفا^۳، ۲۰۰۲).

۶-۲-۹ امنیت (فردی و شغلی)

اهمیت مقوله "امنیت و " امنیت فردی" ، از ابتدای خلقت انسان به عنوان یک ضرورت در زندگی مطرح بوده و گذشت زمان بر اهمیت آن افزوده است. به گونه ای که امروزه، در جای جای گزارش‌های نهادها و سازمانهای بین المللی نمود پیدا کرده و به عنوان یکی از شاخص های اصلی " توسعه " معرفی می شود (نویدنیا، ۱۳۸۸، ص.۷۳).

۶-۲-۹-۱ امنیت شغلی

مصون ماندن از ایجاد تغییرات نامناسب در شغل و داشتن پشتونه های لازم جهت جلوگیری از این تغییرات می باشد (مورهد و گریفین^۴، ۱۳۷۹، ترجمه، الونی و معمارزاده، ص.۱۳۷).

¹-Impellizzeri & Rampinini & Marcora

²-casajus & Castagna

³-FIFA

⁴- Moorhead & Griffin

۲-۹-۲ امنیت فردی

مصنون ماندن از ایجاد تغییرات نامناسب در زندگی شخصی توسط دیگران، عدم وجود تهدید در زندگی و داشتن احساس آرامش در زندگی فردی و اجتماعی می باشد (ادبی، ۱۳۵۷، ص. ۷۷).

۲-۶-۱۰ مشکلات فرهنگی

تاکنون، دهها تعریف راجع به فرهنگ ارائه شده است و کنکاش درباره این موضوع هنوز هم ادامه دارد؛ اما، نقطه مشترک اغلب تعاریف این است که فرهنگ، شیوه زندگی کردن یک جمع است (جهانشاه، ۱۳۸۰، ص. ۳۲).

۲-۱۰-۱ اهمیت بررسی مشکلات فرهنگی

از آنجایی که فرهنگ، شیوه زندگی کردن یک جمع می باشد؛ لذا، می توان تماشاچیان مسابقات فوتبال را به عنوان افرادی در نظر گرفت که در زمان خاص و برای هدفی خاص، دور یکدیگر جمع می شوند و رفتاری مشخص را انجام می دهند و تقریباً بر حسب ویژگی های آن جامعه، رفتارهای آنان تا حدودی قابل پیش بینی است. همواره از تماشاگران مسابقات فوتبال به عنوان پشتونه و سرمایه های ورزش یاد می کنند، اما میزان مشکلاتی که آنها برای داوران ایجاد می کنند، به طور محدود مورد مطالعه قرار گرفته است.

۲-۱۱-۶ موقعیت اجتماعی

موقعیت اجتماعی، مقام و موضعی است که یک فرد در یک جامعه و در زمانی معین اشغال می کند (بیرو^۱، ۱۳۶۵، ترجمه، ساروخانی). موقعیت اجتماعی یکی از موضوعات و محورهای مورد توجه در ارزیابی پایگاه اجتماعی است که عبارت است از اعطای مقامی در سلسله مراتب کیفی کل جامعه به هر فرد به استناد مجموع ارزیابی ها از هر یک از پایگاه هایی که احراز کرده و پادشاهی که از آن ها عایدش شده

^۱ - Biro

است (کیزر^۱، ۱۳۷۲، ترجمه، سلاسی ص.۴۵). افراد به واسطه، تناسب موقعیت اجتماعی که دارند می‌توانند در کار خود احساس موفقیت داشته باشند (ادیبی، ۱۳۵۷، ص.۷۷).

۱-۱۱-۶-۲ مشکلات اجتماعی داوران

میزان رضایت داوران از موقعیت اجتماعی خود و میزان رعایت احترام به آنها در جامعه و در محیط ورزشی مورد بررسی قرارگرفت. با بررسی اهمیت احترام در شغل از طریق نظریه سلسله مراتب نیاز مزلو که دیدگاهی است در مطالعه انگیزش انسان (مازلو^۲، ۱۳۶۸، ترجمه، رویگران، ص.۱۲۴). لذا با توجه به سلسله نیازهای مازلو مشخص می‌شود که نیاز به احترام، یکی از نیازهای حیاتی انسان است که باید به آن توجه شود. شاید حقوق و دست مزد، یک عامل اثرگذار باشد؛ اما این عامل، اغلب یک عامل نگهدارنده کارکنان است (خلیلی شورینی، ۱۳۷۳، ص.۱۲۹)، در حالی که عواملی چون کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، کار تلاش برانگیز، مسئولیت فراینده و رشد و توسعه، از عوامل انگیزشی هستند. احترام به کارکنان در محیط کار موجب افزایش سطح انگیزش آنان می‌شود؛ کارکنان در اثر احترام، به محیط کار احساس تعلق و وابستگی پیدا می‌کنند و در نتیجه، تلاش و کوشش خود را برای اجرای هر چه بهتر امور به کار می‌گیرند.

۱۲-۶-۲ اتحادیه داوران

نقش کلیدی اتحادیه‌ها در ورزش بر هیچ کس پوشیده نیست اتحادیه‌ها تشکلی سازماندهی شده و خود جوش اند که در جهت تحقق اهداف و احیای حقوق اعضای خود تشکیل شده اند. متناسبانه نبود اتحادیه داوران در ایران باعث نادیده گرفتن حقوق داوران و مسائلی چون حق بیمه شخصی حوادث (بیمه تکمیلی) ، بحث حقوق و دستمزد داوران، استفاده داوران از تکنولوژی در داوری و....شده است (قلی پور، آقا زاده ۱۳۸۳، ص.۶۵).

^۱ - Keizer

^۲ - Moslow

۱۳-۶ خشونت و پرخاش گری در محیط های ورزشی

پرخاشگری عبارتست از هر رفتاری که به قصد صدمه زدن به شیء یا فرد دیگری با استفاده از جسم یا کلام انجام گیرد (استfan، ۱۹۹۸، ص. ۱۲۳). آنلش^۱ (۲۰۱۲) خشونت و پرخاشگری ورزشی را می توان رفتاری دانست که خارج از قواعد و هنجارهای ورزشی رخ داده و موجب ایجاد آسیب عمومی می گردد و ارتباط مستقیمی با اهداف رقابت در ورزش ندارد (آنلش، ۲۰۱۲، ص. ۳۱۲).

کاظمی ، شیخ ، شهبازی ، راسخ (۱۳۸۵) نشان می دهند که سن، تحصیلات، و ضعیت اقتصادی و اجتماعی با بروز خشونت در بین تماشچیان فوتبال رابطه‌ی معنادار معکوسی دارند و عوامل محیطی (ساز و کار تهیه‌ی بلیط، امکانات ورزشگاه، سرویس‌های رفت و آمد، چگونگی داوری و عملکرد بازیکنان، مربیان و نیروهای انتظامی) با بروز خشونت رابطه‌ی معنادار مستقیمی دارد (کاظمی ، شیخ ، شهبازی ، راسخ ، ۱۳۸۵، ص. ۱۰۱).

هم چنین رینس، کانواس، فرناند و پانتالئون^۲ (۲۰۰۸) نشان دادند که اشتباهات داوری و نیز تکرار این اشتباهات موجب بروز رفتارهای پرخاشگرانه در بین بازیکنان و تماشچیان می شود (رینس، کانواس، فرناند و پانتالئون، ۲۰۰۸، ص. ۵).

۱۴-۶ عوامل موثر بر داوری به عنوان شغل

مشاغل بسیار فراوانی از گذشته در ورزش وجود دارند و با پیشرفت‌های علمی و فناوری نیز تنوع این مشاغل در صنعت ورزش بیشتر شده‌اند. یکی از مشاغل ورزشی حساس که نقش تعیین کننده‌ای در مسابقات فوتبال دارد، شغل داوری فوتبال است. شاید امروزه داوری فوتبال برای داوران به دلیل مسائل جانبی شغل مهمی محسوب نشود، اما صرف نظر از مسائل و مشکلات داوری فوتبال باید این حرفه را مانند مربیگری و بازیکنی به مثابه یک شغل در نظر گرفت و ماهیت این شغل را بررسی کرد، امروزه

¹ - Anshel, H. M

² -Reynes & Canovas & Ferrnand & Pantaleon

طراحی شغل در مدیریت منابع انسانی سازمانها از دغدغه های مهم به شمار می رود و بخشی از فلسفه نوین مدیریت منابع انسانی، طراحی شغل را نیز در بر می گیرد که نتیجه تعامل مجموعه تغییرات در نگرش کارکنان، محیط بیرونی داخلی سازمان و فناوری است. چladورای^۱ (۲۰۰۵) روش های طراحی شغل را مجموعه ای از اقداماتی می داند که می تواند عملکرد منابع انسانی را مطلوب تر کنند (چladورای، ۲۰۰۵، ص. ۹۷۸).

لوندا^۲ (۱۹۸۱) نیز بیان می کند، امروزه نیروی کار توقعات بیشتری از قبل دارد، دیگر به هر شغلی در هر شرایطی و با هر دستمزدی تن در نمی دهد و برای کیفیت کار و کار مطلوب اهمیت زیادی قائل است (لوندا، ۱۹۸۱، ص. ۵۲).

اگر طراحی مشاغل ورزشی به درستی صورت پذیرد، نگرشهای شغلی ارزشمندی برای منابع انسانی شاغل در ورزش ایجاد می شود که نقش مهمی در بهبود عملکرد فدراسیونها و سازماندهی رویدادهای ورزشی ایفا می کنند (تیلور، دورتی و مک گرو^۳، ۲۰۱۵، ص. ۲۰).

به نظر می رسد نگرش های شغلی و ویژگیهای منحصر به داوری می توانند نقش زیادی در نحوه قضاوت داوران در مسابقات داشته باشند. در این زمینه، رمضانی نژاد، لقمانی و سلطانی (۱۳۹۳)، نشان دادند که ویژگیهای اصلی شغل می توانند تا حدود زیادی نگرش های شغلی رضایت کلی، رضایت از رشد، انگیزش درونی کار و کارایی داوران فوتبال را پیش بینی کنند. البته این محققان پیشنهاد کردند که باید سایر نگرشهای شغلی نیز تجزیه و تحلیل شوند (رمضانی نژاد، لقمانی و سلطانی ۱۳۹۳، ص. ۵۵). بنابراین، مدیران منابع انسانی و مسئولان طراحی شغل داوری ناگزیرند که از طریق دو تکنیک درونی و بیرونی، تعلق شغلی داوران را ایجاد کنند. تکنیک های بیرونی مبتنی بر پادشاهها، مزايا ، حقوق، شرایط کاری و غیره هستند که تغییرات و دستکاری آنها نسبت به تکنیک های درونی مرتبط با شغل از پیچیدگی

¹ - Chelladurai

² - Lunda

³ - Taylor & Doherty & McGraw

بیشتری برخوردارند. در مقابل، طراحی ویژگی های درونی شغل موجب می شود تا داوران از طریق حالات روانی تجربه شده، به رضایت و انگیزه زیادی دست یابند. طبق مدل ویژگی های شغل، بعضی از این ویژگی ها در هسته اصلی و درونی شغل وجود دارند. مثلاً از نظر اهمیت وظیفه ، داوران فوتبال برای عملکرد و قضاوت کم اشتباہ باید از مهارت های گوناگون خود مانند مهارت های جسمانی، روانی، بازیخوانی، مدیریتی و غیره استفاده کنند .همچنین آنها به مهار تهایی مانند قاطعیت، برخورد مناسب، صداقت، تشخیص و اطمینان نیز نیاز دارند (وینبرگ و ریچاردسون^۱، مترجم چوبینه، ۱۳۸۱)

۷-۲ پیشینه تحقیقات خارجی

کاستا ، ویرا، موریرا، یوگرینوویش، کاستاگنا و آوکی^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان اثر نظارت بیرونی و فشارهای داخلی بر قضاوت داوران فوتبال در جریان مسابقات لیگ برزیل با استفاده از تکنولوژی GPS/HR مقایسه آن با نورم استاندارد جهانی به این نتیجه رسیدند که داوران فوتبال با ارزیابی دقیق در هر مسابقه، از عملکرد آنها و ارائه طرح تمرینی مناسب و جلسات تمرینی مستمر می توانند آمادگی جسمانی خود را بهبود بخشیده و خود را به استانداردهای جهانی نزدیک کنند (کاستا ، ویرا، موریرا، یوگرینوویش، کاستاگنا و آوکی، ۲۰۱۳، ص.۵۵۹).

بنا بر یافته های کالینز^۳، (۲۰۱۰)، برای خلاص شدن از بی عدالتی آشکار، ضروری است که به داوران امکان دسترسی مستقیم و یا غیرمستقیم به استفاده از فناوری های نو را بدھیم تا در صحنه های مبهم برای تصمیم گیری صحیح از این نوآوریهای فناورانه بهره گیرند (کالینز، ۲۰۱۰، ص.۱۳۵).

دهمن^۴ (۲۰۰۸) در پژوهشی تجربی با عنوان اثر فشارهای اجتماعی بر تصمیم گیری و رفتار داوران فوتبال با بررسی بیش از ۳۵۱۹ مسابقه طی ۱۲ فصل لیگ مقدماتی فوتبال آلمان (بین سالهای ۱۹۹۲ تا

¹- Vinberg، Richardson

² - costa & Vieira & Moreira &, Ugrinowitsch & Castagna &Aoki

³- Collins

⁴ - Dohmen

۲۰۰۴) نشان داد که هیجانات زیاد مسابقه، رفتار تماشاگران و علاقه به تیم خانگی تصمیمات داوران را تحت تأثیر قرار داده است. همچنین هرگاه فاصله تماشاگران با داور کمتر بوده، فشار جو اجتماعی ورزشگاه و در نتیجه واکنش داور شدیدتر بوده است. دهمن معتقد است که این فشارها بر تصمیمات داوری اثر می گذارد و در نتیجه نتایج نامطلوب داوری در پی دارد (دهمن، ۲۰۰۸، ص. ۴۱۱).

وستون^۱ (۲۰۰۸) اثرسن داوران فوتبال را بر عملکرد داوران بررسی کرد و دریافت اگر چه داوران ممکن است ۱۵ سال از بازیکنان بزرگتر باشند ولی از لحاظ آمادگی جسمانی اختلاف آنها چشمگیر نیست. همچنین اختلاف عملکرد آمادگی جسمانی داوران مسن تر (۴۳-۴۶ سال) با داوران جوان تر (۳۱-۶۶ سال) چشمگیرنیبد ضمن این که تجربه احتمالی داوران مسن تر به کمک آنها خواهدآمد ، لذا با همه این تفاسیر و با توجه به تحقیقات زئون، استفاده از داوران جوانتر و با توجه به انگیزه بالای آنها کاراتر به نظر می رسد (وستون، ۲۰۰۸، ص. ۳۹۰).

در پژوهش کانوواس، رینس، فرناند، پاناتالئون ولانگ^۲ (۲۰۰۸) مشخص شد که سن و میزان تجربه داوری با بی عدالتی در داوری ارتباط دارد ؛ یعنی داورانی که تجربه و سن کمتری دارند، تصمیمات نادرست تری اتخاذ می کنند (پژوهش کانوواس، رینس، فرناند، پاناتالئون ولانگ، ۲۰۰۸، ص. ۹۹). کاسایوس و کاستاگنا^۳ (۲۰۰۷)، به این نتیجه دست یافت که داوران مسن و مجبوب تر ممکن است قادر به محدود نمودن کاستی های ناشی از سن در فعالیت های هوایی و غیر هوایی باشند، همچنین داوران مسن تر قادرند به آمادگی جسمانی مناسب برای مقابله با فشارهای مسابقه دست یابند (کاسایوس و کاستاگنا، ۲۰۰۷، ص. ۳۸۲).

^۱ - Weston t

^۲ - Canovas & Reynes & Ferrnand & Panataleon & Long

^۳ - Casajus & Castagna

لین^۱ (۲۰۰۷) به این نتیجه رسید که بهره گیری از تمرینات فشرده و فناوری های نوین، تا حد زیادی از تصمیمات اشتباه داوران فوتبال می کاهد (لین، ۲۰۰۷).

یونگ^۲ (۲۰۰۷) در مقاله پژوهشی خود، مهمترین دلایل عدم پیشرفت داوران فوتبال در کشورچین را نبود انگیزه بین آن ها دانست. آنها از سیستم و میزان پرداخت دست مزد، کمبودکلاس های آموزشی و سیستم ارتقا و پیشرفت ناراضی بودند که مهمترین دلایل برای بی انگیزگی آنها بود (یونگ، ۲۰۰۷، ص. ۳۲۲).

گنزالز^۳، (۲۰۰۵) تأثیر فناوری های نوآورانه می تواند در تصمیم گیری های مهم به خصوص در صحنه های مورد تردید و همچنین برای افزایش جذابیت فوتبال به داوران کمک زیادی کند نوآوری در این سیستم ها و دستگاه ها به داوران اجازه می دهد تا بتوانند به سرعت، تصمیم دقیق بگیرند، داوران به سادگی از طریق ارسال علامت ها که فوراً از طریق سوت و پرچم ایجاد می شود در مورد صحنه های پیش آمده و مبهم قضاوت خواهند کرد (گنزالز، ۲۰۰۵).

نوآوری و ابداع در زمینه وسایل و سیستم الکترونیکی می تواند به داوران در فوتبال کمک زیادی کند، مانند طراحی در سوت داوران، پرچم کمک داوران، محیط زمین بازی و توب که عملکرد داوران را بهبود می بخشد (گنزالز، ۲۰۰۵).

یافته های مارک، استیون و استفون^۴ (۲۰۰۵) نشان می دهد که داورانی که از استرس و تحلیل رفتگی رنج می برند از لحاظ هیجانی خسته اند، انگیزه کار در آنها کم است و از سلامت روانی پایینی برخوردارند (مارک، استیون و استفون، ۲۰۰۵، ص. ۳۸۷).

¹ - Lain

² - Yong

³ - Gonzalez

⁴ - Marc & Steven & Stephen

فریمن، مارگارت، نایبرگ، کلیس، نورلاندر و تورستن^۱ (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که آگاهی اندک از قوانین بازی، اشتباه داوران و ناهم خوانی تصمیمات داور را با خواسته های تماشاگران از مهم ترین عوامل بروز پرخاشگری و تهدید علیه داوران می دانند (فریمن، مارگارت، نایبرگ، کلیس، نورلاندر و تورستن، ۲۰۰۴، ص. ۶۵۲).

هلسن و بولتینک^۲ (۲۰۰۴) اصولا عنوان می شود که داوران حرفه ای فوتبال معمولاً در سنین بالای ۴۰ سال به اوج زندگی حرفه ای خود می رساند آنها در نهایت پیشنهاد می کنند که برای بهبود وضعیت جسمانی داوران باید آنها را با تمرینات هوایی با شدت بالا آماده کرد. همچنین برای بهبود قدرت تصمیم گیری داوران در مسابقات، تمرینات ویدئویی پیشنهاد شده است (هلسن و بولتینک، ۲۰۰۴، ص. ۱۷۹).

وستون، هلسن، ماهون و کندال^۳ (۲۰۰۴)، به این نتیجه دست یافتند که، در حال حاضر کمیته های داوران تمھیداتی را در سطوح بالا در راستای پیاده سازی و آموزش منظم برنامه های تمرینی دویدن انجام می دهند و جهت محقق ساختن راهبردهای عملیاتی ایجاد آمادگی جسمانی و تناسب اندام مطلوب داوران تلاش می کنند (وستون، هلسن، ماهون و کندال، ۲۰۰۴، ص. ۵۴).

زئون^۴ (۲۰۰۳) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که به سبب انگیزه داوران جوان تر، اعتماد و دادن فرصت به آنها در مسابقات حرفه ای فوتبال، تا حدودی از اشتباهات فاحش دوری می کاهد، به شرطی که داور جوان شرایط لازم را داشته باشد (زئون، ۲۰۰۳، ص. ۲۵۶).

فیفا^۵ (۲۰۰۲) لزوم توجه به وضعیت جسمانی و شاخص های احتمالی مختلف و اثرگذار از جمله ویژگی های تحت تأثیر وراثت مانند ابعاد پیکر سنجی و ترکیب بدن داوران بیش از پیش نمایان می شود؛ چرا که

¹ - Friman & Margareta & Nyberg & Claes & Norlander & Torsten

² - Helsen & Bultynck

³ - Weston & Helsen & MacMahon & Kirkendall

⁴ - Zeon

⁵ - Fifa

فقدان آمادگی داور می تواند بر روند مسابقه و نتایج رقابت ها، آن هم در یک رشتہ پر مخاطب اثر تعیین کننده ای داشته باشد

ایوانکویچ^۱ (۲۰۰۳) سرمربی سابق تیم ملی فوتبال جمهوری اسلامی ایران مقاله ای را با عنوان ((تجزیه و تحلیل وضعیت فوتبال در ایران)) ارایه داده که در این مقاله جنبه های مختلف فوتبال ایران از سه بعد وضعیت موجود، مشکلات و راه حل ها مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از این موضوعاتی که در این مقاله مورد کنکاش قرار گرفته بحث وضعیت داوران فوتبال در ایران می باشد:

۱-وضعیت موجود

حضور داوران جوان بسیار، نشان دهنده عدم وجود روش پیشرفت در گذشته است. عملکرد ضعیف آنان به خصوص در مسابقات مهم طبیعی است اما نباید توجیه کار آنان باشد. روش آموزشی داوران نیز هم اکنون بسیار فعال است

۲-مشکلات

ادامه وضعیت فعلی تاثیر منفی بر کل فوتبال خواهد گذاشت چرا که اگر داوران اشتباه کنند همه چیز دگرگون می شود. در حال حاضر کمبود داوران با سطح بالا به وضوح مشاهده می شود. روش آموزشی داوران نیز همواره خلایی را در پیشرفت کمی و کیفی دارا می باشد.

۳-راه حلها

آینده داوران فوتبال ایران، روشن است. داوران جوان بسیاری در راه هستند. به طور جدی باید برای آنان دوره های آموزشی برگزار شود تا هر چند وقت یکبار بر جنبه های مختلف قوانین بازی تاکید شود.

^۱ -Ivancovic

نویل، بالمر و ویلیامز^۱ (۲۰۰۲) در پژوهش خویش به این نتیجه رسیدند که میزان تجربه، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر تصمیم‌گیری داوران و گرفتن خطاب علیه بازیکنان تیم میزبان دارد (نویل، بالمر و ویلیامز، ۲۰۰۲، ص. ۲۶۱).

ماسون و لاول^۲ (۲۰۰۰) به بررسی "نگرش‌ها، انتظارها و نیازهای جسمانی و روانی داوران لیگ مقدماتی انگلستان" پرداختند. نتایج، تفاوت چشمگیری را بین آمادگی جسمانی داوران و آمادگی مورد نیاز آنها برای فصل مسابقات نشان داد. بررسی‌های این محققان نشان داد از نظر داوران، آمادگی ذهنی و روانی داور طی مسابقه بسیار ضروری است، درحالی که استفاده از روان‌شناسان ورزشی برای کمک به کسب این آمادگی بسیار کمنگ بوده است (ماسون و لاول، ۲۰۰۰، ص. ۸۸).

۸-۲ پیشینه تحقیقات داخلی

یافته‌های ظریف، نادریان و حسینی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که داوران لیگ برتر فوتبال ایران در بحث آموزش و امکانات، میزان دست مزد و پاداش و زمان و نحوه پرداخت دست مزدها مشکل دارند (ظریف، نادریان و حسینی، ۱۳۹۴، ص. ۱۲۱).

ظریف، نادریان و حسینی (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که به منظور کاهش مشکلات داوران، لزوم تشکیل اتحادیه داوری به منظور حمایت از داوران احساس می‌شود.

نتایج تحقیقات ظریف، نادریان و حسینی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که داوران فوتبال با ناهنجاری‌های برخواسته از هواداران متعصب مواجه اند که می‌توانند خستگی‌های عاطفی زیادی را برای آنها ایجاد کنند.

¹ - Nevill & Balmer & Williams

² - Mason & Lovell

نتایج تحقیقات ظریف، نادریان و حسینی (۱۳۹۴) نشان می دهد، کارکرد نامناسب متغیر ها و عوامل فرهنگی و اجتماعی سبب بروز هیجانات شدید منفی شده که منجر به رفتارهای خشونت آمیز در تماشاگران حاضر در ورزشگاه در مسابقات لیگ برتر فوتبال می گردد.

باقری، غفوری، هنری و مطهری (۱۳۹۲) با بررسی عوامل استرس زا و فشارهای متعدد دیگر بر داوران به این نتیجه رسیدند که ، در صورتیکه تصمیمات داوری از سوی مربیان، بازیکنان و تماشاگران تیم ها ، مدام مورد سوءظن و شائبه قرار بگیرد، ممکن است در دراز مدت جامعه داوری چار کمبود جدی نیروی کارآمد شود . فدراسیون فوتبال و کمیته داوران با اتخاذ سه رویکرد می توانند در امر حفظ داوران و افزایش استاندارهای داوری در کشور گام بزرگی در جهت اعتلای وضعیت داوری بردارند : رویکرد اول ، فراهم کردن آموزش مناسب و ایجاد فرصت برای داوران؛ دوم فراهم کردن حمایت های همه جانبی و منابع مورد نیاز داوران؛ و آخرين رویکرد اصلاح درک عمومی از قشر داوران در سطح جامعه (باقری، غفوری، هنری و مطهری، ۱۳۹۲، ص.۵۹).

محمودخانی ، داداشپور و حسینی (۱۳۹۲) در تحقیقات خود در زمینه استعدادیابی در داوران فوتبال به این نتیجه رسیدند که داوران بهتر است از قد نسبتاً بالا، توان بی هوایی بالا، شاخص توده بدنی پایین(زیر ۲۵)، وزن سبک، جاگیری مناسب و حرکات سریع و انفجاری و نیز مج پای قوی برای تغییر مسیرهای سریع در داخل زمین فوتبال برخوردار باشند (محمودخانی ، داداشپور و حسینی ، ۱۳۹۲، ص.۴۰).

مطهری، هنری، کشکر (۱۳۹۲) به صراحت نشان دادند که تحلیل رفتگی شغلی اثر منفی و مهمی بر قضاوت داوران فوتبال ایران می گذارد (مطهری، هنری، کشکر، ۱۳۹۲، ص.۹۸).

کاظمی، حمیدی، سلیمانی (۱۳۹۱) نشان دادند ، نخبگان داوری فوتبال ، استفاده از فناوری های جدید را در امر قضاوت مهم قلمداد می کنند و مایل هستند با بهره گیری از تکنولوژی جدید ، استانداردهای داوری افزایش یابد و موجب بهبود و توسعه داوری شود (کاظمی، حمیدی، سلیمانی ، ۱۳۹۱ ، ص.۵۵).

حسینی، حمیدی، رجبی و سجادی (۱۳۹۲) فرایند کشف و تربیت استعدادها امری علمی و محتاج پیش درآمدہای است که یکی از مهمترین آنها ایجاد ارتباطی مناسب بین مراکز آموزشی و تحقیقاتی و به طور مشخص دانشگاهها و مراکز اجرایی، برقراری فرایند غربالگری، کشف و پرورش استعدادها در سطح کشور، تقویت و تأسیس پایگاههای استعدادیابی و مراکز قهرمانی در سطح کشور، ایجاد بانک اطلاعاتی ویژه استعدادیابی، برقراری شبکه های ارتباطی مناسب برای جمع آوری و توزیع اطلاعات مناسب و از همه مهم تر فراهم آوردن زمینه های ورود و حضور تمامی اقشار جامعه از طریق تخصصی اعتبارات لازم برای این امر لازم است و می تواند نتایج علمی بهتری داشته باشد.

حسینی، حمیدی، رجبی و سجادی (۱۳۹۲) در تحقیقات شان، وجود کثرت جمعیت جوان سرشار از استعداد در کشور را از بهترین فرصت های پیش روی ورزش کشور دانستند و به این نتیجه دست یافتنند که، باید از این فرصت، نهایت بهره برداری را به منظور پیشبرد استعدادیابی در ورزش قهرمانی کشور انجام داد.

ایرجی و جعفری (۱۳۹۲) می توان با یک آزمون شخصیت از علاقمندان به شرکت در کلاس های داوری در همان ابتدا افرادی را گزینش و بر روی آنها سرمایه گذاری نماییم که با توجه به ابعاد شخصیتی مشخص شده در کنار فاکتورهای دیگر جسمانی و تحصیلی و ... امکان موفقیت آنها و نهایتاً فدراسیون فوتبال را تاحد زیادی افزایش دهد (ایرجی و جعفری ، ۱۳۹۲).

یافته های غلامیان و همکاران (۱۳۸۸) نشان می دهد که استرس، عامل مناسبی برای پیش بینی میزان فرسودگی ناشی از قضاوت در میان داوران ملی و بین المللی فوتبال است. همچنین این پژوهش نشان داد داوران ایرانی هنگام قضاوت، استرس زیادی دارند (غلامیان و همکاران، ص. ۱۴۱).

نتایج تحقیقات کاظمی، حمیدی و سلیمانی (۱۳۹۱) نشان می دهد که از دیدگاه داوران و ناظران داوری، استفاده از فناوری جدید برای داوران و کمک داوران اهمیت دارد. از این تکنولوژی می توان در بعضی از تصمیمات که در آنها شک و تردید وجود دارد برای شفاف سازی و اجرای عدالت از آن استفاده نمود. بنابراین داوری حرفه ای باید تا جایی که شرایطش فراهم است استانداردهای حرفه ای را افزایش دهد (کاظمی، حمیدی، سلیمانی، ۱۳۹۱، ص. ۵۵).

رمضانی نژاد، میرجمالی، رحمانی نیا (۱۳۹۰)، به بررسی عوامل استرس زای داوران ملی و بین المللی ورزش ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد از شش عامل استرس زا در داوران به ترتیب عوامل ترس از اشتباه داوری، عملکرد فردی و فنی و ارزیابی عملکرد در بالاترین اولویت قرار دارند. یشترين استرس داوران، عامل تعارضات میان فردی و شرایط زمانی بود (رمضانی نژاد، میرجمالی، رحمانی نیا، ۱۳۹۰، ص. ۲۰۴).

نتایج تحقیقات عبدی، فراهانی، سجادی (۱۳۸۹) نشان می دهد که مبحث آموزش در همه زمینه ها، اساسی و چاره ساز خیلی از مشکلات و نارسایی هاست. بحث نشریه های داوری باید به عنوان مولفه آموزشی در داوری فوتبال ایران بیشتر مورد توجه قرار گیرد. مسئله ای که در داوری حرفه ای انگلستان جایگاه ویژه ای دارد (عبدی، فراهانی، سجادی، ۱۳۸۹، ص. ۱۱۹).

در فصل ۸۷(۱۳۸۶-۲۰۰۷)، دستمزد داوران لیگ برتر ایران برای هر قضاوت ۲۰۰ هزار تومان (حدود ۱۵۰ یورو) و دستمزد داوران لیگ برتر انگلستان پیش از فصل برای هر داور ۲۳ هزار یورو و برای هر قضاوت ۵۷۰ یورو بوده است (عبدی، فراهانی، سجادی، ۱۳۸۹، ص. ۱۱۹).

یافته های عبدی و همکاران (۱۳۸۹) نشان می دهد که داوران ایرانی زیر پوشش بیمه خدمات درمانی حوادث ورزشی و داوران انگلیسی تحت پوشش بیمه عمومی حوادث و بیمه شخصی حوادث (بیمه مکمل) قرار دارند

نتایج تحقیقات عبدی و همکاران (۱۳۸۹) نشان می دهد که در مقایسه میزان استفاده از فناوری در ایران و انگلستان، داوران انگلیسی از فناوری سیستم رادیویی (بی سیم های ارتباطی) و همچنین پرچم های الکترونیک (ویبراتور^۱) برای قضاوت در مسابقات استفاده می کنند، ولی داوران ایرانی هیچ یک از این فناوری ها را در اختیار ندارند.

یافته های عبدی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که فن آوری، به تسهیل سرعت، دقت عمل و افزایش کارایی داور در زمین بازی منجر می شود. کمیته داوران فوتبال ایران می تواند با استفاده از فناوری، و نیز شیوه های موثر کنترل و ناظرت بر کار داوران، بهره وری خود را افزایش دهد.

نتایج تحقیق میرجمالی، رمضانی نژاد، رحمانی نیا، ریحانی (۱۳۸۹) نشان داد که، عوامل ایجاد استرس در داوران را، عدم آمادگی جسمانی مناسب، حمله های فیزیکی در جریان بازی از طرف بازیکنان و مربیان و صدمات ناشی از حمله ها و تعرضات تماشاجیان، را می توان نام برد از طرفی این عوامل بیشترین رابطه با فرسودگی داوران ملی و بین المللی حاضر در لیگ برتر فوتبال ایران را داشتند (میرجمالی، رمضانی نژاد، رحمانی نیا، ریحانی، ۱۳۸۹، ص. ۵۴).

عظیم (۱۳۸۸) یکی از مهمترین دلایل کاهش عملکرد در سطوح پایین داوری، اکتفا به برگزاری کلاس های ارتقاء داوری هر دو سال یک بار و تمرکز بر مباحث تئوری و آمادگی جسمانی و عدم توجه به عملکرد داوران در سطوح پایین تر است و باعث ایجاد این ذهنیت در داوران سطوح پایین تر می شود که

^۱ -Vibrators

داوری موفقیت آمیز از طرف کمیته های داوری چندان مورد توجه نیست و این خود عاملی برای کاهش عملکرد در سطوح پایین تر می باشد (عظیم، ۱۳۸۸، ص. ۳۶).

غلامیان و همکاران (۱۳۸۸) اذعان داشت که استرس عامل مناسبی برای پیش بینی میزان فرسودگی ناشی از قضاوت در میان داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران است. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد داوران ایرانی هنگام قضاوت، استرس زیادی دارند.

نتایج تحقیقات محمدی (۱۳۸۵) نشان داد که داوران ایرانی در بحث آموزش با مشکلاتی رو به رو هستند که این مشکلات در دو زیرمُؤلفه، مشکلات مربوط به کیفیت کلاس‌های آموزشی و مشکلات داوران در امکانات و تجهیزاتی که فدراسیون در اختیار آنها قرار می دهد مربوط می شود.

پیری (۱۳۸۱) در یافته های خود به این نتیجه رسید که، بخش عمده ای از بی علاقگی افراد به حرفه و نارضایتی آنها، تا حد زیادی به ماهیت شغل یا حرفه فوق بستگی دارد. اگر شغل به گونه ای باشد که باعث خستگی روانی و بیزاری فرد از انجام وظایف ساده و بی اهمیت و یکنواخت شود، حقوق و مزايا می تواند این کمبود را جبران کند (پیری، ۱۳۸۱، ص. ۱۹).

عبدی و همکاران (۱۳۸۹) در یافته های خود با مقایسه شرایط ورود به عرصه داوری در ایران و انگلستان، به این نتیجه رسید که ، سن و سطح تحصیلات، کنترل سوء پیشینه، آزمایش های پزشکی، و آزمون آمادگی جسمانی اعمال شده بر روی متقاضیان و داوطلبان حرفه داوری با هم منطبق نیستند، ولی از لحاظ حداقل سن، هزینه ثبت نام و آزمون کتبی با هم منطبق اند.

عبدی و همکاران (۱۳۸۹) با مقایسه وضعیت دوره های آموزشی داوری فوتبال در ایران و انگلستان، علاوه بر کلاس های و دوره های آموزشی مختلف که برای داوران فوتبال در ایران و انگلستان برگزار می شود، باید خاطر نشان کرد که ایران ۱ و انگلستان ۴ نشریه آموزشی دارد، همچنین انگلستان دارای آکادمی

داوری، ۱۲۰ گروه داوری برای انجام تمرینات آمادگی جسمانی به شکل هدفمند و سازماندهی شده است که ایران فاقد آن است.

جدول ۴- مقایسه برنامه ها و دوره های آموزشی داوران ایران و انگلستان

انگلستان ایران

۱- کلاس ها و دوره های آموزشی معمولی و فشرده	۶۰ ساعت نظری و ۱۰ ساعت عملی در یک هفته	ویژه متقاضیان شروع داوری
۲- کلاس ها و دوره های آموزشی موردنیاز برای ارتقاء داوران به سطح بالاتر	به مدت ۳ روز برای ارتقاء از درجه ۳ به ۲ و از درجه ۲ به ۱ و یک به ملی	توسط اتحادیه فوتبال هر استان
۳- کلاس ها و دوره های آموزشی، توجیهی و هماهنگی	پیش از شروع فصل مسابقات یا در نیم فصل، برای داوران در سطح شهرستان و استان و برای داوران در سطح لیگ ۱ لیگ برتر	این دوره ها به عنوان آموزش های ضمن خدمت برای داوران و توسط اتحادیه داوران و جامعه داوری
۴- جلسات هفتگی داوران	با رویکردی آموزشی و فقط در شهرهای بزرگ	این جلسات در همه شهرها توسط انجمن داوران شهر و به صورت هفتگی برگزار می شود
۵- نشریه های داوری	ماهnamه داوری فوتبال	نشریه داوری امروز، خبرنامه داوری، ژورنال داوری
۶- آکادمی داوری	-----	تدریس موضوعات داوری با محوریت

^۱ - Football Association Macth Official Association

علمی

شامل ۱۲۰ گروه تمرینی سازماندهی شده به شکل غیرسازماندهی شده ۷-شیوه تمرینات آمادگی جسمانی شده

عبدی و همکاران (۱۳۸۹) با مقایسه وضعیت جامعه و اتحادیه های داوری فوتبال در ایران و انگلستان: با وجود حرفه ای گری در فوتبال ایران در چند سال اخیر و تشکیل اتحادیه های مختلف ورزشی در فوتبال جهان که به سال های دور بر می گردد، متاسفانه هنوز بحث تشکیل اتحادیه ها در فوتبال ایران مطرح نیست. هر چند که اتحادیه باشگاهها در فوتبال ایران تشکیل شده، ولی هنوز خبری از تشکیل اتحادیه داوران نیست. این در حالی است که اتحادیه داوران انگلستان قدمتی ۱۰۰ ساله دارد. در انگلستان اتحادیه داوران به نام^۱ RAE و جامعه داوری به نام^۲ FAMOA مشغول به فعالیت اند.

احمدی و محمدزاده، (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که وجود روانشناسان داوری در توسعه و بهبود کیفیت داوری موثر است، درگیر شدن روانشناسان داوری با عوامل و موقعیت های استرس زای داوری در رشته های مختلف ورزشی در مشاوره با داوران به منظور کمک به برآورده ساختن نیازهای روانی و اجتماعی داوران مفید است (احمدی و محمدزاده و سید عامری ۱۳۸۸، ص. ۸۵).

غلامیان و همکاران (۱۳۸۸) در نتیجه تحقیقات خودشان ، به مسئولان فدراسیون فوتبال جمهوری ایران به ویژه کمیته داوران این فدراسیون به این مسئله بیش از پیش توجه کنند. ایجاد، طراحی و توسعه دوره های آموزشی قوی مدیریت استرس برای داوران به منظور مواجهه و گذر از موقعیت های استرس زا مانند اعتراض تماشچیان.

¹ - The Referees Association of England

² - Football Association Macth Official Association

مرکز تحقیقات فوتبال ((نورمن چستر^۱)) انگلیس در مقاله ای تحت عنوان ((داوری)) فهرستی از دلایلی که داوران انگلیسی برای رها کردن کار قضاوت و داوری آورده اند را ارائه کرده است. که بیشترین دلیل با ۳۷.۹٪/مربوط به آزار و اذیت از طرف بازیکنان و هاداران ذکر شده است، پس از آن مشکلات ناشی از لزوم داشتن تجربه کاری زیاد یا به عبارتی جا افتادن در کار با ۲۰.۳٪ و مسئولیت سنگین شغلی با ۱۵٪ بیشترین دلیل داوران انگلیسی برای ترک شغل داوری اعلام شده است.

وثوقی و خسروی نژاد (۱۳۸۸) به این نتیجه دست یافتند که، شجاعت، سرعت در تصمیم گیری، صداقت و درست کاری، اقتدار و دوندگی و نیز قدرت بدنی را می‌توان برای یک داور خوب بیان نمود اما تخصص و تجربه کافی در صدر همه این ویژگی هاست. علاوه بر این، حرفة ای بودن داوران یا به عبارتی استفاده از داوران تمام وقت از موضوعات مهم و مطرح در بحث داوری است (وثوقی و خسروی نژاد، ۱۳۸۸، ص. ۳۵).

۹-۲: جمع بندی:

تحقیقات انجام شده در داوری فوتبال، بیشتر متغیر های روانی در داوران را مورد بررسی قرار داده اند، و اکثر محققان به این نتیجه رسیده اند که، بین استرس و فاکتورهایی مانند: سن، تجربه، تحلیل رفتگی، انگیزه، فرسودگی شغلی و...، در داوران فوتبال ارتباط معنا داری وجود دارد. سایر تحقیقات هم وجود فن آوری در داوری، ضرورت وجود اتحادیه داوران، لزوم رسیدگی به مشکلات داوران از جمله افزایش دستمزد ها، افزایش خدمات رفاهی بیشتر به داورن، بیمه داوران، لزوم توجه بیشتر بر آمادگی جسمانی داوران و به کار گیری بیشتر داوران جوان در عرصه قضاوت را مهم دانستند. سایر تحقیقات هم، دیگر عوامل تاثیر گذار بر قضاوت داوران را بررسی کرده اند. لذا محقق برای بررسی وضعیت داوری فوتبال در استان، انجام این تحقیق را لازم دانست.

^۱ - Noraman chester

فصل سوم

روش‌شناسی

پژوهش

۱-۳ مقدمه

در این فصل، فرایند تحقیق بررسی شده است و نوع تحقیق، جامعه و نمونه آماری، متغیر های تحقیق، ابزار گردآوری داده ها و روش آماری بیان گردیده است.

۲-۳ نوع تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف، از نوع تحقیق کاربردی است و هدف اصلی این تحقیق، بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال در استان سمنان با استفاده از تحلیل SWOT می باشد.

۳-۳ متغیر های تحقیق

متغیرهای تحقیق در ۴ مولفه بررسی می شوند که شامل ضعف ها، قوت ها، فرصت ها و تهدیدها می باشد. که به ترتیب شامل ۱۱، ۱۰، ۹، ۲۳ گویه می باشند.

۳-۴ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه داوران فوتبال استان سمنان تشکیل می دهند. با توجه به پایین بودن تعداد جامعه ، نمونه آماری به صورت تمام شمار گرفته شد، یعنی نمونه را برابر جامعه می گیریم ($n=N$). براساس اطلاعات ارائه شده توسط کمیته داوران استان سمنان در سال ۱۳۹۵ ، تعداد کل داوران فعال در سطح استان ۱۳۵ نفر می باشند که به همین تعداد پرسشنامه در بین آنها توزیع شد، و در نهایت از ۱۳۵ نفری که پرسشنامه در بین آنها توزیع شده بود تعداد ۱۰۹ پرسشنامه تکمیل شده بود و جمع آوری گردید و سپس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۵ ابزار گردآوری اطلاعات

مهم ترین ابزار گردآوری دادها را پرسش نامه تشکیل می دهد که برای تکمیل آن از روش میدانی استفاده می شود. لذا با توجه به نوع و عنوان تحقیق در این مطالعه، از فرم بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان و پرسش نامه محقق ساخته استفاده شد.

۳-۵-۱ فرم بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان

جهت بررسی وضعیت موجود و تهیه پیش نویس نقاط ضعف، قوت، فرصت و تهدید داوری فوتبال استان، پرسشنامه ای محقق ساخته مشتمل بر تعداد ۱۰۷ سؤال در زمینه های مختلف از جمله وضعیت ساختمان، مدیریت و نیروی انسانی، امور مالی، زیر ساخت ها و تجهیزات، وضعیت داوران ، امور شهرستان ها، سیستم ارزیابی داوری ، آموزش، روابط عمومی،مسابقات، استاندارد و ارزیابی، پذیرش میزبانی داوران ، بازاریابی، فناوری اطلاعات و غیره طراحی گردید و جهت انجام نظرسنجی در اختیار رئیس کمیته داوران استان و شهرستان ها قرار گرفت قرار گرفت.

۳-۵-۲ پرسشنامه مشخصات فردی

برای بررسی ویژگی های جمعیت شناختی از ۶ شاخص، شامل: سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه داوری، درجه داوری و شغل استفاده شد.

۳-۵-۳ پرسشنامه محقق ساخته

با توجه به فرم بررسی وضعیت موجود در مرحله قبل و عنوان تحقیق، که اساس کار بر پایه ۴ مولفه ضعف و قوت و فرصت و تهدید می باشد، می بایست ابتدا به تهیه پیش نویس اولیه گویه های این ۴ مولفه اقدام کرد. برای تهیه اولیه گویه های این ۴ مولفه (قوت، ضعف، فرصت و تهدید) از مشورت با چندین تن از داوران با تجربه و پیشکسوتان در عرصه داوری، استاد دانشگاهی، بررسی اسناد موجود و تحقیقات گذشته در زمینه های داوری استفاده شد، و در نهایت پرسشنامه محقق ساخته ای مشتمل بر تعداد ۸۵ گویه در ۴ مولفه تهیه شد. پس از توزیع پرسشنامه ها در بین ۳۰ نفر از جامعه آماری و سپس بعد از عودت پرسشنامه ها در این مرحله جهت کاهش تعداد گویه ها و شناسایی عوامل کلیدی، با نظر استاد، گویه هایی که از اهمیت کمتری برخوردار بودند و یا با یکدیگر هم پوشانی داشتند حذف گردیدند و سرانجام پرسشنامه نهایی به تعداد ۵۳ گویه در ۴ مولفه که به ترتیب شامل ۲۳ گویه مربوط به نقاط ضعف ، ۹ گویه

مربوط به نقاط قوت ، ۱۰ گویه مربوط به فرصت ها و ۱۱ گویه مربوط به تهدیدها، در دامنه پنج ارزشی لیکرتی (بسیار کم تا بسیار زیاد) نهایی شد.

۳-۶ روایی و پایایی پرسشنامه

۱-۳-۶ روایی پرسشنامه محقق ساخته

جهت تایید روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه ها در اختیار ۶ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و کارشناسان عرصه داوری فوتبال قرار گرفت. طبق نظر صاحب نظران نحوه تکمیل پرسشنامه در پرسشنامه قید شد و همچنین در برخی از سوالات نحوه نگارش تصحیح گردید و پس از اعمال تغییرات و اصلاحات ضروری ، نسخه نهایی پرسشنامه تهیه گردید.

۲-۳-۶ پایایی پرسشنامه محقق ساخته

در این تحقیق برای محاسبه پایایی پرسشنامه محقق ساخته وضعیت داوری فوتبال، تعداد ۳۰ پرسشنامه بین افراد نمونه آماری توزیع گردید و مقدارپایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.78$) به دست آمد، که مورد قبول واقع شد.

۳-۷ روش اجرای تحقیق

در این تحقیق به منظور گردآوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته، بین ۱۳۵ نفر از نمونه های تحقیق توزیع شد. و در نهایت ۱۰۹ نفر پرسشنامه جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای توزیع پرسشنامه ها از کمیته داوران استان مجوز لازم دریافت شد. اولین زمان توزیع پرسشنامه ها در کلاس توجیهی در سالن اجتماعات اداره ورزش شاهroud در مرداد ۱۳۹۵ با حضور اکثریت داوران شهرستان شاهroud و دامغان بود، دومین زمان توزیع پرسشنامه ها در کلاس توجیهی بعدی در مرداد ۱۳۹۵ در سمنان همزمان با حضور اکثریت داوران سمنان ، گرمسار ، مهدیشهر و آزادان انجام شد. از طرفی به علت حضور نداشتن بعضی از داوران در این کلاس های توجیهی ، توزیع الباقی پرسشنامه ها در محل انجام

تست آمادگی جسمانی قبل از شروع فصل مسابقات لیگ استان در اواخر مرداد ماه ۱۳۹۵ که در مرکز استان برگزار شد ، انجام شد.

۸-۳ روش های تحلیل آماری

جهت تجزیه و تحلیل یافته ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. در بخش نخست، از آماره های فراوانی و درصد فراوانی به صورت جداول برای توصیف داده ها بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی استفاده شده است. در بخش دوم ، برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع نرمال بودن داده ها استفاده شده است. همچنین به منظور رتبه بندی و تعیین اولویت قوت ها، ضعف ها، فرصت ها، تهدیدها و پاسخ به سوال های پژوهش از آزمون فریدمن استفاده گردید. نرم افزار مورد استفاده نیز SPSS- ۲۰ بوده است.

$\forall \xi$

فصل چهارم

یافته‌های پژوهش

۱-۴ مقدمه

در این فصل ابتدا به توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه داوری، درجه داوری و شغل) پرداخته و به صورت جداول توزیع فراوانی و درصد ترسیم گردیدند. سپس از جداول آمار توصیفی به منظور توصیف مولفه‌های SWOT استفاده شد. در راستای تحلیل داده‌ها و پاسخ به سوال‌های پژوهش از آزمون فریدمن بهره گرفته شد.

۲-۴ توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

۲-۱-۴ وضعیت تأهل

چنانچه که در جدول (۱-۴)، مشاهده می‌شود اکثر آزمودنی‌های نمونه پژوهش را افراد مجرد (۶۲ نفر) و (۴۷ نفر) باقیمانده را افراد متاهل تشکیل می‌دهند.

جدول (۱-۴)، توزیع فراوانی وضعیت تأهل نمونه‌های پژوهش

درصد	فراوانی	وضعیت تأهل
۵۶/۹	۶۲	مجرد
۴۳/۱	۴۷	متاهل
۱۰۰	۱۰۹	کل

۲-۲-۴ سن

چنانچه که در جدول (۲-۴)، مشاهده می‌شود اکثر آزمودنی‌های نمونه پژوهش در رده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال قرار دارند و کمترین فراوانی سنی مربوط به رده‌ی سنی کمتر از ۲۵ سال است.

جدول (۲-۴)، توزیع فراوانی سن نمونه‌های پژوهش

درصد	فراوانی	سن
۶	۶	کمتر از ۲۵ سال
۳۶	۳۹	۲۵ تا ۳۰ سال
۳۱	۳۴	۳۰ تا ۳۵ سال
۲۰	۲۲	۳۵ تا ۴۰ سال
۷	۸	۴۰ سال و بالاتر
۱۰۰	۱۰۹	کل

۳-۲-۴: سابقه داوری

چنانچه در جدول (۴-۳) مشاهده می‌شود، بیشترین توزیع داده‌ها مربوط به سابقه داوری ۵ تا ۱۰ سال و کمترین توزیع داده‌ها مربوط به سابقه داوری ۲۰ سال و بالاتر است.

جدول (۳-۴)، توزیع فراوانی سابقه داوری نمونه‌های پژوهش

درصد	فراوانی	سابقه داوری
۲۲	۲۴	کمتر از ۵ سال
۴۳	۴۷	۶ تا ۱۰ سال
۲۵	۲۷	۱۱ تا ۱۵ سال
۵/۳	۶	۱۶ تا ۲۰ سال
۴/۷	۵	۲۱ سال و بالاتر
۱۰۰	۱۰۹	کل

۴-۲-۴ سطح تحصیلات

چنانچه در جدول (۴-۴) مشاهده می‌شود ، بیشترین توزیع داده‌ها مربوط به افرادی بود که دارای مدرک لیسانس با فراوانی ۴۷ (نفر) و کمترین فراوانی درجه داوری مربوط به فوق لیسانس وبالاتر با فراوانی ۸ (نفر) می‌باشد.

جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه‌های پژوهش

درصد	فراوانی	سطح تحصیلات
۳۳/۹	۳۷	دیپلم
۱۵/۶	۱۷	فوق دیپلم
۴۳/۱	۴۷	لیسانس
۷/۳	۸	فوق لیسانس وبالاتر
۱۰۰	۱۰۹	کل

۴-۲-۵ درجه داوری

چنانچه که در جدول (۴-۵)، مشاهده می‌شود اکثر آزمودنی‌های نمونه پژوهش ۳۷ (نفر) در رده داوری درجه ۱ قرار دارند و کمترین فراوانی درجه داوری مربوط به رده ملی با ۱۰ نفر می‌باشد.

جدول (۴-۵)، توزیع فراوانی درجه داوری نمونه‌های پژوهش

درصد	فراوانی	درجہ داوری
۳۱/۲	۳۴	درجہ ۳
۲۵/۷	۲۸	درجہ ۲
۳۳/۹	۳۷	درجہ ۱
۹/۲	۱۰	ملی
۱۰۰	۱۰۹	کل

۴-۲-۶: شغل داور

چنانچہ کہ در جدول (۴-۶)، مشاهده می شود اکثر آزمودنی‌های نمونه پژوهش ۵۵ (نفر) شغل آزاد دارند و کمترین توزیع داده‌امروط به افراد بازنیسته با فراوانی (۲نفر) می‌باشد.

جدول (۶-۴)، توزیع فراوانی شغل داوران نمونه‌های پژوهش

درصد	تعداد	شغل داور
۵۰/۵	۵۵	آزاد
۲۲	۲۴	کارمند
۲۵/۷	۲۸	دانشجو
۱/۸	۲	بازنیسته
۱۰۰	۱۰۹	کل

۴-۳: یافته‌های استنباطی پژوهش

چنانچہ در جدول (۷-۴) مشاهده می شود، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول (۷-۴)، آزمون‌های بررسی نرمال بودن مربوط به مؤلفه‌های پژوهش با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	درجہ آزادی	آمارہ	مؤلفه‌ها
۰/۲۰	۱۰۸	۰/۰۶۹	ضعف‌ها
۰/۰۵۹	۱۰۸	۰/۰۸۴	قدرت‌ها
۰/۱۲	۱۰۸	۰/۰۷۷	فرصت‌ها
۰/۱۶	۱۰۸	۰/۰۷۵	تهدید‌ها

با توجه به نتایج جدول (۷-۴)، سطح معنی داری همه ای مؤلفه ها بیشتر از ۰۵/۰ می باشد پس درنتیجه داده های ما از شرط نرمال بودن پیروی می کنند.

۴-۴-۴ بررسی سوالات پژوهش

۱-۴-۴ نقاط ضعف در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟

این مؤلفه شامل ۲۳ گویه بود که آزمودنی ها میزان اهمیت هر یک از گویه ها را مشخص کردند. جدول (۴-۸)، نتایج آزمون فریدمن را برای این گویه ها نشان می دهد. سطح معناداری آزمون فریدمن نشان داد، بین رتبه عوامل مربوط به مؤلفه فهرست ضعف ها تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می توان این عوامل را بر اساس رتبه های به دست آمده اولویت بندی نمود.

جدول (۴-۸)، اولویت بندی نقاط ضعف موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT

رتبه	رتبه استاندارد	میانگین انحراف میانگین	درجه آزادی سطح معناداری	آماره خی دو	تعداد	گویه ها
۱	۱۷/۲۰	۰/۷۳۶	۴/۳۴		۲۲	خروج چشمگیر تعداد داوران فعال از عرصه داوری در آمدزایی اندک داوری فوتبال در استان (پایین بودن حق الزحمه داوری)
۲	۱۶/۳۴	۰/۷۲۲	۴/۱۶			شیوه نامناسب تمرینات آمادگی جسمانی منسجم برای داوران عدم وجود کلاس های آموزشی برای داوران پراشتباه
۳	۱۶/۱۹	۰/۷۸۸	۴/۱۷			وجود استرس بیش از حد در داوران
۴	۱۶/۰۳	۰/۸۱۶	۴/۱۰			كمبود و بعضان بود کلاس های داوری و ارتقاء در استان
۵	۱۵/۶۶	۱/۰۲۱	۴/۰۶			فقدان مراکز استعدادیابی در زمینه داوری فوتبال در استان
۶	۱۵/۱۷	۰/۷۳۳	۳/۹۸			نبود اتحادیه داوران
۷	۱۴/۲۶	۰/۸۳۷	۳/۸۵			عدم برگزاری سمینارهای علمی (مباحث مدیریت در بازی، روانشناسی در
۸	۱۳/۳۴	۰/۹۰۴	۳/۷۲			دادوری، تغذیه و...)
۹	۱۳/۳۱	۰/۸۴۴	۳/۷۰			سهمیه بندی نامناسب کوبل های داوری در هریک از شهرستان های استان.
۱۰	۱۲/۹۲	۰/۹۰۵	۳/۶۶			

برای قضاوت در لیگ استان و لیگ های خارج استان

۱۱	۱۲/۲۹	۰/۸۹۷	۳/۵۶	استفاده نکردن از داوران خبره (با تجربه) و بازنشسته در بدن کمیته داوران
۱۲	۱۱/۸۸	۱/۲۸۶	۳/۴۳	ضعف مدیریتی در سطح کمیته های داوری استان
۱۳	۱۱/۲۶	۰/۹۸۶	۳/۳۶	ناکافی بودن کمی و کیفی احرازکرسی های داوری در لیگ های بالاتر
۱۴	۱۱/۰۰	۱/۱۱۰	۳/۳۰	فقدان شایسته سalarی در ابلاغ های داوری (وجود تبعیض در کمیته داوران)
۱۵	۱۰/۶۷	۱/۱۱۵	۳/۲۵	اختلاف بین داوران با مسئولان کمیته داوران
۱۶	۱۰/۵۸	۱/۱۲۶	۳/۱۹	کمبود امکانات برنامه، وسایل و تجهیزات مرتبط با داوری در این استان
۱۷	۹/۷۵	۱/۰۸۰	۱۰ ۳/	مشکلات در نحوه و زمان پرداخت دستمزدها
۱۸	۹/۴۷	۱/۱۰۵	۳/۰۴	فقدان برنامه جامع با قابلیت اجرایی در کمیته داوران
۱۹	۸/۶۳	۰/۷۰۶	۲/۹۶	عدم اطلاع رسانی مناسب و به موقع ابلاغ های داوری
۲۰	۸/۳۰	۰/۸۰۳	۲/۸۳	عدم وجود تنبیهات داوری برای داوران پراشتباه
۲۱	۸/۲۱	۰/۷۴۷	۲/۸۷	عدم وضوح شرح وظایف کمیته داوران و دپارتمان داوری (عدم هماهنگی بین کمیته و دپارتمان)
۲۲	۷/۸۷	۱/۱۰۱	۲/۷۴	عدم حمایت کافی کمیته انصباطی از گزارش های داوران
۲۳	۵/۶۷	۰/۷۰۶	۲/۳۹	ارزیابی نادرست مسئولان نظارت و ارزیابی

همانطور که در جدول (۴-۸)، مشاهده می شود، گویه " خروج چشمگیر تعداد داوران فعال از عرصه داوری " با میانگین رتبه ۱۷/۲۰ اولین اولویت و گویه " ارزیابی نادرست مسئولان نظارت و ارزیابی " با میانگین رتبه ۵/۶۷ آخرین اولویت را به خود اختصاص داده است.

۴-۴-۲ نقاط قوت در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟

این مؤلفه شامل ۹ گویه بود که آزمودنی ها میزان اهمیت هر یک از گویه ها را مشخص کردند. جدول (۴-۹)، نتایج آزمون فریدمن را برای این گویه ها نشان می دهد. سطح معناداری آزمون فریدمن نشان می دهد

که بین رتبه عوامل مربوط به مولفه قوت‌ها تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان این عوامل را بر اساس رتبه‌های به دست آمده اولویت‌بندی نمود.

جدول (۴-۹)، اولویت‌بندی نقاط قوت موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT

رتبه	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	گویه‌ها	تعداد
		•/٠٠١	٨	١٨١/٥٨٩	١٠٩
۱	٦/٩٣	٠/٧٧٩	٤/٢٠	جذب داوران جوان و دارای سن مناسب در عرصه داوری استان	
۲	٦/١٨	٠/٧٧٦	٣/٩١	دارا بودن ذخیره ارزشمند انسانی کارامد، متعهد، خبره و با تجربه در عرصه داوری	
۳	٦/١٧	٠/٨٠٤	٣/٩٠	بالا بودن دانش فنی ناظران، مدرسان و مسئولین کمیته‌های داوران در سطح استان	
۴	٥/٠٦	١/٠٩٣	٣/٣٦	توانایی بالای کمیته داوران استان در زمینه آموزش های تخصصی به داوران و کمک داوران	
۵	٤/٧٢	١/١٠٤	٣/١٧	حضور تعدادی از داوران استان در لیگ‌های بالاتر به خصوص در لیگ برتر کشور	
۶	٤/٢٦	١/١٥١	٢/٩٩	بالا بودن سطح داوری نسبت به سطح فوتبال استان	
۷	٤/١٨	١/١٤٦	٢/٩٦	آمادگی همه جانبی کمیته داوران با سایر ارگان‌های برگزارکننده مسابقات برای اعزام داوران	
۸	٤/٠٧	١/١٦٠	٢/٩٣	وجود آیین نامه و دستورالعمل‌های دقیق کمیته داوران استان	
۹	٣/٤٣	١/٢٢٣	٢/٦٢	نظرارت، کنترل و ارزیابی اداره کل ورزش استان بر فعالیتها و برنامه‌های کمیته داوران فوتبال استان	

همانطور که در جدول (۴-۹)، قابل مشاهده است، گویه " جذب داوران جوان و دارای سن مناسب در عرصه داوری استان" با میانگین رتبه ۶/۹۳ اولین اولویت و گویه "ناظارت ، کنترل و ارزیابی اداره کل ورزش استان بر فعالیت ها و برنامه های کمیته داوران فوتبال استان" با میانگین رتبه ۳/۴۳ آخرین اولویت را به خود اختصاص داده است.

۴-۴-۳ فرصت های موجود در داوری فوتبال استان سمنان چیست؟
این مؤلفه شامل ۱۰ گویه بود که آزمودنی ها میزان اهمیت هر یک از گویه ها را مشخص کردند. جدول (۴-۱۰) نتایج آزمون فریدمن را برای این گویه ها نشان می دهد. سطح معناداری آزمون فریدمن نشان می دهد، بین رتبه عوامل مربوط به مؤلفه فرصت ها، تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می توان این عوامل را بر اساس رتبه های به دست آمده اولویت بندی نمود.

جدول (۴-۱۰)، اولویت‌بندی فرصت‌های موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT

رتبه	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	درجه آزادی	اماره خی دو	سطح معناداری	تعداد	جوابها
۱	۷/۲۷	۰/۹۴۰	۴/۰۷	۰/۰۰۱	۹	۲۳۷/۷۱۳	۱۰۹	سیاست جدید کمیته و دپارتمان داوری فدراسیون فوتبال به جوان گرایی در قشر داوری
۲	۶/۳۹	۱/۰۴۳	۳/۸۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	وجو داستعدادهای بالقوه داوری در سطح استان سمنان
۳	۶/۳۰	۱/۲۱۸	۳/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	وجود پیشکسوتان خبره داوری، استادان متخصص و دانشکده های تربیت بدنی در سطح استان
۴	۶/۱۶	۰/۹۸۰	۳/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	توجه مضاعف مسئولان کشور به پتانسیل بالای داوران فوتبال این استان
۵	۵/۷۵	۰/۹۰۹	۳/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	ورود و توسعه فناوری و تکنولوژی در داوری
۶	۵/۳۷	۱/۰۴۴	۳/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	حضور داوران طراز اول و ناظران داوری این استان در رده های مختلف فوتبال کشور
۷	۵/۳۳	۱/۰۶۹	۳/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	درآمدزایی از طریق فراهم بودن فرصت تبلیغات بسیار مناسب برای سرمایه گذاران در معرفی برندا آنها در سطح داوری فوتبال استان
۸	۵/۲۳	۱/۰۸۱	۳/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	ارتباط موثر با دیگر استان های صاحب نام داوری در کشور برای همکاری در تمام زمینه های داوری
۹	۵/۱۲	۱/۱۷۶	۳/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	جایگاه جدید و بسیار خوب ایران در عرصه داوری در آسیا و جهان
۱۰	۲/۰۹	۰/۸۱۸	۱/۸۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	دیدگاه حمایتی مسئولین ارشد استان نسبت به جامعه داوری فوتبال

با توجه به جدول (۴-۱۰)، " گویه " سیاست جدید کمیته و دپارتمان داوری فدراسیون فوتبال به جوان

گرایی در قشر داوری" با میانگین رتبه ۷/۲۷ اولین اولویت و گویه " دیدگاه حمایتی مسئولین ارشد استان نسبت به جامعه داوری فوتبال " با میانگین ۲/۰۹ آخرین اولویت رابه خوداختصاص داده است.

۴-۴-۴-عواملی که باعث تهدید در داوری فوتبال استان سمنان می‌شود چیست؟
این مؤلفه شامل ۱۱ گویه بود که آزمودنی‌ها میزان اهمیت هر یک از گویه‌ها را مشخص کردند. جدول (۴-۱۱)، نتایج آزمون فریدمن را برای این گویه‌ها نشان می‌دهد. سطح معناداری در این جدول نشان‌دهنده آن است که بین رتبه عوامل مربوط به مؤلفه تهدیدها تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان این عوامل را بر اساس رتبه‌های به دست آمده اولویت‌بندی نمود.

جدول (۱۱-۴)، اولویت‌بندی تهدیدهای موجود داوری فوتبال استان سمنان با تکنیک SWOT

رتبه	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	درجه آزادی	آماره خی دو	تعداد	گویه‌ها
۱	۸/۲۸	۰/۶۹۹	۴/۲۲	کاهش شدید میل به شغل داوری در جوانان	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۲	۶/۹۶	۰/۷۹۵	۳/۸۲	عدم وجود زمینه‌ی لازم برای حرفه‌ای شدن داوران فوتبال به دلیل ضعف مدیران ورزشی استان	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۳	۶/۷۴	۱/۱۳۶	۳/۷۳	رسوخ ناهنجاری‌های اجتماعی و رفتارهای ناخواسته به محیط‌های ورزشی	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۴	۶/۶۷	۰/۸۴۶	۳/۷۷	نبود برنامه و بودجه مالی کافی برای استعدادیابی ، رشد و پرورش هر چه بیشتر و بهتر داوران استان	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۵	۶/۶۷	۰/۸۹۴	۳/۷۵	فقدان سیستم مناسب گزینش، حفظ و ارتقای داوران نخبه استان	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۶	۵/۸۳	۰/۷۱۵	۳/۵۰	عدم وجود تسهیلات ویژه برای داوران	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۷	۵/۵۲	۰/۷۹۷	۳/۴۲	مشکلات امنیت فردی برای داوران	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۸	۵/۴۹	۱/۰۲۲	۳/۳۵	افزایش بی رویه تورم، رکود اقتصادی و بالارفتن هزینه های زندگی (ضعف اقتصادی برخی از خانواده‌های دارای استعداد)	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۹	۵/۱۴	۰/۸۵۳	۳/۲۹	عدم نظام برنامه ریزی منسجم در جهت جذب منابع مالی و اقتصادی غیر دولتی	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۱۰	۴/۴۸	۱/۰۲	۳/۰۱	افزایش روز افزون قیمت تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری در امر آموزش و وسائل داوری	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹
۱۱	۴/۲۳	۱/۱۲۱	۲/۸۳	عدم دیدگاه مناسب بازیکنان ، مردمیان و تماشاگران نسبت به تخصصی بودن شغل داوری فوتبال	۱۰	۲۲۷/۱۱۷	۱۰۹

با توجه به جدول (۱۱-۴)، گویه "کاهش شدید میل به شغل داوری در جوانان" با میانگین رتبه ۸/۲۸ اولین اولویت و گویه "عدم دیدگاه مناسب بازیکنان، مربیان و تماشاگران نسبت به تخصصی بودن شغل داوری فوتبال" با میانگین رتبه ۴/۲۳ آخرین اولویت را به خود اختصاص داده است.

۴-۴-۵-اولویت بندی عامل های تحلیل SWOT

جدول (۱۲-۴)، نتایج آزمون فریدمن را برای این مؤلفه‌ها نشان می‌دهد. سطح معناداری در این جدول نشان‌دهنده آن است که بین رتبه عوامل مربوط به مؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان این عوامل را بر اساس رتبه‌های به دست آمده اولویت بندی نمود.

جدول(۱۲-۴) اولویت بندی مؤلفه های SWOT

تعداد	آماره خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری	رتبه
۱۰۹	۱۲/۴۳۵	۳	۰/۰۰۱	
تهدیدها	۳/۵۱	۰/۳۲	انحراف استاندارد	۱
ضعفها	۳/۴۶	۰/۲۳	میانگین رتبه ای	۲
فرصت‌ها	۳/۳۷	۰/۳۶	میانگین	۳
قوت ها	۳/۳۳	۰/۳۶	۲/۷۶	۴

با توجه به جدول (۱۳-۴)، مؤلفه "تهدیدها" با میانگین رتبه ۲/۷۶ اولین اولویت، مؤلفه "ضعف ها" با میانگین رتبه ۲/۶۵ دومین اولویت، مؤلفه " فرصت ها" با میانگین رتبه ۲/۳۸ سومین اولویت و مؤلفه قوت ها" با میانگن ۲/۲۱ آخرین اولویت را به خود اختصاص داده است.

فصل پنجم

بحث و نتیجہ کری

۱- مقدمه

در این فصل ابتدا خلاصه‌ای از طرح پژوهش، مبانی نظری، پیشینه و نتایج پژوهش ارائه شده است. سپس نتایج و یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با نتایج و یافته‌های پژوهش سایر محققان مقایسه، بحث و بررسی شده و در پایان پیشنهادهای کاربردی برای مسئولان کمیته داوران و همچنین موضوعاتی برای مطالعات آینده ارائه شده است.

۲- خلاصه تحقیق

داوری همواره بخش جدایی ناپذیر از ورزش بوده است. به طورکلی وظیفه داوران، اجرای صحیح قوانین و مقررات مسابقات مختلف می‌باشد. داوران بعداز بازیکنان و مربیان رکن سوم مسابقات ورزشی را تشکیل می‌دهند. داوران یکی از دشوارترین وظایف ورزشی را بر عهده دارند، وظیفه داوران این است که جریان مسابقه را برطبق قوانین و حتی المقدور با کمترین نظر اداره کنند به عبارت دیگر و دقیق ترداوران مستلزم به اجرای ۴ مسئولیت عمده هستند: ۱- جریان پیشرونده یک رویداد ورزشی را در بطن قوانین بازی مورد توجه قراردهند، ۲- حتی المقدور کمترین نظر را داشته باشند و هرگز به دنبال قرارگرفتن در کانون توجه نباشد، ۳- جو شادی را در مسابقه ایجاد کرده و آن را ثبات بخشد و ۴- مراقب ورزشکاران باشد (اسپراغ^۱، ۱۹۸۷، ص. ۶۲۸). داوران در رشتۀ پر طرفدار فوتبال، کانون توجه رسانه‌ها و تماشاگران بوده و از مهم‌ترین عوامل مؤثر در سرنوشت و موفقیت تیم‌ها هستند و با توجه به قوانین فدراسیون کشور خود و همچنین برنامه مدون فدراسیون جهانی فوتبال انتخاب می‌شوند (بورایمو، فورست و سیمون^۲، ۲۰۰۷).

امروزه فوتبال جزو زیباترین و پرطرفدارترین و محبوب ترین رویدادهای ورزشی به شمار می‌آید، شناسایی عوامل مداخله گر برای موفقیت تیم‌های فوتبال، تمامی اذهان را به سوی بهبود وضعیت داوری در این رشتۀ مهیج می‌کشاند تا با عملکرد بهتر این عضو از جامعه فوتبال، دیگر این حرفه‌ی پر حرف و حدیث، سخنی را برای بازگو کردن عامل عدم موفقیت تیم یا بازیکن توسط مربیان، بازیکنان و یا اشار جامعه

1- Sprague

2-Buraimo & Forrest & Simmons

بجای نگذارد (مطهری ، ۱۳۸۹). اگر قضاوت به درستی انجام شود، نتیجه‌ی رقابت با توجه به مهارت و برتری تاکتیکی مشخص می‌شود، در غیر این صورت، دیگر عوامل محیطی ممکن است در نتیجه رقابت تأثیر گذارد و ورزشکاران و تماشاگران از یک مسابقه‌ی چالش برانگیز لذت نخواهند برد. در فوتبال، مدیریت و یکپارچگی بازی توسط یک داور و دو کمک داور مورد نظرارت قرار می‌گیرد. هدف از داوری فوتبال عملکرد صحیح در زمین بازی است (ویلسون^۱، ۲۰۱۰). هدف این تحقیق، بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال در سطح استان سمنان با استفاده از تحلیل SWOT می‌باشد، از شیوه‌های متدالو شناسایی این عوامل، استفاده از تحلیل SWOT است که معرف قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای سازمان است. این روش، امکان بررسی عوامل و مقایسه تنگناهای، تهدیدهای جنبه‌های آسیب زننده به سازمان، فرصت‌ها، تقاضاها و موقعیت‌های محیط بیرونی را با ضعف‌ها و قوت‌های سازمان به وجود می‌آورد (حمیدی زاده، ۱۳۸۲). در نتیجه ما با استفاده از این روش می‌توانیم عوامل قوت و ضعف و فرصت و تهدید را در فضای حاکم بر داوری فوتبال استان، شناسایی کرده و اقدامات اساسی در جهت تقویت و اصلاح آنها انجام دهیم، تا شاهد رشد سطح کمی و کیفی داوری در سطح استان باشیم. با توجه به حرفه‌ای شدن فوتبال و تحقیقاتی پیرامون داوری به نظر می‌رسد داوری فوتبال بیش از یک حرفه جانبی هم برای خود داوران و هم برای دست اندرکاران ورزش فوتبال درک شده است و داوران عمدتاً به دلیل محدودیت‌های مالی به شغل دیگری روی می‌آورند.

۳-۵ بحث و نتیجه گیری

سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ مولفه‌های این تحقیق (قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای وجود تفاوت معنی دار بین آنها را نشان می‌دهد

در بررسی نقاط ضعف داوری فوتبال، با توجه به آزمون فریدمن، گویه‌هایی که رتبه‌های بالایی را کسب کردند عبارت اند از، خروج چشمگیر تعداد داوران فعال از عرصه داوری، برای تفسیر این گویه، عوامل

متعددی را می توان باعث خروج چشمگیر داوران از عرصه داوری نام برد، از جمله تحقیقات مهمی که در این زمینه تاثیر بیشتری بر خروج داوران از صحنه داوری داشته است، می توان اشاره کرد به یافته های، فرای و سفتون^۱ (۱۹۸۲)، تیلور^۲ (۱۹۸۹)، جونز مارک و همکاران^۳ (۲۰۰۵)، باقری و همکاران (۱۳۹۲)، رمضانی نژاد، لقمانی، زرندی (۱۳۹۲)، پیری (۱۳۸۱)، یونگ^۴ (۲۰۰۷) و وثوقی و خسروی نژاد (۱۳۸۸) هماهنگ می باشند. گویه بعدی، درآمدزایی اندک داوری فوتبال در استان (پایین بودن حق الزحمه داوری) که با تحقیقات یونگ (۲۰۰۷)، ظریف و همکاران (۱۳۹۴) و عبدی و همکاران (۱۳۸۹)، همسو می باشد. سومین گویه، شیوه نامناسب تمرینات آمادگی جسمانی منسجم برای داوران می باشد که با یافته های عبدی (۱۳۸۹)، فیفا^۵ (۲۰۰۲)، یونگ (۲۰۰۷)، هلسن و بولتینگ^۶ (۲۰۰۴) و کاستا و همکاران (۲۰۱۳) در یک راستا بودند. گویه بعدی، عدم وجود کلاس های آموزشی برای داوران پر اشتباه می باشد، که این مورد با یافته های یونگ (۲۰۰۷)، ایوانکوویچ^۷ (۱۳۸۱)، ظریف و همکاران (۱۳۹۴)، عظیم (۲۰۱۰)، عبدی و همکاران (۱۳۸۹)، باقری و همکاران (۱۳۹۲) و محمدی (۱۳۸۵)، همسو بودند مورد بعد وجود استرس بیش از حد در داوران، که این گویه با تحقیقات، غلامیان و همکاران (۱۳۸۸)، احمدی و همکاران (۱۳۸۸)، رمضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، دریک راستا بودند. گویه بعدی، کمبود و بعضا نبود کلاس های داوری و ارتقاء در استان می باشد که با یافته های باقری و همکاران (۱۳۹۲)، عبدی و همکاران (۱۳۸۹)، عظیم (۲۰۱۰) و یونگ (۲۰۰۷) همسو می باشد. مورد بعدی فقدان مراکز استعدادیابی در زمینه داوری فوتبال در استان ، می باشد که با تحقیقات فیفا (۲۰۰۲)، محمودخانی و همکاران

^۱ - Fry da.sef ton

^۲ - Taylor

^۳ - Marc et al

^۴ - Yong

^۵ -Fifa

^۶ -Helsen & Bultynck

^۷ -Ivankovic

۱) حسینی، حمیدی، رجبی و سجادی (۱۳۹۲)، ایرجی و جعفری (۱۳۹۲) و کاساجوس و کاستاگنا^۱ (۲۰۰۷) همسو می باشد. گویه بعدی نبود اتحادیه داوران، که با یافته های عبدی و همکاران (۱۳۸۹) و ظریف و همکاران (۱۳۹۴) در یک راستا می باشد. گویه بعدی عدم برگزاری سمینارهای علمی (مباحث مدیریت در بازی، روانشناسی در داوری ، تغذیه و...) می باشد که با یافته های ظریف و همکاران (۱۳۹۴)، عظیم (۲۰۱۰)، غلامیان و همکاران (۱۳۸۸)، احمدی ، محمدزاده و سیدعامری (۱۳۸۸) و ماسون و لاول^۲ (۲۰۰۰) همسو است. بنابر یافته های پژوهش، اتخاذ راهکارهایی برای تبدیل این نقاط ضعف به نقاط قوت بر اساس فرصت ها و تهدیدهای محیطی کمیته داوران استان ضروری است.

در بعد قوت ها، با توجه به رتبه بندی گویه ها توسط آزمون فریدمن، بالاترین گویه ها مربوط می شود به، جذب داوران جوان و دارای سن مناسب در عرصه داوری استان که با یافته های وستون^۳ (۲۰۰۸)، ایوانکوویچ^۴ (۱۳۸۱)، زئون^۵ (۲۰۰۳)، حسینی، حمیدی، رجبی و سجادی (۱۳۹۲)، دریک راستا بودند. رتبه بعدی عبارت است از، دارا بودن ذخیره ارزشمند انسانی کارآمد و متعهد و خبره و با تجربه در عرصه داوری، که با تحقیقات، وستون (۲۰۰۸)، کانوواس و همکاران^۶ (۲۰۰۸)، کاسایوس^۷ (۲۰۰۷)، نویل و همکاران^۸ (۲۰۰۲)، همسو بودند. رتبه بعدی، بالا بودن دانش فنی مدرسان و مسئولین کمیته های داوران در سطح استان، می باشد که با یافته های، اسپراگ^۹ (۱۹۷۸)، عبدی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می باشد . گویه بعدی، توانایی بالای کمیته داوران استان در زمینه آموزش های تخصصی به داوران و کمک داوران، می باشد، با توجه به دارا بودن ذخیره ارزشمند، داوران با تجربه در بدن کمیته داوران که در تمامی

¹ - Casajus & Castagna

² - Mason & Lovell

³ - Weston

⁴ - Ivankovic

⁵ - Zeon

⁶ - canovas et al

⁶- Casajus

7- Nevill et al

8-Sprague

سطح برتر فوتبال ایران قضاوت کرده اند و همچنین وجود مدرسان توانمند ، که توانسته اند در زمینه آموزش های تخصصی (داوری و کمک داوری) ، کمک های بسیار موثری را برای بالابردن سطح کیفی داوری فوتبال استان انجام دهنده، از طرفی دیگریافته های، عبدی و همکاران (۱۳۸۹) و نظریان و همکاران (۱۳۸۹) همسو با این گویه می باشد. چنین قوت هایی می توانند به انجام رسالت کمیته داوران کمک شایانی بنمایند، مشروط بر آن که در راستای به حداقل رساندن نقاط ضعف و کاهش اثرات تهدیدها و حداکثر استفاده از فرصت ها باشند. بنابراین، شایسته است که کمیته داوران استان سمنان در جهت تقویت و حفظ این قوت ها تلاش نماید.

باتوجه به نتایج آزمون فریدمن در بعد فرصت ها، بالاترین گویه ها اختصاص دارند به: سیاست جدید کمیته و دپارتمان داوری فدراسیون فوتبال به جوان گرایی در قشر داوری، که با یافته های حسینی، حمیدی، رجبی و سجادی (۱۳۹۲)، زئون^۱ (۲۰۰۸)، وستون^۲ (۲۰۰۸) همسو می باشد، گویه بعدی ، وجود استعدادهای بالقوه داوری در سطح استان سمنان ،می باشد، که با تحقیقات هلسن و بولتینک^۳ (۲۰۰۴)، زئون (۲۰۰۳)، ایوانکویچ^۴ (۱۳۸۱) در یک راستا می باشد. گویه بعدی، وجود پیشکسوتان خبره داوری، استادان متخصص و دانشکده های تربیت بدنی در سطح استان می باشد که با یافته های حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، هلسن و بولتینک (۲۰۰۴)، کانوواس و همکاران^۵ (۲۰۰۸)، وستون (۲۰۰۸) در یک راستا بودند. گویه بعدی، توجه مضاعف مسئولان کشور به پتانسیل بالای داوران فوتبال این استان می باشد که دلیل توجه کمیته داوران فدراسیون فوتبال به این موضوع می تواند بیشتر به دلیل وجود دامنه سنی مناسب داوران استان و ورود تازه داوران جوان استان به لیگ برتر و لیگ های پایین تر که این عوامل توجه مسئولان را به پتانسیل بالای این استان جلب کرده است، در این زمینه می توان به تحقیقات

¹ - Zeon

² - Weston

³ - Helsen & Bultynck

⁴ - Ivankovic

⁵ - canovas et al

رئون (۲۰۰۳)، حسینی، حمیدی، رجبی و سجادی (۱۳۹۲)، وستون (۲۰۰۸) که به اهمیت داوران جوان توجه ویژه‌ای دارند، همسو می‌باشد. گویه بعدی ورود و توسعه فناوری و تکنولوژی در داوری می‌باشد که با تحقیقات، کواکوبکه و گیسنی^۱ (۲۰۱۰)، کالینز^۲ (۲۰۱۰)، لین^۳ (۲۰۰۷)، گنزالز^۴ (۲۰۰۵)، کاظمی، حمیدی و سلیمانی (۱۳۹۱)، عبدی و همکاران (۱۳۸۹) در یک راستا می‌باشد که اهمیت استفاده از فن آوری در داوری را مهم می‌دانند. یافته‌های پژوهش نشان داد داوری استان سمنان از فرصت‌های برخوردار است. باید توجه داشت، که این فرصت‌ها به خودی خود در اختیار جامعه داوری استان قرار نمی‌گیرند، مگر آن که با استفاده از قوت‌هایی بتوان آنها را به چنگ آورد و از آنها برای رفع نقاط ضعف و کم رنگ کردن تهدیدها بهره برداری نمود.

در بعد تهدیدهای داوری استان، با توجه به رتبه بندی آزمون فریدمن، بالاترین گویه‌ها به ترتیب مربوط می‌شوند به: کاهش شدید میل به شغل داوری در جوانان، در مورد کاهش میل به شغل داوری در جوانان، تحقیقات متصرکزی انجام نشده است، ولی تحقیقات، طریف و همکاران (۱۳۹۴)، غلامی (۱۳۹۱) و پیری (۱۳۸۱)، تایید کننده این موضوع می‌باشند. گویه بعدی، عدم وجود زمینه‌ی لازم برای حرفة‌ای شدن داوران فوتبال به دلیل ضعف مدیران ورزشی استان، می‌باشد که با یافته‌های وثوقی و خسروی نژاد (۱۳۸۸)، کاظمی، حمیدی و سلیمانی (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. گویه بعدی، رسوخ ناهنجاری‌های اجتماعی و رفتارهای ناخواسته به محیط های ورزشی می‌باشد، که با یافته‌های غلامی (۱۳۹۱)، فولکسون و همکاران^۵ (۲۰۰۲)، فریمن و همکاران^۶ (۲۰۰۴)، دهمن^۷ (۲۰۰۸)، در یک راستا می‌باشد. گویه بعدی، نبود برنامه و بودجه مالی کافی برای استعداد‌یابی، رشد و پرورش هر چه بیشتر و بهتر داوران استان که با یافته‌های دوستداری، گنجویی و سهیلی (۱۳۹۴)،

¹ - Quaquebeke & Giessne

² - Collins

³ - Lain

⁴ - Gonzalez

۱-Folkesson et al

۲- Friman, et al

۳- Dohmen

جهاندیده و همکاران (۱۳۹۱)، زمینه نصراللهی و همکاران (۲۰۱۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد. و گوییه بعدی، فقدان سیستم مناسب گزینش، حفظ و ارتقای داوران نخبه استان می باشد که با یافته های عظیم (۲۰۱۰)، عبدی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می باشد. همچنین مشخص شد که جامعه داوری فوتبال در استان با تهدیدهایی مواجه می باشد که اگر راه هایی برای مقابله با آنها پیدا نکند می توانند چالش هایی عمدہ بوجود آورند. لذا، کمیته داوران استان باید بطور پویا و فعال با آنها مقابله نمایند در تحقیقی که انجام شد به بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان سمنان به طور دقیق پرداخته شد، و نقاط ضعف، قوت، فرصت، و تهدیدها مشخص شد، با توجه به نتایج بدست آمده از بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان با استفاده از تحلیل SWOT، بهترین و مهم ترین سیاست گذاری ها و راه کارهایی که می شود انجام گیرد تا وضعیت داوری فوتبال در استان بهبود پیدا کند در قالب ۱۵ راه کار اجرایی، در پیشنهادهای کاربردی عنوان گردیده است

۴-۵ پیشنهادات

۱-۴-۵ پیشنهادات کاربردی

۱-با توجه به پایین بودن حق الزحمه داوران، مسئولین ، باید در مورد دستمزد داوران بودجه مورد نیاز را تامین و نسبت به افزایش آن اقدامات لازم را انجام دهنند. پایین بودن دستمزد در داوری، باعث کاهش انگیزه و عدم تمرکز کافی در قضاوی داوران شده و عدم رضایت شغلی را در داوران ایجاد کرده است.

۲-داوران حرفه ای فوتبال در یک مسابقه، تقریباً مسافتی بین ۸ تا ۱۲ کیلومتر می دوند، لذا مسئولین کمیته داوران می توانند، با برنامه های تمرینی مناسبی که در طول فصل (قبل از شروع فصل تا پایان فصل) برای داوران در نظر می گیرند آمادگی جسمانی داوران را در سطح قابل قبولی حفظ کنند. در حال حاضر هدف داوران صرفاً پاس کردن تست آمادگی جسمانی قبل از شروع بازی ها می باشد به همین خاطر، تا پایان فصل داوران هیچ گونه برنامه خاصی ندارند، و همین عامل (عدم برنامه های تمرینی مناسب) باعث افت آمادگی جسمانی داوران در طول

بازی ها به خصوص در انتهای فصل می شود. همچنین کمیته داوران استان می تواند برای جلوگیری از افت نسبی آمادگی جسمانی داوران، برای شروع نیم فصل دوم، آزمون تست آمادگی جسمانی را مجدداً انجام دهد. آخرین پیشنهاد کاربردی در ایت زمینه، به کارگیری مربیان متخصص در زمینه بدنسازی، برای داوران فوتبال می باشد.

۳- از جمله سیاست هایی که کمیته داوران می تواند در خصوص داوران پراستباها در برنامه خود لحاظ کند این است که، داورانی که درصد اشتباها (خصوصاً اشتباها تأثیرگذار) بالایی دارند، در کنار تنبیهات داوری، ملزم به شرکت در کلاس های آموزشی و دانش افزایی می باشند، سپس در صورت تکرار اشتباها توسط این داوران، کمیته داوران می بایست محرومیت های شدیدتری را اعمال کند، از جمله محرومیت هایی که پیشنهاد می شود کمیته داوران بکار ببرد، تنزل داور به لیگ های پایین تر می باشد. از موثرترین نتایج این اقدام، افزایش سطح دانش فنی، کاهش اشتباها مجدد توسط داوران، در نهایت افزایش سطح کیفی قضاوت ها را در پی خواهد داشت.

۴- برای کاهش فشارهای روحی و روانی داوران و ایجاد آمادگی ذهنی و روانی آنها برای قضاوت، استفاده از روانشناسان با تجربه ورزشی در کنار تیم های داوری در طول فصل مسابقات، از ضروری ترین اقدامات مسئولین کمیته داوران محسوب می شود.

۵- مسئولین کمیته داوران استان، باید تلاش مضاعفی در جهت نیازمندی استان به برگزاری کلاس های داوری و ارتقاء، انجام دهد زیرا با ریزش داوران فعال، باید خلاء پستوانه های داوری استان در آینده جبران شود.

۶- تاسیس مراکز استعدادیابی داوران فوتبال در استان، از نیازهای اساسی داوری در استان است، که می تواند آینده داوری را در استان تضمین کند، از مهم ترین نتایج موثر این اقدام، صرفه جویی در زمان و هزینه، دست یابی کشور به مستعدترین داوران و ارتقاء سطح کیفی داوری ها می باشد.

۷- جهت تحقق اهداف و احیای حقوق داوران، به عنوان مثال: مسائلی چون حق بیمه شخصی حوادث (بیمه تکمیلی) بحث حقوق و دستمزد داوران، استفاده داوران از فن آوری های موجود در داوری و امکانات رفاهی و...، وجود اتحادیه داوران در کشور و در استانها از نیازهای اساسی برای جامعه داوری محسوب می شود.

۸- مسئولین کمیته های داوران در استان، می توانند اقدام به برگزاری کارگاه ها و سمینارهای علمی مرتبط با مباحث تاثیرگذار در داوری فوتبال از جمله مباحث مدیریت در بازی، روانشناسی در داوری، علم تغذیه، علم تمرین و...، کنند، که در این زمینه، کمیته داوران برای برگزاری چنین کارگاه ها و سمینار ها بی از مراکز علمی همچون دانشگاه ها و از اساتید و صاحب نظران دانشگاهی می توانند استفاده کنند.

۹- با توجه به سیاست کمیته داوران فدراسیون فوتبال، مبنی بر جوان گرایی در جامعه داوری ایران، باید حضور داوران جوان در عرصه داوری استان بیشتر از گذشته تقویت شود، زیرا میدان ندادن به جوانان، میانگین سنی داوری را در استان افزایش می دهد و پشتونه های داوری را در سال های آینده با خطر مواجه می سازد، در نتیجه جوان گرایی باید از اولویت های سیاست کمیته داوران فوتبال استان باشد.

۱۰- استفاده از تجربیات پیشکسوتان، بهترین ابزار رسیدن هرچه سریع تر به موفقیت است، لذا با وجود پیشکسوتان خبره داوری در استان، باید کمیته داوران با اقدامات مناسبی از وجود آنان بیشتر استفاده کند، از طرفی هم وجود دانشکده های تربیت بدنسport در استان و وجود اساتید برجسته دانشگاهی، از جمله تدبیری است که باید اندیشیده شود تا از وجود چنین منابع ارزشمند علمی در جهت ارتقاء سطح کیفی داوری ها، استفاده شود.

۱۱- ورود تکنولوژی در داوری به داوران فوتبال کمک بسیار زیادی می کند و اشتباهات داوری را تا حد زیادی کاهش می دهد و هماهنگی بین کوبل های داوری را افزایش می دهد. از جمله این فن آوری ها، استفاده از پرچم های ویبره برای کمک داوران، هدست (سیستم ارتباطی مستقیم رادیویی) برای کوبل داوری، و استفاده از توب های هوشمند می باشد، کمیته داوران می بایست برای ارتقاء سطح داوری ها، داوران را به این فن آوری ها مجهز نماید، ویا این که می تواند، تسهیلات خرید آنها را در اختیار داوران قرار دهد.

۱۲- برای جلوگیری از خروج داوران فعال از عرصه داوری که به تعبیری می توان از آن به عنوان، سونامی خروج داوران از عرصه قضاوت نام برد، علت های مختلفی دارد راه کارهای اجرایی جهت جلوگیری از این پدیده را می

توان با افزایش دستمزد داوران، فراهم کردن امکانات رفاهی و تسهیلات ویژه برای داوران، اصلاح مدیریت در سطح کمیته داوران، حمایت های بیشتر کمیته انضباطی از گزارش های داوران، انجام داد.

۱۳- فرهنگ سازی مناسب در بین جامعه برای حمایت از قشر داوری، حرفه ای سازی شغل داوری، ترغیب جوانان به سمت داوری، ایجاد دانشکده های تخصصی داوری در دانشگاه ها، از جمله مواردی است که می تواند در گرایش جوانان به سمت داوری تاثیر زیادی داشته باشد.

۱۴- مسئولان فوتبال کشور، نگاه حرفه ای به داوری فوتبال ندارند و این مساله باعث افت داوری فوتبال ما شده است. شرط حرفه ای شدن در داوری فوتبال، افزایش دستمزدها است. یعنی تا مدامی که داوری به عنوان شغل دوم داوران محسوب شود، حرفه ای شدن در داوری معنا ندارد. تمرینات آمادگی جسمانی، نحوه آموزش ها، تسهیلات و امکانات رفاهی برای داوران و مواردی از این دست، نقش اساسی در حرکت به سوی حرفه ای شدن دارد.

۱۵- خانواده، آموزش و پرورش، وزارت ورزش و جوانان، شهرداری ، و دیگر نهادها تاثیر گذار در این امر، باید فقر فرهنگی (استفاده از الفاظ رکیک علیه داوران، بی احترامی بازیکنان به داوران، عدم پذیرش جایگاه داور به عنوان قاضی میدان از نگاه مریبان و بازیکنان و تماشاچیان، برخوردهای فیزیکی با داوران از سوی بازیکنان و مریبان و دیگر مسائل) حاکم بر محیط های ورزشی را اصلاح کنند، تا داوران بتوانند با تمرکز بیشتر و استرس کمتری مسابقات را قضاوت کنند.

۲-۴- پیشنهادات پژوهشی

۱- بهتر است که این تحقیق در لیگ های بالاتر، خصوصاً لیگ برتر انجام شود.
۲- محققانی که علاقه مندند در زمینه داوری فوتبال تحقیق انجام بدھند، می توانند به صورت تخصصی روی هریک از مولفه های SWOT (نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید) این پژوهش ، تحقیق کنند.

منابع فارسی

- ۱- آیین نامه نهایی کمیته داوران فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، (۱۳۹۲) مشتمل بر ۱۱ فصل ۳۳ ماده و ۶ تبصره، مصوبه ۱۲ خرداد ۱۳۹۲ هیات رئیسه فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران
- ۲- ابطحی (۱۳۶۸)"آموزش و توسعه منابع انسانی. تهران. موسسه برنامه ریزی آموزشی شماره ۱ ص ۲۴
- ۳- احمدی، اژدر و محمدزاده، حسن (۱۳۸۸)"منابع استرس در داوران حرفه ای فوتبال ایران" سال هفدهم شماره ۱ (پیاپی ۴۵). صص ۴۵-۳۶
- ۴- احمدی، محمدزاده و سیدعامری (۱۳۸۸)"منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به بازنشستگی در داوران فوتبال حرفه ای ایران." پژوهش در علوم ورزشی (رفتار حرکتی و روانشناسی ورزشی)، شماره ۲۴، صص ۹۸-۸۵
- ۵- ادبی (۱۳۵۷) "جامعه شناسی طبقات اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران ص ۷۷
- ۶- الهی، علیرضا (۱۳۸۳)، بررسی عملکرد سازمان لیگ حرفه ای فوتبال جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با سازمان لیگ حرفه ای فوتبال ژاپن، پایان نامه انتشار نیافرمانی کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران
- ۷- ایرجی ، جعفری (۱۳۹۲)"بررسی ارتباط درونی ویژگی های شخصیتی داوران لیگ برتر فوتبال ایران" دومین
- ۸- ایوانکوویچ، برانکو (۱۳۸۱)"تجزیه و تحلیل وضعیت فوتبال ایران" از سری مقالات ارائه شده در اولین سمینار علم و فوتبال، تهران
- ۹- شهرلایی باقری، جواد، غفوری، فرزاد، هنری، حبیب، مطهری، مرتضی (۱۳۹۲)"مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست های آنان" شماره ۱۷، صص ۷۲-۵۹

- ۱۰- پیری، ثریا (۱۳۸۱) بررسی رابطه بین ویژگی های شغل با میزان انگیزش کارکنان دانشگاه .علوم پژوهشی زاهدان "پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان، ص ۱۹
- ۱۱- جلیلی (۱۳۸۹) "حسابداری حقوق و دستمزد" انتشارات تهران بخشایش.صص ۲۵-۳۷
- ۱۲- جمالی گله، محمود (۱۳۹۱) ".ارتباط بین منابع استرس با تحلیل رفتگی شغلی و شیوه های مقابله با آن در داوران لیگ فوتبال ایران "لیگ دوازدهم ."پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، .دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کردستان
- ۱۳- جهانشاه (۱۳۸۰) فرهنگ شهری: فرهنگی از تجربه و تخصص و فرهنگ مردم است. نشریه مدیریت شهری شماره ۶۴ ص ۴۳-۳۲
- ۱۴- حاجی کریمی (۱۳۸۳) " مدیریت منابع انسانی. تهران. ناشر سمت شماره ۱ ص ۱۶۴ حسینی، حمیدی، رجبی، سجادی (۱۳۹۲)"شناسایی قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش های فراروی آن"مدیریت ورزشی، شماره ۱۷۵ - ص ص ۵۴-۲۹
- ۱۵- حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۸۲) برنامه استراتژیک، انتشارات سمت، شماره چاپ دوم
- ۱۶- خلیلی شورینی (۱۳۷۳) "نظریه رهبری و کاربرد آنها در نظام مدیریت ایران.. ناشر قائم (عج) تهران. ص ۱۳۵-۱۲۹
- ۱۷- دهدشتیان، علیرضا (۱۳۷۶) "استرس و راه کارهای مقابله با آن"پتروشیمی، نفت، گاز، ص ۳۸
- ۱۸- رمضانی نژاد، رحیم ، لقمانی، محسن ، پورسلطانی، حسین (۱۳۹۳)" مقایسه ویژگی های شغلی داوران فوتبال ایران « پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲ ، ش ۴ ، ص ۵۵
- ۱۹- رمضانی نژاد ، میرجمالی ، رحمانی نیا (۱۳۹۰)" بررسی عوامل استر سزای داوران ملی و بین المللی ورزش ایران" مطالعات مدیریت ورزشی شماره ۱۶- صص ۲۲۷-۲۰۴

- ۲۰-سلطانی (۱۳۸۵) "اثر متقابل ارزیابی و آموزش در یادگیری سازمان ها" انتشارات ارکان ناشر شماره ۱۴۵
- کنگره بین المللی علم و فوتبال آکادمی فوتبال ایران
- ۲۱- ضابطیان، رسول (۱۳۹۰). "بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری داوران لیگ برتر فوتبال ایران . " پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران،
- ۲۲- ظریف، معین، نادریان جهرمی، مسعود، سلطان حسینی، سیدمحمد (۱۳۹۴،) " توصیف پنج بعدی مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال ایران " شماره ۳۱ ، صص ۱۲۱-۱۳۶
- ۲۳- عبدی، حامد، فراهانی، سجادی، نصرالله (۱۳۸۹) " مطالعه تطبیقی وضعیت داوری در ایران و انگلستان " مدیریت ورزشی شماره ۴- ص ص ۱۱۹-۱۳۵
- ۲۴- عظیم، س. م (۱۳۸۸). سرخستی شخصیت : دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی در میان معلمان " مجله بین المللی آموزش فنی و حرفه ای . شماره ۳ ص ۳۶-۴۰
- ۲۵- غلامیان، جواد، گلزار، سمیه ، حسینی، مهسا، طالب پور، مهدی (۱۳۸۸) " بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران فوتبال ملی و بین المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس . " نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، صص ۱۴۱-۱۵۷
- ۲۶- فدراسیون بین المللی فوتبال(۱۳۸۵)، ص ۱۷۰
- ۲۷- قره، محمد علی (۱۳۸۳) وضعیت ورزش همگانی ایران و مقایسه آن با چند کشور منتخب جهان . رساله دکتری . دانشگاه تربیت معلم . دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
- ۲۸- قلی پور، ح، آقا زاده (۱۳۸۳) " برنامه استراتژیک برای موسسه های متوسط و کوچک " پژوهش نامه بازرگانی ،شماره ۳۵، صص ۶۵-۱۰۰

- ۲۹- کاظمی، شیخ ، شهبازی ، راسخ (۱۳۸۵)"عوامل موثر در اواباشگری طرفداران فوتبال پس از داربی ایران (امتیاز هواداران از نمایش).پژوهش در علوم ورزشی شماره ۱۷ ص ۱۱۴-۱۰۱
- ۳۰- کاظمی. حمیدی، حیدر سلیمانی.(۱۳۹۱)"شناسایی زمینه های نوآوری در صنعت فوتبال مطالعه موردی "حوزه داوری" دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، سال ۲، ش ۱(پیاپی ۲)، صص ۶۴-۵۵
- ۳۱- مطهری، مرتضی ؛ هنری، حبیب ؛ کشکر، سارا (۱۳۹۲) " نقش عوامل تحلیل رفتگی شغلی بر قضاوت داوران فوتبال " مطالعه موردی داوران لیگ حرفه ای فوتبال ایران، مطالعه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی ، دوره ۱، ش ۱، ص ۹۸-۱۰۷
- ۳۲- مرتضی مطهری، (۱۳۸۹) مقایسه ای تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پستهای داوری آنان." پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
- ۳۳- محمود خانی، محمد رضا، داداشپور، امیر، حسینی، سید محمد (۱۳۹۲)" تعیین نیمرخ سوماتوتایپ نونهالان پسر برخی اقوام در ماده های دوومیدانی .نشریه فیزیولوژی ورزش، شماره ۵(دوره ۲۰):ص ۱۲۹-۴۰
- ۳۴- محمدی، (۱۳۸۵). برنامه ریزی، آموزش کارکنان در سازمان ها، موسسات و صنایع. انتشارات پیام تهران ، شماره ۳۱۵
- ۳۵- میر جمالی (۱۳۸۷) پایان نامه کارشناسی ارشد(بررسی عوامل استرس زادر کلیه داوران بین المللی وملی رشته های هندبال، بسکتبال، والیبال و فوتبال) دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان.
- ۳۶- میر جمالی، رمضانی نژاد، رحمانی نیا ، ریحانی (۱۳۹۰)" بررسی مانبع استرس در داوران بین المللی فوتبال، والیبال، بسکتبال و هندبال ایران " مجله علوم ورزشی شماره ۴. صص ۳۴۷-۵۴
- ۳۷- میر دار، قراخانلو، مبهوت مقدم و صادق پور (۱۳۸۹) بررسی میزان کار و برخی شاخص های فیزیولوژیکی داوران نخبه فوتبال ایران، سه ماهه المپیک ، شماره ۵۱ صص ۷۰-۶۹

- ۳۸- نظری، رسول و سهرابی، زهرا (۱۳۸۷) "بررسی چهار عامل روانی بین داوران لیگ برتر فوتبال ایران . دومین همایش بین المللی روانشناسی کاربردی آکادمی ملی المپیک، سی - دی همایش . صفحه ۷۵-۷۱
- ۳۹- نظریان، رهنما، دانشجو، صادقی پور ، عاشوری ، نظریان (۱۳۸۹) " عوامل مؤثر بر قضاوت داوران لیگ برتر فوتبال ایران " پژوهش در علوم ورزشی شماره ۹ صص ۲۰۴-۱۹۳
- ۴۰- نوید نیا (۱۳۸۸) "امنیت اجتماعی. تهران. پژوهشکده مطالعات استراتژیک، شماره ۷۳
- ۴۱- وثوقی، خسروی نژاد . (۱۳۸۸) "بررسی عوامل فرهنگی اجتماعی رفتار هیجانی تماشاگران فوتبال " پژوهش نامه علوم اجتماعی ، سال سوم /شماره اول /صص ۴۲-۳۵

منابع لاتین:

- 42-Anshel, H. M., (2012). "Sport psychology from theory to practice". Benjamin Cummings.Middle Tennessee State University. Pp.312-317
- 43-Balch, M.J., & Scott, D. (2007). Contrary to popular belief, referees are people too! Personality and perceptions of officials. *Journal of Sport Behavior.* 30: 20.
- 44-Bollen, S. (2000). "Epidemiology of knee injuries: diagnosis and triage". British Journal of Sports Medicine, 34:pp 227-228.
- 45-Bryan David, (2004). "The study of social welfare of football's referees in European **countries league**", www.uefa.com.
- 46- Bryson JM. [Strategic planning for public and non profit organization] (Trans. by Monavarian A). 2nd ed. Tehran: Stat Management Training Center; 2002.
- 47-Brown, Jim. (2001) "Sports talent, Human Kinetics" chapter 4, 11.
- 48-Byars L. ; (1991) " Strategic Management". 3rd ed. Toronto, CA: Addison-Wesley.

- 49-Buraimo, B., Forrest, D., Simmons, R. (2007). "The Twelfth man? Refereeing bias in English and German soccer". In press.
- 50- Biro,A. (1365). "Culture of Social Sciences".Translated by Sarookhani ,B. Tehran. Keyhan Publisher.
- 51-Canovas, S., Reynes, E., Ferrand, C., Panataleon, N. and Long, T. (2008). "Types of errors by referees and perception of injustice by soccer players": a preliminary study. Psychological Rehabilitation, 102(1):pp 99-110
- 52-Cei, A. (1994). Arbitration psychology. translated by: kin A.J. football Sci.Technol.,1(1): pp. 21-23
- 53-Chelladurai, P. (2005). "Human Resource Management in Sport and Recreation". ISBN: 978-964-386-181-0.
- 54-Collins, H (2010). "*The philosophy of umpiring and introduction of decision –aid technology*", Journal of the Philosophy of sport 37 . 135-146
- 55-Conti, D. J., & McClintock, S. L. (1983). Heart Rate responses of a Head Referee during a Football Game. *The Physician and Sports Medicine*. (11) :pp108-114.
- 56-casajus J A, Castagna C. (2007) Aerobic fitness and field test performance in elite Spanish soccer referees of different ages. Journal of Science and Medicine in Sport.; 10(6): 382-9.
- 57-costa EC, Vieira CMA, Moreira A, Ugrinowitsch C, Castagna C, Aoki MS (2013)"Monitoring external and internal loads of Brazilian soccer referees during official matches". J Sports Sci Med ;12:559 -64
- 58-Da Silva A I, Fernandez R, Paes M R, Fernandes L C, Rech C R. "Somatotype and body composition of brazilian football (soccer) referees." Arch Med Deporte. 2011; 28(144):168-73.

- 59-Dohmen, T. J. (2008). "The influence of social forces: Evidence from the behavior of football referees". *Economic Inquiry*, 46 (3), pp: 411–424.
- 60- FIFA. Where it all began [online]; 2002. Available on: <http://www.fifa.com>.
- 61-Fry da.sef ton jm.(1982)." perceived steressors for football and volleyball officiolls from three rating levels “” journal of sport behavior 15,12,pp106-118
- 62-Fe‘deration Internationale de Football Association. Laws of the game 2005. Zurich: F‘ederatton Internationale de Football Association; 2005. Available on: <http://www.fifa.com>.
- 63-Friman, Margareta, Nyberg, Claes, Norlander, Torsten (2004). “Threats and Aggression Directed at Soccer Referees: An Empirical Phenomenological Psychological Study”, *The Qualitative Report* Volume 9 (4): pp 652-672.
- 64-Friman, Margareta, Nyberg, Claes, Norlander, Torsten (2004). Threats and Aggression Directed at Soccer Referees: An Empirical Phenomenological Psychological Study, *The Qualitative Report* Volume 9 (4): pp 652-672
- 65-Folkesson P, Nyberg C, Archer T, Norlander T. (2002). Soccer Referees' Experience of Threat and Aggression: Effects of Age, Experience, and Life Orientation on Coping Strategy. *Aggressive Behavior*, (28): pp 317-327
- 66-Garner R. SWOT Tactics: Basics for strategic planning.FBI Low Enforcement Bulletin 2005; 74(11): 17-9
- 67-Gonzalez, H (2005)." *System of electronic devices that is designed to assist afootball referee*", Washington DC.US.2005/0162257 A1
- 68-Helsen W, Bultynck JB. “Physical and perceptual-cognitive demands of top-class refereeing in association football”. *JSports Sci*. 2004;22(2):179-89

69-Impellizzeri F M, Rampinini E, Marcra S M.(2005) "Physiological assessment of aerobic training in soccer". J Sports Sci.; 23(6): 583-92.

70-Jones Marc,V., Bray Steven R., Oliver Stephen (2005), "Game Location and

Aggression In Football League", Journal of Sport Sciences, V.23, N.4: 387

71-Kaufman - Roger and Herman F (2003)"strategic planning in the educational system"translator mashayekh fareideh and bazargan Abbas in Tehran in 'Page 182

72-Keizer,L. (1372). Life and thought leaders Sociology. Translated by Salasi ,M. Tehran. Elmi Publisher. 45

73-Kahraman Cengiz, Demirel Nihan Cetin, Demirel Tufan (2007) , "Prioritization of E-Government Strategies Using a SWOT-AHP Analysis: The Case of Turkey", *European Journal of Information Systems*, 16, 284-298

74-Lain Andy, (2007). "Effect of crowded stadium on football's referee designs", www.fifa.com

75-Lerner, Alexandra, L.(1999) ." A Strategic planning primer for higher education, College of busuness Administratin and Economics, California state university". <http://aafaq.kfupm.edu.sa/features/csu-primer/leep-sp.pdf>

76-Lunda, D. L. (1981), "Personnel management: What's Ahead, Personnel administrator", April, pp 52-53

77- Moorhead, G. Griffin. (1379). "Organizational behavior". Translated by Alvani, S. Memarzadeh, Gh. Tehran. Morvarid Publisher. 137

78- Moslow, A,h. (۱۳۶۸). "Healthy personality psychology". Translated by Rooygarian, sh. Tehran. Hadaf Publisher. 124

- 79-Morrison, R. S., Jones, L., Fuller, B. (1997). "The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses". *Journal of Nursing Administration*, 27(5), pp 27-34.
- 80-.Masson, C.R., & Lovell, G (2000)."Attitudes, Expectations, and Demands of English Premier League Football Association Referee". *Football Studies*. 3: pp 88-102
- 81-Nevill, A.M., Balmer, N.J. and Williams, A.M. (2002)." The influence of crowd noise and experience upon refereeing decisions in football". *Psychology of Sport and Exercise*, 3: pp 261-272.
- 82-Newcomb.l.h- Igdañ Chris.o (2003), "Are you Experienceing Burnout"?
- 83- Orta, l.(2002). "football arbitration's beginning and development in the world and in Turkey ".*J .sports Inquiries*.6(16).
- 84-Pines, A.M., Keinan, G. (2005), "Stress and burnout: The significant difference , Personality and Individual Differences", 39:pp 625-635.
- 85-Quaquebeke, N., & Giessne, S.R (2010). "*How embodied cognitions affect judgments: Height-related attribution bias in football foul call's*", *Journal of sport & Exercise Psychology*, 32, pp3-22.
- 86- Robinson, William(1996). "*Promoting polyarchy: globalization, US intervention, and hegemony*". New York: Cambridge University Press.
- 87-Rainey, D. W., Schweickert, G., Granito, V., & Pullella, J. (1990). "Fans' Evaluations of Major League Baseball umpires' Performances and Perceptions of Appropriate Behavior Toward Umpires". *Journal of Sport Behavior*. 13(2) :pp 122-129

88-Rainy DW. Schweickert G.(1995)." Evaluations of ampire performance and perception of appropriate behavior toward umpires "internationnal journal of sport psycology.22.1. pp 66-77

89-REYNES, Eric; CANOVAS, Sophie; FERRAND, Claude and pantaleon,Nathalie(2008)". Emotional consequences of referee's mistake among soccer players: exploratory study" Psicol. Soc. [online]. 2008, vol.20, n.1, pp 5-15

90-Schumpeter, J.A (1928). *The instability of capitalism*, Economic Journal,pp 361-386

91-Sprague db.(1978) " the effectiveness-f respiration ,biofeedback and study skills trainng in alleviating test in college student "" .dis.abs.38.11.pp628-9

92-Statute of the FIFA Referees (2008).

93-Sage George (2000)." Learning and motor control", translating Hassan Mortazavi, Printing, Publishing Tehran Research Office of the Physical Education Organization, Chapter 16.

94-Stolen T, Chamari K, Castagna C, Wisløff U (2005). "Physiology of soccer. Sports medicine". Jun 1;35(6):pp 501-36.

95-Sir Noraman chester center (2002) .Sir Norman Chester center for Football Research(2002).Refereeing,University of Leicester.

96-Stephen, J. B. (1998). Sport psychology. Crowood. Pennsylvania State University :Pp.123-125

97-Taylor, T., Doherty, A., McGraw, P. (2015). "Managing people in sport organizations: A strategic human resource management perspective". Oxford, UK: Elsevier, pp: 20-36

- 98-Taylor AH.Daniel jv(1989). sources of stress in soccer officiating: An empirical .first word congress of science and football".pp538-544 liverpool.england
- 99-Teipel D,Grisch G,Busse M(1983)"Evaluation of aggressive behavior in football".international journal of sport psychology,14,pp228-242
- 100-Thatcher, J. (2005). Stress, Challenge, and Impression Management among Sport Officials. *Sport and Exercise Psychology Review*, 1(1) : 26-34
- 101-Vinberg,R. Richardson ,P. (۱۳۸۱).Psychology arbitration. Translated by Choobineh, S. Tehran. Omid Danesh publisher. 5.pp.12-45
- Taylor, A.H., & Daniel, J.V. (1987). Sources of Stress in Soccer Officiating: An Empirical Study. *First World congress of science and Football*. (pp. 538-544). *Liverpool, England*
- 102-Voight, M. (2009). Sources of Stress and Coping Strategies of US Soccer Officials. *Stress and Health*. 25: 91-101.
- 103- Weston Matt. (2008). "Ageine and physical match performance in English premier league soccer referees". *Journal of science and medicine in sport*, PP:390-397
- 104-Webster's third new international dictionary.
- 105-Weston, M., Helsen, W., MacMahon, C., & Kirkendall, D. The impact of specific high-intensity training sessions on football referees' fitness levels. *The American Journal of Sports Medicine*, 2004. 32(1 suppl), 54-61
- 106-Wilson,J. (2010) soccer could use instant replay, but not at expense of sport's flow .[online].available.
- 107-Yong Jee. (2007). "The influence of motivation on professional athletes function". *Journal of science and medicine in sport*. PP:322-332

108-Zeon Breivik, (2003). "The study of referee fouls in professional football matches". *Journal of sport management*, PP:256-263

پیوست ها

فرم بررسی وضعیت موجود داوری فوتبال استان سمنان

پرسشنامه وضعیت موجود داوری فوتبال استان

۱- تعداد داوران استان :

۲- تعداد داوران در سطوح لیگ های کشوری

۳- تعداد داورانی که در سال جاری در سطح منطقه یا کشور در آن در

۴- تعداد مسابقات برگزار شده در سال جاری در استان

۵- تعداد داوران در سطح استان

۶- تعداد داوران فعال در سطح استان

۷- تعداد داوران تحت پوشش بیمه ورزشی

۸- تعداد کلاس های برگزار شده درجه ۳ داو

۹- تعداد کلاس های برگزار شده ارتفا ۳ به

۱۰- تعداد کلاس های برگزار شده ۲ به

۱۱- تعداد کلاس های برگزار شده ۱ به ملی

۱۲- تعداد داوران بکار گرفته شده براساس

۱۳- تعداد پرسنل کمیته داوران

۱۴- تعداد پرسنل دیپارتمان داوری

❖ ۱۱- امکانات فیزیکی، زیر ساختها و تجهیزات

۱- آیا ساختمان مناسبی برای فعالیتهای اداری کمیته داوران (از لحاظ اندازه ، وجود امکانات) وجود دارد ؟

 بلی خیر

۲- آیا ساختمان مناسبی برای فعالیتهای اداری دیپارتمان داوری (از لحاظ اندازه ، وجود امکانات) وجود دارد ؟

 بلی خیر

■ بطور کلی وضعیت ساختمان برای فعالیت های موجود کمیته داوران ودپارتمان داوری را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف

۱-۳: آیا شاخص های استاندارد خاصی برای ،ایجاد و استفاده از تجهیزات وسخت افزار و نرم افزاربرای کمیته داوران جود دارد؟

■ خوابگاه داوران را از لحاظ دارا بودن تجهیزات به طور کلی درسطح استان چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ به طور کلی وضعیت تجهیزات و وسائل کمک اموزشی کمیته داوران را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات:

❖ ۲-۱ مدیریت و منابع انسانی

۱-۱ وضعیت فعلی کمیته داوران از لحاظ ساختاری چگونه است؟

۱-۲ بنظر شما آیا ساختار تشکیلاتی موجود در کمیته داوران درستراستان مناسب است؟

■ به طور کلی نظام جذب، برنامه ریزی و نگهداری منابع انسانی را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ ارزیابی شما از عملکرد اعضای کمیته داوران چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ به نظر شما نظام جذب و برنامه ریزی برای منابع انسانی در چه سطحی است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ عملکرد کمیته داوران را براساس آینین نامه موجود چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

بطور کلی و ضعیت نیروی انسانی را از نظر تعداد پرسنل مشغول به کار، نسبت به فعالیت های موجود کمیته داوران و دپارتمن داوران را چگونه ارزیابی می کنید؟

يده آل خوب متوسط ضعيف غير قابل قبول

۱-۲-۳ آیا جلسات کمیته داوران منظم برگزار می شود؟ بلی خیر

۱-۴-۲-۱ اعضاي کميته داوارن استان راچه کسانى تشکيل مى دهند، سمت هر يك را در اين کميته مرقوم بفرمايد؟

جلسات کمیته داوران ۱-۲-۶

۱-۲-۷ آیا تصمیماتی که در کمیته داوران در نظر گرفته می شود اجرا و پیگیری می شود، مسئول پیگیری این امور چه کسی می باشد؟

□ ارزیابی شما از میزان انجام وظایفی که برای کمیته داوران ودپارتمان داوری در نظر گرفته شده چگونه است؟

يده آل خوب متوسط ضعيف غير قابل قبول

□ ارزیابی شما از وضعیت پرگزاری جلسات چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

۱-۹-۲ آیا جلسات کمته داوران منظم پرگزار می‌گردند؟

۱-۲-۱۰ آیا وظایف مشخص، و تعریف شده برای اعضای کمته داوران، وجود دارد؟

ملاحظات

۱- امور مالی ♦

۱-۳-۱ میزان اعتبارات و درآمدهای کمته داوران از منابع ذیا، حقدر است؟

وزارت ورزش و جوانان درصد

فدراسیون فوتبال درصد

کمک های اداره کل تربیت بدنی درصد

هیات فوتبال درصد

آموزش (داوری) درصد

مسابقات وسایر تورنومنت ها درصد

تبیغات و حامیان مالی درصد

سایر موارد درصد (لطفاً نام

برید)

■ به طور کلی وضعیت درآمد های کمیته داوران از منابع مختلف را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

۱-۳-۲ میزان هزینه های کمیته داوران برای هر یک از موارد ذیل چقدر است؟

مدیریت و امور جاری درصد

هزینه های پزشکی و درمانی درصد

آموزش درصد (شامل داوری، مریگری، و)

سایر فعالیت ها درصد (لطفاً نام ببرید)

■ به طور کلی وضعیت هزینه کمیته داوران از منابع مختلف را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

۱-۴ تحقیقات و پژوهشها ♦

۱-۴-۱ آیا مرکز تحقیق و توسعه در کمیته داوران فعال می باشد؟ بله خیر

۱-۴-۲ آیا اولویت بندی خاصی برای پژوهش در کمیته داوران وجود دارد؟ بله خیر

■ نحوه ارتباط و تعامل کمیته داوران با هیات فوتبال راچگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

نحوه ارتباط و تعامل کمیته داوران با دیگر کمیته هادرسراسراستان راچگونه ارزیابی می کنید

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

وضعیت مرکز مشاوره و پایگاه تندرستی در کمیته داوران را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

میزان حمایت مالی کمیته داوران از تحقیقات مورد نیاز در چه سطحی می باشد؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

انجام تحقیقات و تهییه راهکارهای علمی جهت رشد و توسعه داوری را توسط کمیته داوران چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

وضعیت بهره گیری کمیته داوران از تحقیقات و پژوهش‌های کاربردی انجام شده در داوری را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

♦ ۱-۵ وضعیت داوران

۱-۵-۱ آیا در کمیته داوران کسانی وجود دارند که دارای مدرک مدرسی داوری باشند؟

۱-۵-۲ در برگزاری مسابقات مختلف بیشتر از چه داورهای استفاده می شود(درجه ۱، درجه ۲، درجه ۳)؟

میزان برگزاری کلاس های آموزشی و ارتقاء درجه داوری را در طول سال چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

۱-۵-۴ برگزاری کلاس‌های داوری از طرف کمیته داوران براساس چه شاخص هایی مشخصی می باشد؟ در صورت وجود شاخص، لطفاً براید؟

ملاحظات

♦ ۱-۷ فناوری اطلاعات و ارتباطات

۱-۷-۱ آیا کمیته داوران دارای وب سایت مجزا می باشد؟

۱-۷-۲ آیا کمیته دوان دارای مرکز کامپیوتر می باشد؟ بله خیر

استفاده از سیستم اتوماسیون چهت انجام فرآیندهای جاری (سیستم اتوماسیون اداری درکمیته، نرم افزار در بخش‌های

مختلف را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

۱-۷-۳ آیا در کمته داوران، فیلم های آموزشی، داوری، موجودم، باشد تا در اختیار داوران قرار گیرد؟

■ بطور کلی کمیته داوران را از لحاظ فناوری اطلاعات و ارتباطات چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

۱-۱ توسعه فرهنگ

۱-۸-۱ آپارتمان داران تفريحات جانبي بگزار مي شود؟

■ به نظر شما وضعیت تبلیغات، برگزاری کنفرانسها، جشنواره‌ها و همایشها برای بالا بردن آگاهیها در مورد داوری و جذب بیشتر افراد به این حرفه چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

□ به نظر شما رعایت ارزش‌های اسلامی در حیطه داوری چگونه است؟

اپدے آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ به طور کلی روحیه داوران در این حرفه را در چه سطحی ارزیابی می کنند؟

اينده آل، خوب متوسط ضعيف غير قابل، قوي

ملاحظات

۹-۹ بازاریابی

■ میزان استفاده از حامیان مالی را در کمیته داوران چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ نظر شما در مورد وضعیت بازاریابی در جذب نیروهای متخصص چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ ارزیابی شما از وضعیت بازاریابی کمیته داوران چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

.....
.....
.....

۱۰-۱ امور فنی

■ نحوه نظارت بر متون فنی، کتب و فیلم های آموزشی جهت تکثیر و انتشار در چه سطحی است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

.....
.....
....

۱۱-۱ آموزش

۱-۱۱-۱ چه تعداد کلاس آموزش داوری در طول سال در استان برگزار می شود؟

۱-۱۱-۳ کلاسهای آموزشی داوری که برگزار می شود بیشتر در چه درجاتی می باشد (درجه ۱، درجه ۲، درجه ۳)؟

.....
.....
.....

۱-۱۱-۴ بطور متوسط در طول سال چند همایش و کارگاه آموزشی از طرف کمیته داوران برگزار می شود ؟

.....
.....
.....

■ هزینه برگزاری کلاسهای آموزش داوری راچگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ میزان برگزاری کلاس های آموزشی داوری را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ میزان برگزاری کلاس های دانش افزایی برای داوران چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ بطور کلی پذیرش همایش ها ، گردهمایی ها ، کارگاه ها و دوره های آموزش داوری در سطح استان را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

۱۱-۷ آیا کمیته داوران عنوان جزئی از جامعه فوتبال کشور دارای آزمایشگاه و کتابخانه تخصصی ورزشی می باشد؟ بله خیر

ملاحظات.....

❖ ۱۲-۱ برنامه ریزی

۱۲-۱ آیا کمیته داوران دارای برنامه کوتاه مدت یا بلند مدت می باشد؟ بله خیر

۱۲-۳ آیا کمیته داوران دارای تقویم ورزشی سالیانه مناسب با بودجه موجود می باشد؟ بله خیر

۱۲-۵ آیا برنامه ریزی و زمانبندی خاصی برای استفاده از فضاهای ورزشی برای کارکنان کمیته داوران و سایر داوران صورت می گیرد؟

خیر بله

■ نظر شما در مورد وضعیت برنامه ریزی برای شرکت داوران در سایر لیگ های کشوری چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ بطور کلی عملکرد کمیته داوران را در حیطه برنامه ریزی چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات.....

❖ ۱۳-۱ وضعیت روابط عمومی

■ ارزیابی شما از اقدام در جهت انجام مصاحبه با رسانه های گروهی و مطبوعات استان چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ انکاس فعالیت ها، برنامه ها و طرح های کمیته داوران چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ وضعیت توان تبلیغاتی کمیته داوران را از لحاظ استفاده از تابلوی اعلانات، نصب پوستر، بنر، اطلاعیه، بیلبورد و تبلیغات در

استان را برای جذب افراد به این حرفه را چگونه ارزیابی می کنید؟

- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول
- ارتباط کمیته داوران با اداره روابط عمومی هیات فوتبال را چگونه ارزیابی می کنید؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

❖ ۱-۱۴ وضعیت امور حقوقی و قضایی

- ۱-۱۴-۱ آیا آینه نامه حقوقی خاصی در کمیته داوران وجود دارد؟ بلی خیر
- نظر شما در مورد میزان برگزاری کلاس‌های آموزشی برای داوران و سایر تیم‌ها برای آشنایی آنها با قوانین حقوقی و قضایی چگونه است؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول
- نظم و ترتیب و نحوه رسیدگی به شکایات (داوران) چگونه است؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

❖ ۱-۱۵ ارتباط کمیته داوران با دیگر نهادهای ورزشی

- میزان ارتباط کمیته داوران استان با هیئت‌های شهرستان و استان را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول
- میزان ارتباط کمیته داوران را با اداره کل تربیت بدنی در چه سطحی ارزیابی می کنید؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول
- میزان ارتباط کمیته داوران با ادارات تربیت بدنی را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول
- میزان ارتباط کمیته داوران شهرستان‌ها با یکدیگر (مخصوص شهرستان‌ها) را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول
- میزان ارتباط کمیته داوران را با تربیت بدنی آموزش و پژوهش را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول
- نحوه همکاری کمیته داوران را با مسویین اجرایی هیات فوتبال را چگونه ارزیابی می کنید؟
- ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ همکاری کمیته داوران را با دانشکده تربیت بدنی و دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه هارا چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات

❖ ۱۵-۱ مسابقات

■ نحوه همکاری مسئولین در جهت انجام امور مربوط به اعزام داوران را به مسابقات مختلف را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ کیفیت سالن ها و امکانات مورد استفاده برای برگزاری مسابقات چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ به نظر شما کیفیت داوران مورد استفاده برای مسابقات چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ رعایت تقویم مسابقات در چه سطحی است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ وضعیت کادر پزشکی را در مسابقات چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ وضعیت حضور موثرنیروی انتظامی در مسابقات را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ نحوه نظارت ناظران داوری بر حسن اجرای کار داوران چگونه است؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

■ نحوه برگزاری مسابقات را در لیگ های مختلف دراستان را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

1-۱۵-۲ بنظر شما برای نتیجه گیری بهتر کمیته داوران چه اقدامات اساسی باید صورت گیرد؟

ملاحظات

❖ ۱۷-۱ نظارت و ارزیابی

۱-۱۷-۱ آیا کمیته داوران دارای واحد نظارت و ارزیابی می باشد؟

۲-۱۷-۱ آیا عملکرد کمیته داوران در طول سال مورد ارزیابی قرار می گیرد این امر در چه زمانهایی و از طریق چه کسانی انجام می شود؟

۳-۱۷-۱ آیا کمیته داوران از چک لیست های مشخصی برای نظارت بر اماکن، تجهیزات، پرسنل و داوران استفاده می کند؟

▢ نظارت و ارزیابی بر عملکرد کمیته داوران را در چه سطحی ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

▢ نحوه نظارت بر کمیته داوران را برای رفع نیازها و کمبودها چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

▢ وضعیت نظارت بر کار داوران را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

▢ وضعیت ارزیابی و نظارت بر مسابقات گوناگون را چگونه ارزیابی می کنید؟

ایده آل خوب متوسط ضعیف غیر قابل قبول

ملاحظات.

پرسشنامه وضعیت موجود داوری فوتبال در سطح استان

مشخصات فردی:

سن:

سابقه داوری:

وضعیت تا هل: مت دا

میزان تحصیلات: دیپلوم کارشناسی ارشد و بالا فوق دیپلوم

درجه داوری: ۱ ۲ ۳ ۴ ۵

شغل:

هدف: ارزیابی وضعیت موجود داوری فوتبال در سطح استان (نقاط ضعف-قوت-فرصت ها و تهدیدات داوری)

شیوه تکمیل: هر یک از عبارات را خوانده و نظر خود را در خصوص میزان تاثیر گذاری آن را بر وضعیت موجود داوری فوتبال در سطح استان سمنان با توجه به گزینه های ارائه شده مشخص نمایید:

نقطه ضعف داوری فوتبال (در سطح استان سمنان)	۱
هر یک از عبارات زیر را خوانده و بر اساس گزینه های ارائه شده مشخص نمایید که هر عبارت تا چه حد می تواند به عنوان یک ضعف برای داوری فوتبال استان سمنان محاسبه گردد.	۲
ضعف مدیریتی درسطح کمیته های داوری استان	۱
درآمدزایی اندک داوری فوتبال در استان (پایین بودن حق الزحمه داوری)	۲
کمبود امکانات برنامه، وسایل و تجهیزات مرتبط با داوری در این استان	۳
فقدان برنامه جامع با قابلیت اجرایی در کمیته داوران	۴
سهمیه بندي نامناسب کوبل های داوری در هر یک از شهرستان های استان برای قضاوت	۵

				درليگ‌های داخل و خارج از استان	
				ناکافی بودن کمی و کیفی احراز کرسی های داوری درليگ های بالاتر	۶
				فقدان شایسته سالاری درابلاغ های داوری ((وجود تبعیض در کمیته داوران))	۷
				ارزیابی نادرست مسئولان نظارت و ارزیابی	۸
				عدم اطلاع رسانی مناسب و به موقع ابلاغ های داوری	۹
				عدم وجود تنبیهات داوری برای داوران پر اشتباه	۱۰
				عدم وجود کلاس های آموزشی برای داوران پر اشتباه	۱۱
				فقدان مراکز استعدادیابی در زمینه داوری فوتبال در استان	۱۲
				کمبود و بعضاً نبود کلاس های داوری و ارتقاء در استان	۱۳
				استفاده نکردن از داوران خبره (باتجریه) و بازنشسته در بدن کمیته داوران	۱۴
				عدم برگزاری سمینارهای علمی(مباحث مدیریت در بازی، روانشناسی در داوری ، تغذیه (...))	۱۵
				عدم وضوح شرح وظایف کمیته داوران و دپارتمان داوری(عدم هماهنگی بین کمیته و دپارتمان)	۱۶
				شیوه نامناسب تمرینات آمادگی جسمانی منسجم برای داوران	۱۷
				نبود اتحادیه داوران	۱۸
				اختلاف بین داوران با مسئولان کمیته داوران	۱۹
				مشکلات در نحوه و زمان پرداخت دستمزدها	۲۰

					.
				عدم حمایت کافی کمیته انصباطی از گزارش های داوران	۲ ۱
				وجود استرس بیش از حد در داوران	۲ ۲
				خروج چشمگیر تعداد داوران فعال از عرصه داوری	۲ ۳
بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	نقاط قوت داوری فوتبال (در سطح استان سمنان) هر یک از عبارات زیر را خوانده و بر اساس گزینه های ارائه شده مشخص نمایید که هر عبارت تا چه حد می تواند به عنوان یک قوت برای داوری فوتبال استان سمنان محاسبه گردد.
					۷ ۶ ۵ ۴
				توانایی بالای کمیته داوران استان در زمینه آموزش های تخصصی به داوران و کمک داوران	۲ ۴
				ناظارت، کنترل و ارزیابی اداره کل ورزش استان بر فعالیتها و برنامه های کمیته داوران فوتبال استان	۲ ۵
				وجود آیین نامه و دستورالعمل های دقیق کمیته داوران استان	۲۶
				آمادگی همه جانبه کمیته داوران با سایر ارگان های برگزارکننده مسابقات برای اعزام داوران	۲ ۷
				دارا بودن ذخیره ارزشمندانسانی کارامد ، متعهد ، خبره و باتجربه در عرصه داوری	۲ ۸
				بالا بودن سطح داوری نسبت به سطح فوتبال استان	۲ ۹
				جذب داوران جوان و دارای سن مناسب در عرصه داوری استان	۳ ۰
				بالا بودن دانش فنی ناظران ، مدرسان و مسئولین کمیته های داوران در سطح استان	۳ ۱
				حضور تعدادی از داوران استان در لیگ های بالاتر به خصوص در لیگ برتر کشور	۳

							۲
بیش از زاد	بیش از حد	عواید	کم	بین کم و بیش	بیش	فرصت های موجود برای داوری فوتبال (در سطح استان سمنان)	۷
						هر یک از عبارات زیر را خوانده و بر اساس گزینه های ارائه شده مشخص نمایید که هر عبارت تا چه حد می تواند به عنوان یک فرصت برای توسعه داوری فوتبال استان سمنان محاسبه گردد.	۷
						حضور داوران طراز اول و ناظران داوری این استان در رده های مختلف فوتبال کشور	۳
							۳
						ارتباط موثر با دیگر استان های صاحب نام داوری در کشور برای همکاری در تمام زمینه های داوری	۳
							۴
						دیدگاه حمایتی مسئولین ارشد استان نسبت به جامعه داوری فوتبال	۳
							۵
						درآمدزایی از طریق فراهم بودن فرصت تبلیغات بسیار مناسب برای سرمایه گذاران در معرفی برنده آنها در سطح داوری فوتبال استان	۳۶
						توجه مضاعف مسئولان کشور به پتانسیل بالای داوران فوتبال این استان	۳
							۷
						وجود پیشکسوتان خبره داوری، استادان متخصص و دانشکده های تربیت بدنی در سطح استان	۳
							۸
						سیاست جدید کمیته و دپارتمان داوری فدراسیون فوتبال به جوان گرایی در قشر داوری	۳
							۹
						ورود و توسعه فناوری و تکنولوژی در داوری	۴
							۰
						جاگاه جدید و بسیار خوب ایران در عرصه داوری در آسیا و جهان	۴
							۱
						وجو داستعدادهای بالقوه داوری در سطح استان سمنان	۴
							۲

شناخت	زیاد	متوسط	میانگین	کم	تهدیدهای موجود برای داوری فوتبال (در سطح استان سمنان)	۶
					هر یک از عبارات زیر را خوانده و بر اساس گزینه های ارائه شده مشخص نماید که هر عبارت تا چه حد می تواند به عنوان یک تهدید برای توسعه داوری فوتبال استان سمنان محاسبه گردد.	۷
					رسوخ ناهنجاری های اجتماعی و رفتارهای ناخواسته به محیط های ورزشی	۴ ۳
					عدم وجود زمینه‌ی لازم برای حرفة‌ای شدن داوران فوتبال به دلیل ضعف مدیران ورزشی استان	۴ ۴
					عدم دیدگاه مناسب بازیکنان ، مریبیان و تماشاگران نسبت به تخصصی بودن شغل داوری فوتبال	۴ ۵
					نبود بودجه مالی کافی برای استعدادیابی ، رشد و پرورش هرچه بیشتر و بهتر داوران استان	۴۶
					عدم وجود تسهیلات ویژه برای داوران	۴ ۷
					عدم نظام برنامه ریزی منسجم درجهت جذب منابع مالی و اقتصادی غیردولتی	۴ ۸
					مشکلات امنیت فردی برای داوران	۴ ۹
					فقدان سیستم مناسب گزینش، حفظ و ارتقای داوران نخبه استان	۵ ۰
					افزایش روز افزون قیمت تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری در امر آموزش و وسائل داوری	۵ ۱
					کاهش شدید میل به شغل داوری در جوانان	۵ ۲
					افزایش بی رویه تورم و رکود اقتصادی و بالارفتن هزینه های زندگی(ضعف اقتصادی برخی از خانواده های دارای استعداد)	۵ ۳

Abstract

This study aims to investigate the current status of football referees in Semnan Province and is done by using of SWOT analysis. This research is descriptive-survey and the object is applied research. The population of this research, have formed by all Semnan province football referees, whose number is 135 people. Sample, for all was considered, in which 109 questionnaires were returned .For this purpose, a self-made questionnaire was used .Which contains strengths, weaknesses, opportunities and threats.The validity confirmed by six people in the field of sports management and referees, and the last amount resulted by using Cornbrash's alpha method ($\alpha =78/0$).To analyze the data, in addition to inferential descriptive statistics, inferential statistics (Friedman means and comparison test) used by SPSS-20 software. By examining the current state of football referees in the province, in various branches, 9 strengths and 23 weaknesses, 10 opportunities and 11 threats were identified mainly for soccer referees in Semnan province. The results showed that there is a significant relationship between the ranks of the research components (dimensions SWOT) there is a significant relationship ($P<0/05$). Weaknesses in the item " poor income football referee in the province (low fee of referees)", the following strengths items " very good ranging of referees ages in Province (the young referees in the judgment), the following opportunities items ' policy of Football Association arbitration committee and departmental to youth group of judgment "and in threats item " significant departure from the field of active referees judgment " got the highest ratings.

The most important results of this study are: The use of fitness expert trainers for referees,the use of sports psychologists with experience in the referees team,

Establish centers for football referees talent in the province, the necessity of establishing the Union of Judges in the country and in the province.

and Technology is needed to enter in judgment.

Keywords: soccer referee, current situation, SWOT analysis, Semnan Province



Shahrood University of Technology
Faculty of physical education and sports sciences
M.A. Thesis in Sports Events Management

**An investigation of current status of footballs referee in semnan
province with SWOT analysis**

By: Meysam Azarbeyk

Supervisor:
Dr. Reza Andam

June 2017