

توصیف پنج بعدی مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال ایران

معین ظریف^۱، مسعود نادریان جهرمی^۲، سیدمحمد سلطان حسینی^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت‌بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران*

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه اصفهان

۳. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه اصفهان

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۶/۳۱

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال کشور بود که در ۵ حیطه اقتصادی، امنیتی، فرهنگی، آموزشی و اجتماعی صورت گرفت. این پژوهش، توصیفی بوده و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه داوران لیگ برتر فوتبال تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۸۴ نفر بود. نتایج آمار استنباطی نشان داد که بین شغل اصلی داوران و مدرک تحصیلی آن‌ها و مشکلات آنان تفاوت معناداری وجود ندارد. آزمون‌های رابطه‌سنجی نشان دادند که به‌طور کلی، رابطه‌ای بین سن داوران و سابقه حضور آن‌ها در لیگ برتر با مشکلات آن‌ها وجود ندارد؛ اما در مورد رابطه سابقه حضور داوران در لیگ برتر با مشکلات فرهنگی، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. با عنایت به هم‌سودن نتایج این پژوهش با چند پژوهش داخلی و خارجی می‌توان گفت که داوران لیگ برتر فوتبال، در چهار بعد اقتصادی امنیتی، فرهنگی و آموزشی مشکلاتی جدی دارند و در مورد مشکلات اجتماعی، موارد بسیار کمی یافت شد. با رفع مشکلات داوران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل برگزاری مسابقات، می‌توان شاهد برگزاری بهتر مسابقات لیگ برتر فوتبال باشیم. این پژوهش می‌تواند اطلاعات ارزشمندی را برای مسئولان فدراسیون و دپارتمان داوری فراهم نماید.

واژگان کلیدی: مشکلات داوران، لیگ برتر فوتبال، داور فوتبال، ایران

مقدمه

در شرایط تجاری امروز، فوتبال یکی از محبوب‌ترین رشته‌های ورزشی دنیا به‌شمار می‌رود. گسترده‌ترین مجموعه قوانین و مقررات تجاری از آن فوتبال است. این ورزش در رسانه‌ها بیش از سایر رشته‌های ورزشی مورد بحث و ارزیابی قرار گرفته است و بدون شک، جذاب‌ترین و پرفرودارترین ورزش دنیا است. بیشتر مردم جهان در اندک‌مدت شیفته فوتبال می‌شوند. حتی کودک خردسال همین که توپ را می‌بیند، به طرفش می‌دود و آن را با پا می‌زند. اکثر جوانان و بزرگسالان علاقه‌مند به فوتبال، برای گذراندن اوقات فراغت خود به این بازی روی می‌آورند و یا همانند دیگران، در تلویزیون و میدان‌های ورزشی تماشاگر این بازی می‌شوند. فوتبال جدا از ساختارهای مدیریتی خود، از عناصر مهمی چون ورزشکاران، مربیان، داوران، هواداران و سهام‌داران تشکیل شده است. هم‌اکنون، ۲۰۴ فدراسیون فوتبال در فدراسیون بین‌المللی فوتبال (فیفا)^۱ عضو هستند که در مجموع، حدود ۲۲۰ میلیون عضو فعال زن و مرد را دربرمی‌گیرد. 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، مبهوت مقدم، صادق پور، ۱۳۸۹). از نظر فیفا، داور شخصی است که برای اجرای قوانین در مسابقه‌ای که به وی ابلاغ شده است اختیار تام دارد (اساس‌نامه داور فیفا، ۲۰۰۸). حرفه داور در تمام رشته‌های ورزشی، همیشه با اضطراب و استرس همراه بوده است و اغلب به‌نظر می‌رسد داوطلبان ورود به حرفه داور بسیار کم باشند. تقریباً همیشه تعبیر و تفسیر مربیان و بازیکنان از داور، منفی بوده و به‌ندرت به کیفیت مطلوب داور اشاره می‌کنند. بازیکنان و مربیان که در مسابقات برنده نشده‌اند، حداقل بخشی از باخت خود را به داور نسبت داده‌اند. داوران در رشته‌های ورزشی، سه نقش متفاوت دارند: ۱) به‌عنوان میانجی، درگیر بحث‌ها و گفتگوها می‌شوند و درصدد حل تنش به‌وجودآمده بین دو فرد یا دو گروه برمی‌آیند که اغلب تمایلات ناسازگارانه‌ای را با هم دارند، ۲) به‌عنوان قاضی که به‌کارگیری قوانین و اتخاذ تصمیماتی را به‌دنبال دارد و ۳) به‌عنوان مدیر، مسئولیت را به‌عهده می‌گیرند و تمامی عوامل درگیر در بازی را مدیریت می‌کنند. از آنجاکه میدان‌های ورزشی همواره فرصتی را برای ابراز احساسات و عواطف ایجاد می‌کنند (وینبرگ^۲، ۲۰۰۹)، وظیفه داوران در زمین مسابقه بسیار دشوار می‌باشد؛ زیرا با هر تصمیم اشتباه می‌توانند باعث ابراز احساسات بسیاری از تماشاگران شوند و زمینه پرخاشگری را فراهم نمایند (احمدی و محمدی‌زاده، ۱۳۸۸). اغلب اوقات در رقابت‌ها، دو طرف یک مسابقه، موقعیت‌های مسابقه را

^۱. FIFA

^۲. Vinberg

به‌طور متفاوت درک می‌کنند و معمولاً این تفاوت‌ها در ورزش، به تعارض‌هایی می‌انجامد و وظیفه داور، حل این تعارض‌ها است. امروزه، روزنامه‌های ورزشی اشتباهات داوران را تیتیر کرده و از آن به‌عنوان فاجعه قلمداد می‌کنند. گاهی نیز به برخی از داوران برچسب رشوه‌گیری و حمایت از تیم خاصی زده می‌شود؛ برای مثال در کشوری مانند آلمان، داور را به جرم شرط‌بندی و تغییر نتایج بوندس‌لیگا بازداشت می‌کنند (عبدی، جلالی فراهانی، سجادی، ۱۳۸۹). همه موارد ذکرشده، حاکی از توجه بیش‌ازحد مردم و رسانه‌ها به موضوع داوری است. در دنیای امروز ورزش، اگر داور عملکرد خوبی نداشته باشد، تمامی انتقادات به‌سوی او خواهد بود و این در حالی است که اگر بهترین عملکرد خود را نیز در بازی نشان دهد، باز هم به او بی‌توجهی می‌شود. حرفه داوری فوتبال، یکی از جنجالی‌ترین و پرسروصداترین بحث‌های محافل ورزشی ایران و جهان است که با مشکلات متعددی روبه‌رو می‌باشد؛ بنابراین، با عنایت به این‌که داوران یک عنصر ضروری در یک مسابقه فوتبال محسوب می‌شوند و تاکنون اتحادیه‌ای به‌منظور حمایت از داوران مانند کشور انگلستان در ایران تشکیل نشده است، بررسی مشکلات آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. عبدی، جلالی فراهانی، سجادی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "مطالعه تطبیقی وضعیت داوری فوتبال در ایران و انگلستان" به این نتیجه رسیدند که تشکیلات داوری فوتبال ایران با انگلستان تطابق ندارد و اختلاف چشمگیری در سطوح طبقه‌بندی داوران و دست‌مزد داوران لیگ برتر فوتبال ایران با لیگ برتر فوتبال انگلستان وجود دارد. ازجمله ضرورت‌های انجام این پژوهش، بی‌توجهی یا کم‌توجهی به ارزش‌گذاری حرفه داوری در جامعه ازسوی مقامات مسئول، مردم و رسانه‌ها و مشکلاتی که داوران لیگ برتر با آن روبه‌رو هستند می‌باشد. بررسی مشکلات داوران، منجر به شناخت مسئولان فدراسیون فوتبال از مشکلات داوران می‌شود. در این پژوهش، مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال ایران در پنج حیطه اقتصادی، امنیتی، آموزشی، اجتماعی و فرهنگی مورد بررسی قرار گرفته است که در ادامه به اهمیت هر یک از موارد ذکرشده می‌پردازیم.

اهمیت دست‌مزد و پاداش: دست‌مزد تولیدی عبارت از جوهی است که برای کار انجام‌شده در یک مدت معین، پرداخت شده و یا تعهد می‌گردد. نظام پاداش (که حقوق و دست‌مزد، بخشی از آن را تشکیل می‌دهد) تأثیر به‌سزایی در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد. همچنین پرداخت به کارکنان، از سنگین‌ترین هزینه‌هایی است که هر سازمان باید برای پیشبرد و تحقق اهداف خود متحمل شود (جلیلی، ۱۳۸۹).

امنیت: درمورد مشکلات امنیتی داوران لیگ برتر فوتبال کشور، در این پژوهش سعی شده است مشکلات مربوط به امنیت فردی و امنیت شغلی داوران مورد بررسی قرار بگیرد. اهمیت مقوله

امنیت و "امنیت فردی"، از ابتدای خلقت انسان به‌عنوان یک ضرورت در زندگی مطرح بوده و گذشت زمان بر اهمیت آن افزوده است. به‌گونه‌ای که امروزه، در جای‌جای گزارش‌های نهادها و سازمان‌های بین‌المللی نمود پیدا کرده و به‌عنوان یکی از شاخص‌های اصلی "توسعه" معرفی می‌شود (نویدنیا، ۱۳۸۸، ۷۳). امنیت شغلی، مصون‌ماندن از ایجاد تغییرات نامناسب در شغل و داشتن پشتوانه‌های لازم جهت جلوگیری از این تغییرات می‌باشد (مورهد و گریفین^۱، ۱۳۷۹). امنیت فردی، مصون‌ماندن از ایجاد تغییرات نامناسب در زندگی شخصی توسط دیگران، عدم وجود تهدید در زندگی و داشتن احساس آرامش در زندگی فردی و اجتماعی می‌باشد (ادیبی، ۱۳۵۴).

مشکلات فرهنگی: تاکنون، ده‌ها تعریف راجع به فرهنگ ارائه شده است و کنکاش دربارهٔ این موضوع هنوز هم ادامه دارد؛ اما، نقطهٔ مشترک اغلب تعاریف این است که فرهنگ، شیوهٔ زندگی کردن یک جمع است (جهانشاه، ۱۳۸۰).

اهمیت بررسی مشکلات فرهنگی: از آنجایی که فرهنگ، شیوهٔ زندگی کردن یک جمع می‌باشد؛ لذا، می‌توان تماشاچیان مسابقات فوتبال را به‌عنوان افرادی در نظر گرفت که در زمان خاص و برای هدفی خاص، دور یکدیگر جمع می‌شوند و رفتاری مشخص را انجام می‌دهند و تقریباً برحسب ویژگی‌های آن جامعه، رفتارهای آنان تا حدودی قابل‌پیش‌بینی است. همواره از تماشاگران مسابقات فوتبال به‌عنوان پشتوانه و سرمایه‌های ورزش یاد می‌کنند، اما میزان مشکلاتی که آن‌ها برای داوران ایجاد می‌کنند، به‌طور محدود مورد مطالعه قرار گرفته است. در همین زمینه، فولکسون و همکارانش^۲ (۲۰۰۲) عوامل مربوط به استرس و پرخاشگری را طی مسابقات فوتبال از دیدگاه داوران بررسی کردند. منابع استرس و پرخاشگری عبارت بودند از: بازیکنان فوتبال، مربیان و تماشاچیان. نتایج تحت‌تأثیر سن، بینش و درجهٔ داوران بود. داوران جوان، استری بیشتری داشتند و داوران بدبین، انگیزش کمتر و عملکرد بدتری نسبت به داوران خوشبین داشتند و نیز لن^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای کیفی، به بررسی فرآیندهای تصمیم‌گیری در داوران فوتبال پرداختند. آن‌ها اشاره کردند داوران، با صحنه‌های بالقوهٔ استرس‌زای زیادی در حین داوری مواجه می‌شوند که بر تصمیمات آن‌ها تأثیر می‌گذارد. ازجملهٔ این موارد، فشار تماشاچیان، عوامل فردی، تجارب و عوامل وضعیتی مانند تعرض بازیکنان یا تماشاچیان است. رسانه‌ها با تحولاتی که در جنبه‌های مختلف از بعد فن‌آوری تجهیزاتی و حجم و روش داشته‌اند، به‌عنوان حاملان و منتقل‌کنندگان پیام می‌توانند در ساخت

1. Moorhead, Griffin
2. Folkesson
3. Lane

فرهنگ عمومی باورها و افکار عمومی مؤثر باشند (رحمانی، ۱۳۷۹). از آنجایی که ورزش فوتبال به‌عنوان پرطرفدارترین ورزش جهان شناخته شده است و همچنین، میزان سرمایه‌گذاری‌هایی که باشگاه‌ها برای این ورزش انجام می‌دهند بسیار بیشتر از ورزش‌های دیگر است؛ لذا روزنامه‌های ورزشی، اشتباهات داوران را تیتیر کرده و از آن به‌عنوان فاجعه یاد می‌کنند. در صداوسیما بر عملکرد ضعیف داوران تأکید می‌شود و کمتر پیش می‌آید که عملکرد خوب آن‌ها مورد ستایش قرار بگیرد؛ لذا در این پژوهش سعی شده است تا میزان مشکلاتی که جراید و صداوسیما برای داوران به‌وجود می‌آورند از دید داوران بررسی شود.

مشکلات اجتماعی: در بحث مشکلات اجتماعی در این پژوهش سعی شده است میزان رضایت داوران از موقعیت اجتماعی خود و میزان رعایت احترام به آن‌ها در جامعه و در محیط ورزشی مورد بررسی قرار گیرد. اهمیت احترام در شغل را می‌توان از طریق نظریه سلسله‌مراتب نیاز مزلو^۱ که دیدگاهی است در مطالعه انگیزش انسان مورد بررسی قرار داد. (مزلو، ۱۹۹۷). با توجه به سلسله‌نیازهای مزلو مشخص می‌شود که نیاز به احترام، یکی از نیازهای حیاتی انسان است که باید به آن توجه شود. شاید حقوق و دست‌مزد، یک عامل اثرگذار باشد؛ اما این عامل، اغلب یک عامل نگهدارنده کارکنان است (خلیلی، ۱۳۷۳)؛ درحالی‌که عواملی چون کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، کار تلاش‌برانگیز، مسئولیت‌فزاينده 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 هرچه بهتر امور به‌کار می‌گیرند.

اهمیت موقعیت اجتماعی و تأثیر در کار: موقعیت اجتماعی، مقام و موضعی است که یک فرد در یک جامعه و در زمانی معین اشغال می‌کند (بیرو^۲، ۱۳۶۶). موقعیت اجتماعی یکی از موضوعات و محورهای موردتوجه در ارزیابی پایگاه اجتماعی است که عبارت است از اعطای مقامی در سلسله‌مراتب کیفی کل جامعه به هر فرد به استناد مجموع ارزیابی‌ها از هریک از پایگاه‌هایی که احراز کرده و پاداش‌هایی که از هریک از آن‌ها عایدش شده است (کیزر^۳، ۱۳۷۳). افراد به‌واسطه تناسب موقعیت اجتماعی که دارند می‌توانند در کار خود احساس موفقیت داشته باشند؛ به‌عنوان مثال، پزشکی که موقعیت اجتماعی او به‌واسطه حضور فعال او در صحنه‌های اجتماعی نسبت به پزشکی دیگر بالاتر است، از شغل خود راضی‌تر بوده و به‌مراتب احساس موفقیت

1. Maslow

2. Biro

3. Keizer

بیشتری می‌کند. جدا از احساس موفقیت به واسطه موقعیت اجتماعی، اهمیت موقعیت اجتماعی در کار را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد (ادیبی، ۱۳۵۴):

(۱) رسیدن به شرایط آرمانی (۲) حفظ شرایط آرمانی

آموزش: مشکلات آموزشی داوران در این پژوهش، در دو زیرمؤلفه مشکلات مربوط به کیفیت کلاس‌های آموزشی و مشکلات داوران در امکانات و تجهیزاتی که فدراسیون در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد، مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از کارآمدترین سازوکارهای بازسازی و نوسازی دانش و تجربیات انسان برای سازگاری و هم‌نوایی با تغییرات و تحولات محیطی، بهره‌گیری از آموزش است (محمدی، ۱۳۸۵)؛ به همین سبب، 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). شالوده افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها مستلزم تاکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنگام شدن افراد در حرفه‌شان می‌باشد. بنا به تعریف، نابهنگامی در حرفه عبارت است از تقلیل کارایی 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). با توجه به آنچه ذکر شد، می‌توان عواملی که آموزش کارکنان را ضروری ساخته است به قرار ذیل دسته‌بندی کرد:

۱. شتاب فزاینده علوم بشری در تمام زمینه‌ها، ۲. پیشرفت روزافزون تکنولوژی، ۳. پیچیدگی سازمان به دلیل ماشینی شدن، ۴. تغییر شغل یا جابه‌جای شغلی، ۵. روابط و مشکلات انسانی، ۶. ارتقا و ترفیع کارکنان، ۷. اصلاح عملکرد شغلی، ۸. کارکنان تازه استخدام شده، ۹. بهره‌وری بیشتر و کاهش حوادث کاری و ۱۰. نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی. با توجه به مواردی که گفته شد نیاز است مشکلات آموزشی داوران مورد بررسی قرار بگیرد (سلطانی، ۱۳۸۵).

روش شناسی

روش پژوهش حاضر با توجه به موضوع، از نوع توصیفی بوده و به شکل میدانی اجرا گردیده است. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه و به صورت میدانی جمع‌آوری شدند. جامعه آماری این پژوهش، کلیه داوران لیگ برتر فوتبال ایران در فصل ۹۲-۹۱ بودند که تعداد ۸۴ نفر شامل ۳۹ داور وسط و ۴۵ کمک داور می‌شدند. پرسش‌نامه مذکور بین کلیه داوران لیگ برتر توزیع شد که پس از جمع‌آوری، تعداد آن‌ها به ۷۴ عدد رسید که مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار

گرفت. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسش‌نامه پژوهشگرساخته‌ای بود که برای سنجش مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال ایران تهیه شده بود. پس از مطالعات کتابخانه‌ای و مشورت با اساتید داوری، اساتید رشته تربیت‌بدنی و همچنین چند تن از داوران لیگ برتر، اقدام به تهیه پرسش‌نامه و تنظیم گویه‌ها شد که در نهایت، تعداد گویه‌ها در پرسش‌نامه به ۴۰ عدد رسید. روایی پرسش‌نامه توسط چند تن از اساتید مدیریت ورزشی تعیین شد. همچنین، برای تعیین پایایی پرسش‌نامه، ابتدا ۳۰ عدد از این پرسش‌نامه‌ها بین پیشکسوتان داوری و همچنین، داوران حاضر در لیگ برتر از استان خراسان رضوی توزیع شد و پس از جمع‌آوری، میزان پایایی آن براساس آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ برآورد گردید. به‌منظور سازمان‌دادن، خلاصه‌کردن، طبقه‌بندی نمرات خام، تنظیم جدول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین، از آمار توصیفی استفاده شد و برای سنجش میزان تفاوت و رابطه آزمون، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش نرمال‌بودن پرسش‌نامه نیز از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس نسخه ۱۸ استفاده شد. روش تفسیر پرسش‌نامه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- معیار تفسیر پرسش‌نامه سنجش مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال

M ۱/۸	M ۲/۶	M ۳/۴	M ۴/۲	M ۵
مشکلی وجود ندارد	مشکل بسیار کمی وجود دارد	تاحدودی مشکل وجود دارد	مشکل جدی است	مشکل بسیار جدی است
کاملاً رضایت‌مندی زیادی وجود دارد	رضایت‌مندی زیادی وجود دارد	تا حدودی رضایت‌مند	رضایت‌مندی کمی وجود دارد	رضایت‌مندی وجود ندارد

نتایج

یافته‌های توصیفی درمورد سن، سابقه و شغل اصلی داوران در چهار جدول ۲، ۳، ۴ و ۵ خلاصه شده است.

جدول ۲- میانگین سن داوران لیگ برتر فوتبال

شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	بیشترین سن	کمترین سن
سن داوران	۳۹/۳۷	۳/۸۵	۴۸	۳۲

جدول ۳- میانگین سابقه داوران در لیگ برتر

شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	بیشترین سابقه	کمترین سابقه
سابقه داوران در لیگ برتر	۸/۵	۲/۶۴	۱۲	۱

جدول ۴- توزیع فراوانی شغل اصلی داوران لیگ برتر

شغل داوران	فراوانی	درصد فراوانی
کارمند آموزش و پرورش	۲۳	٪۳۱/۰۸
کارمند سایر ادارات	۳۲	٪۴۳/۲۴
آزاد	۱۹	٪۲۵/۶۷

برای نشان دادن مشکلات داوران به صورت کلی، از آمار توصیفی استفاده شده که نتایج آن در جدول ۵ ارائه گردیده است. میانگین نمرات با توجه به معیار پرسشنامه درمورد هر بعد از مشکلات، در جدول زیر مشخص شده است.

جدول ۵- توزیع فراوانی مدرک تحصیلی داوران لیگ برتر

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۶	٪۸/۱۰
کاردانی	۱۳	٪۱۷/۵۶
کارشناسی	۴۶	٪۶۲/۱۶
کارشناسی ارشد	۹	٪۱۲/۱۶

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بیشترین میانگین، مربوط به مشکلات فرهنگی و کمترین میانگین، مربوط به مشکلات اجتماعی داوران می‌شود.

جدول ۶- میزان مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
اقتصادی	۳/۴۵	۰/۴۳	۰/۰۵
آموزشی	۳/۱۶	۰/۳۲	۰/۰۳
امنیتی	۲/۸۵	۰/۲۵	۰/۰۲
فرهنگی	۳/۶۴	۰/۴۰	۰/۰۴
اجتماعی	۱/۸۲	۰/۲۶	۰/۰۳

رتبه‌بندی مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال به وسیله آزمون فریدمن انجام شد که نتایج آن در دو جدول ۶ و ۷ ارائه شده است.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که مهم‌ترین مشکلات داوران مربوط است به مشکلات فرهنگی و کم‌اهمیت‌ترین مشکلات، مربوط به مشکلات اجتماعی داوران می‌شود.

جدول ۷- رتبه‌بندی مشکلات داوران به صورت کلی

رتبه	میانگین رتبه	
اول	۴/۳۰	مشکلات فرهنگی
دوم	۳/۷۶	مشکلات آموزشی
سوم	۳/۵۸	مشکلات اقتصادی
چهارم	۲/۳۶	مشکلات امنیتی
پنجم	۱/۰۰	مشکلات اجتماعی

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که بین رتبه‌های به دست آمده از مشکلات داوران، تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۸- آزمون فریدمن مشکلات داوران به صورت کلی

تعداد	
۷۴	
۲۰۹/۲۲۳	کای اسکوتر فریدمن
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

هر زیرمؤلفه از مشکلات داوران، تعدادی از گویه‌های پرسش‌نامه را به خود اختصاص می‌دهد که در مجموع، ۱۰ زیرمؤلفه را تشکیل می‌دهند که در جدول ۹، رتبه‌بندی مشکلات به تفکیک زیرمؤلفه‌ها نشان داده شده است. جدول ۹ نشان می‌دهد که مهم‌ترین مشکل داوران، مربوط به تجهیزات و امکانات است و کم‌اهمیت‌ترین مشکل، رضایت داوران از موقعیت اجتماعی خود می‌باشد.

جدول ۹- رتبه‌بندی مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال به تفکیک

رتبه	میانگین رتبه	زیرمؤلفه‌های مشکلات داوران	
دوم	۷/۹۳	مشکلات در اندازه دست‌مزد و پاداش	مشکلات اقتصادی
ششم	۴/۸۶	مشکلات در نحوه و زمان پرداخت دست‌مزدها	
هفتم	۴/۵۳	مشکلات کیفیت کلاس‌های آموزشی	مشکلات آموزشی
اول	۸/۶۵	مشکلات در تجهیزات و امکانات	
نهم	۲/۲۸	مشکلات امنیت فردی	مشکلات امنیتی
سوم	۷/۸۹	مشکلات امنیت شغلی	
چهارم	۷/۷۴	مشکلات مربوط به جرایم و صداوسیما	مشکلات فرهنگی
پنجم	۶/۸۷	مشکلات مربوط به تماشاگران	
هشتم	۲/۹۵	رضایت داوران از احترام به آن‌ها	مشکلات اجتماعی
دهم	۱/۵۶	رضایت داوران از موقعیت اجتماعی خود	

جدول ۱۰ سطح معنی داری آزمون فریدمن را نشان می دهد که در جدول ۹ رتبه بندی آن انجام گرفته است. نتایج حاکی از تفاوت معنادار در سطح $0/05$ بین مشکلات مربوط به داوران است.

تعداد	۷۴
کای اسکور فریدمن	۵۰/۶۶۳
درجه آزادی	۹
سطح معناداری	۰/۰۰۰

برای سنجش میزان رابطه بین مشکلات داوران با سن و سابقه قضاوت آن‌ها در لیگ برتر، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در دو جدول ۱۱ و ۱۲ ارائه شده است. همان‌طور که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، هیچگونه رابطه معناداری بین میزان مشکلات داوران و سن آن‌ها مشاهده نمی‌شود.

اقتصادی	آموزشی	امنیتی	فرهنگی	اجتماعی	کل	ضریب همبستگی پیرسون بین مشکلات با سن داوران
۰/۰۵۱	۰/۰۸۵	۰/۰۷۲	۰/۰۸۶	-۰/۰۷۵	۰/۱۲۶	ضریب همبستگی پیرسون بین مشکلات با سن داوران
۰/۶۶۷	۰/۴۶۹	۰/۵۴۱	۰/۴۶۸	۰/۵۲۷	۰/۲۸۴	سطح معناداری

برای تعیین رابطه بین مشکلات داوران با سابقه آنان در لیگ برتر نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۲ ارائه گردیده است.

اقتصادی	آموزشی	امنیتی	فرهنگی	اجتماعی	کل	ضریب همبستگی پیرسون بین مشکلات با سابقه داوران
۰/۲۱۴	۰/۱۱۸	۰/۰۷۶	*۰/۳۹۴	-۰/۰۰۸	۰/۱۲۶	ضریب همبستگی پیرسون بین مشکلات با سابقه داوران
۰/۰۶۷	۰/۳۱۶	۰/۵۲۲	۰/۰۰۱	۰/۹۴۷	۰/۲۶۸	سطح معناداری

همان‌طور که جدول ۱۲ نشان می‌دهد، هیچ‌گونه رابطه معناداری در سطح معناداری $0/05$ بین میزان مشکلات داوران و سابقه آن‌ها در لیگ برتر مشاهده نمی‌شود؛ اما بین مشکلات فرهنگی داوران با سابقه آن‌ها در لیگ برتر، رابطه‌ای مثبت و معنادار ($r=0/394$) وجود دارد. به‌منظور سنجش تفاوت مشکلات داوران در بین گروه‌های شغلی مختلف (کارمند آموزش و پرورش، کارمند سایر ادارات و آزاد) و همچنین مدارک تحصیلی متفاوت (دیپلم، کاردانی،

کارشناسی و کارشناسی ارشد)، از آزمون تحلیل واریانس یک‌سویه استفاده شد که در هیچ‌یک از موارد، تفاوت معناداری مشاهده نشد.

برای تعیین رابطه بین زیرمؤلفه‌های مشکلات داوران با سن آن‌ها، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول ۱۳ ارائه شده است.

براساس نتایج جدول ۱۳، رابطه بین سن پاسخ‌گویان با مشکلات مربوط به جراید و صداوسیما که زیرمؤلفه مشکلات فرهنگی هستند، معنادار می‌باشد.

جدول ۱۳- رابطه بین زیرمؤلفه‌های مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال با سن

P	r		
۰/۱۶۲	۰/۱۶۴	مشکلات دست‌مزد و پاداش	مشکلات اقتصادی
۰/۵۱۰	۰/۰۷۸	مشکلات نحوه و زمان پرداخت	
۰/۶۰۸	-۰/۰۶۱	مشکلات کیفیت کلاس‌های آموزشی	مشکلات آموزشی
۰/۵۹۱	۰/۰۶۴	مشکلات در تجهیزات و امکانات	
۰/۶۱۱	۰/۰۶۰	مشکلات مربوط به امنیت فردی	مشکلات امنیتی
۰/۹۶۲	۰/۰۰۶	مشکلات مربوط به امنیت شغلی	
۰/۰۰۱	۰/۴۴۲	مشکلات مربوط به جراید و صداوسیما	مشکلات فرهنگی
۰/۲۰۴	۰/۱۴۹	مشکلات مربوط به تماشاگران (مردم)	
۰/۹۶۶	۰/۰۰۵	رضایت داوران از احترام به آن‌ها	مشکلات اجتماعی
۰/۸۸۳	۰/۰۱۷	رضایت داوران از موقعیت اجتماعی خود در جامعه	

برای تعیین رابطه بین زیرمؤلفه‌های مشکلات داوران با سابقه آن‌ها در لیگ برتر، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول ۱۴ ارائه گردیده است.

براساس نتایج جدول ۱۴ می‌توان گفت که بین دو زیرمؤلفه مشکلات فرهنگی با سابقه قضاوت داوران در لیگ برتر، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که هرچه سابقه قضاوت داوران در لیگ برتر بیشتر شود، مشکلات فرهنگی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۱۴- میزان رابطه بین زیرمؤلفه‌های مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال با سابقه آن‌ها در لیگ برتر

P	r		
۰/۳۶۵	۰/۱۰۷	مشکلات دست‌مزد و پاداش	مشکلات اقتصادی
۰/۱۱۹	۰/۱۸۳	مشکلات نحوه و زمان پرداخت	
۰/۳۷۴	-۰/۱۰۵	مشکلات کیفیت کلاس‌های آموزشی	مشکلات آموزشی
۰/۶۳۴	۰/۰۵۶	مشکلات در تجهیزات و امکانات	
۰/۵۲۴	۰/۰۷۵	مشکلات مربوط به امنیت فردی	مشکلات امنیتی
۰/۷۳۸	-۰/۰۳۹	مشکلات مربوط به امنیت شغلی	
۰/۰۰۱	۰/۳۷۴	مشکلات مربوط به جرایم و صداوسیما	مشکلات فرهنگی
۰/۰۱۸	۰/۲۷۵	مشکلات مربوط به تماشاگران (مردم)	
۰/۹۸۰	۰/۰۰۳	رضایت داوران از احترام به آن‌ها	مشکلات اجتماعی
۰/۹۴۱	۰/۰۰۹	رضایت داوران از موقعیت اجتماعی خود در جامعه	

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجاکه داوران فوتبال به‌عنوان یکی از عناصر اصلی برگزاری رقابت‌ها هستند، بررسی مشکلات آن‌ها می‌تواند کمک شایانی به برگزاری بهتر مسابقات لیگ برتر کند. با توجه به اهمیت دست‌مزد، آموزش، مسائل فرهنگی و اجتماعی و همچنین، امنیت داوران، نیاز به بررسی مشکلات داوران در این زمینه‌ها احساس می‌شود. نتایج حاکی از آن است که داوران در خصوص مسائل فرهنگی و اقتصادی، به‌صورت جدی مشکل دارند. در زمینه مشکلات امنیتی و آموزشی نیز تا حدودی مشکلاتی یافت شد و مشخص شد که آن‌ها از موقعیت اجتماعی خود در جامعه و میزان احترامی که به آن‌ها گذاشته می‌شود رضایت‌مندی زیادی دارند. یافته‌های استنباطی، رابطه معناداری را بین سن داوران و مشکلات مربوط به جرایم و صداوسیما نشان دادند. همچنین، رابطه معناداری بین سابقه داوران در لیگ برتر و مشکلات فرهنگی آنان مشاهده شد. نتایج حاصل از رابطه‌سنجی‌ها نشان داد با افزایش سن و سابقه داوران لیگ برتر فوتبال، تنها مشکلات فرهنگی افزایش می‌یابد که این نتیجه‌گیری می‌تواند در خصوص تصمیم‌گیری‌های مسئولان فدراسیون فوتبال اثرگذار باشد و با افزایش سابقه و سن داوران لیگ برتر، هرچه بیشتر آن‌ها را از حاشیه‌ها دور نگه دارند. دانینگ^۱ اظهار داشت داوران فوتبال در حالی مسئولیت نظارت و قضاوت بر اعمال بازیکنان را دارند که افزایش اهمیت اقتصادی مسابقات فوتبال و نقش بسیار تعیین‌کننده داوران و درآمدهای حاصل، آسیب‌های اجتماعی و روانی داوران را به‌طور فوق‌العاده‌ای افزایش داده و آن‌ها را در معرض بی‌حرمتی و سرخوردگی قرار می‌دهد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه صورت‌گرفته، بیانگر اختلاف بین نتایج مربوط به بی-

حرمتی به داوران است؛ زیرا در این پژوهش، داوران از میزان رعایت احترام به آنها راضی بودند. ایوانکوویچ^۱ دریافت که روش آموزشی داوران فوتبال ایران، کمبودهایی دارد و باید روش‌های آموزشی آنها از لحاظ کمی و کیفی ارتقا یابد. در مطالعه حاضر نیز مشاهده شد که داوران، درخصوص مشکلات آموزشی تاحدودی مشکلاتی دارند که با پژوهش ایوانکوویچ هم‌سو می‌باشد. در پژوهشی که عبدی و همکاران انجام دادند اختلاف معناداری بین دست‌مزد داوران لیگ برتر ایران و انگلستان مشاهده که نشان از کم‌بودن میزان دست‌مزد داوران لیگ برتر فوتبال ایران دارد.

دهمن^۲ در پژوهشی با عنوان "تأثیر فشارهای اجتماعی بر تصمیم‌گیری افراد: بررسی رفتار داوران فوتبال" با بررسی بیش از ۳۵۱۹ مسابقه طی ۱۲ فصل لیگ مقدماتی فوتبال آلمان (بین سال‌های ۲۰۰۴-۱۹۹۲) دریافت که هیجانات زیاد بازی، رفتار تماشاچیان و علاقه به تیم خانگی، تصمیمات داوران را طی مسابقات تحت تأثیر قرار داده است. همچنین، هرگاه فاصله تماشاچیان با داور کمتر باشد، فشار جو اجتماعی ورزشگاه و در نتیجه، واکنش داور شدیدتر می‌شود. وی اظهار می‌دارد که این فشارها بر تصمیمات داوری تأثیر می‌گذارد و در نتیجه، نتایج نامطلوب داوری را در پی خواهد داشت. در پژوهش حاضر، مشکلاتی که تماشاچیان برای داوران ایجاد می‌کنند، به‌عنوان مشکلی جدی درک شد که با پژوهش صورت‌گرفته توسط دهمن هم‌سو است؛ زیرا در پژوهش وی، رفتار تماشاچیان باعث تغییر در عملکرد داوران می‌شود که براین‌اساس می‌توان تغییر در عملکرد داوران را به‌منزله یک مشکل در نظر گرفت.

فشار تماشاچیان در پژوهش لن، یکی از عوامل استرس‌زا در تصمیم‌گیری‌های داوران است و در این پژوهش نیز، رفتار تماشاچیان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مشکلات داوران لیگ برتر فوتبال است که نتیجه مشابهی با پژوهش لن محسوب می‌شود.

یونگ^۳ (۲۰۰۷) در مقاله پژوهشی خود، مهم‌ترین دلایل عدم پیشرفت داوران فوتبال در کشور چین را نبود انگیزه بین آنها دانست. آنها از سیستم و میزان پرداخت دست‌مزد، آموزش و سیستم ارتقا و پیشرفت ناراضی بودند که مهم‌ترین دلایل برای بی‌انگیزگی آنها بود. در پژوهش حاضر نیز نتایج نشان داد که داوران لیگ برتر فوتبال ایران در بحث آموزش و امکانات، میزان دست‌مزد و پاداش و زمان و نحوه پرداخت دست‌مزدها مشکل دارند که نشان از هم‌سوایی این مطالعه با پژوهش صورت‌گرفته توسط یونگ می‌باشد.

1. Ivankovic

2. Dohmen

3. Yong

با توجه به نتایج جدول فریدمن و معنادار بودن تفاوت بین مشکلات، می‌توان برای حل مشکلات داوران اولویت‌بندی قرار داد. در جدول رتبه‌بندی فریدمن، زیرمؤلفه‌ها، مشکلات تجهیزات و امکانات در رتبه اول، مشکلات در میزان دست‌مزد و پاداش در رتبه دوم و مشکلات مربوط به امنیت شغلی در رتبه سوم قرار دارند. باین‌وجود، مشکلات اجتماعی داوران (رضایت داوران از میزان احترام به آن‌ها و رضایت داوران از موقعیت اجتماعی خود در جامعه) در سطح پایینی قرار دارد و با توجه به معیار تفسیر پرسش‌نامه در خصوص رضایت‌مندی‌ها، می‌توان مشاهده کرد که رضایت‌مندی زیادی وجود دارد. در واقع، سه مشکلی که رتبه‌های اول تا سوم را در جدول رتبه‌بندی زیرمؤلفه‌ها کسب کرده‌اند، مشکلاتی هستند که از طریق حمایت‌های مادی رفع می‌شوند؛ چراکه افزایش تجهیزات و امکانات و میزان دست‌مزد و پاداش و همچنین بخشی از امنیت شغلی، مربوط به موارد مادی می‌شوند. نتایج کسب‌شده از این پژوهش می‌تواند اطلاعات مهمی را در اختیار مسئولان فدراسیون فوتبال و دپارتمان داوری قرار دهد تا برای حل مشکلات داوران اقدامات لازم را انجام دهند. با توجه به اینکه تاکنون تحقیقی مبنی بر مشکلات داوران لیگ برتر انجام نشده بود این تحقیق می‌تواند، مشکلات داوران را به صورت علمی به مسئولان نشان دهد. در انتها پیشنهاد می‌شود پژوهش صورت‌گرفته، به سایر لیگ‌های کشور تعمیم داده نشود. به‌منظور کاهش مشکلات داوران، لزوم تشکیل اتحادیه داوری به‌منظور حمایت از داوران احساس می‌شود.

منابع

1. Abdi, h. Jalali Farahani, M. Sajjadi, N. (1389). Comparative study of the situation in Iran and England football referees, Sport management studies, 4, 132-133. (Persian).
2. Abtahi, SH. (1368). Training and human resource development. Tehran. Institute for Educational Planning, 1, 24. (Persian).
3. Adibi, H. (1357). Sociology of social classes. Tehran, Faculty of Social Sciences, Tehran University. 77. (Persian).
4. Ahmadi, A, Mohammadzadeh, H. (1388). Sources of stress in professional football referees. Olympic quarterly, 45, 48. (Persian).
5. Biro, A. (1366). Culture of Social Sciences. Translated by Sarookhani, B. Tehran. Keyhan Publisher.
6. Branko, I. (1381). Analyze the situation of football in Iran, Paper presented at the first Science and Football (Iran) Tehran. (Persian).
7. Constitution of arbitral institutions in member associations of FIFA, <http://varzesh.tarlog.com/post/825>.
8. Dohmen, Thomas J., Social Pressure Influences Decisions of Individuals: Evidence from the Behavior of Football Referees (May 2005). IZA Discussion Paper No. 1595. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=725541>

9. Dunning, E. (1999). Sport matters: Sociological studies of sport, Violence and civilization. London: Rutledge.
10. Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., & Norlander, T. (2002). Soccer referees experience of threat and aggression: Effects of age, experience, and life orientation on outcome of copying strategy. *Aggressive behavior*, 28(4), 317-327
11. Hajikarimi, A. (1383). *Human Resource Management*. Tehran. Samt publisher. 164. (Persian).
12. Jahanshah, P. (1380). Urban culture: the culture of expertise and people culture. *Urban management Journal*, 64, 32-43. (Persian).
13. Jalili, K. (1389). *Accounting Salary*. Tehran. Bakhshayesh publisher, 25-37. (Persian).
14. Keizer, L. (1373). *Life and thought leaders Sociology*. Translated by Salasi, M. Tehran. Elmi Publisher. 45. (Persian).
15. Khalili shureyni, S. (1373). Leadership theories and their application in management regime of Iran. Tehran. Ghaem publisher, 129-135. (Persian).
16. Lane, A. M., Nevil, A., Ahmad, N., & Balmer, N. (2006). Soccer referee decision ° making: Shall I Blow the whistle? *Journal of sport Sciences and Medicine*, (5)2, 243- 253
17. Mirdar, Sh. Gharakhanloo, R. Mabhootmoghadam, T. Sadeghpour, B. (1389). Read rate and some physiological indices of elite football referees. *Olympic quarterly*. 51, 69-70. (Persian).
18. Mohammadi, D. (1385). *Planning, training employees in organizations, institutions and industries*. Tehran. Payam Publisher. 31. (Persian).
19. Moorhead, G. Griffin. (1379). *Organizational behavior*. Translated by Alvani, S. Memarzadeh, Gh. Tehran. Morvarid Publisher. 137. (Persian).
20. Moslow, A. h. (1367). *Healthy personality psychology*. Translated by Rooygarian, sh. Tehran. Hadaf Publisher. 124. (Persian).
21. Navidnia, M. (1388). *Social Security*. Tehran. Institute for Strategic Studies. 73. (Persian).
22. Rahmani Fazli, A. (1379). The role of media in shaping popular culture. *Quarterly General Council*. 24, 68. (Persian).
23. Soltani, I. (1385). *Interaction needs assessment and training in learning organizations*. Esfahan. Arkan Danesh Publisher. 14. (Persian).
24. Vinberg, R. Richardson, P. (1388). *Psychology arbitration*. Translated by Choobineh, S. Tehran. Omid Danesh publisher. 5. (Persian).
25. Yong, J. (2007). The influence of motivation on professional athletes function. *Journal of science and medicine in sport*, (7)2, 322-332.