

Article history:

Received: 8 September 2024

Received in revised form: 22 September 2024

Accepted: 21 December 2024

Published online: 23 May 2025

**Sociological Studies in Sport****(4S)**

Sociological analysis of demands of Iranian football referees from the perspective of pragmatistic interpretive paradigm

Seyed Majid Khalili Amin¹, Hosein Abolhasan Tanhaei², Amirmasuod Amirmazaheri³

1. Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: majid.khalili.amin@gmail.com

2. Corresponding Author, Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: hatanhai121@gmail.com

3. Associate Professor, Department of Social Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: a.amirmazhari@gmail.com

Article Info**ABSTRACT****Article type:**

Research Article

Keywords:football referees,
demands,
union.

Introduction: Studies related to sports, especially football, have increased significantly in recent years due to their popularity and importance. However, referees play an important yet often overlooked role in football. The purpose of this research is to investigate the demanding culture of football referees in Iran.

Methods: qualitative research method. The interpretivist research approach, proposed by Blumer, has been employed, utilizing Grounded Theory as developed by Strauss and Glaser, to navigate the complexities of the research and the natural field through an abduction study and an inductive approach. The interviewees are 15 Iranian working and retired referees, as well as Iranian union activists. Observations and direct experiences of the researcher, stemming from his 12-year involvement in the trade union group of Referees, are considered as additional sources for this research.

Results: From the extracted data, the researcher created basic concepts and 16 sub-categories, as well as five main categories, which include: social construction, dynamics of social actions, worker-employer relations in demanding situations, awareness, and Pragmatic Accounting.

Conclusion: Referees' demands as a collective behavior are influenced by propositions that can be shaped by categories that foster cohesion and contribute to the success of group demands. The relationship between the categories is two-way and mutual, and the quality and extent of impact of each can be analyzed from a dialectical perspective.

Cite this article: khalili Amin, S., M., Abolhasan Tanhaei, H., & Amirmazaheri, A. (2025). Sociological analysis of demands of Iranian football referees from the perspective of pragmatistic interpretive paradigm. *Sociological Studies in Sport*, 5(2), 166-182.

DOI: <http://doi.org/10.30486/4S.2025.1183202>



© The Author(s).

Publisher Islamic Azad University, Isfahan Branch

Extended Abstract

Introduction

Over the past century, Iran has undergone significant industrial development and modernization, characterized by the introduction of new technologies and the acquisition of knowledge. These transformations have led to the establishment of factories, scientific and service centers, and various economic, political, and cultural institutions, resulting in the emergence of diverse occupational and professional classes. Sport is a phenomenon that has gained public importance alongside modern life. It is recognized for its necessity, benefits, and value to society. Engaging in physical activities not only promotes mobility, vitality, and mental well-being but also enhances physical health. Consequently, sports have increasingly integrated into individuals' personal and social lives. Given that sports manifest in social interactions and influence their quality, they are considered a social phenomenon. For anyone attentive to the symbolic dimensions of social life, sports serve as an excellent laboratory for exploring these dimensions. Therefore, all structures, patterns, organizations, and various socio-cultural groups related to sports fall within the realm of sports sociology.

The professionalization of sports has significantly expanded its popularity, with sports enthusiasts promoting and showcasing professional athletes through radio, television, and the internet. In this way, a part of the human economy is intertwined with sports. In the phenomenon of sports as a social institution, and football as the subject of this research, numerous elements and roles play crucial parts. In team sports played on open fields, such as football, various roles must be fulfilled, including those of players, coaches, and referees. Considering the referees' significant influence on sports outcomes, their importance has increased, imposing a heavy responsibility on them. Referees sometimes make mistakes that can affect the match result. It is essential to focus on the "how" and "why" of those who make competition enjoyable and challenge unfair practices in a fragmented and complex modernity. The importance of supporting justice in sports, fair play, and the role of referees necessitates studies to examine the propositions related to referees and their roles. Thus, understanding the needs expressed by referees as a professional group becomes crucial; if neglected, it could lead to detrimental effects on sports competitions.

The evolution of sports, particularly football, reflects broader societal changes and modernization processes in Iran. Over the last century, as Iran has undergone industrial and social development, sports have emerged as a significant aspect of public life. This research focuses on the role of football referees as a professional group and their advocacy for rights and demands within the context of sports sociology. Referees play a crucial role in ensuring fairness and integrity in competitions, yet their demands and needs are often overlooked.

The study aims to answer two primary questions: How do football referees articulate their demands as a professional group? What factors influence their advocacy process? Understanding these dynamics is essential for enhancing the conditions under which referees operate and for improving the overall quality of sports governance in Iran.

Methods

This research employs an inductive approach, utilizing grounded theory as proposed by Strauss and Glaser. The methodology involves qualitative data collection through field studies, participant observations, and both formal and informal interviews with active and retired referees, as well as members of refereeing unions. The researcher has extensive experience in the refereeing profession, which provides valuable insights into the nuances of referees' experiences and the challenges they face.

The sample comprises a diverse range of referees with varying educational backgrounds and cultural contexts, ensuring a

comprehensive understanding of the factors influencing their advocacy. Data collection continues until theoretical saturation is reached, meaning that no new information emerges from the interviews and observations. The analysis focuses on identifying key concepts and categories related to referees' demands and the social structures that influence their advocacy efforts.

Results

The findings reveal several critical themes regarding the advocacy of football referees in Iran:

1. ****Expression of Demands****: Referees articulate their demands through various channels, including formal petitions, participation in unions, and public discussions. However, there is a lack of cohesive strategies for collective advocacy, which often leads to fragmented efforts.
2. **Influencing Factors**: Several elements impact the advocacy process of referees, including their educational background, professional experience, and the socio-political context of sports governance in Iran. The presence of a supportive network among referees enhances their ability to effectively advocate for their rights.
3. **Challenges Faced**: Referees encounter numerous challenges, such as inadequate institutional support, lack of recognition, and the pressures of public scrutiny. These factors contribute to a sense of anxiety and uncertainty that can negatively affect their performance and decision-making on the field.
4. **Need for Institutional Support**: The study highlights the necessity for stronger institutional frameworks that recognize referees as a professional group with specific rights and needs. Establishing formal unions and support systems can empower referees to advocate more effectively for their interests.

Conclusion

The advocacy of football referees in Iran is a complex phenomenon influenced by various social, cultural, and institutional factors. While referees play a crucial role in maintaining the integrity of sports, their demands often go unrecognized due to a lack of cohesive advocacy strategies and institutional support. This research highlights the significance of understanding the dynamics of referees' advocacy in enhancing their working conditions and improving the overall governance of sports in Iran.

To foster a more supportive environment for referees, it is essential to establish formal unions and advocacy groups that can effectively represent their interests and concerns. Additionally, increasing awareness among stakeholders about the significance of referees' roles can lead to better recognition and support for their demands. By addressing the needs of referees, the sports community can contribute to a more just and equitable sporting environment, ultimately benefiting athletes, fans, and the broader society.

Keywords: football referees, demands, union

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

The study adhered to all ethical standards, ensuring the privacy, confidentiality, and anonymity of participants.

Funding:

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Authors' contribution:

The authors contributed equally.

Conflict of interest:

There is no conflict of interest.



تحلیل جامعه‌شناختی مطالبه‌گری داوران فوتبال ایران از منظر پارادایم تفسیری پرگماتیستی

سید مجید خلیلی امین^۱، حسین ابوالحسن تنهایی^۲، امیرمسعود امیرمظاهری^۳

۱. گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: majid.khalili.amin@gmail.com

۲. نویسنده مسؤول، گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: hatanhai121@gmail.com

۳. گروه علوم اجتماعی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: a.amirmazhari@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: مطالعات مرتبط با ورزش به صورت خاص فوتبال، به دلیل محبوبیت و اهمیت آن در سال‌های اخیر به طور چشم‌گیری افزایش یافته است حال آنکه، داوران از نقش‌های مهم اما مغفول مانده در ورزش فوتبالند. هدف از این پژوهش، بررسی جامعه‌شناختی فرهنگ مطالبه‌گری داوران فوتبال در ایران است.
	روش: روش پژوهش کیفی؛ رویکرد پژوهشی تفسیرگرایی که توسط بلومر مطرح شده یعنی فرود به زمین و با استفاده از نظریه زمینه‌ای که توسط استراوس و گلیسر پایه‌گذاری شد استفاده نموده است تا از پیچیدگی‌های موجود در پژوهش‌ها دور شده و در میدان طبیعی با ساختاری کنش‌پژوهانه به مطالعه و استقرا بپردازد. افراد مصاحبه‌شونده، تعداد ۱۵ نفر از داوران شاغل و بازنشسته ایران و همچنین فعالان سندیکایی ایرانند. مشاهدات و تجربیات مستقیم پژوهشگر با توجه به فعالیت ۱۲ ساله در گروه صنفی داوران، از منابع دیگر این پژوهش محسوب می‌شود.
	یافته: از داده‌های استخراج شده مفاهیم اولیه و ۱۶ خرده‌مقوله و ۵ مقوله اصلی توسط پژوهشگر ساخته شده است که عبارتند از: ساخت سرسخت اجتماعی، پویایی کنش‌های اجتماعی، روابط کارکن و کارفرما در مطالبه‌گری، آگاهی، احتساب عملکردیانه.
کلیدواژه‌ها: داوران فوتبال، مطالبه‌گری، اتحادیه	بحث و نتیجه‌گیری: مطالبه‌گری داوران به عنوان یک رفتار جمعی متأثر از گزاره‌هایی است که می‌تواند متأثر از مقوله‌هایی باعث انسجام و منجر به موفقیت در مطالبات گروهی شود. ارتباط بین مقوله‌ها به شکل دوسویه و هم‌فراخوان بوده و کیفیت و مقدار تأثیر هر یک از آنها با یک نگاه دیالکتیکی قابل تحلیل خواهد بود.

استناد: خلیلی امین، سید مجید؛ ابوالحسن تنهایی، حسین؛ و امیرمظاهری، امیرمسعود. (۱۴۰۴). تحلیل جامعه‌شناختی مطالبه‌گری داوران فوتبال ایران از منظر پارادایم تفسیری پرگماتیستی. مطالعات جامعه‌شناختی در ورزش، ۵(۲)، ۱۸۲-۱۶۶.



<http://doi.org/10.30486/4S.2025.1183202>

© نویسندگان

ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

مقدمه

در صد سال گذشته، ایران در فرایند توسعه صنعتی و مدرنیزاسیون صنعتی و اجتماعی قرار داشته است و شاهد ورود تکنولوژی و دانش‌های جدید بوده‌ایم. این تحولات و تغییرات، تأسیس کارخانه‌ها، مراکز علمی و خدماتی جدید و نهادهای اقتصادی، سیاسی و فرهنگی را به همراه داشته و این فرآیند منجر به شکل‌گیری طبقات شغلی و صنفی متنوعی شده است (یاشار دارالشفاء، ۱۳۹۷).

ورزش به عنوان مقوله‌ای که همزمان با زندگی مدرن به شکل عمومی درآمده و اهمیت یافته و از آنجا که فعالیت‌های ورزشی برای عموم، لازم، مفید و ارزشمند است (گلنبی و همکاران، ۱۳۹۶) و علم به اینکه فعالیت‌های جسمانی مطلوب، علاوه بر تحرک، نشاط و شادابی روحی، باعث افزایش سلامتی جسم می‌شود (حاجیپور و اسدی، ۱۳۹۵)، به طور روزافزون در زندگی فردی و اجتماعی افراد گسترش پیدا کرده است. با توجه به اینکه ورزش در هم‌کنشی‌های اجتماعی افراد جامعه مشاهده شده و در کیفیت آنها مؤثر است پدیده‌ای اجتماعی محسوب می‌شود. و برای هر کسی که به بعد نمادین زندگی اجتماعی توجه دارد، ورزش یک آزمایشگاه عالی است (ترگیو^۱، ۲۰۲۲)؛ بنابراین همه ساختارها، الگوها، سازمانها و گروه‌های مختلف اجتماعی-فرهنگی مرتبط با ورزش در حوزه جامعه‌شناسی ورزشی جای می‌گیرند (موحدی، ۱۴۰۱).

موضوع حرفه‌ای شدن ورزش باعث شده است محبوبیت آن بسیار گسترش یابد به طوری که ورزش‌دوستان از طریق رادیو، تلویزیون و اینترنت شروع به تبلیغ و نمایش ورزشکاران حرفه‌ای کرده‌اند و به نوعی، بخشی از اقتصاد جامعه بشری با ورزش گره خورده است (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۶).

در پدیده ورزش به عنوان یک نهاد اجتماعی و فوتبال به عنوان موضوع مطالعه این پژوهش، عناصر بسیاری دخیل بوده و اهمیت دارند. در ورزش‌های تیمی که در زمین باز انجام می‌شود مانند فوتبال، تعدادی نقش وجود دارند مانند بازیکنان، مربیان و داوران (کاتیو^۲ و همکاران، ۱۹۹۹). با توجه به نقش مؤثر داوران در نتایج مسابقات ورزشی، اهمیت این گروه افزایش یافته است و مسئولیت سنگینی را بر دوش آنها نهاده است. یک داور گاهی اشتباهاتی مرتکب می‌شود که می‌تواند بر نتیجه مسابقه تأثیر بگذارد (نورکایا^۳ و همکاران، ۱۴۰۰). از آنجا که باید به "چگونه" و "چرایی" افرادی که رقابت را جذاب و لذت‌بخش می‌کنند و به کسانی که ورزش‌های ناعادلانه را به چالش می‌کشند توجه بیشتری شود (ترگیو، ۲۰۲۲) در یک مدرنیته بخش بخش شده و پیچیده (الکساندر^۴، ۲۰۱۸). اهمیت حمایت از عدالت در ورزش‌ها و بازی جوانمردانه و نقش‌آفرینی داوران، نیازمند مطالعات و پژوهش‌هایی برای بررسی گزاره‌های مرتبط با داوران و نقش آنهاست؛ بنابراین توجه به نیازهایی که داوران آن را مورد مطالبه قرار می‌دهند اهمیت پیدا خواهد کرد؛ در صورتی که مطالباتی که داوران به عنوان یک صنف دارند مورد توجه قرار نگیرد قطعاً شاهد آسیب‌هایی بر مسابقات ورزشی خواهیم بود.

در فرایند توسعه و مدرنیته، کارخانه‌ها و نهادهای اجتماعی زیادی تأسیس شدند؛ اما حقوق کارکن^۵ یا شاغل در یک صنف در مقابل کارفرما و شیوه ارتباط این دو در چارچوب ساخت اجتماعی سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی که بلومر^۶ آن را «کنش پیوسته»^۷ می‌نامد، به درستی روشن نشده است (موریونی^۸، ۱۳۸۸).

پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سؤال است که داوران فوتبال به عنوان یک صنف مطالبات خود را به چه شکل صورت می‌دهند؟ و در فرآیند مطالبه‌گری آنها چه مؤلفه‌هایی تأثیرگذارند؟

بنابراین برای پاسخ به این سؤالات، مطالعه کنش‌های داوران و شرایطی که در آن فعالیت کرده و شیوه تحلیل موقعیت آن‌ها برای بیان مطالبات خودشان در بستر نهاد ورزش، ضروری است. این نکته بسیار مهم است که پژوهشگر مقوله‌ها و مفاهیم تأثیرگذار در کنش‌های داوران و پدیده مطالبه‌گری در بین داوران را کشف و مورد بررسی و تحلیل قرار دهد. بدیهی است با نفوذ به لایه‌های درونی این پدیده می‌توان به نتایج درست و کامل‌تری برای ارایه راهکار در زمینه مطالبه‌گری داوران دست یافت.

¹ Trygve

² Catteeuw

³ Nurcahya

⁴ Alexander

^۵ پژوهشگر در نوشته‌های این مقاله اصطلاح کارکن را بکار می‌برد تا تصور اینکه صنف و مطالبه‌گری صنفی مختص کارگران است از بین برود.

⁶ Herbert George Blumer

بنیانگذار پارادایم کنش متقابل گرای (تفسیری پرگماتیستی)

⁷ Joint Action گونه‌ی کلان کنش نمادی است، هرگاه کنش نمادی چند کنشگر بر اساس اصل "راهها و اهداف مشترک" درهم تنیده شود و این درهم تنیدگی، سازمان و تداوم یابد، شاهد کنش پیوسته هستیم.

⁸ Morrione

مبحث مطالبه‌گری در ایران به طور معمول، نه به صورت مستقل بلکه در قالب پرداختن به جنبش‌های اجتماعی، اعتراض‌ها و اعتصابات صورت گرفته است. از سوی دیگر مطالبه‌گری صنفی در پژوهش‌ها با تمرکز بر جامعه‌شناسی کار و شغل است که بیشتر معطوف به ماهیت خود "کار" و مباحث روانشناختی آن است و عموماً از نگاه پوزیتیویستی و پارادایم‌های عوامل‌گرایی (ساختارگرایی، کارکردگرایی و تضادگرا) می‌باشد (توسلی، ۱۳۹۰).

این پژوهش درصدد است با ورود به میدان پژوهش با نگاه پارادایم تفسیری پرگماتیستی^۱، کشف گزاره‌های حساس و مطالعه دیالکتیک موجود در عناصر به بررسی و تحلیل و تبیین و در صورت نیاز ارائه راهکار درمان برای مسئله مطالبه‌گری داوران داشته باشد. مطالبه‌گری ورزشی به معنای پیگیری حقوق و منافع ورزشکاران و بهبود شرایط ورزشی است. این فرآیند شامل تلاش برای ایجاد تغییرات مثبت در سیاست‌ها، قوانین و شرایط محیطی ورزش می‌باشد (هروی^۲ و همکاران، ۱۳۹۲).

با آنکه داور از جمله مشاغل است که علاقه و اشتیاق تأثیر بسیار بالایی برای جذب علاقه‌مندان به آن را دارد اما مطالبات صنفی نیز در رسیدن به هدف از جایگاه والایی برخوردار است. علاقه شخصی به کار داور و مؤلفه معروفیت و شهرت از گزاره‌های افراد برای جذب به داور است. عزیزی و همکاران در مقاله‌ای با نام «ارزیابی وضعیت داور فوتبال در ایران» نتیجه می‌گیرند که وجود علاقه‌مندان فراوان به داور فوتبال، به دلیل راه‌اندازی دوره‌های داور ملی و بین‌المللی و حضور داوران ایرانی در رتبه اول آسیا است که به شکل آرزو و هدف برای آنها می‌باشد (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۲).

این در حالی است که درباره داوران و اهمیت نقش آنها در برقراری عدالت در فوتبال باید به خواسته‌ها و مطالبات آنها توجه داشت چرا که افزایش اضطراب و نبود آرامش بر تصمیمات آنها تأثیر منفی خواهد داشت. بر اساس تحلیل داده‌ها در پژوهشی با نام «تصمیم‌گیری داور فوتبال: آیا سوت را بزنم؟» که لین^۳ و همکاران (۲۰۰۶) انجام دادند نتیجه گرفتند که افزایش اضطراب تجربه شده توسط داور منجر به تصمیمات نامناسب و متناقض خواهد شد.

در پژوهشی دیگر اسلک^۴ (۲۰۱۴) و همکاران در مقاله خود با عنوان «درک سرسختی ذهنی در داور نخبگان فوتبال: ادراکات داوران لیگ برتر انگلیس» نتیجه می‌گیرند که موقعیت‌های قبل از مسابقه و موقعیت عمومی‌زندگی و موقعیت‌های بعد از مسابقه بر سرسختی ذهنی داوران تأثیر زیادی دارند. بنابراین توجه به شرایط داوران در قبل از مسابقه و موقعیت عمومی‌زندگی او می‌تواند به تصمیمات او در قضاوت بازی کمک کند.

به نظر می‌رسد که اهمیت منابع انسانی در ارتباط با هر کدام از ورزش‌ها به صورت یک رابطه دیالکتیکی است که بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. جلایی و همکاران در پژوهشی با عنوان نقش منابع انسانی در رشد اقتصادی صنعت ورزش ایران به بررسی اثر کوتاه مدت و بلندمدت منابع انسانی بر رشد اقتصادی صنعت ورزش ایران، نشان داد که منابع انسانی بخش ورزش، در کوتاه مدت و بلند مدت اثر مثبت و معناداری بر رشد اقتصادی صنعت ورزش ایران دارد. همچنین، نقش منابع انسانی در رشد صنعت ورزش بیشتر از موجودی سرمایه است. برای رشد اقتصادی صنعت ورزش بهتر است در بخش منابع انسانی سرمایه‌گذاری انجام شود (جلایی، ۱۳۹۸).

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکرد استقرایی انجام شده است. پژوهشگر از رویکرد پژوهشی تفسیرگرایی که توسط بلومر مطرح شده یعنی رویکرد فرود به زمین و با استفاده از نظریه زمینه‌ای یا داده بنیاد^۵ که توسط استراوس و گلیسر^۶ پایه‌گذاری شد و یک راهبرد پژوهشی عام، استقرایی و تفسیری است استفاده نموده است تا از پیچیدگی‌های موجود در پژوهش‌ها دور شده و در میدان طبیعی و واقعی با ساختاری کنش پژوهانه^۷ موضوع به مطالعه و استقرا پردازد (استراوس و کوربین^۸، ۱۹۹۸). فهم و تحلیل پدیده‌های اجتماعی از یک سو و آزمون، برسازی یا تولید نظریه از دیگر سو، دو هدف مهم در روش نظریه‌ی زمینه‌ای می‌باشد (تنهایی، ۱۴۰۲).

¹ Pragmatism

² Harvey

³ Andrew M. Lane

⁴ Liam Slack

⁵ Grounded Theory

⁶ Strauss & Glaser

⁷ Abduction

⁸ Strauss & Corbin

واژه «Grounded» در این موضوع نشانگر آن است که هر نظریه و گزاره‌ای که بر اساس این روش تدوین می‌شود بر زمینه‌ای مستند از داده‌های واقعی بنیان نهاده شده است. باید توجه داشت در گرند تئوری، ابداکشن یا کنش پژوهی از اهمیت کانونی و کلیدی برخوردار است، هرچند که گاهی ممکن است از استقراء و یا قیاس نیز بهره ببرد (تنهایی، ۱۴۰۲: ۹۷).

اهمیت و کارایی و گسترش روش داده بنیاد در چند نکته دیده می‌شود:

- ۱- الزام برای رفتن به میدان مطالعه تا آنچه در واقع رخ دادن است را کشف نمود.
 - ۲- توجه به ارتباط میان نظریه و پژوهش و به بستر داده‌ها رفتن، برای توسعه‌ی نظم پژوهش و بنیانی برای کنش اجتماعی،
 - ۳- توجه به پیچیدگی و متغیر بودن کنش آدمی.
 - ۴- توجه به این باور که مردم کنشگرانی هستند که نقشی فعال در پاسخ به موقعیتهای مسأله‌ای بر عهده می‌گیرند.
 - ۵- فهم این نکته که کنش بر اساس معنا صورت می‌گیرد.
 - ۶- فهم این که معنا در خلال همکنشی تعریف و بازتعریف می‌شود.
 - ۷- حساسیت به گوهر برایش و شکوفا شدن رخدادها (فرایندها).
 - ۸- آگاهی به روابط متقابل میان شرایط (ساخت) کنش (فرایند) و نتایج^۱ (اولمر، ۲۰۰۹).
- با توجه به موضوع پژوهش و انتخاب راهبرد کنش پژوهی که رویکردی کیفی و طبیعت‌گرایانه است، پژوهشگر از فنون مطالعه میدانی و ابزارهای مشاهده غیررسمی و به صورت شرکت کننده کامل و همچنین مصاحبه رسمی و غیررسمی بهره برده است. نمونه آماری، تعداد داوران شاغل و بازنشسته ایران و همچنین فعالان سندیکایی ایران می‌باشند. مشاهدات و تجربیات مستقیم پژوهشگر با توجه به فعالیت ۱۲ ساله در گروه صنفی داوران، از منابع دیگر این پژوهش محسوب می‌شود. تحصیلات و همچنین طبقات فرهنگی مشارکت‌کنندگان نیز به صورت متنوع انتخاب شد تا نقاط مشترک به صورت شفاف مشخص و ملموس شود. با توجه به اینکه تعداد نمونه از قبل مشخص نشده است، پس از استخراج داده‌ها و بعد از آنکه پژوهشگر با گزاره‌ها و مفاهیم مشترکی مواجه شده و اطلاعات جدیدتری به دست نمی‌آورد به اشیاع نظری می‌رسد.
- لازم به ذکر است تعدادی از مشارکت‌کنندگان تمایل به معرفی خود نداشته و تعدادی نیز با توجه به اینکه مصاحبه غیررسمی انجام شده است، فاقد مشخصات هستند.

جدول ۱. مشخصات شرکت کنندگان

ردیف	سن	تحصیلات	حوزه فعالیت
۱	۴۱	کاردانی	داوری فوتبال
۲	۲۸	دیپلم	داوری فوتسال
۳	۴۰	کاردانی	داوری فوتسال
۴	۶۰	کارشناسی ارشد	داوری فوتبال
۵	۳۷	دیپلم	داوری فوتبال
۶	۵۵	کارشناسی	فعال سندیکایی
۷	۵۷	کارشناسی ارشد	داوری فوتبال
۸	۴۵	کارشناسی ارشد	داوری فوتسال
۹	۶۰	کارشناسی	فعال سندیکایی
۱۰	۶۲	کارشناسی ارشد	داوری فوتبال
۱۱	۴۵	کارشناسی ارشد	داوری فوتبال
۱۲	۵۹	کارشناسی	کارفرمایی
۱۳	۳۵	کارشناسی	داوری فوتبال
۱۴	۲۵	دانشجو	داوری فوتسال
۱۵	۲۸	کارشناسی	داوری فوتبال

¹ Ulmer

برای افزایش پایایی و اعتبار یافته‌ها در این پژوهش، از تکنیک‌های زیر استفاده شده است:

- فعالیت کاری و شاغل بودن پژوهشگر در فضای پژوهشی و مشاهدات مداوم او در محیط پژوهش باعث به وجود آمدن گزاره‌هایی، از جمله اعتمادسازی با افراد موضوع پژوهش، آشنایی با فرهنگ و محیط شغلی و زیستی آنها و کنترل بدفهمی‌های ناشی از مداخله‌های پژوهشگر یا مطلعان.
- یادداشت‌برداری مفصل و دقیق سرصحنه: در زمان انجام تحقیق، یادداشت‌برداری دقیق از رویدادها و مشاهدات می‌تواند به افزایش روایی کمک کند.
- ضبط با کیفیت گفتگوها: ضبط صوتی از مصاحبه‌ها و گفتگوها با کیفیت بالا، به ثبت دقیق گفته‌ها کمک نمود و پژوهشگر با رجوع چندباره و گوش دادن مجدد مصاحبه‌ها به دنبال افزایش دقت و روایی و کاهش خطا بوده است.
- آوا نگاری گفته‌ها و نکات مهم: تجزیه و تحلیل دقیق از متن‌ها و ضبط‌ها، به معنای استخراج لحن و ادبیات استفاده شده به افزایش روایی کمک می‌کند.

یافته‌های پژوهش

فرایند کدگذاری^۱: وقتی که تصمیم‌های اولیه گرفته شد، محقق آماده است فهرستی از پرسش‌های مصاحبه یا زمینه‌های مشاهده را تهیه نماید. پرسش‌ها و زمینه‌های مشاهده اولیه بر پایه مفاهیمی که از متون یا تجربه کسب شده‌اند، صورت می‌گیرد. از آنجا که هنوز ارتباط این مفاهیم، با نظریه در حال تکوین ثابت نشده‌اند، باید موقتی تلقی شوند، به هر حال آن‌ها کانون توجهی در شروع کار و مکانی برای تحقیق فراهم می‌آورند. براین اساس پژوهشگر نخست با کمک استاد راهنما و مشاوران پژوهش، پرسش‌های باز و بدون ساختاری را طراحی کرد. با توجه به اینکه در نظریه زمینه‌ای، فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها به صورت همزمان و جزیی از مراحل تکمیل نظریه است (بابی^۲، ۲۰۱۲). در گام اول از طریق طبقه‌بندی و نام‌گذاری داده‌ها رمزا استخراج می‌شود. در گام دوم داده‌ها مجدداً گروه‌بندی شده و پژوهشگر با کمک مقوله‌های رمزهای باز، مفاهیم و مقوله‌های تحلیلی بیشتری را استخراج می‌کند؛ و در گام سوم که در واقع انتزاعی‌ترین سطح است، با پیوند مقوله‌های محوری و شناسایی مقوله اصلی که بتواند به سایر مقوله‌ها نظم ببخشد، مقوله‌ی مرکزی شناسایی شد (استراوس و کوربین، ۲۰۱۶: ۱۸).

در فرایند تحلیل داده، سه فرایند همپوش مشخص وجود دارد که روش‌های نمونه‌گیری نیز بر اساس آن‌ها انتخاب می‌شود. این سه فرایند عبارت است از: کدگذاری باز^۳، کدگذاری محوری^۴، و کدگذاری انتخابی^۵ (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۱۷۹). کدگذاری باز: این مرحله، تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت خط به خط برای شناسایی مفاهیم کلیدی و گروه‌بندی آن‌ها تحت عناوین یا کدهای موقت است. «کدگذاری باز بخشی از تجزیه و تحلیل است که به صورت مشخص به نامگذاری و مقوله‌بندی پدیده‌ها^۶ از راه بررسی دقیق داده‌ها می‌پردازد. بدون این گام تحلیل اساسی و اولیه‌ی تجزیه و تحلیل و ارتباطاتی که به دنبال آن می‌آیند نمی‌تواند به درستی صورت گیرد در ضمن کدگذاری باز، داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد می‌شوند برای به دست آوردن شباهت‌ها و تفاوت‌ها، (داده‌ها) با دقت بررسی می‌شوند و پرسش‌هایی درباره‌ی پدیده‌ها که داده‌ها حاکی از آنند، مطرح می‌گردند. بدین ترتیب پیش فرض‌های خود محقق و دیگران یا مورد پرسش قرار می‌گیرند یا بررسی می‌شوند و راه را برای کشف کردن می‌گشایند» (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۶۹). به دیگر سخن کدگذاری باز فرایندی تحلیلی است که در خلال آن مفاهیم تعریف و مشخص شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن در داده‌ها کشف می‌شوند.

کدگذاری محوری: سازماندهی و ترکیب کدهای باز به دسته‌های بزرگ‌تر براساس روابط بین آن‌ها و ایجاد اتصالات بین مفاهیم. کدگذاری انتخابی: تعریف یک یا چند مفهوم مرکزی که تمامی داده‌های پژوهش را خلاصه‌سازی و تبیین می‌کنند.

¹ Coding Process

² Babbie

³ Open Coding

⁴ Axial Coding

⁵ Selective coding

^۶ پدیده‌ها: ایده‌هایی مرکزی در داده‌ها هستند که به صورت مفاهیم نمایش داده می‌شوند.

از داده‌های استخراج شده مفاهیم اولیه و ۱۶ خرده مقوله و ۵ مقوله اصلی توسط پژوهشگر ساخته شده است که عبارتند از:

جدول ۲. مفاهیم اولیه، خرده مقوله و مقوله اصلی

مقولات اصلی	خرده مقولات	مفاهیم اولیه	نمونه متون (داده‌ها)
روابط کارکن و کارفرما در مطالبه‌گری‌ها	شیوه‌ها و اهرم‌ها	- اعتصاب - قوم‌گرایی - چانه‌زنی - ابزارهای جدید مطالبه- گری- رسانه‌ها	- مشاغل نوین اصناف موفق‌تری خواهند بود چرا که امکان چانه‌زنی و ابزار قدرت دارند به دلیل انحصاری بودن آن و تخصصی بودن (ن.ا)- یکی از دلایل اعتصاب وسط کشیدن پای استانداری یا فرمانداری بود تا از اون طریق به کارفرما فشار بیاوریم (ع.ر)- رسانه‌ها تأثیرگذار هستند از آنها می‌شود به عنوان یک اهرم فشار به کارفرما استفاده کرد. (و.ص)- لزوم استراتژی‌های جدید در مقابل استراتژی‌های ساختار (ن.ا)
	همفهمی	- فرهنگ بی‌اعتمادی- مدیران نامتجانس به داوری- تکرارگویی- زیاده‌گویی- شعارگویی- شایسته سالاری- وجود رانت- ارتباطات شخصی- حفظ شان انسانی	- در جامعه همه به هم بی‌اعتمادند (ر.م)- راه حل بی‌اعتمادی وجود عنصر سوم مستقل است (م.گ)- هر مدیری میاد، فهمی نسبت به زندگی کارکن نداره (و.ا)- کارفرما فکر میکنه کارکن‌ها می‌خوان پول مفت بگیرند (س.م)- کارفرما به دنبال منافع بیشتر است در صورتی که این منفعت با رضایت کارکن به وجود میاد (م.گ)- در دوره مدیریت جدید هم‌فهمی بین کارفرما و رانندگان به وجود آمده است به همین دلیل اگر کارفرما نیز چیزی از کارکن‌ها بخواهد آنها گوش خواهند کرد (ع.ر)- پرگویی و تکرارگویی و دروغگویی باعث بی‌اعتمادی میشه (م.گ)- وقتی هر تلاشی می‌کنی دیده نمیشه ولی اونکه آشنا داره یا به جور دیگه ارتباط داره پیشرفت میکنه دیگه انگیزه‌ای نیمه‌مونه (ر.ن)- حفظ شان انسانی آنها و درکشان می‌تواند باعث هم‌فهمی و اعتماد شود (ع.ک)
	استراتژی‌ها	- حق اعتصاب - جلوگیری از همدلی و روح جمعی - انحصاری بودن نهاد داوری- آموزش و آگاهی - فقدان فضای فیزیکی- ارتقا شغلی- انگ سیاسی	- نبود همدلی باعث اختلاف در نوع مطالبات می‌شود و کارفرما هم از این حربه استفاده میکنه (ر.و)- رقابت باعث جلوگیری از همدلی می‌شه و کارفرما با انحصاری کردن، این رقابت را تشدید میکنن تا به اتحاد و همدلی نرسد (ع.خ. و.ص)- نبود مکان و امکان دسترسی به همه داوران برای به وجود آوردن همدلی و هیجان جمعی برای رسیدن به تاکتیک‌هایی برای مطالبه‌گری (ر.و)- کسی که مطالبه‌گری کند و معترض باشد پیشرفت نمی‌کند- تطمیع با آفرهایی برای بعضی از داوران از استراتژی‌های ساختار است، مثل پخش مستقیم (ن.ا)- با جذب نخبگان صنفی، سندیکاها را تضعیف می‌کنند (م.گ)- هر کسی اعتراض کنه انگ تلاش بر علیه امنیت ملی میگیره (س.م)-
	گزاره‌های سیاسی	- دخالت‌های سیاسی - هراس پذیرفتن رهبری - توجه به گزاره‌های سیاسی- امنیتی‌شدن مطالبه‌گری	- انتظارات داوران برآورده بشه کاری به سیاست ندارند (م.گ)- کسی جلو بیوفته بلافاصله به عنوان رهبر اعتراضات باید تاوان بده (ر.م)- مدیران باید مؤلفه‌های سیاسی رو در نظر بگیره (ع.ع)- بخاطر اینکه ساختار بهمون انگ سیاسی نزنه با احتیاط و سیاست جلو میریم (م.گ)- این نگاه که سندیکاها برانداز هستن شکل روابط را تغییر می‌دهد (م.گ)- نخبگان سندیکا را در احزاب سیاسی وارد می‌کنند تا نفع حزبی ببرند (م.گ)
ساخت سرسخت اجتماعی	روابط حقوقی و قوانین	شیوه‌های مطالبه‌گری- قوانین روابط کارکن و کارفرما- فقدان اتحادیه- های	- در قانون شوراها مستقل نیستن به همین دلیل قدرتی برای مطالبه‌گری نداره (س.ص)- جوانان به دلیل نوع قراردادهای کار و محدودیت‌های زندگی استاندارد مطالبه‌گری نمی‌کنند- (ن.ا)- ضعف قانونی برای زمان و تعیین دستمزد وجود داره (ع.ک)- ساختار معیوب اجازه انتخاب مستقل و دموکراسی رو نمیده (ع.خ)- سندیکا یعنی تشکیل یک گروه توسط خود اعضا یعنی باید مستقل باشه (م.گ)- مطالبه‌گری به عنوان یک قطعه از پازل دموکراسی وجود ندارد (ن.ج)
	ساختار سازمانی	- فقدان عنصر بی‌طرف- مداخله- سیاسی کاری- فساد ساختار- هراس جایگاهی	- مدیران نگرانی و هراس از دست دادن جایگاه رو دارن (ر.و)- عنصر میانجی بی طرف نیست (م.گ)- ساختار اداری به صورتی سیستماتیک فاسد شده (م.ر)
	بروکراسی اداری	مدیران- فقدان شایسته سالاری- جذب افراد همسو و وابسته با ساختار- پویایی در امر مدیریت- نگرانی ساختار از اعتراض و مطالبه‌گری	- مدیران بیشتر به چابک‌سازی اهمیت میدن تا شایستگی (و.ا)- ساختار اصلاً جذابیت نداره و دافعه ایجاد می‌کنه (ر.م)- مدیر به دنبال انجام کارهایی هستش که بالا دستی می‌خواند (ن.ج)- برای داوران نسل جدید بعضی از اهرم‌های کارفرما کم زور شده و پویایی مدیریتی وجود نداره (ر.م)

پویایی کنش‌های اجتماعی

عوامل انگیزشی و روانشناختی	کنش‌های احساسی- کنش‌های هیجانی- چاپلوسی و تملق‌گویی- تعصب و تعلق به حرفه- محافظه‌کاری- تنوع فرهنگی- قوم‌گرایی- ریا و دورویی- دروغ‌گویی- کمی‌گرایی- ناامیدی- سبک زندگی- تفاوت نسل- مقایسه با دیگران- فردگرایی-	ما ایرانی‌ها چاپلوس شده‌ایم و از این طریق به خواسته‌ها مون می‌خواهیم برسیم (پ.ا)- به خاطر احساسات و هیجانات در گذشته این اتحاد بیشتر بود (م.ر)
تغییرات و تفاوت‌های فرهنگی	قدیمی‌ها تعصب داشتند نسبت به کارشون (ر.م)- اینکه از یک قوم بودن برای تقویت اتحاد بسیار کمک می‌کرد (ع.ر)- معمولاً مطالبه‌گری بین داورانی که از یک قوم و نژاد هستن بیشتره چون پشت هم هستن (ر.و)	
تعهد و وابستگی سازمانی	نسل گذشته صلابت و اقتدار داشتند (ن.ج)- توقعات و ایده‌آل‌های پدران با پسران متفاوت است (و.آ)- خصوصیات جامعه مدرن تفاوت در شکل مطالبه‌گری را باعث شده (م.س)- نسل جدید شرایط مطالبه‌گری وخیم‌تر از گذشته دارد (م.ر)- داورها برای رسیدن به خواسته‌هاشون فردی اقدام می‌کنند (ن.ج)	
رقابت و مقایسه اجتماعی	چشم و هم‌چشمی- توقعات از زندگی- یادگیری مطالبه‌گری- کنش‌های جمعی- خانواده- فقدان اتحاد- آگاهی عمومی- فردگرایی- نقش رسانه‌ها	بخاطر اعتراض یک هفته بازی بهت ندهند از هم دوره‌ای‌ها عقب می‌وفتم (و.ص)- چون می‌خوان هر جور شده در زندگی به هدفشون برسن محتاط میشن (ر.و)- حقوقشون رو با مشاغل دیگر مقایسه می‌کنند و... (س.ص)- مطالبه‌گری نیاز به تمرین دارد (و.ص)- کار گروهی را یاد نگرفته‌ایم (و.آ)- از بچه‌گی مطالبه‌گری رو سرکوب می‌کنند (و.ص)- شخصیت مطالبه‌گری وجود ندارد (م.ر)- فرهنگ مطالبه‌گری از اولویت‌های یادگیری در خانواده نیست (ن.ج)- فکر می‌کنند وقتی می‌تونند با فردگرایی به خواسته‌هاشون برسند چرا باید مطالبات گروهی انجام دهند (م.س)- کارگران آگاه نیستند چون خانواده ناآگاه دارن (م.ر)- رسانه‌ها برای آموزش عمومی فعال نیستند (و.ص)
آموزش عمومی		

آگاهی

آگاهی صنفی	آموزش مطالبه‌گری صنفی- فقدان یک درخواست مشترک- فقدان شفافیت در مطالبات- مطالبات کوچک- آگاهی از قوانین- نقش رسانه‌ها- تحصیلات کارکن‌ها- تحصیلات متخصصین و مدیران- نقص در آموزش آکادمیک	تا حالا ندیدیم که جایی آموزشی بده که مثلاً چجوری حق و حقوقمون رو می‌تونیم بگیریم (س.ص) - موضوعات متفاوت در بین مطالبات دیده می‌شود (ن.ج)- شفافیت در مطالبات وجود ندارد (ر.م)- سطح درخواست‌ها بسیار کوچک و پیش پا افتاده است (ن.ج)- ساختار هم اجازه آگاهی صنفی نمیده (م.ر)
تحصیلات آکادمیک		تحصیلات آکادمیک دارای نواقص است و درباره مطالبه‌گری چیزی یاد نمی‌دهند و گرنه داوران اکثراً باسوادن (س.م)- مدیران تحصیلات مرتبط و آموزش‌های منابع انسانی را ندیده‌اند (ر.م)- داوران مطالبات اشتباهی دارند چون در دانشگاه یاد نگرفته‌اند (ر.ن)

احتساب عملکردیانه

گزاره‌های تفسیر عملکردیانه	انتخاب- احساسات و هیجانات- امید به درآمد- شان اجتماعی و احترام- هدف راه را توجیه می‌کند- فاصله طبقاتی	داوران مدام در انتخاب بین هدف در داوری و نان شب قرار دارند (م.گ)- ورود به داوری بیشتر دلی و از روی هیجانات است (شهرت) (و.ص)- شان اجتماعی یکی از مواردی هستش که برای داوران هدف محسوب میشه (ر.م)- چون هدفشون شهرت یا ثروت هستش دست به هر کاری می‌زنند (و.ص)- فاصله طبقاتی زیاد شده بخاطر همین تلاش میکنند عقب نیوفتن (ر.ن)- حقوقشون رو با مشاغل دیگر مقایسه می‌کنند و... (س.ص)- فقدان امنیت شغلی باعث تردید در تصمیمات میشه (و.آ)- انحصاری بودن یا تخصصی بودن شغل در تصمیم‌گیری‌ها تأثیر می‌ذاره (ع.ر)- تجربیات گذشته باعث تصمیمات جدید میشه (س.م)
دیالکتیک جبرانی	کم‌کاری و کم‌فروشی- رشوه- دزدی- شغل دوم و سوم- راه‌های غیرقانونی	نارضایتی باعث می‌شود داور به سمت مبارزه منفی برود یعنی یا از کار کم بگذارد یا دزدی کند و... (م.گ)- داوران اگر حق خود را نگیرند به فساد کشیده می‌شوند مانند رشوه گرفتن- در مورد دزدی نه میگم هست نه میگم نیست ولی کم‌کاری هست اصلاً فرهنگ شده (م.س)- وقتی از نظر معیشت نرسوند و هدف دور بشه میرن دنبال شغل دوم و سوم و قطعاً در کار اول کم می‌گذارند (و.آ)

➤ **ساخت سرسخت^۱؛** همان ساخت اجتماعی است که پیش از انسان موجود بوده و سایه‌ی لجوج و سرسخت آن بر تمامی پدیده‌های اجتماعی مرتبط با زیست افراد یک جامعه، گسترده است. این مقوله از سه خرده مقوله بر ساخت شده است که عبارتند از روابط حقوقی و قوانین، ساختار سازمانی و همچنین بوروکراسی که تشکیل دهنده‌ی ساخت سرسختی است که بر فرهنگ مطالبه‌گری صنفی سایه افکنده و تأثیرگذار است. (جدول ۳)

جدول ۳. مقوله اصلی ساخت سرسخت اجتماعی

مفاهیم	خرده مقولات
شیوه‌های مطالبه‌گری - قوانین روابط کارکن و کارفرما - فقدان اتحادیه‌های - مستقل	روابط حقوقی و قوانین
- عنصر بی‌طرف - مداخله - سیاسی کاری - فساد ساختار - هراس جایگاهی مدیران	ساختار سازمانی
- فقدان شایسته سالاری - جذب افراد همسو و وابسته با ساختار - پویایی در امر مدیریت	بروکراسی اداری
- نگرانی ساختار از اعتراض و مطالبه‌گری	

ساخت اجتماعی موجود در پدیده مطالبه‌گری یک مقوله بسیار مهم و تأثیرگذار است. روابط حقوقی و قوانین که متشکل است از مفاهیمی همچون گنجاندن شیوه‌های مطالبه‌گری به معنای پیشبینی ابزارهایی برای مطالبه‌گری در قوانین و ساختار موجود درباره کار و شغل که بتوان از آنها برای ابراز خواسته‌های صنفی استفاده کرد مانند حق اعتصاب، و یا نبود قوانین و ضمانت اجرای آن در صورت وجود قانون در روابط کارکن و کارفرما و یا اساساً فقدان اتحادیه‌های صنفی به عنوان نهادی مستقل. به عنوان مثال مشارکت کننده (۱۰) می‌گوید: «سندیکا یعنی تشکیل یک گروه توسط خود اعضا یعنی باید مستقل باشه». در یک ساختار سازمانی معیوب که حتی با وجود قوانین، امکان به وجود آمدن یک کنش جمعی مانند مطالبه‌گری دست نمی‌دهد. وقتی عنصر مداخله‌گر، خود، بی‌طرف نباشد و به دلیل سیاسی کاری و یا هراس از اعتراضات داوران به دلیل مسائل سیاسی، اجازه اجرای قوانین داده نمی‌شود. به عنوان مثال مشارکت کننده (۱۳) می‌گوید «عنصر میانجی بی طرف نیست، از رییس کمیته داوران بریم به کی بگیریم؟!». و یا در یک بروکراسی اداری معیوب نیروهای همسو جذب شود و اجازه ارتقا به افراد شایسته و متخصص داده نشود. به عنوان مثال مشارکت کننده (۷) می‌گوید «هر مدیری که میاد نیروهای خودش رو میاره». همچنین مدیران به دلیل هراس جایگاهی و فقدان پویایی، از مطالبه‌گری‌ها جلوگیری می‌کنند به عنوان مثال مشارکت کننده (۵) می‌گوید «مدیران نگرانی و هراس از دست دادن جایگاه رو دارن». و یا مشارکت کننده (۱۴) می‌گوید «مدیران بیشتر به چاپلوسی اهمیت میدن تا شایستگی». این‌ها همه از مفاهیم و مقوله‌هایی است که پژوهشگر در تفاسیر داروران از فرهنگ مطالبه‌گری در چارچوب ساخت سرسخت اجتماعی استخراج کرده است.

➤ **پویایی کنش‌های اجتماعی؛** مقوله اصلی برگرفته شده توسط پژوهشگر از خرده مقولات عوامل انگیزشی و روانی، تغییرات و تفاوت‌های فرهنگی، تعهد و وابستگی سازمانی، رقابت و مقایسه اجتماعی، است (جدول ۴).

جدول ۴. مقوله اصلی پویایی کنش‌های اجتماعی

مفاهیم	خرده مقولات
کنش‌های احساسی - کنش‌های هیجانی - چاپلوسی و تملق‌گویی -	عوامل انگیزشی و روانشناختی
تعصب و تعلق به حرفه - محافظه‌کاری - تنوع فرهنگی - قوم‌گرایی - ریا و دورویی - دروغ‌گویی - کمی‌گرایی - ناامیدی -	تغییرات و تفاوت‌های فرهنگی
سبک زندگی - تفاوت نسل - مقایسه با دیگران - فردگرایی -	تعهد و وابستگی سازمانی
چشم و هم‌چشمی - رودربایستی - توقعات از زندگی -	رقابت و مقایسه اجتماعی

^۱ Obdurate Social Structure

اصطلاحی که توسط هربرت بلومر مطرح گردید، بلومر کنش اجتماعی موجود در سطح اعیان را، همانند دیگر جامعه‌شناسان ساخت اجتماعی می‌داند که پیش از انسان موجود بوده و سایه‌ی لجوج و سرسخت آن بر اعیان یا معنای زندگی بشری گسترده است. بلومر این واقعیت اجتماعی را "ساخت اجتماعی سرسخت" می‌نامد (Tanhaei et al. 2023).

مطالعه پویایی کنش‌های اجتماعی می‌تواند به جامعه‌شناسان کمک کند تا الگوهای فرهنگی جامعه و گزاره‌های موجود در کنشگری افراد جامعه را بهتر فهم کنند. کنش‌های اجتماعی مبتنی بر عوامل انگیزشی و روانشناختی همچون چاپلوسی و ریا و یا تعلق خاطر به کار و کنش‌های احساسی و هیجانی در این مقوله قابل تبیین و بررسی هستند. جایی که داوران به دلیل هیجانات به جریان اعتراضات می‌پیوندند و یا بالعکس به دلیل خصوصیات روانشناختی مانند «چاپلوسی» و یا محافظه‌کار بودن و انتخاب اینکه از اعتراضات گروهی دوری کند و به صورت فردی مطالبه کند، به عنوان مثال: مشارکت کننده (۳)، می‌گوید «ما ایرانی‌ها چاپلوس شده‌ایم و از این طریق به خواسته‌هامون می‌خواهیم برسیم» و یا در جایی که تعلق خاطر به شغل بر شکل‌گیری مطالبات جمعی تأثیر می‌گذارد، به عنوان مثال: مشارکت کننده (۶) «داوران قدیمی با افتخار تعصب داشتند نسبت به کارشون ولی الان خیلی برجسته نیست». از سوی دیگر تفاوت‌های نسلی و گونه‌های سبک زندگی در خانواده که برگرفته از زندگی در جامعه مدرن است و گوناگونی فرهنگی که گاهی باعث جلوگیری از یک کنش جمعی می‌شود از دیگر گزاره‌های تأثیرگذار در کنش داوران است. و یا قوم‌گرایی که می‌تواند کمک کند در جهت شکل‌گیری یک کنش یا مطالبه جمعی. به عنوان مثال مشارکت کننده (۲) می‌گوید: «از یک قوم بودن برای تقویت اتحاد بسیار کمک می‌کند». از سویی دیگر توقعات و فرهنگ مقایسه و رقابت در بین داوران باعث می‌شود امکان ریسک مطالبه‌گری پایین بیاید چرا که نگرانی جلوگیری از پیشرفت از سوی کارفرما برای داوران وجود دارد به عنوان مثال مشارکت کننده (۱۲) می‌گوید «بخاطر اعتراض یک هفته بازی بهت ندهند از هم دوره‌ای‌ها عقب می‌وفتم».

➤ **روابط داوران (کارکن) و مدیران (کارفرما) در مطالبه‌گری‌ها؛** مقوله اصلی دیگر است که چهار مقوله فرعی را در بر می‌گیرد. در چارچوب مقوله اصلی، پژوهشگر مقوله‌های «شیوه‌ها و اهرم‌ها» و «استراتژی‌ها» و «گزاره‌های سیاسی» و «همفهمی» را بر پایه مفاهیم مرتبط شناسایی و مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد. (جدول ۵)

جدول ۵. مقوله اصلی روابط کارکن و کارفرما در مطالبه‌گری‌ها

مفاهیم	خرده مقولات
اعتصاب- قوم‌گرایی- چانه‌زنی- ابزارهای جدید مطالبه‌گری- رسانه‌ها-	شیوه‌ها و اهرم‌ها
حق اعتصاب- جلوگیری از همدلی و روح جمعی- انحصاری بودن نهاد داور- آموزش و آگاهی- فقدان فضای فیزیکی- ارتقا شغلی- انگ سیاسی	استراتژی‌ها
هراس پذیرفتن رهبری- دخالت‌های سیاسی- امنیتی شدن مطالبه‌گری	گزاره‌های سیاسی
فرهنگ بی‌اعتمادی- مدیران نامتجانس به داور- تکرارگویی- زیاده‌گویی- شعارگویی- شایسته سالاری- وجود رانت- ارتباطات شخصی- حفظ شان انسانی	همفهمی

از آنجایی که دو عنصر اصلی در پدیده اجتماعی کار و شغل، کارکن و کارفرما است، شناسایی ابعاد مختلف روابط کارکن و کارفرما که در اینجا داوران و مدیران کمیته‌های داوران است، لازمه آگاهی و فهم درست تمامی گزاره‌های موجود در فرهنگ مطالبه‌گری صنفی آنان است. شیوه‌ها و اهرم‌هایی که هر کدام از طرفین (کارکن و کارفرما) در ارتباط با یکدیگر از آن بهره می‌برند مطمع نظر پژوهشگر می‌باشد که از مفاهیمی همچون اعتصاب، قوم‌گرایی، چانه‌زنی و رسانه‌ها به عنوان ابزار مورد استفاده برای هر دو عنصر موجود در این ارتباط مشاهده می‌شود. قوم‌گرایی از شیوه‌هایی است که صنوف توانسته‌اند با بهره‌گیری از آن به همدلی و انسجام دست پیدا کنند. همچنین رسانه‌ها می‌توانند شیوه‌ای باشند برای داشتن قدرت بیشتر، به عنوان مثال مشارکت کننده (۱) می‌گوید «رسانه‌ها تأثیرگذار هستند از آنها می‌شود به عنوان یک اهرم فشار به کارفرما استفاده کرد» و یا داشتن هنر چانه‌زنی و یا اعتصاب به عنوان کنشی برای احقاق حق، که البته کارفرما هم با شناخت این شیوه‌ها در فرایند سازوکارهای جلوگیری از مطالبه‌گری کارکن‌ها از آن استفاده می‌کند. به عنوان مثال مشارکت کننده (۱۴) می‌گوید: «اگر کسی قدرت و هنر چانه‌زنی داشته باشد می‌تونه در مطالبات کمک کند».

استراتژی‌ها به معنای سازوکارهایی برای جلوگیری از شیوه‌های مطالبه‌گری که از طرف کارفرما پیگیری می‌شود و شناخت کارکن از آنها که می‌تواند سبب شود تا راه‌هایی متناسب با استراتژی‌های کارفرما را خلق کند. کارفرما با آگاهی از اینکه همدلی و یا آگاهی داوران می‌تواند منجر به مطالبه‌گری صنفی شود سازوکارهایی جهت ممانعت از آنها پیش بینی می‌کند مانند جلوگیری از تجمعات در یک فضای فیزیکی

مشخص، و حتی انتقال به فضای فیزیکی مورد نظر خود برای کنترل کنش‌های آنها و ایجاد تفرقه برای جلوگیری از همدلی و انسجام. به عنوان مثال مشارکت کننده (۱۰) می‌گوید «نبود همدلی باعث اختلاف در نوع مطالبات می‌شود و کارفرما هم از این حربه استفاده می‌کند».

گزاره‌های سیاسی در بسیاری از تصمیمات مدیران برای داوران تأثیرگذار است چرا که اختلالات در فوتبال به عنوان یک ورزش پرطرفدار می‌تواند باعث مسائل امنیتی سیاسی و ملی شود. به عنوان مثال مشارکت کننده (۱۲) می‌گوید «اینها نگرانند یک هفته داوران اعتصاب کنند بعدش موضوع امنیتی بشه»

فرهنگ بی‌اعتمادی در جامعه، می‌تواند از شاخص‌هایی باشد برای تأثیر بر مقوله‌ی هم‌فهمی. از دیگر گزاره‌ها، حضور مدیرانی که از جنس همان صنف نباشند، مانند مدیری که در صنف داوران فعالیت می‌کند اما یک مدیر ورزشی نیست. به عنوان مثال مشارکت کننده (۹) می‌گوید «طرف اصلاً فوتبالی نیست چه برسه به داوری، بعد باید داوران را بفهمه...». در فرآیند شکل‌گیری هم‌فهمی نیز گزاره‌هایی باعث اختلال در شکل‌گیری آن می‌شود؛ شایسته سالاری یکی از مفاهیمی است که می‌تواند از شکل‌گیری هم‌فهمی جلوگیری کند، زمانی که تلاش‌های داوران در یک سیستم و در روابط کاری دیده می‌شود به صورت طبیعی می‌تواند به اینکه درک مشترک در مطالبه‌گری‌ها شکل بگیرد کمک کند، به عنوان مثال مشارکت کننده (۵) می‌گوید «وقتی هر چه تلاش می‌کنم دیده نمیشه و کسایی دیگه پیشرفت می‌کنند قطعاً دلم با با اونها صاف نمیشه». تناقض بین رفتار و گفتار نیز می‌تواند باعث عدم هم‌فهمی شود، نمونه آن وقتی است که شعارها و زیاده‌گویی‌ها در عمل شکل دیگری پیدا می‌کنند به عنوان مثال مشارکت کننده (۷) می‌گوید «هر سال میان میگن که حق‌الزحمه رو افزایش میدیم ولی هیچ اتفاقی نمیوفته». وجود رانت و اولویت قرار گرفتن ارتباطات شخصی توسط مدیران باعث می‌شود که هم‌فهمی با مشکل مواجه شود. مشارکت کنندگان حفظ شان انسانی را تسهیل کننده فرآیند هم‌فهمی می‌دانند، به عنوان مثال مشارکت کننده (۸) می‌گوید «یک لباس مناسب به داوران نمی‌دهند تا شان آنها حفظ شود».

➤ **آگاهی:** این مقوله شامل سه خرده مقوله می‌باشد. در چارچوب مقوله اصلی که «آگاهی» در فرهنگ مطالبه‌گری‌ها است پژوهشگر خرده مقوله‌های «آگاهی عمومی» و «آگاهی صنفی» و «تحصیلات» را بر پایه مفاهیم اولیه شناسایی و مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد. (جدول ۶)

جدول ۶. مقوله اصلی آگاهی

خرده مقولات

آگاهی عمومی

مفاهیم

یادگیری مطالبه‌گری - کنش‌های جمعی - خانواده - آموزش عمومی - فردگرایی

- نقش رسانه‌ها

آگاهی صنفی

آموزش مطالبه‌گری صنفی - فقدان یک درخواست مشترک - فقدان شفافیت در

مطالبات - مطالبات کوچک - آگاهی از قوانین - نقش رسانه‌ها

تحصیلات آکادمیک

تحصیلات کارکن‌ها - تحصیلات متخصصین و مدیران - نقص در آموزش آکادمیک

آگاهی به عنوان یک مقوله مهم انسانی، در فرهنگ مطالبه‌گری نیز به صورت یک مقوله کلیدی مشاهده می‌شود. پژوهشگر پس از مصاحبه با مشارکت کنندگان، مقوله آگاهی را با سه خرده مقوله شناسایی و تبیین می‌نماید. آگاهی عمومی به عنوان یک شاخه از مقوله اصلی مربوط به شناخت و معرفت عمومی از فرهنگ مطالبه‌گری است. آنجایی که باید به صورت عمومی در اختیار همه افراد جامعه قرار گیرد. نمونه آن در نهاد خانواده است، زمانی که این فرهنگ باید آموزش داده شود و نهادینه شود، در حالی که ممکن است غیر از آنکه آموزش داده نمی‌شود سرکوب هم شود، همانطور که در مصاحبه‌ها، مشارکت کنندگان بیان دارند که در خانواده اگر مطالبه‌ای انجام می‌دادند توسط اعضای خانواده سرکوب می‌شده است. این مقوله می‌تواند در ادامه زندگی افراد در نهادها و موقعیت‌های دیگر نیز مشاهده و گسترش پیدا کند، به عنوان مثال مشارکت کننده ۱۱ می‌گوید «مطالبه‌گری نیاز به تمرین دارد» و یا مشارکت کننده ۱۲ می‌گوید «مطالبه‌گری گروهی را یاد نگرفته‌ایم». همچنین آموزش‌ها و تمرین‌ها برای عامه مردم در دوره‌های آموزشی مانند کسب اتحاد و انجام کار گروهی و یا جلوگیری از فردگرایی و تشویق به فعالیت‌های جمعی که می‌تواند آمادگی افراد را برای مطالبه‌گری در موقعیت‌های دیگر زندگی از جمله مطالبه‌گری‌های صنفی افزایش دهد، به عنوان مثال مشارکت کننده ۷ می‌گوید «فکر می‌کنند وقتی می‌تونند با فردگرایی به خواسته‌هاشون برسند چرا باید مطالبات گروهی انجام دهند».

آگاهی صنفی به عنوان خرده مقوله‌ای دیگر مفاهیمی را در بر می‌گیرد که به صورت خاص شامل شناخت درباره مطالبات صنفی است، جایی که نیازمند آموزش آشنایی با حق و حقوق صنفی و نحوه مطالبه آنها می‌باشد. اگر افراد در یک صنف با قوانین آشنا باشند می‌توانند

خواسته‌های خود را بر طبق اصول حقوقی و قانونی خود هماهنگ کنند، به عنوان مثال مشارکت‌کننده ۱۴ می‌گوید «تا حالا ندیدیم که جایی آموزشی بده که مثلاً چجوری حق و حقوقمون رو می‌تونیم بگیریم». نمونه این مقوله را می‌توان در اعضای منتخبی که گاهی به عنوان نماینده انتخاب می‌شوند مشاهده کرد که نه تنها از حقوق و روش‌های مطالبه حقوق خود آگاه نیستند، حتی از حقوق صنفی و وظایف و امکانات صنفی نیز آگاهی ندارند، همچنین فقدان آگاهی صنفی بقیه داوران که باعث می‌شود خواسته‌ها یا شفاف نباشد و یا آنقدر کوچک و غیر مرتبط با اساس خواسته‌ها باشد که در نهایت یک مطالبه صنفی را ناموفق کند و یا به بیراهه بکشاند به طور مثال مشارکت‌کننده ۵ می‌گوید «طرف بخاطر اینکه ابلاغ داوری نزدیک خونه بگیره همه کار میکنه چه برسه به سطح بالاتر مانند بازی پخش مستقیم».

خرده مقوله‌ای دیگر که توسط پژوهشگر از خلال مفاهیمی که از داده‌های استخراج شده، «تحصیلات» است که می‌تواند در آگاهی افراد و اعضای یک صنف مؤثر واقع شود. در گفته‌های مشارکت‌کنندگان اهمیت تحصیلات مرتبط با منابع انسانی در بین مدیران نیز به چشم می‌خورد. یعنی اگر تحصیلات مرتبط با مبحث منابع انسانی در بین مدیران و روسا وجود داشته باشد می‌تواند به آگاهی و درک و فهم مطالبات صنفی از سوی آنان منجر شود که باعث بهبود مطالبه‌گری صنفی خواهد شد، به عنوان مثال مشارکت‌کننده ۱۳ می‌گوید «مسئولین تحصیلات مرتبط و آموزش‌های منابع انسانی را ندیده‌اند». و یا کیفیت تحصیلات و محتوای آموزشی که دارای نواقص زیادی درباره مبحث مطالبات صنفی است و همین باعث ناآگاهی یا کژآگاهی از فرهنگ مطالبه‌گری صنفی می‌شود که با تصحیح این نواقص می‌توان به آگاهی در مطالبه‌گران صنفی کمک کرد.

➤ **احتساب عملگرایانه (برگمیتستی)؛** این مقوله دو خرده مقوله را در بر می‌گیرد. در چارچوب مقوله اصلی که «احتساب عملگرایانه» در فرهنگ مطالبه‌گری‌ها است و پژوهشگر این مقوله را با برسازی از اصطلاحی که از پارادایم تفسیری برگمیتستی به امانت گرفته است به کار می‌برد. خرده مقوله‌های «گزاره‌های تحلیل عملگرایانه» و «دیالکتیک جبرانی»^۱ را بر پایه مفاهیم اولیه شناسایی و مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد. (جدول ۶)

جدول ۶. مقوله اصلی احتساب عملگرایانه

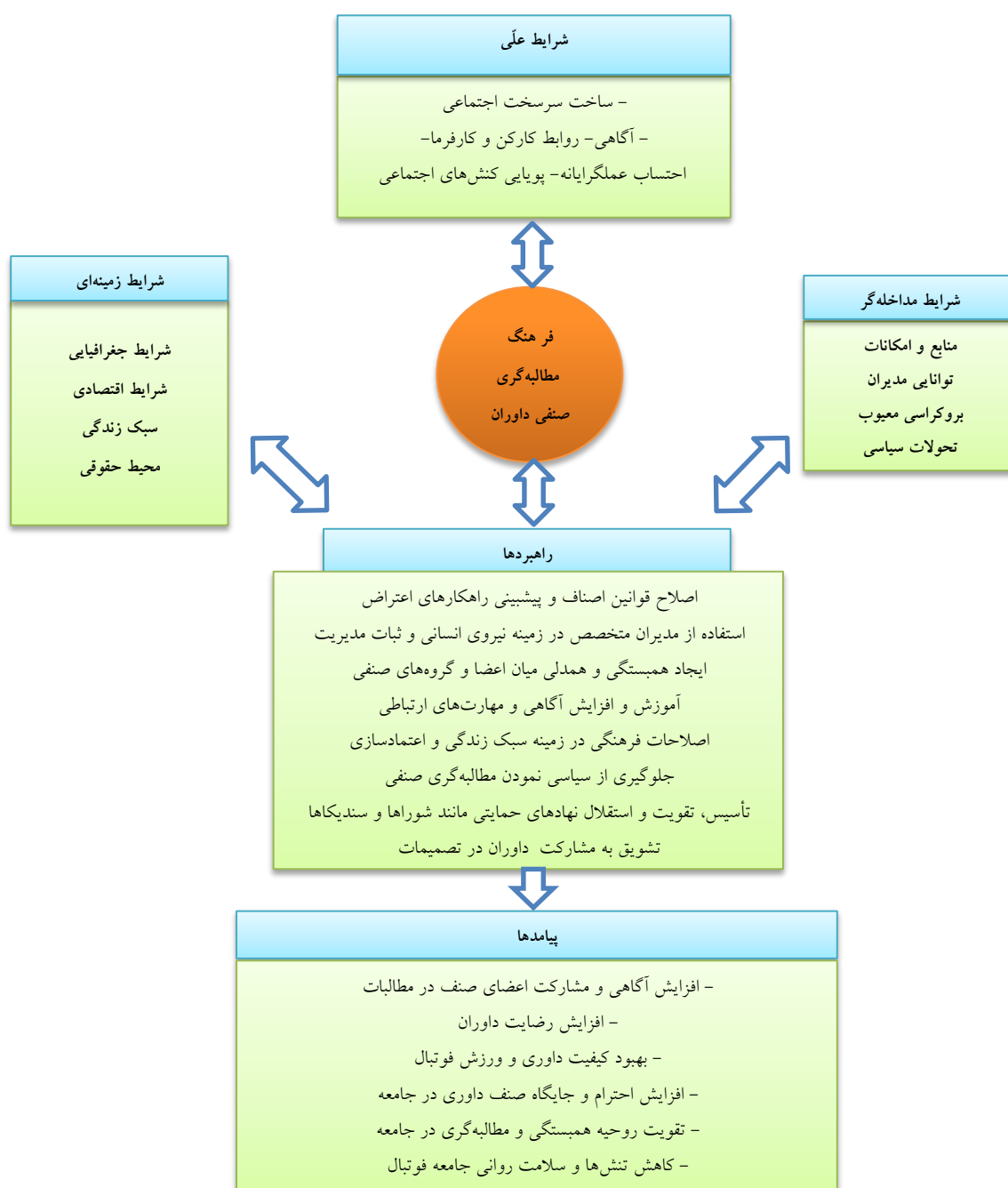
مفاهیم	خرده مقولات
انتخاب- احساسات و هیجانات- امید به درآمد- شان اجتماعی و احترام- هدف راه را توجیه می‌کند- فاصله طبقات	گزاره‌های تفسیر عملگرایانه
کم کاری و کم فروشی- رشوه- دزدی- شغل دوم و سوم- راه‌های غیرقانونی	دیالکتیک جبرانی

در مفاهیم و داده‌ها شاهد گزاره‌هایی هستیم که کنشگر با احتساب گزاره‌های موجود در موقعیت‌های زیستی خود دست به انتخاب زده و کنش می‌کند. آنجایی که مصاحبه شوندگان به یک انتخاب دائمی بین مبارزه برای مطالبات و یا هراس از دست دادن جایگاه حداقلی اشاره می‌کنند و یا انتخاب و اولویت قراردادن اهداف و خواسته‌های احساسی و هیجانی مانند «شهت» در مقابل پذیرش ریسک و مخاطرات مطالبه‌گری و یا به دست آوردن احترام و شأن اجتماعی. همچنین ممکن است محاسبات عملگرایانه با لحاظ کردن قدرت ساختار و هراس از عدم موفقیت در مقابل آن باعث انتخاب راهکارهایی به غیر از راهکار مطالبه‌گری صنفی شود، به عنوان مثال مشارکت‌کننده ۹ می‌گوید «چون هدفشون شهرت یا ثروت هستش دست به هر کاری غیر از مطالبه‌گری صنفی می‌زنند».

از دیگر سو احتسابات عملگرایانه توسط کنشگران در مبحث فرهنگ مطالبه‌گری باعث نتایج و انتخاب‌هایی می‌شود که پژوهشگر با نام دیالکتیک جبرانی شناسایی کرده است. جایی که نارضایتی‌ها و عدم موفقیت در مطالبه‌گری‌های صنفی منجر به ظهور شیوه‌ها و راهکارهایی می‌شود که برای جبران خسارت‌های تصویر شده کنشگران انجام می‌شود. مانند نمونه‌ای که مشارکت‌کننده اشاره می‌کند که نارضایتی باعث شده داوران از کار و تلاش کم بگذارند و یا منجر به گرفتن رشوه شود، به عنوان مثال مشارکت‌کننده ۶ می‌گوید «نارضایتی باعث می‌شود کارکن به سمت مبارزه منفی بروند یعنی یا از کار کم بگذارند یا دزدی کند و...» و یا مشارکت‌کننده ۱۳ می‌گوید «داوران اگر حق خود را نگیرند به فساد کشیده می‌شوند مانند رشوه گرفتن». و یا مشارکت‌کننده ۱ می‌گوید «در مورد دزدی و رشوه نه

^۱ دیالکتیک جبرانی اصطلاحی است که ح. آتنهایی در تقسیم‌بندی اسلوب‌های دیالکتیکی و اسلوب قطعی آن که نشان‌دهنده یک رابطه متناقض و یا نفی‌کننده است مطرح شده که بیانگر موقعیتی است که کنشگران موضوع تقابل خود را یا نمی‌دانند و یا از ترس رورویی با عنصر مقابل خود با شیوه‌های غیرمستقیم به مخالفت و مبارزه می‌پردازند (Tanhaei, B2022). به معنای دیگر- در مبحث مطالبه‌گری- در پی پیدا نمودن راهایی برای جبران عقب افتادگی‌ها و عدم موفقیت در بدست آوردن مطالبات و حقوق خود هستند؛ مانند کم کاری، دزدی، خرابکاری، پیدا کردن شغل دوم و سوم

مدل پارادایمی: مدل پارادایمی پژوهش نشان‌دهنده جریان فرایندها و فعالیت‌هایی است که در بستر مطالعه رخ داده است. الگوی مذکور شامل شش بخش است که عبارت است از: شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، پدیده هسته‌ای، راهبردها و پیامدها.. در این مدل، پژوهشگر پدیده «فرهنگ مطالبه‌گری» را به عنوان پدیده هسته‌ای در نظر می‌گیرد که با شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و راهبردها یک ارتباط دو سویه دارد به بیان دیگر منظور استراوس از شرایط علی مؤلفه‌های علت و معلولی نیست همانطور که اشاره می‌کند: «ما با زبان علت و معلول سخن نمی‌گوییم. چنین درکی بسیار ساده‌لوحانه است. دسترسی آسان به مواد، به استفاده از آن منجر نمی‌شود، هر چقدر که مواد به راحتی در دسترس باشند (اشاره به مثالی درباره نوجوانانی است که در یک پارتی شبانه هستند که امکان دسترسی به مواد برای آنها بسیار آسان است). نوجوانان ممکن است انتخاب کنند(که استفاده کنند یا نکنند). بنابراین، فاکتورهای متعددی در ترکیبات متفاوت می‌توانند زمینه‌ای را فراهم کنند و این موضوع را محتمل کند که برخی از نوجوانان مواد مصرف کنند، موادی خاص، در مواقع خاص و...» (استراوس، کوربین، ۱۹۹۸ در تنهایی، ۱۴۰۱: ۱۴۰).



شکل ۱. مدل پارادایمی

بحث و نتیجه گیری

مطالبه‌گری نمونه‌ای از رفتار جمعی در پاسخ به چالش‌های مختلف اجتماعی هستند. مطالبه‌گری داوران نیز به عنوان یک رفتار جمعی متأثر از گزاره‌هایی است که می‌تواند با ایجاد انسجام منجر به موفقیت در مطالبات گروهی شود. ارتباط بین عناصر و مفاهیم و مقوله‌های پدیده‌ی «مطالبه‌گری داوران» به شکل دوسویه و هم‌فراخوان قابل تحلیل و تبیین است، به این معنا که مفاهیم تأثیرگذار (مداخله‌گر، علی و یا زمینه‌ای) بر فرهنگ مطالبه‌گری اثر دارد اما کیفیت و مقدار تأثیر هر یک از آنها با یک نگاه دیالکتیکی قابل تحلیل خواهد بود. ساخت اجتماعی، مقوله و فرآیندی است متشکل از معناها، نمادها و واقعیت‌های اجتماعی بین کنشگران اجتماعی که مدام در حال برسازی و نو شدن است، پدیده‌ای تاریخی که، بوده است و خواهد بود. ساخت اجتماعی یا به قول بلومر ساخت سرسخت اجتماعی در تمامی پدیده‌های اجتماعی موجود بوده و اثرگذار می‌باشد، چرا که قبل از هر واقعیت اجتماعی بوده است و تأثیر مدام آن قابل ردیابی و رصد است اما همین ساخت سرسخت و لجوج نیز با توجه به شرایط موجود مانند زمینه‌های تأثیرگذار و شرایط مداخله‌گر و همچنین مقوله‌های کشف شده در پدیده‌ی «مطالبه‌گری» همچون «آگاهی» کنشگران، دارای تأثیرات متفاوتی خواهد بود. ممکن است ساخت اجتماعی یک جامعه در شرایط اجتماعی خاص خود تأثیر بسیار زیادی بر مطالبه‌گری داوران داشته باشد اما بعد از شکل‌گیری شرایط جدید در سبک زندگی و یا اقتصادی جدید (مانند رفع تحریم‌ها و گشایش‌های اقتصادی) قدرت خود را از دست داده و مقوله‌های دیگری همچون آگاهی یا نوع روابط کارکن و کارفرما (داوران و مسئولین داوری) در پدیده مطالبه‌گری تأثیر بیشتری داشته باشند. به عنوان نمونه مقوله «تحصیلات» در صنف داوران فوتبال با اوصاف دیگر ممکن است متفاوت باشد. جایی که تحصیلات پایین به طور مثال در کارگران صنعتی یکی از گزاره‌های مهم برای عدم دستیابی به آگاهی و سپس مطالبه‌گری در نظر گرفته می‌شود در صورتی که در بین داوران شاهد تحصیلات بالا هستیم اما مقوله‌های دیگری همچون احتسابات عملکردیانه مانند جذابیت مفهوم «شهرت» باعث فقدان مطالبه‌گری گروهی در این صنف می‌شود و تأثیر بیشتری خواهد داشت. از دیدگاهی دیگر این تحلیل می‌تواند بیانگر این نکته باشد که برای موفقیت در مطالبه‌گری صنفی می‌توان ضعف و کمبود یکی از مقولات را با تقویت گزاره‌ها و مقولات دیگر جبران نمود.

از نگاه مارکس و رویکرد تضادی، رابطه کارکن و کارفرما یک رابطه دیالکتیکی است که اگر اتحادیه‌ها به وجود نیابند منتج به اعتراضات برانداز خواهد شد. حال آنکه با توجه به مقولات تأثیرگذار در مطالبه‌گری داوران که در این پژوهش استخراج شده است می‌توان گفت که مطالبه‌گری صنفی به مثابه اعتراض، ماحصل مقولاتی است که با آشنایی و بهره‌گیری از آنها (چه از طرف کارفرما و چه از طرف کارکن) می‌تواند به استراتژی‌هایی برای دستیابی به مطالبات و یا جلوگیری از دستیابی به مطالبات، بدون مفهوم «براندازی» منجر شود.

از سوی دیگر نبود اتحادیه‌ها و به رسمیت شناخته نشدن آنها یکی از گزاره‌هایی است که باعث تغییر توازن به سوی عدم شکل‌گیری مطالبه‌گری و یا اختلال در آن می‌شوند. این در حالی است که در قوانین مرتبط به کار و اتحادیه‌ها در خیلی از موارد این امکان دیده شده است اما به دلیل تسلط نگاه انسجامی و حفظ نظم موجود و هراس از تغییرات، این امکان یا از بین می‌رود و یا ناقص خواهد بود. همان‌گونه که دورکهم نیز در نظرات خود به وضوح به لزوم ایجاد گروه‌های سندیکایی اشاره می‌کند اما این الزام را در چهارچوب حفظ نظم و انسجام جامعه می‌بیند در صورتی که این نوع نگاه، منتج به یک استبدادی خواهد شد که واقعیت مسئله مطالبه‌گری که گوهر آن کنشگری افراد است را نادیده می‌گیرد، و ساختار هرگونه مطالبات جمعی و گروهی را به مثابه اعتراض به نظم موجود دانسته و از آن جلوگیری می‌کند. در صورتی که با هم فهمی بین مسئولین و داوران و همچنین فدراسیون به عنوان متصدی و قانونگذار می‌توان مطالبات داوران را دید و با استراتژی‌های مناسب (همچون چانه‌زنی) هم رضایت داوران را حاصل نمود و هم دغدغه‌های موجود مبنی بر به هم خوردن نظم را مرتفع کرد.

تحولات اجتماعی ممکن است تغییراتی را در جامعه منجر شود که بر مقوله‌ها و در پدیده‌ی «مطالبه‌گری صنفی» تأثیر گذارد. به طور مثال تحولات اجتماعی باعث شود که مطالبه‌گری به یک فرهنگ تبدیل شده و در سبک زندگی افراد جامعه جاری شود. و یا تحولات سیاسی باعث تغییر در قوانین کار یا گسترش اشکال اتحادیه‌ها شود.

در پایان پیشنهادات مقاله به شرح زیر است:

اصلاح و تغییرات در گزاره‌های مداخله‌گری راهکاری است برای بهبود شرایط مطالبه‌گری، مانند مدیریت منابع انسانی و یا بروکراسی اداری که می‌توانند به فرهنگ مطالبه‌گری کمک کنند. از دیگر پیشنهادات پژوهشگر برای بهبود مطالبه‌گری داوران، افزایش آگاهی داوران درباره فرهنگ مطالبه‌گری می‌باشد. آگاهی که می‌تواند از نهادهای اولیه اجتماعی شدن که افراد در جامعه با آنها در ارتباط هستند مانند

خانواده و مدرسه شکل بگیرد و یا آگاهی که در فرهنگ و عامه مردم شکل می‌گیرد و یا از طریق آموزش و توانمندسازی در اصناف مختلف انتقال داده می‌شود. تغییر و اصلاح در سبک زندگی و تقویت گزاره‌های همچون اعتماد و انجام کارهای گروهی، تأسیس نهادهایی برای حمایت از اصناف و تقویت و اصلاح ساختاری نهادهای موجود از دیگر راهکارهای پژوهش‌گر برای ارتقای فرهنگ مطالبه‌گری است. با توجه به سیاسی نمودن هرگونه اعتراض در ایران توسط نظام حکمرانی، لازم است نهاد سیاست، واقعیت اعتراضات صنفی که مبتنی بر اعتراضاتی فارغ از هرگونه نگاه سیاسی است و تنها به دنبال جبران عقب افتادگی‌های مطالبات است را ببیند و برخوردی مبتنی بر فهم مشترک صورت دهد و به جای کنش‌های قهری با کنش‌های مبتنی بر درک داوران و خواسته‌هایش با آنها مواجه شود. به طور قطع با اصلاحات و تغییرات پیشنهادی شاهد افزایش آگاهی خواهیم بود که بهبود شرایط کاری و معیشتی کارکنان و افزایش راندمان و سود کارفرما را به دنبال خواهد داشت. حفظ شأن اجتماعی و افزایش احترام برای افراد و اعضای صنف از دیگر اثرات توجه به پدیده مطالبه‌گری صنفی است.

مطالبه‌گری ورزشی نه تنها به بهبود شرایط ورزشکاران کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به توسعه کلی ورزش در کشور و ارتقای سطح رقابت‌ها منجر شود. این فرآیند نیازمند همکاری همه ذینفعان، از جمله ورزشکاران، مربیان، سازمان‌های ورزشی و دولت است.

تقدیر و تشکر

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی‌سپاسگزاری می‌شود.

References

- Alexander, J. C. (2017). *The Drama of Social Life*. Cambridge: Polity.
- Azizi, B., Mahmoudi, A., Aminzadeh, R., & Esmaeil Niaganji, S. (2022). Assessing the situation of football refereeing in Iran using the SOAR framework. *Humanistic Approach to Sport and Exercise Studies (HASES)*, 2(3), 259-268. (in Persian)
- Babbie, E. (2012). *Research Methods in Social Sciences*. (9th ed., Translated by Reza Fazel). Tehran: Samit Publications. (in Persian)
- Catteeuw, P., Helsen, W., Gilis, B., & Wagemans, J. (2009). Decision-making skills, role specificity, and deliberate practice in association football refereeing. *Journal of Sports Sciences*, 27(11), 1125-1136.
- Dar al-Shafa, Y. (2017). Analytical history of Iran's labor movement. *Journal of Criticism*. Available at: <https://naghdcom.files.wordpress.com>
- Eizadi, A., Shabani Bahar, G., Goodarzi, M., & Honari, H. (2017). Development of marketing strategic planning for Iranian football premier league clubs with SWOT analysis. *Applied Research in Sport Management*, 6(2), 21-34. (in Persian)
- Golnabi, M., Hoseini, M., & Rezaii Soufi, M. (2018). Comparison between the views of mass media officials and sport officials regarding media coverage of women sports. *Applied Research in Sport Management*, 6(4), 72-82. https://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_4468_en.html (in Persian)
- Hajipour, A., & Asadi, H. (2017). An analysis of sanitary-environmental condition of sport facilities and its relationship with participation in physical activities in citizens of Khorasan provinces. *Sport Management Journal*, 9(1), 71-83. https://jsm.ut.ac.ir/article_62130_en.html?lang=fa (in Persian)
- Harvey, J., Horne, J., Safai, P., Darnell, S., & Courchesne-O'Neill, S. (2013). *Sport and Social Movements: From the Local to the Global*. London: Bloomsbury Academic.
- Jalaye, S., Bakhshandeh, H., Esmaili, M., & Rasooli, M. (2017). The role of human resources in the economic growth of Iran's sports industry. *Sports Management Studies*, 10(48), 67-88. (in Persian)
- Lane, A. M., Nevill, A. M., Ahmad, N. S., & Balmer, N. (2006). Soccer referee decision-making: "Shall I blow the whistle?". *Journal of Sports Science & Medicine*, 5(2), 243-253.
- Morrione, T. J. (2009). Blumer, Herbert George. In G. Ritzer (Ed.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology* (pp. 318-321). Malden, MA, USA: Blackwell Publishing Ltd.
- Movahedi, A. (2022). Sport sociology. *Strategic Sociological Studies in Sport*, 1(1). <https://doi.org/10.30486/4s.2022.1950955.1015> (in Persian)
- Nurcahya, Y., Kusumah, W., Mulyana, D., & Kodrat, H. (2021). Analysis of football referee satisfaction in making decisions based on experience levels. *Jurnal Pendidikan Jasmani dan Olahraga*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/penjas/article/view/6-1-15>

- Slack, L., Butt, J., Maynard, I., & Olusoga, P. (2014). Understanding mental toughness in elite football officiating: Perceptions of English Premier League referees. *Sport and Exercise Psychology Review*, 10(1), 4-24.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. New York: Sage Publications, Inc.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2016). *Fundamentals of Qualitative Research*. Translated by Mohammadi, B. Tehran: Humanities and Cultural Studies Research Institute. (in Persian)
- Tanhaei, H. A. (2022A). *Herbert Blumer's Theoretical Apparatus*. Tehran: Andisheh Ehsan Publishing House. (in Persian)
- Tanhaei, H. A. (2022B). *Pragmatist Interpretive Theoretical Apparatus*. Tehran: Andisheh Ehsan Publishing House. (in Persian)
- Tanhaei, H. A. (2023). *The Theoretical Apparatus of Anselm Strauss*. Tehran: Bezengah Publishing House. (in Persian)
- Tanhaei, H. A., Hosseinifar, M. A. S., & Pourazar, S. (2020). *Sociology: Basics, Principles and Concepts, with the Approach of Interpretive Sociology and Theoretical Sociology*. Daryaye Tanhaei, 2018 (2nd ed. 2020, Andisheh Ehsan). (in Persian)
- Tavasli, G. A. (2011). *Sociology of Work and Occupation*. Tehran: Somit Publishing.
- Trygve, B. (2022). The cultural sociology of sport: A study of sports for sociology? *American Journal of Cultural Sociology*, 10, 535–542. <https://doi.org/10.1057/s41290-022-00177-y>
- Ulmer, J. T. (2009). Mesostructure. In G. Ritzer (Ed.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. (pp. 318-321). Malden, MA, USA: Blackwell Publishing Ltd.