

## Identification and Ranking of Effective Indicators for Talent Identification in Iranian Soccer Referees

## شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های موثر استعدادیابی داوران فوتبال ایران

حامد سیری

Hamed Siri

PhD candidate in sports management, Department of Physical Education, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

\* مهران نصیری

\* Mehran Nasiri

Assistant Professor of Sports Management, Department of Physical Education, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran.

استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر انزلی، ایران.

سیاوش خداپرست

Siavash Khodaparast

Assistant Professor of Sports Management, Department of Physical Education, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran.

استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران.

### Abstract

### چکیده

**Aim:** Refereeing, as one of the main pillars, is very decisive in the growth, development, and economy of soccer. Therefore, this study aimed to investigate the effective indicators of talent identification of Iranian soccer referees.

**هدف:** داوری به عنوان یکی از ارکان اصلی فوتبال در رشد، توسعه و اقتصاد فوتبال بسیار تعیین‌کننده است. بنابراین هدف از مطالعه حاضر بررسی شاخص‌های موثر استعدادیابی داوران فوتبال ایران است.

**Method:** This research employed a mixed-methods approach, characterized as applied in terms of purpose and descriptive survey. The statistical population of the study comprised prominent professors in the field of refereeing and elite football referees across the country. The research sample in the qualitative phase was purposefully selected, consisting of 10 national refereeing experts, while the quantitative sample was conveniently selected and included 104 individuals. The data collection instrument was a researcher-made questionnaire, developed based on semi-structured interviews with expert refereeing specialists. The validity of the questionnaire was confirmed through expert opinions and factor analysis, and its reliability was verified using Cronbach's alpha coefficient.

**روش:** این پژوهش آمیخته و از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، اساتید برجسته حوزه داوری و داوران نخبه فوتبال کشور بودند. نمونه آماری تحقیق در بخش کیفی به صورت هدفمند شامل ۱۰ نفر متشکل از خبرگان داوری کشور و در بخش کمی به صورت در دسترس شامل ۱۰۴ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است که با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته از متخصصان خیره داوری تهیه شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر خواهی متخصصان و تحلیل عاملی و همچنین پایایی آن به وسیله ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد از بین ۶ شاخص اصلی مهارتی، مدیریتی، روانشناختی،

**Results:** The results of the research showed that among the 6 main indicators of skill-management-psychological-personality-physical-anthropometric, the skill index was determined as the main indicator of talent identification of soccer referees. Also creating appropriate angles as the most important skill factor, decisiveness in decision-making as the most important management factor, concentration as the most important psychological factor, courage as the most important personality factor, cardiorespiratory endurance as the most important physical factor, and physical fitness (style) as the most important anthropometric factor were determined as the most important sub-indices of each of the main indicators.

شخصیتی، جسمانی، آنتروپومتریک، شاخص مهارتی به عنوان شاخص اصلی استعدادیابی داوران فوتبال تعیین شد. همچنین شاخص ایجاد زوایای مناسب به عنوان مهم‌ترین عامل مهارتی، شاخص قاطعیت در تصمیم‌گیری به عنوان مهم‌ترین عامل مدیریتی، شاخص تمرکز به عنوان مهم‌ترین عامل روانشناختی، شاخص شجاعت به عنوان مهم‌ترین عامل شخصیتی، شاخص استقامت قلبی-تنفسی به عنوان مهم‌ترین عامل جسمانی و شاخص فیزیک بدنی (استایل) به عنوان مهم‌ترین عامل آنتروپومتري، به عنوان مهم‌ترین شاخص‌های فرعی هر یک از شاخص‌های اصلی تعیین شدند. **نتیجه‌گیری:** این پژوهش نشان داد که استعدادیابی در داوری فوتبال یک فرآیند پیچیده و چندبعدی است و نیازمند توجه به عوامل مختلف است؛ بنابراین به نظر می‌رسد شاخص مهارتی می‌تواند تا حدود زیادی استعداد داوران را مشخص کند و می‌توان از این نتایج جهت استعدادیابی داوران فوتبال کشور استفاده نمود.

**Conclusion:** This study showed that talent identification in football refereeing is a complex and multidimensional process and requires attention to various factors; therefore, it seems that the skill index can largely determine the talent of referees and these results can be used to identify the talent of football referees in Iran.

واژگان کلیدی: استعدادیابی، داوران، فوتبال، ایران.

**Keywords:** Talent Identification, Referees, Football, Iran.

\* نویسنده مسئول: [E mail: Mehran.Nasiri@iau.ac.ir](mailto:Mehran.Nasiri@iau.ac.ir)

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۴

## مقدمه

فوتبال، بسکتبال، هندبال و هاکی روی چمن ورزش‌هایی هستند که به داوران متکی هستند. هواداران ورزش همواره درباره تأثیر داوران بر نتایج بازی‌ها صریح و بی‌پرده سخن می‌گویند. اگرچه بازیکنان و مربیان اغلب خویشتن‌دارتر و محتاط‌تر هستند، اما آن‌ها نیز منتقد و گاهی اوقات صریح هستند. (هافمن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴).

فوتبال دیگر فقط محبوب‌ترین ورزش در جهان نیست، بلکه یک صنعت یا یک کسب و کار با پاداش‌های مالی بدل شده است. بسیاری از باشگاه‌های فوتبال حرفه‌ای بیش از یک میلیارد دلار ارزش دارند. تفاوت بین موفقیت و شکست در فوتبال اغلب بسیار محدود است، بنابراین اقدامات بازیکنان و تصمیمات داوران ممکن است اثرات مالی و اجتماعی مرتبطی بر باشگاه‌ها یا تیم‌های ملی داشته باشند. اگرچه بازیکنان و مدیران بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرند، نقش مهمی که داوران در ورزش دارند به طور فزاینده‌ای مورد تأیید قرار گرفته است، همراه با تشخیص اینکه عملکرد آنها پیچیده است عملکرد داوران همچنین ممکن است بر روند و نتیجه یک مسابقه فوتبال تأثیر بگذارد و تأثیری حیاتی بر ارتقاء، سقوط یا صلاحیت‌ها در تورنمنت‌ها دارد. به عنوان مثال، جام جهانی ۲۰۱۴ به دلیل چندین اشتباه داور که نتایج بسیاری از مسابقات را تحت تأثیر قرار داد، بحث برانگیز بود. با توجه به اهمیت داور فوتبال تحقیقاتی برای کشف اینکه چه چیزی عملکرد داوران را شکل می‌دهد، آغاز شده است (اپینا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). با حرفه‌ای شدن بازی و افزایش پاداش‌های مالی و پولی موفقیت، ایده آل‌های ورزش آماتور کاهش یافته است. این تغییرات اساسی در بازی همچنین پیامدهای مرتبط و مستقیمی برای داور به همراه داشته و دارد که تنها داور و نگهبان قوانین بازی در زمین بازی است. اهمیت نقش داور و اهمیت عملکرد آنها، تصمیمات درون‌زمینی و مسئولیت‌پذیری با افزایش اهمیت اقتصادی بالقوه هر تصمیمی که آنها می‌گیرند و تأثیر آنها بر موفقیت و شکست رقابتی افزایش یافته است. داوران توسط رسانه‌ها، حامیان، دانشگاهیان و همچنین نهادهای حاکم مانند اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌های فوتبال، فدراسیون بین‌المللی فوتبال (فیفا) و اتحادیه و فدراسیون‌های فوتبال هر کشور بیش از هر زمان دیگری مورد بررسی قرار می‌گیرد. بخشی از این افزایش توجه را می‌توان به تأثیر نوآوری فناوری نسبت داد. پیشرفت‌های تکنولوژیکی مرتبط، مانند شبیه‌سازی رایانه‌ای از صحنه‌های مشاجره‌آمیز و تعداد زیاد دوربین‌هایی که در یک مسابقه فوتبال در حال کار هستند تا تصمیمات داور را بررسی کنند، به تکامل نقش و مشخصات داور کمک کرده‌اند. این تمرکز رسانه‌ای رو به رشد، به نوبه

<sup>1</sup>. Hoffmann

<sup>2</sup>. EPina



خود، به معنای افزایش نظارت بر آموزش، عملکرد و پاسخگویی داوران نخبه است. (وب<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). با توجه به تجارت گسترده ای که در برخی از انواع ورزش ها وجود دارد، یک تصمیم داورى نه تنها می تواند عواقب مالی زیادی برای شرکت کنندگان در رقابت داشته باشد، بلکه در واقع بر خود رویداد تأثیر می گذارد. به عنوان مثال، در فوتبال، تعداد زیادی از مسابقات به وضوح نشان می دهد که داوران بخش مهمی از بازی هستند و قضاوت آنها برای تعیین نتیجه یک بازی غیرعادی نیست (دویناژ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). در طول سالها، فوتبال به اتفاق آرا به عنوان محبوبترین ورزش در جهان شناخته شده است، جایی که فراتر از توجهی که به بازیکنان و مربیان می شود، به نظر می رسد که نقش داوران در این بازی را افزایش می دهد، همراه با پذیرش اینکه وظیفه آنها پیچیده است. زمانی که فوتبال به یک تجارت چند میلیونی تبدیل گشت، فعالیت داوران به شدت مورد تحلیل و انتقاد قرار گرفته است (واسیلیسیا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). فوتبال جدا از ساختارهای مدیریتی خود، از عناصر مهمی چون ورزشکاران، مربیان، داوران، هواداران و سهامداران تشکیل شده است. داوران ورزشی نقش اساسی در نظارت و داوری رقابت های سازمان یافته برای میلیون ها شرکت کننده در سراسر جهان دارند. داوران ورزشی افرادی هستند که مسئول اعمال قوانین در مسابقات ورزشی هستند و فعالیت های مسابقه را تنظیم یا کنترل می کنند. از آنجایی که مقامات ورزشی در تنظیم و امکان سنجی ورزش نقشی حیاتی دارند، به طور کلی آنها سهمی اساسی در جامعه ورزش دارند (کانگهام<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). هم اکنون، ۲۰۹ فدراسیون فوتبال در فدراسیون بین المللی فوتبال فیفا عضو هستند که در مجموع، حدود ۲۲۰ میلیون عضو فعال زن و مرد را در برمی گیرد. طبق آمار فیفا، ۱/۳ میلیون داور در جهان، مسابقات را برای ۶۰۰ هزار باشگاه با ۴ میلیون تیم عضو آن در هفته قضاوت می کنند (میردار و همکاران، ۲۰۱۰). داور فوتبال ورزشکاری است که در طول مسابقه از او خواسته های منحصر به فردی چه از نظر جسمی و چه از نظر روحی انتظار می رود. وظایف فعلی یک داور طبق هیئت بین المللی فدراسیون فوتبال (IFAB) عبارت است از: «۱. قوانین بازی را اجرا کنید. ۲. مسابقه را با همکاری سایر مسئولان مسابقه کنترل کنید. ۳. به عنوان زمان نگهدار عمل کنید، پرونده مسابقه را نگه دارید و گزارش مسابقه شامل اطلاعات مربوط به اقدامات انضباطی و هر حادثه دیگری که قبل، حین یا بعد از مسابقه رخ داده است را به مقامات مربوطه ارائه دهید. ۴. نظارت و/یا نشان دادن شروع مجدد بازی. انجام این وظایف یک داور را به گرفتن حدود ۲۰۰ تصمیم در طول

1. webb

2. Duvinage

3. Vasilica

4. Cunningham

یک مسابقه سوق می دهد (هلسن و بولتینک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). در نهایت هر یک از این تصمیمات می تواند بر نتیجه مسابقه تاثیر بگذارد. ارزش بازار بازیکنان در ۴ لیگ برتر اروپایی بین سالهای ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۸ بیش از ۲۰۰ درصد افزایش یافته است (بلاگرز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). این به معنای ارزش هر بازی است و بنابراین تأثیر مالی بالقوه هر تصمیم افزایش می یابد. بنابراین، تصمیم گیری یکی از مهمترین جنبه های نقش آنها به عنوان داور است. بنابراین درک نقش و جایگاه داور مهم است.

شناسایی استعداد داوران ورزشی (شامل داوران و ناظران) یک دستور کار مدیریتی کلیدی برای سازمان های ورزشی محسوب می شود (کانینگ هام و همکاران، ۲۰۲۴). برای پیشرفت و تحقق اهداف سازمانی نیاز به مدیریت صحیح است و در این بین با توجه به دانشی شدن عصر جدید، مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از وظایف مدیریتی، بسیار با اهمیت است. در سیر تکاملی مدیریت منابع انسانی، توجه از مدیریت ماشینی (حقوق به ازای رعایت حداقل استانداردهای عملکرد) به نوعی از مدیریت منتج شده که هدف آن استفاده حداکثری از توان و استعداد نیروی انسانی است. در این سیر تکامل، مفهوم مدیریت استعدادهای سازمان شکل گرفته است (شکوری و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت استعدادهای، نوعی تغییر پارادایمی از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدرن است که توجه ویژه آن بر نخبگان سازمانی است. در این خصوص، شناسایی نیروهای مستعد به عنوان اولین گام مدیریت استعداد، یکی از دغدغه های مهم سازمان ها و استراتژی کلیدی به منظور حفظ برتری نسبی در برابر رقبا به شمار می آید (زین آبادی و همکاران، ۲۰۱۸). شناسایی استعدادهای امری پیچیده است؛ زیرا استعداد، ترکیبی از شایستگی ها به علاوه دانش، توانمندی های ذهنی، شبکه های ارتباطی، ارزش ها، انگیزه ها و پتانسیل هاست (الریسی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). در فضای رقابت امروزی که نخبه گرایی و استعدادیابی در سازمان ها حرف نخست را میزند، مدیران سازمان اگر به دنبال توانمندسازی نیروی انسانی خود نباشند، نمی توانند منتظر موفقیت باشند (غفاری و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت استعداد به عنوان یک استراتژی مهم منابع انسانی (کاپلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸) برای سازمان های ورزشی، ویژگی های متمایز فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و عملیاتی سازمان های ورزشی را شکل می دهد. شناخت روبه رشدی وجود دارد که سرمایه انسانی، دارایی کلیدی برای سازمان های ورزشی است و برای رشد پایدار به مجموعه ای از استعدادهای نیاز است (ماگیرا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). انتظار می رود که شیوه های مدیریت استعداد برای نهادهای ورزشی به صورت یک فرهنگ در آید، در داخل با هنجارهای سازمانی سازگار باشد و تعادل نیازهای

<sup>1</sup>.Helsen & Bultynck

<sup>2</sup>.Bloggers

<sup>3</sup>.Al Ariss

<sup>4</sup>.Cappelli

<sup>5</sup>.Maqueira



جهانی و محلی را تضمین کند (لاتوخ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). از نظر فیفا، داور شخصی است که برای اجرای قوانین در مسابقه ای که به وی ابلاغ شده است اختیار تام دارد. داوری فوتبال به عنوان یکی از ارکان اصلی فوتبال در رشد و توسعه ی فوتبال موثر است. داوری جایگاه ویژه و تعیین کننده ای را در فوتبال به خود اختصاص داده است. نقش داوری در صنعت و اقتصاد فوتبال بسیار تعیین کننده است (ظریف و همکاران، ۲۰۱۵). داوران نقش حیاتی در ورزش های رقابتی دارند. آنها اطمینان حاصل می کنند که بازی ها می توانند طبق مقررات فعلی انجام می شوند. همراه با بازیکنان و مربیان، داوران به عنوان بعد سوم ضروری ورزش توصیف می شوند که نقش آنها حفظ کنترل بازی است. با این حال، بسته به ورزش، خواسته های متفاوتی این وظیفه را مشخص می کند. پلسنر و مک ماهون<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) مدلی را توسعه دادند که داوران را در امتداد دو زنجیره طبقه بندی می کند که نشان دهنده میزان تعاملات و حرکات و همچنین تعداد نشانه ها و ورزشکاران نظارت شده است. در مقایسه با سایر ورزش ها، که در آن داوران به عنوان ناظر (به عنوان مثال، داوران ژیمناستیک) یا به عنوان واکنشگر (به عنوان مثال، داوران خط در تنیس) عمل می کنند، داوران فوتبال را می توان به نوع تعامل کنندگان اختصاص داد. در ورزش های تیمی چند جهت مانند فوتبال، داوران باید تعداد زیادی از تعاملات و حرکات و تعداد زیادی از ورزشکاران و نشانه ها را مدیریت کنند (دوت<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

به طور کلی هدف اصلی فیفا «پیشرفت دائمی فوتبال» است و وقتی موضوع داوری مطرح است، چشم انداز این نهاد جهانی این است که داوران مسابقه باید درک عالی از فوتبال داشته باشند و باید با بازی تکامل پیدا کنند تا موثر و مرتبط باقی بمانند و یک برنامه یکنواخت و یک شکل از قوانین بازی داشته باشند (واسیلیسیا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). از منظر آکادمیک، واژه شناسایی استعداد را می توان به عنوان فرآیند شناسایی و انتخاب افراد با پتانسیل برای اوج عملکرد تعریف کرد (کانینگ هام و همکاران، ۲۰۲۴). همانطور که نتایج توترو<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۲) و اندرسون و پیر<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) برجسته می کنند، نقش یک داور فوتبال تحت فشار، پیچیده و چندوجهی است. این پیچیدگی زمانی رخ می دهد که این افراد مسئولیت های متعددی از جمله اجرای قوانین و مقررات بازی، برخورد با رویدادهایی که در طول مسابقه رخ می دهند، مدیریت مربیان و بازیکنان و برخورد با درگیری ها را بر

<sup>1</sup>. Latukha

<sup>2</sup>. Plessner & MacMahon

<sup>3</sup>. Dodt

<sup>4</sup>. Vasilica

<sup>5</sup>. Tuero

<sup>6</sup>. Anderson & Piere

عهده دارند، به وجود می‌آید. فرآیند آموزش و پرورش داوران فرآیندی زمان‌بر و پرهزینه است، بنابراین انتخاب داوران با پتانسیل بسیار مهم است (کانینگ هام و همکاران، ۲۰۲۴).

پژوهش در حوزه داوران ورزشی از سال ۲۰۱۰ به طور قابل توجهی افزایش یافته و تحول یافته است (وب و همکاران، ۲۰۲۵). تحقیقات زیادی به برجسته کردن صفات برتر، ویژگی‌های شخصی، و مهارت‌های داوران ورزشی نخبه و همچنین تعیین استاندارد برای توانایی‌های مورد نیاز برای تبدیل شدن به یک داور نخبه اختصاص یافته است. تا به امروز، مطالعات تجربی در مورد مهارت‌های عملکردی که پرورش آن در داوران ورزشی مهم است، رشد کرده است، از جمله مهارت‌های ادراکی-شناختی، آمادگی جسمانی، مهارت درون فردی مانند مقابله با استرس، تاب‌آوری ذهنی، و خودکارآمدی، مهارت‌های بین فردی مانند مهارت‌های ارتباط موثر و مدیریت بازی و توانایی‌های کار گروهی (کانگ هام<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

هلسن و بولتیک (۲۰۰۴) گزارش دادند که در ۳۱ مسابقه فوتبال یورو، ۲۰۰۰ داوران در هر مسابقه به طور میانگین ۱۳۷ بار تصمیم گرفتند. داوران کارهایی را انجام می‌دهند که هیچ کس قادر به انجام آن نیست، این کار مستلزم تجارب مناسب، آگاهی عمیق از قوانین بازی، آمادگی جسمانی، توانایی ذهنی، مدیریت بازیکنان و مربیان، ارتباط با همکاران، تصمیمگیری سریع و توانایی مقابله با استرس است. به عقیده متخصصان، داوران باید از برخی از شایستگیها و صلاحیت‌های لازم برای داوری برخوردار باشند تا بتوانند در حرفه خود موفق باشند. لقمانی و همکاران (۲۰۲۱) بیان داشتند که داوری دارای ویژگیهای اصلی یک حرفه از جمله تنوع مهارت، وظایف، تخصص و هویت وظیفه است. ساموئل<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴) نقشه راه عناصر عملکرد برای داوران فوتبال تدوین کردند. به گفته این نویسندگان، داوران نخبه فوتبال باید آمادگی جسمانی قابل توجهی از خود نشان دهند تا بتوانند به طور مؤثر در محیط پرسرعت بازی حرکت کرده و اطمینان حاصل کنند که در موقعیت مناسب برای تصمیم‌گیری دقیق قرار دارند. آن‌ها تأکید می‌کنند که فرآیند تصمیم‌گیری در داوری هم سریع و هم ترتیبی است و شامل قضاوت‌های مستمر در مورد تخلفات، مانند خطاها و آفساید‌ها، در حالی که همزمان جریان بازی و تعامل با بازیکنان، مربیان و تماشاگران را مدیریت می‌کنند. علاوه بر این، نویسندگان نتیجه می‌گیرند که داوران باید حالات فیزیولوژیکی، ذهنی و عاطفی خود را تنظیم کنند تا عملکرد ثابتی را تحت فشار حفظ کنند، و هم حواس‌پرتی‌های خارجی از سوی جمعیت و رسانه‌ها و هم فشارهای داخلی مانند اضطراب عملکرد را مدیریت نمایند.

در این زمینه فغانی و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که داوران فوتبال باید دارای صالحیتهای مدیریتی، روانشناختی، اجتماعی، دانشی، جسمانی و میدانی باشند؛ همچنین امامی و همکاران (۲۰۲۲) شایستگی‌های جامعه‌شناختی،

<sup>1</sup> Cunningham

<sup>2</sup> Samuel



مدیریتی، روانشناختی، جسمانی، زمینهای، تکنیکی و دانشی را به عنوان مهمترین شایستگی های داوران فوتبال حرفه ای برشمردند به باور ریدینگر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) تجارب مناسب، آگاهی عمیق از قوانین بازی، آمادگی جسمانی، توانایی ذهنی، مدیریت بازیکنان و مربیان، ارتباط با همکاران، تصمیمگیری سریع و توانایی مقابله با استرس از جمله توانایی هایی است که داوران باید از آنها برخوردار باشند و اپینا و همکاران (۲۰۱۸) آمادگی فردی، آماده سازی بازی و مدیریت. با توجه به برتری در داوری فوتبال، دو مطالعه (سلک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳؛ شنایدر و هوسنر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶) چندین عامل جسمانی، محیطی و روانی را گزارش کردند که ممکن است در افزایش عملکرد نقش داشته باشند که عبارت اند از: ویژگی های سرسختی ذهنی، شبکه ها و خدمات پشتیبانی، آماده سازی قبل از مسابقه، ارتقاء سطح عملکرد، فرصت های پیشرفت، ویژگی های شخصی، مولفه های جسمانی برتر، آموزش پذیری، کیفیت های مدیریت بازی، هوش فوتبال و تجربه.

شناسایی و پرورش مقامات مسابقات ورزشی و به ویژه داوران فوتبال، تا به امروز، پوشش علمی کمی داشته است. این امر با توجه به نقش محوری داوران و مسئولان مسابقات در مدیریت، کنترل، انجام و نتایج مسابقات ورزشی شگفت آور است (وب<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). داوران بعد از مربیان و بازیکنان، رکن سوم مسابقات ورزشی را تشکیل میدهند و در عین حال، دشوارترین وظایف ورزشی را بر عهده دارند، چون قضاوت خوب سبب تسهیل در برگزاری رویداد ورزشی میشود و در این صورت مهارت های بازیکنان و تاکتیک های تیم، نتیجه مسابقه را تعیین میکند. داوران فوتبال به عنوان یکی از ارکان اصلی فوتبال در رشد و توسعه فوتبال موثر هستند و جایگاه ویژه و تعیین کننده ای در فوتبال پیدا کرده اند تا جایی که صنعت و اقتصاد فوتبال را نیز تحت شعاع خود قرار داده اند. با توجه به پیشرفت فوتبال در دنیای امروزی، باید برای رشد و ارتقای داوری و قضاوت در این ورزش، داوری قضاوت همپای فوتبال رشد و ترقی نماید تا با دانش و آگاهی سبب بهبود و ارتقای کیفی این ورزش و تضمین کننده سلامت و امنیت محیط بازی شود (شجیع و همکاران، ۲۰۲۲). اپینا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی جامع به بررسی کلیه مطالعات صورت گرفته در زمینه داوری فوتبال پرداخته است. آنها بیان می کنند که نیاز به گسترش دامنه تحقیقات تجربی در داوری فوتبال و استفاده از موضوعات مختلف و پوشش بخش های مختلف حرفه داوری و همچنین نیاز به توسعه مدل های نظری در مورد عملکرد داوران فوتبال است، که می تواند در آموزش و توسعه داور فوتبال دنیا مورد استفاده قرار می گیرد.

<sup>1</sup>. Ridinger

<sup>2</sup>. Slack

<sup>3</sup>. Schnyder & Hossner

<sup>4</sup>. Webb

فوتبال در ایران نیز از رایج ترین و پرتعدادترین ورزش هاست که در مقایسه با تمام رشته ها بیشترین تعداد ورزشکار و تماشاگر را به خود اختصاص داده است. فوتبال جدا از ساختار مدیریتی خود از عناصر مهمی چون ورزشکاران، مربیان، تماشاچیان، طرفداران، داوران و... تشکیل شده است. در حال حاضر بحث داوری آن همانند دیگر بخش ها شکل علمی به خود گرفته و به تحصیل و تجربه نیازمند است. داوری جایگاه ویژه و تعیین کننده ای در فوتبال دارد و کارهای بسیار ارزشمندی در جهت رشد و ارتقای سطح کیفی آن در حال انجام است. داوری در ایران مانند بسیاری از کشورها یک حرفه جانبی محسوب می شود. کمیته داوران فوتبال ایران بزرگترین نهاد تصمیم گیرنده در ارتباط با مسائل داوری در کشور است. تشکیلات داوری فوتبال ایران به کمیته داوران فدراسیون فوتبال و واحد های استانی و شهرستانی و زیر مجموعه آن محدود می شود. بدون جذب و حفظ کافی، کمبود داور در سطح پایه و فقدان داوران با استعداد مناسب برای قضاوت در سطح بالا وجود خواهد داشت (وب و همکاران، ۲۰۲۳). استعدادیابی و استعداد پروری در صنعت فوتبال موضوعی است که توجه دانشگاهی قابل توجهی را به خود جلب کرده است. با این حال، شناسایی مسئولان مسابقات ورزشی و به ویژه داوران فوتبال، تا به امروز، پوشش علمی کمی داشته است. این امر با توجه به نقش محوری داوران و مسئولان مسابقات در مدیریت، کنترل، تکمیل و نتیجه مسابقات ورزشی شگفت آور است (مک کوهن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). با توجه به مطرح شدن مفهوم مدیریت استعداد که در سال های اخیر مورد توجه بسیاری از محققان و دانشمندان رشته های مختلف به خصوص صاحب نظران مدیریت و مدیریت ورزشی قرار گرفته، استفاده از استعدادها و مهارت های نیروی انسانی، بسیار اثربخش است. به بیان دیگر به کارگیری فرآیندهای استعداد در سازمان های ورزشی از تلف شدن و به هدر رفتن استعدادها و مهارت های افراد جلوگیری کرده و آنها را در راستای اهداف و رسالت سازمان هدایت می کند (خرم و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به حرفه ای شدن فوتبال در کشور و اهمیت کسب نتایج مطلوب در مسابقات، نقش داوران بیش از گذشته، برجسته شده و تصمیمات و حرکات آنها با دقت بیش تری ارزیابی می شود، همچنین داوران برای مدیران فدراسیون فوتبال نیز اهمیت بسیاری دارند، چون آنها هستند که مسابقه فوتبال را برگزار می کنند و با قضاوت خوب خود موجب نظم بهتر و بیشتر مسابقات می شوند. پس توجه به فرآیند استعداد یابی در داوری فوتبال کشور به کاری گیری آن ها می تواند تضمین کننده قضاوت سالمتر و بهتر برای فدراسیون باشد تا در نهایت مسابقات فوتبال را با حواشی کمتر و نظم بیشتر برگزار کنند. همچنین تمرکز بر داوران مخصوصاً در ورزش فوتبال به مثابه یکی از منابع مهم نیروی انسانی فدراسیون در زمینه برگزاری مسابقات ضروری به نظر می رسد. مرور مطالعات گذشته نشان میدهد که پژوهش های بسیار اندکی در خصوص شناسایی

<sup>۱</sup>. Mac Mahon





استعدادیابی داوران فوتبال کشور صورت گرفته است. این در حالی است که بسیاری از محققان بر این باورند که برای رسیدن به موفقیت پایدار در عرصه ورزش فوتبال، وجود سیاست های استعدادیابی امری ضروری و ثمربخش است. عوامل دخیل در شناخت و پایش استعدادیابی داوران باید متناسب با نوع ورزش و محیط ورزشی بررسی شود، بر همین اساس از آنجا که داوران فوتبال در بافتی فعالیت می کنند که متفاوت با سایر رشته های ورزشی اند، بنابراین باید شاخصهای استعدادیابی متناسب با این روش را تعیین و در سازوکار مدیریت استفاده کرد.

### مواد و روش ها

این پژوهش از لحاظ روش آمیخته (کیفی- کمی) از نوع هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده ها میدانی- کتابخانه ای است. در این پژوهش نخست، از طریق بررسی و مطالعه ادبیات و پیشینه تحقیق شاخص های استعدادیابی داوران فوتبال کشور شناسایی گردید. در این پژوهش جامعه آماری را در بخش کیفی خبرگان داوری فوتبال به تعداد ۱۰ نفر و داوران فعال فوتبال کشور، مربیان و اعضاء هیئت علمی در بخش کمی تشکیل دادند. از این رو تعداد ۱۰۴ نفر از داوران شاغل در لیگ برتر فوتبال ایران به صورت در دسترس به عنوان نمونه آماری بخش کمی در نظر گرفته شد. در بخش کیفی با تکیه بر مبانی نظری و پیشینه های تحقیق و همچنین مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان داوری پرسشنامه این پژوهش در خصوص شاخص های استعدادیابی داوری در فوتبال طراحی و تنظیم شد. پس از حذف موضوعات تکراری و تعدیل شاخص ها در مجموع ۴۸ شاخص بدست آمد، که پس از سازمان دهی، تنظیم و مقوله بندی شاخص های فرعی شناسایی شده ۶ شاخص اصلی بر اساس تشابه و ارتباط معنایی و محتوایی شاخص ها با یکدیگر حاصل گردید. سپس شاخص های شناسایی در قالب یک پرسشنامه به منظور تعیین روایی در اختیار ۱۵ نفر از اساتید تربیت بدنی و علوم ورزشی قرار گرفت و روایی محتوای آن تایید گردید. ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی بررسی و مطالعه ادبیات و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. محقق در خصوص ابزار اندازه گیری تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته ای در شش مقوله اصلی آنروپومتریکی، جسمانی، شخصیتی، مهارتی، مدیریتی، روانشناختی و ۴۸ مقوله فرعی رسید. همچنین برای تعیین پایایی ابزار تحقیق، پس از جمع آوری اولیه پرسشنامه ها پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ  $0.78$  تعیین شد. این مقدار برای شاخص های فرعی مهارتی برابر  $0.914$ ، شاخص جسمانی  $0.902$ ، شاخص مدیریتی  $0.919$ ، شاخص شخصیتی  $0.880$ ، برای شاخص روان شناختی  $0.891$  و شاخص آنروپومتریکی  $0.845$  بدست آمد. سپس پرسشنامه را

در بین ۱۰۴ نفر از داوران با سابقه قضاوت در لیگ برتر فوتبال ایران (فعال و غیرفعال) و اعضاء هیئت علمی خبره در حوزه داوری توزیع نمود. پس از جمع آوری پرسشنامه ها از نمونه های تحقیق داده ها با استفاده از نرم افزار spss و smart pls به وسیله روش های آماری مناسب مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### یافته ها

در مجموع ۱۰۴ نفر در این قسمت به گویه های پرسشنامه پاسخ داده اند. پاسخ دهندگان در متغیر جنسیت را به تعداد ۹۰ نفر (۸۶/۵ درصد) مرد و تعداد ۱۴ نفر (۱۳/۵ درصد) داوران زن تشکیل دادند. پاسخ دهندگان در متغیر رشته تحصیلی را به تعداد ۶۱ نفر (۵۸/۷ درصد) دانش آموخته در رشته تربیت بدنی و تعداد ۴۳ نفر (۴۱/۳ درصد) دانش آموخته در رشته های غیر تربیت بدنی بودند. پاسخ دهندگان در متغیر مدرک تحصیلی را به تعداد ۴۹ نفر (۴۷/۱ درصد) با مدرک کارشناسی و تعداد ۳۹ نفر (۳۷/۵ درصد) با مدرک کارشناسی ارشد و تعداد ۱۶ نفر (۱۵/۴ درصد) با مدرک دکتری تخصصی تشکیل دادند. پاسخ دهندگان در متغیر سن را به تعداد ۵۳ نفر (۵۱ درصد) با محدوده سنی ۲۵ تا ۳۵ سال و تعداد ۳۷ نفر (۳۵/۶ درصد) با محدوده سنی ۳۶ تا ۴۵ سال و تعداد ۱۰ نفر (۹/۶ درصد) با محدوده سنی ۴۶ تا ۵۵ سال و تعداد ۴ نفر (۳/۸ درصد) در محدوده سنی بالاتر از ۵۶ سال بودند. از طریق برقراری ارتباط بین مقولات، داده های تحقیق، طبقه بندی و پالایش ۴۸ شاخص شناسایی، که پس از سازمان دهی، تنظیم و مقوله بندی شاخص های فرعی شناسایی شده ۶ شاخص اصلی بر اساس تشابه و ارتباط معنایی و محتوایی شاخص ها با یکدیگر حاصل گردید. نتایج این گام در جدول (۱) مشاهده می شود.

جدول ۱. شاخص های اصلی و شاخص های فرعی استعداد یابی داوران فوتبال

شاخص های اصلی	شاخص های فرعی استعداد یابی
مهارتی	۱- داشتن قابلیت های بصری مناسب، ۲- تسلط کامل به قوانین، ۳- داشتن توانایی شنوایی مناسب، ۴- داشتن مهارت در برخورد با بازیکنان و مربیان، ۵- داشتن آگاهی از علوم ورزشی، ۶- توانایی استفاده صحیح از زبان بدن، ۷- توانایی در ایجاد زوایای دید مناسب در بازی، ۸- شناخت داشتن از تاکتیک ها و استراتژی های روز فوتبال، ۹- توانایی در شناخت ویژگی های فردی بازیکنان، ۱۰- داشتن حافظه کافی برای اخذ تصمیمات بعدی در حین بازی، ۱۱- داشتن توانایی های زبان انگلیسی
جسمانی و فیزیولوژیک	۱- استقامت قلبی تنفسی، ۲- قدرت عضلانی، ۳- استقامت عضلانی، ۴- چابکی، ۵- انعطاف پذیری، ۶- سرعت، ۷- تعادل
مدیریتی	۱- تعهد حرفه ای، ۲- توانایی رهبری، ۳- قاطعیت در تصمیم گیری، ۴- مدیریت توان جسمانی، ۵- تصمیم گیری در زمان مناسب، ۶- مدیریت کردن بازی، ۷- درک مطلوب از شرایط بازی، ۸- اخلاق حرفه ای، ۹- خلاقیت



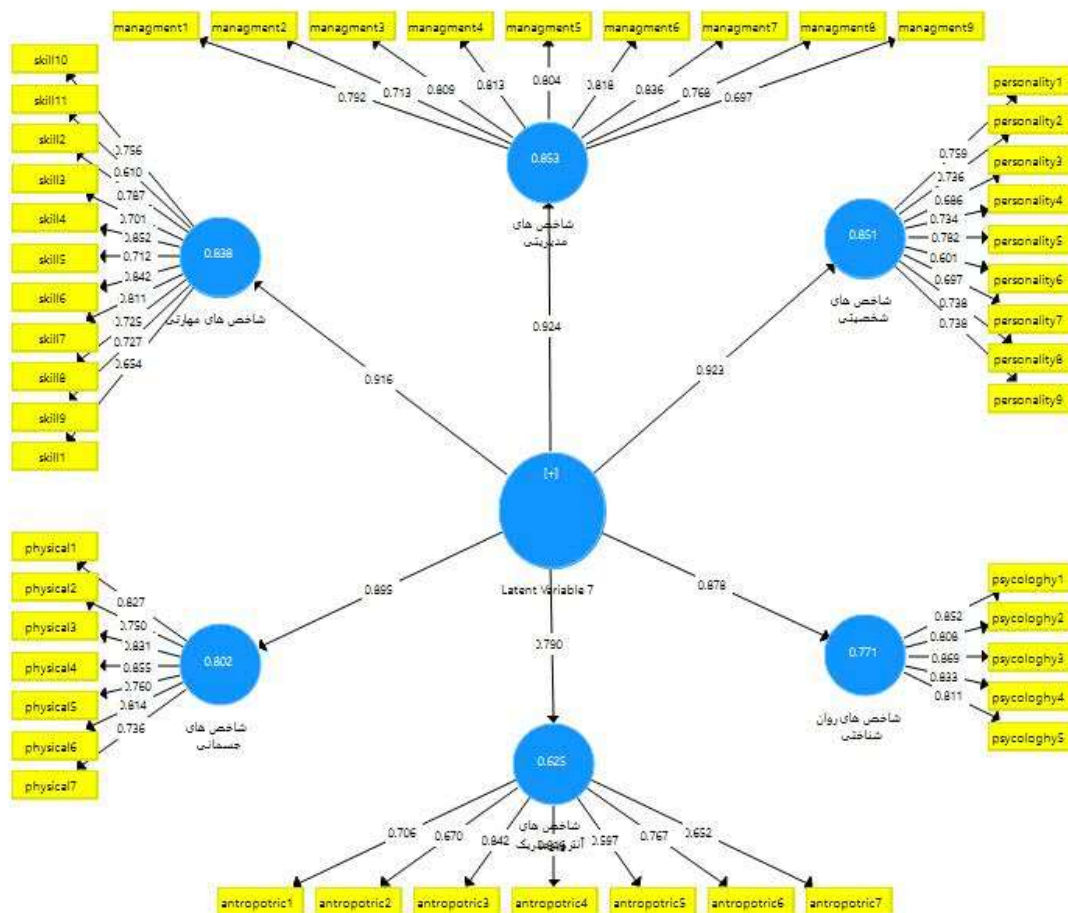
شخصیتی	۱- مثبت اندیشی، ۲- ارتباط خوب با بازیکنان و مربیان، ۳- فروتنی، ۴- صداقت، ۵- داشتن روحیه یادگیری دانش روز، ۶- آشنایی با فوتبال از سنین پایین، ۷- شجاعت، ۸- انعطاف پذیری، ۹- شور و اشتیاق
روان شناختی	۱- اعتماد به نفس، ۲- تمرکز، ۳- کنترل هیجانی، ۴- کنترل استرس، ۵- انگیزش
آنتروپومتریک	۱- فیزیک بدن (استایل)، ۲- قد، ۳- وزن، ۴- شاخص توده بدنی، ۵- درصد چربی، ۶- طول دست، ۷- طول پا

مرحله دوم یا بخش کمی پژوهش با هدف اعتبارسنجی و رتبه بندی عوامل شناسایی شده انجام شد. بدین منظور، ابتدا به ارزیابی نرمال بودن داده ها پرداخته شد؛ سپس از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری، برای ارزیابی اعتبار روابط فرض شده میان عوامل شناسایی شده، استفاده گردید. بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش به کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام شد. نتایج این آزمون در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

شاخص های اصلی	آنتروپومتري	روان شناختی	شخصیتی	مدیریتی	جسمانی	مهارتی
	۱۰۴	۱۰۴	۱۰۴	۱۰۴	۱۰۴	۱۰۴
پارامترها	۲۷.۰۹	۲۲.۰۹	۳۷.۴۵	۳۹.۷۴	۳۰.۳۳	۴۵.۷۶
انحراف معیار	۴.۶۷	۳.۱۳	۵.۵۹	۵.۲۵	۴.۲۷	۷.۳۲
سطح معناداری	۰.۰۰۲	۰.۰۰۱	۰.۰۱۲	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱

همانگونه که در محتوای جدول بالا دیده می شود، چون مقدار سطح معناداری همه مقوله های کوچکتر از ۵ صدم است، می توان نتیجه گرفت که توزیع داده های پژوهش غیر نرمال است، و یکی از شروط استفاده از نرم افزاری ال اس برقرار می باشد. به منظور اعتبار سنجی و برازش الگوی استخراج شده از تحلیل عاملی تأییدی و روش حداقل مربعات در نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. شکل ۱. ساختار عاملی شاخص های شناسایی شده در استعداد یابی داوران فوتبال کشور را در وضعیت تخمین ضرایب استاندارد نشان می دهد.



شکل ۱. مدل ساختار عاملی شاخص های استعدادیابی در وضعیت ضرایب استاندارد

همانگونه که در شکل بالا دیده می شود، ضریب استاندارد به دست آمده برای همه شاخص های شناسایی شده بالاتر از ۰.۴۰ است در نتیجه هیچ کدام از شاخص ها حذف نمی گردد. در ادامه برای رتبه بندی هر یک از شاخص ها با توجه به غیر نرمال بودن داده ها از آزمون فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در جداول ۳ و ۴ نشان داده شده است.

جدول (۳) شاخص های اصلی استعدادیابی داوران فوتبال را به همراه میانگین، انحراف استاندارد و رتبه هریک از آنها بر اساس نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد (  $P \leq 0/05$ ،  $606/48 =$  مربع کای).



جدول ۳. نتایج آزمون فریدمن شاخص های استعداد یابی داوران فوتبال

ردیف	شاخص ها	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه ای
۱	مهارتی	۴۵/۷۶	۷/۳۲	۵/۸۵
۲	مدیریتی	۳۹/۷۴	۵/۲۵	۴/۸۲
۳	شخصیتی	۳۷/۴۵	۵/۵۹	۴/۲۲
۴	جسمانی	۳۰/۳۳	۴/۲۷	۲/۸۹
۵	آنتروپومتری	۲۷/۰۹	۴/۶۷	۲/۱۰
۶	روان شناختی	۲۲/۰۹	۳/۱۳	۱/۱۲

با توجه به نتایج آزمون فریدمن به ترتیب شاخص های مهارتی (۵/۸۵)، مدیریتی (۴/۸۲)، شخصیتی (۴/۲۲)، جسمانی (۲/۸۹)، آنتروپومتری (۲/۱۰)، و روانشناختی (۱/۱۲)، دارای بیشتر میزان اهمیت از نظر پاسخ دهندگان بودند.

جدول (۴) شاخص های فرعی استعداد یابی داوران فوتبال با توجه به شاخص های اصلی و رتبه هریک از آنها بر اساس نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد.

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن شاخص های استعداد یابی در قالب شاخص های اصلی

میانگین رتبه	شاخص های فرعی	شاخص های اصلی
۷/۶۲	توانایی در ایجاد زوایای دید مناسب در بازی	شاخص های مهارتی
۷/۵۲	تسلط کامل به قوانین	
۷/۱۱	داشتن مهارت در برخورد با بازیکنان و مربیان	
۶/۷۴	توانایی استفاده صحیح از زبان بدن	
۶/۳۲	داشتن حافظه کافی برای اخذ تصمیمات بعدی در حین بازی	
۵/۷۷	داشتن قابلیت های بصری مناسب	
۵/۷۱	داشتن توانایی شنوایی مناسب	
۵/۴۸	شناخت داشتن از تاکتیک ها و استراتژی های روز فوتبال	
۴/۵۹	داشتن آگاهی از علوم ورزشی	
۴/۵۸	داشتن توانایی های زبان انگلیسی	
۴/۵۵	توانایی در شناخت ویژگی های فردی بازیکنان	شاخص های مدیریتی
۵/۸۵	قاطعیت در تصمیم گیری	
۵/۵۵	مدیریت کردن بازی	
۵/۳۳	تصمیم گیری در زمان مناسب	
۵/۲۲	توانایی رهبری	
۵/۱۸	اخلاق حرفه ای	

۴/۹۲	تعهد حرفه ای	شاخص های شخصیتی
۴/۷۲	مدیریت توان جسمانی	
۴/۶۷	درک مطلوب از شرایط بازی	
۶/۵۷	شجاعت	
۶/۱۸	داشتن روحیه یادگیری دانش روز	
۵/۳۹	شور و اشتیاق	
۵/۰۶	صداقت	
۴/۴۹	آشنایی با فوتبال از سنین پایین	
۴/۷۶	ارتباط خوب با بازیکنان و مربیان	
۴/۵۶	انعطاف پذیری	
۴/۱۷	مثبت اندیشی	
۳/۸۳	فروتنی	
۴/۴۴	استقامت قلبی تنفسی	شاخص های جسمانی
۴/۴۴	چابکی	
۴/۲۰	استقامت عضلانی	
۴/۱۳	سرعت	
۴/۰۳	قدرت عضلانی	
۳/۴۲	انعطاف پذیری	
۳/۳۴	تعادل	شاخص های آنترپومتری
۵/۰۷	فیزیک بدنی (استایل)	
۴/۹۹	وزن	
۴/۴۷	شاخص توده بدنی	
۴/۰۰	قد	
۳/۸۶	درصد چربی	
۳/۱۶	طول پاها	شاخص های روان شناختی
۲/۴۵	طول دست ها	
۳/۴۷	تمرکز	
۳/۱۹	اعتماد به نفس	
۲/۸۳	کنترل استرس	
۲/۷۷	انگیزش	
۲/۷۴	کنترل هیجانی	

با توجه به جدول (۴) و نتایج آزمون فریدمن، شاخص توانایی در ایجاد زوایای دید مناسب در بازی با میانگین رتبه ای (۷/۶۲) دارای بیشترین اهمیت و شاخص های تسلط کامل به قوانین (۷/۵۲)، داشتن مهارت در بر خورد با بازیکنان و مربیان (۷/۱۱)، توانایی استفاده صحیح از زبان بدن (۶/۷۴)، داشتن حافظه کافی برای اخذ تصمیمات بعدی در حین بازی (۶/۳۲)، داشتن قابلیت های بصری مناسب (۵/۷۷)، داشتن توانایی شنوایی مناسب (۵/۷۶)،



شناخت داشتن از تاکتیک ها و استراتژی های روز فوتبال (۵/۴۸)، داشتن آگاهی از علوم ورزشی (۵/۴۸)، داشتن آگاهی از علوم ورزشی (۴/۵۹) به ترتیب از اهمیت کمتری از نظر داوران فوتبال کشور برخوردار است.

### بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی شاخص های مؤثر استعداد یابی داوران فوتبال انجام شده است. نتایج نشان می دهند که شاخص های مؤثر استعداد یابی به مجموعه عوامل چند بعدی بستگی دارد و هیچ عامل واحدی به تنهایی تعیین کننده نیست. این عوامل شامل شاخص های مهارتی (مانند توانایی در ایجاد زوایای دید مناسب در بازی)، مهارتی (مانند قاطعیت در تصمیم گیری)، شخصیتی (مانند شجاعت)، جسمانی (مانند استقامت قلبی تنفسی)، آتروپومتری (فیزیک بدنی، استایل) و روانشناختی (مانند تمرکز) می شوند. این یافته ها از تحقیقات قبلی که بر اهمیت مجموعه عوامل چند بعدی در دستیابی به عملکرد برتر داوران تأکید دارند، پشتیبانی می کنند. اهمیت شاخص های مهارتی که در این مطالعه برجسته شده است، با پژوهش های مشابه در مورد داوران همسو است. شاخص های چون توانایی ایجاد زاویه دید مناسب و تسلط کامل به قوانین در این شاخص اصلی دارای بیشترین میزان اهمیت بودند. داوران فوتبال نه تنها باید تصمیمات دقیقی بگیرند، بلکه باید اقدامات انضباطی مناسبی را بر بازیکنان مطابق با قوانین بازی اعمال کنند و تمامیت بازی را حفظ کنند. مشاهده شد که داوران تقریباً ۲۰۰ تا ۲۵۰ تصمیم قابل مشاهده در هر مسابقه می گیرند، یعنی تصمیماتی که در فیلم های ویدیویی قابل مشاهده هستند. تقریباً همه این تصمیمات در محیط های پویا، در مدت زمان کوتاه، با همکاری کمک داوران و با اطلاعات بصری محدود و گاهی با نیاز به تشخیص حرکات فریبنده بازیکنان گرفته می شوند (کارولو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). بنابراین، انتخاب استراتژی های مختلف ادراکی-عملی برای مدیریت بازی دائماً در حال تغییر است و این امکان را برای بهترین داوران فراهم می کند تا دائماً اطلاعات مختلفی را جمع آوری کرده و تمرکز توجه، استفاده از دید محیطی یا انتزاع به محدودیت های زمینه یا موقعیتی را تغییر دهند (ون بیمن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع، داوران سطح بالا تمایل دارند مهارت های بصری بهتری نسبت به داوران سطح پایین تر نشان دهند (قاسمی و همکاران، ۲۰۲۳). لی و همکاران (۲۰۲۳) ایجاد زاویه دید مناسب تحت عنوان مهارت های پایه عنوان می کنند. مهارت های پایه، همان اقدامات تخصصی و ابتدایی است که داوران در زمین مسابقه به کار می گیرند. این مهارت ها شامل دو بخش حوزه دید و حرکت می شوند. دامنه دید وسیع پیش شرط اصلی برای قضاوت به موقع و دقیق داوران فوتبال، داشتن

<sup>1</sup>.Carvalho

<sup>2</sup>.van Biemen

دامنه دید وسیع است. اگرچه قدرت بینایی فیزیولوژیکی افراد تقریباً یکسان است، اما با تمرینات ویژه مانند، تمرین دید محیطی، تمرین تغییر سریع جهت نگاه، تمرین تمرکز تک نقطه‌ای می‌توان به طور مؤثر دامنه دید را گسترش داد. شرکت‌کنندگان در این مطالعه تسلط به قوانین را به‌عنوان دومین ویژگی مهم شخص مهارتی معرفی کردند. این یافته‌ها با مدل عملکردی بنیادی برای داوری همخوانی دارد که دانش و اجرای قانون را به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی قضاوت معرفی می‌کند. کیفیت حرفه‌ای داوران فوتبال در درک و اجرای اصولی و منعطف قوانین مسابقات فوتبال نمود پیدا می‌کند. قوانین مسابقات فوتبال، تنها مبنای اجرای قانون توسط داور در زمین و همچنین خط‌مشی رفتاری است که ورزشکاران و مربیان هر دو طرف باید از آن پیروی کنند. داور باید با قوانین آشنایی کامل داشته باشد و بر آن‌ها تسلط پیدا کند، نه صرفاً حفظ کردن طوطی‌وار؛ بلکه درک عمیق از روح قوانین و اجرای دقیق و منطقی آن‌ها در زمین مسابقه، اهمیت دارد. داوران، با قوانین به ارتقای سطح مهارت‌ها و تاکتیک‌های بازیکنان کمک می‌کنند و باعث شکل‌گیری روحیه‌ی ورزشی مناسب و روحیه‌ی جنگندگی استوار در آن‌ها می‌شوند. این امر به طور مداوم به پاکیزه‌تر شدن فضای زمین مسابقه، به کارگیری حداکثر توانایی‌ها و سطح تاکتیکی بازیکنان و کنترل بهتر شرایط مسابقه می‌انجامد و در نتیجه، باعث جذاب‌تر شدن بازی می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۲۳).

دومین شاخص اصلی استعدادیابی از منظر پاسخ دهندگان این مطالعه شاخص‌های مدیریتی است که بر شاخص‌های تصمیم‌گیری و مدیریت بازی تأکید دارد. داده‌های لیگ‌های برتر انگلستان نشان می‌دهند که نتیجه حدود ۶۰ درصد از بازی‌ها با حداکثر یک گل اختلاف تعیین می‌شود (کورلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶)، که این امر اهمیت تصمیم‌گیری صحیح را برجسته می‌کند. پاسخ دهندگان در مطالعه حاضر شاخص تصمیم‌گیری را به‌عنوان مهم‌ترین شاخص استعدادیابی برای شاخص مدیریتی استعدادیابی شناسایی کردند. این با تحقیقات قبلی مطابقت دارد که نشان می‌دهد داوری دقیق حوادث مسئولیت اصلی داور و یک ویژگی کلیدی داوری خبره. این یافته از تحقیقات قبلی پشتیبانی می‌کند که نشان می‌دهد داوران خبره باید تصمیمات دقیق، سیاه و سفید را از یک طرف و تصمیمات مناسب بازی را از طرف دیگر متوازن کنند (موریس و کونر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). داوران فوتبال نه تنها باید تصمیمات دقیقی بگیرند و به طور مداوم معیارهای انضباطی را بر اساس قوانین بازی اعمال کنند، بلکه باید مدیریت مناسبی از بازی را نیز تضمین کنند (کاروالیو، ۲۰۲۳). به عبارت دیگر، داور با نمره منفی در اعمال قوانین بازی، به ویژه در اقدامات انضباطی و مدیریت بازی، هشتاد و پنج برابر کمتر احتمال دارد که در گروه داوران سطح بالا باشد، در مقایسه با داور با نمره مثبت. در واقع، کولینا معتقد بود که بیش از دانش قوانین بازی، بهترین داوران باید از چنین دانشی برای حفظ ثبات در اعمال جنبه‌های انضباطی مطابق با دینامیک بازی و عوامل زمینه‌ای که در آن دخالت می‌کنند،

<sup>1</sup>.kurley

<sup>2</sup>.Morris& Connor





استفاده کنند (کارویلو همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، داوری نه تنها شامل قضاوت و تصمیم‌گیری است، بلکه مدیریت روابط بین‌فردی با بازیکنان و سایر عوامل فوتبال برای تضمین مدیریت مناسب بازیکنان و بازی را نیز شامل می‌شود، بنابراین، تخصص داوران به شدت وابسته به ثبات در تصمیم‌گیری و مدیریت کلی بازی است (جیل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این، داوران نخبه در تصمیم‌گیری خود در طول بازی‌ها ثبات بیشتری نشان می‌دهند، حتی زمانی که از "قوانین نانوشته" برای حمایت از تصمیمات خود و مدیریت مداخلات مطابق با نیازهای هر بازی استفاده می‌کنند (موریس و همکاران، ۲۰۱۷)، در نتیجه، بازیکنان، مربیان و سایر عوامل گزارش‌های بالایی از رضایت از عملکرد داوران، شخصیت قوی و توانایی مدیریت بازی آن‌ها ارائه می‌دهند، با بهبودهای متعاقب در ادراک نهایی عملکرد (بارالی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

سومین شاخص اصلی استعدادیابی داوران از منظر پاسخ دهندگان این مطالعه شاخص های شخصیتی داوران است که شجاعت و شور اشتیاق مهمترین شاخص های فرعی آن می باشند. شخصیت به عنوان یک بخش جدایی‌ناپذیر از مدل‌هایی که عملکرد برتر داوری را توصیف می‌کنند، در نظر گرفته می‌شود (دوت و همکاران، ۲۰۲۲). یلدیز<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه خود در بررسی ارزش های داوران فوتبال، پرکاربردترین مضمونی که در دسته "داوری" بیان کردند، "شجاعت" بود. این مضمون در افکار داوران فوتبال در مورد ساختار شخصیتی که یک داور خوب فوتبال باید داشته باشد، بیان شده است. شور و اشتیاق داوری یکی دیگر از شاخص های مهم استعداد یابی بوده است. شور و اشتیاق موجب عشق به ورزش و احساس مسئولیت داوران نخبه در قبال ارتقای سطح بازی است. آن‌ها با فشارهای روانی و اجتماعی بهتر کنار می‌آیند و داوری را بخشی جدایی‌ناپذیر از هویت خود می‌دانند.

چهارمین شاخص اصلی استعدادیابی از منظر پاسخ دهندگان این مطالعه شاخص های جسمانی است. شاخص های جسمانی نه تنها برای جلوگیری از خستگی ذهنی، بلکه برای دستیابی به موقعیت صحیح نیز مهم است. این امر در ویژگی مهارت بازی موقعیت‌یابی مشهود است. داوران نخبه فعالیت با شدت بالا با فواصل کوتاه هر ۴-۵ ثانیه در مسابقات انجام می‌دهند، مانند دویدن به جلو/کنار، تغییر ناگهانی جهت و انتقال از دویدن به جلو با حرکات جانبی. مطالعات قبلی نشان داد که داوران نخبه در مجموع ۱۱-۱۲ کیلومتر را طی می‌کنند، حدود ۱۰-۱۵٪ از این فعالیت با شدت بالا بود، میانگین ضربان قلب آن‌ها ۸۵-۹۵٪ (۱۷۷±۱۲ ضربه در دقیقه) بود، حداکثر جذب اکسیژن آن‌ها در محدوده ۷۰-۸۰٪ بود و غلظت لاکتات خون آن‌ها تا ۱۴ میلی‌مول/لیتر در یک دوره ۹۰ دقیقه‌ای

<sup>1</sup>. Gilis

<sup>2</sup>. Bar-Eli

<sup>3</sup>. Yıldız

در مسابقات بین‌المللی افزایش یافت (کاربالاک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). این نشان می‌دهد که مسابقه فوتبال فشار فیزیولوژیکی قابل توجهی بر داوران وارد می‌کند. بنابراین، علی‌رغم فشارهای فیزیکی و روانی بالا، داوران نیاز دارند تا سطح بالایی از ظرفیت فیزیکی و عملکرد مسابقه داشته باشند تا بتوانند با سرعت بازی همراه شوند و تخلفات احتمالی را از مناسب‌ترین دیدگاه ارزیابی کنند. همچنین برای ارتقای داوری فوتبال و بهبود آمادگی جسمانی داوران، شرایط خاصی برای تطبیق با کار آن‌ها لازم است. به طور ویژه باید روی تمرین توانایی دویدن ارتقاء استقامت کلی و استقامت سرعتی و توسعه جامع آمادگی جسمانی در تمرینات تأکید شود (لی، ۲۰۲۳).

پنجمین شاخص اصلی استعدادیابی از منظر پاسخ دهندگان این مطالعه شاخص‌های آنتروپومتری است. جالب است که اندازه، ترکیب بدن که با شاخص‌های مسابقه و آمادگی جسمانی مرتبط هستند، اغلب به عنوان معیار برای انتخاب رسمی داوران فوتبال نادیده گرفته می‌شوند. آمادگی جسمانی بهینه باید دارای حمایت بیولوژیکی خوبی باشد. بنابراین، وزن بدن بهینه و ترکیب بدن در چالش داور بسیار مهم است. مطالعات نشان داد که توده چربی داوران تأثیر منفی بر مسافت طی شده در آزمون YOYO و آزمون توانایی دو سرعت تکراری داشت. مطالعات تمایل داشتند به اجماع برسند که ۱۵٪ چربی توده یک مقدار قابل قبول برای داوران است. با این حال، داشتن ترکیب بدن مطلوب یک پیش‌نیاز برای داوران بین‌المللی نیست (مارتینهو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

قد به عنوان یک ویژگی مهم برای تمایز داوران مستند شده است. این ویژگی با اقتدار و اثربخشی در طول مسابقه و همچنین عملکرد مسابقه مرتبط بود. قد با رفتار انضباطی ارتباط منفی داشت، با داوران کوتاه‌قدتر فوتبال که کارت‌های زرد بیشتری تولید می‌کردند (مارتینهو و همکاران، ۲۰۲۳).

ششمین شاخص اصلی استعدادیابی از منظر پاسخ دهندگان این مطالعه شاخص‌های روان‌شناختی است. متغیرهای روان‌شناختی، تصمیمات داوری را تنظیم و تحت تأثیر قرار می‌دهند (اگوئرو لوئیزیا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). داشتن کیفیت روانی خوب، لازمه‌ی یک داور حرفه‌ای است. در فرآیند قضاوت لحظه‌ای، داور به ناچار تحت تأثیر عوامل مختلف درون و برون زمین قرار می‌گیرد. فشارهای روانی می‌تواند بر دقت اجرای قانون در زمین تأثیر بگذارد. بنابراین، نحوه‌ی مدیریت ارتباط با ورزشکاران، مربیان و تماشاگران، اهمیت ویژه‌ای دارد. داور باید در زمین مسابقه، در هر لحظه توانایی کنترل و تنظیم وضعیت ذهنی خود را داشته باشد و تحت تأثیر عوامل بیرونی قرار نگیرد. او باید بتواند با عوامل مربوط به تیم میزبان و تیم مهمان به درستی برخورد کند، با سؤالات و حتی توهین‌های بازیکنان و مربیان، رفتار صحیح داشته باشد، برخورد مناسبی با تماشاگران و شرایط پرتنش بازی از

<sup>1</sup>. Karabalcık

<sup>2</sup>.Martinho

<sup>3</sup>.Aguirre-Loaiza



خود نشان دهد، و اشتباهات خود (قضاوت نادرست، اشتباه در تشخیص، نادیده گرفتن خطا و غیره) را به درستی بپذیرد. در فرآیند اجرای قانون در زمین، داور همواره باید سرشار از اعتماد به نفس و پشتکار باشد و با روحیه‌ی نترس، در هر شرایطی آرامش خود را حفظ کند و با قضاوت درست، توانمندی خود را اثبات نماید. (لی، ۲۰۲۳).

### نتیجه‌گیری کلی

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که استعدادیابی داوران یک فرآیند پیچیده است که به شاخص های متعددی بستگی دارد. هیچ شاخص واحدی به تنهایی تعیین‌کننده نیست و برای موفقیت در امر استعداد یابی داوران ، ترکیبی از مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و آمادگی جسمانی مورد نیاز است.

### تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر حاصل رساله دکتری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت می‌باشد. از تمام افرادی که در این تحقیق با ما همکاری کرده‌اند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

---

## References

- Aguirre-Loaiza, H., Holguín, J., Arenas, J., Núñez, C., Barbosa-Granados, S., & García-Mas, A. (2020). Psychological characteristics of sports performance: Analysis of professional and semiprofessional football referees. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(4), 1861–1868.
- Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 49(2), 173–179.
- Bar-Eli, M., Plessner, H., & Raab, M. (2011). *Judgement, decision making and success in sport*. Wiley, Nova Jersey.
- Carvalho, V., Esteves, P. T., Nunes, C., Helsen, W. F., & Travassos, B. (2023). The assessment of the match performance of association football referees: Identification of key variables. *PLOS ONE*, 18(9), e0291917.
- Carvalho, V., Esteves, P. T., Nunes, C., Araújo, D., Helsen, W. F., & Travassos, B. (2020). Observe and make a call: Football referee's assessment is context sensitive. *International Journal of Performance Analysis in Sport*. <https://doi.org/10.1080/24748668.2020.1820194>.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74.
- Cunningham, I., Kittel, A., & Larkin, P. (2024). Play on! Towards an understanding of sports officials' entry to officiating and talent development. *Managing Sport and Leisure*, 1–8.
- Cunningham, I., Mergler, J., & Wattie, N. (2022). Training and development in sport officials: A systematic review. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 32(4), 654–671.
- Curley, J. P. (2016). Engsoccerdata: English Soccer Data 1871-2106, in R Package Version 0.1.5.
- Dotd, M., Fasold, F., & Memmert, D. (2022). Personality profile of team handball referees at expert level. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(1), 58–67.
- Duvinage, C., & Jost, P. J. (2019). The role of referees in professional sports contests. *Journal of Sports Economics*, 20(8), 1014–1050.
- Emami, F., Faghani, A., Alavi, S. H., & Ghorbani, M. H. (2022). Codifying the professional competencies model among Iranian football Premier League referees. *Sport Management Studies*, 14(73), 203–228. <https://doi.org/10.22089/smrj.2021.10105.3318>.
- Faghani, A., Emami, F., Alavi, S. H., & Ghorbani, M. H. (2022). Leveling components of professional competencies of Iranian Premier League. *New Trends in Sport Management*, 10(38), 135–146.
- Ghaffari, H., Poorkiani, M., Shekari, G. A., & Sheikh, A. (2019). Identifying the Indicators of Strategic Talent Management and Its Relation to Psychological Empowerment of Employees: Providing a Desirable Model. *Human Resources*, 11(3), 157-179.
- Ghasemi, A., Momeni, M., Rezaee, M., & Gholami, A. (2011). The difference in visual between expert versus novice soccer referees. *Journal of Human Kinetics*, 22, 15–20. <https://doi.org/10.2478/v10078-009-0018-1>.



- Gilis, B., Helsen, W., Catteeuw, P., & Wagemans, J. (2008). Offside decisions by expert assistant referees in association football: Perception and recall of spatial positions in complex dynamic events. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 14(1), 21–35. <https://doi.org/10.1037/1076-898X.14.1.21>
- Hoffmann, T., MacMahon, C., & Brand, R. (2024). The game management framework for sports refereeing: a structured perspective on officiating performance and its development. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 1-12.
- Helsen, W., & Bultynck, J. B. (2004). Physical and perceptual-cognitive demands of top-class refereeing in association football. *Journal of Sports Sciences*, 22(2), 179–189.
- Johansen, B. T. (2015). Reasons for officiating soccer: The role of passion-based motivations among Norwegian elite and non-elite referees. *Movement & Sport Sciences-Science & Motricité*, (87), 23–30.
- Karabalcık, H., Saygın, Ö., & Ceylan, H. İ. (2020). The comparison of physical capacities, in-game activity profiles and decision-making skills of football referees according to their experience level. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 22(2), 219–229.
- Khorram, M. H., Omidi, A., & Safari, S. (2021). The effect of talent management on innovative performance with the mediating role of resilience skills (Case study: General Directorate of Sports and Youth of Fars Province). *Human Resource Management in Sports*, 9(1), 99–117. (In Persian) .
- Latukha, M. (2016). Corporate universities as a tool for talent development. In *Talent management in emerging market firms* (pp. 173–208). Palgrave Macmillan.
- Lago-Peñas, C., & Gómez-López, M. (2016). The influence of referee bias on extra time in elite soccer matches. *Perceptual and Motor Skills*, 122(2), 666–667. <https://doi.org/10.1177/0031512516633115>.
- Li, C. (2023). Investigation on current situation of training and development of football referees in Meizhou City. (Thesis). Theseus. Retrieved from <http://www.theseus.fi/handle/10024/811918>.
- Loghmani, M., Cuskelly, G., & Webb, T. (2021). Examining the career dynamics of elite football referees: A unique identification profile. *Sport Management Review*, 24(3), 517-542.
- MacMahon, C., Mascarenhas, D., Plessner, H., Pizzera, A., Oudejans, R., & Raab, M. (2014). *Sports officials and officiating: Science and practice*. Routledge.
- Maqueira, J. M., Bruque, S., & Uhrin, Á. (2019). Talent management: Two pathways to glory? Lessons from the sports arena. *Employee Relations*, 41(1), 34–51. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2017-0271>.
- Martinho, D. V., Field, A., Rebelo, A., Gouveia, É. R., & Sarmiento, H. (2023). A systematic review of the physical, physiological, nutritional and anthropometric profiles of soccer referees. *Sports Medicine-Open*, 9(1), 72.
- Mirdar, S. G., Gharakhanloo, R., Mabhootmoghadam, T., & Sadeghpour, B. (2010). Read rate and some physiological indices of elite football referees. *Olympic Quarterly*, 51, 69–70.

- Morris, G., & O'Connor, D. (2017). Key attributes of expert NRL referees. *Journal of Sports Sciences*, 35(9), 852–857. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1201213>.
- R. Bloggers (2020). Money, market value and competition in modern football. R-bloggers. Retrieved from <https://www.r-bloggers.com/2020/02/money-market-value-andcompetition-in-modern-football/>
- Ridinger, L. L., Kim, K. R., Warner, S., & Tingle, J. K. (2017). Development of the referee retention scale. *Journal of Sport Management*, 31(5), 514–527.
- Samuel, R. D., Filho, E., & Galily, Y. (2024). Attention allocation in elite football refereeing: Conceptual, empirical, and applied considerations. *Journal of Cognitive Psychology*. <https://doi.org/10.1080/20445911.2024.2345407>.
- Schnyder, U., & Hossner, E. J. (2016). Psychological issues in football officiating: An interview study with top-level referees. *Current Issues in Sport Science (CISS)*, 1, 004-004.
- Shajie, K., Talebpour, M., Azimzadeh, S. M., Keshtidar, M., & Heydari, R. (2022). Qualitative analysis of the pathology of human capital in professional football in Iran: Case study: Professional referees of the Iranian football Premier League. *Journal of Research in Sports Management*, 12(23), 145–167.
- Shakoori, N., Shirazi, R. N., & Kafashpour, A. (2020). Explaining and presenting the integrated model of talent management and diversity management with a grounded theory approach. *Talent Development Journal*, 2.
- Slack, L. A., Maynard, I. W., Butt, J., & Olusoga, P. (2013). Factors underpinning football officiating excellence: Perceptions of English Premier League referees. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25(3), 298–315.
- Van Biemen, T., Oudejans, R. R. D., Savelsbergh, G. J. P., Zwenk, F., & Mann, D. L. (2023). Into the eyes of the referee: A comparison of elite and sub-elite football referees' on-field visual search behaviour when making foul judgements. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(1), 78–90. <https://doi.org/10.1177/17479541211069469>.
- Vasilica, I., Silva, R., Costa, P., Figueira, B., & Vaz, L. (2022). Football refereeing: A systematic review and literature mapping. *Journal of Physical Education and Sport*, 22(2), 388–401.
- Webb, T. (2017). *Elite soccer referees: Officiating in the Premier League, La Liga and Serie A*. Routledge.
- Webb, T., Hancock, D. J., Weston, M., Warner, S., Helsen, W. F., MacMahon, C., ... & Tingle, J. K. (2025). The future for sport officiating research: an expert statement. *Managing Sport and Leisure*, 1-10.
- Webb, T., O'Gorman, J., & Markham, L. (2023). Striving for excellence: Talent identification and development in English football refereeing. *European Sport Management Quarterly*, 23(2), 351–369.
- Yıldız, Ö., & Yıldız, M. (2020). Values of football referees. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 22(2), 161–170.
- Zarif, M., Nadarian Jahromi, M., & Soltan Hosseini, S. M. (2015). A five-dimensional description of the problems of Iranian Premier League football referees. *Sport Management Studies*, 7(31), 121–136.



Zeinabadi, H., Araste, H., Behrangi, M., & Ghamari, A. (2018). Providing a conceptual model for the development of human resource talents. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(90), 11–43. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9394>.