



Narrative Inquiry into the Factors and Barriers Influencing the Career Success of Elite Football Referees in Iran

Behzad Panahi Najafabadi



Ph.D Student in sports management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran

Mina Mostahfezian *



Associate Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran

Majid Khorvash



Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Na.C., Islamic Azad University, Najafabad, Iran

Mohammad Soltanhosseini



Associate Professor, Department of Sport Science Management, Faculty of Sports Sciences, Isfahan State University, Isfahan, Iran

Abstract

The aim of this study was to conduct a narrative inquiry into the factors and barriers influencing the career success of elite football referees in Iran. The research was applied in terms of its purpose and qualitative in nature, based on an exploratory narrative approach. The participants consisted of 23 elite football referees in Iran, selected through purposive sampling and based on the principle of theoretical saturation. Data collection was conducted through semi-structured interviews designed to extract in-depth narratives of the participants' experiences and perspectives. To evaluate the credibility and reliability of the findings, Lincoln and Guba's criteria, including credibility, transferability, confirmability, and dependability, were employed. Data were analyzed and categorized using thematic analysis. The findings revealed that the factors and barriers influencing the career success of elite football referees

* Corresponding Author: mina.mostahfezian@iau.ac.ir

How to Cite: Panahi Najafabadi, B., Mostahfezian, M., Khorvash, M. & Soltanhosseini, M. (2026). Narrative Inquiry into the Factors and Barriers Influencing the Career Success of Elite Football Referees in Iran. *New Approaches in Sports Mmanagement*. 14(52), 74-103

in Iran included 108 initial codes, 27 sub-themes, and 8 main themes. The factors contributing to success were constructive personal actions, purposeful progression, skill and performance development, and supportive foundations. Conversely, barriers included psychological-social pressures, financial and environmental inadequacies, individual inhibitory actions, and organizational shortcomings. These findings suggest that the career success of elite football referees in Iran depends not only on individual efforts but also on structural support and the reduction of organizational and social barriers.

Keywords: Football Referees, Narrative Inquiry, Career path, Objective Success, Subjective Success.

JEL Classification: Z22, J44, J24, J28



انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران

----- رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی -----

دوره ۱۴، شماره ۵۲، بهار ۱۴۰۵، ۷۴-۱۰۳

ntsmj2.issma.ir

<https://doi.org/10.22034/ntsmj.2026.2050540.1159>

مقاله پژوهشی





دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۳

بازنگری: ۱۴۰۴/۹/۶

پذیرش: ۱۴۰۵/۲/۱۳

انتشار: ۱۴۰۵/۲/۲۶

روایت پژوهی عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران

- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران 
- دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران 
- استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران 
- دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران 

بهزاد پناهی نجف آبادی

مینا مستحفظیان*

مجید خورش

محمد سلطان حسینی

چکیده

هدف این مطالعه، روایت پژوهی عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، کیفی و مبتنی بر رویکرد روایت پژوهی اکتشافی بود. مشارکت کنندگان این پژوهش را ۲۳ داور نخبه فوتبال ایران تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و براساس اصل اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته بود که به منظور استخراج روایت‌های عمیق از تجربیات و دیدگاه‌های مشارکت کنندگان طراحی و اجرا شد. برای ارزیابی اعتبار و قابلیت اطمینان نتایج، از معیارهای لینکلن و گوبا شامل باورپذیری، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری و قابلیت اعتماد استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون بررسی و طبقه‌بندی شدند. یافته‌ها نشان داد که عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران شامل ۱۰۸ کد اولیه، ۲۷ مضمون فرعی و ۸ مضمون اصلی هستند. عوامل مؤثر شامل کنش‌های فردی سازنده، پیشروی هدفمند، تکامل مهارتی و عملکردی و بنیان‌های حمایتی، و موانع بازدارنده شامل فشارهای روانی-اجتماعی، نارسایی‌های مالی و محیطی، کنش‌های فردی بازدارنده و نارسایی‌های سازمانی بودند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال ایران نه تنها به تلاش‌های فردی بلکه به وجود حمایت‌های ساختاری و کاهش موانع سازمانی و اجتماعی نیز وابسته است.

کلیدواژه‌ها: داوران فوتبال، روایت پژوهی، مسیر شغلی، موفقیت عینی، موفقیت ذهنی.

طبقه‌بندی JEL: J22, J44, J24, J28

* نویسنده مسئول: mina.mostahfezian@iau.ac.ir

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد است.

مقدمه

نیروی انسانی متخصص و توانمند، اساس پیشرفت و موفقیت در هر حوزه شغلی است (Stone, et al., 2024). در عرصه ورزش و به‌ویژه داوری، سرمایه‌گذاری بر مسیر شغلی^۱ داوران و حمایت از توسعه مهارت‌های آنان، نقشی اساسی در دستیابی به موفقیت حرفه‌ای آنان و ارتقای کیفیت ورزش ایفا می‌کند (Karaçam, et al., 2024).

مسیر شغلی به‌عنوان توالی پیوسته‌ای از تجربیات کاری افراد در طول زندگی حرفه‌ای آن‌ها تعریف می‌شود که شامل پیشرفت‌های شغلی^۲، مهارت‌های کسب‌شده^۳ و تغییرات در مسئولیت‌های حرفه‌ای^۴ است (McDonald & Hite, 2023). براساس دیدگاه نظریه‌پردازانی مانند سوپر^۵ (۱۹۸۰)، مسیر شغلی فراتر از تغییرات ساده در جایگاه شغلی است و شامل توسعه مهارت‌ها، دانش^۶ و نگرش‌های مرتبط با حرفه می‌شود که به پایداری و موفقیت فرد کمک می‌کند (Chen & Zammit, 2023). همچنین، هال^۷ (۲۰۰۲) مسیر شغلی را به‌عنوان یک «سفر حرفه‌ای»^۸ می‌داند که در آن افراد به‌طور مداوم یاد می‌گیرند و به اهداف بلندمدت خود نزدیک می‌شوند (Stephens, 2024).

نظریات مختلفی درباره مسیر شغلی و موفقیت شغلی وجود دارد. به‌عنوان مثال، آرتور و روسو^۹ (۱۹۹۶) مسیر شغلی را به دو بخش تقسیم کرده‌اند: موفقیت عینی^{۱۰} و موفقیت ذهنی^{۱۱}. موفقیت عینی به معیارهای خارجی و قابل سنجش نظیر ترفیع، افزایش حقوق و مقام اشاره دارد در حالی که موفقیت ذهنی به ارزیابی‌های شخصی از رضایت و رشد حرفه‌ای مرتبط است (Seibert, et al., 2024). این تفکیک نشان می‌دهد که مسیر شغلی به جایگاه فرد در حرفه و نیز احساس شخصی او از پیشرفت بستگی دارد (Heslin, et al., 2020).

-
1. career path
 2. career advancements
 3. acquired skills
 4. professional responsibilities
 5. Super
 6. knowledge
 7. Hall
 8. professional journey
 9. Arthur & Rousseau
 10. objective success
 11. subjective success

نظریه‌های جدیدتر نیز بر جنبه‌های انعطاف‌پذیری^۱ و پویایی مسیر شغلی^۲ تأکید دارند و معتقدند که در محیط‌های پویا و تغییرپذیر کنونی، نیاز به سازگاری و مهارت‌های چندگانه^۳ برای موفقیت ضروری است (Briscoe, et al., 2006).

در حوزه ورزش، مسیر شغلی نه تنها بیانگر پیشرفت افراد از سطح پایه به سطح حرفه‌ای است بلکه شامل چالش‌های فیزیکی، روانی و مهارتی متعددی نیز هست (Weissensteiner, 2017). در این زمینه، داوران ورزشی به‌ویژه با فشارهای خاصی روبه‌رو هستند زیرا تصمیمات آن‌ها می‌تواند نتایج رقابت‌ها را مستقیماً تحت تأثیر قرار دهد (Karaçam, et al., 2024). به همین دلیل، مسیر شغلی داوران فوتبال از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و مستلزم ترکیبی از مهارت‌های فنی، مدیریت فشار روانی و درک قوانین و اصول اخلاقی است. این ویژگی‌ها مسیر شغلی داوران را از سایر حرفه‌ها در ورزش متمایز می‌کند (MacMahon & Weissensteiner, 2024).

موفقیت در مسیر شغلی داوران، به دلیل چند لایه بودن مسئولیت‌های آنان، کار ساده‌ای نیست و نیازمند آمادگی جسمانی و روانی، مهارت‌های ارتباطی و توانایی تصمیم‌گیری سریع و دقیق است (Loghmani, et al., 2021). از سوی دیگر، دستیابی به موفقیت در این حوزه مستلزم تجربه‌اندوژی و کسب راهنمایی از داوران باتجربه است. اما امکان دسترسی به این داوران برای همه مهیا نیست و این محدودیت، یکی از موانع بزرگ در مسیر پیشرفت داوران به‌شمار می‌آید (Giel & Breuer, 2020).

نتایج تحقیقات گذشته به چالش‌ها و عوامل مختلفی در مسیر شغلی داوران فوتبال اشاره دارند. به‌عنوان مثال، دولت‌های و همکاران (۱۴۰۳) دریافتند که ایران کمترین و اسپانیا بالاترین میزان پرداخت دستمزد را به داوران خود داشته و به‌جز ایران، همه کشورهای از داوران تمام‌وقت (با حقوق ماهانه) استفاده می‌کنند. آن‌ها همچنین نشان دادند که در بیشتر کشورهای منتخب اروپا و ایران، حداقل سنی برای ورود به عرصه داوری مشخص شده است. در حالی که ایران کمترین و ایتالیا بیشترین فناوری نوین داوری را به کار گرفته است. وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای به تجارب زیسته داوران نخبه فوتبال ایران پرداختند و تأکید

-
1. flexibility
 2. dynamism of career paths
 3. multiple skills

کردند که عوامل زمینه‌ای، مهارت‌های قضاوتی، رشد حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی در رشد حرفه‌ای داوران نخبه نقش بسزایی دارند و چالش‌های مربوط به قضاوت، مسائل سازمانی و مشکلات شخصی از جمله موانع مسیر شغلی آن‌هاست. ارشادی و همکاران (۱۴۰۲) نیز عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت داوری فوتبال ایران را بررسی و نشان دادند که کیفیت داوری تحت تأثیر منابع مدیریتی، فناوری، نیروی انسانی، منابع مادی و مالی قرار دارد. بینش و همکاران (۱۴۰۲) با استفاده از مدل سه‌شاخگی، عوامل مؤثر بر کناره‌گیری زودهنگام داوران فوتبال ایران را بررسی کردند و دریافتند که چنین کناره‌گیری‌هایی نتیجه سیستم حکمرانی معیوبی است که در ساختار، محتوا و زمینه دچار ضعف است و تا زمانی که این مشکلات برطرف نشود، داوران تمایلی به ماندن در فوتبال نخواهند داشت.

کاراکام^۱ و همکاران (۲۰۲۴) با بررسی همبستگی بین اشتیاق به کار و خودکارآمدی در حفظ شغل داوری حرفه‌ای، دریافتند که افزایش اشتیاق به کار و خودکارآمدی ادراک‌شده، تأثیر مثبتی بر نگرش و تمایل داوران برای ادامه فعالیت در این حوزه دارد. آن‌ها همچنین نشان دادند که رضایت شغلی و خودکارآمدی، به‌طور مثبت تصمیم داوران را برای ماندگاری و استمرار در حرفه‌شان تحت تأثیر قرار می‌دهند. علینده و وب^۲ (۲۰۲۴) در پژوهشی با تمرکز بر متغیرهای کلیدی مؤثر بر تصمیم داوران برای ادامه یا ترک حرفه خود در کشورهای انگلستان، اسپانیا و ایتالیا دریافتند که دلایل اصلی برای ترک داوری در این کشورها متفاوت است به‌طوری که «پرخاشگری» و «وضعیت جسمانی» در انگلستان، «نامیدی» و «ناسازگاری شخصی» در اسپانیا و «دستمزد» و «ناسازگاری شغلی» در ایتالیا عوامل اصلی ترک حرفه بوده‌اند. همچنین، این مطالعه نشان داد که زنان در مقایسه با مردان نرخ ارتقای سریع‌تری دارند و برنامه‌های جذب داوران زن نشان‌دهنده توانایی آن‌ها برای ادغام مؤثر در مسیر شغلی داوری است. علی^۳ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که انگیزه در اوایل حرفه داوری و دوران باتجربگی داوران متفاوت است و حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند به‌عنوان تعدیل‌کننده انگیزه ورزشی عمل کند. درمقابل، این حمایت در رابطه بین انگیزه‌های درونی، بیرونی و اجتماعی با قصد ادامه شغل نقش تعدیل‌کننده‌ای ندارد.

1 Karaçam

2. Aliende & Webb

3. Ali

درنهایت، علینده و اسکات^۱ (۲۰۲۳) با بررسی انگیزه‌های داوران فوتبال برای شروع و پیشرفت در حرفه خود دریافتند که عوامل نوع‌دوستانه و خودمحوارانه نقش کلیدی در طولانی کردن دوره کاری داوران و کاهش نرخ خروج آن‌ها دارند. به‌علاوه، تمایل اولیه برای ورود به داوری تا حد زیادی به سطح درآمد مربوط است، هرچند این انگیزه با گذشت زمان و افزایش تجربه کاهش می‌یابد.

با وجود تمرکز پژوهشی قابل‌توجه بر عوامل مؤثر بر ادامه یا ترک حرفه داوری در فوتبال، همچنان درک محدودی از مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال وجود دارد. پژوهش‌های قبلی عمدتاً بر چالش‌های کوتاه‌مدت، رضایت شغلی و عوامل بیرونی متمرکز بوده‌اند درحالی‌که ابعاد بلندمدت و عوامل درونی مؤثر بر موفقیت و ماندگاری داوران نخبه در سطح بین‌المللی کمتر بررسی شده است. به‌ویژه، عواملی چون انگیزه‌های درونی، تجربه‌های زیسته و راهبردهای شخصی که این داوران برای غلبه بر موانع و حفظ جایگاه خود به کار می‌گیرند، نیازمند پژوهش عمیق‌تری است. فقدان پژوهش‌های کیفی و روایت‌پژوهی در این زمینه نیز محدودیت‌هایی را در درک عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی داوران نخبه به‌وجود آورده است.

ازسوی دیگر، کمبود شناخت کافی از مسیر موفقیت شغلی و چالش‌های پیش روی داوران نخبه فوتبال در ایران، یک خلأ پژوهشی ایجاد کرده است. این داوران با چالش‌های منحصربه‌فردی در مسیر موفقیت خود مواجه هستند ازجمله فشارهای روانی ناشی از تصمیم‌گیری‌های حساس در میدان مسابقه، محدودیت‌های ساختاری و حمایتی از سوی سازمان‌های ورزشی، دسترسی ناکافی به منابع آموزشی و برنامه‌های بازآموزی و همچنین عدم امنیت شغلی پایدار. این موانع باعث شده است که بسیاری از داوران احساس ناپایداری و عدم قطعیت در مسیر حرفه‌ای خود داشته باشند و برای دستیابی به موفقیت شغلی پایدار و حفظ جایگاه حرفه‌ای خود در سطح ملی و بین‌المللی، ناچار به اتخاذ راهبردهای شخصی و پیچیده شوند. نبود توجه کافی به این چالش‌ها و همچنین کمبود پژوهش‌های کیفی که روایت‌ها و تجربیات زیسته این داوران را بررسی کنند، مانع از دستیابی به درک جامع و عمیقی از عوامل مؤثر بر موفقیت و ماندگاری آنان در این مسیر شغلی شده است.

بنابراین، این پژوهش با هدف پر کردن این خلأ، به بررسی مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران از دیدگاه خود آن‌ها می‌پردازد. با استفاده از رویکرد روایت‌پژوهی، تلاش می‌شود تا تجارب زیسته، انگیزه‌ها و راهبردهایی که این داوران برای غلبه بر چالش‌های مسیر حرفه‌ای و دستیابی به موفقیت شغلی به کار می‌گیرند، شناسایی و تحلیل شود. این رویکرد امکان دستیابی به درک عمیق‌تری از ابعاد پنهان مسیر موفقیت در حرفه داوری را فراهم می‌کند و عوامل و موانع مؤثر بر ماندگاری و موفقیت آن‌ها را از زبان خود داوران آشکار می‌سازد. نتایج این پژوهش می‌تواند به تدوین راهبردهای حمایتی و آموزشی مؤثر برای داوران جوان و همچنین بهبود شرایط شغلی و ارتقای سطح کیفی داوری در فوتبال ایران کمک کند. از این رو، این پژوهش درصدد است به این سؤال پاسخ دهد که عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران کدام‌اند و چگونه بر دستیابی به موفقیت و ماندگاری آنان در این حرفه تأثیر می‌گذارند؟

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، کیفی و مبتنی بر رویکرد روایت‌پژوهی بود. روایت‌پژوهی از منظر هدف به دو نوع توصیفی و اکتشافی تقسیم‌بندی می‌شود (Bell, 2003). در این مطالعه از رویکرد اکتشافی استفاده شد زیرا هدف اصلی شناسایی و تحلیل عوامل و موانعی بود که بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران تأثیر می‌گذارند. این رویکرد به پژوهشگر امکان داد تا از طریق روایت‌ها و تجارب زیسته داوران، به درک عمیق‌تری از چالش‌ها و عوامل مؤثر بر موفقیت در این مسیر دست یابد.

مشارکت‌کنندگان این پژوهش را داوران نخبه فوتبال ایران تشکیل دادند که در سطح ملی و بین‌المللی فعالیت دارند. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام شد و تعداد نمونه با در نظر گرفتن اصل اشباع نظری، ۲۳ نفر تعیین شد. برای انتخاب این داوران، معیارهای خبرگی شامل سابقه داوری در سطوح بالا، رتبه و درجه داوری در سطح ملی و بین‌المللی، مشارکت در مسابقات مهم مانند لیگ برتر و مسابقات بین‌المللی، بیش از ۱۰ سال تجربه حرفه‌ای و قابلیت همکاری و دسترسی به آن‌ها در نظر گرفته شد.

ابزار گردآوری داده در این پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که به منظور دستیابی به روایت‌های عمیق از تجربیات و دیدگاه‌های داوران نخبه در مورد موفقیت شغلی طراحی

شد. نمونه‌ای از سؤالاتی که در این مصاحبه‌ها مطرح شد عبارت بودند از: چه ویژگی‌های شخصی یا عادات خاصی به شما کمک کرده‌اند تا در حرفه داوری موفق شوید؟ چه افرادی یا منابعی در مسیر موفقیت شما نقش داشته‌اند و چگونه از حمایت آن‌ها بهره‌مند شده‌اید؟ محیطی که شما را به سمت موفقیت سوق داد چه ویژگی‌هایی داشت و چگونه بر روند موفقیت‌تان تأثیر گذاشت؟ همچنین، به منظور شناسایی موانع موجود، سؤالاتی مانند چه چالش‌هایی در مسیر شغلی شما وجود داشت که بر موفقیت‌تان اثر منفی گذاشت؟ آیا تاکنون به دلیل موانعی خاص مجبور به تغییر یا تطبیق برنامه‌های شغلی خود شده‌اید؟ و آیا حوادث یا شرایط ناگواری در زندگی شما وجود داشته که به نظر شما روند موفقیت شغلی‌تان را مختل کرده باشد؟ نیز مطرح شدند.

برای ارزیابی اعتبار و قابلیت اطمینان نتایج، از معیارهای قابلیت باورپذیری (اعتبار)، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری و قابلیت اعتماد استفاده شد (Lincoln & Guba, 1985). برای اطمینان از قابلیت باورپذیری (اعتبار)، نتایج اولیه با برخی مشارکت‌کنندگان به اشتراک گذاشته شد تا از تطابق تفاسیر محقق با دیدگاه‌ها و تجربیات آن‌ها اطمینان حاصل شود. برای اطمینان از انتقال‌پذیری، شرح دقیقی از زمینه‌های تحقیق، ویژگی‌های شرکت‌کنندگان و فرآیندهای جمع‌آوری داده‌ها ارائه شد تا دیگر پژوهشگران بتوانند ارزیابی کنند که آیا یافته‌ها در سایر زمینه‌ها نیز کاربرد دارند یا خیر. برای اطمینان از تأییدپذیری، محقق تمامی داده‌های خام، یادداشت‌های میدانی و فرآیند کدگذاری را ثبت و مستندسازی کرد تا دیگر پژوهشگران بتوانند بررسی کنند که یافته‌ها چگونه از داده‌ها استخراج شده‌اند. در نهایت برای اطمینان از قابلیت اعتماد، یک پژوهشگر مستقل فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها را بررسی کرد تا از انسجام و قابلیت اعتماد نتایج اطمینان حاصل شود. همچنین، درصد توافق بین دو کدگذار با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$\text{درصد پایایی} = \frac{۲ \times \text{تعداد توافقات}}{۱۰۰ \times \text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۱. نتیجه ارزیابی قابلیت اعتماد

شماره مصاحبه	کل کدها	توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی
۱	۱۸	۷	۴	۰/۷۸

شماره مصاحبه	کل کدها	توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی
۳	۱۶	۶	۲	۰/۷۵
کل	۳۴	۱۳	۶	۰/۷۶

مأخذ: یافته‌های پژوهش

مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در محیط‌های مورد توافق با هر یک از داوران نخبه برگزار شد که معمولاً شامل دفاتر کاری یا مکان‌های آرام و بدون مزاحمت بود تا به مشارکت کنندگان احساس راحتی و امنیت دهد. مدت زمان هر مصاحبه بین ۱۶ تا ۳۵ دقیقه متغیر بود و برخی داوران نیازمند زمان بیشتر برای بیان کامل تجربیات و داستان‌های خود بودند که به آن‌ها این امکان داده شد. پژوهشگر در طول مصاحبه‌ها با استفاده از تکنیک‌های گوش دادن فعال و پرسش‌های پیگیری، به استخراج جزئیات بیشتر کمک کرد. مصاحبه‌ها با رضایت کامل مشارکت کنندگان ضبط شدند تا از دقت و صحت انتقال روایت‌ها اطمینان حاصل شود و امکان تحلیل عمیق‌تری از پاسخ‌ها فراهم آید. در نهایت، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون که رایج‌ترین شیوه تحلیل در مطالعات روایتی است (Riessman, 2008) استفاده شد. در این فرآیند، ابتدا داده‌ها چندین بار مطالعه شدند تا پژوهشگر با محتوای آن‌ها به خوبی آشنا شود. سپس داده‌ها به واحدهای کوچکتر کدگذاری و مفاهیم مرتبط گروه‌بندی شدند تا مضامین فرعی و اصلی شکل گیرند.

یافته‌ها

جدول ۲، اطلاعات جمعیتی و حرفه‌ای ۲۳ نفر از مشارکت کنندگان پژوهش را ارائه می‌دهد که شامل دامنه سنی ۳۰ تا ۶۵ سال، تحصیلات از دیپلم تا دکتری و رشته‌های تحصیلی متنوع که اغلب تربیت‌بدنی است. این افراد با سابقه کاری ۱۵ تا ۴۷ سال، در مسئولیت‌های مختلفی نظیر داوری، کمک داوری، ناظر AFC و لیگ برتر و مدیریت کمیته‌های داوری فعالیت دارند. همه آن‌ها به جزء ۱ نفر دارای درجه داوری بین‌المللی هستند.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیتی و حرفه‌ای مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	سن (سال)	تحصیلات	رشته تحصیلی	سابقه کاری (سال)	مسئولیت	درجه داوری
۱	۵۱	کارشناسی	ادبیات فارسی	۲۶	ناظر لیگ برتر	بین‌المللی
۲	۴۴	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	۲۷	داور فعال	بین‌المللی
۳	۳۲	کارشناسی	تربیت بدنی	۱۷	داور فعال	بین‌المللی
۴	۳۶	دکتری	تربیت بدنی	۲۰	کمک داور فعال	بین‌المللی
۵	۴۴	کارشناسی	تربیت بدنی	۲۵	کمک داور فعال	بین‌المللی
۶	۴۴	دکتری	تربیت بدنی	۲۴	کمک داور فعال	بین‌المللی
۷	۶۱	کارشناسی	علوم تربیتی	۳۴	ناظر لیگ برتر	بین‌المللی
۸	۵۸	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	۳۰	رئیس کمیته داوران	بین‌المللی
۹	۳۰	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	۱۵	رئیس دپارتمان کمیته داوران	ملی
۱۰	۵۳	دکتری	تربیت بدنی	۳۳	ناظر لیگ برتر	بین‌المللی
۱۱	۶۲	دکتری	تربیت بدنی	۴۷	عضو کمیته داوران	بین‌المللی
۱۲	۳۴	دکتری	تربیت بدنی	۱۵	کمک داور فعال	بین‌المللی
۱۳	۳۵	کارشناسی ارشد	برق و مخابرات	۲۱	کمک داور فعال	بین‌المللی
۱۴	۳۶	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	۲۲	کمک داور فعال	بین‌المللی
۱۵	۴۶	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	۲۹	ناظر AFC و لیگ برتر	بین‌المللی
۱۶	۶۰	کارشناسی	مخابرات	۳۸	ناظر AFC و لیگ برتر	بین‌المللی
۱۷	۴۰	دکتری	تربیت بدنی	۲۴	داور فعال	بین‌المللی

ردیف	سن (سال)	تحصیلات	رشته تحصیلی	سابقه کاری (سال)	مسئولیت	درجه داوری
۱۸	۴۰	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	۲۴	داور فعال	بین المللی
۱۹	۳۹	دکتری	تربیت بدنی	۲۳	داور فعال	بین المللی
۲۰	۳۹	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	۲۳	داور فعال	بین المللی
۲۱	۴۶	دکتری	تربیت بدنی	۲۶	ناظر AFC و لیگ برتر	بین المللی
۲۲	۶۵	دیپلم	تجربی	۴۳	ناظر و مدرس لیگ برتر	بین المللی
۲۳	۶۴	دیپلم	انسانی	۱۷	ناظر و مدرس لیگ برتر	بین المللی

مأخذ: یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌های پژوهش براساس جدول ۳، نشان داد که عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران را می‌توان در قالب ۱۰۸ کد، ۲۷ مضمون فرعی و ۸ مضمون اصلی طبقه‌بندی کرد. مضامین اصلی عبارت بودند از:

(۱) کنش‌های فردی سازنده: به رفتارها و ویژگی‌های فردی که موجب تقویت عملکرد حرفه‌ای داوران می‌شود، اشاره دارد و شامل مضامین فرعی سبک زندگی حرفه‌ای، عزم و اراده در مسیر موفقیت، شور و اشتیاق به حرفه داوری، تفکر حرفه‌ای و شخصیت حرفه‌ای است.

(۲) پیشروی هدفمند: نشان‌دهنده تلاش هدفمند و برنامه‌ریزی شده برای دستیابی به موفقیت است و شامل مضامین فرعی کاوش و تجربه‌گری، بهره‌گیری سازنده، نقشه‌راه موفقیت و الگوبرداری هدفمند می‌شود.

(۳) تکامل مهارتی و عملکردی: به توسعه مهارت‌های فنی و عملکردی داوران در حرفه‌شان اشاره دارد و از مضامین فرعی توانمندی فنی، آمادگی همه‌جانبه، تمرکز بر رشد و توانمندسازی و توانمندی ارتباطی تشکیل شده است.

(۴) بنیان‌های حمایتی: به نقش حمایت‌های اجتماعی، سازمانی و محیطی در موفقیت داوران می‌پردازد و شامل مضامین فرعی نظام حمایتی چندسطحی و ظرفیت‌های محیطی است.

(۵) فشارهای روانی-اجتماعی: به چالش‌ها و موانعی که از جنبه‌های روانی و اجتماعی بر داوران تأثیر می‌گذارد، اشاره دارد و مضامین فرعی آن شامل فرسایش روانی، بار روانی اجتماعی، بار روانی خانوادگی و تنش‌های بین فردی است.

(۶) نارسایی‌های مالی و محیطی: به مشکلات و محدودیت‌های مالی و جغرافیایی داوران اشاره دارد و شامل مضامین فرعی کمبود امکانات، موانع جغرافیایی و فشارهای مالی می‌شود. (۷) کنش‌های فردی بازدارنده: به رفتارها و ویژگی‌هایی که مانع پیشرفت حرفه‌ای داوران می‌شود، پرداخته و مضامین فرعی آن شامل فساد پنهان، خودمدیریتی ناکارآمد و حواشی پیرامونی است.

(۸) نارسایی‌های سازمانی: به مشکلات ساختاری و مدیریتی در مسیر شغلی داوران مربوط می‌شود و از مضامین فرعی نظام‌مند نبودن مسیر شغلی و ضعف مدیریتی تشکیل شده است.

جدول ۳. مضامین اصلی، فرعی و کدهای مرتبط با مسیر موفقیت شغلی داوران فوتبال

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها	منبع مصاحبه
سبک زندگی حرفه‌ای	سبک زندگی حرفه‌ای	مدیریت زندگی شخصی	۴، ۱۰، ۱۴، ۲۰
		نظم	۳، ۱۵، ۲۱
		سالم زندگی کردن	۱۴، ۱۷، ۲۲
		کنار گذاشتن برخی لذت‌های شخصی برای پیشرفت شغلی	۱۲، ۱۴، ۱۸
عزم و اراده در مسیر موفقیت	عزم و اراده در مسیر موفقیت	تلاش برای رسیدن به اهداف	۱، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰
		تلاش برای یادگیری	۱، ۲، ۴، ۱۵، ۲۲
		استمرار در امر قضاوت	۴، ۵، ۶، ۱۴، ۲۱
		صبر و حوصله	۵، ۱۷
کنش‌های فردی سازنده	کنش‌های فردی سازنده	سرسختی	۳، ۶، ۷، ۱۲، ۱۳، ۱۴
		عشق و علاقه به داوری	۱، ۶، ۱۲، ۱۴
		اشتیاق به داوری	۴، ۹
		انگیزه داشتن	۱۲، ۱۸، ۲۱
شور و اشتیاق به حرفه داوری	شور و اشتیاق به حرفه داوری	لذت بردن از شغل	۲، ۱۵، ۱۹
		پرهیز از حواشی	۱۱، ۱۴
		رعایت اصول اخلاقی	۱۱، ۱۲، ۱۹
		مراقبت از اعتبار اجتماعی	۱۱، ۲۲
تفکر حرفه‌ای	تفکر حرفه‌ای	تمرکز بر رفتار حرفه‌ای	۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۲۳

منبع مصاحبه	کدها	مضامین فرعی	مضامین اصلی
۲۲، ۱۱، ۸	شجاعت		
۹، ۸، ۳	تعهد به اخلاق و رقابت سالم	شخصیت	
۸	تعادل شخصیتی	حرفه‌ای	
۲۳، ۲۲، ۱۶	اعتماد به نفس		
۷، ۵، ۱	انتقادپذیری		
۱۶، ۱۱، ۱۰	تجربه‌اندوزی در همه سطوح		
۱۶	شناخت فوتبالیست	کاوش و تجربه‌گری	
۲۳، ۱۱	حضور فعال در امر داوری		
۲۱، ۱۸، ۱۱	تلاش برای خودآزمایی		
۱۰، ۵	استفاده از تجربیات دیگران		
۱۵، ۷	استفاده از پیشنهادهای دیگران	بهره‌گیری سازنده	
۲۳، ۲۰، ۱۸، ۷	استفاده سازنده از انتقادات		پیشروی هدفمند
۱۶، ۱۳، ۱۲، ۱۰، ۵، ۲	هدف مشخص داشتن		
۲۱، ۲۰، ۱۵، ۱۱	مدیریت زمان	نقشه‌راه موفقیت	
۲۳، ۱۹، ۱۶، ۸، ۳	برنامه‌ریزی		
۱۸، ۲	الگوبرداری از افراد موفق	الگوبرداری	
۲۲، ۱۶	الگوبرداری از افراد باتجربه	هدفمند	
۳	الگوبرداری از والدین		
۲۲، ۹، ۶، ۵	به‌روز بودن در قوانین داوری	توانمندی فنی	
۲۱، ۱۷، ۱۰	به‌روز بودن در دانش داوری		
۱۹، ۱۰	آمادگی فنی		
۱۶، ۱۳، ۱۰، ۹، ۷، ۲، ۱	آمادگی بدنی	آمادگی همه‌جانبه	
۱۳، ۶، ۲، ۱	تمرین مستمر		
۱۶، ۱۳، ۷، ۶، ۵، ۳	آمادگی ذهنی		تکامل مهارتی و عملکردی
۱۵، ۱۳، ۳	تمرکز بر توانایی‌های شخصی	تمرکز بر رشد و توانمندسازی	
۱۰، ۱	تمرکز بر رشد فردی		
۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹	تمرکز بر یادگیری		
۱۹، ۴	مهارت‌های ارتباطی	توانمندی ارتباطی	
۱۰، ۸، ۲	تعامل		
۲۰، ۹	ارتباطات مؤثر		
۱۸، ۴	حمایت پیشکسوتان	نظام حمایتی	بنیان‌های حمایتی
۲۳، ۱۵، ۶	حمایت ناظران و ارزیابان	چندسطحی	

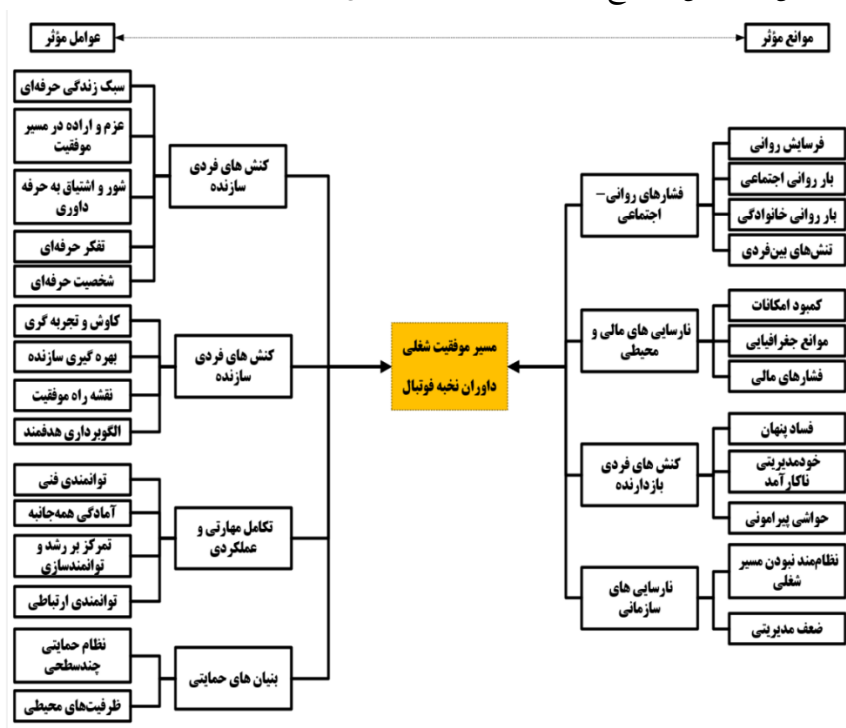
مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها	منبع مصاحبه
		حمایت سازمانی و تشکیلاتی	۲۰، ۹
		حمایت کمیته‌های داوری استانی و فدراسیون	۲۲، ۱۷، ۱۰
		حمایت مدیران	۱۸، ۵
		حمایت خانواده و همراهی آن‌ها	۱۴، ۱۳، ۱۲، ۹، ۵، ۲، ۱
		همدلی و همراهی دوستان و همکاران	۲۱، ۱۳، ۵
ظرفیت‌های محیطی		بهره‌گیری از محیط‌های بزرگ‌تر برای رشد	۱۳
		محیط فرهنگی-ورزشی مناسب	۱۵، ۱۲
		جغرافیا و ساختار فوتبال منطقه	۱۸، ۱۷، ۱۰
فرسایش روانی		سرخوردگی ناشی از ناکامی و سختی‌های مسیر	۲۲، ۲۰، ۲
		بی‌انگیزه شدن به دلیل نبود شرایط مناسب حرفه‌ای	۹، ۷، ۲
		احساس ناامیدی ناشی از عدم بازیابی موقعیت‌ها	۱۷، ۱
		فشار رسانه‌ها	۱۸، ۳
		تقدیم‌های رسانه‌ای و فضای مجازی	۱۶، ۸
فشارهای روانی-اجتماعی	بار روانی اجتماعی	مقایسه ناعادلانه با داوران دیگر کشورها	۱۸، ۱۷، ۷
		هتاک و فحاشی تماشاگران به داوران	۲۳، ۱۹، ۳، ۲
		فشارهای روانی ناشی از قضاوت‌های نادرست عمومی	۲۲، ۱۵، ۸، ۶
بار روانی خانوادگی		مخالفت‌ها و فشارهای خانوادگی	۱۴، ۵، ۳، ۲
		مشکلات خانوادگی	۲۱، ۱۴، ۱۳، ۸
تنش‌های بین فردی		رقابت ناسالم	۱۷، ۵، ۲
		نبود صداقت بین داوران	۲۲، ۴
		اختلاف بین داوران	۱۵، ۴
نارسایی‌های مالی و محیطی	کمبود امکانات	نبود زیرساخت‌های رفاهی	۲۳، ۱۰، ۷
		عدم تأمین تجهیزات مناسب داوری	۷، ۱

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها	منبع مصاحبه
		نبود امکانات آموزشی	۱۹، ۱۶، ۸، ۷، ۴
		نبود امکانات تمرینی	۱۲
		مشکلات حمل و نقل	۲۳، ۱۵، ۹
		محدودیت‌های محیطی	۲۰، ۶
		دورافتادگی و عدم دسترسی به امکانات	۲۱، ۱۷، ۱۳
	موانع جغرافیایی	عدم حمایت کمیته‌های داوری استانی	۱۲، ۱۰، ۳، ۲
		اولویت یافتن شهرهای بزرگ‌تر در امر داوری	۱۳
		عدم پرداخت به موقع حق‌الزحمه	۲۳، ۱۸، ۱۵، ۱
	فشارهای مالی	پایین بودن حق‌الزحمه داوری	۱۹، ۱۴، ۹، ۷، ۴، ۳
		بالا بودن هزینه‌های زندگی	۲۱، ۲۰، ۷
		وابستگی به روابط	۲۳، ۲۱، ۱۶، ۱۰، ۱
		عدم شفافیت	۱۶، ۳
	فساد پنهان	روابط ناسالم و لابی‌گری	۱۸، ۱۳، ۱۱
		رفتارهای غیراخلاقی	۱۰
		اعتماد به نفس کاذب	۲۰، ۱۷، ۸
		خودخواهی	۱۶
		فقدان نگاه حرفه‌ای	۹
	کنش‌های فردی بازدارنده	نداشتن تمرکز	۹، ۸، ۱
		نبود تعادل بین حرفه و زندگی شخصی	۲۲، ۹
		عدم مدیریت شهرت	۱۰
		حواشی مالی	۹
		حواشی اجتماعی	۱۰، ۱
		حواشی اخلاقی	۲۰، ۱۸، ۱۱، ۱۰، ۹
		نبود ساختار آکادمیک و نظام‌مند برای کشف و تربیت داوران	۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۱
	نظام‌مند نبودن	عدم اعتنا به جوان‌گرایی	۱۵، ۹
	مسیر شغلی	نبود عدالت در فرصت‌ها	۱۷
نارسایی‌های سازمانی			

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدها	منبع مصاحبه
		نبود راهنمای مسیر شغلی برای داوران جوان	۴، ۱۱، ۱۸، ۲۱
		دیدۀ نشدن استعدادها	۲، ۱۹، ۲۳
		کمبود اردوهای منظم	۷
		کمبود برنامه‌های آموزشی تخصصی	۷، ۱۴، ۲۲
		تغییرات مداوم در مدیریت داوری	۷، ۲۰
		عدم شایسته‌سالاری از سوی مدیران	۷، ۲۳
ضعف مدیریتی		تبعیض در ابلاغ‌ها و نادیده گرفتن توانمندی داوران	۱۶
		تضاد نقش‌های مدیریتی	۴، ۱۷، ۱۹
		نبود مدیریت مناسب	۱، ۱۵
		نبود نظارت مناسب	۲، ۱۸، ۲۲

مأخذ: یافته‌های پژوهش

شکل ۱. عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران



مأخذ: یافته‌های پژوهش

بر اساس دسته‌بندی‌های به‌عمل‌آمده، مضامین کنش‌های فردی سازنده، پیشروی هدفمند، تکامل مهارتی و عملکردی و بنیان‌های حمایتی به‌عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران تشخیص داده شدند. در مقابل، مشخص شد که مضامین فشارهای روانی-اجتماعی، نارسایی‌های مالی و محیطی، کنش‌های فردی بازدارنده، و نارسایی‌های سازمانی به‌عنوان موانع اصلی این مسیر شناخته شدند (شکل ۱).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه، روایت‌پژوهی عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران است. یافته‌ها نشان دادند که کنش‌های فردی سازنده، پیشروی هدفمند، تکامل مهارتی و عملکردی و بنیان‌های حمایتی، از عوامل اصلی موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران هستند. کنش‌های فردی سازنده شامل سبک زندگی حرفه‌ای، عزم و اراده در مسیر موفقیت، شور و اشتیاق به حرفه داوری، تفکر حرفه‌ای و شخصیت حرفه‌ای بوده و به نقش تعیین‌کننده این عوامل در شکل‌دهی مسیر شغلی اشاره دارد. این یافته با نتایج مطالعات وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است زیرا آن‌ها نیز بر نقش عوامل زمینه‌ای، رشد حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی در مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه تأکید کرده‌اند. همچنین با مطالعه کاراکام و همکاران (۲۰۲۴) که به تأثیر مثبت اشتیاق به کار و خودکارآمدی بر تمایل به ادامه فعالیت در حرفه داوری پرداخته‌اند، تطابق دارد زیرا در این یافته نیز شور و اشتیاق به حرفه داوری و عزم و اراده از عناصر کلیدی محسوب می‌شوند. علاوه‌براین، یافته حاضر با پژوهش علی و همکاران (۲۰۲۳) که به نقش انگیزه و سبک زندگی حرفه‌ای در مراحل مختلف مسیر شغلی اشاره دارد و با مطالعه علینده و اسکات (۲۰۲۳) که بر اهمیت عوامل نوع‌دوستانه و خودمحوارانه در طولانی کردن دوره کاری داوران تأکید کرده‌اند، همخوانی دارد. درنهایت، جنبه‌های مرتبط با تفکر حرفه‌ای و شخصیت حرفه‌ای این یافته، با نتایج ارشادی و همکاران (۱۴۰۲) که منابع انسانی و مدیریتی را در موفقیت شغلی مؤثر دانسته‌اند، هم‌راستا است.

تبیین اینکه کنش‌های فردی سازنده اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال هستند، نشان‌دهنده اهمیت عوامل درونی و شخصیتی در دستیابی به اهداف حرفه‌ای است. سبک زندگی حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی، بیانگر انضباط، تعهد و سازمان‌دهی

زندگی داوران در جهت هماهنگی با الزامات حرفه‌ای است. این سبک زندگی، از مدیریت زمان تا تمرکز بر ارتقای مهارت‌ها، مسیر موفقیت را تسهیل می‌کند. از سوی دیگر، عزم و اراده در مسیر موفقیت نقش تعیین‌کننده‌ای در عبور از موانع و چالش‌ها دارد و نشان‌دهنده توانایی مقابله با فشارهای حرفه‌ای و حفظ انگیزه در بلندمدت است.

شور و اشتیاق به حرفه داوری نیروی محرکی است که داوران را به سمت پیشرفت مستمر و کسب نتایج مطلوب سوق می‌دهد و مانع از فرسودگی شغلی می‌شود. همچنین، تفکر حرفه‌ای با فراهم کردن دیدگاه استراتژیک و تصمیم‌گیری منطقی، توانایی مدیریت شرایط دشوار و قضاوت‌های چالش‌برانگیز را در داوران تقویت می‌کند. در کنار این‌ها، شخصیت حرفه‌ای به معنای ایجاد یک هویت پایدار و قابل‌اعتماد در فضای حرفه‌ای، به داوران امکان می‌دهد که ضمن تقویت ارتباطات اجتماعی، جایگاه خود را در جامعه داوری بهبود بخشند. پیشروی هدفمند شامل مضامین فرعی کاوش و تجربه‌گری، بهره‌گیری سازنده، نقشه‌راه موفقیت و الگوبرداری هدفمند بوده و به نقش تعیین‌کننده این عوامل در دستیابی به اهداف شغلی اشاره دارد. این یافته با نتایج مطالعات وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است زیرا آن‌ها نیز بر اهمیت مهارت‌های قضاوتی، رشد حرفه‌ای و عوامل زمینه‌ای در مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه تأکید کرده‌اند. همچنین با مطالعه علینده و اسکات (۲۰۲۳) که بر نقش برنامه‌ریزی هدفمند و استراتژیک در پیشرفت حرفه‌ای داوران تأکید داشته‌اند، مطابقت دارد. علاوه بر این، یافته حاضر با پژوهش کاراکام و همکاران (۲۰۲۴) که تأثیر اشتیاق به کار و خودکارآمدی بر عملکرد حرفه‌ای داوران را نشان داده‌اند، همخوانی دارد. درنهایت، الگوبرداری هدفمند و بهره‌گیری سازنده از تجربیات، با نتایج پژوهش‌های وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) که به نقش عوامل زمینه‌ای و رشد مهارتی در موفقیت شغلی اشاره داشته‌اند، مرتبط است.

تبیین اینکه پیشروی هدفمند، اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال است، نشان‌دهنده اهمیت برنامه‌ریزی دقیق، رویکرد هدفمند و تلاش مداوم در حرفه داوری است. مضمون کاوش و تجربه‌گری، بر اهمیت جستجو برای فرصت‌های جدید، بهره‌گیری از تجربیات متنوع و یادگیری مستمر در موقعیت‌های مختلف تأکید دارد. داوران نخبه‌ای که به‌طور فعالانه به دنبال کشف مسیرهای تازه هستند، قادرند با مواجهه با چالش‌ها، مهارت‌های خود را توسعه دهند و راه‌حل‌های مؤثرتری برای مشکلات شغلی خود بیابند. این ویژگی

همچنین به داوران امکان می‌دهد تا با ایجاد انعطاف‌پذیری در عملکرد، خود را با شرایط متغیر و پیشرفت‌های جدید در حرفه داوری وفق دهند.

بهره‌گیری سازنده از منابع و تجربیات، بیانگر توانایی داوران در به‌کارگیری امکانات موجود برای پیشرفت حرفه‌ای است. این امر می‌تواند شامل استفاده از دانش به‌دست‌آمده از آموزش‌ها، کارگاه‌های حرفه‌ای، تجربیات عملی و همچنین مشاوره با داوران باتجربه باشد. این رویکرد نه تنها به ارتقای عملکرد کمک می‌کند بلکه زمینه‌ساز افزایش اعتمادبه‌نفس و خودکارآمدی نیز می‌شود.

نقشه‌راه موفقیت، به معنای تدوین برنامه‌ای شفاف و منظم برای تعیین اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت، ابزار مهمی در هدایت داوران در مسیر حرفه‌ای است. داشتن این نقشه‌راه، به داوران امکان می‌دهد تا با ارزیابی پیشرفت خود و اصلاح مسیر در صورت نیاز، با اطمینان بیشتری به سمت موفقیت حرکت کنند. این برنامه‌ریزی هدفمند، داوران را قادر می‌سازد تا از سردرگمی در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای جلوگیری کرده و انرژی خود را بر دستیابی به اهداف متمرکز کنند.

الگوبرداری هدفمند از افراد موفق و پیشکسوت، از دیگر مؤلفه‌های اساسی پیشروی هدفمند است. با مطالعه و تحلیل عملکرد داوران برجسته، داوران جوان می‌توانند از تجربیات مثبت و منفی آن‌ها درس بگیرند و با اجتناب از اشتباهات مشابه، روند پیشرفت خود را تسریع کنند. الگوبرداری همچنین به ایجاد انگیزه و تقویت اعتمادبه‌نفس در داوران کمک کرده و آن‌ها را به سطح بالاتری از عملکرد حرفه‌ای هدایت می‌کند.

تکامل مهارتی و عملکردی به توسعه مهارت‌های فنی و عملکردی داوران در حرفه‌شان اشاره دارد و از مضامین فرعی توانمندی فنی، آمادگی همه‌جانبه، تمرکز بر رشد و توانمندسازی و توانمندی ارتباطی تشکیل شده است. این یافته نشان‌دهنده اهمیت رشد مداوم مهارت‌های حرفه‌ای و عملکردی داوران برای دستیابی به موفقیت در مسیر شغلی آن‌ها است. این نتیجه با مطالعه وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است زیرا آن‌ها بر نقش مهارت‌های قضاوتی و رشد حرفه‌ای در موفقیت داوران تأکید داشته‌اند و نشان داده‌اند که این عوامل برای عملکرد موفقیت‌آمیز در موقعیت‌های حساس مسابقات حیاتی هستند. همچنین، مطالعه ارشادی و همکاران (۱۴۰۲) که کیفیت داوری را تحت تأثیر منابع انسانی و توانمندی‌های فنی معرفی کرده‌اند، به‌طور مستقیم به اهمیت توانمندی فنی و آمادگی حرفه‌ای داوران در

مسیر شغلی آن‌ها اشاره دارد. مطالعه کاراکام و همکاران (۲۰۲۴) نیز به اهمیت اشتیاق به کار و خودکارآمدی به عنوان عوامل محرک برای ارتقای عملکرد داوران اشاره کرده است که می‌تواند به مؤلفه‌های تمرکز بر رشد و توانمندسازی ارتباط یابد. علاوه بر این، پژوهش علینده و اسکات (۲۰۲۳) که بر نقش برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و ارتقای مهارت‌های ارتباطی در کاهش نرخ خروج داوران تأکید داشته‌اند، با مضمون توانمندی ارتباطی در این یافته همخوانی دارد. همچنین، مطالعه بینش و همکاران (۱۴۰۲) که به دلایل کناره‌گیری زودهنگام داوران به دلیل نبود سیستم‌های حمایتی و ضعف در ساختار آموزشی اشاره دارد، اهمیت سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت‌های فنی و عملکردی را به عنوان راهکاری برای حفظ داوران در مسیر شغلی برجسته می‌کند.

تبیین اینکه تکامل مهارتی و عملکردی اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال است، به اهمیت توسعه مداوم مهارت‌های حرفه‌ای و عملکردی در این حوزه اشاره دارد. این مفهوم نشان‌دهنده نیاز داوران به تسلط بر جنبه‌های مختلف مهارت‌های تخصصی، جسمانی، روانی و ارتباطی است که پایه و اساس موفقیت شغلی آن‌ها را تشکیل می‌دهد. توانمندی فنی، یکی از مؤلفه‌های کلیدی تکامل مهارتی، به معنای تسلط بر دانش قوانین بازی، مهارت‌های داوری در لحظات حساس و توانایی اتخاذ تصمیمات صحیح و سریع است. این مهارت‌ها، اعتبار حرفه‌ای داوران را افزایش داده و باعث می‌شود که در صحنه‌های داخلی و بین‌المللی با موفقیت عمل کنند.

آمادگی همه‌جانبه به معنای داشتن شرایط بدنی مناسب، توان روانی بالا و تمرکز ذهنی است. داورانی که از این آمادگی برخوردارند، قادرند فشارهای جسمی و روانی مسابقات را مدیریت کرده و عملکردی مؤثر و پایدار ارائه دهند. این مؤلفه به‌ویژه در شرایط مسابقاتی که نیازمند استقامت طولانی و تصمیم‌گیری سریع است، اهمیت زیادی دارد.

تمرکز بر رشد و توانمندسازی، داوران را به یادگیری مداوم و بهبود مستمر مهارت‌های خود سوق می‌دهد. این رویکرد شامل شرکت در دوره‌های آموزشی، بهره‌گیری از بازخوردهای دیگران و تلاش برای رفع نقاط ضعف است. این تلاش‌ها، داوران را به سمت عملکرد حرفه‌ای بهتر هدایت می‌کند.

توانمندی ارتباطی نیز بخش مهمی از تکامل مهارتی و عملکردی است که به توانایی داوران در مدیریت روابط و تعامل با بازیکنان، مربیان و سایر عوامل مسابقه اشاره دارد. این مهارت باعث کاهش تنش در جریان بازی و افزایش اعتماد و احترام به داور می‌شود. بنیان‌های حمایتی به نقش حمایت‌های اجتماعی، سازمانی و محیطی در موفقیت داوران می‌پردازد و شامل مضامین فرعی نظام حمایتی چندسطحی و ظرفیت‌های محیطی است. این یافته با مطالعات وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است که بر نقش حمایت‌های سازمانی و ساختاری در موفقیت حرفه‌ای داوران تأکید کرده‌اند. همچنین، مطالعه ارشادی و همکاران (۱۴۰۲) که منابع مدیریتی و مادی را از عوامل کلیدی تأثیرگذار بر کیفیت داوری دانسته‌اند، با این یافته تطابق دارد. علاوه بر این، نتایج کاراکام و همکاران (۲۰۲۴) که بر نقش حمایت اجتماعی و سازمانی در افزایش انگیزه و حفظ شغل داوری تأکید کرده‌اند، اهمیت بنیان‌های حمایتی را در موفقیت شغلی داوران برجسته می‌کند.

تبیین اینکه بنیان‌های حمایتی اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال هستند، به اهمیت ایجاد زیرساخت‌ها و پشتیبانی چندجانبه برای این حرفه اشاره دارد. حمایت سازمانی، به‌ویژه از طریق فراهم کردن آموزش‌های حرفه‌ای و سیستم‌های عادلانه پرداخت، می‌تواند انگیزه داوران را افزایش دهد و مانع خروج زود هنگام آن‌ها از حرفه شود. حمایت‌های اجتماعی، از سوی خانواده و جامعه ورزشی نیز نقشی حیاتی در کاهش فشارهای روانی و ایجاد انگیزه برای ادامه مسیر حرفه‌ای ایفا می‌کند. در نهایت، تقویت ظرفیت‌های محیطی با استفاده از فناوری‌های نوین و ایجاد شرایط مطلوب برای فعالیت حرفه‌ای، می‌تواند به ارتقای کیفیت داوری و موفقیت پایدار داوران کمک کند.

همچنین یافته‌ها نشان دادند که فشارهای روانی-اجتماعی، نارسایی‌های مالی و محیطی، کنش‌های فردی بازدارنده و نارسایی‌های سازمانی از موانع اصلی در مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران هستند. فشارهای روانی-اجتماعی شامل مضامین فرعی فرسایش روانی، بار روانی اجتماعی، بار روانی خانوادگی و تنش‌های بین‌فردی بوده و به نقش بازدارنده این عوامل در مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال اشاره دارد. این یافته با نتایج مطالعات وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است زیرا آن‌ها نیز به چالش‌های روانی و سازمانی به‌عنوان موانع اصلی در مسیر حرفه‌ای داوران اشاره کرده‌اند. همچنین با مطالعه بینش و همکاران (۱۴۰۲) که ضعف در مدیریت استرس و فشارهای اجتماعی را از دلایل

کناره گیری زود هنگام داوران معرفی کرده اند، تطابق دارد. علاوه بر این، این یافته با پژوهش کاراکام و همکاران (۲۰۲۴) که بر اهمیت حمایت روانی و اجتماعی در کاهش فرسودگی شغلی تأکید داشته اند، همخوانی دارد.

تبیین اینکه فشارهای روانی-اجتماعی، اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال است، نشان دهنده اهمیت مدیریت و کاهش این فشارها برای حفظ انگیزه و عملکرد حرفه ای داوران است. مضمون فرسایش روانی به استرس های مداوم و خستگی ذهنی ناشی از شرایط پرتنش قضاوت اشاره دارد که به مرور زمان می تواند بر سلامت روان و توانایی داوران در تصمیم گیری تأثیر منفی بگذارد. بار روانی اجتماعی نیز نشان دهنده فشارهایی است که از سوی تماشاگران، رسانه ها و انتظارات عمومی به داوران تحمیل می شود و می تواند به کاهش اعتماد به نفس و ایجاد اضطراب منجر شود.

بار روانی خانوادگی ناشی از چالش های ایجاد تعادل بین مسئولیت های شغلی و خانوادگی است که می تواند باعث ایجاد تنش و کاهش تمرکز داوران شود. در همین راستا، تنش های بین فردی که به تعاملات دشوار با بازیکنان، مربیان و سایر عوامل بازی مربوط است، می تواند محیط کاری را برای داوران چالش برانگیزتر کند و بر عملکرد آنها تأثیر بگذارد. نارسایی های مالی و محیطی شامل مضامین فرعی کمبود امکانات، موانع جغرافیایی و فشارهای مالی بوده و به نقش بازدارنده این عوامل در مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال اشاره دارد. این یافته با نتایج مطالعات وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است زیرا آنها کمبود امکانات آموزشی و زیرساختی را از موانع اصلی مسیر شغلی داوران دانسته و بر اهمیت ایجاد فرصت های برابر در دسترسی به منابع تأکید کرده اند. همچنین، پژوهش ارشادی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داده است که کمبود منابع مالی و زیرساختی، مانعی مهم در ارتقای کیفیت داوری در ایران محسوب می شود. علاوه بر این، یافته حاضر با نتایج تحقیق بینش و همکاران (۱۴۰۲) که دلایل کناره گیری زود هنگام داوران را به ضعف ساختاری و مشکلات مالی مرتبط دانسته اند، مطابقت دارد.

تبیین اینکه نارسایی های مالی و محیطی، اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال است، نشان دهنده نیاز به تقویت زیرساخت ها و رفع محدودیت های مالی و محیطی است. مضمون کمبود امکانات به مشکلاتی نظیر فقدان تجهیزات مناسب داوری، عدم دسترسی به فناوری های نوین مانند سیستم کمک داور ویدیویی و کمبود فرصت های

آموزشی برای داوران اشاره دارد که در بسیاری از پژوهش‌ها، از جمله ارشادی و همکاران (۱۴۰۲)، مورد تأکید قرار گرفته است.

موانع جغرافیایی نیز به پراکندگی زیرساخت‌های ورزشی و عدم دسترسی برابر داوران در مناطق مختلف کشور اشاره دارد. به‌عنوان مثال، وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) اشاره کرده‌اند که فرصت‌های رشد حرفه‌ای برای داورانی که در مناطق دورافتاده فعالیت می‌کنند، به دلیل محدودیت دسترسی به امکانات آموزشی، کمتر از سایرین است.

فشارهای مالی به مواردی چون دستمزدهای ناکافی، هزینه‌های مرتبط با آموزش‌های داوری و نبود حمایت مالی پایدار برای داوران برمی‌گردد. این مسئله در مطالعه ارشادی و همکاران (۱۴۰۲) به‌عنوان یکی از عوامل محدودکننده موفقیت داوران شناخته شده و در بسیاری از موارد، باعث کاهش انگیزه و خروج زودهنگام داوران از حرفه شده است.

کنش‌های فردی بازدارنده شامل مضامین فرعی فساد پنهان، خودمدیریتی ناکارآمد و حواشی پیرامونی بوده و به نقش بازدارنده این عوامل در مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال اشاره دارد. این یافته نشان می‌دهد که برخی عوامل درونی و فردی، می‌توانند مانع پیشرفت و پایداری حرفه‌ای داوران شوند و مسیر شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهند. فساد پنهان به رفتارهای غیراخلاقی یا اقدامات نامناسبی اشاره دارد که در برخی موارد ممکن است از سوی داوران یا افراد مرتبط با آن‌ها انجام شود و بر اعتبار و موفقیت شغلی داوران اثر منفی بگذارد. این مسئله، همان‌طور که در برخی پژوهش‌ها از جمله مطالعه بینش و همکاران (۱۴۰۲) نیز اشاره شده است، می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در کاهش اعتماد به جامعه داوری و ایجاد موانع در مسیر رشد حرفه‌ای باشد.

خودمدیریتی ناکارآمد نشان‌دهنده ناتوانی داوران در مدیریت صحیح زمان، استرس یا تصمیم‌گیری‌های مؤثر در شرایط حساس است. این عامل که در مطالعات مرتبط با مدیریت فشار شغلی نیز مورد تأکید قرار گرفته، می‌تواند به کاهش عملکرد و ایجاد اختلال در مسیر شغلی داوران منجر شود. حواشی پیرامونی به فشارها و مسائلی خارج از وظایف اصلی داوری، مانند شایعات، روابط نامناسب یا دخالت‌های غیرحرفه‌ای اشاره دارد که ممکن است بر تمرکز و عملکرد داوران تأثیر منفی بگذارد. مطالعات گذشته، مانند پژوهش وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز به نقش تأثیرگذار این حواشی در ایجاد چالش‌های روانی و حرفه‌ای برای داوران اشاره کرده‌اند.

تبیین اینکه کنش‌های فردی بازدارنده اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال هستند، بر اهمیت پرداختن به عوامل درونی و مدیریت صحیح آن‌ها تأکید دارد. وجود فساد پنهان و رفتارهای غیراخلاقی، می‌تواند موجب کاهش اعتماد و تخریب اعتبار حرفه‌ای داوران شود و نیازمند نظارت و آموزش برای تقویت اصول اخلاقی در این حرفه است. خودمدیریتی ناکارآمد، که به ناتوانی در مدیریت فشارهای شغلی و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های بحرانی اشاره دارد، می‌تواند با برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای بهبود یابد. حواشی پیرامونی نیز با ایجاد شفافیت در فعالیت‌ها و تقویت تمرکز بر وظایف حرفه‌ای، می‌تواند کاهش یابد.

در نهایت مشخص شد نارسایی‌های سازمانی شامل مضامین فرعی نظام‌مند نبودن مسیر شغلی و ضعف مدیریتی بوده و به نقش بازدارنده این عوامل در موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال اشاره دارد. این یافته نشان می‌دهد که ضعف‌های ساختاری و مدیریتی در سازمان‌های مرتبط با داوری، می‌تواند مانعی جدی در مسیر رشد و توسعه حرفه‌ای داوران باشد.

نظام‌مند نبودن مسیر شغلی به نبود یک ساختار روشن و سازمان‌دهی شده برای پیشرفت حرفه‌ای داوران اشاره دارد. این مسئله شامل نبود استانداردهای مشخص برای ارتقا، فقدان فرصت‌های آموزشی برنامه‌ریزی شده و شفاف نبودن معیارهای انتخاب داوران برای مسابقات مهم است. مطالعه وحدانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز بر اهمیت وجود سیستم‌های حمایتی و شفاف برای رشد شغلی داوران تأکید کرده است و نشان می‌دهد که نبود چنین سیستم‌هایی می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و نارضایتی شغلی در میان داوران شود.

ضعف مدیریتی به ناکارآمدی در مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی نامناسب و ناتوانی در ارائه حمایت‌های لازم از داوران اشاره دارد. این ضعف‌ها می‌تواند در قالب تصمیم‌گیری‌های غیرشفاف، عدم استفاده از فناوری‌های نوین و نبود حمایت از داوران در برابر فشارهای روانی-اجتماعی بروز کند. پژوهش ارشادی و همکاران (۱۴۰۲) نیز به ضعف‌های مدیریتی به‌عنوان یکی از موانع اصلی در ارتقای کیفیت داوری در ایران اشاره کرده است.

تبیین اینکه نارسایی‌های سازمانی، اثرگذار بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال هستند، بر اهمیت اصلاح ساختارها و بهبود مدیریت در سازمان‌های ورزشی تأکید دارد. نظام‌مند نبودن مسیر شغلی، باعث ایجاد سردرگمی در داوران شده و فرصت‌های رشد و ارتقا

را محدود می‌کند. تدوین یک سیستم شفاف و هدفمند برای ارتقای شغلی، می‌تواند انگیزه داوران را افزایش دهد و مسیر پیشرفت آن‌ها را تسهیل کند. ضعف مدیریتی نیز می‌تواند با تقویت مهارت‌های مدیریتی، استفاده از فناوری‌های نوین و ایجاد برنامه‌های حمایتی برای داوران کاهش یابد.

به‌طور کلی، نتایج این پژوهش نشان داد که مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران تحت تأثیر ترکیبی از عوامل تسهیل‌کننده و موانع بازدارنده قرار دارد. عوامل تسهیل‌کننده شامل بهره‌گیری از برنامه‌ریزی هدفمند، تقویت مهارت‌های تخصصی، بهره‌مندی از حمایت‌های ساختاری و ایجاد انگیزه‌های درونی بوده و این موارد بر رشد حرفه‌ای، ارتقای توانایی‌های داوری و دستیابی به جایگاه شغلی مطلوب تأثیرگذارند. درمقابل، موانع بازدارنده نظیر فشارهای روانی-اجتماعی، ضعف در نظام مدیریت داوری، کمبود امکانات آموزشی و فناوری‌های نوین و چالش‌های مالی و محیطی، از پیشروی حرفه‌ای داوران جلوگیری کرده و سبب کاهش رضایت شغلی و انگیزه آن‌ها می‌شوند.

این یافته‌ها بر اهمیت ایجاد زیرساخت‌های حمایتی قوی، طراحی مسیرهای شغلی نظام‌مند و تقویت رویکردهای آموزشی و توسعه مهارت‌های فردی تأکید دارند. همچنین، توجه به مدیریت مؤثر چالش‌های روانی-اجتماعی و کاهش تأثیر عوامل مخرب، می‌تواند به تثبیت موقعیت حرفه‌ای داوران و ارتقای کیفیت داوری در ایران کمک کند. این نتایج نشان می‌دهد که موفقیت شغلی در داوری فوتبال، نه تنها به تلاش‌های فردی بلکه به بهبود محیط ساختاری و سازمانی نیز وابسته است.

از این رو پیشنهاد می‌شود برای بهبود مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران، مسیرهای شغلی نظام‌مند و شفاف طراحی شود که شامل معیارهای ارتقای شغلی، برنامه‌های آموزشی تخصصی، و دسترسی به فناوری‌های نوین باشد. همچنین، تقویت حمایت‌های مالی و سازمانی از طریق پرداخت دستمزد منصفانه، تأمین هزینه‌های آموزشی و ارائه مشاوره روان‌شناختی برای مدیریت استرس، می‌تواند انگیزه و پایداری داوران را افزایش دهد. ایجاد و تجهیز زیرساخت‌های لازم به‌ویژه در مناطق محروم، همراه با ارائه فرصت‌های برابر آموزشی، از دیگر اولویت‌ها است. درنهایت، با تمرکز بر مدیریت مؤثر چالش‌های روانی-اجتماعی و تقویت مهارت‌های ارتباطی داوران، می‌توان زمینه‌ای برای ارتقای کیفیت داوری و تثبیت موقعیت حرفه‌ای داوران در ایران فراهم کرد.

این پژوهش، با وجود دستیابی به نتایج ارزشمند در شناسایی عوامل و موانع مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال، دارای محدودیت‌هایی است که باید در نظر گرفته شود. استفاده از رویکرد روایت‌پژوهی اکتشافی، اگرچه عمق تحلیلی مناسبی را فراهم کرد اما به دلیل تمرکز بر روایت‌های فردی، امکان بررسی گسترده‌تر و مقایسه‌های کمی را محدود ساخت. تمامی مشارکت‌کنندگان از داوران نخبه فوتبال ایران بودند که در سطح ملی و بین‌المللی فعالیت دارند. این موضوع ممکن است یافته‌ها را برای سایر کشورها یا گروه‌های داوران غیرنخبه قابل تعمیم نسازد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، از ترکیب روش‌های کیفی و کمی، نمونه‌گیری گسترده‌تر و بررسی بین‌المللی برای افزایش تعمیم‌پذیری و پوشش جامع‌تر عوامل و موانع موفقیت شغلی داوران استفاده شود.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

از همه داوران و مسئولین فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران که در انجام این تحقیق، محقق را یاری کردند سپاسگزاری می‌شود.

ORCID

BehzadPanahi Najafabadi



<http://orcid.org/0009-0001-5656-680X>

Mina Mostahfezian



<http://orcid.org/0000-0002-0226-6246>

Majid Khorvash



<http://orcid.org/0000-0003-0877-1566>

Mohammad Soltanhosseini



<http://orcid.org/0000-0003-2803-8265>

منابع

ارشادی، روح‌اله، سجادی، سیدنصرالله، حمیدی، مهرزاد و رجبی نوش‌آبادی، حسین. (۱۴۰۲).

تدوین الگوی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت داوری فوتبال ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*،

۱۵ (۸۱)، ۱۶۹-۱۸۶. <https://doi.org/10.22089/smrj.2022.6228.3283>

بینش، مصطفی، نوربخش، مهوش، خلیفه، سیدنعمت، و نوربخش، پریش. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل

مؤثر بر کناره‌گیری زودهنگام داوران فوتبال ایران بر مبنای مدل سه‌شاخگی. *مطالعات*

راهبردی ورزش و جوانان، پذیرفته شده انتشار

آنلاین، <https://doi.org/10.22034/ssys.2023.2734.2978>

دولتیاری، اسماعیل، شهلایی باقری، جواد، کشکر، سارا و غفوری، فرزاد. (۱۴۰۳). مطالعه تطبیقی

داوری فوتبال حرفه‌ای در ایران با کشورهای منتخب قاره اروپا. *مطالعات مدیریت ورزشی*،

پذیرفته شده انتشار آنلاین،

<https://doi.org/10.22089/smrj.2024.16216.3985>

وحدانی، محسن، رضاسلطانی، نجمه و حاتمی، محمدصدیق. (۱۴۰۲). تجارب زیسته داوران نخبه

فوتبال ایران؛ تعمقی بر چالش‌ها و الزامات حرفه داوری. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*،

۱۰ (۲)، ۲۸۷-۳۰۵. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12734.2531>

References

- Ali, J., Naylor, M., Ferkins, L. & Stewart, T. (2023). Early career and seasoned referees: Contrasting motivation, perceptions of organisational support and intention to continue. *Managing Sport and Leisure*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/23750472.2023.2258375>
- Aliende, I. & Escot, L. (2023). Is income level a relevant trigger to decide starting refereeing? *Estudios de Economía Aplicada*, 41(1), 1-7. DOI: 10.25115/sae.v41i1.9035
- Aliende, I. & Webb, T. (2024). Analysis of the key factors influencing the beginning and continuation of football referees' careers in Europe: Improving recruitment and retention. UEFA Research Report, Coventry University. file:///C:/Users/mm5039/Downloads/2024_RGP_Ignacio-Aliende-Tom-Webb_Final-report-1.pdf
- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. NY: Oxford University Press. DOI:10.2307/259107
- Bell, A. (2003). A narrative approach to research. *Canadian Journal of Environmental Education (CJEE)*, 8(1), 95-110. <https://cjee.lakeheadu.ca/article/view/240>.
- Binesh, M., Noorbakhsh, M., Khalifeh, S.K. & Nourbakhsh, P. (2023). Identifying the effective factors on the premature resignation of Iranian football referees based on the three-pronged model. *Strategic Studies on Youth and Sports*, (), -. doi: 10.22034/ssys.2023.2734.2978 [In Persian]
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. & DeMuth, R.L.F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Chen, C.P. & Zammit, R. (2023). Career counselling for adults with newly acquired mobility disability. *Current Psychology*, 42(36), 31908-31915. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04207-3>

- Dolatyari, E., Shahlaei Bagheri, J., Keshkar, S. & Ghafouri, F. (2024). A comparative study of professional football refereeing in Iran with selected European countries. *Sport Management Studies*, (), -. doi: 10.22089/smrj.2024.16216.3985 [In Persian]
- Ershadi, R., Sajjadi, S.N., Hamidi, M. & Rajabi Noushabadi, H. (2023). Compilation of the model of effective factors on improving the quality of Iranian football refereeing. *Sport Management Studies*, 15(81), 169-186. doi: 10.22089/smrj.2022.6228.3283 [In Persian]
- Giel, T. & Breuer, C. (2020). The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. *Sport Management Review*, 23(2), 242-255. DOI:10.1016/j.smr.2019.01.005
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://sk.sagepub.com/book/mono/careers-in-and-out-of-organizations/back-matter/d227#>
- Heslin, P.A., Keating, L.A. & Ashford, S.J. (2020). How being in learning mode may enable a sustainable career across the lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-17. DOI:10.1016/j.jvb.2019.103324
- Karaçam, A., Orhan, B.E., Özdemir, A.S., Canli, U., Astuti, Y. & Mario, D.T. (2024). Exploring the relationship between zest for work and self-efficacy in referee career retention. *Journal of Physical Education and Sport*, 24(7), 1659-1666. DOI:10.7752/jpes.2024.07186
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newberry Park. [http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8)
- 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. DOI:10.1080/14413523.2021.1879556
- MacMahon, C. & Weissensteiner, J.R. (2024). Career development of officials. In *Managing and Developing Sports Officials* (pp. 69-82). Routledge. ISBN 9781032159379. <https://www.routledge.com/Career-Development-A-Human-Resource-Development-Perspective/McDonald-Hite/p/book/9781032159379>
- Riessman, C.K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage. ISSN: 14733250. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/author/catherine-kohler-riessman>
- Seibert, S., Akkermans, J. & Liu, C.H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 509-534. DOI:10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543
- Stephens, M. (2024). *Navigating Post-College Career Paths: Perspectives on Career Identity and Self-Efficacy from Autistic Alumni*. West Chester University Doctoral Projects. https://digitalcommons.wcupa.edu/all_doctoral/239
- Stone, R.J., Cox, A., Gavin, M. & Carpini, J. (2024). *Human resource management*. John Wiley & Sons. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3824530>

- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Weissensteiner, J. (2017). Method in the madness: Working towards a viable 'paradigm' for better understanding and supporting the athlete pathway. In J. Baker, S. Cobley, & J. Schorer (Eds.), *Routledge handbook of talent identification and development in sport* (pp. 131-147). New York, NY: Routledge. <https://www.researchgate.net/profile/Juanita-Weissensteiner>
- Vahdani, M., Rezasoltani, N. & Hatami, M. (2023). Life experiences of iranian elite football referees; a reflection on challenges and requirement of refereeing profession. *Human Resource Management in Sports*, 10(2), 287-305. doi: 10.22044/shm.2023.12734.2531[In Persian]

استناد به این مقاله: پناهی نجف‌آبادی، بهزاد، مستحفظیان، مینا، خوروش، مجید و سلطان حسینی، محمد. (۱۴۰۵). روایت پژوهی عوامل و موانع مؤثر بر مسیر موفقیت شغلی داوران نخبه فوتبال در ایران. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۱۴ (۵۲)، ۷۴-۱۰۳.