

Identify and Rank The Factors Affecting The Instability of The Management of Football Clubs in The Premier League

Aref Najafi^{1*}, Seyed Emad Hosseini², Saeed Amirnejad³

¹Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, North Amol University, Mazandaran, Iran.

²Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

³Department of Sports Management, University of Art, Tehran, Iran.

Received: 2022/06/14

Accepted: 2023/01/14

Original Research

Abstract

Objective: The aim of this study was to identify and rank the factors affecting the instability of the management of football clubs in the Premier League.

Methodology: The present study was a descriptive, applied survey. The statistical comprehensive of the study included 100 Premier League managers, board of directors, coaches, players, members of the federation, and finally 86 questionnaires were returned to the researcher. A researcher-made questionnaire was used to collect data, the validity of which was confirmed by sports management professors and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha method (0.988). The relevant questionnaire consisted of 36 questions in four categories, the share of each question was nine questions. In order to analyze the research findings, two categories of descriptive and inferential statistical methods were used. In the first part, descriptive analysis of data was performed in the form of frequency distribution tables. In the second part, inferential statistical methods (mean of a population (t-test) and Friedman test) were used to analyze the data and test the hypotheses.

Results: The results showed that the individual factors, the lack of expertise of managers and lack of experience, the functional factors, the lack of a comprehensive system for evaluating the performance of management and the non-sporting motives, the organizational factors, result-oriented and lack of meritocracy and finally, the environmental, political individuals football management and lack of independence of the exercise of the most important factors are the lack of stable management.

Conclusion: Overall rating factors and organizational factors also showed that the average (3.31) and personal factors with the highest average (1.03) have the lowest impact on volatility management.

Keywords: Management, uncertainty management, club

* Corresponding author's e-mail address: Aref.najafi.b@gmail.com

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال ایران

عارف نجفی^{۱*}، سید عماد حسینی^۲، سعید امیرنژاد^۳

^۱گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه غیرانتفاعی شمال آمل، مازندران، ایران.

^۲گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

^۳گروه تربیت بدنی، دانشگاه هنر، تهران، ایران.

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۴

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال ایران بود. **روش‌شناسی:** پژوهش حاضر توصیفی، پیمایشی از نوع کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۰ نفر از مدیران لیگ برتری، هیأت مدیره، مربیان، بازیکنان، اعضای فدراسیون بودند که در نهایت ۸۶ پرسشنامه به محقق بازگردانده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته که روایی آن را استادان مدیریت ورزشی و پایایی آن را روش آلفای کرونباخ (۰/۹۸۸) تأیید کردند استفاده شد. پرسشنامه مربوط از ۳۶ سؤال در چهار طبقه که سهم هر طبقه نه سؤال بود تشکیل شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از دو دسته روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها در قالب جداول توزیع فراوانی صورت گرفت. در بخش دوم، برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از روش‌های آمار استنباطی (میانگین یک جامعه (آزمون t) و فریدمن (Friedman Test)) استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد، از بین عوامل فردی، عدم تخصص مدیران و نداشتن تجربه، از بین عوامل عملکردی، نبود سیستمی جامع برای ارزیابی عملکرد مدیران و داشتن انگیزه‌های غیر ورزشی، از بین عوامل سازمانی، نتیجه‌گرایی و نبود شایسته‌سالاری و در نهایت از بین عوامل محیطی، ورود افراد سیاسی به مدیریت فوتبال و عدم استقلال ورزش از دولت، مهمترین عوامل مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت بوده‌اند.

نتیجه‌گیری: رتبه‌بندی کلی عوامل نشان داد که عوامل سازمانی با میانگین (۳/۳۱) بیشترین و عوامل فردی با میانگین (۱/۰۳) کمترین تأثیر را بر بی‌ثباتی مدیران داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت، نبود ثبات در مدیریت، باشگاه، فوتبال، لیگ برتر

مقدمه

بی تردید فوتبال پرطرفدارترین، پربیننده ترین فعالیت و رشته ورزشی است (Yong et al, 2017; Raffi et al, 2018). تا جایی که بسیاری از کشورهای جهان آن را ورزش ملی خود قرار داده‌اند. لبریز بودن ورزشگاه‌ها از تماشاگران در دیدارهای داخلی، ملی، قاره‌ای و جهانی و همچنین بینندگان چند صد میلیونی تلویزیونی، فوتبال را مردمی‌ترین ورزش جهان معرفی کرده است (Rasouli et al, 2013). با گذشت زمان تغییرات بسیار چشمگیری در فوتبال حرفه‌ای به وجود آمده و آن را از یک ورزش صرف به یک صنعت یا تجارت بین‌المللی تبدیل کرده است. در اکثر کشورهای پیشرفته به دلیل رشد روزافزون فوتبال خصوصاً در زمینه‌های اقتصادی و تجاری از این ورزش با عنوان «صنعت فوتبال» نام برده می‌شود. (Majedi et al, 2021; Dolles et al, 2012). این صنعت دارای تشکیلات بسیار وسیعی است که باشگاه‌های فوتبال به عنوان هسته اصلی آن به شمار می‌روند (Nemanich, 2019; Khabiri et al, 2005). باشگاه‌ها به صورت یک سیستم منظم درآمدی و مسابقات خود را به شکل نوعی کالا و خدمات، به بهترین نحو ارائه داده و از این طریق درآمدهای هنگفتی به دست می‌آورند (Jalilian et al, 2005).

آنچه در دنیای امروز نقشی تعیین‌کننده در افزایش بازدهی و بهره‌وری سازمان‌ها دارد، نقش مدیریت است. در میان چهار عامل کلیدی موفقیت در سازمان‌ها که نیروی کار، سرمایه، مواد اولیه و مدیریتند. امروزه نقش مدیریت بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است (Abbasi et al, 2022; Majedi et al, 2021; Bryant et al, 2013; Rafeei et al, 2022). باشگاه نیز نوعی سازمان است (Hicks, 2011) و مدیر باشگاه با برنامه‌ریزی، فراهم کردن منابع مالی، به کارگیری مربی، خرید بازیکن، سازماندهی و تصمیم‌گیری در مورد باشگاه، نقش بسیار حیاتی در نحوه عملکرد باشگاه دارد (Rigi et al, 2021; Jamshidian et al, 2021).

مدیریت برای اجرای نظرات و ایده‌ها و عملیاتی کردن برنامه‌ها و همچنین اثربخش نمودن تصمیمات خود نیازمند زمان مناسب است (Shaw et al, 2011; Esfahani, 2010)؛ از این رو می‌توان گفت زمان مدیریت، مهمترین نقش را در سرانجام کارها دارد (Hausknecht et al 2011; Sangtarash et al, 2010)؛ بنابراین داشتن زمان مناسب و ثبات مدیریت، ضامن تداوم موفقیت و پیشرفت یک سازمان است و بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. از طرف دیگر نبود ثبات در مدیریت می‌تواند سازمان را دچار انفعال، عدم بازدهی، اتلاف زمان، تحمیل هزینه‌های بی مورد، ممانعت از رشد و پیشرفت و در نهایت اضمحلال نماید (Majedi et al, 2021; Ambrose et al, 1992).

رواج فوتبال حرفه‌ای نیازمند مدیریت حرفه‌ای است. در دنیای رقابتی امروز فشار زیادی برای دستیابی سریع به نتایج مطلوب و به تبع آن تصمیم‌گیری‌های سریع وجود دارد که مدیران در انجام این مهم نقشی حیاتی دارند و گاه در اثر نرسیدن به نتایج مطلوب در زودترین زمان ممکن تغییرات مدیریتی صورت می‌گیرد. این درحالی است که مدیران برای اجرای نظرات و ایده‌ها، عملیاتی کردن برنامه‌ها و همچنین اثربخش نمودن تصمیمات خود، نیازمند زمان مناسبند (Majedi et al, 2021; Esfahani, 2010). با این لیگ برتر وجود یکی از مهمترین مشکلاتی که مدیران باشگاه فوتبال با آن مواجهند عدم ثبات و متزلزل بودن جایگاه مدیریت است.

با وجود اینکه تأثیر ثبات مدیریت در موفقیت و بازدهی بهتر اثبات شده است اما همچنان تغییرات سریع مدیریتی در باشگاه‌های کشور شایع است و دلیل مشخصی برای آن تعیین نشده است. طبق (جدول ۱- میانگین طول عمر مدیران فوتبال، در شش تیم لیگ برتری طی ده سال گذشته یک سال و شش ماه بوده است؛ این درحالی است که در باشگاه‌های مطرح و موفق اروپایی میانگین طول عمر مدیران نه سال و دو ماه بوده است.

جالب است بدانید باشگاه پرطرفدار تراکتورسازی تبریز که در سال‌های اخیر نتوانسته است انتظارات هواداران خود

را برآورده سازد از سال ۹۷ تا کنون (طی چهار سال) ۱۲ بار در سمت مدیر عامل دچار تغییرات شده است به طوری که میانگین طول عمر هر مدیر، حدود چهار ماه بوده است. متأسفانه معضل نبود ثبات در مدیریت در لیگ برتر کشورمان صرفاً معطوف به باشگاه‌های دارای عملکرد ضعیف نیست و در باشگاه‌های موفق هم این بی ثباتی به چشم می‌خورد برای مثال (Ramzaninezhad et al, 2017) در پژوهشی بیان کرد ثبات مدیریتی و عدم تغییرات پیاپی، با ایجاد زمان کافی برای مدیران در اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت، در نهایت، سبب بهبود عملکرد باشگاه خواهد شد. همچنین در ادامه (Alidoust Ghahfarrokhi, Jalali Farahani, 2010) با بررسی توصیفی پدیده تعویض و برکناری سرمربی‌ان در لیگ برتر فوتبال ایران گزارش کردند که در مجموع هفت دوره ابتدایی از لیگ برتر، ۸۱ درصد باشگاه‌ها مربی خود را در طول فصل تعویض کردند که بیش از ۷۵ درصد تغییرات بی‌نتیجه و کم اثر بوده و به بهبود نتایج یا ایجاد تغییرات مثبت و مستمر در باشگاه‌ها نینجامیده است؛ بنابراین با توجه به تغییرات زیاد مدیریتی در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال و تأثیر این تغییرات بر عملکرد مدیران و کمبود تحقیقات میدانی در این زمینه، محقق را بر آن داشت تا عوامل ایجاد این تغییرات را شناسایی و رتبه‌بندی نماید و با بهره‌گیری از نظر خبرگان امر، راهکارهایی را برای حل این مشکل تبیین نماید. نتایج حاصل از این تحقیق به طور کلی برای رشد فوتبال و باشگاه‌های آن مفید و مؤثر است و به طور خاص برای مدیران باشگاه‌ها، هیأت مدیره، مربیان و کادر فنی، بازیکن‌ها، وزارت ورزش و جوانان، اسپانسرها و هواداران می‌تواند کاربردی باشد.

جدول ۱. میانگین طول عمر مدیران باشگاهی در ایران و اروپا

نام باشگاه	باشگاه‌های اروپایی												
	رئال مادرید	بارسلونا	بایرن مونیخ	اینتز	بوروسیا	میانگین	استقلال	پرسپولیس	تراکتور سازی	سپاهان	گسترش فولاد	ملوان	میانگین
زمان/سال	۷۰	۳۷	۵۳	۸۳	۶۰		۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۷	۱۰	
تعداد مدیران	۶	۴	۶	۹	۸		۸	۱۲	۹	۴	۳	۷	
میانگین طول عمر	۱۱/۶ سال	۹/۲ سال	۸/۸ سال	۹/۲ سال	۷/۵ سال		۱/۲ سال	۱۰ ماه	۱/۱ سال	۲/۵ سال	۲/۳ سال	۱/۴ سال	۱/۶ سال

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر با توجه به موضوع و اهداف، توصیفی است که به شکل پیمایشی اجرا شده و با توجه به هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، مدیران عامل باشگاه‌ها، هیأت مدیره‌ها، اعضای فدراسیون فوتبال، مربیان باشگاه‌ها، بازیکنان لیگ برتری، خبرنگاران ورزشی و کارشناسان مدیریت ورزشی است برای نمونه تحقیق ۸۶ مورد از اعضای مرتبط با باشگاه‌ها با پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفتند.

برای جمع‌آوری اطلاعات درباره مبانی نظری و ادبیات موضوع از روش کتابخانه‌ای از طریق بررسی کتابها، مجلات و مقالات داخلی و خارجی مستخرج از سایت‌های معتبر و مرتبط اینترنتی و کتابخانه دانشگاه‌های معتبر کشور استفاده گردید. با توجه به اهداف پژوهش، برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. از آنجا که پرسشنامه مرتبط با عنوان در دسترس نبود، محقق از پرسشنامه خودساخته استفاده کرده است؛ بدین منظور با مطالعه مقالات مرتبط با

ثبات مدیریت در علوم مختلف، عوامل مؤثر بر ثبات مدیریت شناسایی و در قالب ۳۶ سؤال در پرسشنامه به کار گرفته شد.

پرسشنامه مذکور از چهار بخش تشکیل شده است: در بخش اول نه سؤال مربوط به «عوامل فردی» مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت ذکر شده، در بخش دوم نه سؤال مربوط به «عوامل عملکردی»، در بخش سوم نه سؤال مربوط به «عوامل سازمانی» و در نهایت در بخش چهارم نه سؤال مربوط به «عوامل محیطی» مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت بیان شده است. پاسخ به سؤالات پرسشنامه در قالب یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱)، نمره داده شده است.

برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از ۱۰ نفر از استادان مدیریت ورزشی در این زمینه کمک گرفته شد که روایی آن را بررسی و تأیید کردند. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ (۰/۹۸۸) و بزرگتر از ۰/۷ بود؛ بنابراین آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها در قالب جداول توزیع فراوانی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، حداقل نمره و حداکثر نمره) صورت گرفت. در بخش دوم، برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از روش‌های آمار استنباطی (میانگین یک جامعه (آزمون t) و فریدمن (Friedman Test) استفاده گردید. مراحل فوق با استفاده از نرم افزار SPSS ورژن ۲۱ انجام شد.

یافته‌های پژوهش

توصیف ویژگی‌های فردی نمونه آماری تحقیق نشان داد از نظر رده سنی، گروه سنی ۶۰ تا ۶۹ سال با ۲۳/۳ درصد بیشترین و گروه سنی کمتر از ۲۹ سال با ۱۴ درصد کمترین؛ از نظر میزان تحصیلات، آزمودنی‌های دارای مدرک تحصیلی لیسانس با ۴۸/۸ درصد بیشترین و آزمودنی‌های دارای مدرک دکتری با ۲/۳ درصد کمترین؛ از نظر جنسیت گروه مردان با ۱۰۰ درصد بیشترین آمار را به خود اختصاص دادند.

تحلیل استنباطی

با توجه به (جدول شماره ۲) نتایج به دست آمده از پژوهش نشان می‌دهد از بین عوامل فردی مؤثر بر بی ثباتی مدیران باشگاه‌ها، عامل نداشتن تخصص مدیران، دارای بالاترین میانگین (۷/۶۰) و اولویت اول را به خود اختصاص داده است. عامل ضعف در خصوصیات ظاهری و فیزیکی دارای کمترین میانگین (۱/۸۷) بوده و اولویت آخر را دارد.

جدول ۲. اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن

عوامل	میانگین رتبه	اولویت
تخصص نداشتن مدیران	۷/۶۰	۱
نداشتن تجربه	۶/۳۷	۲
نداشتن مهارت	۶/۰۵	۳
استعفا برای رسیدن به موقعیت‌های بهتر	۳/۳۴	۸
فساد مدیران و نقض قانون	۳/۹۹	۷
ضعف در خصوصیات شخصیتی	۴/۸۱	۶
ضعف در خصوصیات ظاهری و فیزیکی	۱/۸۷	۹

میزان تحصیلات	۵/۰۸	۵
هوش و استعداد	۵/۹۰	۴
تعداد = ۸۶ ، درجه آزادی = ۸ و ضریب معنی داری = ۰/۰۰۰		

با توجه به (جدول شماره ۳) نتایج پژوهش نشان می‌دهد از بین عوامل عملکردی مؤثر بر بی ثباتی مدیران باشگاه‌ها، عامل نبود یک سیستم جامع برای ارزیابی عملکرد مدیران، دارای بالاترین میانگین (۶/۶۰) و اولویت اول بوده است. عامل نظم یا عدم نظم مدیر در محل کار، دارای کمترین میانگین (۲/۴۵) و اولویت آخر بوده است.

جدول ۳. اولویت‌بندی عوامل عملکردی مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن

عوامل	میانگین رتبه	اولویت
عملکرد ضعیف مدیران در انجام وظایف	۴/۷۹	۷
نبود یک سیستم جامع برای ارزیابی عملکرد مدیران	۶/۶۰	۱
ضعف در جذب منابع مالی	۵/۷۱	۳
نداشتن شناخت لازم از اهداف باشگاه	۴/۸۹	۵
نظم یا بی نظم مدیر در محل کار	۲/۴۵	۹
بی توجهی به کیفیت کار بخش‌های مختلف باشگاه	۳/۶۵	۸
عدم آموزش و پرورش مدیران	۵/۶۸	۴
استفاده نکردن از تجربیات مدیران گذشته	۴/۸۴	۶
داشتن انگیزه‌های غیرورزشی	۶/۳۸	۲
تعداد = ۸۶ ، درجه آزادی = ۸ و ضریب معناداری = ۰/۰۰۰		

با توجه به (جدول شماره ۴) نتایج نشان می‌دهد از میان عوامل سازمانی مؤثر بر بی ثباتی مدیران باشگاه‌ها، عامل نتیجه‌گرایی دارای بیشترین میانگین (۶/۸۸) و اولویت اول را بوده است. عامل عدم برخورداری از امکانات مادی و رفاهی مناسب دارای کمترین میانگین (۳/۰۶) و اولویت آخر بوده است.

جدول ۴. اولویت‌بندی عوامل سازمانی مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن

عوامل	میانگین رتبه	اولویت
نتیجه‌گرایی	۶/۸۸	۱
اختلاف با هیأت مدیره	۵/۶۵	۴
ایجاد شوک در وضعیت بحرانی	۳/۸۴	۸
تصمیمات عجولانه هیأت مدیره	۵/۲۴	۵
وجود تشنج در باشگاه	۴/۶۳	۶
نبود شایسته‌سالاری	۵/۹۵	۲
نبود یک تیم کارآمد متشکل از مدیران ارشد	۵/۷۶	۳
تغییر اعضای هیأت مدیره	۳/۹۹	۷
برخوردار نبودن از امکانات مادی و رفاهی مناسب	۳/۰۶	۹
تعداد = ۸۶ ، درجه آزادی = ۸ و ضریب معناداری = ۰/۰۰۰		

با توجه به (جدول شماره ۵) نتایج به دست آمده نشان می‌دهد از بین عوامل محیطی مؤثر بر عدم ثبات مدیران باشگاه‌ها، عامل ورود افراد سیاسی به مدیریت فوتبال، بیشترین میانگین (۷/۴۹) و اولویت اول را دارد. عامل قانون‌گذاری ضعیف سازمان لیگ در حمایت از مدیران کمترین میانگین (۳/۲۱) و اولویت آخر را دارد.

جدول ۵. اولویت‌بندی عوامل محیطی مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن

عوامل	میانگین رتبه	اولویت
فرار از انتقاد هواداران	۳/۷۳	۸
فشار مداوم رسانه‌ها	۳/۸۷	۷
قانون‌گذاری ضعیف سازمان لیگ در حمایت از مدیران	۳/۲۱	۹
مراکز متعدد تصمیم‌گیری در مورد مدیران	۵/۰۱	۴
عدم استقلال ورزش از دولت	۶/۷۰	۲
عوامل سیاسی	۶/۲۸	۳
وضعیت اقتصادی جامعه	۳/۹۱	۶
جابجایی گروهی مدیران	۴/۸۰	۵
ورود افراد سیاسی به مدیریت فوتبال	۷/۴۹	۱

تعداد = ۸۶ ، درجه آزادی = ۸ و ضریب معناداری = /۰۰۰

با توجه به (جدول شماره ۶) اطلاعات به دست آمده از پژوهش نشان می‌دهد عوامل سازمانی بیشترین میانگین (۳/۳۱) و تأثیر را در بی‌ثباتی مدیران باشگاه‌ها دارد و عوامل فردی کمترین میانگین (۱/۰۳) و تأثیر را داشته است.

جدول ۶. اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن

عوامل	میانگین رتبه	اولویت
عوامل فردی	۱/۰۳	۴
عوامل عملکردی	۲/۴۴	۳
عوامل سازمانی	۳/۳۱	۱
عوامل محیطی	۳/۲۲	۲

تعداد = ۸۶ ، درجه آزادی = ۳ و ضریب معناداری = /۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که به طور کلی عوامل فردی، عملکردی، سازمانی و محیطی بر بی‌ثباتی مدیران باشگاه‌های لیگ برتر مؤثر بوده است. همچنین رتبه‌بندی عوامل فرعی نیز با هم اختلاف معناداری دارند که به صورت جداگانه در مورد هر عامل توضیح داده می‌شود:

از میان عوامل فردی، تخصص نداشتن مدیران با میانگین (۷/۶۰) و نداشتن تجربه با میانگین (۶/۳۷) اولویت اول و دوم و بیشترین تأثیر را بر بی‌ثباتی مدیران داشته است. عامل ضعف در خصوصیات ظاهری و فیزیکی کمترین میانگین (۱/۸۷) و اولویت آخر را دارد. رتبه‌بندی عوامل سوم تا هشتم نیز به ترتیب به این صورت بوده است: نداشتن مهارت، هوش و استعداد، میزان تحصیلات، ضعف در خصوصیات شخصیتی، فساد مدیران و نقض قانون و استعفا برای رسیدن به موقعیت‌های بهتر. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیق هاسلد (2000) و حقیقی و همکاران (۲۰۲۲) همسوست. هاسلد معیارهای واقعی برای انتخاب مدیران را شناسایی کرد و یافته‌های وی نشان داد که داشتن تجربه یکی از مهمترین معیارهای انتخاب یک مدیر موفق است (Hausehildt, et al, 2000). حقیقی و همکاران نیز تأثیر میزان تخصص مدیران و اعضای هیأت‌های ورزشی بر وقوع حوادث در ورزش را مورد بررسی قرار دادند و نتایج پژوهش نشان داد داشتن تخصص در مدیران، باعث کاهش آسیب ورزشکاران در میدانهای ورزشی می‌شود (Haghighi, et al, 2022) نتایج به دست آمده از تحقیق و مقایسه با پژوهش‌های دیگر، نشان‌دهنده اهمیت بسیار عوامل فردی در میزان ثبات مدیران بوده است.

از میان عوامل عملکردی، نبود یک سیستم جامع برای ارزیابی عملکرد مدیران با میانگین (۶/۶۰) و نداشتن انگیزه‌های غیر ورزشی با میانگین (۶/۳۸) اولویت اول و دوم و بیشترین تأثیر را بر بی‌ثباتی مدیران داشته است. عامل نظم یا بی‌نظمی مدیر در محل کار، کمترین میانگین (۲/۴۵) و اولویت آخر را دارد. رتبه‌بندی عوامل سوم تا هشتم نیز به ترتیب به این صورت بوده است: ضعف در جذب منابع مالی، عدم آموزش و پرورش مدیران، نداشتن شناخت لازم از اهداف باشگاه، استفاده نکردن از تجربیات مدیران گذشته، عملکرد ضعیف مدیران در انجام وظایف و بی‌توجهی به کیفیت کار بخش‌های مختلف باشگاه. نتیجه به دست آمده با تحقیق سنگ تراش و مقدر دوست (۱۳۸۹) همسوست. سنگ تراش و مقدر دوست طول عمر مدیران در وزارتخانه‌ها، استانداری‌ها، سازمان‌های هواپیمایی و مدیریت دانشگاهی را در ایران بررسی کردند و نتایج آنها نشان داد که نبود یک سیستم جامع برای ارزیابی عملکرد مدیران، یکی از دلایل مهم نبود ثبات مدیران بوده است. نتایج به دست آمده از تحقیق و مقایسه با پژوهش‌های دیگر، نشان‌دهنده اهمیت بسیار عوامل عملکردی در ثبات مدیران بوده است (Sangtarash, et al, 2010). گرجی و همکاران نیز در پژوهش خود نبود یک سیستم نظارتی قوی برای کنترل امور، ضعف نهادهای آموزشی و ناتوانی در تأمین مالی باشگاه‌ها را از مهمترین موانع توسعه جو اخلاقی در فوتبال حرفه‌ای بیان می‌کند که با پژوهش حاضر همسو و همخوان است (Gorgi et al, 2022).

از میان عوامل سازمانی، عامل نتیجه‌گرایی با میانگین (۶/۸۸) و نبود شایسته‌سالاری با میانگین (۵/۹۵) اولویت اول و دوم و بیشترین تأثیر را بر بی‌ثباتی مدیران داشته است. عامل برخوردار نبودن از امکانات مادی و رفاهی مناسب کمترین میانگین (۳/۰۶) و اولویت آخر را دارد. رتبه‌بندی عوامل سوم تا هشتم نیز به ترتیب به این صورت بوده است: نبود یک تیم کارآمد متشکل از مدیران ارشد، اختلاف با هیأت مدیره، تصمیمات عجولانه هیأت مدیره، وجود تشنج در باشگاه، تغییر اعضای هیأت مدیره و ایجاد شوک در وضعیت بحرانی. نتایج به دست آمده با تحقیق عیدی و همکاران (۲۰۱۹) و احمدی و همکاران (۱۳۹۷) همسوست. عیدی و همکاران تأثیر شایسته‌سالاری منابع انسانی بر

اثربخشی و نوآوری سازمان را بررسی کردند و نتایج حاصل از پژوهش نشان داد شایسته‌سالاری تأثیر قابل توجهی بر نوآوری و اثربخشی سازمان داشته است (Eydi, et al, 2019). احمدی و همکاران نیز در پژوهش خود هفت باشگاهی که در لیگ برتر فوتبال سرمربیان خود را یک یا چند بار تغییر داده بودند بررسی کردند و نتایج پژوهش نشان داد که نتیجه‌گرایی و تغییر سریع سرمربیان، نتایج منفی‌ای برای باشگاهها داشته است. نتایج به دست آمده از تحقیق و مقایسه با پژوهش‌های دیگر، نشان‌دهنده اهمیت بسیار عوامل سازمانی در ثبات مدیران بوده است (Ahmadi, et al, 2018).

از میان عوامل محیطی، عامل ورود افراد سیاسی به مدیریت فوتبال با میانگین (۷/۴۹) و نبود استقلال ورزش از دولت با میانگین (۶/۷۰)، اولویت اول و دوم و بیشترین تأثیر را بر بی‌ثباتی مدیران داشته است. عامل قانون‌گذاری ضعیف سازمان لیگ در حمایت از مدیران کمترین میانگین (۳/۲۱) و اولویت آخر را دارد. رتبه‌بندی عوامل سوم تا هشتم نیز به ترتیب به این صورت بوده است: نبود استقلال ورزش از دولت، عوامل سیاسی، مراکز متعدد تصمیم‌گیری در مورد مدیران، جابجایی گروهی مدیران، وضعیت اقتصادی جامعه، فشار مداوم رسانه‌ها و فرار از انتقاد هواداران. نتایج به دست آمده با تحقیق اسدی (۱۳۸۸) همسو بوده اما با تحقیق کونینگ (۲۰۰۳) همخوانی ندارد. اسدی باشگاه‌های ایران را با معیارهای کنفدراسیون فوتبال آسیا مقایسه کرد و یافته‌های وی نشان داد که باشگاه‌های ایرانی از اعتبارات دولتی استفاده می‌کنند و در واقع وابسته به دولتند و این خود عاملی برای بی‌ثباتی مربیان بوده است (Asadi, 2009). کونینگ تأثیر اخراج مربیان بر عملکرد تیم‌ها را در لیگ هلند بررسی کرد و چون رابطه مثبتی بین اخراج مربیان و عملکرد بهتر تیم‌ها پیدا نکرد، فشار هواداران و رسانه‌ها را مهمترین عامل تغییر مربیان دانسته است (Koning, 2003). با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و طبق رتبه‌بندی عوامل، فشار هواداران و رسانه‌ها کمترین تأثیر را بر بی‌ثباتی مدیران داشته است و از این جهت با نتایج پژوهش کونینگ همخوانی ندارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، از بین عوامل فردی، عدم تخصص مدیران و نداشتن تجربه، از بین عوامل عملکردی، نبود یک سیستم جامع برای ارزیابی عملکرد مدیران و داشتن انگیزه‌های غیر ورزشی، از بین عوامل سازمانی، نتیجه‌گرایی و نبود شایسته‌سالاری و در نهایت از بین عوامل محیطی، ورود افراد سیاسی به مدیریت فوتبال و عدم استقلال ورزش از دولت مهمترین عوامل مؤثر بر نبود ثبات در مدیریت بوده‌اند. همچنین اولویت‌بندی کلی عوامل مؤثر بر بی‌ثباتی مدیران نشان داد، عوامل سازمانی بیشترین میانگین (۳/۳۱) و اولویت اول را دارد. عوامل فردی کمترین میانگین (۱/۳) و اولویت آخر را دارد. همچنین عوامل محیطی با میانگین (۳/۲۲) و عوامل عملکردی با میانگین (۲/۴۴) در رتبه‌های دوم و سوم قرار گرفتند. به نظر می‌رسد در باشگاه‌های حاضر در لیگ برتر ایران به ساختار باشگاه (محیط داخلی) و فضایی که باشگاه در آن قرار گرفته (محیط بیرونی)، کمتر توجه می‌شود.

به باشگاه‌ها توصیه می‌شود که از نظر فردی از افراد دارای تخصص و با تجربه برای مدیریت باشگاه‌ها استفاده کنند. همچنین باشگاه‌ها، یک سیستم جامع برای ارزیابی عملکرد مدیران داشته باشند؛ قطعاً زمانی که نقاط ضعف و قوت یک مدیر ارزیابی می‌شود عملکرد آن بهتر خواهد شد. با توجه به یافته‌های پژوهش و در نظر گرفتن اینکه فوتبال فضای بسیار مناسبی برای دیده شدن است. به باشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود از ورود افرادی که دارای انگیزه‌های غیر ورزشی‌اند به بدنه فوتبال مخصوصاً مدیریت، جلوگیری کنند. به باشگاه‌ها توصیه می‌شود، شایسته‌سالاری را ملاک انتخاب مدیران قرار دهند و از طرف دیگر از نتیجه‌گرایی پرهیز کنند. به این ترتیب مدیری برای باشگاه انتخاب می‌شود که معیارهای لازم برای مدیریت را دارد و باشگاه نیز با اجتناب از نتیجه‌گرایی، زمان لازم را برای اجرای برنامه‌ها، به مدیر خواهد داد. با توجه به یافته‌های تحقیق به باشگاه‌ها و دولت پیشنهاد می‌شود از ورود افراد سیاسی

به مدیریت فوتبال جلوگیری کنند و وزارت ورزش نیز شرایط خصوصی شدن باشگاه‌ها را فراهم سازد و در صورت نیاز نقش حمایتی داشته باشد. با توجه به رتبه‌بندی حاصل از نتایج پژوهش، به باشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود، ابتدا خط مشی‌ها، سیاست‌ها و محیط بیرونی که باشگاه در آن قرار گرفته را مورد بازنگری قرار دهند و سپس عوامل عملکردی و فردی را برای انتخاب، حفظ و بهبود عملکرد مدیر مورد توجه قرار دهند.

منابع

- Abbasi, S. H., Hamidi, M., & Elahi, A. (2022). Environment analysis and presentation of Football development strategies in the Iranian education system. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 1(1), 56-67. (Persian)
- Ahmadi, A., Salehкотah, Y., & Poursoltani, H. (2018). Investigating the reasons for the constant change of coaches in Iranian Premier League Teams. *Fourth National Conference on Sports Science and physical Education of Iran*, 4, 1-10. (Persian)
- Alidoust Ghahfarrokhi, E., & Jalali Farahani, M. (2010). Analiysis of within-season changes of coaches in I.R.Iran Premiere Soccer League. *Olympic*, 18(3), 47-57.
- Ambrose, B., & Megginson, W. (1992). The role of as set structure, ownership structure, and takeover defenses in determining acquisition likelihood. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 27(4), 575-589.
- Asadi, H. (2009). *Determining the Current Status of Iranian Professional Football Clubs and Comparing it With the Confederation of Asia Criteria*. Master Thesis University of Tehran. 19. (Persian)
- Bryant-Kutcher, L., Yan Peng, E., & Weber, D. P. (2013). Regulating the timing of disclosure: Insights from the acceleration of 10-K filing deadlines. *Journal of Account Public Policy*, 32, 475-494.
- Dolles, H., & Soderman, S. (2012). *The Network of Value Captures in Football Club Management: A Framework to Develop and Analyze Competitive Advantage in Professional Team Sports*. Handbook of Research on Sport and Business. Cheltenham: Edward Elgar.
- Eydi, H., Karimi, J., & Mohammadi, M. (2019). Effect of human resource efficiency on organizational effectiveness; Mediating role of organizational innovation. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(2), 195-205 (Persian)
- Esfahani, R. (2010). Instability and Continuity of Managers. 2-10. (Persian)
- Hadavi, F., Tondnevis, F., & Soltani, M. (2014). The effect of coaches stability on the performance of Iranian Professional League Football Teams. *Sport Management Studies*, 24, 175-188. (Persian)
- Gorgi Marghmaleki, R., Salimi, M., & Nazari, R. (2022). Presenting a structural model for the development of ethical climate in Iranian Professional Football. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 2(2), 140-157. (Persian)
- Haghighi, A., Naderian, M., Mohammadzadeh, Y., & Nikseresht, A. (2022). The role of professional and scientific skills of managers and members of sports boards in the occurrence of sports accidents. *Physiology and Management Research in Sport*, 13(3), 195-209 (Persian).
- Hausknecht, J.P., & Trevor, C.O. (2011). Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: Evidence, issues, and implications. *Journal of Management*, 37(7), 152-168.
- Hausehildt, J., Keim, G., & John, W. (2000). Realistic criteria for project manager selection and development. *Project Management Journal*, 31(3), 23-32.
- Hicks, H., & Gullett, R. (2011). *Organizations Theory and Management*. (Goel Kahen, Translator). Tehran, Etelaat, (1977).
- Jamshidian, M., & Jamshidian, Z. (2021). The impact of human resource management measures on human resources results with emphasis on the mediating role of the organizational climate in the general directorate of roads and urban development of Markazi province. *Journal of Science and Engineering Elites*, 6(1), 84-95. (Persian)
- Jalilian, G., & Khabiri, M. (2005). Describe the ituation of Iranian Premier League clubs and compare it with clubs in China, Malaysia and England. *Journal of Motor Science and Sports*, 1(5), 41-54. (Persian)
- Khabiri, M., & Elahi, A. (2005). Comparison of the situation of Iranian Professional Football League clubs according to UEFA criteria and different clubs in Japan, South Korea, UAE and Turkey. *Journal of Research in Sports Science*, 8, 15-34. (Persian)

- Koning, R. (2003). An econometric evaluation of the effect of firing a coach on team performance. *Applied Economics*, 35, 555-564.
- Majedi, M., Hami, M., & Shojaei, V. (2021). Presenting a domestic model of managing Football clubs in Iran (Qualitative Approach). *Physiology and Management Research in Sport*, 3(13), 171-182. (Persian)
- Nemanich, L.A. (2019). Ahead of the chains: Business leadership insights from the game of Football. by Matthew F. Prostko. *Academy of Management Learning & Education*, 18(1), 117-118.
- Rafiei, O., Alidust, E., & Jafari, A. (2018). The effective inhibiting factors of decision making in Iranian soccer referees. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*. 14(27), 155-166. (Persian)
- Ramezanezhad, R., & Hematinezhad, M., Gholizadeh, M., Ramezani, M., & Hoseini, M. (2017). Impact of coach changes on performance of Football clubs in Iranian Premier League. *Human Resource Management In Sport Journal*, 4(2), 275-287.
- Rasouli, M., Saatchian, V., & Elahi, A. (2013). Distribution of competitive balance in Iran Football Professional League And Europe Professional League With economically indexes (K Top Team, Lorenz Curve and Gini Coefficient). *Sport Management Review*, 10(17), 175-190. (Persian)
- Rigi, S., & Safaei, I. (2021). Investigating the impact of strategic human strategic management HRM on the performance and success of Professional Football clubs. *Physiology and Management Research in Sport*, 4(13), 197-211. (Persian)
- Rafeei, F., Nazari, R., & Niazy, P. (2022). Presenting the pattern of mentoring behavior of Iranian sports managers: As a strategic behavior. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 2(1), 1-16. (Persian)
- Sangtarash, L., & Moghadardust, O. (2010). Standby and ranking of factors affecting management instability in Iran. *Eighth International Management Conference*, 1-8. (Persian)
- Shaw, J.D., Kim, Y., & Park, T.W. (2011). Voluntary turnover and organizational performance: Theoretical extension, tests, a constructive replication. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24(3), 103-115.
- Yong, C. R., & John Wong, K. (2017). Becoming sport fans: Relative deprivation and social identity. *International Journal of Business Administration*, 8(1), 118-134.