

Research Paper

Testing the Model of Factors Affecting Organizational Controversy in Iran's Premier Football League and Presenting Action Strategies

Hashem Nemati¹, Hassan Fahim Devin², Mohammad Reza Esmailzadeh³, Hossein Peymanizad⁴

1. Ph.D. Student in Sports Management, Islamic Azad University, Mashhad Branch
2. Assistant Professor, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Iran (Corresponding Author)
3. Assistant Professor, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Iran
4. Assistant Professor, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Iran

Received: 2020/10/12

Accepted: 2021/03/13

Abstract

Controversial football fringes are nothing but a waste of time and money. The purpose of this study was to test the model of factors affecting organizational controversy in Iran's premier football league and to present action strategies. The present study was an applied research in terms of purpose and a descriptive-correlational analysis in terms of method, which was conducted in the field. The statistical population of the study was 784 people who included all managers, coaches and football players working in the men's and women's football premier league of the country. The statistical sample was selected randomly based on Morgan and Krejcie table of 260 people. Data were collected using a researcher-made questionnaire of factors affecting controversy in football. Data were analyzed through descriptive statistics and inferential statistics using SPSS 21 and LISREL 8.8 softwares. The findings showed that the model of factors affecting the occurrence of organizational controversy in the country's premier football league is appropriate. The research model can be used to control and reduce controversy in Iran's football.

Keywords: Organizational Controversy, Premier League, Football, Action Strategies.

-
1. Email: h.neamati2014@yahoo.com
 2. Email: fahim_pe@yahoo.com
 3. Email: reza_ismaelzadeh@yahoo.com
 4. Email: A_peymanizad@yahoo.com



Extended Abstract

Background and Purpose

In the current era, organizational issues and challenges have expanded significantly (Applebam, Iconium & Mutask, 2007, 587). When the goals and interests of the employee are not met through formal or informal structures of the organization and it is concluded that his work cannot be done in that organization, he tries to attract the attention of senior managers and other stakeholders of the organization by creating controversy (Sarлак, 2016, 133). Given that the occurrence of any deviant behavior in the men's and women's football premier leagues is a deviation from organizational and professional standards, which causes a waste of scarce human resources and, as a result, reduces the services available, the quality of matches and the spirit of sport, so the present study seeks to test the model of factors affecting the occurrence of organizational controversy in the country's premier football league.

Materials and methods

The present study was an applied research in terms of purpose and a descriptive-correlational analysis in terms of method that data collection was done in the field. The statistical population of the study included all managers, coaches and football players working in the men's and women's football premier league of the country, the total number of which is equal to 784 people. According to the formula of Morgan and Krejcie table, the statistical sample consisted of 260 people who were selected by simple random sampling. Data were collected using a 62-item researcher-made questionnaire of factors affecting controversy in football, which was the result of in-depth and semi-structured interviews with scientific and experimental experts. After classifying and coding the data, the final questionnaire in 3 dimensions of effective organizational factors with 23 items (including 3 components of organizational health with 10 items, organizational justice with 5 items, and organizational planning and rules with 8 items), environmental effective factors with 17 items (including 2 components of internal environmental stimulation with 10 items and external environmental stimuli with 7 items), and individual effective factors with 22 items (including 3 components of cognitive and attitudinal factors with 10 items, value and belief with 4 items and behavioral and psychological factors with 8 items) on a 5-point Likert scale (from strongly disagree score 1 to strongly agree score 5) were prepared and provided for the samples. To analyze the data, descriptive statistics and inferential statistics were used with the help of SPSS software version 21 and LISREL software version 8.8.

Findings

The descriptive findings showed that among the samples, the highest frequency of samples was related to 179 players (68.73%). Most of the samples were single



with 166 (63.74%) and the rest were married. The highest frequency with 79 people (30.33%) were between 20 and 25 years old. Most of the sample including 116 people (44.54%) had a bachelor's degree. In addition, the highest number with 107 people (41.8%) had 6 to 10 years of experience in football. The results showed that the score of organizational effective factors with an average score of 3.56 from the maximum score of 5 and the average of 3 was above average, the score of environmental effective factors with an average score of 3.35, and individual effective factors with an average score of 3.28 from the maximum score 5 and the average of 3 were above average.

Structural equation test was used to test the model of factors affecting the occurrence of organizational controversy in the country's premier football league. Details of the structural model fit are given in Table 1.

Table 1- Relationships between structures based on the proposed conceptual model

Relationships between structures	Impact factor	Critical ratio	p-value
Impact of Organizational Factors on Organizational Controversy	0.68	12.17	0.001
Impact of Environmental Factors on Organizational Controversy	0.74	15.34	0.001
Impact of Individual Factors on Individual Controversy	0.80	16.23	0.001

According to Table 1, it can be seen that the variables of organizational effective factors, environmental effective factors, and individual effective factors with the effectiveness of 0.68, 0.74, and 0.80, respectively, affected the organizational controversy variable with 99% confidence (t-values are greater than 3).

The findings also revealed that there was a significant difference between the mean rankings of the factors affecting organizational controversy. According to the average rankings, the variable of environmental factors had the highest rank and the variable of individual factors had the lowest rank among the variables.

Conclusion

The findings showed that the , clubs and public institutions due to their extent and importance may cause them to face serious crises. These findings were consistent with the findings of Pour Abdol et al. (2020), Jason (2018) and Tavakoli et al. (2020). According to the study's findings, it can be concluded that moving towards development in sports requires knowing people and their behaviors in the club environment. The emergence of controversial behaviors in clubs and competitions, because of their extent and importance, may lead to serious crises. Doing such behaviors in the



clubs disrupts the performance of the clubs. The results showed that the research model has a strong and desirable fit and can be used to prevent controversy in football by applying strategies, and managers should be sensitive about how to deal with it.

References

1. Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D., & Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions. *Corporate Governance. International Journal of Business in Society*. 7(5): 586-598.
2. Sarlak, M.A. (2016). Provide a conceptual framework for processing controversy-outcome theory. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*. 4(4): 131-143. (in Persian)
3. Jason, C.S. (2018). Analysis of factors influencing corporate ethics and anti-fraud programs (Unpublished doctoral dissertation). University of Utica.
4. Pour-Abdul, S., Roshan, R., Yaqubi, H., SubhiGharamaleki, N., & GholamiFesharaki, M. (2020). The relationship between anger intensity and expression in competitive athletes: The mediating role of psychological inflexibility. *Sports Psychology Studies*. (Accessed: 11 April March 2020). Online publication from. doi:10.22089/spsyj.2020.8422.1915. (in Persian)
5. Tavakoli, P., Peikari, H.R., & Golshiri, P. (2020). The mediating role of workplace deviant behavior among nurses in the relationship between organizational justice and privacy protection. *Journal of nursing management*. 9(2): 1-9. (in Persian).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



آزمون مدل عوامل مؤثر بر جنجال سازمانی در لیگ برتر فوتبال کشور و ارائه راهبردهای کنش

هاشم نعمتی^۱، حسن فهیم دوین^۲، محمدرضا اسماعیل زاده^۳، حسین پیمانی زاده^۴

۱. دانشجوی دوره دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد
۲. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ایران (نویسنده مسئول)
۳. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ایران
۴. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۲۱

چکیده

حواشی جنجال برانگیز فوتبال جز اتلاف وقت و هزینه چیزی در بر ندارد. این پژوهش با هدف آزمون مدل عوامل مؤثر بر جنجال سازمانی در لیگ برتر فوتبال کشور و ارائه راهبردهای کنش انجام شد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از حیث روش تحلیل از نوع توصیفی-همبستگی بود که به صورت میدانی انجام شد. همه مدیران، مربیان و فوتبالیست‌های شاغل در لیگ برتر فوتبال آقایان و بانوان کشور به تعداد ۷۸۴ نفر جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند. براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۶۰ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جمع آوری داده‌ها با پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر جنجال در فوتبال انجام شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی با کمک نرم‌افزارهای اسپاس نسخه ۲۱ و لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. یافته‌ها نشان داد، مدل عوامل مؤثر بر بروز جنجال سازمانی در لیگ برتر فوتبال کشور برآزش دارد و مدل پژوهش می‌تواند به منظور کنترل و کاهش جنجال در فوتبال کشور به کار رود.

واژگان کلیدی: جنجال سازمانی، لیگ برتر، فوتبال، راهبردهای کنش.

1. Email: h.neamati2014@yahoo.com
2. Email: fahim_pe@yahoo.com
3. Email: reza_ismaeelzadeh@yahoo.com
4. Email: A_peymanizad@yahoo.com



مقدمه

در عصر کنونی، مسائل و چالش‌های سازمانی به‌طور گسترش چشمگیری پیدا کرده است. محل کار، مانند یک انجمن است که در آن رفتارهای متنوعی روی می‌دهد. هریک از این رفتارها، پیامدهای مختلفی را برای افراد شاغل در سازمان و کل سازمان دارد. در حالت ایده‌آل، این رفتارها بر هنجارهای سازمان منطبق است. هنجارهای سازمانی، ساختاری متشکل از رفتارهای مورد انتظار، زبان‌ها و اصول هستند که اجازه می‌دهند رفتارهای کارکنان در محل کار به شیوه‌ای مناسب شکل بگیرد. هنگامی که رفتارهای کاری عادی در خارج از هنجارهای سازمان رواج می‌یابد، عواقب آن بسیار گسترده است و بر تمام سطوح سازمانی از جمله فرایند تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی تأثیر می‌گذارد (اپلبام، آیکنی و متوسک^۱، ۲۰۰۷، ۵۸۷).

طی دهه گذشته، رفتارهای منحرف سازمانی از قبیل سرقت، آسیب‌رساندن به تجهیزات سازمان، ورود با تأخیر به محل کار، وقفه غیرمجاز، بی‌توجهی به دستورات مدیر و غیره، توجه پژوهشگران بسیاری را به خود جلب کرده است. این گونه رفتارها طی سال‌های اخیر افزایش یافته است و سالانه میلیون‌ها دلار هزینه ایجاد می‌کنند (پورعبدل، روشن، صبحی قراملکی، یعقوبی و غلامی فشارکی، ۲۰۲۰، ۱). رفتارهای انحرافی محل کار علاوه بر هزینه‌های اقتصادی، هزینه‌های غیرمستقیم نظیر آسیب‌رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت و کاهش انگیزه و تعهد کارکنان را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کنند (ارکتلو و چفرا^۲، ۲۰۱۳، ۸۳۰) که در سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی، به‌ویژه ورزش فوتبال نیز شاهد این موضوع هستیم. بسیاری از مجریان، مدیران و دانشمندان علوم اجتماعی، در بسیاری از سازمان‌های امروزی، رفتار غیراخلاقی را به‌عنوان سرطان کار موجود بر بافت جامعه می‌بینند. استدلال آن‌ها این است که بحران‌های اخلاقی می‌توانند قدرت رقابتی سازمان‌ها را تضعیف کنند. رفتار غیراخلاقی کارکنان در تمام سطوح هشداردهنده است (شارما، سینگ و کیشور^۳، ۲۰۱۴، ۴۱). رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامت سازمان و کارکنانش یا هر دو را تهدید می‌کند (عبدی و همکاران، ۲۰۱۷، ۲۶۵).

هنگامی که در یک سازمان قانون حاکم نباشد یا قوانین و مقررات نادیده گرفته شود، ارباب رجوع و حتی سایر کارکنان خود را مجاز می‌دانند با شیوه‌های ناپسند همچون نفوذ در سیستم و ایجاد

1. Appelbaum, Iaconi & Matousek
2. Erkutlu & Chafra
3. Sharma, Singh & Kishore



جنجال^۱، مدیران سازمان را وادار کنند تا به خواسته‌های نامعقول آن‌ها تن دهند. متأسفانه وجود مدیران و کارکنان غیرشایسته در سازمان نیز زمینه را برای ایجاد جنجال برای دستیابی به نتیجه مطلوب فراهم می‌کند؛ زیرا از آنجاکه آن‌ها با شایسته‌سالاری که یکی از اصول تأکیدشده است به منصب مدنظر خود نرسیده‌اند، برای حفظ منصب و موقعیت خود حاضر می‌شوند تا در مقابل جنجال و خواسته خارج از قانون ارباب رجوع کوتاه آیند (دیهیم‌پور، ۲۰۱۹، ۴۱). همچنین هنگامی که اهداف و منافع کارمند از طریق ساختارهای رسمی یا غیررسمی سازمان تأمین نمی‌شود و به این نتیجه می‌رسد که کار او در آن سازمان انجام‌شدنی نیست، تلاش می‌کند با ایجاد جنجال توجه مدیران ارشد و سایر ذی‌نفعان سازمان را به خود جلب کند (سرلک، ۲۰۱۶، ۱۳۳).

سازمان‌ها از یک طرف کارکنانی با خواسته‌ها و نیازهای محدود دارند و از طرف دیگر منابع نامحدود دارند؛ بنابراین مستعد ابتلا به افراد جنجالی شده‌اند. گاهی این کارکنان اعمال و رفتارهایی را در سازمان انجام می‌دهند که نه تنها در جهت رفتارهای مثبت سازمانی نیستند، بلکه مانع دستیابی سازمان به اهدافش نیز می‌شوند (ساکت، ۲۰۰۲، ۷). در سازمان‌هایی که چنین افرادی وجود دارند، ناامیدی بر سازمان حاکم می‌شود، سایر کارکنان انگیزه‌های کاری خود را از دست می‌دهند و تمرکز سازمان بر تأمین نیازهای مشتریان کاهش می‌یابد. این رفتارها تنگ‌نظرانه و غیرقانونی است که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی‌داند. به تازگی موجی از رفتارهای خطرناک و مضر در محیط کار به وجود آمده است (رابرت^۲، ۲۰۰۹، ۸۷). استفاده از کلام اهانت‌آمیز، اصرار به مجادله، تهدیدهای زبانی، جریحه‌دار کردن احساسات افراد، نمایش عصبانیت شدید، مجادله شدید با همکاران و سرپرستان، همه از جمله چنین رفتارهایی است (میشل، رموس و ارین^۳، ۲۰۱۷، ۵۹۷). همچنین یکی از ذهنیت‌های شکل‌گرفته در مشتریان و ارباب رجوع سازمان‌های کشور این است که «در سیستم اداری کشور هر کاری شدنی است.» در چنین شرایطی هنگامی که ارباب رجوع سازمان در پیگیری رسمی (قانونی) خواسته خود با جواب منفی سازمان مواجه می‌شود، این پاسخ منفی به معنی اتمام فرایند پیگیری تلقی نمی‌شود، بلکه فرد وارد مرحله جدیدی برای پیشبرد اهداف خود به صورت غیررسمی (غیرقانونی) می‌شود (رابرت، ۲۰۰۹، ۸۹). در این وضعیت، فرد مجموعه «راهبرد»هایی که ممکن است او را به هدف برساند، از جمله پیدا کردن ارتباطات غیررسمی (پارتی) که بتواند بر تصمیم مدیران آن سازمان اثرگذار باشد و همچنین نفوذ در سیستم از طریق پیدا کردن افراد کارچاق‌کن و

1. Controversy
2. Robert
3. Michael, Remus & Erin



نظایر آن را مدنظر قرار می‌دهد و آن‌ها را دنبال می‌کند. هنگامی که فرد پس از طی کردن راه‌های رسمی یا غیررسمی به این نتیجه می‌رسد که کار او در آن سازمان انجام‌شدنی نیست، از سر در ماندگی یا تعمد سعی می‌کند با ایجاد جنجال، توجه مدیران ارشد و سایر ذی‌نفعان سازمان را به خود جلب کند (میشل و همکاران، ۲۰۱۷، ۵۹۸). در ورزش هم این‌گونه رفتارها در مربیان، مدیران و بازیکنان باشگاه‌هایی سر می‌زند که به‌نوعی از منافع غیرمشروع خود دور می‌مانند یا احساس می‌کنند که حقی از آن‌ها ضایع شده است و از راه‌های قانونی و در کوتاه‌ترین زمان به آن نمی‌رسند. در چنین مواردی فرد با «تاکتیک»‌هایی از جمله مظلوم‌نمایی و با بیان اینکه مدت مدیدی است که به دنبال پیگیری خواسته خود بوده است، ولی کسی به آن توجه نکرده است یا با بیان اینکه کار افرادی با شرایطی به مراتب بدتر از او در این سیستم در این مدت انجام شده است، ولی کار او انجام نشده است یا تهدید به اینکه در صورت انجام‌نشدن کار، موضوع را از طریق سایر مراجع، رسانه‌ها و جوسازی محیطی پیگیری خواهد کرد، به دنبال ترساندن مربیان یا مدیران ارشد سیستم برمی‌آید. در اغلب اوقات نیز مشاهده می‌شود که استراتژی جنجال، آن‌ها را به نتیجه و هدف مدنظرشان می‌رساند؛ زیرا مربیان و مدیران به دلیل وجود پنجره‌های شکسته (ضعف‌های اساسی) در سیستم خود و به‌منظور جلوگیری از انعکاس شکایت به رده‌های بالاتر سازمانی و مدیریتی یا ممانعت از طرح آن در رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، به سرعت به فردی که جنجال به پا کرده است، باج می‌دهند و او را ساکت می‌کنند تا ناکارآمدی‌های سیستم آن‌ها علنی نشود.

مطالعه مبانی نظری پژوهش نشان می‌دهد، هنگامی که اهداف و منافع متعاملان سازمان در چارچوب ساختارهای سازمانی تأمین نمی‌شود، تمکین به قوانین و مقررات برای آن‌ها ناگوار می‌آید و این امر به انجام دادن اقدامات هنجارشکنانه (جنجال) از سوی ایشان منجر می‌شود که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد (شارما و همکاران، ۲۰۱۴، ۴۲). هدف از طرح نظریه جنجال، آسیب‌شناسی و مدیریت جنجال است؛ به طوری که بتوان از آن برای رشد سازمان بهره گرفت و ضعف‌های مدیریتی را بهبود بخشید؛ بنابراین با توجه به آثار مطلوب مدیریت جنجال در سازمان‌ها، اهمیت پژوهش حاضر مشخص می‌شود. از طرف دیگر، شناخت دلیل جنجال‌ها که فعالیت‌ها و پویایی‌های سازمان را مختل می‌کنند و مدیریت آن‌ها، به مدیران و مسئولان سازمانی کمک فراوان می‌کند تا از این رهگذر درصدد پیگیری و درمان آن برآیند؛ از این لحاظ نیز ضرورت انجام‌شدن مطالعه حاضر نمایان است. از طرفی با توجه به بررسی‌ها مشخص شد که درباره جنجال سازمانی در ورزش پژوهشی انجام نشده است. به علاوه، موضوع علت جنجال‌های سازمانی از سوی کارکنان و نحوه پیگیری از آن‌ها در کشور هنوز به صورت دقیق و جامع مدنظر قرار نگرفته است و احتمالاً پژوهشگران رفتار سازمانی رغبتی جدی برای ورود



به این عرصه نداشته‌اند؛ از این رو در پژوهش حاضر سعی شده است از زوایای مختلف به علت‌های بروز جنجال در فوتبال کشور پرداخته شود.

در هر جامعه‌ای، جامعه ورزشی بخشی مهم به شمار می‌رود که مسابقات این حوزه در تمامی رشته‌ها در قالبی سازمان‌یافته به نام لیگ‌های ورزشی زیر نظر فدراسیون مرتبط برگزار می‌شود، و باشگاه‌ها، مربیان و ورزشکاران در چهارچوب تعریف‌شده‌ای با یکدیگر رقابت می‌کنند که سازماندهی این مسابقات و نظارت بر اجرای درست آن دشوار است. ورزش فوتبال اثرات گسترده و چشمگیری بر پیکره جامعه و حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارد و می‌باید بر تمامی رفتارهای افراد شاغل در این رشته نظارت دقیق شود و همواره هدایت و مدیریت شود. سازمان‌های ورزشی و لیگ‌های فوتبال کشور در همه سطوح، همواره درگیر جنجال‌های مدیران، مربیان و ورزشکارانی هستند که به‌زعم خودشان برای گرفتن حق خود تلاش می‌کنند. آن‌ها زمانی که از طریق پیگیری‌های قانونی به حق خود نمی‌رسند، سعی می‌کنند با درست کردن جنجال و جو غیراخلاقی از طریق ابزارهای در اختیارشان نظیر هواداران، رسانه‌ها، خبرگزاری‌ها و غیره به خواسته خود برسند که همواره با این عمل یک تیم یا بازی و مسابقه را در وضعیت نامناسب قرار می‌دهند و به حاشیه می‌برند که نتیجه آن کاهش عملکرد تیم یا فرد و کیفیت یک مسابقه خواهد بود؛ از این رو طراحی مدل عوامل بروز جنجال در لیگ‌های ورزشی از جنبه‌های گوناگون ضروری به نظر می‌رسد.

بررسی ادبیات پژوهش نشان داد که مطالعات محدودی در زمینه جنجال سازمانی انجام شده است و همگی تاحدودی به نقش ویژگی‌های فردی و مشکلات سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان اشاره داشته‌اند. در این راستا، ضمیرروشن، ایرانیان و یزدانی (۲۰۱۷) در پژوهشی عوامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، استرس شغلی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی درک‌شده و سیاست سازمانی را بر بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار شناسایی کردند. آن‌ها دریافتند، رفتار انحرافی می‌تواند به‌عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاست‌های سازمانی مشاهده شود. رانا و پونیا^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافتند، سازمان‌ها باید از طریق کنترل، فرایندها، سیاست‌ها، رویه‌ها، تفویض اختیار و تقسیم وظیفه فرصت‌های بدرفتاری را از کارکنان بگیرند. اغلب کارکنان قوانین و قواعد را به‌دلیل اهداف شخصی نقض می‌کنند. این نقض‌ها می‌تواند به‌دلیل وجود نیازها، حرص و طمع برای تحقق هدف باشد. دریک و دوچان^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافتند، ده عامل کلیدی موجب بدرفتاری کارکنان می‌شود: بی‌توجهی به افراد، یادگیری و الگوبرداری از دیگران، محک

1. Ran & Punia

2. Drake & Duchon



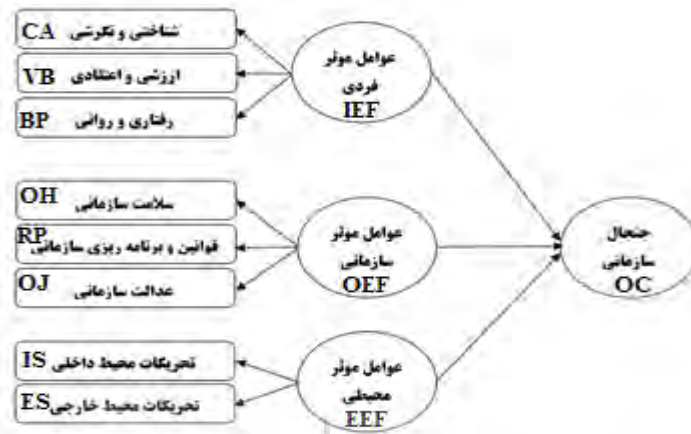
قوانین و مقررات، کمبود مهارت‌ها، نداشتن استقلال، کنترل نشدن احساسات، نیازهای برآورده نشده، جسور بودن در برآورده کردن خواسته‌های خود، بی‌توجهی به بهداشت روانی افراد و طلب قدرت و کنترل. زامپیرون، سارایوا و پرانوی^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند، جنجال با پرخاشگری متفاوت است. جنجال نوعی رفتار به معنی داد و بیداد کردن است و به صورت کلامی و غیرفیزیکی ظاهر می‌شود. فرد از واژگان یا رفتار نامناسب استفاده می‌کند که سبب ناراحتی دیگران می‌شود. همچنین آن‌ها دریافتند، این رفتارها تعهد، رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره‌وری سازمانی را کاهش می‌دهند. جیسون^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافت، رهبران خودشیفته در سازمان جو بی‌تقوایی را به وجود می‌آورند. توکلی، پیکاری و گلشیری (۲۰۲۰) در پژوهشی دریافتند، پرستارانی که میزان زیادی از سازگاری، وجدان کاری و ثبات عاطفی دارند، رفتارهای انحرافی کمتری را از خود نشان می‌دهند. عبدی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند، عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی در پیدایش جنجال‌آفرینی کارکنان در سازمان دخالت دارند.

با توجه به اینکه لیگ‌های برتر فوتبال آقایان و بانوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های ورزشی شناخته شده‌اند، وقوع هرگونه رفتار انحرافی، به‌منزله انحراف از استانداردهای سازمانی و حرفه‌ای است که باعث اتلاف منابع انسانی کمیاب و در نتیجه، کاهش خدمات ارائه‌شدنی و کیفیت مسابقات و همچنین دور شدن روح ورزش از هدف نهایی خود می‌شود. شناسایی عوامل مؤثر بر بروز این رفتارها و ارائه راهکارهای مناسب، زمینه را برای پیشگیری از بروز جنجال سازمانی و بهره‌وری بیشتر منابع انسانی فراهم می‌آورد. همچنین تاکنون پژوهشی در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر بروز جنجال سازمانی در لیگ‌های فوتبال کشور به‌مثابه یک نماد فرهنگی و اجتماعی صورت نپذیرفته است؛ بنابراین پژوهشگر در مطالعه حاضر به دنبال آزمون مدل عوامل مؤثر بر بروز جنجال سازمانی در لیگ برتر فوتبال کشور، با هدف ارائه راهبردهای کنش در جهت کنترل و حذف این‌گونه رفتارها در فوتبال کشور بود. با توجه به ادبیات و مدل‌های نظری موجود در زمینه جنجال سازمانی (یافته‌های مطالعات عبدی و همکاران، ۲۰۱۷؛ ضمیرروشن و همکاران، ۲۰۱۷؛ دریک و دوچان، ۲۰۱۷؛ رانا و پونیا، ۲۰۱۸؛ جیسون، ۲۰۱۸) و همچنین اهداف پژوهش، مدل مفهومی این پژوهش در شکل شماره یک نشان داده شده است.

1. Zampieron, Saraiva & Pranovi

2. Jason





شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Figure 1- Conceptual Model of Research

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی، از نظر نوع جمع‌آوری داده‌ها، پژوهش کمی، از حیث روش تحلیل از نوع مطالعه توصیفی-همبستگی و از لحاظ افق زمانی از نوع پژوهش حال‌نگر بود که جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش همه مدیران، مربیان و فوتبالیست‌های شاغل در لیگ برتر فوتبال آقایان و بانوان کشور بودند که در سال ۱۳۹۹ با باشگاه‌ها قرارداد رسمی داشتند و تعداد کل آن‌ها ۷۸۴ نفر بود (در هر تیم لیگ برتری ۲۸ نفر شامل پنج نفر مدیر، سرپرست و مربیان و ۲۳ بازیکن در ۱۶ تیم لیگ مردان و ۱۲ تیم لیگ زنان). نمونه آماری با توجه به فرمول جدول کرجسی و مورگان، ۲۶۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شد؛ بدین صورت که پرسشنامه‌های محقق ساخته به صورت الکترونیک برای تمام باشگاه‌های لیگ برتر با هماهنگی و اطلاع فدراسیون فوتبال ارسال شد و از روابط عمومی باشگاه‌ها خواسته شد تا لینک پرسشنامه پژوهش را برای نمونه‌ها ارسال کند تا در زمان فراغت آن را تکمیل کنند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته ۶۲ گویه‌ای درباره عوامل مؤثر بر جنجال در فوتبال که حاصل مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان علمی و تجربی بود، انجام شد که بعد از دسته‌بندی و کدگذاری داده‌ها، پرسشنامه نهایی در سه بعد عوامل مؤثر سازمانی با ۲۳ گویه (شامل سه مؤلفه سلامت سازمانی با ۱۰ گویه، عدالت سازمانی با پنج گویه و قوانین و برنامه‌ریزی سازمانی با هشت گویه)، عوامل مؤثر محیطی با ۱۷ گویه (شامل دو مؤلفه تحریکات محیط داخلی با ۱۰ گویه و تحریکات محیط خارجی با هفت

گویه) و عوامل مؤثر فردی با ۲۲ گویه (شامل سه مؤلفه عوامل شناختی و نگرشی با ۱۰ گویه، ارزشی و اعتقادی با چهار گویه و رفتاری و روانی با هشت گویه) در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = نمره ۱ تا کاملاً موافقم = نمره ۵) آماده شد و در اختیار نمونه‌ها قرار گرفت. در پژوهش حاضر برای بررسی روایی صوری و محتوایی ابزار از نظر اساتید متخصص استفاده شد تا گویه‌های ابزار و ارتباط آن‌ها را با ابعاد و مؤلفه‌ها بررسی کنند. بعد از اعمال نظرهای آن‌ها، ابزار پژوهش به لحاظ محتوایی تأیید شد. آزمون‌های روایی همگرا و واگرا و ماتریس فورنل و لارکر یکی از روش‌های بررسی روایی سازه ابزار پژوهش است (اسداللهی، غلامی بیدخانی، ماهیان جاغرق و یزدانیان، ۲۰۲۰، ۳۲۶). برای بررسی روایی همگرای ابزار از شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۱ استفاده شد (جدول شماره یک).

جدول ۱- ضریب AVE برای متغیرهای برون‌زا

Table 1- AVE Coefficient for Exogenous Variables

مقدار Amount	متغیر Variable
0.68	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors (O.E.F)
0.61	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors (E.E.F)
0.56	عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors (I.E.F)

با توجه به جدول شماره یک، برای تمامی سه متغیر برون‌زا، مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ است؛ بنابراین روایی همگرای ابزار تأیید می‌شود. معیار دیگری که برای بررسی مدل‌های اندازه‌گیری اهمیت دارد، روایی واگراست که نتایج آن در جدول‌های شماره دو و شماره سه نشان داده شده است.

1. Average Variance Extracted (AVE)



جدول ۲- همبستگی مؤلفه‌ها با متغیرهای برون‌زای پژوهش

Table 2- Correlation of Components with Research Exogenous Variables

عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors	مؤلفه Component
0.23	0.42	0.66	سلامت سازمانی Organizational Health (O.H)
0.14	0.28	0.84	عدالت سازمانی Organizational Justice (O.J)
0.07	0.40	0.78	قوانین و برنامه‌ریزی سازمانی Organizational Rules and Planning (R.P)
0.06	0.73	0.43	تحریکات محیط داخلی Internal stimuli (I.S)
0.04	0.80	0.30	تحریکات محیط خارجی External Stimuli (E.S)
0.66	0.20	0.34	شناختی و نگرشی Cognitive and Attitudinal (C.A)
0.84	-0.01	0.05	ارزشی و اعتقادی Values and beliefs (V.B)
0.86	0.02	0.10	رفتاری و روانی Behavioral and Psychological (B.P)

با توجه به جدول شماره دو می‌توان گفت همبستگی هر یک از مؤلفه‌های با متغیر خود بیش از همبستگی آن‌ها با دیگر مؤلفه‌هاست و روایی ابزار از این حیث نیز تأیید می‌شود. نتایج ماتریس فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا در جدول شماره سه آورده شده است.



جدول ۳- ماتریس فورنل و لارکر

Table 3- Fornell and Larker Matrices

عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors	
-	-	0.82	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors
-	0.78	0.58	عوامل محیطی Environmental Effective Factors
0.75	0.49	0.41	عوامل فردی Individual Effective Factors

همان‌طور که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن با دیگر متغیرها بیشتر است؛ از این رو می‌توان گفت متغیرهای پژوهش تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با متغیرهای دیگر؛ بنابراین روایی واگرا ابزار پژوهش در حد قابل قبول است. برای محاسبه قابلیت اعتماد از روش‌های ضریب آلفای کرونباخ و ضریب گاتمن استفاده شد (جدول شماره چهار).

جدول ۴- ضرایب آلفای کرونباخ و گاتمن برای سازه‌های ابزار پژوهش

Table 4- Cronbach and Guttman Alpha Coefficients for Research Instrument Structures

ضریب گاتمن Guttman Coefficient	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha	متغیرها Variable
0.85	0.84	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors
0.74	0.72	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors
0.84	0.82	عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors
0.88	0.87	جنگال سازمانی Organizational Controversy



نتایج جدول شماره چهار نشان می‌دهد، تمامی سازه‌ها پایایی دارند؛ زیرا تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (جدول‌ها، میانگین‌ها، انحراف معیار و درصدها، آزمون چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی (آزمون روایی واگرا و همگرا برای بررسی روایی ابزار، آزمون آلفای کرونباخ و ضریب گاتمن به منظور بررسی پایایی ابزار، آزمون کایزر-میر-آلکین^۱ و بارتلت برای تعیین کیفیت نمونه، تحلیل عاملی اکتشافی برای تأیید سازه ابزار، آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جنجال، آزمون معادلات ساختاری برای آزمون مدل پژوهش و آزمون شاخص GOF به منظور برازش کلی مدل) با کمک نرم‌افزارهای اسپاس^۲ نسخه ۲۱ و لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده شد.

نتایج

یافته‌های توصیفی نشان داد، از بین نمونه‌ها بیشترین فراوانی نمونه، به بازیکنان ۱۷۹ نفر (۶۸/۷۳ درصد) مربوط بود. اغلب نمونه‌ها یعنی ۱۶۶ نفر مجرد (۶۳/۷۴ درصد) و بقیه متأهل بودند. بیشترین فراوانی با ۷۹ نفر (۳۰/۳۳ درصد) بین ۲۰ تا ۲۵ سال سن داشتند. بیشترین افراد نمونه ۱۱۶ نفر (۴۴/۵۴ درصد) مدرک تحصیلی کارشناسی داشتند. همچنین بیشترین تعداد فراوانی با ۱۰۷ نفر (۴۱/۰۸ درصد) بین شش تا ۱۰ سال سابقه فعالیت در فوتبال داشتند.

یافته‌ها نشان داد، نمره عوامل مؤثر سازمانی با میانگین ۳/۵۶ از حداکثر نمره یعنی ۵ و میانه ۳، بیشتر از متوسط قرار دارد. نمره عوامل مؤثر محیطی با میانگین نمره ۳/۳۵ و عوامل مؤثر فردی با میانگین نمره ۳/۲۸، از حداکثر نمره یعنی ۵ و میانه ۳، بیشتر از متوسط قرار دارد. برای تعیین نرمال بودن داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد (جدول شماره پنج).

1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
2. SPSS



جدول ۵- بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

Table 5- Check the Normality of Data Distribution

کشیدگی		چولگی		متغیرها Variable
Elongation		Skewness		
خطا Error	آماره Statistics	خطا Error	آماره Statistics	
0.27	0.55	0.13	-0.69	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors
0.27	0.03	0.13	-0.50	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors
0.27	-0.50	0.13	0.17	عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors

اگر کشیدگی داده‌ها بین ۵- تا ۵ و چولگی بین ۳- تا ۳ باشد، آنگاه داده‌ها توزیع نرمال دارد که براساس نتایج جدول شماره پنج، همه متغیرها توزیع نرمال داشتند.

برازش مطلوب نداشتن مدل عوامل مؤثر بر جنجال سازمانی در لیگ برتر فوتبال کشور

در این بخش به مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌پردازیم که نخست روابط بین متغیرهای مشاهده شده (گویه‌های پرسشنامه) با متغیرهای مکنون را بررسی می‌کنیم و گویه‌هایی را حذف می‌کنیم که بارهای عاملی آن‌ها معنادار نباشند. قبل از بررسی بارهای عاملی، گویه‌های مربوط به متغیرهای پژوهش به بررسی کفایت نمونه‌گیری با استفاده از شاخص KMO و استفاده از آزمون بارتلت به منظور آزمون مناسبت ساختار داده‌ها (همبستگی لازم بین داده‌ها) برای تحلیل عاملی اکتشافی می‌پردازیم. نتایج این آزمون‌ها در جداول شماره شش، شماره هفت و شماره هشت آورده شده است.



جدول ۶- شاخص KMO و آزمون کرویت بارتلت برای متغیرهای پژوهش

Table 6- KMO index and Bartlett Test for Research Variables

عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors	شاخص متغیرها Variables Indicator
0.84	0.65	0.76	KMO
2595.82	1756.64	3552.23	آماره کای دو Chi-Square
231	136	253	درجه آزادی df
0.000	0.000	0.000	مقدار معناداری Significant Amount

نتایج نشان می‌دهد، میزان شاخص KMO بیشتر از $0/6$ است؛ به این ترتیب، کفایت نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد. همچنین مقدار معناداری آماره بارتلت کمتر از $0/05$ است که بیانگر مناسب بودن ساختار داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی است؛ یعنی وجود ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها تأیید می‌شود. در ادامه به بررسی روابط بین متغیرهای مشاهده‌شده (گویه‌های پرسش‌نامه) با متغیر مکنون پرداخته شده است که نتایج بارهای عاملی آن در جدول شماره هفت آورده شده است.



جدول ۷- بارهای عاملی مؤلفه‌ها و متغیرهای پژوهش

Table 7- Factor Loads of Research Components and Variables

p-value	نسبت بحرانی Critical Ratio	بارهای عاملی Factor Loads	مؤلفه‌ها Components	متغیرها Variables
0.001	12.52	0.57	سلامت سازمانی organizational Health (O.H)	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors (O.E.F)
0.001	21.49	0.93	عدالت سازمانی Organizational Justice (O.J)	
0.001	13.55	0.61	قوانین و برنامه‌ریزی سازمانی Organizational Rules and Planning (R.P)	
0.001	12.08	0.59	تحریکات محیط داخلی Internal Stimuli (I.S)	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors (E.E.F)
0.001	7.57	0.39	تحریکات محیط خارجی External Stimuli (E.S)	
0.001	10.81	0.53	شناختی و نگرشی Cognitive and Attitudinal (C.A)	عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors (I.E.F)
0.001	14.39	0.68	ارزشی و اعتقادی Values and Beliefs (V.B)	
0.001	14.52	0.69	رفتاری و روانی Behavioral and Psychological (B.P)	

در این قسمت به روابط بین متغیرهای پژوهش می‌پردازیم. لازم است ذکر شود، بخش ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری به متغیرهای آشکار وابسته نیست و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌شود. جزئیات برازش مدل ساختاری در جدول شماره هشت و شکل شماره یک بیان شده است.



جدول ۸- جدول روابط میان سازه‌ها براساس مدل مفهومی مطرح شده

Table 8- Table of Relationships between Structures Based on the Proposed Conceptual Model

p-value	نسبت بحرانی Critical ratio	ضریب تأثیر Impact factor	روابط میان سازه Relationships between Structures
0.001	12.17	0.68	تأثیر عوامل سازمانی بر جنجال سازمانی Impact of Organizational Factors on Organizational Controversy
0.001	15.34	0.74	تأثیر عوامل محیطی بر جنجال سازمانی Impact of Environmental Factors on Organizational Controversy
0.001	16.23	0.80	تأثیر عوامل فردی بر جنجال فردی Impact of Individual Factors on Individual Controversy

براساس جدول شماره هشت ملاحظه می‌شود که متغیرهای عوامل مؤثر سازمانی، عوامل مؤثر محیطی و عوامل مؤثر فردی بر متغیر جنجال سازمانی با اطمینان ۹۹ درصد (مقادیر آماره t بزرگ‌تر از ۳ است) تأثیرگذار هستند و میزان تأثیرگذاری آن‌ها به ترتیب برابر با ۰/۶۸، ۰/۷۴ و ۰/۸۰ است.



شکل ۲- نمودار روابط میان سازه‌ها و ضرایب استاندارد

Figure 2- Diagram of Relationships between Structures and Standard Coefficients



در جدول شماره ۹، ملاک‌های بدی برازش مدل ($RMSEA^1$ و RMR^2) و ملاک‌های خوبی برازش مدل ($AGFI^3$ ، GFI^4 و CFI^5) ارائه شده‌اند.

جدول ۹- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

Table 9- Structural Model Fit Indices

RMSEA	CFI	AGFI	GFI	RMR	شاخص Indicator
<0.09	>0.9	>0.9	>0.9	<0.07	مقدار استاندارد Standard Value
0.07	0.91	0.91	0.92	0.06	مقدار به دست آمده value Obtained
مطلوب Optimal	مطلوب Optimal	مطلوب Optimal	مطلوب Optimal	مطلوب Optimal	نتیجه Result

در نتایج مندرج در جدول شماره ۹ ملاحظه می‌شود که با توجه به میزان این شاخص‌های برازش، مدل اندازه‌گیری مدل مفهومی از برازش مناسبی برخوردار است.

ارزیابی مطلوبیت مدل براساس معیار R^2 و Q^2 انجام گرفت. معیار اساسی برای برازش مدل‌های ساختاری R^2 است. این شاخص نشان از تأثیر سازه‌های برون‌زا (متغیرهای مستقل) بر درون‌زا (متغیرهای وابسته) دارد. مقادیر $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی به شمار می‌آیند. مقادیر کوچک‌تر مبانی زیربنای مدل را با چالش جدی مواجه می‌کند (اسداللهی و همکاران، ۲۰۲۰). معیار Q^2 شاخص دیگری است که قدرت پیش‌بینی مدل را می‌سنجد. مدل‌هایی که برازش قابل قبول دارند، باید قادر به پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زا باشند. درباره این شاخص مقادیر $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ نشان از قدرت ضعیف، متوسط و قوی دارد (اسداللهی و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج این دو شاخص در جدول شماره ۱۰ آورده شده است.

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Root Mean Square Residual
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Goodness of Fit Index
5. Comparative Fit Index



جدول ۱۰- معیارهای برازش مدل

Table 10 - Model fit Criteria

مقدار Amount	معیار Criterion
0.78	R^2
0.43	Q^2

با توجه به جدول شماره ۱۰ می‌توان گفت که برازش مدل براساس این دو شاخص به‌طور قوی مطلوبیت دارند.

ارزیابی کلی مدل براساس معیار GOF صورت گرفته است؛ یعنی با استفاده از این معیار پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی را بررسی کند. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود. مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی را نشان می‌دهند.

$$GOF = \sqrt{R^2 * communality}$$

در این فرمول، *communality* میانگین مقادیر اشتراک متغیرهای برون‌زا است. مقادیر اشتراکی متغیرهای برون‌زای مدل در جدول شماره ۱۱ آورده شده است.

جدول ۱۱- مقادیر اشتراکی متغیرهای برون‌زا

Table 11 - Common Values of Exogenous Variables

مقدار اشتراک Common Value	متغیر Variable
0.51	عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors
0.39	عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors
0.45	عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors

به این ترتیب، با میانگین‌گیری مقادیر جدول شماره ۱۱ و استفاده از فرمول، داریم:

$$GOF = \sqrt{0.78 * 0.45} = 0.592$$



با توجه مقدار به دست آمده در فرمول و ارزیابی کلی مدل با استفاده از شاخص GOF، نتایج نشانگر برازش قوی در کل مدل است. نبود تفاوت معنادار بین میزان عوامل مؤثر بر بروز جنجال سازمانی در لیگ‌های ورزشی کشور

جدول ۱۲- آزمون فریدمن برای رتبه بندی بین میزان عوامل مؤثر بر متغیر جنجال سازمانی
Table 12 - Friedman Test for Ranking Among the Factors Affecting the Organizational Controversy Variable

متغیرها Variables	میانگین رتبه Average Rating	رتبه Rank	کای دو Chi-Square	درجه آزادی df	p-value
عوامل مؤثر سازمانی Organizational Effective Factors	1.91	2	59.45	2	0.000
عوامل مؤثر محیطی Environmental Effective Factors	2.34	1			
عوامل مؤثر فردی Individual Effective Factors	1.74	3			

با توجه به جدول شماره ۱۲ مشاهده می‌شود که مقدار معناداری به دست آمده از طریق آزمون فریدمن، کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود؛ یعنی بین میانگین رتبه‌های ابعاد عوامل مؤثر بر جنجال سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد. با توجه به میانگین رتبه‌ها، متغیر عوامل مؤثر محیطی بیشترین رتبه و متغیر عوامل مؤثر فردی کمترین رتبه را در بین متغیرها دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

برای حرکت به سمت توسعه به شناخت کارکنان و رفتارهای آنان در محیط کار نیاز است. بروز جنجال در سازمان‌ها، باشگاه‌ها و نهادهای عمومی با توجه به گستردگی و اهمیت آن‌ها امکان دارد آن‌ها را با بحران‌های جدی مواجه کند. دست زدن به چنین رفتارهایی در ورزش که زندگی انسان‌ها با آن سپری می‌شود، اعتماد عمومی را خدشه‌دار کرده، شهرت باشگاه را تضعیف کرده و در کارکرد باشگاه اختلال ایجاد می‌کند (عبدی و همکاران، ۲۰۱۷، ۲۶۶). ورزش و فعالیت‌های مربوط به آن، زمان و انرژی فراوانی از افراد هر جامعه را به خود اختصاص داده و جایگاه مهمی در فرهنگ جوامع پیدا کرده است.



رقابت‌های ورزشی، ورزشکاران و تماشاگران را در وضعیت‌هایی قرار می‌دهند که ممکن است قواعد، هنجارها و تقسیم کار به‌آسانی نقض شود و به جنجال، رویارویی‌های پرخاشجویانه و خشونت‌آمیز منجر شود (پورعبدل و همکاران، ۲۰۲۰، ۱). یافته‌های پژوهش نشان داد، مدل عوامل مؤثر بر بروز جنجال سازمانی در لیگ‌های فوتبال کشور برآزش داشت و ارزیابی کلی مدل نشانگر برآزش قوی مدل بود. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های پورعبدل و همکاران (۲۰۲۰)، توکلی و همکاران (۲۰۲۰)، میشل و همکاران (۲۰۱۷)، زامپیرون و همکاران (۲۰۱۷)، ضمیرروشن و همکاران (۲۰۱۷)، عبدی و همکاران (۲۰۱۷)، کالن و کالن^۱ (۲۰۰۰)، سرلک (۲۰۱۶)، رحمتی (۲۰۰۱)، جیسون (۲۰۱۸)، عزیزی و پرتوی (۲۰۱۵)، هرشکوویس^۲ و همکاران (۲۰۱۶)، رانا و پونیا (۲۰۱۸)، دریک و دوچان (۲۰۰۹) مبنی بر اثر عوامل فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر بروز جنجال همسو بود.

دلایل مختلفی برای بروز جنجال در عرصه مسابقات ورزشی وجود دارد، اما روان‌شناسان و جامعه‌شناسان معتقد هستند که روحیه و خصوصیات فردی مهم‌ترین عامل است (مظفری‌زاده و همکاران، ۲۰۲۰). وینستون و همکاران^۳ (۲۰۲۰) دریافتند، افراد در مراودات سازمانی خود اگر از کنایه کلامی برای ادامه صحبت با همکاران خود استفاده کنند، زمینه بروز جنجال را فراهم می‌کنند. کالن و کالن (۲۰۰۰) دریافتند، تیم‌های ضعیف در ابتدا و انتهای بازی تمایل بیشتری به پرخاشگری دارند؛ درحالی‌که تیم‌های قوی در جریان بازی به پرخاشگری تمایل نشان دادند (به نقل از رحمتی، ۲۰۰۱). زامپیرون و همکاران (۲۰۱۷) پی بردند، جنجال نوعی رفتار به معنی داد و بیدادکردن و سروصدا کردن است و در قالب کلام و غیرفیزیکی ظاهر می‌شود. این رفتارها تعهد، رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره‌وری سازمانی را کاهش می‌دهند. عبدی و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند، عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی در پیدایش جنجال‌آفرینی کارکنان در سازمان دخالت دارند. توکلی و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند، کارکنانی که میزان زیادی از سازگاری (اعتماد و همکاری)، وجدان کاری (پاسخگویی و قابلیت اعتماد) و ثبات عاطفی (نداشتن خشم و عصبانیت) دارند، رفتارهای انحرافی کمتری را از خود نشان می‌دهند. عزیزی و پرتوی (۲۰۱۵) تأیید کردند، عوامل اقتصادی از جمله نابرابری، توسعه ناموزون، بیکاری و درآمد کم، پایگاه اقتصادی و عواملی از این قبیل، تأثیر انکارناپذیری بر انحراف و قانون‌گریزی افراد در جامعه دارند. در موارد بسیار نیاز و ناتوانی در برآوردن نیازهای اساسی، شرایط را برای انحراف فراهم می‌کند. هرشکوویس و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی دریافتند، عوامل جمعیتی

1. Kalen & Kalen
2. Hershkovis
3. Winston



چون سن، ارزش‌ها، احساس عدالت و سطح تحصیلات بر رفتار افراد در سازمان تأثیر می‌گذارند. رانا و پونیا (۲۰۱۸) دریافتند، اغلب کارکنان قوانین و قواعد را به دلیل اهداف شخصی نقض می‌کنند. این نقض‌ها می‌تواند به دلیل نیازها، حرص و طمع برای تحقق هدف باشد. دریک و دوچان (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافتند، ۱۰ عامل کلیدی بی‌توجهی به افراد، یادگیری و الگوبرداری از دیگران، محک قوانین و مقررات، کمبود مهارت‌ها، نداشتن استقلال، نداشتن کنترل احساسات، نیازهای برآورده‌نشده، جسور در برآورده کردن خواسته‌های خود، بی‌توجهی به بهداشت روانی افراد و طلب قدرت و کنترل سبب بدرفتاری کارکنان می‌شود. پورعبدل و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای تأکید کردند، انعطاف‌ناپذیری روان‌شناختی از عوامل مهمی است که در رابطه بین خشم و پرخاشگری و نشخوار خشم باید مدنظر قرار گیرد. درواقع، ورزشکارانی که پاسخ‌های انعطاف‌پذیر در آن‌ها کم باشد، احتمال اینکه خشم تجربه‌شده را به ابراز آن تبدیل کنند، زیاد است. همه این نتایج بر یافته‌های پژوهش حاضر در بعد عوامل مؤثر فردی بر بروز جنجال فوتبالیست‌ها صحت می‌گذارد. در یافته‌های پژوهش حاضر، به اثر میزان آشنایی با قوانین و مسائل اخلاقی و روحیه ورزشکاری، عدم شناخت قوانین و محک بازدارندگی قوانین، وجود نیازهای برآورده‌نشده، سطح سواد و درآمد پایین، وجود اهداف مبهم و وجدان کاری ضعیف، الگوبرداری و تقلید از رفتار دیگران و رسانه‌ها، نبود نگرش احترام به دیگران و پیشکسوتان، داشتن پشتوانه سیاسی و دلگرمی، بدبینی و بی‌مسئولیتی، حرص و طمع و عجل بودن در بعد عوامل شناختی و نگرشی، در بعد عوامل ارزشی و اعتقادی، پایبند نبودن به آموزه‌های اخلاقی و دینی، ضعف در اعتقادات مذهبی و پایبند نبودن به اخلاقیات و خلق و خوی نیکو و همچنین در بعد عوامل رفتاری و روانی، قدرت‌طلبی و داشتن جسارت زیاد، ناتوانی در سازگاری و و کنترل نشدن خشم و عصبانیت، نبود ثبات عاطفی و کنترل احساسی و سرخوردگی، ناتوانی و ضعف مهارتی و جسمانی، نداشتن استقلال رأی، خوداحترامی و کنترل کم، خستگی جسمانی و روحی و غیبت، نبود تناسب بین توانایی و پست ورزشی، فرهنگ غیراخلاقی و اعتراض‌های بیجا بر بروز جنجال سازمانی اشاره شد که می‌باید در گام اول برای مدیریت جنجال مدنظر قرار گیرد.

درباره یافته‌های پژوهش مبنی بر اثر عوامل سازمانی بر بروز جنجال در لیگ فوتبال کشور می‌توان به نتایج پژوهش میشل و همکاران (۲۰۱۷) اشاره کرد. آن‌ها دریافتند، بی‌عدالتی رایج‌ترین دلیل کارشکنی کارکنان است و بر هدف و شدت بدرفتاری تأثیر دارد. براساس نتایج، هنگامی که منبع بی‌عدالتی تعاملی بود، کارکنان به انتقام‌جویی متمایل بودند، هرگاه منبع بی‌عدالتی توزیعی بود، افراد کار کمتری را انجام می‌دادند و زمانی که منبع بی‌عدالتی رویه‌ای بود، به اهداف سازمان آسیب وارد می‌شد. رانا و پونیا (۲۰۱۸) در پژوهش خود دریافتند، سازمان‌ها باید از طریق کنترل، فرایندها،



سیاست‌ها، رویه‌ها، تفویض اختیار و تقسیم وظیفه فرصت‌های بدرفتاری را از کارکنان بگیرند. عبدی و همکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود بر این یافته صحنه گذاشتند. در پژوهشی دیگر، سرلک (۲۰۱۶) دریافت، پنج عامل (ناعدالتی رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای، قانون‌گریزی ابزاری و پیچیدگی و گیج‌کنندگی قوانین) بر جنجال مؤثر است و هفت متغیر میانجی (پنجره‌های شکسته سازمان، پنجره‌های شکسته مدیر، اقتدار مدیریتی، دسترسی ارباب‌رجوع به رسانه‌های اجتماعی، ضریب نفوذ رسانه‌های اجتماعی، ساختار سیستم‌های ارزیابی عملکرد و فرهنگ سازمانی)، احتمال وقوع نتیجه از طریق راهبرد جنجال را تقویت یا تضعیف می‌کنند. ضمیرروشن و همکاران (۲۰۱۷) عوامل مؤثر بر بروز رفتار انحرافی را شناسایی کردند که عبارت‌اند از: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، استرس شغلی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی درک‌شده و سیاست سازمانی. جیسون (۲۰۱۸) دریافت، رهبران خودشیفته در سازمان جو بی‌تقوایی و نبود پرهیزکاری را به وجود می‌آورند. این نتایج، یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید کرد در عوامل مربوط به سلامت سازمانی مبنی بر اثرات وجود سیاست‌های استرس‌زا و تعارض‌ساز، نبود حاکمیت اخلاقی، بی‌توجهی به افراد و بهداشت روانی فعالان ورزشی، وجود تعارض بین‌فردی سطح بالا، وجود خشونت سازمانی، وجود نارضایتی از پست ورزشی، نبود امنیت شغلی در تیم، نبود فرصت‌های ارتقا در تیم، وجود شایعات زیاد درباره سازمان و تیم، وجود بی‌نظمی و بی‌انضباطی اداری و کاغذبازی؛ در عوامل مربوط به عدالت سازمانی مبنی بر بی‌عدالتی در اجرای قوانین، بی‌عدالتی در توزیع پاداش‌ها، بدقولی و بی‌عدالتی و بی‌عدالتی در برقراری ارتباطات؛ در عوامل مربوط به قوانین و برنامه‌ریزی‌های سازمانی مبنی بر وجود خلأهای قانونی و مقرراتی، تغییر مداوم قوانین و مقررات، اجرایی نبودن بعضی از قوانین، بازدارنده نبودن قوانین، وجود قوانین ارزیابی ناصحیح، مبهم بودن اهداف و مأموریت سازمانی، وجود سیستم کنترلی و نظارتی ضعیف، برنامه‌ریزی نادرست و به‌هم‌ریخته، بی‌توجهی به شرایط تیم‌ها در برنامه‌ریزی‌های مسابقات یا تمرین در بروز جنجال در لیگ فوتبال کشور؛ از این رو نیاز است فدراسیون فوتبال کشور، سازمان لیگ و باشگاه‌های فوتبال به موارد مذکور توجه کنند و در ساختار و روش‌های خود تغییراتی ایجاد کنند تا این نوع رفتارهای جنجال‌برانگیز کنترل شوند، کاهش یابند یا حذف شوند.

یافته‌ها نشان داد، عوامل محیطی شامل تحریکات محیط داخلی و خارجی بر بروز جنجال در فوتبال مؤثر است. سرلک (۲۰۱۶) در پژوهشی دریافت، کنترل رسانه‌های اجتماعی، نحوه داوری، شکست تیم، رفتار ورزشکاران تیم مقابل، حساسیت رقابت، مسابقه محرک، یادگیری، پرخاشگری ورزشکاران و تماشاگران، میزبان بودن تیم، ازدحام تماشاگران، سطح آمادگی جسمانی پایین، سن کم، ناکامی در زندگی، رتبه تیم در جدول رده‌بندی و سطح مهارت پایین، نظم، حضور خانواده، حضور رسانه‌های



جمعی و تنبیه افراد پرخاشگر، به ترتیب بر کاهش پرخاشگری ورزشکاران و تماشاگران تأثیر دارند. همچنین رحمتی (۲۰۰۱) در مطالعه خود به ضعف‌های داور که موجب عصبی شدن بازیکنان و مسئولان یک تیم ورزشی و در نهایت جنجال تماشاگران می‌شود اشاره کرد. او دریافت که هیجان بازی و عقاید نژادپرستانه نیز ممکن است عامل مؤثری در این زمینه باشد که سرآغاز درگیری‌های بزرگ بین بازیکنان می‌شود. این نتایج، یافته‌های پژوهش حاضر را در شکل‌گیری جنجال در لیگ فوتبال کشور تأیید کرد؛ مبنی بر اثر عوامل مربوط به تحریکات محیط داخلی که به تیم یا باشگاه مربوط می‌شود؛ شامل اثرات دوربودن و صادق نبودن مدیر و مربی، بدزبان بودن مدیر و مربی، دستورات و خواسته‌های غیرقانونی مدیر و مربی، رفتارهای سیاسی زیاد مدیر و مربی، شایسته‌سالار نبودن مدیر و مربی، اقتدارنداشتن مدیر و مربی، بی‌توجهی به خواسته‌های ورزشکاران، پارتی‌بازی و رفتارهای سلیقه‌ای، وجود گروه‌های فشار دوستان و حمایت از هم‌تیمی‌ها، اعتراض‌های بی‌جای مدیر، مربی و بازیکنان به داور و دست‌اندرکاران در حین مسابقات در لیگ؛ همچنین عوامل مربوط به تحریکات محیط خارجی که در کنترل باشگاه یا تیم فوتبال نیست؛ شامل اثرهای فحاشی، توهین و تهدید تماشاگران و هواداران یا بازیکنان تیم رقیب، درگیری و خطاهای فیزیکی مکرر حین بازی، اشتباهات مکرر، بی‌عدالتی و سوگیری قضاوت داوران، اقتدارنداشتن داور در تصمیم‌ها، تحریک و افزایش حساسیت توسط رسانه‌ها و تخریب تیم و بازیکنان توسط رسانه‌ها. کمیته‌های انضباطی باشگاه و لیگ و مسئولان برگزاری مسابقات باید به موارد ذکر شده توجه کنند، اقدامات فوری انجام دهند و در حادمان تحریکات موجود در محیط داخلی و خارجی باشگاه و لیگ را کاهش دهند تا شاهد این‌گونه رفتارها در محیط ورزشی نباشیم.

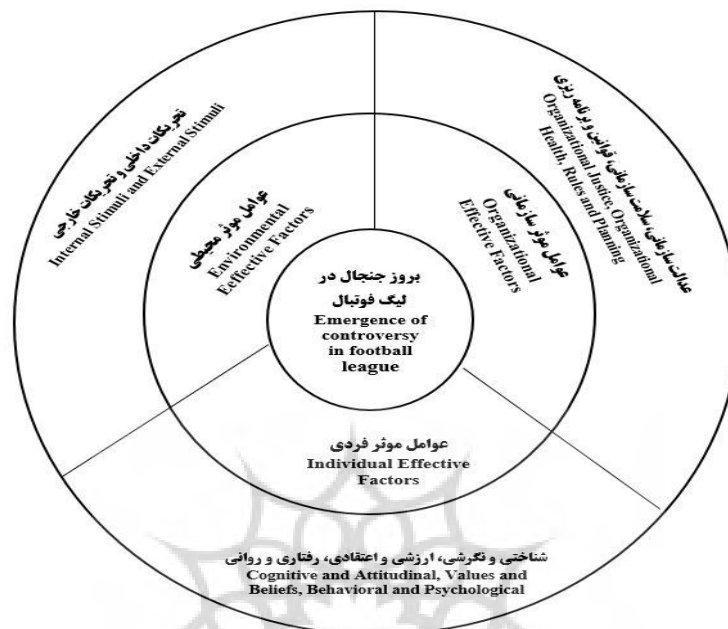
یافته‌ها نشان داد، بین میانگین رتبه‌های ابعاد عوامل مؤثر بر جنجال سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد. با توجه به میانگین رتبه‌ها، متغیر عوامل مؤثر محیطی دارای بیشترین رتبه و متغیر عوامل مؤثر فردی دارای کمترین رتبه در بین متغیرهاست. پژوهش‌های همسو یا ناهمسو با یافته پژوهش حاضر یافت نشد؛ بنابراین با توجه به یافته پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که رتبه‌های به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر مبنی بر رتبه اول عوامل مؤثر محیطی که تحریکات داخل زمین و خارج از زمین مسابقه را عامل مؤثر بر بروز رفتارهای جنجالی می‌داند، می‌توان برنامه‌ریزی‌های لازم برای حذف این تحریکات را در نظر گرفت؛ همچنین مدیران ورزشی و مدیران و مسئولان برگزاری مسابقات می‌توانند از این رتبه‌بندی برای کاهش رفتارهای جنجالی در ورزش و مسابقه استفاده کنند تا تیم‌ها بتوانند عملکرد خود را ارتقا دهند و افراد جامعه نیز از مسابقه لذت کافی را ببرند.



با توجه به یافته پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که حرکت به سمت توسعه در ورزش نیازمند شناخت افراد و رفتارهای آنان در محیط باشگاه است. بروز رفتارهای جنجالی در باشگاه‌ها و مسابقات با توجه به گستردگی و اهمیت آن‌ها امکان دارد که آن‌ها را با بحران‌های جدی مواجه کند. دست‌زدن به چنین رفتارهایی در باشگاه در کارکرد باشگاه‌ها اختلال ایجاد می‌کند. با نتایج به‌دست‌آمده مشخص شد که مدل پژوهش برآزش قوی و مطلوب دارد و می‌توان با به‌کارگیری استراتژی‌ها و راهبردهایی مانع جنجال‌آفرینی در فوتبال شد و مدیران باید درباره چگونگی برخورد با آن حساس باشند. در صورت پدیدآمدن جنجال، مدیر باید بدانند که چگونه برای حل آن اقدام کند. هنگامی که جنجال موجب شکاف‌های عمده در داخل باشگاه شود، وقت و کوششی را به خود اختصاص دهد که می‌توانست برای ارتقای بهره‌وری به‌کار رود؛ پس باید از بین برود. با توجه به یافته پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که باید بتوانیم جنجال سازمانی را در لیگ‌های ورزشی با استفاده از روندهای خلاق به‌طور مطلوب کنترل کنیم تا بتواند تغییرات مثبت در ورزش به وجود آورد، کیفیت تصمیم‌گیری‌ها را بهبود بخشد، افکار و نظریه‌های جدید را در تیم‌ها مطرح کند، رضایت شغلی را افزایش دهد و خلاصه موجب خلاقیت و نوآوری در تیم و باشگاه‌ها شود؛ بنابراین مدیریت لیگ‌های ورزشی اول اینکه باید عوامل مؤثر بر بروز جنجال در لیگ‌ها را شناسایی کند، سپس به آن‌ها حساس باشد و همیشه سطح بهینه‌ای از آن را مدنظر داشته باشد؛ دوم اینکه سعی کند این جنجال‌ها را بر اهداف متمرکز کند. شکل شماره سه عوامل مؤثر بر جنجال در فوتبال را براساس نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی





شکل ۳- مدل عوامل مؤثر بر بروز جنجال سازمانی در فوتبال کشور

Figure 3- Model of Factors Affecting Organizational Controversy in the football of the country

با توجه به عوامل مؤثر بر بروز جنجال در فوتبال کشور در سطوح سازمانی، محیطی و فردی و در راستای کنترل و حذف رفتارهای جنجال‌آمیز، در ادامه راهبردهای کنش به تفکیک هر سطح ارائه می‌شود. این راهبردها عبارت‌اند از:

الف) راهبردهای کنش در سطح سازمانی عبارت‌اند از: ۱- راهبردهای افزایش‌دهنده سلامت سازمانی نظیر حذف سیاست‌های استرس‌زا و تعارض‌ساز، حاکمیت جو اخلاقی، توجه به افراد و بهداشت روانی فعالان ورزشی، حذف تعارض بین‌فردی سطح بالا، حذف خشونت سازمانی، ارتقای رضایت از پست ورزشی سازمانی، وجود امنیت شغلی در تیم، وجود فرصت‌های ارتقا در تیم و سازمان، حذف شایعات زیاد درباره سازمان و تیم و زیرآب‌زنی، وجود نظم و انضباط اداری و حذف کاغذبازی در تیم؛ ۲- راهبردهای افزایش‌دهنده عدالت سازمانی نظیر عدالت در اجرای قوانین، عدالت در توزیع پاداش‌ها، امتیازها یا توجهات، کاهش و حذف بدقولی و بی‌عدالتی در پرداخت‌های قراردادی، عدالت در برقراری ارتباطات و رسیدگی برابر و توسعه موزون تیم‌ها و افراد؛ ۳- راهبردهای تقویت‌کننده قوانین و



برنامه‌ریزی نظیر حذف خلأهای قانونی و مقرراتی در لیگ، ثبات در قوانین و مقررات، اجراکردن قوانین و وضع قوانین اجراشدنی، وضع قوانین با قدرت بازدارندگی زیاد، وجود قوانین ارزیابی صحیح، شفاف‌بودن اهداف و مأموریت سازمانی، وجود سیستم کنترلی و نظارتی قوی، برنامه‌ریزی و توجه به شرایط تیم‌ها؛

ب) راهبردهای کنش در سطح محیطی عبارت‌اند از: ۱- راهبردهای حذف تحریکات داخلی نظیر یک‌رو و صادق‌بودن مدیر و مربی، خوش‌زبان بودن مدیر و مربی، حذف دستورات و خواسته‌های غیرقانونی مدیر و مربی، حذف رفتارهای سیاسی مدیر و مربی، شایسته‌سالاری مدیر و مربی در انتخاب‌ها، افزایش اقتدار مدیر و مربی، توجه به خواسته‌های منطقی ورزشکاران، حذف پارتی‌بازی و رفتارهای سلیقه‌ای، حذف گروه‌های فشار دوستان، کاهش و حذف اعتراض‌های بی‌جای مدیر، مربی و بازیکنان به داور و دست‌اندرکاران؛ ۲- راهبردهای حذف تحریکات خارجی نظیر اندیشیدن و اتخاذ تدابیری برای کاهش و حذف فحاشی، توهین و تهدید تماشاگران و هواداران و حذف فحاشی، توهین و تهدید بازیکنان تیم رقیب، کنترل و پیشگیری از درگیری و خطاهای فیزیکی مکرر حین بازی، حذف یا کاهش اشتباهات مکرر، بی‌عدالتی و سوگیری قضاوت داوران، استفاده از داوران مقتدر در تصمیم‌ها، کاهش حساسیت القاشده توسط رسانه‌ها، حذف تخریب تیم و بازیکنان توسط رسانه‌ها؛

ج) راهبردهای کنش در سطح فردی عبارت‌اند از: ۱- راهبردهای شناختی و نگرشی در جهت کاهش جنجال نظیر افزایش میزان آشنایی با قوانین و مسائل اخلاقی و روحیه ورزشکاری، افزایش شناخت قوانین و محک بازدارندگی قوانین، برآورده‌کردن نیازهای افراد، ارائه راهکارهایی برای ادامه تحصیل و افزایش سطح سواد، ایجاد سیستم درآمد منطقی و منطبق بر شایستگی‌ها، وجود اهداف روشن و تقویت وجدان کاری، معرفی و تبلیغ الگوهای برتر اخلاقی، تقویت نگرش احترام به دیگران و پیشکسوتان و غیره؛ ۲- راهبردهای ارزشی و اعتقادی در جهت کاهش جنجال نظیر برگزاری کارگاه‌های فرهنگی و اعتقادی در راستای افزایش پایبندی به آموزه‌های اخلاقی و دینی، تقویت اعتقادات مذهبی در اعمال و مناسک دینی و مذهبی، ارائه آموزش‌ها و حساسیت‌ها در جهت پایبندی به اخلاقیات و خلق‌وخوی نیکو؛ ۳- راهبردهای رفتاری و روانی در جهت کاهش جنجال نظیر کنترل یا حذف روحیه قدرت‌طلبی افراد در محیط‌های ورزشی، افزایش توانایی ورزشکار، مربی و تماشاچیان در سازگاری و کنترل خشم و عصبانیت، ارائه مشاوره در راستای ثبات عاطفی و کنترل احساسی و سرخوردگی، ارتقای قوای مهارتی و جسمانی ورزشکار، مشاوره در جهت تقویت حس استقلال رأی، خوداحترامی و کنترل هیجان‌ها، برنامه‌ریزی در جهت حذف خستگی جسمانی و روحی ورزشکاران و



مربیان در زمان‌بندی مسابقات، برقراری تناسب بین توانایی و پست ورزشی و توسعه فرهنگ اخلاقی، حذف اعتراض‌های بیجا به عوامل برگزاری یا اجرایی در ورزش.

تشکر و قدردانی

از نخبگان علمی و ورزشی شرکت کننده در مطالعه حاضر، تمامی مدیران، مربیان و ورزشکارانی که در این پژوهش ما را یاری دادند کمال تشکر و قدردانی داریم.

References

1. Abdi, J., Hazuri, M. J., Sarlak, M. A., & Ghorbani, A. (2017). Designing and explaining the model of organizational controversy theory: Prerequisites, intervenors and action strategies (Case study: Iran Livestock Support Company). *Management Research in Iran*, 21(3), 263-285. (in Persian).
2. Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance. International Journal of Business in Society*, 7(5), 586-598.
3. Asadollahi, E., GholamiBidkhani, R., MahianJaghargh, A., & Yazdani, M. (2020). *Research methods in physical education and sports*. Mashhad: TakKetab Publications. (in Persian).
4. Azizi, S., & Partovi, L. (2015). Sociological analysis of factors related to the extent of lawlessness of citizens of Marivan in 2014-2015. *Sociological Studies*, 8(29), 113-133. (in Persian).
5. Deyhimpoor, M. (2019). The effect of organizational transparency on conflict-outcome management mediated by social capital. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 28(94), 39-62. (in Persian).
6. Drake, B., & Duchon, D. (2009). Organizational narcissism and virtuous Behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301-308.
7. Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36(9), 828-848.
8. Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K.E., Inness, M., & Sivanathan, N. (2016). Predicting workplace aggression: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
9. Jason, C.S. (2018). *Analysis of factors influencing corporate ethics and anti-fraud programs* (Unpublished doctoral dissertation). University of Utica.
10. Michael, M., Remus, I., & Erin, J. (2017). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: the mediating effects of job satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 11(59), 591-622.
11. Mozaffarizadeh, M., Heydari, F., & Qalacheh Y. S. (2020). The effectiveness of cognitive-behavioral therapy based on exposure technique on athletes' sports injury anxiety: A single-subject study. *Sports Psychology Studies*, 9(31), 15-34. (in Persian).



12. Pour-Abdul, S., Roshan, R., Yaqubi, H., SubhiGharamaleki, N., & GholamiFesharaki, M. (2020). The relationship between anger intensity and expression in competitive athletes: The mediating role of psychological inflexibility. *Sports Psychology Studies* (Accessed: 11 April March 2020). doi:10.22089/spsyj.2020.8422.1915. (in Persian).
13. Rahmati, M. M. (2001). Sociological factors of violence and aggression in football (Unpublished Master Thesis). Faculty of Physical Education, University of Guilan, Rasht. (in Persian).
14. Rana, H., & Punia, B. K. (2018). Management mechanisms and implications of workplace deviance for green organizational behavior. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(8), 1-8.
15. Robert, F. (2009). Aspects of goals and reward systems as antecedents of abusive supervision: The mediating effects of hindrents stress. (Unpublished doctoral dissertation). University of Central Florida Orlando, Florida.
16. Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behavior: dimensionality and relationship with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 5-11.
17. Sarlak, M. A. (2016). Provide a conceptual framework for processing controversy-outcome theory. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 4(4), 131-143. (in Persian).
18. Sharma, N., Singh, V. K., & Kishore, J. (2014). Demographic differences, causes and impact of workplace production deviance on organizations: An empirical study on non-punctuality of employees in service cluster. *International Journal of Occupational Psychology*, 13(32), 39-58.
19. Tavakoli, P., Peikari, H.R., & Golshiri, P. (2020). The mediating role of workplace deviant behavior among nurses in the relationship between organizational justice and privacy protection. *Journal of nursing management*. 9(2): 1-9. (in Persian).
20. Winston, K., Ian, C., Eero, V., & Rowan, M. (2020). Using verbal irony to move on with controversial issues. *Organization Science Journal*, 31(4), 1-22.
21. ZamirRoshan, M., Iranian, S., & Yazdani, H. (2017). Identification of organizational factors affecting the occurrence of deviant behavior of the studied employees: Headquarters of the University of Tehran. *Journal of Culture in Islamic University*, 7(2), 7-23. (in Persian).
22. Zampieron, A., Saraiva, M., & Pranovi, R. (2017). Recommendations for Prevention and Management of Violence and Aggression in Renal units. *Edtna Journal*, 11(29), 43-55.



استناد به مقاله

نعمتی، هاشم؛ فهیم‌دوین، حسن؛ اسماعیل‌زاده، حسن؛ و پیمان‌زاد، حسین. (۱۴۰۱).
 آزمون مدل عوامل مؤثر بر جنجال سازمانی در لیگ برتر فوتبال کشور
 و ارائه راهبردهای کنش. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۴(۷۲)،
 ۳۰۷-۳۸. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2021.9559.3219

Nemati, H., Fahim Devin, H., Esmaeilzadeh, M. R., & Peymanizad, H.
 (2022). Testing the Model of Factors Affecting Organizational
 Controversy in Iran's Premier Football League and Presenting Action
 Strategies. Sport Management Studies, 14(72), 307-38. (in Persian).
 DOI: 10.22089/smrj.2021.9559.3219

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی

