

Research Paper

Identifying Psychological Indicators in the Sports Coaches Succession Process**Sheila Farhangian¹, Mozafar Yektayar², Mozghan Khodamradpoor³, Rasoul Nazari⁴**

1. Ph.D. Student in Physical Education and Sports Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
2. Associate Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. (Corresponding Author)
3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
4. Associate Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

The aim of this study was to identify psychological Indicators in the sports coaches' succession process. The method of this study was qualitative, which was done according to grounded theory method according to emergent approach of Glaser. The statistical population consisted of 15 experts aware of the study's subject who were selected by purposive sampling method as a sample of participants in the study. The sampling continued until theoretical saturation was reached. The collection tool of present study in qualitative section is semi-structured interview. The statistical method used in the present study included the coding method. The coding performed in this research was done in three sections of open, axial and selective coding. To analyze the data, Max QDA software was used. The results show that the indicators of sports psychology in process of succession coaches, including five categories of behavioral, attitude, social, Intervention and health indicator were identified.

Received:
08 Feb 2021

Accepted:
19 Apr 2021

Keywords:
Succession,
Sports
Psychology,
Behavior,
Attitude

1. Email: shila_arm@yahoo.com
2. Email: myektayar@gmail.com
3. Email: mozhganir1@yahoo.com
4. Email: mozhganir1@yahoo.com



Extended Abstract

Background and Purpose

Today, the proper implementation of the succession process can play an essential role in improving individuals' skills and experiences and provide a basis for the growth and development of human resources (1). Succession planning involves selecting and training employees for employment in organizational leadership positions and is typically considered talent management. Succession training in sports can bring much success to sports. Succession in sports can improve the sports talents and provide the basis for promoting and strengthening human resources (2). It is essential to pay attention to psychological indicators in the process of sports coaches succession. However, according to research literature, executive processes to identify psychological indicators in the process of sports coaches succession have not been addressed, and studies in this area mainly focus on management factors, and less attention has been paid to its psychological dimension; Therefore, this study aimed to identify psychological indicators in the process of sports coaches succession.

Materials and Methods

The research method was qualitative, which was done

according to the emergent approach of Glaser. The statistical population consisted of 15 experts aware of the study's subject who were selected by purposive sampling method as a sample of participants in the study. Sampling was continued until theoretical saturation was achieved. The research collection tool was a semi-structured interview. To check the validity, some professors approved the interview questions to confirm the reliability of the data. To investigate reliability, the findings were reviewed by two experts who were not involved in the study. To check the validity, all the texts created from the interviews and the codes extracted were sent to the research participants to re-confirm the extracted texts and codes. In the external audit section, the findings and coding paradigm were presented to three professors in sports for comment and approval. During this research and the interviews' coding, the researcher re-coded several interviews as a sample in an interval of 8 days. By referring to the initial codes extracted from those interviews and their retransmissions, the reliability of the re-test of 91.8 was obtained. To check the inter coder agreement, the kappa coefficient was calculated at 0.851 using SPSS, which indicates an excellent inter coder agreement. Capability, transferability, and



verifiability were used to assess validity. The researcher used the validation of the research process by eight experts to evaluate the reliability and use two coders to codify several interview samples to ensure the coders' same views. Moreover, to evaluate the transmissibility of the opinions of three experts who did not participate in the research, they were consulted about the research findings. The statistical method used consisted of three sections: open, axial, and selective coding. To analyze the data of the present study, MAXQDA software was used.

Findings

The results showed that out of 15 interviewees, The study's participants had the following characteristics: 3 female (20%) and 12 male (80%); 1 individual less than 35 years old (7%), 5 between 36 up to 41 years of age (33%), 7 between 42 and 47 years of age (47%), and 2 over 48 years of age (13%); 1 individual was an expert (7%), 9 boss (33%), and 5 professors (40%); 1 individual had a bachelor's degree (6%), 2 a Master degree (14%), 12 a doctorate degree (80%).

After performing the qualitative part, 30 initial codes were extracted in the coding process. The table below shows the results for axial coding.

Categories	Code
Behavioral indicators	Charismatic behaviors
	Influence on athletes
	Interact with fans
	Respect for the foundations of sports
	Ability to make appropriate individual judgments
	Ability to chart the progress of athletes
	being patient
	Proper perseverance
	Being humble
	Honesty in speech
Attitude indicators	Belief in sports ethics
	Ability to identify club values
	Interest in coaching
	Passion for coaching
	Faithful to the covenant



Categories	Code
Interventional indicators	Ability to solve athletes' problems Skills in reducing athlete stress Ability to enhance athletes' motivation Assistance in the rehabilitation of athletes Ability to improve the self-efficacy of athletes Ability to give feedback to athletes
Health indicators	Improving the mental well-being of athletes Promoting the personal health of athletes Helping athletes improve their biological health Ability to improve the integrity of athletes
Social indicators	Ability in athletes' collectivism Proper interaction with the environment Ability to recognize environmental events Ability to solve athletes' social problems Skills in audience studies

After axial coding, 30 extracted codes were categorized accordingly in the open coding section. According to the results, it was found that psychological indicators in sports coaches succession include five categories of behavioral, attitude, social, interventional, and health indicators. It seems that paying attention to behavioral, attitudinal, social, interventional, and health indicators causes a suitable capacity to be coordinated between coaches and foster care's psychological conditions. A succession is a tool that meets the future needs of sports organizations and clubs to the players needed, and coaches, in coordination with the managers of sports organizations, consider several

talented for each position in the organization and focus on preparing these people competencies and skills. Because the success of organizations depends largely on competent and competent leaders at all their levels (3).

The theoretical findings of this study show that the factors that reduce previous CEOs' organizational identity in the organization affect their voluntary succession and, conversely, the factors that increase the organizational recognition of CEOs, especially the length of time they are in a private and core organization. Their voluntary succession will have a negative impact. Attention to behavioral, attitudinal, social, interventional, and health indices causes a suitable



capacity to be coordinated between coaches' psychological conditions. In our country, due to the fact that the management of managers is surrounded by luck, relationship and rent, party affiliation, electoral transaction, and others, and we expect when we need capable senior managers, we can provide the people we need from within the organization with meeting the standards of meritocracy easily. However, it is far from the mind and impossible in a political and social environment.

Keywords: Succession, Sports psychology, Behavior, Attitude.

References

1. Phillips, T., Evans, J. L., Tooley, S., & Shirey, M. R. (2018). Nurse Manager Succession planning: A cost-benefit analysis. *Journal of nursing management*, 26(2), 238-243.
2. Sarfarazi, M., Hemmati, S., Jafari, M. (2019). Investigating the Impact of Talent Management on Succession Execution, Fifth International Conference on Management and Accounting Sciences, Tehran. In Persian.
3. Bohloul, A., Tahmasebi Boroujeni, S., Ezzati, R. (2015). Psychological Strategies Athlete Females and Males in Individual and Team Sports. *Sport Psychology Studies*, 4(12), 84-73.



مقاله پژوهشی

شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی

شایلا فرهنگیان^۱، مظفر یکتایار^۲، مژگان خدامرادپور^۳، رسول نظری^۴

۱. دانشجوی دکتری تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
۲. دانشیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)
۳. استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
۴. دانشیار تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی بود. روش پژوهش از نوع کیفی بود که با توجه به روش داده‌بنیاد با توجه به رهیافت ظاهرشونده گلیسر انجام شد. جامعه آماری پژوهش، خبرگان آگاه به موضوع پژوهش بودند که برحسب انتخاب هدفمند ۱۵ نفر از این افراد به‌عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد. ابزار گردآوری پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد و سپس مدل پژوهش طراحی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد، شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی شامل پنج دسته شاخص رفتاری، نگرشی، اجتماعی، مداخله‌ای و سلامتی استخراج شد.

تاریخ دریافت:

۱۳۹۹/۱۱/۲۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۰/۰۱/۳۰

واژگان کلیدی:

جانشین‌پروری،
روان‌شناسی ورزشی،
رفتار، نگرش

مقدمه

نقش مهمی در بهبود مهارت‌ها و تجارب افراد داشته باشد و زمینه لازم برای رشد و گسترش منابع انسانی

امروزه جانشین‌پروری^۵ به‌عنوان یکی از مسائل مهم در جوامع پیشرفته مدنظر قرار گرفته است (چانگ و بسل^۶؛ ۲۰۲۰). اجرای مناسب فرایند جانشین‌پروری می‌تواند

1. Email: shila_arm@yahoo.com
2. Email: myektayar@gmail.com
3. Email: mozhganir1@yahoo.com
4. Email: nazarirasol@yahoo.com
5. Succession
6. Chang & Besel



کمبود قریب‌الوقوع مدیریت را رسیدگی می‌کند؛ اما جانشین‌پروری تنها برای جایگزینی آنی مدیران در حال کناره‌گیری نیست، بلکه یک راهبرد بسیار مهم برای بقا و استمرار طولانی‌مدت سازمان‌ها نیز است (ماندی^۴، ۲۰۰۸). پیاده‌سازی جانشین‌پروری می‌تواند آثار مثبت روانی داشته باشد و زمینه لازم برای ارتقای انگیزش و تعهد افراد را فراهم کند (توکر^۵، ۲۰۲۰). بارنت و داویس^۶ (۲۰۰۸) اشاره کردند که جانشین‌پروری به‌عنوان یک هدف مهم می‌تواند آثار مثبت روانی را فراهم کند که سبب بهبود ویژگی‌های روان‌شناختی افراد شود.

برای ایجاد جانشین‌پروری فرایندی وجود دارد که می‌تواند ابعاد جانشین‌پروری را به‌صورت مناسبی ایجاد کند (نوروزی، ۲۰۱۶). در مسیر فرایند جانشین‌پروری مجموعه‌ای از تلاش‌های فردی، مدیریتی، روانی، اجتماعی و فرهنگی وجود دارد (عابدینی، ۲۰۱۵). برای اجرای فرایند جانشین‌پروری باید برنامه‌ریزی منظمی ایجاد شده تا مجموعه‌ای از فعالیت‌های اجرایی ایجاد شود. تلاش‌های گسترده‌ای در راستای پیاده‌سازی جانشین‌پروری شده است، اما نامشخص بودن شاخص‌ها و استانداردها در این زمینه موجب شده است تا فرایند جانشین‌پروری دچار مشکلات عمده‌ای شود (علی و مهرن، ۲۰۱۹). شارما، کریسمن و چوا^۷ (۲۰۰۳) مشخص کردند، شاخص‌هایی در حوزه جانشین‌پروری وجود دارد که توجه به این شاخص‌ها یکی از ضروریات اجرایی کردن جانشین‌پروری است.

جانشین‌پروری در تمامی حوزه‌ها از جمله ورزش مهم و کلیدی است. جانشین‌پروری در ورزش می‌تواند موفقیت‌های زیادی را برای ورزش به ارمغان آورد (هارتر^۸، ۲۰۰۸). ایجاد جانشین‌پروری در ورزش

را فراهم کند (فیلیس، اونس، تولی و شیری^۱، ۲۰۱۸). جانشین‌پروری در ابتدایی‌ترین تعریف خود به‌عنوان «تعیین راهبران آینده» تعریف می‌شود، اما در واقع این برنامه‌ریزی به‌مثابه فراگرد ارادی برای اطمینان از تداوم رهبری در منصب‌های کلیدی، حفظ و توسعه سرمایه معنوی و دانشی برای آینده و تشویق افراد به توسعه، از راهبرد کلان نیروی انسانی نشئت می‌گیرد (هلتن و جکسن^۲، ۲۰۰۷). تغییرات گسترده سبب شده است تا برای مشاغل کلیدی سازمان، کمبود مدیران دارای مهارت احساس شود و از این‌رو جانشین‌پروری به‌عنوان یک عامل اساسی و حیاتی، باید با اهداف راهبردی سازمان مرتبط باشد (فرهی بوزنجانی، عابدی و مهدوی، ۲۰۰۸).

جانشین‌پروری شامل انتخاب و آموزش کارکنان داخلی به‌منظور اشتغال در پست‌های رهبری سازمانی است و به‌نوعی مدیریت استعداد محسوب می‌شود. هر سازمانی که به‌دنبال اجرای برنامه جانشین‌پروری است، استعدادها و کارکنان مستعد داخلی سازمان را شناسایی می‌کند و برای آن‌ها فرصت‌هایی را مهیا می‌کند تا استعداد و مهارت‌های خود را توسعه دهند؛ به‌ویژه بر توسعه مهارت‌های مدیریتی، سرپرستی و رهبری تأکید می‌شود (سرفرازی، همتی و جعفری، ۲۰۱۹). یکی از نظریه‌های مشهور در زمینه جانشین‌پروری، نظریه نمایندگی^۳ است که رفتار سازمانی و طرح‌ریزی جانشین‌پروری را توضیح می‌دهد. نظریه نمایندگی به یک قرارداد همکاری مربوط است؛ تا زمانی که فردی (موکل) در یک مبادله اقتصادی، اختیاری به فرد دیگر (وکیل) اعطا می‌کند تا از سمت وی عمل کند، رفاه و آسایش موکل تحت‌تأثیر تصمیمات وکیل است. یک دلیل برای ضروری بودن جانشین‌پروری این است که

5. Helton & Jackson
6. Mandi
7. Sharma, Chrisman & Chua
8. Harter

1. Phillips, Evans, Tooley & Shirey
2. Helton & Jackson
3. Agency Theory
4. Mandi & Willyard



روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی ایجاد شود.

یکی از معضلات موجود در حوزه ورزش بی‌توجهی به جانشین‌پروری است. جانشین‌پروری در ورزش می‌تواند در بهبود عملکرد ورزش در جهت دستیابی به اهداف خود کمک بسیاری کند. همچنین جانشین‌پروری در ورزش می‌تواند به استانداردهای فعالیت‌ها در ورزش منجر شود. پیاده‌سازی فرایند جانشین‌پروری در ورزش می‌تواند از منظر روانی کمک‌های بسیاری به جامعه ورزش کند و اعتماد و تعهد این جامعه را به مسائل ورزشی تقویت کند. وجود جانشین‌پروری در ورزش می‌تواند از منظر ذهنی کمک بسیاری به ارکان ورزش کند و آنان را برای برخورداری از عملکرد مطلوب‌تر راغب کند. جانشین‌پروری در تمامی حوزه‌ها از جمله ورزش امری مهم و کلیدی است و اجرای آن می‌تواند آثار مثبتی در حوزه‌های مختلف ورزش داشته باشد. جانشین‌پروری حس امنیتی در ورزش ایجاد می‌کند که این حس می‌تواند ظرفیت‌های مطلوبی را برای ورزش به ارمغان آورد. امروزه از ظرفیت‌های جانشین‌پروری در پیشبرد اهداف ورزش نهایت استفاده شده و کارکردهای مطلوبی را برای ورزش ایجاد کرده است. با توجه به خطری بودن شغل مربیان و نیاز ورزش به برخورداری از مربیان با سابقه و کارآمد، فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی می‌تواند نیاز ورزش به برخورداری از مربیان خیره و کارآمد را رفع کند. یکی از مسائل مهم درباره جانشین‌پروری مربیان ورزشی، شاخص‌های روان‌شناختی است که این مسئله در تحقیق حاضر بررسی شده است.

با توجه به خلأ پژوهشی درباره شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی، انتظار می‌رود نتایج پژوهش حاضر بتواند در راستای بهبود شواهد در این حوزه نقش مهمی داشته باشد؛

می‌تواند ضمن بهبود استعدادها و ورزشی، زمینه ارتقا و تقویت نیروی انسانی را فراهم کند (گاملساetter، ۲۰۱۳). جانشین‌پروری در میان مربیان ورزشی شرایط برای پرورش مربیان خیره در ورزش را فراهم کند. با توجه به اهمیت جایگاه مربیان در ورزش، جانشین‌پروری می‌تواند ظرفیت‌های مناسبی در این زمینه فراهم کند. در مسیر جانشین‌پروری در ورزش باید تمامی جوانب و ویژگی‌های موردنیاز آن مدنظر قرار گیرد (کارگ، مکدونالد و شونبرگ، ۲۰۱۵).

با توجه به اهمیت شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی، پژوهش‌های جامع در این زمینه انجام نشده‌اند. همچنین براساس بررسی‌ها تاکنون فرایندهای اجرایی برای پیاده‌سازی شاخص‌های روان‌شناختی در روند جانشین‌پروری مربیان ورزشی ایجاد نشده و مطالعات در این زمینه بیشتر بر عوامل مدیریتی و اجتماعی تمرکز داشته‌اند و به تمامی ابعاد آن از جمله بعد روان‌شناسی آن توجه نشده است؛ بنابراین ضرورت شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی می‌تواند نقشی مؤثر در ایجاد مکانیسم سازنده و اساسی در شناسایی و پرورش مربیان مستعد در این زمینه داشته باشد و نیاز باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی کشور را در این زمینه برطرف کند. بدون شک برای شناسایی و تربیت مربیان توانمند در ورزش شناخت تمامی جنبه‌ها در حوزه روانشناسی ورزشی اهمیت دارد و جانشین‌پروری با تأکید بر شاخص‌های روان‌شناختی ورزشی می‌تواند ضمن مشخص کردن نیازهای مربیان در این حوزه، بستری در مسیر پیشرفت مربیان در حوزه روان‌شناسی ورزشی فراهم کند؛ این در حالی است که این شاخص‌ها نامشخص است و این موضوع سبب شده است تا دغدغه لازم در جهت توجه به شاخص‌های



بررسی معتبربودن نیز تمامی متون ایجادشده از مصاحبه‌ها و کدهای استخراج‌شده به مشارکت‌کنندگان پژوهش ارسال شد تا دوباره متون و کدهای استخراج‌شده را تأیید کنند. در بخش ممیزی بیرونی یافته‌ها و پارادایم کدگذاری به سه نفر از اساتید حوزه ورزش جهت اظهارنظر ارائه شد و تأیید آن‌ها دریافت شد.

همچنین برای سنجش پایایی داده‌های کیفی در این پژوهش از روش پایایی بازآزمون استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می‌توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می‌شوند. سپس کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند و از طریق میزان توافق‌ها و عدم توافق‌ها در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می‌شود. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند، با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می‌شوند. شاخص پیشنهادی زیر را برای محاسبه پایایی بازآزمون بین کدگذاری‌های پژوهشگر در دو فاصله زمانی توسط اساتید حوزه ورزش پیشنهاد داده است.

فرمول (۱) نحوه محاسبه درصد توافق درون موضوعی:

$$*2 = \frac{\text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

100

پژوهشگر در حین انجام این پژوهش و در جریان کدگذاری مصاحبه‌ها چند مصاحبه را به‌عنوان نمونه در

به‌عبارتی، با توجه به اینکه شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی ابهام‌های اساسی دارد، توجه به این شاخص‌ها می‌تواند زمینه موفقیت در فرایند جانشین‌پروری مربیان را فراهم کند؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی طراحی و اجرا شد و سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که شاخص‌های روانشناسی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع کیفی بود که با توجه به روش داده‌بنیاد با توجه به رهیافت ظاهرشونده گلیسر انجام شد. روش داده‌بنیاد یک روش پژوهش کیفی است که برای شناسایی مقوله‌های زیربنایی پدیده مطالعه‌شده استفاده می‌شود.

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری پژوهش، خبرگان آگاه به موضوع پژوهش بودند که برحسب انتخاب هدفمند ۱۵ نفر از این افراد به‌عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد. اشباع داده یا اشباع نظری رویکردی است که در پژوهش‌های کیفی برای تعیین کفایت نمونه‌گیری به کار می‌رود.

ابزار و شیوه‌های گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری پژوهش حاضر در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. برای بررسی اعتبارپذیری، روال و سوالات مصاحبه‌ها به تأیید برخی اساتید آگاه به موضوع پژوهش و همچنین آگاه به روش پژوهش رسید تا میزان موثق بودن داده‌های پژوهش تأیید شود. برای بررسی انتقال‌پذیری، یافته‌های پژوهشی توسط دو متخصص در حیطه مدنظر که در پژوهش مشارکت نداشتند، بررسی شد. به‌منظور اطمینان‌پذیری جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری‌ها ثبت و ضبط شد. برای



فاصله زمانی هشت‌روزه کدگذاری مجدد کرد. با مراجعه کدهای مجدد آن‌ها جدول شماره یک به دست آمد. به کدهای اولیه استخراج‌شده از آن مصاحبه‌ها و

جدول ۱- پایایی بازآزمون در بخش کیفی پژوهش

Table 1: Retest Reliability of the Qualitative Section

Row	عنوان مصاحبه Interview No.	تعداد کل داده‌ها Total number of data	تعداد عدم توافقی‌ها The number of disagreements	تعداد توافقی‌ها The number of agreements	پایایی بازآزمون (درصد) Retest Reliability (%)
1	First	12	2	5	83.3
2	Sixth	25	1	12	96.0
3	Twelfth	24	2	11	91.6
	Total	61	5	28	91.8

با استفاده از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس^۱ ضریب کاپا محاسبه شد که نتایج در جدول شماره دو ارائه شده است. اگر این ضریب در شرایط معناداری بیشتر از ۰/۶ باشد، خوب بوده و اگر بیشتر از ۰/۷۵ باشد، بیانگر توافق عالی میان کدگذاران است. نتایج جدول زیر نشان می‌دهد که کیفیت کدگذاری انجام‌شده در این پژوهش از دقت بسیار مطلوبی برخوردار است.

برای بررسی دقت کدگذاری از روش کدگذاری بی‌طرف استفاده شد. در این روش از یک نفر که سابقه ذهنی از موضوع پژوهش ندارد خواسته می‌شود که متن مصاحبه‌ها را بررسی و کدگذاری مجدد کند؛ بر این اساس، متن پیاده‌سازی‌شده مصاحبه‌ها در هر مرحله به یک متخصص خارج از پژوهش ارائه شد و از وی درخواست شد تا آن‌ها را براساس ادراک خود کدگذاری کند. در پایان به‌منظور بررسی توافق بین دو کدگذاری،

جدول ۲- شاخص‌های کاپای محاسبه‌شده پژوهش

Table Calculated Kappa Coefficients

Kappa Coefficients	Standard Deviation	Sig.
ضرایب کاپا	انحراف استاندارد	معناداری
0.851	0.051	0.001

دو کدگذار جهت کدگذاری چند نمونه مصاحبه جهت کسب اطمینان از یکسانی دیدگاه کدگذاران استفاده گردید. همچنین جهت بررسی انتقال‌پذیری از نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند در مورد

برای بررسی روایی از قابلیت باورپذیری (اعتبار)، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری استفاده شد؛ بر این اساس، محقق برای بررسی قابلیت باورپذیری از تأیید فرایند پژوهش توسط هشت متخصص و همچنین استفاده از

1. SPSS



روش آماری مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل روش کدگذاری بود. کدگذاری انجام شده در این پژوهش در سه بخش کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از نرم‌افزار مکس کیو دی ای استفاده گردید.

یافته‌ها

جدول شماره ۳ نتایج جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

یافته‌های پژوهش مورد مشورت قرار گرفتند. همچنین جهت بررسی قابلیت تأیید پذیری از ثبت و ضبط تمامی مصاحبه‌ها و بررسی آنان در زمان‌های موردنیاز استفاده گردید. در پژوهش حاضر جهت بررسی پایایی، از کمیته‌های تخصصی استفاده گردید. بدین صورت که از اعضای این کمیته تخصصی جهت کدگذاری موازی برخی مصاحبه‌ها و همچنین ارزیابی و برنامه‌های مربوط به مصاحبه‌ها استفاده شد.

روش پردازش داده‌ها

جدول ۳- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

Table 3- Demographic characteristics of the interviewees

ویژگی‌ها Characteristic	فراوانی Frequency	درصد %
جنسیت Gender	زن Woman	3 20
	مرد Man	12 80
سن Age	کمتر از ۳۵ سال Less than 35	1 7
	بین ۳۶ تا ۴۱ سال 36-41	5 3
	بین ۴۲ تا ۴۷ سال 42-47	7 47
	بیشتر از ۴۸ سال Over 48	2 13
سطح شغلی Professional rank	کارشناس Expert	1 7
	رئیس President	9 33
	استاد Professor	5 40
مدرک تحصیلی Educational degree	کارشناسی B.A.	1 6
	کارشناسی ارشد M.A.	2 14
	دکتری Ph.D.	12 80



نتایج نشان می‌دهد، از ۱۵ نفر مصاحبه‌شونده، جنسیت سه نفر (۲۰ درصد) زن و ۱۲ نفر (۸۰ درصد) مرد بود. براساس سن، یک نفر (۷ درصد) کمتر از ۳۵ سال، پنج نفر (۳۳ درصد) بین ۳۶ تا ۴۱ سال، هفت نفر (۴۷ درصد) بین ۴۲ تا ۴۷ سال و دو نفر (۱۳ درصد) بیشتر از ۴۸ سال سن داشتند. براساس سطح شغلی، یک نفر (۷ درصد) سطح شغلی کارشناس، نه نفر (۳۳ درصد) رئیس و پنج نفر (۴۰ درصد) استاد بودند. براساس مدرک تحصیلی، یک نفر (۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی، دو نفر (۱۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و ۱۲ نفر (۸۰ درصد) دارای مدرک دکتری بودند.

به‌منظور شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان از بررسی نظرهای خبرگان در قالب روش کیفی استفاده شد. جدول شماره چهار، نتایج مربوط به کدگذاری باز داده‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴- کدگذاری باز
Table 4: Open Coding

Row	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	خ	Total
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	
توانایی در ترسیم مسیر پیشرفت ورزشکاران The ability to outline a developmental path for athletes	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	8
توانایی در بهبود صداقت ورزشکاران The ability to improve athletes' honesty	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	7
تعامل با هواداران Interaction with fans	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	9
ارتقای بهداشت فردی ورزشکاران Promoting athletes' individual health	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	8
رفتارهای کاریزماتیک Charismatic behaviors	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	12
نفوذ بر ورزشکاران Influence over athletes	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
اشتیاق به مربیگری Passion for coaching	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
توانایی در بازخورد به ورزشکاران The ability to give feedback to athletes	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	7
وفای به عهد Keeping promise	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	11



ادامه جدول ۴- کدگذاری باز
Table 4: Open Coding

Row	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	تعامل مناسب با محیط پیرامون	Total
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	
10	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	7
11	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	8
12	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	6
13	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	9
14	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	6
15	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	5
16	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	6
17	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	7
18	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	7
19	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	8
20	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	7
21	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	7
22	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	9
23	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	8

پس از انجام بخش کیفی، ۳۰ کد اولیه در فرایند کدگذاری محوری را نشان می‌دهد. کدگذاری استخراج شد. جدول شماره پنج، نتایج



جدول ۵- کدگذاری محوری

Table 5: Axial coding

مقوله‌ها Categories	کدها Codes	
شاخص‌های رفتاری Behavioral indicators	رفتارهای کاریزماتیک Charismatic behaviors	
	نفوذ بر ورزشکاران Influence on athletes	
	تعامل با هواداران Interaction with fans	
	احترام به ارکان ورزش Respect for sports elements	
	توانایی در قضاوت فردی مناسب Ability in individual judgements	
	توانایی در ترسیم مسیر پیشرفت ورزشکاران Ability in outlining a developmental path for athletes	
	صبور بودن Being steadfast	
	پشتکار مناسب Good perseverance	
	فروتن بودن Humbleness	
	صداقت در گفتار Honesty in speech	
	شاخص‌های نگرشی Attitudinal indicators	اعتقاد به اخلاق ورزشی Belief in sports ethics
		توانایی در شناسایی ارزش‌های باشگاهی Ability in identifying club fans
علاقه به شغل مربیگری Interest in coaching profession		
اشتیاق به مربیگری Passion for coaching		
وفایی به عهد Keeping promise		
شاخص‌های مداخله‌ای Interventional indicators	توانایی در رفع مشکلات ورزشکاران Ability to remove athletes' problems	
	مهارت در کاهش استرس ورزشکاران Skills in reducing athletes' stress	
	توانایی در ارتقای انگیزش ورزشکاران Ability to promote athletes' motive	
	کمک در بازتوانی ورزشکاران Helping athletes' rehabilitation	
	توانایی در ارتقای خودکارآمدی ورزشکاران Ability to promote athletes' self-efficacy	
	توانایی در بازخورد به ورزشکاران Ability to give feedback to athletes	

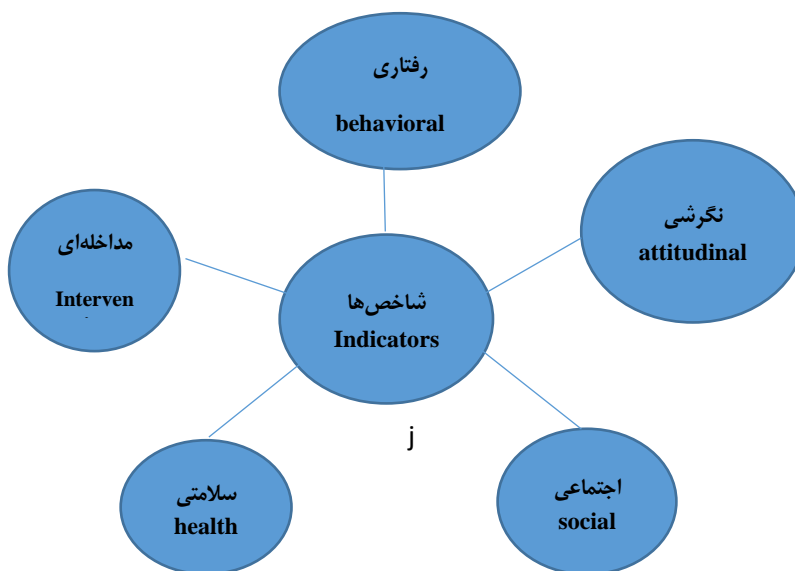


ادامهٔ جدول ۵- کدگذاری محوری

Table 5: Axial coding

مقوله‌ها Categories	کدها Codes
شاخص‌های سلامتی Health indicators	بهبود رفاه ذهنی ورزشکاران Improving athletes' subjective welfare
	ارتقای بهداشت فردی ورزشکاران Promoting athletes' individual health
	کمک در راستای بهبود سالم‌زیستی ورزشکاران Helping improve athletes' well-being
	توانایی در بهبود صداقت ورزشکاران Improving athletes' honesty
شاخص‌های اجتماعی Social indicators	توانایی در جمع‌گرایی ورزشکاران Ability to gather athletes (collectivism)
	تعامل مناسب با محیط پیرامون Good interactions with the surrounding environment
	توانایی در شناخت وقایع محیطی Ability to realize environmental events
	توانایی در حل مضامین اجتماعی ورزشکاران Ability to resolve social crises of athletes
	مهارت در مخاطب‌شناسی Skills in knowing audience

پس از کدگذاری محوری، ۳۰ کد استخراج شده در بخش کدگذاری باز به صورت مناسب مقوله‌بندی شد. شکل شماره یک، مدل پژوهش و خروجی بخش کدگذاری انتخابی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل پژوهش
Figure 1- Research model



مطابق با نتایج پژوهش مشخص شد که شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی در پنج دسته شاخص‌های رفتاری، نگرشی، اجتماعی، مداخله‌ای و سلامتی مشخص شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

جانشین‌پروری یکی از دغدغه‌های مهم در تمامی سازمان‌ها است و سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. بهبود جانشین‌پروری سبب شده است تا روند توسعه منابع انسانی هموار شود. این موضوع سبب شده است تا جانشین‌پروری به‌عنوان یک مسئله مهم در مربیگری ورزشی مشخص شود. همچنین اهمیت جانشین‌پروری در حوزه مربیگری ورزشی موجب شده است تا امروزه تلاش‌های گسترده‌ای در حوزه‌های علمی و عملی شود؛ بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی طراحی و اجرا شد.

براساس نتایج پژوهش، شاخص‌های رفتاری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های استخراج شد که خود شامل ۱۰ مفهوم رفتارهای کاریزماتیک، نفوذ بر ورزشکاران، تعامل با هواداران، احترام به ارکان ورزشی، توانایی در قضاوت فردی مناسب، توانایی در ترسیم مسیر پیشرفت ورزشکاران، صبور بودن، پشتکار مناسب، فروتن بودن و صداقت در گفتار بود. رهبری کاریزماتیک مبتنی بر جذب و قدرت اقناعش است. قدرت آنان برخاسته از تعهد و باور آن‌ها به اهدافشان است که دارای اهدافی روشن هستند و می‌توانند توجه پیروان را جلب کرده و بر آنان نفوذ کنند. کاریزماتیک بودن بیش از هر ویژگی دیگری، مبتنی بر شخصیت، رفتار و عملکرد مربیان است و نه فرایند یا ساختارها. نیاز به مدیریت ارتباط و تعامل با هواداران یکی از الزامات اساسی برای صنعت ورزش است ویژگی‌های خاص ورزش و هواداران آن

نیازمند در نظر گرفتن توسعه و اجرای تکنیک‌های مدیریتی و تعاملی با هواداران است (کیم، ترایل و جایکو، ۲۰۱۱). قضاوت یعنی توانایی ترکیب نظرهای شخصی با تجربه و دانش مرتبط به‌منظور شکل‌دهی باورها و تصمیم‌گیری. بعضی از متخصصان آن را گزینه اکتسابی یا «حس درونی» می‌نامند که تجربه‌های عمیق را در سطح ناخودآگاه با مهارت‌های تحلیلی ترکیب می‌کند تا بینشی را به دست دهد یا الگویی را شناسایی کند که دیگران به آن توجه نکرده‌اند. مسیر ورزشی و مراحل گذر شغلی برای ورزشکاران حرفه‌ای و قهرمانان ورزشی به‌دلیل اهمیت زیاد در سیستم ورزش همواره در کانون توجه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و روان‌شناسی ورزشی بوده است (رضائی‌نژاد، اشکانی و گوهررستمی، ۲۰۱۹) و مربیان نقش عمده‌ای در این راستا ایفا کرده‌اند.

شاخص‌های نگرشی از دیگر یافته‌های پژوهش بود که شامل اعتقاد به اخلاق ورزشی، توانایی در شناسایی ارزش‌های باشگاهی، علاقه به شغل مربیگری، اشتیاق به مربیگری و وفای به عهد بود. مربیان ورزش با رفتار اخلاقی مناسب می‌توانند اهمیت رفتارهای اخلاقی و معنوی را در ورزشکاران افزایش دهند و به آن‌ها کمک کنند تا مسئولیت‌پذیری، احترام، کارگروهي، نحوه کنار آمدن با شکست و موفقیت و نحوه انجام کارهای درست را با وجود فشارهای اجتماعی در خود تقویت کنند. مربیان ورزشی می‌توانند به‌عنوان تأثیرگذارترین فرد بر ورزشکاران، عملکرد مثبت در ترویج اخلاق ورزشی داشته باشند. از طرفی، امروزه با گسترش روزافزون ورزش‌های حرفه‌ای، مسئله ضعف اخلاقی و اضمحلال اخلاق در ورزش نیز مطرح می‌شود و همین امر نقش و جایگاه مربیان ورزشی را در پرکردن این خلأ مضاعف می‌کند. آموزش رفتارهای منصفانه در ورزش به عهده مربیان ورزشی است (گاینز، ۲۰۱۲).

1. Kim, Trail & Jae Ko

2. Gaines



استرس عملکرد آفت می‌کند و طبیعی است که مهارت ورزشکار کاهش می‌یابد یا مختل می‌شود؛ بنابراین میزان شناخت مربیان ورزشی از این فرایند و تغییرات آن در رشته‌های مختلف ورزشی می‌تواند بر کنترل آن تأثیر بسزایی داشته باشد. رویکرد شناختی بر استرس افراد تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین ابعاد رویکرد شناختی (رویکرد مثبت، رویکرد رفتاری و رویکرد منفی) بیشترین تأثیرگذاری منفی را بر استرس در افراد داشتند (ایزدی و همکاران، ۲۰۱۹).

نتایج برخی پژوهش‌ها حاکی از آن است که ورزشکاران برای مقابله با استرس از مقابله اجتنابی بیشتر از مقابله رویارویی استفاده می‌کنند. همچنین در مقابله با عوامل استرس‌زای ناشی از خطای خود بازیکن، انتقاد مربی، درد یا آسیب‌دیدگی و شرایط بد محیطی، استفاده از سبک مقابله اجتنابی متداول بوده و در مقابله با استرس‌آورهای ناشی از تقلب یا خطای حریف، داوری بد و بازی موفق حریف، سبک مقابله رویارویی متداول است. ورزشکاران رشته‌های گروهی نیز بیشتر از رشته‌های انفرادی از سبک مقابله اجتنابی استفاده می‌کنند (رضانی‌نژاد و همکاران، ۲۰۰۹).

درنهایت، شاخص سلامتی با عوامل بهبود رفاه ذهنی ورزشکاران، ارتقای بهداشت فردی ورزشکاران، کمک به بهبود سالم‌زیستی ورزشکاران و توانایی در بهبود صداقت ورزشکاران به‌عنوان یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش بود.

ورزش یکی از راه‌های مهم برای تکامل جسمانی، روانی و اجتماعی محسوب می‌شود. ورزش علاوه بر نقش در سلامت و آمادگی جسمانی، بر تعادل و ثبات هیجانی، تقویت و ایجاد اعتمادبه‌نفس، تصویر مثبت بدنی، اجتماعی‌شدن، انسجام گروهی و... تأثیر فراوان دارد. سلامت روانی از موضوعاتی است که در اثر شرکت در فعالیت‌های ورزشی می‌تواند حاصل شود.

همچنین تعیین اهداف اخلاقی و عملکردی خاص می‌تواند زمینه‌های بروز اخلاق ورزشی را برانگیزاند یا هدایت کند؛ بنابراین برای شکل‌گیری رفتار اخلاقی، زمینه‌های عینی و عملکرد واقعی دربارهٔ زمینه‌های شناختی و ذهنی می‌تواند اثرهای عمیق‌تری داشته باشد (حجی‌پور، حمیدی، سجادی و خیبری، ۲۰۱۹).

از یافته‌های دیگر پژوهش می‌توان به شاخص اجتماعی اشاره کرد که شامل توانایی در جمع‌گرایی ورزشکاران، تعامل مناسب با محیط پیرامون، توانایی در شناخت وقایع محیطی، توانایی در حل معضلات اجتماعی ورزشکاران و مهارت در مخاطب‌شناسی بود. ترنیچ، ترنیچ و پنزیچ^۱ (۲۰۱۶) تأثیر نوع ورزش و سن را بر ویژگی‌های شخصیتی بررسی کردند و دریافتند ویژگی‌های سازگاری و وظیفه‌شناسی در بین بازیکنان فوتبال و واترپلو در مقایسه با سایر رشته‌ها بیشتر است. همچنین سازگاری، وظیفه‌شناسی و گشودگی در ورزشکاران جوان بیشتر است. آلن، مگی، ویلا و لادبور (۲۰۱۷) به بررسی روابط دوجانبه فعالیت بدنی و شخصیت در بزرگسالان پرداختند. وظیفه‌شناسی و گشودگی با افزایش فعالیت بدنی و سازگاری با کاهش فعالیت بدنی مرتبط بود. همچنین فعالیت بدنی بر وظیفه‌شناسی تأثیر معناداری داشت.

براساس نتایج پژوهش، شاخص‌های مداخله‌ای به‌صورت توانایی رفع مشکلات ورزشکاران، مهارت در کاهش استرس ورزشکاران، توانایی در ارتقای انگیزش ورزشکاران، کمک به بازتوانی ورزشکاران، توانایی در ارتقای خودکارآمدی ورزشکاران و توانایی در بازخورد به ورزشکاران مشخص شد. استرس بر عملکرد ورزشکاران تأثیرات مثبت و منفی دارد. هرچقدر میزان استرس (فشار) ورزشکار افزایش پیدا می‌کند، برانگیختگی وی افزایش می‌یابد و درنهایت عملکرد به سطح بهینه می‌رسد، اما با افزایش بیش از اندازه

2. Allen, Mage., Vella, & Laborde,

1. Trninić, Trninić & Penezic



به‌طور خاص بر مدت‌زمانی که آن‌ها در یک سازمان خصوصی و اصلی باشند، بر جانشین‌پروری داوطلبانه آن‌ها تأثیر منفی خواهد گذاشت. همچنین نوع رشته ورزشی (انفرادی، تیمی) و جنسیت ورزشکاران در اتخاذ راهبردهای روان‌شناختی ورزشکاران اهمیت دارد و بر میزان موفقیت آنان تأثیرگذار است (پهلوی، طهماسبی بروجنی و عزتی، ۲۰۱۵).

به نظر می‌رسد، توجه به شاخص‌های رفتاری، نگرشی، اجتماعی، مداخله‌ای و سلامتی سبب می‌شود تا ظرفیت مناسبی برای هماهنگی میان شرایط روان‌شناختی مربیان و جانشین‌پروری ایجاد شود. جانشین‌پروری ابزاری است که نیازهای آینده سازمان‌های ورزشی و باشگاه‌ها را برای تأمین بازیکنان جانشین در مواقع ضروری فراهم می‌کند و مربیان با هماهنگی مدیران سازمان‌های ورزشی، افراد مستعدی را برای هریک از پست‌های سازمان در نظر می‌گیرند و بر روند آماده‌کردن آن‌ها از لحاظ شایستگی و مهارتی تمرکز می‌کنند؛ بنابراین دور از انتظار نیست که مدیران سازمان‌های ورزشی به نظام برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و داشتن مدلی اصولی برای انتخاب مدیران اهمیت بسیار دهند؛ زیرا موفقیت سازمان‌ها تا حدود زیادی تابع وجود رهبرانی شایسته و باکفایت در تمامی سطوح آن‌هاست. در کشور ما نیز با توجه به اینکه پرورش مدیران را بخت و اقبال، رابطه و رانت، وابستگی حزبی، معامله انتخاباتی و... احاطه کرده است، انتظار داشته باشیم در زمان نیاز به مدیران ارشد توانمند بتوانیم افراد موردنیاز خود را از داخل سازمان با معیارهای شایسته‌سالاری به‌راحتی تأمین کنیم، بسیار دور از ذهن بوده و در محیط سیاسی و اجتماعی امروز غیرممکن است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که مدیران و برنامه‌ریزان باشگاه‌های ورزشی ضمن توجه به شاخص‌های شناسایی‌شده، زمینه

چنین فعالیت‌هایی بهترین موقعیت را برای رشد معیارهای سلامت روانی فراهم می‌کند. توجه به این شاخص‌ها می‌تواند روند توسعه و گسترش جانشین‌پروری در مربیان ورزشی را به‌صورت مناسب‌تری اجرایی کند؛ به عبارت دیگر، توجه به این شاخص‌ها می‌تواند میزان احتمال موفقیت فرایند جانشین‌پروری را به شکلی سیستماتیک و هدفمند نهادینه و تسریع کند.

در پژوهش‌های مختلفی به جانشین‌پروری اشاره شده است. شارما و همکاران (۲۰۰۳) مشخص کردند، شاخص‌هایی در حوزه جانشین‌پروری وجود دارد که توجه به این شاخص‌ها به‌عنوان یکی از ضروریات اجرایی‌کردن جانشین‌پروری است. همچنین مشخص شده است که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه عبارتند از: سطح بالای تعهد مدیر ارشد سازمان، حمایت مدیران ارشد، مشارکت مدیران صف در تعیین کاندیدها، برنامه‌های توسعه و اتصال به استراتژی‌های کسب‌وکار. چانگ و بسل (۲۰۲۰) نشان دادند، اقدامات هیئت‌مدیره در روند برنامه‌ریزی جانشین‌پروری با استفاده از شیوه‌های مدیریت خانواده با برنامه‌ریزی جانشین‌پروری در شرکت‌های خانوادگی رابطه مثبت وجود دارد. علاوه بر این، احساسات خانوادگی مدیرعامل به‌عنوان نقش میانجی می‌تواند بر نتایج جانشین‌پروری در شرکت‌های خانوادگی تأثیرگذار باشد. لی، یون و بویوی^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی به جانشین‌پروری و نقش شناسایی سازمانی افراد پرداختند. یافته‌های نظری پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد، عواملی که باعث کاهش هویت‌سازمانی مدیران عامل قبلی در سازمان شده‌اند، بر جانشین‌پروری داوطلبانه آن‌ها تأثیر می‌گذارند و برعکس، عواملی که باعث افزایش شناسایی سازمانی مدیران عامل می‌شوند،

2. Lee, Yoon & Boivie

1. Chang & Besel



لازم برای توسعه جانشین‌پروری مطابق با این شاخص‌ها را فراهم کنند.

منابع

1. Abedini, M. (2015). Succession management. Paper presented at the *First National Conference on Management and Accounting in Iran*, Hamedan. (In Persian).
2. Ali, Z., & Mehreen, A. (2019). An empirical investigation of predicting employee performance through succession planning: The job demands and resources perspective. *Evidence-based HRM*, 8(1), 79-91.
3. Allen, M. S., Magee, C. A., Vella, S. A., & Laborde, S. (2017). Bidirectional associations between personality and physical activity in adulthood. *Health Psychology*, 36(4), 332-336.
4. Barnett, R., & Davis, S. (2008). Creating greater success in succession planning. *Advances in developing human resources*. 10(5), 721-739.
5. Bohloul, A., Tahmasebi Boroujeni, S., & Ezzati, R. (2015). Psychological Strategies athlete females and males in individual and team sports. *Sport Psychology Studies*, 4(12), 73-84.
6. Chang, C. Y., & Besel, K. (2020). Cultivating next generation of healthcare leaders in Havana: Barriers and recommendation for succession planning. *International Journal of Healthcare Management*, 14(1): 1-9.
7. Farhibuzanjani, B., Abedijafari, H., & Mahdavi, M. (2008). Designing and explaining the model of human resources development of university professors based on naturalist attitudes and the development of quadruple communications. *Quarterly Journal of Human Resources Management*, 1(1), 19-50. (In Persian).
8. Gaines, S. A. (2012). Theory into practice: Developing individual and team character in sport, strategies. *A Journal for Physical and Sport Educators*, 25(8), 30-33.
9. Gammelsæter, H. (2013). Leader succession and effectiveness in team sport. A critical review of the coach succession literature. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 3(4), 1-18.
10. Hajipour, A., Hamidi, M., Sajjadi, S., Khabiri, M. (2019). Relational model self-determination motive with sport ethics of elite athletes of Iran (Case study: Iran Football League). *Sport Psychology Studies*, 8(27), 19-40. (In Persian).
11. Harter, L. (2008). Succession planning Part II: Business succession is a team sport. *Journal of Practical Estate Planning*, 10(17), 23-30
12. Helton, K. A., & Jackson, R. D. (2007). Navigating Pennsylvania's dynamic workforce: Succession planning in a complex environment. *Public Personnel Management*, 36(4), 335-347.
13. Izadi, B., Ebrahimi, F., & Mahmoudian, A. (2019). The role of cognitive approaches in coping with the stress of football referees. *Sport Psychology Studies*, 8(29), 185-202. (In Persian).
14. Karg, A., McDonald, H., & Schoenberg, G. (2015). The immediate impact of coach succession events on season ticket holder attitudes. *Sport Marketing Quarterly*, 24(1), 30-42.
15. Kim, Y. K., Trail, G., & Jae Ko, Y. (2011). The influence of relationship quality on sport consumption behaviors: An empirical examination of the relationship quality framework. *Journal of Sport Management*, 25, 576-92



16. Lee, J. M., Yoon, D., & Boivie, S. (2020). Founder CEO succession: The role of CEO organizational identification, *Academy of Management Journal*, 63(1), 224-245
17. Mandi, A. R. (2008). A case study exploring succession planning: Supported by quantitative analysis of governmental organizations in the Kingdom of Bahrain (Doctoral dissertation). George Washington University, Washington, D.C. United States of America . .
18. Nowruzzi, H. (2016). Succession: Mechanisms for implementing knowledge management. Paper presented at the *First National Conference on Islamic Law and Management*, Qom. (In Persian).
19. Phillips, T., Evans, J. L., Tooley, S., & Shirey, M. R. (2018). Nurse manager succession planning: A cost-benefit analysis. *Journal of Nursing Management*, 26(2), 238-243.
20. Ramezanejad, R., Ashkani, A., & Goharrostami, H. (2019). Designing a pattern of sports path and career transition in professional wrestlers. *Journal of Applied Research in Sports Management*, 7(4), 21-36. (In Persian).
21. Ramezanejad, R., Besharat, M., & Balighi, R. (2009). Investigating the coping styles of stress in athletes. *Sports Management Studies*, 3(24), 89-102. (In Persian).
22. Ramezanejad, R., Ashkani, A., & Goharrostami, H. (2019). Designing the model of sports path and career transition in professional wrestlers. *Applied Research in Sport Management*, 7(4), 21-36.
23. Sarfarazi, M., Hemmati, S., & Jafari, M. (2019). Investigating the impact of talent management on succession execution. Paper presented at the *Fifth International Conference on Management and Accounting Sciences*, Tehran. (In Persian).
24. Sharma, P., Chrisman, J. J., & Chua, J. H. (2003). Succession planning as planned behavior: Some empirical results. *Family Business Review*, 16(1), 1-15.
25. Trninić, V., Trninić, M., & Penezić, Z. (2016). Personality differences between the players regarding the type of sport and age. *Acta Kinesiologica*, 10(2), 69-74.
26. Tucker, C. A. (2020). Succession planning for academic nursing. *Journal of Professional Nursing*, 36(5), 334-342.

ارجاع دهی

فرهنگیان، شیلا؛ یکتایار، مظفر؛ خدامرادپور، مژگان؛ و نظری، رسول. (۱۴۰۲).
 شناسایی شاخص‌های روان‌شناختی در فرایند جانشین‌پروری مربیان ورزشی.
 مطالعات روان‌شناسی ورزشی، ۱۲(۴۳)، ۹۷-۱۱۶
 شناسه دیجیتال: 10.22089/SPSYJ.2021.10130.2121

Farhangian, S.; Yektayar, M; Khodamradpoor, M; & Nazari, R. (2023).
 Identifying Psychological Indicators in the Sports Coaches Succession
 Process. *Sport Psychology Studies*, 12(43), 97-116. In Persian.
 DOI: 10.22089/SPSYJ.2021.10130.2121

