

Sport Psychology Studies

Sport Sciences Research Institute of Iran

Monthly Journal of Sport Psychology Studies

Fall 2023/ Vol. 12/ No. 45/ Pages 33-52

Psychological Effects of Coach Substitution in Sport Teams

Shila Farhangian¹, Mozafar Yektayar² *, Mozhgan Khodamoradpoor³,
Rasool Nazari⁴

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

Received: 09/05/2021

Accepted: 10/08/2021

Farhangian, Sh; Yektayar, M; Khodamoradpoor, M; & Nazari, R. (2023). Psychological Effects of Coach Substitution in Sport Teams. *Sport Psychology Studies*, 12(45), 33-52. In Persian. DOI: 10.22089/SPSYJ.2021.10503.2166

Abstract

The aim of this study was to investigate the psychological effects of coach substitution in sports teams. The research method was qualitative which was done according to the grounded theory method proposed by Glaser. The statistical population of the study included experts aware of the subject of the research, fifteen individuals of whom were selected as the research sample through the purposive sampling method. Sampling was performed until theoretical saturation was reached. The collection tool of the present study is a semi-structured interview. In this research, open, axial and selective coding was performed in three sections. Maxqda software was used to analyze the data of the present study. The results showed that 30 initial codes were extracted in the coding process and categorized appropriately in the open coding section. The results also revealed that the psychological effects of coach substitution in sports teams were identified in two categories, negative and positive. Therefore, it is suggested that sports teams in the process of coaching use the opinions of athletes to some extent to be able to control the negative effects created during the replacement of sports coaches in teams.

Keywords: Substitution, Change, Psychological Effects

* Corresponding Author: Shila Farhangian, Tel: 09183716838, E-mail: myektayar@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4490-6774>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Background and Purpose

Lack of studies on the psychological effects of substitution of sports coaches in sports groups has caused that the elements of sports groups have no enough information and evidence of the positive and negative psychological effects of substitute coaches in sports groups. This issue has led to pay less attention to the psychological issues of coaches in the selection and change of team sports coaches, resulting from major problems in area (1). In other words, in changing coaches, serious attention is not paid to psychological effects. This is because there is always the perception that changing coaches can bring positive effects, whereas this change can also have negative risks and form serious injuries (2). This issue caused the research to try to answer the question of what are the psychological effects of coach substitution in sports groups to investigate the psychological effects of coach substitution in sports groups.

Materials and Methods

The research method was qualitative which was done through the grounded theory method according to the emerging approach of Glaser. The statistical population of the study included experts aware of the subject of the study, fifteen individuals of whom were selected as the research sample through the purposive sampling method. Sampling was performed until theoretical saturation was reached. The research collection tool is a semi-structured interview. In order to check the validity, the interview procedures and questions were approved by some professors who are aware of the subject of the research and also aware of the research method to confirm the reliability of the research data. Moreover, to investigate transmissibility, research findings were reviewed by two experts in the field who did not participate in the research. On the other

hand, in order to check the validity, all the texts created from the interviews and the codes extracted were sent to the research participants so that they could confirm the extracted texts and codes again. In the external audit section, the findings and coding paradigm were presented to three professors in the field of sports to comment and confirm them. Neutral coding method used evaluates the accuracy of the coding. Finally, to check the agreement between the two coding, SPSS and kappa coefficient were employed. Further, in order to evaluate the transferability of the opinions of three experts who did not participate in the study, the findings of this study were consulted. In the present study, specialized committees were used to evaluate the reliability. The statistical method used in the present study consisted of three sections: open, axial and selective coding. To analyze the data, MAXQDA software was used.

Results

The results showed that out of 15 interviewees, the gender of three equivalent (20%) female, 12 equivalent (80%) male, one equivalent (7%) under 35 years old, 5 equivalent (33%) between 36 up to 41 years of age, seven equivalent (47%) were between 42 and 47 years of age and two equivalent (13%) were over 48 years of age. One person (7%) was an expert, 9 people (60%) were a boss and 5 people (33%) were professors; one person (6%) had a bachelor's degree, two individuals (14%) with a Master's degree and 12 individuals (80%) with a doctoral degree. After performing the qualitative part, 30 initial codes were extracted in the coding process. In order to identify the psychological effects of coach substitution in sports groups, the opinions of experts in the form of a qualitative method were used. Table 1 shows the results for axial coding.

Table 1- Axial coding

Categories	Codes
Positive effects	(Motivating) (Create diversity) (Functional stability) (Increase individual and team discipline) (Promoting sports commitment) (Sports passion) (Optimism) (Create a sense of progress) (Improve creativity) (Upgrade hope) (Improve social support) (Improve emotional maturity) (Improve identity) (Improving social acceptance) (Improve accountability) (Improving mental relaxation)
Negative effects	(Increased stress) (Increased anxiety) (formation of aggression) (Incidence of mental ambiguity) (Decreased attention) (Reduce mental toughness) (Individual and group incompatibility) (Fear formation) (Emotional crisis) (Mental conflict) (Decreased mental security) (Decreased mental security) (Conflict formation) (Creating social panic)

After axial coding, 30 extracted codes in the open coding section were properly categorized. The results of the present study showed that the psychological effects of coach change in sports groups were identified in two categories; negative and positive. Positive effects included motivation, diversity, functional stability, increasing individual and team discipline, promoting sports

commitment, sports enthusiasm, optimism, creating a sense of progress, improving creativity, promoting hope, improving social support, improving emotional maturity, improving identity, and improving social acceptance to improve responsibility and peace of mind. Negative effects comprise increased stress, increased anxiety, aggression formation, mental ambiguity, decreased

concentration, decreased mental stubbornness, individual and group incompatibility, fear formation, emotional crisis, mental conflict, decreased mental security, reduced resilience, conflict formation. Paying attention to the identified positive and negative effects can make the coaching process more purposeful and also more intelligent. Therefore, the replacement of sports coaches in teams has always been paid attention by sports groups and specialists and experts of psychology in sports.

Conclusion

The results showed that coaching in situations where the team is in crisis can have negative effects on the team sports and get the team out of the crisis in the short term; However, you have to be careful to change the coach, because if the board rushes in this case and changes very soon with a few losses at the beginning of the season, the team may not achieve the expected results in the team and the crisis in the team is more severe than before. Therefore, this issue has caused the change of these people, regardless of the existing psychological effects, overshadows the performance of athletes in a positive and negative way. Therefore, it is suggested that by psychologically evaluating the process of coaching substitutions in sports groups, the

psychological status of athletes after this substitution be examined to obtain appropriate evidence in this area.

Keywords: Substitution, Change, Psychological Effects.

References

1. Behnam, Mohsen, Ahmadi, Hamidreza, Bakhshandeh, Hossein. (2015). The shock effect of coach change on the team's performance in the Iranian Football Premier League and selected European leagues. *Sports Management Studies*, 6 (27), 47-62.
2. Naderian, Massoud. (2017). Applying the field force model in the planning of clubs to plan the replacement of football players. *Contemporary Research in Sports Management*, 7 (13), 13-22. doi: 10.22084 / smms.2017.8955.1774.

مطالعات روانشناسی ورزشی

پژوهشگاه تربیت بدنی

فصلنامه مطالعات روانشناسی ورزش

پاییز ۱۴۰۲، دوره ۱۲، شماره ۴۵، صفحه‌های ۳۳-۵۲

اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در تیم‌های ورزشی

شیلا فرهنگیان^۱، مظفر یکتایار^{۲*}، مژگان خدامرادپور^۳، رسول نظری^۴

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

Farhangian, Sh; Yektayar, M; Khodamoradpoor, M; & Nazari, R. (2023). Psychological Effects of Coach Substitution in Sport Teams. *Sport Psychology Studies*, 12(45), 33-52. In Persian. DOI: 10.22089/SPSYJ.2021.10503.2166

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۱۹

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۱۱

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی بود. روش پژوهش از نوع کیفی بود که با توجه به روش گراند تئوری و رهیافت ظاهرشونده گلیسر انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان آگاه به موضوع پژوهش بود که برحسب انتخاب هدفمند، ۱۵ نفر از این افراد به‌عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری انجام یافت. ابزار گردآوری پژوهش حاضر، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. این پژوهش در سه بخش کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار مکس کیو.دی.ای. استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که ۳۰ کد اولیه در فرایند کدگذاری استخراج و در بخش کدگذاری باز به‌صورت مناسب مقوله‌بندی شد. همچنین اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی در دو دسته منفی و مثبت مشخص شد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، گروه‌های ورزشی در روند جانشینی مربیان، از نظرات ورزشکاران تا حدی استفاده کنند تا بتوانند آثار منفی ایجادشده در طی جانشینی را کنترل کنند.

واژگان کلیدی: جانشینی، تغییر، اثرات روان‌شناختی.

* Corresponding Author: Shila Farhangian, Tel: 09183716838, E-mail: myektayar@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4490-6774>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

مربیان به‌عنوان یکی از ارکان مهم و کلیدی در ورزش مشخص شده‌اند که نقش مهم و انکارناپذیری در موفقیت‌های ورزشکاران، تیم‌ها و باشگاه‌ها دارند (کوهلین^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). اهمیت مربیان در کسب موفقیت‌های ورزشی سبب شده است تا از آنان به‌عنوان ابزارهای اجرایی در ورزش یاد شود که می‌توانند آثار مثبت و منفی در ورزش برجای گذارند (فلتون^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). مربیان یکی از مهم‌ترین ارکان سازمان‌های ورزشی هستند که در عمل، عملکرد آن‌ها برآیند عملکرد سازمان و آیین‌های تمام‌نما از دستاوردهای یک تیم و یا باشگاه است؛ به‌طوری‌که موفقیت یا شکست اهداف و استراتژی‌های سازمان ورزشی در پیروزی یا شکست تیم‌ها نمایان می‌شود (مارتنز^۳، ۲۰۰۴). موفقیت در مربیگری، فقط پیروزی در مسابقه نیست، برنده‌شدن تنها یک جنبه از مربیگری موفق است، اما مربیگری موفق مفهومی فراتر از پیروزی در مسابقات است (دیویس^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). مربیان موفق به ورزشکاران کمک می‌کنند تا در مهارت‌های جدید تبحر پیدا کنند، از رقابت با دیگران لذت ببرند و اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشند. مربیان موفق علاوه بر اینکه با تکنیک‌ها و تاکتیک‌های رشته ورزشی خود کاملاً آشنایی دارند، می‌دانند چگونه این مهارت‌ها را انتقال بدهند. آن‌ها تنها مهارت ورزشی را آموزش نمی‌دهند، بلکه با آموزش و الگوسازی دقیق باعث می‌شوند ورزشکاران به آنچه برای موفقیت در زندگی اجتماعی نیاز دارند نیز دست یابند (نصیری و همکاران، ۲۰۰۹). اهمیت ارتباط بین مربی-ورزشکار شامل تلاش‌هایی برای ایجاد و توسعه گوناگونی فرضیه‌ها و مدل‌های مفهومی است که به درک، کشف طبیعت و کیفیت این ارتباط منجر می‌شود. بررسی این رابطه می‌تواند بسیاری از مشکلاتی که بین مربیان و ورزشکاران در تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی وجود دارد، حل کند و به بسیاری از سؤالات در این خصوص پاسخ دهد و گامی مثبت در زمینه بهبود ورزش کشور بردارد (بالزاده و همکاران، ۲۰۱۸).

عموم مردم، همواره مربیان را مسئول عملکرد ضعیف تیم می‌دانند و در صورت بُرد و گرفتن جایزه، آن‌ها را ستایش می‌کنند و پاداش می‌دهند. با وجود جایگاه مهم مربی در ورزش، فرایند پیچیده مربیگری تیم پدیده‌ای است که همچنان حتی نزد کسانی که مربیان را آموزش

می‌دهند، به‌روشنی شناخته نشده است (آرنسون و سالمان^۵، ۲۰۰۹). اهمیت عملکرد مربیان در باشگاه‌های ورزشی سبب شده است تا جانشینی آنان در باشگاه‌ها و گروه‌های ورزشی همواره با خطرات مثبت و منفی مواجه شود (شارما^۶ و همکاران، ۲۰۰۳).

بیشترین تغییراتی که باشگاه‌ها انجام می‌دهند، تغییر سرمربی است. این تغییر به‌خصوص در ورزش‌های تیمی بیشتر دیده می‌شود. وقتی تیم‌ها کمتر از انتظار عمل می‌کنند، سرنوشت سرمربی اغلب توسط رسانه‌ها، هواداران و در نهایت هیئت‌مدیره، در دستور کار قرار می‌گیرد (گاملساetter^۷، ۲۰۱۳). یک مربی خوب با مهارت‌های رهبری قوی برای موفقیت یک تیم ضروری است، اما تغییرات در این مربیان فرایندهای حیاتی هستند که عملکرد سازمان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند؛ به‌صورتی‌که امروزه از تعویض مربی به‌عنوان راهکار در ایجاد انگیزش به تیم استفاده می‌شود که برخی مواقع این مسئله جواب مثبت می‌دهد و گاهی اوقات حاوی مشکلات جدیدی در تیم خواهد بود (دونمز^۸ و همکاران، ۲۰۲۰)؛ این امر نشان‌دهنده جایگاه مهم مربی در گروه‌های ورزشی و اهمیت بسیار زیاد جانشینی آنان است.

روان‌شناسان ورزشی در بهبود عملکرد ذهنی برای انتخاب و تصمیم درست حین بازی، مفید هستند. روان‌شناسی ورزشی به قابلیت‌های ارتباطی توجه می‌کند تا بازیکنان بتوانند همکاری و ارتباط گروهی بهتری داشته باشند؛ چراکه در ورزش، فعالیت جمعی، مهم‌تر از توانایی فردی است. طرف دیگر، مهارت ارتباطی به ارتباط بازیکنان با مربی و گروه ناظر، متصل است؛ چراکه برای پیشبرد بهتر اهداف باید درمان‌پذیری و حس اعتماد به سرمربی و مربیان وجود داشته باشد. روان‌شناسی ورزش به ما کمک می‌کند تا بتوانیم رفتار ورزشکار را پیش‌بینی کنیم. عملکرد هر فرد تحت‌تأثیر عوامل روان‌شناختی و زیست‌شناختی متعدد می‌تواند بسیار متغیر باشد. امروزه بسیاری از روان‌شناسان ورزشی تا اندازه زیادی به‌صورت تخصصی عمل می‌کنند؛ برای مثال، برخی از روان‌شناسان ممکن است در حوزه انگیزش تخصص پیدا کنند و در حوزه انگیزش به پژوهش بپردازند. مربیان را در حوزه انگیزش آموزش می‌دهند و احتمالاً در زمینه بهبود انگیزش به ورزشکاران کمک کنند. ورزش تنها حوزه‌ای است که به شکل‌گیری و اصلاح رفتار ورزشکاران می‌پردازد و آن‌ها را مطالعه می‌کند. ورزشکار به‌عنوان یک فرد و با شخصیت منحصربه‌فرد با

5. Arnesson & Salman
6. Sharma
7. Gammelsaeter
8. Dönmez.

1. Kuhlín
2. Felton
3. Martinez
4. Davis

لاگوپناس^۵ (۲۰۱۱) مشخص کرد که تغییر مربیان در گروه‌های ورزشی بدون توجه به آثار آن می‌تواند منجر به بروز مشکلاتی در عملکرد فردی و گروهی شود. این مطلب نشان می‌دهد که جانشینی مربیان بدون بررسی آثار آن می‌تواند عواقب منفی داشته باشد. کونینگ^۶ (۲۰۰۳) نیز مشخص کرد که تغییر مربیان بدون بررسی آثار برجای مانده، به‌طور حتم باعث بروز بحران‌هایی در گروه‌های ورزشی می‌شود. نتایج مطالعه قهفرخی و جلالی فراهانی (۲۰۱۰) که به بررسی و تحلیل پدیده تعویض ۱۷۰ نفر از مربیان لیگ برتر فوتبال ایران در ۱۰۸ تیم حاضر در هفت دوره مسابقات مذکور پرداختند، نشان داد که از مجموع ۱۰۸ تیمی که در ادوار مختلف لیگ حضور داشتند، ۴۵ تیم مربی خود را در طول فصل تغییر دادند. ۶۲ تغییر (برخی تیم‌ها در یک فصل چند بار مربی خود را تغییر دادند) روی نیمی از تیم‌ها صورت گرفت که از این تغییرات، فقط ۱۷ تغییر برای فصل بعد نیز پابرجا ماندند و ۴۶ تغییر دیگر (۷۵ درصد) در پایان همان فصل دستخوش تغییر مجدد شدند. نتایج حاکی از آن است که بیش از ۷۵ درصد انتخاب‌ها از جانب باشگاه‌ها بی‌نتیجه یا کم‌اثر بوده و به بهبود نتایج یا ایجاد تغییرات مثبت و مستمر در تیم‌ها منجر نشده است که بر این مطلب تأکید می‌کند که انتخاب مربیان بدون در نظر گرفتن معیارهای مشخص و انجام کارشناسی‌های لازم صورت گرفته است و این تغییرات مربیان نتوانسته است بر کارایی و عملکرد تیم‌ها تأثیر مطلوب داشته باشد.

نادریان (۲۰۱۷) در مقاله‌ای به به‌کارگیری مدل میدان نیرو در برنامه‌ریزی باشگاه‌ها برای برنامه‌ریزی جانشین پروری بازیکنان فوتبال پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد، سه مؤلفه احساس نبود امنیت شغلی، دیدگاه هزینه‌ای و نبود آموزش سیستماتیک و اثربخش با زیرمقیاس‌هایی مانند وجود حسادت به دیگران، بی‌اعتمادی به یکدیگر، وجود تفکر برد-باخت، نبود فرهنگ جانشین‌پروری، سودجویی و منفعت شخصی و محاسبه هزینه‌ها در نظام باشگاه‌داری در موفقیت برنامه‌های جانشین‌پروری بازیکن در باشگاه‌ها، عوامل بازدارنده هستند. از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، سه مؤلفه اثرگذار به‌عنوان نیروهای تسهیل‌کننده انجام آزمون‌های شایستگی، حمایت ساختاری باشگاه و تمایل و انگیزه با زیرمقیاس‌هایی مانند استقبال و انگیزه بسیار زیاد نوجوانان و جوانان برای مشهور شدن، جذابیت برای

روان‌شناسی فردی مرتبط است. ورزشکار به‌عنوان عضو یک تیم و به‌عنوان یک موجود اجتماعی، با روان‌شناسی اجتماعی در ارتباط است. ورزشکار به‌عنوان یک پدیده در حال رشد در روان‌شناسی رشد نیز مطالعه می‌شود. ورزشکار به‌عنوان یک فراگیر در روان‌شناسی تعلیم و تربیت مطرح می‌شود (نصیری و همکاران، ۲۰۰۹).

برخی پژوهشگران مزایا و موانع موفقیت تیم‌های ورزشی را تعیین کرده‌اند، اما در مجموع به سازوکارهای مرتبط با رفتارهای جانشینی مربیان توجه کمی شده است. این وضعیت مانع فهم از عوامل مؤثر در فراگیری رفتار جانشینی مربی در تیم‌های ورزشی می‌شود؛ بنابراین مهم است عواملی کشف شوند که ممکن است رفتارهای ورزشی و جانشینی را در میان مربیان توضیح دهند و بر موفقیت تیم‌های ورزشی اثرگذار باشند (خزائی و همکاران، ۲۰۱۹).

در مسیر تغییر مربیان، اثرات ویژگی‌های روان‌شناسی و جانشینی، مهم است. اهمیت جانشین‌پروری به‌عنوان یکی از مسائل مهم در خصوص منابع انسانی، همواره مورد توجه جدی بوده و محققان بسیاری را به خود جلب کرده است. امروزه جانشین‌پروری به‌عنوان یکی از مسائل مهم در جوامع پیشرفته مدنظر قرار گرفته است (چانگ و بسل^۱، ۲۰۲۰). اجرای مناسب فرایند جانشین‌پروری می‌تواند نقش مهمی در بهبود مهارت‌ها و تجارب افراد داشته باشد و زمینه را برای رشد و گسترش منابع انسانی فراهم کند (فیلیپس^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). دستیابی به سیستم جانشین‌پروری مناسب می‌تواند آثار مطلوبی در محیط مدنظر برجای گذارد که به‌طور حتم به ارتقای عملکرد منجر خواهد شد (مک‌تیر^۳ و همکاران، ۱۹۹۵). اگرچه جانشین‌پروری در ابتدایی‌ترین تعریف خود به‌عنوان «تعیین راهبران آینده» تعریف می‌شود، 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^۴، ۲۰۰۷). تغییرات گسترده سبب شده است تا برای مشاغل کلیدی سازمان، کمبود مدیران دارای مهارت احساس شود؛ از این رو جانشین‌پروری به‌عنوان یک عامل اساسی و حیاتی باید با اهداف راهبردی سازمان مرتبط باشد (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۲۰۰۸).

4. Helton & Jackson
5. Lago-Peñas
6. Koning

1. Chang & Besel
2. Phillips
3. McTeer

تغییر مربی اقدام می‌کنند. پائولا و اسکوپا^۲ (۲۰۱۲) مشخص کردند که گروه‌های ورزشی موفق همواره به مربی توجه ویژه دارند و در انتخاب آنان حساسیت‌های بیشتری نشان می‌دهند.

جانشین پروری در تمامی حوزه‌ها از جمله ورزش، مهم و کلیدی است. جانشین پروری در ورزش می‌تواند موفقیت‌های زیادی را برای ورزش به ارمغان آورد (هارتر^۳، ۲۰۰۸). ایجاد جانشین پروری در ورزش می‌تواند ضمن بهبود استعدادها و ورزشی، زمینه ارتقا و تقویت نیروی انسانی را فراهم کند (گاملساتر^۴، ۲۰۱۳).

برای یک تیم که در حال کسب نتایج ضعیف است، تغییر مربی ممکن است تحریکی لازم برای شکستن این توالی باشد؛ به عبارت دیگر، تغییر به خودی خود ممکن است از لحاظ روانی و انگیزشی برای بازیکنان سودمند باشد؛ حتی اگر به‌طور عینی ویژگی‌هایی که مربیان جدید بر بازیکنان وارد می‌کنند، تفاوتی با مربیان پیشین نداشته باشد. توضیح این واقعیت که مربی تیم تأثیر عمده‌ای بر عملکرد یک تیم می‌گذارد، به‌طور کامل قابل قبول است. زمانی که تیم عملکرد ضعیفی دارد، او به حق مسئول است؛ در نتیجه او را اخراج می‌کنند و با جایگزینی مربی جدید امید است که عملکرد تیم بهتر شود. مربی جدید به‌طور معمول سطح عملکرد تیم را بالا می‌برد؛ زیرا او می‌تواند از اشتباهاتی که پیشینیان او به وجود آورده‌اند، بهره‌مند شود (بهنام و همکاران، ۲۰۱۵).

تغییرات مربی باعث مختل شدن عملکرد و ایجاد بی‌ثباتی در کوتاه‌مدت در گروه‌های ورزشی می‌شود؛ بنابراین مربیان جدید ممکن است در توسعه استراتژی‌های جدید و شناسایی رفتارها و منابع جدید به دلیل کاهش عملکرد ناتوان باشند (سانچز و همکاران، ۲۰۱۹). جانشینی در میان مربیان ورزشی به‌عنوان فراهم آوردن شرایطی برای پرورش مربیان خبره است. با توجه به اهمیت جایگاه مربیان در ورزش، جانشین پروری می‌تواند ظرفیت‌های مناسبی در این خصوص فراهم کند (کارگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۵).

بدون تردید، عملکرد نامناسب گروه‌های ورزشی یا هر نوع موفق نشدن دیگری که به مربی نسبت داده می‌شود، معمولاً منجر به تغییر می‌شود؛ با این حال، نظرات درمورد تأثیر تغییر بر عملکرد آینده تیم متفاوت است؛ مبنی بر اینکه یک تغییر در طول فصل باعث ایجاد مزاحمت‌های زیادی در تیم می‌شود؛ زیرا بازیکنان و مربی جدید باید روند خود را حفظ کنند و به هم عادت کنند (سلمان^۵ و همکاران،

عضویت در تیم بزرگسالان، حس وفاداری به باشگاه ورزشی، کسب درآمد و حمایت ساختاری باشگاه، فرصت‌های ارزنده‌ای را برای جانشین پروری در باشگاه‌های فوتبال به وجود می‌آورند. کاظمی‌پور و همکاران (۲۰۱۶) در مقاله‌ای به طراحی و تدوین شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین دیدگاه مدیران، مربیان و بازیکنان درمورد شاخص‌های انتخاب، تفاوت وجود دارد و شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال از دیدگاه کل نمونه آماری به ترتیب شامل مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های فردی، مهارت‌های روان‌شناختی، دیدگاه‌های مربیگری، سوابق مربیگری و سوابق ورزشی به‌عنوان بازیکن فوتبال است.

پیرک و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «چه کسی باید جانشین شود؟» به بررسی جانشینی مربیان در ورزش بسکتبال زنان پرداختند. از تجزیه و تحلیل داده‌ها عواملی همچون آمار جمعیتی، توانایی مربیگری، تجربه مربیگری، عملکرد گذشته تیم، عوامل استخدام (تغییر سطح مربیگری، استخدام داخلی، خارجی موقت، شرکت در کنفرانس) و عوامل نهادی (دولتی و خصوصی، کثرت بازار، ثبت‌نام، بودجه) به دست آمد و مشخص شد که کدام دسته‌ها با تغییر در تعداد پیروزی‌ها پس از تغییر مربیگری رابطه دارند. نتایج نشان داد که عملکرد گذشته تیم قوی‌ترین شاخص پس از تغییر مربیگری بود. در پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان «رفتار سازمانی مثبت در فوتبال: اثرات روان‌شناسی در تغییر و جانشینی مربیان در ورزش»، تأثیر واسطه‌ای اثرات روان‌شناسی بر رابطه بین جانشینی مربیان ورزشی و رضایت شغلی تأیید شد. شیپی و همکاران (۲۰۱۸) در مقاله‌ای به استفاده از روش‌های جایگزینی مربیان ورزشی با استفاده از روان‌شناسی برای رشد و عملکرد تیم فوتبال پرداختند. نتایج این تحقیق بیانگر این بود که اثرات روان‌شناسی ورزشی کاربردی، بینش جایگزینی مربیان را با عملکرد بالا در حمایت از توسعه حرفه‌ای ورزشی ارتقا می‌دهد. تنا و فارست^۱ (۲۰۰۷) دلایل و عواقب اخراج مربیان در طول فصل برگزاری مسابقات، در سه دوره (۲۰۰۲ تا ۲۰۰۵) از لیگ برتر فوتبال اسپانیا را بررسی کردند. براساس نتایج، از جمله مهم‌ترین دلایلی که مدیران تصمیم به اخراج مربیان می‌گیرند، مواجه شدن با شرایطی است که باشگاه در خطر سقوط به دسته پایین‌تر قرار می‌گیرد. درواقع، مدیران به امید بهبود موقت در عملکرد باشگاه به

4. Karg
5. Salman

1. Tena & Forrest
2. Paola & Scoppa
3. Harter

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

همچنین برای سنجش پایایی داده‌ها از روش «پایایی باز آزمون» 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 هرکدام از آن‌ها در فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می‌شوند. سپس کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی برای هرکدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می‌شود. در هرکدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی باهم مشابه هستند به‌عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه به‌عنوان «عدم توافق» مشخص می‌شوند. شاخص پیشنهادی زیر برای محاسبه پایایی بازآزمون بین کدگذاری‌های پژوهشگر در دو فاصله زمانی پیشنهاد شده است.

پژوهشگر در حین انجام این پژوهش و در جریان کدگذاری مصاحبه‌ها چند مصاحبه را به‌عنوان نمونه در فاصله هشت‌روزه کدگذاری مجدد کرد. برای بررسی دقت کدگذاری از روش کدگذاری بی‌طرف استفاده شد. در این روش از یک نفر که سابقه ذهنی درباره 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 و از وی درخواست شد آن‌ها را براساس ادراک خود کدگذاری کند. در پایان بررسی توافق بین دو کدگذاری، با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس و ضریب کاپا محاسبه

۲۰۰۹). روو^۱ و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعه خود از تئوری یادگیری سازمانی استفاده کردند. مطالعات آن‌ها به درک تأثیرات جانشینی مربیان در عملکرد کمک می‌کند.

بنابراین انجام‌نشدن پژوهش درخصوص بررسی اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی سبب شده است تا ارکان گروه‌های ورزشی از آثار مثبت و منفی روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی اطلاعات و شواهد کافی نداشته باشند. این موضوع باعث شده است تا در انتخاب و تغییر مربیان ورزشی کمتر به مسائل روان‌شناختی توجه شود و مشکلات عمده‌ای در این حوزه بروز کند؛ به‌عبارتی در تغییر مربیان به آثار روان‌شناختی توجه جدی نمی‌شود که ناشی از این است که همواره این برداشت وجود دارد که تغییر مربیان می‌تواند آثار مثبت به ارمغان آورد؛ درحالی‌که این تغییر می‌تواند آثار منفی نیز داشته باشد و آسیب‌های جدی را شکل دهد؛ بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی، سعی در پاسخ به این سؤال دارد که اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی چیست؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع کیفی بود که با توجه به روش گراند تئوری با توجه به رهیافت ظاهرشونده گلیسر انجام شد. روش گراند تئوری یا نظریه 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 یافت. اشباع داده یا اشباع نظری رویکردی است که در پژوهش‌های کیفی برای تعیین کفایت نمونه‌گیری استفاده می‌شود.

ابزار و شیوه‌های گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. برای بررسی اعتبار‌پذیری، روال و سؤالات مصاحبه‌ها به تأیید برخی اساتید آگاه به موضوع پژوهش و همچنین آگاه به روش پژوهش رسید تا میزان

1. Rowe

پژوهش حاضر برای بررسی پایایی، از کمیته‌های تخصصی استفاده شد؛ بدین‌صورت که از اعضای این کمیته تخصصی برای کدگذاری موازی برخی مصاحبه‌ها و همچنین ارزیابی و برنامه‌های مربوط به مصاحبه‌ها استفاده شد.

روش پردازش داده‌ها

روش آماری به‌کاررفته در پژوهش حاضر، روش کدگذاری بود که در سه بخش کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از نرم‌افزار مکس کیو.دی.ای. استفاده شد.

یافته‌ها

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

شد. از دیدگاه فلیس^۱ (۱۹۸۱)، اگر این ضریب در شرایط معناداری بیشتر از ۰/۶ باشد خوب، و اگر بیش از ۰/۷۵ باشد، بیانگر توافق عالی میان کدگذاران است. نتایج نشانگر این بود که کیفیت کدگذاری انجام‌شده در این پژوهش از دقت بسیار مطلوبی برخوردار بود. برای بررسی روایی از قابلیت باورپذیری (اعتبار)، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری استفاده شد. برای بررسی قابلیت باورپذیری تأیید فرایند پژوهش از هشت متخصص و همچنین از دو کدگذار برای کدگذاری چند نمونه مصاحبه به‌منظور کسب اطمینان از یکسانی دیدگاه کدگذاران استفاده شد. به‌منظور بررسی انتقال‌پذیری از نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند، درمورد یافته‌های پژوهش مشورت دریافت شد. برای بررسی قابلیت تأییدپذیری از ثبت و ضبط تمامی مصاحبه‌ها و بررسی آنان در زمان‌های موردنیاز استفاده شد. در

جدول ۱- نتایج جمعیت‌شناختی

Table 1- Demographic results

درصد %	فراوانی N	ویژگی‌ها Variables
20	3	زن Women
80	12	مرد Men
7	1	کمتر از ۳۵ سال 35 Years<
33	5	بین ۳۶ تا ۴۱ سال 36-41 Years
47	7	بین ۴۲ تا ۴۷ سال 42-47 Years
13	2	بالای ۴۸ سال 47 Years>

ادامهٔ جدول ۱- نتایج جمعیت‌شناختی

Table 1- Demographic results

ویژگی‌ها Variables	درصد %	فراوانی N	ویژگی‌ها Variables
7	1	کارشناس Expert	سطح شغلی Job Level
33	9	رئیس Boss	
40	5	استاد Professor	
6	1	کارشناسی Masters	مدرک تحصیلی Educational Level
14	2	کارشناسی ارشد MS	
80	12	دکتری PhD	

درصد) مدرک کارشناسی‌ارشد و ۱۲ نفر (معادل ۸۰ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. به‌منظور شناسایی اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی، از بررسی نظرات خبرگان در قالب روش کیفی استفاده شد. جدول شماره دو، نتایج مربوط به کدگذاری باز داده‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

نتایج جدول نشان داد که از ۱۵ نفر مصاحبه‌شونده، جنسیت سه نفر (معادل ۲۰ درصد) زن و ۱۲ نفر (معادل ۸۰ درصد) مرد بود. از بین مصاحبه‌شوندگان، یک نفر (معادل ۷ درصد) کمتر از ۳۵ سال، ۵ نفر (معادل ۳۳ درصد) بین ۳۶ تا ۴۱ سال، هفت نفر (معادل ۴۷ درصد) بین ۴۲ تا ۴۷ سال و ۲ نفر (معادل ۱۳ درصد) بیشتر از ۴۸ سال سن داشتند. یک نفر (معادل ۷ درصد) سطح شغلی کارشناس، ۹ نفر (معادل ۶۰ درصد) رئیس و ۵ نفر (معادل ۳۳ درصد) استاد بودند. همچنین یک نفر (معادل ۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۲ نفر (معادل ۱۴

جدول ۲- کدگذاری باز

Table 2- Open coding

ردیف Row	کدها Codes	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	مجموع Total
1	ایجاد انگیزه motivating	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	11
2	شکل‌گیری تعارض Conflict formation	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	10
3	ایجاد هراس اجتماعی Creating social panic	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	7
4	ثبات عملکردی Functional stability	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	5

ادامه جدول ۲- کدگذاری باز

Table 2- Open coding

ردیف Row	کدها Codes	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	مجموع Total
5	افزایش نظم فردی و تیمی Increase individual and team discipline	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	8
6	ارتقا تعهد ورزشی Promoting sports commitment	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	8
7	اشتیاق ورزشی Sports passion	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	8
8	خوش بینی Optimism	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	5
9	بهبود مسئولیت پذیری Improve accountability	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	6
10	بهبود آرامش روانی Improving mental relaxation	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	8
11	افزایش استرس Increased stress	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	7
12	افزایش اضطراب Increased anxiety	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	8
13	شکل گیری پرخاشگری formation of aggression	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	7
14	بروز ابهام ذهنی Incidence of mental ambiguity	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	7
15	ایجاد حس پیشرفت Create a sense of progress	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	9
16	بهبود خلاقیت Improve creativity	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	7
17	ارتقای امیدواری Upgrade hope	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	9
18	ایجاد تنوع Create diversity	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	8
19	بحران عاطفی Emotional crisis	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	5
20	درگیری ذهنی Mental conflict	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	6
21	کاهش امنیت ذهنی Decreased mental security	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	6
22	کاهش تاب آوری Decreased resilience	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9

ادامهٔ جدول ۲- کدگذاری باز
Table 2- Open coding

ردیف Row	کدها Codes	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	مجموع Total
23	بهبود حمایت اجتماعی Improve social support	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	6
24	بهبود بلوغ عاطفی Improve emotional maturity	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	8
25	بهبود هویت Improve identity	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	8
26	بهبود پذیرش اجتماعی Improving social acceptance	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	8
27	کاهش تمرکز Decreased attention	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	12
28	کاهش سرسختی ذهنی Reduce mental toughness	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6
29	نبود سازگاری فردی و گروهی Individual and group incompatibility	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
30	شکل‌گیری ترس Fear formation	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	7

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

جدول ۳- کدگذاری محوری
Table 3- Axial coding

کدها Codes	مقوله‌ها Categories
ایجاد انگیزه (Motivating) ایجاد تنوع (Create diversity) ثبات عملکردی (Functional stability) افزایش نظم فردی و تیمی (Increase individual and team discipline) ارتقای تعهد ورزشی (Promoting sports commitment) اشتیاق ورزشی (Sports passion) خوش بینی (Optimism) ایجاد حس پیشرفت (Create a sense of progress) بهبود خلاقیت (Improve creativity) ارتقا امیدواری (Upgrade hope) بهبود حمایت اجتماعی (Improve social support) بهبود بلوغ عاطفی (Improve emotional maturity) بهبود هویت (Improve identity) بهبود پذیرش اجتماعی (Improving social acceptance) بهبود مسئولیت‌پذیری (Improve accountability) بهبود آرامش روانی (Improving mental relaxation)	آثار مثبت Positive effects

ادامه جدول ۳- کدگذاری محوری

Table 3- Axial coding

کدها Codes	مقوله‌ها Categories
افزایش استرس (Increased stress) افزایش اضطراب (Increased anxiety) شکل‌گیری پرخاشگری (formation of aggression) بروز ابهام ذهنی (Incidence of mental ambiguity) کاهش تمرکز (Decreased attention) کاهش سرسختی ذهنی (Reduce mental toughness) نبود سازگاری فردی و گروهی (Individual and group incompatibility) شکل‌گیری ترس (Fear formation) بحران عاطفی (Emotional crisis) درگیری ذهنی (Mental conflict) کاهش امنیت ذهنی (Decreased mental security) کاهش تاب‌آوری (Decreased mental security) شکل‌گیری تعارض (Conflict formation) ایجاد هراس اجتماعی (Creating social panic)	آثار منفی Negative effects

مدل پژوهش و خروجی بخش کدگذاری انتخابی پژوهش را نشان می‌دهد.

پس از کدگذاری محوری، ۳۰ کدهای استخراج‌شده در بخش کدگذاری باز به‌صورت مناسب مقوله‌بندی شدند. شکل شماره یک،

آثار مثبت
Positive Effects

- ایجاد انگیزه
- ایجاد تنوع
- ثبات عملکردی
- افزایش نظم فردی و تیمی
- ارتقا تعهد ورزشی
- اشتیاق ورزشی
- خوش بینی
- ایجاد حس پیشرفت
- بهبود خلاقیت
- ارتقا امیدواری
- بهبود حمایت اجتماعی
- بهبود بلوغ عاطفی
- بهبود هویت
- بهبود پذیرش اجتماعی
- بهبود مسئولیت پذیری
- بهبود آرامش روانی

آثار منفی
Negative Effects

- افزایش استرس
- افزایش اضطراب
- شکل گیری پرخاشگری
- بروز ابهام ذهنی
- کاهش تمرکز
- کاهش سرسختی ذهنی
- عدم سازگاری فردی و گروهی
- شکل گیری ترس
- بحران عاطفی
- درگیری ذهنی
- کاهش امنیت ذهنی
- کاهش تاب آوری
- شکل گیری تعارض
- ایجاد هراس اجتماعی

شکل ۱- مدل پژوهش

Figure 1- Research model

و این امر در صورتی که مدنظر قرار نگیرد، می تواند در کوتاه مدت و بلندمدت برای گروه های ورزشی آثار منفی داشته باشد. جانشینی مربی به عنوان یک دغدغه همواره مدنظر گروه های ورزشی قرار گرفته است تا گروه های مطرح از این مسئله به عنوان فرصت برای رفع کاستی های موجود استفاده کنند. این امر سبب شده است تا جانشینی مربیان در گروه های ورزشی همواره به طور جدی مدنظر قرار گیرد. با توجه به

براساس نتایج پژوهش مشخص شد که اثرات روان شناختی جانشینی مربیان در گروه های ورزشی شامل اثرات مثبت و منفی است.

بحث و نتیجه گیری

تغییر مربی به عنوان یکی از فعالیت های رایج در ورزش است که همواره از زمان های گذشته وجود داشته است و موضوعی انکار نشدنی است. تغییر مربی در روند موفقیت گروه های ورزشی نقش مهمی دارد



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

جانشین پروری در باشگاه‌های فوتبال فراهم می‌کنند. کیم و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که بدون تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناسی نمی‌توان رابطه بین جانشینی مربی و رضایت شغلی ایجاد کرد. لاگوپناس (۲۰۱۱) در پژوهش خود مشخص کرد که نبود مدیریت تغییر مربیان می‌تواند مشکلات رفتاری و روانی جدی را برای ورزشکاران و گروه‌های ورزشی ایجاد کند. به نظر می‌رسد، بی‌توجهی به تغییر مربیان و هدفمند نبودن این مسئله در گروه‌های ورزشی می‌تواند مشکلات عمده‌ای را ایجاد کند که منجر به بحران‌های رفتاری و روانی در میان ورزشکاران و گروه‌های ورزشی می‌شود. این امر تا حدی زیادی ناشی از تأثیرات عمیق و انکارنشده مربیان در گروه‌های ورزشی است که باعث شده است تغییر این افراد، روند عادی گروه‌های ورزشی را در جهت‌های مثبت و منفی تحت‌تأثیر قرار دهد. نتایج پژوهش شیپی و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که اثرات روان‌شناسی ورزشی کاربردی بینش مربیان جانشین با عملکرد بالا را در حمایت از توسعه حرفه‌ای ورزشی ارتقا می‌دهد.

یکی از اصول و فلسفه‌های مهم روان‌شناسی مثبت این است که تلویحات مهمی در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی در ورزش در پی دارد و حتی وجود تغییرات در ورزش‌های تیمی، به‌خصوص در مربیان می‌تواند آن‌ها را به استراتژی مثبت‌گرایانه در تیم سوق دهد؛ اما این موضوع نمی‌تواند آن‌ها را به‌سوی شناخت استعدادها، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های بالقوه در تیم سوق دهد. از دیدگاه هواداران اثرات روان‌شناختی بر جانشینی مربیان باعث شوکه‌شدن تیم می‌شود. در طول چند بازی آینده، پس از اینکه مربی جدید جایگزین مربی قبلی شود، هیئت‌مدیره انتظار دارد که تیم عملکرد بهتری در مقایسه با گذشته داشته باشد. این اثر شوک ممکن است یک تیم را از سقوط به دسته پایین‌تر نجات بدهد یا حتی می‌تواند باعث شود که تیم مجوز ورود به مسابقات باشگاهی در سطح قاره را بگیرد و از دیدگاه آنان اثرات منفی به‌وسیله رسانه‌های عمومی در کوتاه‌مدت برداشت می‌شود، اما این اثر در بلندمدت دوام ندارد. کاربردهای اثرات مثبت روان‌شناسی می‌تواند ضمن افزایش اعتبار چشم‌انداز مثبت‌گرایی در سازمان‌های ورزشی، دلیل محکمی برای اقتناع مدیران و پژوهشگران در توجه به اتخاذ رویکردهای مثبت‌گرا در تیم‌های ورزشی باشد.

اثرات مثبت روان‌شناسی بر جانشینی مربیان ورزشی می‌تواند به ساخت و تقویت منابع روانی، اجتماعی، جسمانی و ذهنی یک تیم ورزشی کمک کند و مربیان باهوش‌تر، خلاق‌تر و سالم‌تر چه از لحاظ روانی و چه جسمانی برای سازمان ایجاد کند. درنهایت، مثبت‌گرایی

این موضوع، پژوهش حاضر با هدف شناسایی اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی طراحی و اجرا شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد، اثرات روان‌شناختی جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی در دو دسته منفی و مثبت مشخص شدند. آثار مثبت شامل ایجاد انگیزه، ایجاد تنوع، ثبات عملکردی، افزایش نظم فردی و تیمی، ارتقای تعهد ورزشی، اشتیاق ورزشی، خوش‌بینی، ایجاد حس پیشرفت، بهبود خلاقیت، ارتقای امیدواری، بهبود حمایت اجتماعی، بهبود بلوغ عاطفی، بهبود هویت، بهبود پذیرش اجتماعی، بهبود مسئولیت‌پذیری و بهبود آرامش روانی است. آثار منفی شامل افزایش استرس، افزایش اضطراب، شکل‌گیری پرخاشگری، بروز ایهام ذهنی، کاهش تمرکز، کاهش سرسختی ذهنی، نبود سازگاری فردی و گروهی، شکل‌گیری ترس، بحران عاطفی، درگیری ذهنی، کاهش امنیت ذهنی، کاهش تاب‌آوری، شکل‌گیری تعارض و ایجاد هراس اجتماعی است. توجه به آثار مثبت و منفی شناسایی شده می‌تواند روند جانشینی مربیان را به‌صورت هدفمندتر و همچنین هوشمندتر به جریان اندازد.

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت، تغییر و جانشینی مربی در شرایطی که تیم در بحران قرار دارد و نتایج خیلی ضعیف دریافت می‌کند، می‌تواند اثر منفی به تیم وارد کند و تیم را در کوتاه‌مدت از این بحران خارج کند؛ اما برای تغییر مربی باید احتیاط کرد؛ چراکه اگر در این باره هیئت‌رئیس و رئیس باشگاه عجله کنند و خیلی زود با چند باخت در ابتدای فصل دست به تغییر بزنند، شاید تیم به نتایج موردانتظار دست پیدا نکند و بحران در تیم شدیدتر از قبل شود؛ بنابراین یک مربی ممکن است تنها هدف خود را داشتن یک تیم پیروز قرار دهد. امروزه در گروه‌های حرفه‌ای شاید هدف اصلی تیم‌ها تنها پیروزی باشد؛ زیرا شرایط ایجادشده برای مربی به‌گونه‌ای است که چاره‌ای جز فکر کردن به پیروزی ندارد و اگر یک مربی چند باخت پیاپی را تجربه کند، بلافاصله از سوی مدیران باشگاه کنار گذاشته می‌شود. این عامل موجب شده است که مربیان عمده‌تاً پیرومدار باشند؛ یعنی توجه خود را به نتایج به‌دست‌آمده معطوف کنند تا ورزشکاران. در مطالعات مختلف به این امر اشاره شده است؛ پژوهش نادریان (۲۰۱۷) نشان داد که از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، سه مؤلفه اثرگذار یعنی نیروهای تسهیل‌کننده انجام آزمون‌های شایستگی، حمایت ساختاری باشگاه و تمایل و انگیزه با زیرمقیاس‌هایی مانند استقبال و انگیزه بسیار زیاد نوجوانان و جوانان برای مشهور شدن، جذابیت برای عضویت در تیم بزرگسالان، حس وفاداری به باشگاه ورزشی، کسب درآمد و حمایت ساختاری باشگاه، فرصت‌های ارزنده‌ای را برای

ذهنی، کاهش امنیت ذهنی، کاهش تاب‌آوری، شکل‌گیری تعارض و ایجاد هراس اجتماعی می‌تواند جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی را به‌صورت کنترل‌شده انجام داد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که گروه‌های ورزشی در روند جانشینی مربیان، از نظرات ورزشکاران تاحدی استفاده کنند تا بتوانند آثار منفی ایجادشده طی این جانشینی را کنترل کنند. پیشنهاد می‌شود، با ارزیابی مدون فرایند جانشینی مربیان در گروه‌های ورزشی، وضعیت روان‌شناختی ورزشکاران پس از این جانشینی بررسی شود تا بتوان به شواهد مناسبی در این حوزه دست یافت. همچنین پیشنهاد می‌شود، با ایجاد کمیته‌های اختصاصی در گروه‌های ورزشی، روند جانشینی مربیان به‌صورت هدفمندتر، در فاصله زمانی مناسب و کنترل‌شده انجام شود.

می‌تواند سازمان‌های ورزشی را از شکست نجات دهد و باعث رشد و تعالی مربیان شود.

با توجه به این موضوع می‌توان بیان کرد که نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات نادریان (۲۰۱۷)، کیم و همکاران (۲۰۱۷)، کاظمی‌پور و همکاران (۲۰۱۶) و لاگوپناس (۲۰۱۱) همخوان است. این مطلب نشان می‌دهد، مربیان به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی در ورزش، همواره از جایگاه مهمی در گروه‌های ورزشی برخوردار هستند و تغییر این افراد بدون توجه به آثار روان‌شناختی می‌تواند عملکرد ورزشکاران را به‌صورت مثبت و منفی تحت‌تأثیر قرار دهد. با توجه به آثار مثبت شامل ایجاد انگیزه، ایجاد تنوع، ثبات عملکردی، افزایش نظم فردی و تیمی، ارتقای تعهد ورزشی، اشتیاق ورزشی، خوش‌بینی، ایجاد حس پیشرفت، بهبود خلاقیت، ارتقای امیدواری، بهبود حمایت اجتماعی، بهبود بلوغ عاطفی، بهبود هویت، بهبود پذیرش اجتماعی، بهبود مسئولیت‌پذیری و بهبود آرامش روانی و همچنین با توجه به آثار منفی شامل افزایش استرس، افزایش اضطراب، شکل‌گیری پرخاشگری، بروز ابهام ذهنی، کاهش تمرکز، کاهش سرسختی ذهنی، نبود سازگاری فردی و گروهی، شکل‌گیری ترس، بحران عاطفی، درگیری

منابع

1. AfzalPour, M. E., Khodadad, A., & Gharakhaloo, R. (2005). The need to use foreign football coaches from the perspective of experts. *Research in Sport Sciences*, 3(7), 91-108. (In Persian).
2. Balzadeh, A., Nikbakhsh, R., & Tejarat, F. (2018). Psychometric Properties Persian Version of the Vision Questionnaire (3 + 1Cs) Coach-Athlete Communication Framework (CART-Q). *Sports Psychology Studies*, 8(28), 51-68.
3. Behnam, M., Ahmadi, H., & Bakhshandeh, H. (2015). The shock effect of coach change on the team's performance in the Iranian Football Premier League and selected European leagues. *Sports Management Studies*, 6(27), 47-62.
4. Chang, Ch., & Besel, K. (2020). Cultivating next generation of healthcare leaders in Havana: Barriers and recommendation for succession planning. *International Journal of Healthcare Management*, 1, 1-9.
5. Davis, L., Appleby, R., Davis, P., Wetherell, M., & Gustafsson, H. (2018). The role of coach-athlete relationship quality in team sport athletes' psychophysiological exhaustion: implications for physical and cognitive performance. *Journal of Sports Sciences*, 36(17), 1985-1992.
6. Donmez, G., Kudas, S., Yorubulut, M., Yildirim, M., Babayeva, N., & Torgutalp, S. S. (2020). Evaluation of muscle injuries in professional football players: Does coach replacement affect the injury rate? *Clinical Journal of Sport Medicine*, 30(5), 478-483.
7. Farahi Bozanjani, B., Abedi Jafari, H., & Mahdavi, M. (2008). Design and presentation of professors' human resources development model based on Innate approach and quadru-skills promotion. *Journal of Research in Human Resources Management*, 1(1), 19-50. (In Persian).
8. Felton, L., Jowett, S., Begg, C., & Zhong, X. (2020). A multistudy examination of the

- complementarity dimension of the coach-athlete relationship. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 10, 10.1037/spy0000209..
9. Gammelsaeter, H. (2013). Leader succession and effectiveness in team sport. A critical review of the coach succession literature. *Sport, Business and Management; Bingley*, 3(4), 285-296.
 10. Ghahfatokhi, E., & Jalali Farahani M. (2010). Change of coaches in the Iranian Football Premier League. *Olympic Journal*, 51, 47-57. (In Persian).
 11. Harter L. (2008). Succession planning Part II: Business succession is a team sport. *Journal of Practical Estate Planning*, 23-31.
 12. Helton, K., & Jackson, R. (2007). Navigating Pennsylvania's dynamic workforce: Succession planning in a complex environment. *Public Personnel Management*, 1, 335-347.
 13. José María, P., Román, S., & Francisco M.O. (2019). A Bayesian asymmetric logistic model of factors underlying team success in top-level basketball in Spain. *Statistica Neerlandica*, 73(1), 22-43.
 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. Khazaei, A., Eghbali, B., Secretary, A., & Mahmoudi, A. (2019). The role of psychosocial factors in predicting students' physical activity. *Sports Psychology Studies*, 8(30), 190-204.
 16. Koning, R. H. (2003). An econometric evaluation of the effect of firing a coach on team performance. *Applied Economics*, 35(5), 555-564.
 17. Kuhlin, F., Barker-Ruchti, N., & Stewart, C. (2020). Long-term impact of the coach-athlete relationship on development, health, and wellbeing: stories from a figure skater. *Sports Coaching Review*, 9(2), 208-230.
 18. Kim, M., Kim, A., & Reid, Ch. (2017). Positive organisational behaviour in NCAA Division I football: a head coach's authentic leadership and assistant coaches' psychological constructs. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 17, 121.
 19. Kazemipour, A., Mehdipour, A., & Azmasha, T. (2016). Designing and compiling the selection criteria for the head coach of the Iranian national football team. *Sports Management Studies*, 7(32), 33-56.
 20. Lago-Peñas, C. (2011). Coach mid-season replacement and team performance in professional soccer. *Journal of Human Kinetics*, 28, 115-122.
 21. Martinez, D. M. (2004). Study of the key determining factors for the NCAA Division I head strength and conditioning coach. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 18(1), 5-18.
 22. McTeer. W. G., White P. G., & Persad S. (1995). Manager/coach mid-season replacement and team performance in professional team sports. *Journal of Sport Behavior*, 18(1), 58-68.
 23. Naderian, M. (2017). Applying the field force model in the planning of clubs to plan the replacement of football players. *Contemporary Research in Sports Management*, 7(13), 13-22.
 24. Nasiri, KH., Khabiri, M., Sajjadi, N., & Kazem Nezhad, A. (2009). The analysis and modeling of an evaluation for handball national team coaches in Iran. *Journal of Sport Management*, 1(1), 119-140. (In Persian).
 25. Paola, M.D., & Scoppa, V. (2012). The effects of managerial turnover: evidence from coach dismissals in Italian soccer teams. *Journal of Sports Economics*, 13(2), 152-168.
 26. Pierce, D. A. Johnson, J. E., Krohn, B. D., & Judge, L. W. (2017). Who should we hire? Examining coaching succession in NCAA Division I women's basketball. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(2), 151-161.
 27. 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.
 28. Rowe, W. G., Canella, A. A., Rankin, D., & Gorman, D. (2005). Leader succession and organizational performance: Integrating the

- common-sense, ritual scapegoating and vicious-circle succession theories. *The Leadership Quarterly*, 16, 197-219.
29. Sahaf, R., Delbari, A., Fadaye Vatan, R., Rassafiani, M., Sabour, M., Ansari, G., & Shams, A. (2014). Validity and reliability of self-report physical activity instruments for Iranian older people. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 9(3), 206-217.
30. Salman, Kh., Arnesson, L., & Shukur, Gh. (2009). Coach succession and team performance: The impact of ability and timing-Swedish Ice Hockey data. *Journal of Quantitative Analysis in Sports*, 5, 2-20.
31. Sheehy, T. L., Zizzi, S., Dieffenbach, K., & Sharp, L. (2019). “. . . Didn't only change my coaching, changed my life”: Coaches' use of sport psychology for their own development and performance. *IEEE Transactions on Signal Processing*, 33, 137-147.
32. Tena, J., & Forrest, D. (2007). Within-season dismissal of football coaches: Statistical analysis of causes and consequences. *European Journal of Operational Research*, 181(1), 362-373.