



Research Article

Slippery Benches: Examining Factors Affecting Successive Head Coaches Changes in the Iranian Premier Football League at Both Micro and Macro Levels

Roghayeh TaherzadehShalmal¹ , Shahram Shafiee*¹ ,
MohammadJavad Ziya¹ 

1. Department of Sport Management, Faculty of Physical Education, University of Guilan, Rasht, Iran
2. Department of Sport Management, Faculty of Physical Education, University of Guilan, Rasht, Iran
3. Department of Sport Management, Faculty of Physical Education, University of Guilan, Rasht, Iran

Received: 16/07/2024, **Accepted:** 14/09/2025, **Published:** 17/09/2025

* Corresponding Author: Shahram Shafiee, E-mail: Shafiee_shahram@guilan.ac.ir

How to Cite: TaherzadehShalmal, R., Shafiee, Sh., Ziya, M. J. Slippery Benches: Examining Factors Affecting Successive Head Coaches Changes in the Iranian Premier Football League at Both Micro and Macro Levels. *Sport Management Studies*, 17(91), 61-84. In Persian. Doi: 10.22089/smrj.2025.17010.4047

Extended Abstract

Background and Purpose

The Iranian Premier Football League has become a notable example of managerial instability, characterized by frequent and costly changes of head coaches. This instability undermines tactical and technical team development, erodes organizational trust, disrupts long-term planning, and diminishes fan confidence. While coaching dismissals are often perceived as short-term tactical adjustments, they emerge from a complex interplay of micro-level dynamics—such as players, fans, and intermediaries—and macro-level influences, including political pressures, media narratives, and cultural norms. This study aims to investigate the determinants behind recurrent head coach changes in the Iranian Premier League by prioritizing the factors across these micro and macro dimensions. The goal is to deepen understanding of the often-hidden rationalities driving coaching instability and to propose practical measures for enhancing governance, stability, and professionalization within Iranian football.

Methods

This research adopts a descriptive-survey and field-based design, targeting stakeholders involved in Iranian professional football—managers, coaches, players, referees, medical staff, and sports media professionals. Due to accessibility constraints, a non-random convenience sampling method was employed. Applying Barclay et al.'s (1996) guideline—requiring a minimum of ten respondents per item in the dimension with the highest number of indicators (six items for media)—at least 60 participants were necessary. Ultimately, 212 questionnaires were distributed, with 203 valid responses analyzed. The study utilized a researcher-developed questionnaire



comprising 38 items across nine dimensions, rated on a five-point Likert scale. Face and content validity were secured through expert assessment involving professors, doctoral candidates, and professional coaches/players. Reliability testing with 30 respondents yielded Cronbach's alpha coefficients above 0.70, confirming internal consistency.

Data collection occurred via digital platforms, ensuring broad accessibility among football stakeholders. Exploratory Factor Analysis (EFA) through SPSS v23 validated the construct reliability, while Kolmogorov-Smirnov tests addressed data normality concerns. Subsequent analyses applied Smart PLS v3 due to non-normality of data. Model evaluation considered internal consistency, convergent validity, and discriminant validity. Friedman's test was employed to rank the relative influence of factors within micro and macro spheres and across expert subgroups. This mixed-method statistical approach ensured both reliability and rich interpretative insight, resulting in robust findings applicable to the governance dynamics of professional football in Iran.

Results

Demographics revealed the majority of respondents were males aged 31–40, predominantly holding undergraduate degrees and actively engaged as athletes, with 6–10 years of professional experience. Descriptive analyses identified intermediaries (agents) as the highest scoring dimension across all categories, whereas assistant coaches ranked the lowest. Macro-level analysis highlighted political pressures as most influential, followed by media influence, with cultural norms considered least impactful.

Within the micro-level factors, intermediaries again dominated, succeeded by managers, fans, players, experts, and assistant coaches. EFA confirmed nine valid dimensions explaining 47.74% of variance. Reliability and validity metrics attested to the model's robustness. Friedman's test confirmed significant differences among variables, solidifying agents as the foremost micro-level factor, while politics prevailed at the macro level. When aggregated, agents were considered more influential than politics, managers, fans, players, and media.

Distinct expert perspectives emerged: managers emphasized political and organizational pressures; coaches highlighted sports management; players viewed intermediaries as pivotal; media professionals prioritized managerial factors. These findings reveal the multilayered, contested nature of decision-making in Iranian football. Coaching changes rarely stem from objective technical evaluations but rather from power struggles, institutional pressures, and symbolic gestures toward fan and media expectations. Agents function as key brokers in informal networks, wielding considerable influence over player transfers, contracts, and coaching careers. Political actors and media amplify instability, often overriding organizational logic. Collectively, the study illustrates that coaching turnover is a systemic product of intertwined micro and macro elements, reflecting deeper governance deficits within professional football.

Conclusion

The research demonstrates that head coach instability in the Iranian Premier League originates from both micro and macro-level forces, with intermediaries and political pressures playing dominant roles. Rather than purely resulting from performance shortcomings, coaching changes reflect the convergence of institutional dynamics, political intervention, and media-driven narratives. These insights highlight the necessity for transparent governance, stricter regulation of agents, depoliticization of managerial appointments, and improved communication strategies with fans and media. Strengthening leadership capability and embracing long-term strategic planning within clubs are vital to disrupt the recurrent cycle of instability. Sustainable success in Iranian football depends not on reactive coaching changes but on systemic reforms that realign organizational logic with professional standards. This study contributes a nuanced dual-level

framework for understanding coaching instability, offering practical recommendations for governance and organizational resilience.

Keywords: Organizational Change, Team Performance, Organizational Culture, Change Management, Soccer Coaches.

Article Message

Repeated head coach changes in the Iranian Premier League are symptomatic not just of technical failings but of entrenched systemic challenges. This research reveals that intermediaries, political forces, and media narratives are decisive agents that overshadow meritocratic evaluation and long-term planning. By deploying a dual-level analytical framework, the study elucidates how coaching volatility is embedded within broader institutional, cultural, and political contexts. Addressing these factors through comprehensive regulation, governance reform, and leadership development can convert instability into resilience, fostering organizational trust, continuity, and professionalization. The article calls for proactive, systemic, and multi-tiered governance reforms to stabilize Iranian football.

Ethical Considerations

Participant involvement was fully voluntary, with comprehensive briefing on study objectives, confidentiality assurances, and the right to withdraw at any stage. Data were anonymized and treated solely for research purposes, conforming rigorously to ethical standards governing sports management research.

Authors' Contributions

Conceptualization: Mohammad Javad Ziya

Data Collection: Roghayeh Taherzadeh Shalmai

Data Analysis: Roghayeh Taherzadeh Shalmai, Mohammad Javad Ziya

Manuscript Writing: Roghayeh Taherzadeh Shalmai, Mohammad Javad Ziya

Review and Editing: Shahram Shafiee

Funding Responsibility: Shahram Shafiee

Literature Review: Shahram Shafiee

Project Management: Shahram Shafiee

Additional Contributions: Roghayeh Taherzadeh Shalmai, Mohammad Javad Ziya

Conflicts of Interest

The authors declare no conflicts of interest related to this study.

Acknowledgments

The authors sincerely thank the managers, coaches, athletes, referees, medical personnel, and media professionals who generously shared their insights. Special appreciation is extended to academic colleagues and doctoral students who provided invaluable feedback during the validation of research instruments.



نوع مقاله: پژوهشی

نیمکت‌های لغزنده: بررسی عوامل مؤثر بر تغییرات پایایی سرمربیان لیگ برتر فوتبال ایران در دو سطح خرد و کلان

رقیه طاهرزاده شالمائی^۱ , شهرام شفیعی*^۲ , محمدجواد ضیاء^۳ 

۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران
۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران
۳. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۳، تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶

*نویسنده مسئول: شهرام شفیعی، E-mail: Shafiee_shahram@guilan.ac.ir

How to Cite: TaherzadehShalmay, R., Shafiee, Sh., Ziya, M. J. Slippery Benches: Examining Factors Affecting Successive Head Coaches Changes in the Iranian Premier Football League at Both Micro and Macro Levels. *Sport Management Studies*, 17(91), 61-84. In Persian. Doi: 10.22089/smrj.2025.17010.4047

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی عوامل مؤثر بر تغییر سرمربیان لیگ برتر فوتبال ایران در دو سطح خرد و کلان انجام شد. پژوهش حاضر به ترتیب از نظر نوع، روش و هدف، توصیفی-پیمایشی، میدانی و کاربردی بود. جامعه آماری آن همه صاحب‌نظران ورزشی (مدیران، مربیان، بازیکنان حرفه‌ای، داوران، تیم پزشکی و اصحاب رسانه) بودند و روش نمونه‌گیری از نوع غیر تصادفی و دردسترس بود. حجم نمونه معادل حداقل ۶۰ نفر، طبق قاعده اول بارکلای و همکاران (۱۹۹۶) برابر با حاصل ضرب ۱۰ در بیشترین گویه مربوط به بعد رسانه بود که در نهایت با ۲۰۳ پرسش‌نامه انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته تنظیم شده با طیف پنج‌ارزشی لیکرت بود. برای بررسی روایی از نظرهای اساتید (چهار نفر) و دانشجویان دکتری (چهار نفر) و مربیان و بازیکنان (چهار نفر) استفاده شد و پرسشنامه نهایی در ۹ بعد و ۳۸ گویه تدوین شد. برای سنجش پایایی در یک مطالعه مقدماتی، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$) تأیید شد. نتایج نشان داد، بین عوامل مؤثر بر تغییر سرمربیان در سطح خرد، بعد دلالتان و در سطح کلان بعد سیاستها در اولویت بودند. همچنین از دیدگاه صاحب‌نظران، دو بعد مدیران ورزشی و دلالتان از اولویت بیشتری برخوردار بودند. فعالیت دلالتان به طور کامل حذف‌شدنی نیست، اما با تأثیر بر نقل و انتقالات، تغییرات سرمربیان و بهبود قراردادهای، نقش کلیدی ایفا می‌کند. آن‌ها با تحریک هواداران، جذب سرمایه‌گذاران و ارتقای کیفیت تیم‌ها به پویایی و پایداری باشگاه‌ها کمک می‌کنند.

واژگان کلیدی: تغییر سازمانی، عملکرد تیم، فرهنگ سازمانی، مدیریت تغییر، مربیان فوتبال.



مقدمه

جهان همواره در حال تغییر و تحول است و این تحولات گسترده چالش‌های زیادی را پیش روی سازمان‌ها قرار داده است. تغییر را می‌توان به معنای تحول در محیط، ساختار، فناوری یا افراد مرتبط با سازمان تعریف کرد که انگیزه آن گاهی عوامل درون‌سازمانی و گاهی عوامل برون‌سازمانی است؛ از این رو سازمان‌هایی که توانایی تطبیق سریع با تغییرات را دارند، نه تنها در مواجهه با چالش‌ها موفق‌تر عمل می‌کنند، بلکه احتمال بقای طولانی‌مدت‌تری نیز دارند. مدیریت تغییر^۱، کلید بقا و پیشرفت در این محیط پویا است؛ زیرا تنها سازمان‌هایی که توانایی تطبیق سریع و مؤثر با تغییرات را دارند، می‌توانند در مسیر رشد و نوآوری پایدار بمانند. در این راستا، رهبری هوشمند و استراتژی‌های هدفمند، اساسی‌ترین ابزارهای موفقیت در مدیریت تغییر به شمار می‌روند (خداامرادپور و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نیستند و به دلیل پویایی‌های محیطی^۲ ناچار به ایجاد تغییراتی در استراتژی، فرهنگ، فرایندها و ساختار خود هستند تا بتوانند زمینه فعالیت معنادار را فراهم کنند؛ بنابراین آمادگی برای تغییر سازمانی یکی از مهم‌ترین عناصری است که اجرای اثربخش این تغییرات را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد؛ به همین دلیل، یکی از مهم‌ترین جنبه‌های تطبیق با تغییرات محیطی و درون‌سازمانی، مدیریت مؤثر و پویا است که بتواند سازمان را در مسیر درست هدایت کند (فریدفتحی و همکاران، ۲۰۱۸).

تغییر مدیریت در سازمان‌های ورزشی به دلایل مختلفی مانند عملکرد نامطلوب و منافع شخصی امری عادی و راهبردی است. این تغییرات با هدف خروج از بحران، بهبود عملکرد و افزایش کارآفرینی و نوآوری ضروری هستند؛ البته در بیشتر سازمان‌ها، دوره زمانی مشخصی برای تغییر مدیریت یا افراد در پست‌های سازمانی وجود دارد و این بازه زمانی ممکن است به‌عنوان جزئی از برنامه راهبردی منابع انسانی و استراتژیک سازمان تعیین شود (آوداس^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). بررسی تغییرات مدیریتی در سازمان‌های ورزشی، به‌ویژه در تیم‌های رشته‌های مختلف نشان می‌دهد که گاهی اوقات این تغییرات قبل از اتمام دوره مدیریت افراد انجام می‌شود (دیوس تنا و فارست^۴، ۲۰۰۷). این رویکرد به تغییر مدیریت، به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا موفقیت و عملکرد این سازمان‌ها به طور مستقیم تحت‌تأثیر تصمیمات و راهبردهای مدیریتی است.

مطالعات اولیه در مورد تغییر و جانشینی در تیم‌های ورزشی بیانگر آن است که سرمربیان و سایر مدیران در زمان عملکرد نامطلوب احتمالاً تغییر می‌کنند. مربی مانند مدیران سطوح مختلف، در موفقیت تیم‌های فوتبال عنصری حیاتی است و می‌تواند با هدایت مناسب و کسب نتایج مطلوب در ابقای کادر فنی و حتی مدیریت باشگاه اثرگذار باشد. سرمربیان در دنیای فوتبال نقش حیاتی در مدیریت تیم‌ها ایفا می‌کنند و تصمیمات آن‌ها به طور مستقیم بر عملکرد تیم تأثیر می‌گذارد. آن‌ها مسئولیت‌های گوناگونی از جمله تمرین و آماده‌سازی بازیکنان، انگیزه‌بخشی، انتخاب ترکیب اصلی تیم برای هر مسابقه و تصمیم‌گیری درباره تاکتیک‌ها و استراتژی‌های بازی بر عهده دارند. همچنین سرمربیان باید معنویت و همبستگی تیم را ارتقا دهند تا تیم بتواند به بهترین شکل ممکن عمل کند؛ با این حال اگر مربی نتواند انتظارات مربوط به عملکرد را برآورده کند، باشگاه ممکن است اقدام به اخراج یا جابه‌جایی او کند (وانگرو^۵ و همکاران، ۲۰۱۸).

-
1. Change Management
 2. Environmental dynamics
 3. Audas
 4. Dios Tena & Forrest
 5. Wangrow

تغییر یا اخراج یک مربی نوعی جابه‌جایی شغلی است که عوامل زیادی مثل عملکرد نامطلوب دارد. در همین راستا، گمسون و اسکاچ^۱ (۱۹۶۴) دو نظریه دور باطل و قربانی‌سازی را در مورد جابه‌جایی مدیران بررسی کردند. «تئوری دور باطل^۲» به وضعیتی اشاره دارد که تلاش برای حل یک مشکل، شرایطی را ایجاد می‌کند که آن مشکل را تقویت و تشدید می‌نماید. در این حالت، اقدامات انجام‌شده برای خروج از مشکل، به طور ناخواسته، وضعیت را بدتر می‌کنند و چرخه‌ای معیوب ایجاد می‌شود. در ورزش هم عملکرد ضعیف می‌تواند منجر به تغییر یا اخراج مربی می‌شود، اما همین نبود ثبات در هدایت تیم می‌تواند باعث وخامت اوضاع شود و تیم در چرخه باطل جابه‌جایی مربی یا مدیر و افت عملکرد گرفتار شود؛ اما «تئوری قربانی‌سازی^۳» به فرایندی اشاره دارد که در آن فرد یا گروهی به طور ناعادلانه به‌عنوان مسبب مشکلات یا بحران‌های موجود شناخته می‌شوند و مسئولیت این مشکلات بر دوش آن‌ها گذاشته می‌شود؛ مثلاً بعضی از مدیران باشگاه به دلیل فرار از فشار رسانه‌ها و هواداران دست به اخراج مربی تیم می‌زنند. هدف از قربانی‌سازی مربی این است که تماشاگران و رسانه‌ها راضی شوند یا شاید توجه ذی‌نفعان از کاستی‌ها منحرف شود. بررسی سایر عواملی که احتمال اخراج مربی را تحریک می‌کنند و همچنین بررسی اینکه چگونه انتظارات و عملکرد ضعیف به‌عنوان تسهیلگر^۴ برای اخراج سرمربی‌ان عمل می‌کنند، دیدگاه جدیدی را به سرمربی‌ان، مالکان و سایر ذی‌نفعان کلیدی ارائه می‌دهد (به نقل از وانگرو و همکاران، ۲۰۱۸).

مدیریت تغییر در تیم‌های فوتبال نیز امری اساسی است که نیازمند برنامه‌ریزی دقیق و رهبری قوی است. این فرایند شامل تحلیل دقیق قوت‌ها و ضعف‌ها، هدف‌گذاری مشترک و اعمال تغییرات گام‌به‌گام است. تسهیل ارتباطات مؤثر و انتقال استراتژی‌های جدید به اعضای تیم نیز از جمله اقدامات اساسی در این راستا است. بررسی اسناد علمی و مصاحبه‌های متعدد نشان می‌دهد که می‌توان عوامل مؤثر در تغییر سرمربی‌ان را در یک تقسیم‌بندی به دو سطح کلان^۵ و خرد^۶ بیان کرد. سطح کلان متمرکز بر اسناد، استراتژی‌ها، سیاست‌های کلی و حکمرانی^۷ در سازمان ورزشی است و در این سطح تصمیماتی گرفته می‌شود که به طور مستقیم بر عملکرد کل سازمان یا تیم ورزشی تأثیر می‌گذارد؛ به عنوان مثال، تعیین اهداف بلندمدت سازمان ورزشی، تعیین اولویت‌های برنامه‌های ورزشی و تصمیم‌گیری در مورد تخصیص منابع مالی و انسانی به اهداف مختلف، به‌عنوان اقدامات سطح کلان محسوب می‌شوند. همچنین عوامل این سطح شامل رسانه، سیاست‌ها^۸ و فرهنگ عمومی^۹ است.

ارتباط بین ورزش و رسانه با ظهور فناوری و گسترش رسانه‌های جمعی به قالب‌های جدیدی تغییر شکل داده است. رسانه‌ها به‌عنوان یکی از ابعاد سطح کلان در تغییر سرمربی‌ان می‌توانند نقش مهمی داشته باشند؛ از جمله ایجاد فشار عمومی بر باشگاه و تأثیر بر نظر عمومی در مورد عملکرد مربی. همچنین آن‌ها می‌توانند با انتشار اخبار و تحلیل‌های خود، به تشدید یا کاهش احتمال ابقای یک مربی کمک کنند. این تحول نه تنها ورزش را زمینه‌ای تفریحی عمومی تبدیل کرده، بلکه نیروی پویایی برای تبادل اطلاعات، تجربیات و احساسات بین هواداران و ورزشکاران نیز فراهم آورده است. در دنیای ورزش، رسانه‌ها به اندازه یک تصمیم‌گیرنده تأثیر زیادی بر جابه‌جایی کارکنان، مذاکرات حقوق و ارتباطات

1. Gamson & Scotch
2. Vicious Circle Theory
3. Ritual Scapegoating Theory
4. Catalyst
5. Macro Environment
6. Micro Environment
7. Governance
8. Politics
9. General Culture

دارند و هواداران نیز به دلیل اعتماد به رسانه‌ها در نقد تیم‌ها با رسانه همراه می‌شوند و قدرت هژمونیک^۱ رسانه‌ها را بیش‌ازپیش تقویت می‌کنند. پژوهش‌های مختلفی مانند فلورس^۲ و همکاران (۲۰۱۲)، فریک^۳ (۲۰۱۸)، فورمن^۴ (۲۰۱۹)، بنتزن^۵ و همکاران (۲۰۲۰)، بلکت^۶ (۲۰۲۲) در مورد نقش رسانه‌ها در تغییرات کادر فنی تیم‌های ورزشی صورت گرفته‌اند و به طور کلی اذعان می‌کنند، نقش رسانه‌ها اطلاع‌رسانی است، اما امروزه با ساخت و انتشار اخبار و از طریق گزارش، گمانه‌زنی‌ها بر تصمیم‌گیری‌ها تأثیر زیادی می‌گذارند و حتی آن‌ها را تحریک می‌کنند.

عامل دیگر تأثیرگذار بر تغییر سرمربی در سطح کلان، سیاست است. سیاست‌ها در تغییر سرمربیان می‌توانند با تعیین سیاست‌های باشگاهی و تحت‌تأثیر فشارها و تأثیرات سیاسی از جامعه، به تصمیمات نهایی در مورد استمرار یا اخراج سرمربیان کمک کنند. پژوهش‌ها در حوزه سیاست مثل جکسون و دیگ^۷ (۲۰۰۸)، تاکر^۸ (۲۰۱۸)، عظیم‌زاده و همکاران (۲۰۱۸)، گیسون و گروم^۹ (۲۰۱۹)، گیسون (۲۰۲۴) اغلب در مورد تعامل بین ورزش و سیاست هستند و دو عنصر قدرت و سیاست را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تغییرات سازمانی^{۱۰} بررسی و بیان کردند که سیاست‌ها نقش مهمی در تعیین جهت و راهبرد تغییرات سازمانی دارند. سیاسی‌کاری و ارتباطات مخرب خارج از فوتبال می‌تواند بر تغییر سرمربیان و مدیران تأثیرگذار باشد و در بسیاری از موارد، فشارها و تأثیرات سیاسی که از جامعه و محیط خارج از فوتبال به سرمربیان و مدیران وارد می‌شود، ممکن است بر تصمیمات مربوط به تغییر مربی تأثیر بگذارد.

فرهنگ عمومی به‌عنوان بعد دیگر لایه کلان شامل فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌هایی است که هدف آن‌ها تغییر، تقویت و توسعه ارزش‌ها، بینش‌ها و دانش‌های (اطلاعات) جامعه و در نتیجه روابط اجتماعی جامعه است (شاکری، ۲۰۲۲). با توجه به رشد سریع تغییرات در سازمان‌های ورزشی، ماهیت رقابتی ورزش و برخورداری این سازمان‌ها از جنبه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، اهمیت و نقش فرهنگ در هدایت سازمان‌های ورزشی بیش‌ازپیش نقش‌آفرینی می‌کند. جنکینز^{۱۱} (۲۰۱۸)، کوچان و اریکسون^{۱۲} (۲۰۱۹)، سالگا و ژوراویچ^{۱۳} (۲۰۲۰)، هرتینگ^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان کردند که مسائل اجتماعی، فرهنگی و باورهای عمومی با ورزش و تغییر مربی ارتباط تنگاتنگی دارند. فرهنگ جامعه و باورهای عمومی نه‌تنها بر محبوبیت ورزش‌ها تأثیر می‌گذارند، بلکه نقش مهمی در انتخاب و تغییر سرمربیان نیز ایفا می‌کنند. تبعیض نژادی^{۱۵} را به‌عنوان یک مسئله مهم اجتماعی و فرهنگی در ورزش می‌دانند که بر تغییرات سازمانی و تغییر سرمربیان تأثیر می‌گذارد. این تبعیض می‌تواند منجر به برخوردهای ناعادلانه و تشدید شکاف‌های اجتماعی در فرصت‌ها و منابع مرتبط با ورزش شود؛ بنابراین می‌توان اذعان کرد که به طور کلی اغلب پژوهش‌های صورت‌گرفته در سطح کلان مربوط به تغییر مربی با هدف فرار از فشارهای رسانه، نفوذ دولت و دستگاه‌های غیرورزشی، سیاست و فرهنگ

-
1. Hegemonic Power
 2. Flores
 3. Frick
 4. Foreman
 5. Bentzen
 6. Blackett
 7. Jackson & Deeg
 8. Tucker
 9. Gibson & Groom
 10. Organizational Changes
 11. Jenkins
 12. Kochanek & Erickson
 13. Salaga & Juravich
 14. Hertting
 15. Racism

عمومی بر تصمیمات ورزشی هستند. سطح خرد نیز شامل اقداماتی است که به طور مستقیم بر عملکرد فردی تأثیر می‌گذارند و شامل تصمیماتی است که به تعامل فردی و گروه و انسجام تیم کمک می‌کند. عوامل تأثیرگذار بر تغییر سرمربیان در سطح خرد شامل مدیران ورزشی^۱، دلان^۲، کارشناسان ورزشی^۳، بازیکنان^۴، هواداران^۵ و همچنین سایر مربیان (کمک مربیان) هستند.

مدیران ورزشی دارای دانش و تخصص در اداره باشگاه‌های فوتبال با ایجاد سازوکار مناسب، می‌توانند نظم را برقرار کرده و مشکلات مالی را حل کنند. انتخاب سرمربیان با آگاهی و توجه به اهداف باشگاه می‌تواند موجب کسب نتایج مطلوب شود؛ بنابراین با ایجاد ساختارهای مناسب و انتخاب صحیح و حمایت از سرمربیان، مدیران می‌توانند به بهبود عملکرد و پیشرفت باشگاه کمک کنند (ضیاء و همکاران، ۲۰۲۱). از نظر فریک^۶ و همکاران (۲۰۱۰)، رضانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۷)، ططری و همکاران (۲۰۱۷)، شجیع و همکاران (۲۰۲۱)، مدیران تیم‌های فوتبال با جذب سرمربیان خارجی و جدید به دنبال ایجاد شوک و خروج از بحران هستند. همچنین دخالت‌های نابه‌جا و تصمیمات نادرست مدیران ناآگاه می‌تواند به کاهش دوره مربیگری، عملکرد ضعیف تیم‌ها و تغییرات مکرر در کادر فنی منجر شود که باعث افت شایستگی و اعتماد سرمربیان نیز می‌شود.

مدیران برنامه، کارگزاران یا ایجنت‌ها که از نظر عموم اهالی ورزش کشور به دلان هم شهره دارند، بعد دیگر سطح خرد هستند. ایجنت‌های فوتبالی به‌عنوان واسطه‌های بازیکنان و باشگاه‌ها، در مدیریت قراردادهای و تسهیل نقل و انتقالات نقش دارند و به‌واسطه مشاوره و پشتیبانی که به بازیکنان ارائه می‌دهند، با باشگاه‌ها ارتباط مستمری دارند. صنعت ایجنت‌های فوتبالی در ایران هنوز در حال توسعه است و کمبود دانش و تخصص و نبود نظارت کافی بر فعالیت ایجنت‌ها می‌تواند منجر به سوءاستفاده‌هایی مثل کلاهبرداری از بازیکنان یا عقد قراردادهای غیرمنصفانه شود. تحقیقات مختلف درباره این بعد مانند مسترالکسیس^۷ (۲۰۱۶)، دی‌مارکو و لوون^۸ (۲۰۱۸)، پریش^۹ و همکاران (۲۰۱۹)، ایمانی و همکاران (۲۰۲۰)، لوآنیدیس^{۱۰} (۲۰۱۹) و بول و فور^{۱۱} (۲۰۲۲) بیان کردند که ایجنت‌های فوتبال با نفوذ و روابط پیچیده‌شان نقش کلیدی در نقل و انتقالات و قراردادهای بازیکنان ایفا می‌کنند؛ تا جایی که می‌توانند حتی تصمیمات کلان مدیران و سرمربیان را تغییر دهند. اگر این دخالت‌ها کنترل نشوند، می‌توانند به فساد، نبود شفافیت و بی‌عدالتی در فوتبال منجر شوند. همچنین پژوهشگران بر اهمیت اجرای سخت‌گیرانه قوانین برای ایجنت‌ها تأکید دارند تا فوتبال از نفوذ منفی این واسطه‌ها در امان بماند.

کارشناسان ورزشی سومین بعد سطح خرد هستند. این افراد که غالباً پیشینه ورزشی دارند، به دلیل دانش و تجربه خود در زمینه ورزش از توانایی تحلیل رویدادها و مسابقات ورزشی برخوردارند و معمولاً در رسانه‌ها و وسایل ارتباطی دیگر به تحلیل استراتژی‌ها، عملکرد بازیکنان و دیگر جنبه‌های مرتبط با ورزش می‌پردازند. پژوهش‌های اندکی درباره نقش این

-
1. Sports Managers
 2. Agent
 3. Sports Experts
 4. Players
 5. Fans
 6. Frick
 7. Masteralexix
 8. De Marco & Lowen
 9. Parrish
 10. Ioannidis
 11. Bull & Faure

افراد در تغییر سرمربیان صورت گرفته‌اند؛ مثلاً در پژوهش‌های فارل و فیدبی^۱ (۲۰۰۳)، همفریس^۲ و همکاران (۲۰۱۶)، نیکولز^۳ و همکاران (۲۰۲۲) و رابرتسون^۴ (۲۰۲۲) بررسی شده است که کارشناسان و تحلیلگران ورزشی با تحلیل‌های دقیق و تخصصی خود تأثیر چشمگیری بر رسانه‌ها و افکار عمومی دارند و می‌توانند نقش کلیدی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و اقتصادی در صنعت ورزش ایفا کنند، اما اطلاعات نادرست و سوگیری‌ها می‌تواند ارزیابی‌های نادرستی از عملکرد و جابه‌جایی مربیان ارائه دهد.

شناخت تأثیر و کنش متقابل مربیان و بازیکنان بر ارتقای کیفیت عملکرد حرفه‌ای ورزش کشور انکارنشده است. بازیکنان به‌عنوان بعد دیگر سطح خرد، نقش مهمی در تغییر سرمربیان دارند؛ زیرا عملکرد و نتایج تیم به طور مستقیم به کیفیت بازی و هماهنگی آن‌ها بستگی دارد. اگر بازیکنان به هر دلیلی نتوانند یا نخواهند طبق دستورات مربی عمل کنند، نتایج ضعیف و فشارهای بیرونی ممکن است مدیریت باشگاه را به تغییر مربی وادار کند. علاوه بر این، بازیکنان باتجربه و تأثیرگذار می‌توانند با بیان نظرها و نگرانی‌های خود به مدیریت، در تصمیم‌گیری برای تغییر مربی نقش داشته باشند (پولینگ و کرنی^۵، ۲۰۱۸). به طور کلی، پژوهش‌های مربوط به این بعد مانند پالمر^۶ و همکاران (۲۰۱۵)، گنس مورس (۲۰۱۷) و فورمن و همکاران (۲۰۱۹) اذعان کردند، فعالیت‌های غیراخلاقی بازیکنان مانند تبانی، تشکیل گروه و رشوه می‌تواند تصمیمات مدیران تیم را تحت تأثیر قرار دهد و حتی منجر به اخراج مربی شود.

هواداران به‌عنوان بعد دیگری از سطح خرد می‌توانند تأثیر زیادی بر تغییر سرمربیان داشته باشند؛ زیرا نظرها و فشارهای آن‌ها ممکن است تأثیر زیادی بر تصمیمات مدیریت باشگاه داشته باشد و اعتراض‌ها و نارضایتی هواداران از عملکرد مربی می‌تواند باعث افزایش فشار بر مدیران برای تغییر مربی شود. همچنین حمایت یا فقدان حمایت هواداران از مربی می‌تواند جو کلی تیم را تحت تأثیر قرار دهد و به تصمیم‌گیری در این زمینه کمک کند (محمدی و همکاران، ۲۰۲۲). تحقیقات مختلفی درباره این بعد صورت گرفته‌اند؛ مثلاً آدلر^۷ و همکاران (۲۰۱۳)، فلورس و همکاران (۲۰۱۲)، رضانی نژاد و همکاران (۲۰۱۷)، آوالوس و دوری-هاکوهن^۸ (۲۰۱۹)، شجیع و همکاران (۲۰۲۱)، شوو-امی و تودر آلون^۹ (۲۰۲۳) بیان کردند که حفظ ارتباط نزدیک با هواداران برای تیم‌های ورزشی بسیار ضروری است و در مواقعی که تیم عملکرد ضعیفی دارد، مدیران باشگاه‌ها برای کاهش فشار از سوی هواداران به‌خصوص فشار مربوط به صفحات هواداری در فضای مجازی، گاهی اوقات سرمربیان را به‌عنوان عامل اصلی مشکلات اخراج می‌کنند. این اخراج‌ها غالباً به‌عنوان پاسخی به انتقادهای شدید هواداران انجام می‌شود تا وضعیت تیم به صورت مقطعی بهبود یابد.

کمک‌مربیان یا دستیاران سرمربیان نیز به‌عنوان آخرین بعد سطح خرد در ابقای سرمربیان با حفظ ثبات تیم، انتقال دانش، تحلیل بازی‌ها و ارتباط با بازیکنان، نقش کلیدی ایفا می‌کنند، اما این افراد در بعضی موارد می‌توانند نقش منفی نیز داشته باشند؛ در صورت تضاد یا نبود هماهنگی با سرمربی، عملکرد تیم ضعیف شده و حتی ممکن است به اخراج سرمربی منجر شود. جاه‌طلبی شخصی یا اختلافات داخلی نیز می‌تواند جو تیم را مسموم و تغییرات ناخواسته ایجاد کند. پژوهش‌های بسیار اندکی در این زمینه صورت گرفته‌اند؛ مثلاً فورمن و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند، رفتار و تصمیمات

1. Farrell & Whidbee
2. Humphreys
3. Nicholls
4. Robertson
5. Pulling & Kearney
6. Palmer
7. Adler
8. Avalos & Dori-Hacohen
9. Shuv-Ami & Toder Alon

با توجه به محدودیت دسترسی به نمونه پژوهش، پرسشنامه بعد از هماهنگی‌های لازم با کانال‌های مربوط به تیم‌ها، مربیان، بازیکنان، داوران و اصحاب رسانه در نرم‌افزارهای پیام‌رسان به صورت آنلاین توزیع شد. در مجموع، ۲۱۲ پرسشنامه جمع‌آوری شد که ۹ پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخگویی از فرایند تحلیل حذف شدند و در نهایت ۲۰۳ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شدند. بعد از جمع‌آوری داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی^۱ در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ برای بررسی و تأیید روایی سازه و از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۲ برای بررسی وضعیت توزیع داده‌ها استفاده شد. براساس نتایج این آزمون، سطح معناداری تمام مؤلفه‌ها کمتر از ۰/۰۵ و توزیع تمامی داده‌ها غیرنرمال بود؛ در نتیجه با توجه به توزیع غیرطبیعی داده‌ها و همچنین حجم تقریباً اندک نمونه، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش و تحلیل ابعاد از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد.

نتایج

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش نشان داد، اکثر پاسخ‌دهنده‌ها از نظر جنسیت، مرد، از لحاظ سنی در بازه ۳۱-۴۰ سال، در بخش تحصیلات دارای مدرک کارشناسی، از نظر سمت، مشغول فعالیت به‌عنوان ورزشکار و از لحاظ سابقه ورزش حرفه‌ای، دارای سابقه بین ۶-۱۰ سال بودند.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

Table 1- Demographic characteristics of the research sample

متغیر Variable	سطوح Levels	فراوانی Frequency	درصد Percentage	متغیر Variable	سطوح Levels	فراوانی Frequency	درصد Percentage	
جنسیت	مرد	161	79.3	مدیر ورزشی	18	8.9	22.2	
	زن	42	20.7		مربی	45		22.2
سن	کمتر از 20 سال	10	4.9	ورزشکار	83	40.9	2	
	21 تا 30 سال	78	38.4		داور	4		2
	31 تا 40 سال	86	42.4		اصحاب رسانه	25		12.3
سطح تحصیلات	بیشتر از 40 سال	29	14.3	سابقه شغلی	سایر	28	13.8	
	کاردانی و پایین‌تر	56	27.6		کمتر از 5 سال	42	20.7	
	کارشناسی	81	39.9		6-10	71	35	
	کارشناسی ارشد	60	29.6		11-15	52	25.6	
	دکتری	6	3	بیشتر از 15 سال	38	18.7		

1. Exploratory Factor Analysis
2. Kolmogorov-Smirnov Test

در گام بعدی، متغیرهای پژوهش براساس میانگین و انحراف استاندارد در جدول (۲) توصیف شدند. با توجه به اطلاعات جدول (۲)، بعد دلالتان دارای بیشترین میانگین و بعد سایر مربیان دارای کمترین میانگین بدون در نظرگیری سطوح خرد و کلان بودند. همچنین سطح خرد دارای میانگین بیشتری نسبت به سطح کلان بود. طبق جدول (۲)، در سطح خرد، بیشترین میانگین مربوط به بعد دلالتان و کمترین میانگین مربوط به بعد سایر مربیان بود. همچنین در سطح کلان بیشترین میانگین مربوط به بعد سیاستها و کمترین میانگین مربوط به بعد فرهنگ عمومی بود.

جدول ۲- آمار توصیفی مربوط به مقیاس‌های پرسشنامه

Table 2- Descriptive statistics related to questionnaire scales

SD	M	ابعاد Dimensions	SD	M	متغیر Variable
0.72	3.51	رسانه			
0.74	3.29	فرهنگ عمومی	0.58	3.57	کلان
0.76	3.90	سیاستها			
0.76	3.94	دلالتان			
0.74	3.86	مدیران ورزشی			
0.83	3.66	هواداران	0.62	3.60	خرد
0.78	3.41	کارشناسان ورزشی			
0.87	3.54	بازیکنان			
0.93	3.19	سایر مربیان			

ابتدا آزمون کایزر-میر-آلکین^۱ برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی به کار رفت. سپس از آنجاکه همبستگی بین گویه‌های آزمون، زیربنای تحلیل عوامل است، برای اینکه مشخص شود همبستگی بین متغیرها برابر با صفر نیست، از آزمون بارتلت^۲ استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳- نتایج آزمون‌های کایزر-میر-آلکین و بارتلت در تحلیل عاملی اکتشافی

Table 3- Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett tests results in exploratory factor analysis

	کایزر-میر-آلکین (KMO)	بارتلت Bartlett
11951.9		خی‌دو X^2
2145	0.914	درجه آزادی df
0.001		سطح معناداری P-value

1. Kaiser-Meyer-Olkin

2. Bartlett

در تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی (چرخش واریماکس)^۱ و مقادیر ویژه بیشتر از ۱، ۹ بُعد به دست آمد که روی هم رفته ۷۴/۴۷ درصد از کل واریانس گویه‌ها را تبیین کردند. همچنین بار عاملی تمامی گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ بود (جدول ۴).

جدول ۴- مقادیر بار عاملی هر گویه در تحلیل عاملی اکتشافی

Table 4- Factor load values of each item in exploratory factor analysis

بار عاملی Factorial load	نام بعد Dimension name	شماره Number	بار عاملی Factorial load	نام بعد Dimension name	شماره Number
0.71	مدیران ورزشی	20	0.68	رسانه‌ها	4
0.69	مدیران ورزشی	22	0.84	رسانه‌ها	1
0.77	مدیران ورزشی	23	0.77	رسانه‌ها	6
0.73	مدیران ورزشی	21	0.75	رسانه‌ها	3
0.79	دلان	16	0.61	رسانه‌ها	2
0.80	دلان	19	0.76	رسانه‌ها	5
0.69	دلان	17	0.71	سیاست‌ها	13
0.71	دلان	18	0.66	سیاست‌ها	11
0.73	بازیکنان	32	0.80	سیاست‌ها	15
0.66	بازیکنان	31	0.63	سیاست‌ها	14
0.67	بازیکنان	33	0.66	سیاست‌ها	12
0.71	سایر مربیان	36	0.73	سیاست‌ها	10
0.63	سایر مربیان	34	0.69	فرهنگ عمومی	8
0.60	سایر مربیان	38	0.77	فرهنگ عمومی	7
0.76	سایر مربیان	37	0.63	فرهنگ عمومی	9
0.59	سایر مربیان	35	0.72	کارشناسان ورزشی	29
0.67	هواداران	25	0.67	کارشناسان ورزشی	27
0.75	هواداران	24	0.64	کارشناسان ورزشی	30
0.73	هواداران	26	0.78	کارشناسان ورزشی	28

از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری استفاده شد. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. روایی همگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد و روایی واگرا نیز میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه به دست آمده و مقدار مناسب آن باید بیشتر از ۰/۷ باشد. شاخص‌های با بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۷ در صورتی حذف خواهند شد که حذف آن‌ها پایایی ترکیبی و روایی همگرا را به بیشتر از مقدار حداقلی برساند، اما اگر پایایی ترکیبی و روایی همگرا بیشتر از مقدار حداقلی خود باشند، لزومی بر حذف شاخص با بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۷ نیست (داوری و رضازاده، ۲۰۱۴). در ادامه، تجزیه و تحلیل پژوهش براساس سؤال‌های تأییدشده صورت گرفت. روایی همگرا با

1. Varimax Rotation

فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، مرداد و شهریور ۱۴۰۴، دوره ۱۷، شماره ۹۱

استفاده از معیار متوسط واریانس استخراج شده^۱ (AVE) ارزیابی می‌شود که میزان مطلوب آن مساوی و بیشتر از ۰/۵ است. نتایج خروجی از مدل در جدول (۵) نشان می‌دهد که تمامی متغیرها دارای مقدار روایی همگرای بیشتر از ۰/۵ هستند. علاوه بر این، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی زیاد همه متغیرها نشان می‌دهد که مدل دارای پایایی مناسب از نظر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) است (جدول ۵).

جدول ۵- ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش

Table 5- Reliability coefficients of research variables

سطح Level	AVE	CR	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha	ابعاد Dimensions	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha	CR	AVE
کلان	0.68	0.81	0.73	رسانه	0.79	0.85	0.67
	0.66	0.87	0.82	فرهنگ عمومی			
	0.71	0.82	0.73	سیاستها			
	0.79	0.90	0.86	دلالتان			
خرد	0.78	0.95	0.94	مدیران ورزشی	0.88	0.92	0.69
	0.59	0.90	0.86	هوادران			
	0.73	0.95	0.94	کارشناسان ورزشی			
	0.66	0.90	0.86	بازیکنان			
	0.62	0.95	0.94	سایر مربیان			

برای بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از ماتریس فورنل و لارکر^۲ استفاده شد. در این پژوهش مشخص شد که همبستگی هر سازه با خودش بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها است (داوری و رضازاده، ۲۰۱۴)؛ در نتیجه روایی واگرایی مدل تأیید شد (جدول ۶).

جدول ۶- ماتریس فورنل و لارکر روایی واگرا

Table 6- Fornell and Larcker matrix of divergent validity

	بازیکنان	دلالتان	رسانه	سایر مربیان	سطح خرد	سطح کلان	سیاستها	فرهنگ عمومی	مدیران ورزشی	هوادران	کارشناسان
بازیکنان	0.81										
دلالتان	0.66	0.89									
رسانه	0.63	0.70	0.82								
سایر مربیان	0.68	0.65	0.71	0.79							
سطح خرد	0.71	0.60	0.57	0.59	0.82						
سطح کلان	0.55	0.59	0.61	0.66	0.74	0.83					
سیاستها	0.72	0.61	0.60	0.57	0.63	0.65	0.84				
فرهنگ عمومی	0.70	0.60	0.59	0.57	0.64	0.72	0.68	0.81			
مدیران ورزشی	0.55	0.58	0.61	0.59	0.63	0.55	0.64	0.66	0.88		

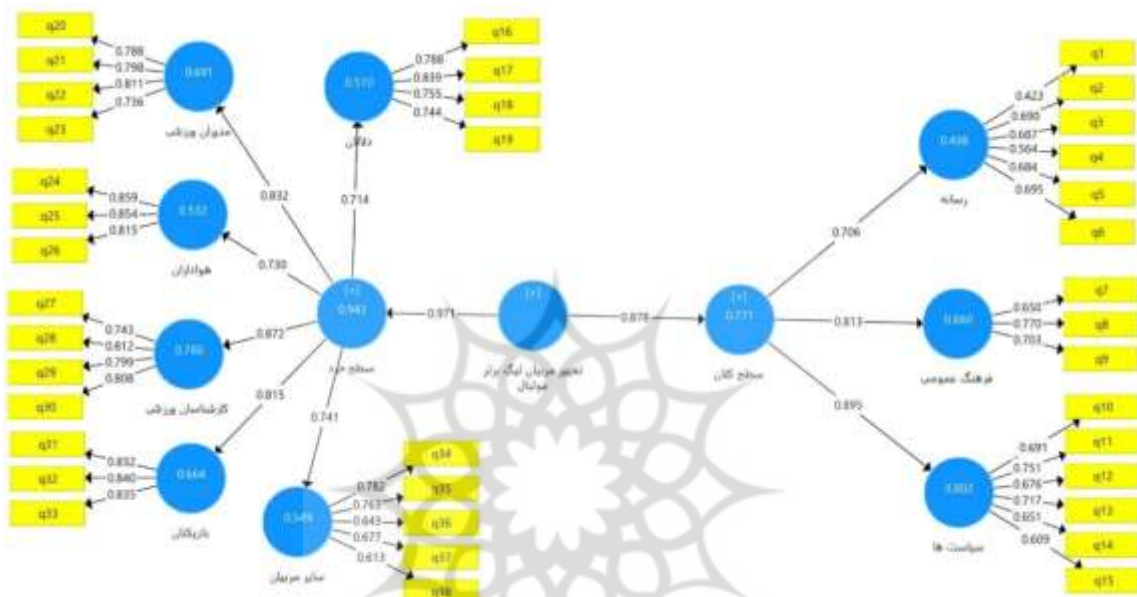
1. Average Variance Extracted

2. Fornell-Larcker

جدول ۶- ماتریس فورنل و لارکر روایی واگرا

Table 6- Fornell and Larcker matrix of divergent validity

	بازیکنان	دلان	رسانه	سایر مربیان	سطح خرد	سطح کلان	سیاست‌ها	فرهنگ عمومی	مدیران ورزشی	هواداران	کارشناسان
هواداران	0.63	0.73	0.66	0.52	0.68	0.53	0.58	0.70	0.87	0.77	
کارشناسان	0.68	0.55	0.62	0.60	0.59	0.57	0.52	0.54	0.53	0.64	0.85



شکل ۲- ضرایب بارهای عاملی

Figure 2- Coefficients of factor loads

نتایج آزمون فریدمن^۱ در جدول (۷) نشان داد، بین عوامل مؤثر بر تغییر سرمربیان لیگ برتر فوتبال ایران در سطوح خرد و کلان و عوامل مؤثر بر تغییر سرمربیان لیگ برتر فوتبال ایران تفاوت معناداری وجود داشت که بعد دلان در سطح خرد و بعد سیاست‌ها در سطح کلان، دارای اولویت و رتبه بیشتری بودند. همچنین در بین همه ابعاد مؤثر بر تغییر مربیان لیگ برتر ایران، بعد دلان دارای بیشترین اولویت بود.

جدول ۷- نتایج آزمون فریدمن در سطوح مختلف پژوهش

Table 7- Results of Friedman's test at different levels of research

R	M	ابعاد Dimensions	سطح Level
1	4.40	دلان	۱ ۲
2	4.18	مدیران ورزشی	
3	3.75	هواداران	
5	2.85	کارشناسان ورزشی	

1. Friedman Test

فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، مرداد و شهریور ۱۴۰۴، دوره ۱۷، شماره ۹۱

جدول ۷- نتایج آزمون فریدمن در سطوح مختلف پژوهش

Table 7- Results of Friedman's test at different levels of research

R	M	ابعاد Dimensions	سطح Level
4	3.37	بازیکنان	کلان
6	2.46	سایر مربیان	
2	1.92	رسانه	
3	1.64	فرهنگ عمومی	
1	2.45	سیاست‌ها	
6	4.57	رسانه	
8	3.77	فرهنگ عمومی	کلیه سطوح
2	6.24	سیاست‌ها	
1	6.33	دلالتان	
3	6.1	مدیران ورزشی	
4	5.40	هواداران	
7	4.15	کارشناسان ورزشی	
5	4.87	بازیکنان	
9	3.56	سایر مربیان	

همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان داد، بین عوامل مؤثر بر تغییر سرمربیان لیگ برتر فوتبال ایران از دیدگاه صاحب‌نظران (مدیران، مربیان، ورزشکاران و اصحاب رسانه) تفاوت معنادار وجود داشت، اما اولویت این ابعاد در تغییر سرمربیان از دیدگاه گروه‌های مختلف صاحب‌نظر متفاوت بود. در جدول (۸)، اولویت این ابعاد از دیدگاه مدیران نشان داده شده است.

جدول ۸- اولویت‌بندی ابعاد پژوهش از دیدگاه صاحب‌نظران

Table 8- Prioritization of research dimensions from the experts' point of view

P-Value	df	χ^2	R	M	ابعاد Dimensions	دیدگاه Perspective	P-Value	df	χ^2	R	M	ابعاد Dimensions	دیدگاه Perspective
0.001	∞	138.69	6	4.49	رسانه	ورزشکاران	0.001	∞	19.47	6	4.81	رسانه	مدیران
			7	3.92	فرهنگ عمومی					9	3.44	فرهنگ عمومی	
			2	6.26	سیاست‌ها					1	6.78	سیاست‌ها	
			1	6.81	دلالتان					3	5.29	دلالتان	
			3	5.98	مدیران ورزشی					4	5.28	مدیران ورزشی	
			4	5.66	هواداران					2	5.78	هواداران	
			7	3.92	کارشناسان ورزشی					8	3.94	کارشناسان ورزشی	
			5	4.69	بازیکنان					5	5.15	بازیکنان	
			9	3.28	سایر مربیان					7	4.42	سایر مربیان	
0.001	∞	33.25	6	4.72	رسانه	اصحاب رسانه	0.001	∞	66.41	5	5.06	رسانه	مدیران
			9	3.22	فرهنگ عمومی					7	4.19	فرهنگ عمومی	
			3	5.80	سیاست‌ها					3	5.82	سیاست‌ها	
			5	4.86	دلالتان					2	6.52	دلالتان	
			1	6.38	مدیران ورزشی					1	6.53	مدیران ورزشی	

2	6.28	هواداران	4	5.11	هواداران
7	4.34	کارشناسان ورزشی	6	4.43	کارشناسان ورزشی
4	5.70	بازیکنان	8	4.11	بازیکنان
8	3.80	سایر مربیان	9	3.22	سایر مربیان

نتایج آزمون فریدمن در جدول (۸) نشان داد، بیشترین اولویت در تغییر پی‌درپی سرمربیان لیگ برتر فوتبال ایران از دیدگاه مدیران، مربوط به بعد سیاست‌ها، از دیدگاه مربیان، مربوط به بعد مدیران ورزشی، از دیدگاه ورزشکاران، مربوط به بعد دلالتان و از دیدگاه اصحاب رسانه مربوط به بعد مدیران ورزشی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با رویکردی تحلیلی به واکاوی علل و سازوکارهای تغییرات پیاپی سرمربیان در لیگ برتر فوتبال ایران در دو سطح خرد و کلان پرداخت. یافته‌ها حاکی از آن است که تصمیم‌گیری برای تغییر سرمربیان در ظاهر امری فنی و تاکتیکی قلمداد می‌شود، اما در عمل محصول برهم‌کنش پیچیده‌ای از نیروهای پنهان و آشکار در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و شبکه‌های قدرت غیررسمی است. این تغییرات بیش از آنکه تابع منطق‌های حرفه‌ای باشد، اغلب بازتابی از عقلانیت ابزاری^۱، فشارهای نهادی و بی‌ثباتی در حکمرانی ورزش ایران است؛ مسئله‌ای که با نتایج پژوهش‌های عظیم‌زاده و همکاران (۲۰۱۹)، ایمانی و همکاران (۲۰۲۰)، پریش و همکاران (۲۰۱۹) و تیلور و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد.

در سطح خرد، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که دلالتان یا ایجنت‌ها نه تنها در انتقال بازیکنان و مدیریت قراردادهای، بلکه در فرایند انتخاب و برکناری سرمربیان نیز نقش تأثیرگذار و گاه تعیین‌کننده دارند. برای تبیین این الگو، نظریه شبکه‌های اجتماعی^۲ به‌عنوان چارچوب نظری بنیادین می‌تواند به فهم بهتر سازوکارهای پنهان قدرت در فضای فوتبال ایران کمک کند. این نظریه بر این نکته تأکید دارد که کنشگران اجتماعی (در اینجا دلالتان) نه به صورت منفرد، بلکه در دل شبکه‌های از روابط انسانی و سازمانی معنا می‌یابند؛ به‌ویژه تمایز میان پیوندهای قوی و پیوندهای ضعیف نقش مهمی در تبیین قدرت نفوذ آن‌ها ایفا می‌کند (کراسلی و ویدوپ^۳، ۲۰۲۵).

در فوتبال ایران، دلالتان از طریق پیوندهای ضعیف اما گسترده با مدیران، بازیکنان، رسانه‌ها و حتی برخی نهادهای سیاست‌گذار، توانسته‌اند به‌نوعی میانجی و واسطه قدرت تبدیل شوند. آن‌ها اطلاعات حساس را پیش از رسانه‌ها منتقل می‌کنند، با جریان‌های غیررسمی ارتباط دارند و در غیاب نظام‌های شفاف تصمیم‌گیری، یکی از اصلی‌ترین منابع «نفوذ پنهان»^۴ شده‌اند. قدرت واقعی در چنین شبکه‌هایی، نه الزاماً در مرکز رسمی تصمیم‌گیری، بلکه در نقاط اتصال و واسطه‌گری نهفته است؛ جایی که ایجنت‌ها می‌توانند جریان اطلاعات، سرمایه و حتی مشروعیت^۵ را هدایت یا منحرف کنند. یافته‌های این تحقیق هم‌راستا با پژوهش‌های مسترالکسیس (۲۰۱۶)، لوآنیدیس (۲۰۱۹)، بول و فور (۲۰۲۲) و مورو (۲۰۲۳) است که همگی بر این نکته تأکید دارند که دلالتان در اکوسیستم فوتبال، فراتر از نقش سنتی واسطه‌گری، به بازیگرانی ساختاری و تأثیرگذار در سیاست‌گذاری پنهان باشگاه‌ها تبدیل شده‌اند. در فوتبال ایران نیز، آن‌گونه که

1. Instrumental Rationality
2. Social Network Theory
3. Crossley & Widdop
4. Hidden Influence
5. Legitimacy

تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد، دلالتان در بسیاری از موارد، با بهره‌گیری از شکاف‌های نهادی، نبود شفافیت و فقدان نظارت مؤثر، در فرایند تغییر مربیان اعمال نفوذ می‌کنند؛ نفوذی که به‌ویژه در باشگاه‌های دولتی یا وابسته به نهادهای عمومی، ابعاد سیاسی و اقتصادی نیز پیدا کرده است؛ بنابراین تبیین نقش دلالتان تنها از منظر اقتصادی یا اخلاقی کفایت نمی‌کند؛ بلکه باید آن‌ها را به‌مثابه بازیگران شبکه‌ای با توانایی شکل‌دهی به تصمیمات کلان باشگاه‌ها تحلیل کرد. این رویکرد شبکه‌محور، درک ما از پیچیدگی‌های تغییرات مکرر در کادر فنی را تعمیق می‌بخشد و زمینه‌ای برای طراحی مداخلات تنظیم‌گرانه فراهم می‌کند.

در سطح کلان، نقش سیاست به‌مثابه ماتریس تصمیم^۱ در پس‌زمینه انتصاب و برکناری مربیان، بازتابی از فقدان استقلال میدانی^۲ در فوتبال ایران است؛ مفهومی که در نظریه میدان‌های بوردیو^۳ به معنای درجه‌ای از خودمختاری یک عرصه اجتماعی (مانند میدان ورزش) نسبت به دیگر میدان‌های مسلط (مانند سیاست یا اقتصاد) تعریف می‌شود. در سیستم‌هایی که میدان ورزش استقلال کافی ندارد، کنشگران داخلی (نظیر مدیران باشگاه یا فدراسیون‌ها) ناگزیرند تصمیماتی اتخاذ کنند که بیش از آنکه منطبق بر منطق بومی و قواعد خاص میدان خودشان (مثلاً شایستگی فنی یا انسجام تیمی) باشد، تابع منطق‌های بیرونی است که از میدان‌های رقیب (سیاست، قدرت، رسانه) تحمیل می‌شود (فجلد^۴، ۲۰۲۴). در چنین بستری، تصمیم‌گیری درباره سرمربی نه حاصل فرایندی تخصصی، بلکه محصولی از توازن قوای بیرونی است؛ گاه برای جلب رضایت نهادهای حاکمیتی، گاه برای مهندسی افکار عمومی و گاه برای هم‌سوایی با انتظارات بالادستی (لیو و ژانگ^۵، ۲۰۲۱).

براساس نظریه فشار نهادی^۶ تصمیم‌گیرندگان سازمانی، به‌ویژه در محیط‌های آشفته و ناپایدار، عمدتاً تحت تأثیر سه نوع فشار قرار دارند: فشار اجباری از سوی نهادهای قدرت و سیاست‌گذار (مانند دولت یا نهادهای ناظر)؛ فشار تقلیدی طریق الگوبرداری از رفتار سایر باشگاه‌ها یا رقبای در شرایط مشابه؛ فشار هنجاری ناشی از انتظارات رسانه‌ها، هواداران و فرهنگ عمومی (کوسا^۷، ۲۰۲۵). در بطن فوتبال ایران، این فشارها هم‌زمان و به‌شدت فعال‌اند: ناکامی‌های فنی به‌سرعت موضوعی سیاسی یا رسانه‌ای می‌شوند و مدیران باشگاه‌ها برای نمایش اقتدار مدیریتی یا پاسخ‌گویی سریع به افکار عمومی، به تصمیماتی مانند تغییر سرمربی روی می‌آورند؛ حتی اگر این تصمیمات با منطق بلندمدت باشگاه ناهمخوان باشد. در چنین وضعیتی، وفاداری با هدف مشروعیت‌سازی جای بهره‌وری سازمانی^۸ را می‌گیرد و مدیر می‌خواهد مقبول به نظر برسد، نه لزوماً کارآمد.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در بسیاری از موارد، تغییر سرمربی نه در پیوند با عملکرد فنی، بلکه در امتداد واکنش‌های سیاسی یا در مواجهه با افکار عمومی ملتهد صورت می‌گیرد. این وضعیت با تجربه دیگر کشورهایی که دچار ضعف استقلال میدانی هستند نیز هم‌راستا است؛ برای نمونه، پژوهش‌های کیم و تریل (۲۰۱۱) و گنس‌مورس و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند، در جوامعی با نظام حکمرانی متمرکز یا نفوذ زیاد نهادهای سیاسی در ورزش، تصمیمات فنی نیز رنگ‌وبوی سیاسی به خود می‌گیرد؛ بنابراین نبود استقلال میدانی در فوتبال ایران موجب می‌شود که بسیاری از تصمیمات راهبردی از جمله تغییر کادر فنی، بیشتر پاسخی به فشارهای بیرونی باشد تا بازتابی از تحلیل‌های درونی یا استراتژی‌های

1. Decision Matrix
2. Field Independenc
3. Bourdieu
4. Fjeld
5. Liu & Zhang
6. Institutional Pressures Theory
7. Cosa
8. Organizational Productivity

بلندمدت باشگاه. این وضعیت، خود یکی از ریشه‌های تکرارپذیری بی‌ثباتی در کادر فنی و دوری باشگاه‌ها از شکل‌گیری منطق حرفه‌ای پایدار است.

تحلیل فرایند تغییرات سرمربیان بدون درک نقش رسانه‌ها و سازوکارهای گفتمانی آن‌ها، ناقص خواهد بود. طبق نظریه چارچوب‌سازی رسانه‌ای^۱، رسانه‌ها صرفاً بازتاب‌دهنده واقعیت نیستند، بلکه از طریق برجسته‌سازی گزینشی برخی عناصر و نادیده‌گیری یا کم‌رنگ‌سازی عناصر دیگر، واقعیت را نیز بازآفرینی می‌کنند. رسانه‌ها با انتخاب چارچوب‌های خاصی برای روایت یک رویداد (مثلاً شکست تیم)، بر ادراک مخاطب و معنایی که به آن رویداد نسبت داده می‌شود، تأثیر می‌گذارند (واسیلوسکی^۲، ۲۰۱۸).

در زمینه فوتبال ایران، رسانه‌های رسمی و شبکه‌های اجتماعی، به‌ویژه پس از هر ناکامی با کاهش دادن مسائل پیچیده ساختاری به عملکرد فردی سرمربی، نوعی شخصی‌سازی شکست را در چارچوب گفتمان عمومی تثبیت می‌کنند. این پدیده، مدیران باشگاه‌ها را در معرض فشارهای انباشته قرار می‌دهد و آن‌ها را به تصمیماتی نمایشی، شتاب‌زده و عمدتاً واکنشی سوق می‌دهد. در چنین بستری، تغییر سرمربی نه برآمده از تحلیل بلندمدت فنی، بلکه ابزاری برای مدیریت نمادین افکار عمومی و ارائه تصویر اقدام‌گرانه از مدیران باشگاه‌ها تلقی می‌شود. این منطق گفتمانی با نظریه قربانی‌سازی^۳ نیز تلاقی دارد. طبق این نظریه، در سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی، شکست‌ها معمولاً به‌جای آنکه به کاستی‌های ساختاری نسبت داده شوند، بر دوش یک قربانی نمادین انداخته می‌شوند تا ساختارهای قدرت از پاسخ‌گویی معاف شوند و احساس کنترل به مخاطب بازگردد (کاتینو^۴، ۲۰۲۳). در فضای فوتبال ایران، سرمربی دقیقاً در چنین موقعیتی قرار می‌گیرد؛ به طوری که با هر شکست، او به‌مثابه نماد ناکامی معرفی می‌شود و برکناری‌اش به‌عنوان راه‌حل ساده‌فهم برای آرام‌سازی افکار عمومی عمل می‌کند؛ حتی اگر ساختار باشگاه، مدیریت بازیکنان یا برنامه‌ریزی‌های کلان دچار نقصان اساسی باشند. این الگوی رفتاری، یافته‌های این تحقیق را به‌خوبی تأیید می‌کند و با مطالعات تجربی متعددی از جمله بلکت (۲۰۲۲)، بنتزن و همکاران (۲۰۲۰) و فورمن (۲۰۱۹) نیز هم‌راستا است؛ مبنی بر اینکه در بسیاری از نظام‌های فوتبالی، سرمربیان به‌عنوان سوپاپ اطمینان ساختارهای ناکارآمد عمل می‌کنند و قربانی ناگفته منطق‌های گفتمانی غیرحرفه‌ای می‌شوند. یکی از یافته‌های تأمل‌برانگیز این پژوهش، اجماع سه‌گانه میان مدیران، مربیان و اصحاب رسانه بر نقش تعیین‌کننده خود مدیران ورزشی در بی‌ثباتی کادر فنی بود. این اجماع، نه‌تنها نشانه‌ای از فقدان الگوهای حرفه‌ای برای استخدام، حمایت و ارزیابی سرمربیان است، بلکه بازتابی از شکاف ساختاری در رهبری سازمانی باشگاه‌ها نیز به‌شمار می‌رود؛ جایی که مدیران نه در نقش هدایتگران استراتژیک، بلکه در جایگاه‌هایی مصلحت‌محور و واکنش‌زده عمل می‌کنند. در این زمینه، نظریه رهبری تحول‌گرا^۵ افق تحلیلی روشنی را برای بازاندیشی در نقش مدیران ورزشی ارائه می‌دهد. براساس این نظریه، رهبران تحول‌گرا نه‌تنها بر مدیریت روزمره تمرکز نمی‌کنند، بلکه تلاش دارند با ایجاد چشم‌انداز مشترک، تقویت انگیزش درونی، حمایت فردی و تحریک فکری اعضای سازمان، تغییراتی بنیادین و پایدار ایجاد کنند. این نوع رهبری در حوزه باشگاهی می‌تواند به معنی ایجاد اعتماد دوطرفه با سرمربی، تدوین اهداف میان‌مدت قابل‌سنجش و پشتیبانی از فلسفه مربی‌گری او حتی در دوره‌های مقطعی شکست باشد (باس^۶، ۲۰۱۵).

-
1. Framing Theory
 2. Wasilewski
 3. Scapegoating Theory
 4. Catino
 5. Transformational Leadership Theory
 6. Bass

اما داده‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در فضای فوتبال ایران، مدیران در اغلب موارد از چنین گویایی فاصله دارند. تصمیم‌گیری‌ها اغلب واکنشی، کوتاه‌مدت، فاقد انسجام راهبردی و متأثر از فشارهای بیرونی است. به جای ایجاد محیطی امن و حمایتگر برای مربی، تمرکز مدیران بر نمایش کارآمدی فوری در قالب تغییر چهره فنی تیم قرار می‌گیرد. این وضعیت، نه تنها مانع شکل‌گیری انسجام تیمی و یادگیری سازمانی می‌شود، بلکه نوعی فضای بی‌اعتمادی و ناامنی شغلی در میان کادر فنی نیز ایجاد کرده که خود تسلسل بی‌ثباتی را بازتولید می‌کند. این تحلیل با یافته‌های پژوهش‌های داخلی همچون رضائی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۷)، طبری و همکاران (۲۰۱۷) و شجاع و همکاران (۲۰۲۱) هم‌راستا است؛ پژوهش‌هایی که همگی بر نقش تصمیم‌گیری‌های ضعیف مدیریتی، فقدان حمایت سازمانی از کادر فنی، و نبود معیارهای ارزیابی علمی و هم‌راستا با چشم‌انداز باشگاه تأکید کرده‌اند. در چنین شرایطی، بازنگری در الگوهای رهبری باشگاه‌ها از سطح مدیریت اجرایی تا هیئت‌مدیره، یکی از پیش‌نیازهای دستیابی به ثبات در کادر فنی و توسعه عملکرد پایدار تیمی است. در این راستا می‌توان پیشنهادهای زیر را برای بهبود وضع موجود ارائه کرد:

- بازطراحی نظام تنظیم‌گری نقش مدیران برنامه (دلالتان) در قالب تدوین دستورالعمل‌های ملی برای احراز صلاحیت این افراد، الزام به ثبت رسمی همه قراردادهای آنان، نظارت نهادی بر نقل و انتقالات و راه‌اندازی سامانه شفاف اطلاعاتی درباره روابط مالی و کاری با باشگاه‌ها؛ همچنین تشکیل و فعالیت کمیته‌ای مستقل در فدراسیون فوتبال برای رصد و تحلیل تأثیر دلالتان بر تغییرات کادر فنی؛

- نهادینه‌سازی عقلانیت راهبردی در تصمیمات مدیریتی در قالب آموزش تخصصی مدیران باشگاهی در حوزه مدیریت منابع انسانی، تحلیل عملکرد و حکمرانی داده‌بنیان، تشکیل کمیته‌های فنی با حضور پیشکسوتان، کارشناسان و مربیان باسابقه برای انتخاب سرمربیان و تدوین الگوهای استخدامی بر پایه معیارهای مشخص (تطابق فلسفه مربی با اهداف باشگاه، تجربه کاری، سبک رهبری، توانمندی در توسعه بازیکن)؛

- حفظ استقلال نسبی باشگاه‌ها در برابر فشارهای سیاسی و رسانه‌ای از طریق تصویب اساس‌نامه‌هایی با تأکید بر خودمختاری تصمیم‌گیری در باشگاه‌ها، حمایت قانونی از مدیرانی که تصمیمات بلندمدت اتخاذ می‌کنند و تفکیک روشن میان سیاست‌گذاری ملی در حوزه ورزش و مدیریت اجرایی باشگاه‌ها؛ همچنین برقراری سازوکارهای پاسخ‌گویی دوطرفه میان باشگاه و هواداران به‌عنوان سپری در برابر مداخلات سیاسی؛

- توسعه راهبردهای ارتباطی و سواد رسانه‌ای^۱ در باشگاه‌ها از طریق به خدمت گرفتن مشاوران رسانه‌ای حرفه‌ای اطلاع‌رسانی به‌موقع و جلوگیری از انتشار شایعات، ارتباط هوشمندانه با هواداران و کمک به کنترل هیجانات فضای مجازی.

در نهایت، ثبات فنی و سازمانی در فوتبال ایران، نه محصول تصادف و نه حاصل صرف سرمایه‌گذاری مالی، بلکه نتیجه تعامل نهادینه سه مؤلفه کلیدی رهبری آگاهانه، نظام تصمیم‌سازی شفاف و گفتمان حرفه‌ای و پاسخ‌گو است؛ از این رو برای گذار از وضعیت کنونی باید از مدیریت واکنشی به سوی حکمرانی پیش‌نگرانه، مبتنی بر تفکر سیستمی، شبکه‌ای و چندسطحی حرکت کرد.

در مورد محدودیت‌های این تحقیق باید اذعان کرد که علاوه بر محدودیت‌های معمول روش تحقیق کمی مانند استفاده از نمونه‌گیری دردسترس و احتمال صداقت یا دقت کامل نداشتن پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسشنامه‌ها، پژوهش حاضر با چند محدودیت دیگر نیز مواجه بود: نخست اینکه تمرکز تحقیق بر دیدگاه‌های کنشگران میدانی (مدیران، مربیان، بازیکنان و رسانه‌ها) بود و نظرهای نهادهای بالادستی مانند فدراسیون و وزارت ورزش به طور مستقیم بررسی نشد؛ دوم

1. Media Literacy

اینکه به دلیل ماهیت کمی پژوهش، امکان تحلیل عمیق فرایندهای سیاسی و شبکه‌ای تصمیم‌گیری در باشگاه‌ها فراهم نبود؛ سوم اینکه تمرکز صرف بر لیگ برتر بود که یافته‌ها را به سایر سطوح فوتبال ایران، کمتر تعمیم‌یافتنی می‌کند.

پیام مقاله

پدیده تغییرات مکرر سرمربیان در لیگ برتر فوتبال ایران بازتابی از چالش‌های ساختاری و نهادی است. این پژوهش نشان داد که نقش‌آفرینی دلالتان، سیاست‌ها و رسانه‌ها بر منطق‌های حرفه‌ای غلبه کرده و مانع برنامه‌ریزی بلندمدت شده است. با بهره‌گیری از چارچوب تحلیلی دو سطحی، مطالعه حاضر نشان داد که بی‌ثباتی سرمربیان ریشه در پویایی‌های سیاسی، فرهنگی و نهادی دارد. اصلاح ساختار حکمرانی، تنظیم‌گری فعالیت ایجنت‌ها و تقویت رهبری راهبردی می‌تواند ثبات و حرفه‌ای‌سازی فوتبال ایران را تضمین کند. این مقاله بر ضرورت اصلاحات سیستمی و چندسطحی برای گذار از بی‌ثباتی تأکید دارد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی شرکت‌کنندگان از اهداف پژوهش مطلع شدند و مشارکت آن‌ها داوطلبانه بود. اطلاعات جمع‌آوری شده محرمانه باقی ماند و داده‌ها به صورت ناشناس تحلیل شدند.

مشارکت نویسندگان

ایده‌پردازی: محمدجواد ضیاء

جمع‌آوری داده‌ها: رقیه طاهرزاده شالمائی

تحلیل داده‌ها: رقیه طاهرزاده شالمائی و محمدجواد ضیاء

نوشتن مقاله: رقیه طاهرزاده شالمائی و محمدجواد ضیاء

بازبینی و ویرایش: شهرام شفیعی

مرور ادبیات: شهرام شفیعی

مدیر پروژه: شهرام شفیعی

هرگونه مشارکت دیگر: رقیه طاهرزاده شالمائی و محمدجواد ضیاء

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند، هیچ‌گونه تضاد منافی در انجام یا انتشار این پژوهش وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

از مدیران، مربیان، بازیکنان، داوران، تیم‌های پزشکی و اصحاب رسانه که با پاسخ‌های ارزشمند خود پژوهش را غنی‌تر کردند و از اساتید و دانشجویان دکتری که در فرآیند اعتبارسنجی ابزار تحقیق مشارکت داشتند، صمیمانه قدردانی می‌شود.

منابع

1. Adler, E. S., Berry, M. J., Doherty, D. (2013). Pushing "Reset": The conditional effects of coaching replacements on college football performance, *Social Science Quarterly*, 94 (1), pp.1-28. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2012.00929.x>
2. Audas, R., Dobson, S., & Goddard, J. (2002). The impact of managerial change on team performance in professional sports. *Journal of Economics and Business*, 54(6), 633-650. [https://doi.org/10.1016/S0148-6195\(02\)00120-0](https://doi.org/10.1016/S0148-6195(02)00120-0)

3. Avalos, X., & Dori-Hacohen, G. (2019). Criticism, consensus, and fandom: Demonstrated practices from a sports Facebook fan page. *Discourse, Context & Media*, 29, 100284. <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2018.11.006>
4. Bentzen, M., Kenttä, G., & Lemyre, P. N. (2020). Elite football coaches experiences and sensemaking about being fired: An interpretative phenomenological analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5196. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145196>
5. Blackett, A. D. (2022). Malign and covert nationalism within British newspapers reporting of Eddie Jones' appointment as head coach of the men's England national rugby union team. *International Review for the Sociology of Sport*, 57(5), 715-733. <https://doi.org/10.1177/10126902211037842>
6. Bull, W., & Faure, M. (2022). Agents in the sporting field: a law and economics perspective. *The International Sports Law Journal*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s40318-021-00195-x>
7. Catino, M. (2023). *Scapegoating: How organizations assign blame*. Cambridge: Cambridge University Press.
8. Cosa, M. (2025). How institutional pressures drive learning and memory in organizations. In *Impacts of innovation and cognition in management* (pp. 231-262). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-5777-4.ch010>
9. Crossley, N., & Widdop, P. (2025). Introduction to handbook of culture and social networks. In *Handbook of culture and social networks* (pp. 1-14). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781803928784.00005>
10. Davari, A., Rezazadeh, A., (2014). Structural equation modeling with PLS software. *Jahad Daneshgahi Press*. [In Persian].
11. De Marco, N., & Lowen, D. (2018). Football intermediaries, regulation and legal disputes. In N. De Marco (Ed.), *Football and the law* (pp. 213-237). London: Bloomsbury Professional. <https://doi.org/10.1007/s40318-021-00195-x>
12. Farahmandmehr, A., & Badri Azarin, Y., (2013). The relationship between personality characteristics of coaches and coachplayer relationship in Iran football premier league, *Journal of Sports Psychology*, 5(1), 729-738. [In Persian].
13. Farrell, K. A., & Whidbee, D. A. (2003). Impact of firm performance expectations on CEO turnover and replacement decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 36(1-3), 165-196.
14. Fjeld, T. (2024). Bourdieu's field theory revisited: A case for 'National Signification'. *Sport, Ethics and Philosophy*, 18(2), 142-160. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2003.09.001>
15. Flores, R., Forrest, D., & Tena, J. D. (2012). Decision taking under pressure: Evidence on football manager dismissals in Argentina and their consequences. *European Journal of Operational Research*, 222(3), 653-662. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2012.03.033>
16. Foreman, J. J., Soebbing, B. P., & Seifried, C. S. (2019). The impact of deviance on head coach dismissals and implications of a personal conduct policy. *Sport Management Review*, 22(4), 491-501. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.06.012>
17. Frick, B. (2018). Magicians, scapegoats and firefighters: The peculiar role of head coaches in professional soccer. In *Personnel economics in sports* (pp. 168-184). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786430915.00017>
18. Frick, B., Barros, C. P., & Prinz, J. (2010). Analysing head coach dismissals in the German "Bundesliga" with a mixed logit approach. *European Journal of Operational Research*, 200(1), 151-159. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2008.11.048>
19. Gibson, L. (2024). *The micropolitics of organisational change in professional youth football* (Doctoral dissertation). College of Science and Engineering, University of Derby. <https://doi.org/10.48773/q5y47>
20. Gibson, L., & Groom, R. (2019). The micro-politics of organisational change in professional youth football: Towards an understanding of "actions, strategies and professional interests". *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(1), 3-14. <https://doi.org/10.1177/1747954118766311>
21. Gómez, M. A., Lago-Peñas, C., Gómez, M. T., Jimenez, S., & Leicht, A. S. (2021). Impact of elite soccer coaching change on team performance according to coach-and club-related variables. *Biology of sport*, 38(4), 603-608. <https://doi.org/10.5114/biolsport.2021.101600>

22. Hertting, K., Grahn, K., & Wagnsson, S. (2022). Supportive communities: Conceptualizing supportive structures for coaches' learning and well-being in community youth soccer. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8249. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148249>
23. Humphreys, B. R., Paul, R. J., & Weinbach, A. P. (2016). Performance expectations and the tenure of head coaches: Evidence from NCAA football. *Research in Economics*, 70(3), 482-492.
24. Ioannidis, G. (2019). Football intermediaries and self-regulation: the need for greater transparency through disciplinary law, sanctioning and qualifying criteria. *The International Sports Law Journal*, 19(3-4), 154-170. <https://doi.org/10.1016/j.rie.2016.07.001>
25. Jackson, G., & Deeg, R. (2008). From comparing capitalisms to the politics of institutional change. *Review of International Political Economy*, 15(4), 680-709. <https://doi.org/10.1080/09692290802260704>
26. Jenkins, S. P. (2018). Working with coaches and their teams in youth and collegiate sport in the USA: An interview with Dr Andy Gillham. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(3), 305-314. <https://doi.org/10.1080/09692290802260704>
27. Kochanek, J., & Erickson, K. (2019). Outside the lines: An exploratory study of high school sport head coaches' critical praxis. *Psychology of Sport and Exercise*, 45, 101580. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.101580>
28. Lazarević, S., Lukić, J., & Mirković, V. (2020). Role of football scouts in player transformation process: From talented to elite athlete. *Sport-Nauka i Praksa*, 10(1), 65-79. <https://doi.org/10.5937/snp2001065L>
29. Liu, J., & Zhang, L. (2021). Exploration of the research paradigm of sports sociology from the perspective of field theory. *Frontiers in Sport Research*, 3(3). <https://doi.org/10.25236/FSR.2021.030306>
30. Masteralexis, L. P. (2016). Regulating player agents. In *Research handbook of employment relations in sport* (pp. 99-124). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783470464.00010>
31. Miner, J. B. (2015). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. London: Routledge.
32. Mohamadi, S., Solaimany, K., & Garsia Fernandez, J. (2023). Measure the validity and reliability of the curiosity of sports fans. *Sports Marketing Studies*, 4(1), 31-43. <https://doi.org/10.22034/sms.2023.62674> [In Persian].
33. Nicholls, S. B., James, N., Wells, J., & Parmar, N. (2022). Performance analysis practice within Olympic and Paralympic sports: A comparison of coach and analyst experiences. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 22(3), 343-351. <https://doi.org/10.1080/24748668.2022.2054623>
34. Palmer, M., Duhan, Q., & Soebbing, B. P. (2015). College deviance and the effects on NFL amateur draft selection: Analyzing the Personal Conduct Policy. *Journal of Sports Analytics*, 1(2), 121-132. <https://doi.org/10.3233/JSA-150016>
35. Parrish, R., Cattaneo, A., Lindholm, J., Mittag, J., Perez-Gonzales, C., & Smokvina, V. (2019). Promoting and Supporting Good Governance in the European Football Agents Industry. *European Commission*.
36. Pitera, F., & Batorski, J. (2022). Football coach replacement—short-term effect on performance. *Sport and Tourism Central European Journal*, 5(4), 53-65. <https://doi.org/10.16926/sit.2022.04.03>
37. Pulling, C., P. Kearney, D., & Eldridge, M. D. (2018). Football coaches' perceptions of the introduction, delivery and evaluation of visual exploratory activity. *Psychology of Sport and Exercise*, 39, 81-89. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.08.001>
38. Ramzaninejad, R., Hamtinejad, M., Qolizadeh, M., Ramzani, M., & Hosseini Keshtan, M. (2016). The effect of changing coaches on the performance of football clubs in the Premier League of Iran. *Human Resource Management in Sports*, 4(2), 275-287. <https://doi.org/10.22044/shm.2017.5546.1506> [In Persian].
39. Robertson, P. S. (2020). Man & machine: Adaptive tools for the contemporary performance analyst. *Journal of Sports Sciences*, 38(18), 2118-2126. <https://doi.org/10.1080/02640414.2020.1774143>
40. Salaga, S., & Juravich, M. (2020). National Football League head coach race, performance, retention, and dismissal. *Sport Management Review*, 23(5), 978-991. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.12.005>

41. Shajie, R., Heydari, R., Shajie, K., Asadollahi, E., & Amiri, S. M. (2022). Analysis of immoral behaviors of Iranian Premier League players. *Research on Educational Sport*, 9(25), 167-194. <https://doi.org/10.22089/res.2021.11146.2142> [In Persian].
42. Shakri, M., Atrian, N., (2022). Identifying indicators affecting the productivity of cultural activities in sports organizations in Isfahan city. *Physical Education and Sports Sciences*, 3(1), 31-50. <https://doi.org/10.4324/9781315197890> [In Persian].
43. Shuv-Ami, A., & Toder Alon, A. (2023). How do you categorize yourself as a sports fan? A New Scale of Sports Fan Social–Personal Identity Saliency (FSPIS) and its consequences. *Communication & Sport*, 11(1), 28-52. <https://doi.org/10.1177/2167479520967278>
44. Tatari Hasan Gavyar, M., Tatari Hasan Gavyar, E., & Honarvar, A. (2018). The relationship between manager's leadership styles in private sport clubs with their employee's entrepreneurship. *Applied Research in Sport Management*, 6(4), 11-18. <https://doi.org/20.1001.1.23455551.1397.6.4.1.3> [In Persian].
45. Tucker, L. (2018). 'It's not just about the football': leading social change in a Sunday league football team. In *DIY Football* (pp. 8-22). London: Routledge.
46. Wangrow, D. B., Schepker, D. J., & Barker III, V. L. (2018). Power, performance, and expectations in the dismissal of NBA coaches: A survival analysis study. *Sport Management Review*, 21(4), 333-346. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2017.08.002>
47. Wasilewski, K. (2018). Framing i analiza ramowa–stan badań we współczesnym medioznawstwie. Przegląd stanowisk badawczych. *Media-Culture-Social Communication*, 1(14), 91-109. <https://doi.org/10.31648/mkks.2952>
48. Ziya, M. J., Ramezanejad, R., Shafiee, S., & Hedayati Shahidani, M. (2024). Analysis of factors influencing the sports success of countries as a model for shaping sports policy making in Iran. *Strategic Studies on Youth and Sports*. <https://doi.org/10.22034/ssys.2024.3372.3464> [In Persian].
49. Ziya, M. J., Ramezanejad, R., Shafiee, S., & Hedayati Shahidani, M. (2025). Analysis of power-political relationships and dynamics in sport: A review study. *Cultural-Social Studies of Olympic*. [In Persian].
50. Ziya, M. J., Ramzanejad, R., & Brakhas, H. (2023). Designing a football talent development model with emphasis on internal and external factors. *Contemporary Studies on Sport Management*, 13(25), 159-174. <https://doi.org/10.22084/smms.2022.24593.2902> [In Persian].

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی