

اثر شوک تغییر مربی بر عملکرد تیم در لیگ برتر فوتبال ایران و لیگ‌های منتخب اروپا

محسن بهنام، حمید رضا احمدی، حسین بخشنده

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی دانشگاه تهران*
- ۲- کارشناس ارشد دانشگاه تهران
- ۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۷/۰۸

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۲/۱۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر شوک تغییر مربی بر عملکرد تیم در لیگ برتر فوتبال ایران و پنج لیگ منتخب اروپا بود. روش تحقیق علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری تمامی ۳۴۰ تیم حاضر در لیگ برتر فوتبال ایران و لیگ‌های منتخب در فصول (۹-۲۰۰۸، ۱۰-۲۰۰۹، ۱۱-۲۰۱۰) بودند و نمونه آماری ۱۳۳ تیمی بودند که در طول فصل مسابقات لیگ مربی خود را تغییر داده بودند. از روش آماری تی مستقل برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که در لیگ برتر فوتبال ایران و لیگ‌های منتخب، تغییر مربی بر عملکرد تیم‌ها اثر شوک داشت. به طور کلی، چنین می‌توان نتیجه گرفت که در طول فصل تغییر مربی باعث بهبود عملکرد تیم در کوتاه‌مدت می‌شود. به مدیران باشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که با داشتن برنامه راهبردی اقدام به تغییرات لازم برای بهبود نتیجه گیری تیم کنند تا علاوه بر کسب نتایج مورد انتظار در کوتاه‌مدت، بتوانند در بلندمدت نیز موفق باشند.

واژگان کلیدی: تغییر مربی، عملکرد تیم، اثر شوک، لیگ برتر فوتبال

Email: mohsenbehnam@ut.ac.ir

*نویسنده مسئول :

مقدمه

در عصر حاضر روند تغییرات و تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی، هر روز بیشتر می‌شود. سرعت تغییرات و دگرگونی به حدی است، که هیچ یک از افراد بشر حتی در یک قرن گذشته پیش‌بینی چنین تغییراتی را نمی‌کرد. رقابت جهانی و تجارت رو به رشد جهانی در شرق و غرب، در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، فضایی به شدت ناپایدار برای تمام کسب و کارها ایجاد کرده‌است. رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و اغلب اقدامات تغییر در عمل شکست خورده‌اند (غلامی، ۱۳۸۵، ص. ۳۶). زمانی که محیط مطمئن باشد، سازمان‌ها کمتر ارگانیک، انعطاف‌پذیر و پویا هستند. تحت این شرایط الگوهای ایستا کافی‌اند. اما الگوهای ایستا یا علت تغییر را بیان نمی‌کنند و یا فقط تغییر را در غالب مقایسه بین دو حالت ایستا، مدنظر قرار می‌دهند. بنابراین به موازات سرعت در تغییرات و افزایش عدم اطمینان محیطی، الگوهای ایستا کافی نیستند و به چیزی بیش از آنها نیاز است (نظرپوری، ۱۳۸۶، ص. ۵۰). تربیت بدنی و ورزش همراه با پیشرفت علم و دانش و تغییر نیازها و خواسته‌های مخاطبان خود، تغییرات شگرفی را پذیرا شده‌است. این تغییرات بر روند کارهای سازمان‌های متولی امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش تأثیرات فراوانی گذاشته‌است. بنابراین در این شرایط متحول‌ترین تأکید بر تلاش و کوشش مدیران سازمان‌های ورزشی است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده سازند چرا که تداوم حیات سازمان‌ها، در گرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح بهبود روش‌های حصول این اهداف است. بدون بازسازی، سازمان نمی‌تواند دوام زیادی بیاورد و تغییر و خلاقیت و نوآوری برای بقای هر سازمانی لازم است (آصفی، حمیدی، جلالی‌فراهانی و دهقان قهفرخی، ۱۳۸۸، ص. ۶). حوزه‌های تغییر و تحول در سازمان وسیع است که می‌توان به انفجار علم، کهنگی شدید خدمات، تغییر ترکیب کار، گسترش مشارکت، گرایش به گسترش اطلاعات، گرایش به آینده‌نگری و تفکر راهبردی و ایجاد بصیرت واحد اشاره داشت (فراهانی، اسدی و آقاجانی، ۱۳۸۹، ص. ۶۳). تحول عبارت است از تغییر در محیط، ساختار، فناوری، یا افراد یک سازمان. اگر تغییر و تحولی در کار نبود، کار مدیران نسبتاً ساده بود و برنامه‌ریزی بدون مشکل بود چرا که امروز با فردا فرقی نمی‌کرد. مشکل مربوط به طراحی سازمان نیز حل می‌شد. از آنجا که محیط باثبات بود، نیازی به تطبیق نبود. همین‌طور تصمیم‌گیری به شدت ساده بود چرا که پیامد هر تصمیم‌گیری با قطعیت قریب به یقین قابل پیش‌بینی بود. به هر صورت تغییر یک واقعیت سازمانی است. رسیدگی به تغییر یکی از کارهای هر مدیری است. اما چه چیزی را هر مدیر می‌تواند تغییر دهد؟ حق انتخاب برای مدیران در یکی از این سه مقوله اساسی می‌-

گنجد: تغییر ساختار، فناوری و نیروی انسانی (رابینز و دی سنزو^۱، ۱۳۸۸، ص. ۳۷). تغییر مدیریت سازمان‌های مختلف امری عادی و حتی ضروری است، اما چنانچه این تغییرات در فواصل زمانی کوتاه انجام شود، عملاً به زیان سازمان‌ها خواهد بود (سرمد، ۱۳۷۶، ص. ۲۵). پرداختن به فعالیت‌های کوتاه مدت خیلی اغوا کننده، ولی بسیار خطرناک است. یکی از مسائلی که مدیران باید یاد بگیرند و متأسفانه تعداد بسیار اندکی از آنها یاد می‌گیرند، برقراری تعادل بین امور کوتاه مدت و بلند مدت است.

محیط ورزشی از پویایی قابل توجه‌ای برخوردار است. این پویایی بر عملکرد تیم‌ها و نتایج بازی‌ها اثر می‌گذارد. هنگامی که نتایج در طی زمان مورد بررسی قرار می‌گیرند روند و تغییرات عمده‌ای در آنها کشف می‌شود که برای مدیران و مربیان ورزشی حائز اهمیت است (سقایی و غلامزاده نباتی، ۱۳۹۰، ص. ۷۴). مربیان در عرصه میدین ورزشی دارای جایگاه والا و پر اهمیتی می‌باشند و نقش آنان چنان مهم است که از آنها به عنوان محور اصلی و سکندار تیم-های ورزشی نام برده می‌شود. مربیان با اتکا به دانش، تجربیات و اطلاعات خویش نقش اصلی را در جهت رساندن ورزشکاران و تیم‌ها به سکوه‌های افتخار ایفا می‌کنند (دهقان قهفرخی، ۱۳۸۹، ص. ۸). در تعیین فلسفه و هدف مربیگری، یک مربی ممکن است تنها هدف خود را، داشتن یک تیم پیروز قرار دهد. امروزه در تیم‌های حرفه‌ای شاید هدف اصلی تیم‌ها تنها پیروزی باشد، زیرا شرایط ایجادشده برای مربی به گونه‌ای 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 پیروزی مدار باشند یعنی توجه خود را به نتایج بدست آمده معطوف کنند تا ورزشکاران (حمیدی و معماری، ۱۳۸۹، ص. ۵). پژوهشگران تا کنون دو عامل تعیین‌کننده اخراج را شناسایی کرده‌اند. اول، تیمی که هیئت مدیره جدید منصوب می‌کند، احتمال اخراج مربی را افزایش می‌دهد و دوم، اینکه تیمی که به شدت تحت پوشش رسانه‌ای قرار می‌گیرد (به خصوص هنگام عملکرد ضعیف) به احتمال زیاد مربی خود را اخراج می‌کند (فریک، باروس و پرینز^۲، ۲۰۰۹، ص. ۱۵۱).

ثابت شده است که درک رابطه کلی بین تغییر مدیریتی و عملکرد سازمانی امری دشوار است (بیتی و زاجاک^۳، ۱۹۸۷، ص. ۳۰۶) و توسط بسیاری از محققان به عنوان "یکی از مهم‌ترین مشکلات در مدیریت سازمان‌ها" ذکر شده است (آلن، پانیان و لوتز^۴، ۱۹۷۹، ص. ۱۶۹). برای

-
- 1 . Robbins & Decenzo
 - 2 . Frick, Barros and Prinz
 - 3 . Beatty and Zajac
 - 4 . Allen, Panian and Lotz

بیش از ۵۰ سال است که محققان تلاش می‌کنند تا تأثیر مربیان را بر عملکرد تیم تعیین کنند. یکی از راه‌های پرداختن به این سوال، این است که به رابطه بین تغییر مربی و عملکرد تیم توجه کنیم. در میان دلایل تغییر مربی، از جمله معمول‌ترین دلایل اخراج یک مربی بخاطر اثر شوک است: یک مربی جدید در بازیکنان بهتر ایجاد انگیزه می‌کند و در نتیجه، نتایج را بهبود می‌بخشد (لاگو پناس^۱، ۲۰۱۱، ص. ۱۱۷). اثر شوک حاکی از آن است که ما به دنبال بهبود عملکرد تیم در یک دوره زمانی کوتاه‌تر نسبت به تمام فصل لیگ هستیم (برونشووفد و تیرویل^۲، ۲۰۰۳، ص. ۲۳۷). بلداک و بولنس^۳ (۲۰۰۷) اشاره کردند که اثر شوک تغییر مربی در فوتبال بر عملکرد تیم تأثیر مثبتی دارد. کونینگ^۴ (۲۰۰۳) بیان می‌کند که فرهنگ عامه نشان داده است که جایگزینی مربی اثر شوک دارد و این اثر باعث بهبود عملکرد تیم می‌شود. بروینشاف و تیر ویل (۲۰۰۳) بیان می‌دارند که اخراج مربی و توصیفش به عنوان کسی که قربانی دیگران شده است، آسان‌ترین راه به منظور ایجاد اثر شوک است. در طول چند بازی آینده، پس از اینکه مربی جدید جایگزین مربی قبلی شد، هیأت مدیره انتظار دارد که تیم عملکرد بهتری نسبت به قبش 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. با این حال، اثربخشی چنین سیاست‌های اخراج و استخدامی به نظر نامعلوم می‌رسد. تیر ویل^۵ (۲۰۰۶) بیان کرد که در رسانه‌های عمومی و مجلات فوتبال اخراج یک مربی و انتصاب مربی جدید خیلی زیاد مورد توجه است و اغلب اشاره شده که این تغییر باعث اثر شوک می‌شود. از این اثر انتظار می‌رود که باعث بهبود عملکرد و نتایج تیم شود. تیر ویل اشاره می‌کند که اثر شوک بوسیله رسانه‌های عمومی بسیار کوتاه مدت برداشت می‌شود اما این اثر در بلندمدت دوامی ندارد.

محققان برای اندازه‌گیری اثر شوک، عملکرد تیم را در قبل و بعد از تغییر مربی با یکدیگر مقایسه کرده‌اند. برای مثال، لاگوپناس (۲۰۱۱) برای اندازه‌گیری اثر شوک تغییر مربی بر عملکرد تیم به این صورت عمل کرد که عملکرد تیم در نخستین مسابقه مربی جدید را با آخرین بازی مربی قبلی، دو مسابقه نخست مربی جدید را با دو مسابقه آخر مربی قبلی و چهار مسابقه نخست مربی جدید را با چهار مسابقه آخر مربی قبلی مقایسه کرد.

-
- 1 . Lago-Peñas
 - 2 . Bruinshoofd and Ter Weel
 - 3 . Balduck & Buelens
 - 4 . Koning
 - 5 . Ter Weel

گامسون و اسکاچ^۱ (۱۹۶۴) در مورد تغییر مربی سه تئوری را مورد بحث قرار دادند. طبق تئوری "عقل سلیم"^۲، تغییر مربی بر روی عملکرد تیم تأثیر مثبت دارد و عملکرد را به صورت متوالی بهبود می‌بخشد. 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 بطور 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، به طور کامل 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 بهتر شود. مربی جدید به طور معمول عملکرد یک تیم را بالا می‌برد، از آنجا که او می‌تواند از اشتباهاتی که پیشینیان او بوجود آورده‌اند بهره‌مند شود. تئوری "دور تسلسل"^۳، به نوبه خود دقیقاً بر خلاف تئوری قبلی است: جایگزینی سرمربی بدلیل افزایش بی‌ثباتی و ابهام، در تیم تفرقه ایجاد می‌کند و در نتیجه منجر به کاهش عملکرد می‌شود. بنابراین، از آنجایی که عملکرد ضعیف عامل اصلی تغییر است سازمان در یک مارپیچ رو به پایین نزول می‌کند. تغییرات مکرر مربی می‌تواند عواقب مهم ناکارآمدی در درون تیم را بوسیله سبک مؤثر بر نظارت و اخلال در شبکه رسمی روابط بین فردی ایجاد کند. در نهایت، تئوری "مراسم قربانی"^۴ حاکی از آن است که هیچ رابطه‌ای بین تغییر مربی و عملکرد وجود ندارد؛ و این که تغییر مربی فقط به عنوان پیامی برای مالکان باشگاه است که تغییرات مورد نیاز سازمانی در حال رخ دادن است. برخلاف نظریه‌های فوق، این فرض بر این است که اثر مربی بر عملکرد تیم نسبتاً بی‌اهمیت است. در دراز مدت، سیاست‌های کلی مربی و دیگر پرسنل باشگاه به مراتب مهم‌تر است. در حالی که معاملات عاقلانه مفید هستند (در اینجا مربی ممکن است مشورت کند اما مسئولیت اصلی را نداشته باشد)، تولید استعداد از طریق یک پیشاهنگی به خوبی سازمان یافته و سیستم باشگاه جوانان، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در دراز مدت است. مربی‌ای که از تصمیمات تاکتیکی روز به روز نگران است، برای چنین توابع مدیریت حداقل مسئولیت‌پذیری را دارد.

1 . Gamson & Scotch
 2 . Common-sense
 3 . Vicious-circle
 4 . Scapegoating

هاوش^۱ و همکاران (۲۰۰۱) از داده‌های لیگ فوتبال آلمان "بوندس لیگا" در دوره زمانی (۱۹۶۳-۱۹۹۸) استفاده کردند. آنها دریافتند که مربیان تیم‌های برتر برای مدت زمان طولانی-تری نسبت به مربیان تیم‌های میان جدول یا تیم‌های پایین جدول باقی می‌مانند. آنها همچنین دریافتند شمار متوسط بردهای تیم تاثیر منفی بر احتمال اخراج مربی دارد. آئوداس^۲ و همکاران (۱۹۹۷) رابطه بین عملکرد تیم و تغییر مربی را در لیگ فوتبال انگلیس بررسی کردند. آنها دریافتند که مربیانی که سابقه مربیگری بیشتری دارند، دیرتر اخراج می‌شوند. همچنین تغییرات مربی اثرات مضر بر عملکرد تیم در کوتاه مدت دارد. لاگو پناس (۲۰۱۱) تأثیر تغییر مربی در میانه فصل بر عملکرد تیم‌های فوتبال در لیگ اسپانیا (۲۰۰۷-۱۹۹۷) را بررسی کرد. او دریافت که تغییر مربی در میانه فصل بر عملکرد تیم اثر شوک دارد و در کوتاه مدت باعث بهبود نتایج تیم می‌شود ولی تغییر مربی در دراز مدت بی‌تأثیر است. پیترز و فرانکلین^۳ (۲۰۰۰) اثرات تغییر مربی در فوتبال حرفه‌ای انگلیس (۱۹۹۵-۱۹۷۵) را تجزیه و تحلیل کردند. آنها دریافتند که تغییر مربی در اواسط فصل باعث بهبود نتایج در کوتاه‌مدت (اثر شوک) می‌شود ولی موقعیت تیم در جدول رده بندی تغییر معناداری پیدا نمی‌کند. همچنین دریافتند که اگر تغییر مربی در خارج فصل صورت گیرد هم بهبود نتایج و هم بهبود موقعیت تیم در جدول را به همراه دارد. برونشاف و تیر ویل (۲۰۰۳) از داده‌های لیگ فوتبال هلند نتیجه گرفتند که چیزی بعنوان اثر شوک در تغییر مربی وجود ندارد و مربیان را اغلب بعنوان کسیکه قربانی دیگران شده‌است نسبت داده‌اند و تئوری مراسم قربانی را تایید کرده‌اند.

کونینگ (۲۰۰۳) تأثیر اقتصادی اثر تغییر مربی بر عملکرد تیم را در لیگ فوتبال هلند ارزیابی کرد. او به این نتیجه رسید که عملکرد تیم وقتی مربی تغییر می‌کند همیشه بهبود نمی‌یابد. او همچنین دریافت که در برخی موارد عملکرد مربی جدید نسبت به مربیان پیشین خود که اخراج شده بودند، بدتر نیز شده بود. تیر ویل (۲۰۰۶) در لیگ فوتبال هلند (۲۰۰۴-۱۹۸۶) بررسی کرد که آیا اخراج مربی باعث بهبود عملکرد تیم می‌شود؟ او دریافت که اخراج مربی بهبود قابل توجهی در عملکرد تیم بدنبال نداشته است. فریک و همکاران (۲۰۱۰) اخراج سرمربی فوتبال در بوندس لیگای آلمان را با روش ترکیبی لوجیت تجزیه و تحلیل کردند. آنها دریافتند که هر دو عامل دستمزد مربی و لیست دستمزد تیم در توضیح احتمال اخراج (داوطلبانه یا اجباری) معنادار هستند. همچنین دریافتند که تجارب مربی و درصد بردهای

1 . Hautsch

2 . Audas

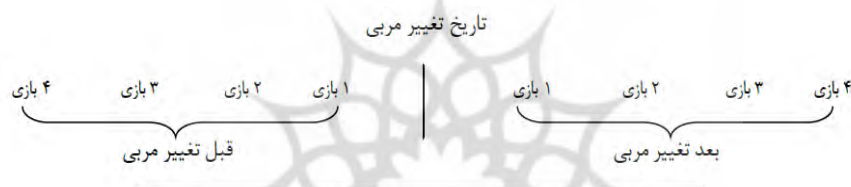
3 . Peiser & Franklin

مربی هر دو احتمال اخراج را کاهش می‌دهند. باروس^۱ و همکاران (۲۰۰۹) از داده‌های ۲۲ فصل (۱۹۸۱/۱۹۸۲-۲۰۰۲/۲۰۰۳) بوندس لیگای آلمان استفاده کردند و برخی از متغیرهای مستقل را که تا کنون نادیده گرفته می‌شد، بررسی کردند. آنها دریافتند که صرف‌نظر از سطح مربی، مربیانی که دستمزد بالاتری دارند نسبت به مربیان با پرداخت کم، مدت زمان طولانی‌تری باقی نمی‌مانند. در مقابل سرمربیانی که برای یک تیم بسیار بزرگ کار می‌کنند بسیار سریع‌تر از مربیانی که برای تیم‌های کوچک کار می‌کنند، اخراج می‌شوند. علی‌دوست و جلالی (۱۳۸۹) به بررسی پدیده تعویض مربی در لیگ برتر فوتبال ایران در هفت دوره (۱۳۸۷-۱۳۸۰) پرداختند. آنها دریافتند که در ۴۵ تیمی که مربی خود را تغییر داده بودند، ۶۲ تغییر روی نیمکت مربیگری تیم‌ها صورت گرفته بود (برخی تیم‌ها چند تغییر در طول فصل داشتند)، که از این تغییرات فقط ۱۷ تغییر برای فصل بعد نیز پابرجا مانده بود. همچنین دریافتند که بیش از ۷۵ درصد تغییرات بی‌نتیجه بود. همچنین متوسط عمر مربیگری در لیگ برتر را ۲۲ هفته گزارش کرد.

جهان بدون فوتبال قابل تصور نیست، به گونه‌ای که تعداد کشورهای عضو فیفا (۲۰۷) از تعداد کشورهای عضو سازمان ملل (۱۹۲) بیشتر است. در بیشتر کشورها فدراسیون فوتبال بزرگ‌ترین فدراسیون ورزشی است. این ورزش بیشترین پخش تلویزیونی را به خود اختصاص داده است و به بازیکنان آن بیشترین پول پرداخت می‌شود. در دهه‌های اخیر، فوتبال به صنعتی چند میلیارد دلاری تبدیل شده است و طبق آمار فدراسیون بین‌المللی فوتبال بیشتر از ۲۰۰ میلیون فوتبالیست فعال در سراسر جهان وجود دارد. صنعت فوتبال در حدود ۳ درصد از مبادله و تجارت جهان را به خود اختصاص داده است (نقشبندی، یوسفی و صادقی بروجردی، ۱۳۹۱، ۶۶). با توجه به مطالب فوق و اهمیت حرفه مربیگری در ورزش و بخصوص رشته فوتبال و کمبود تحقیقات در این زمینه، محقق بر آن شد که اثر شوک تغییر مربی بر عملکرد تیم در لیگ برتر فوتبال ایران و لیگ‌های منتخب اروپا را بررسی کند. سوالات این مطالعه عبارت است از: میانگین عمر مربیگری در لیگ‌های منتخب اروپا و لیگ برتر فوتبال ایران چگونه است؟ آیا در لیگ‌های منتخب اروپا و لیگ برتر فوتبال ایران تغییر مربی بر عملکرد تیم اثر شوک می‌گذارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق آن علی-مقایسه‌ای است. جامعه این پژوهش، تمامی ۳۴۰ تیم حاضر در لیگ برتر ایران و لیگ‌های منتخب در فصول (۲۰۰۸-۹، ۲۰۰۹-۱۰، ۲۰۱۰-۱۱) بودند و نمونه آماری ۱۳۳ تیمی بودند که در طول فصل مسابقات مربی خود را تغییر داده بودند. داده‌ها با استفاده از منابع اسنادی و کتابخانه‌ای و مراجعه به وب سایت‌های رسمی مربوط جمع‌آوری شدند (سایت‌های کاپس^۱، ساکرننت^۲ و ویکیپدیا^۳). با توجه به مبانی نظری و ادبیات تحقیق اثر شوک به این موضوع اشاره دارد که نتایج کوتاه مدت (۱ ماه اول) مربی جدید (عملکرد تیم) نسبت به نتایج ۱ ماه آخر مربی قبلی چگونه است؟ برای بررسی این موضوع با توجه به شکل ۱ اقدام گردید:



شکل ۱. بررسی اثر شوک

برای اندازه‌گیری عملکرد تیم، درصد امتیازات بدست آمده توسط تیم‌ها در ۱، ۲ و ۴ مسابقه قبل و بعد از تغییر مربی محاسبه شد. این محاسبات با استفاده از فرمول زیر انجام گرفت:

$$W_n = \frac{X_n}{3n} \times 100$$

W_n = درصد امتیازات بدست آمده توسط تیم در n بازی

X_n = امتیازات کسب شده توسط تیم در n بازی

n = تعداد مسابقات

کل امتیازاتی که تیم می‌تواند در n بازی کسب کند $= 3n$

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (t مستقل) استفاده شد. این محاسبات از طریق نرم افزار اسپاس پی‌اس^۴ (نسخه ۱۸) اجرا شد.

- 1 . Cups
- 2 . Socccernet
- 3 . Sikipedia
- 4 . SPSS

نتایج

جدول شماره ۱ تعداد تغییرات مربی و تعداد تیم‌هایی که تغییر داشته‌اند، را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌های این جدول، در هر سه فصل لیگ برتر ایران بیشترین تغییرات مربی و لیگ ۱ فرانسه کمترین تغییرات مربی را داشته است. همچنین در مجموع لیگ برتر ایران با ۵۴ تغییر دارای بیشترین تغییرات مربی است.

جدول ۱- تعداد تغییرات مربی و تعداد تیم‌هایی که تغییر داشته‌اند

لیگ	۲۰۰۸-۰۹		فصل ۲۰۰۹-۱۰		۲۰۱۰-۱۱		مجموع
	تعداد تیم‌هایی که تغییر مربی داشته‌اند	تعداد تغییرات مربی	تعداد تیم‌هایی که تغییر مربی داشته‌اند	تعداد تغییرات مربی	تعداد تیم‌هایی که تغییر مربی داشته‌اند	تعداد تغییرات مربی	
لیگ برتر (ایران)	۱۰	۲۴	۱۲	۱۷	۸	۱۳	۵۴
پرمیر لیگ (انگلیس) ^۱	۷	۹	۵	۵	۵	۵	۱۹
لالیگا (اسپانیا) ^۲	۹	۱۰	۸	۹	۷	۸	۲۷
سری آ (ایتالیا) ^۳	۸	۱۱	۱۲	۱۷	۱۰	۱۲	۴۰
بوندسلیگا (آلمان) ^۴	۵	۵	۷	۱۰	۹	۱۲	۲۷
لیگ ۱ (فرانسه) ^۵	۴	۵	۳	۳	۴	۴	۱۲

جدول شماره ۲ میانگین عمر مربیگری در سه فصل را بر حسب تعداد مسابقه و درصد کل هفته‌های هر لیگ نشان می‌دهد. با توجه به جدول کمترین عمر مربیگری مربوط به لیگ برتر ایران (۲۰۰۸-۰۹) با میانگین ۴۴/۱۱ درصد کل هفته‌های لیگ است و بیشترین عمر مربیگری مربوط به لیگ ۱ فرانسه (۲۰۰۹-۱۰) با میانگین ۸۶/۸۴ درصد کل هفته‌های لیگ است. همچنین در مجموع لیگ برتر ایران با میانگین ۵۰ درصد کل هفته‌های لیگ دارای کمترین عمر مربیگری و لیگ ۱ فرانسه با میانگین ۸۱/۵۷ درصد کل هفته‌های لیگ دارای بیشترین عمر مربیگری است.

- 1 . Premier league (England)
- 2 . La liga (Spain)
- 3 . Serie A
- 4 . Bundesliga (Germany)
- 5 . League 1 (France)

جدول ۲- میانگین عمر مربیگری بر حسب تعداد مسابقه (اعداد داخل پرانتز میانگین عمر مربیگری بر حسب تعداد کل هفته های لیگ در هر کشور که به درصد بیان شده است)

لیگ	۲۰۰۸-۰۹		فصل ۲۰۰۹-۱۰		۲۰۱۰-۱۱		مجموع
	تعداد کل مربیان (جدید و قدیم)	میانگین عمر مربیگری بر حسب تعداد مسابقه	تعداد کل مربیان (جدید و قدیم)	میانگین عمر مربیگری بر حسب تعداد مسابقه	تعداد کل مربیان (جدید و قدیم)	میانگین عمر مربیگری بر حسب تعداد مسابقه	
لیگ برتر* (ایران)	۴۲	۱۵ (۰/۴۴,۱۱)	۳۵	۱۷ (۰/۵۰)	۳۱	۱۹ (۰/۵۵,۸۸)	۱۷ (۰/۵۰)
پرمیر لیگ (انگلیس)	۲۹	۲۵ (۰/۶۵,۷۸)	۲۵	۳۰ (۰/۷۸,۹۴)	۲۵	۳۰ (۰/۷۸,۹۴)	۲۸ (۰/۷۳,۶۸)
لالیگا (اسپانیا)	۳۰	۲۵ (۰/۶۵,۷۸)	۲۹	۲۶ (۰/۶۸,۴۲)	۲۸	۲۷ (۰/۷۱,۰۵)	۲۵ (۰/۶۵,۷۸)
سری آ (ایتالیا)	۳۱	۲۵ (۰/۶۵,۷۸)	۳۷	۲۱ (۰/۵۵,۲۶)	۳۲	۲۴ (۰/۶۳,۱۵)	۲۳ (۰/۶۰,۵۲)
بوندسلیگا* (آلمان)	۲۳	۲۷ (۰/۷۹,۴۱)	۲۸	۲۲ (۰/۶۴,۷۰)	۳۰	۲۰ (۰/۵۸,۸۲)	۲۳ (۰/۶۷,۶۴)
لیگ ۱ (فرانسه)	۲۵	۳۰ (۰/۷۸,۹۴)	۲۳	۳۳ (۰/۸۶,۸۴)	۲۴	۳۱ (۰/۸۱,۵۷)	۳۱ (۰/۸۱,۵۷)

* لیگ برتر ایران و بوندسلیگای آلمان ۱۸ تیمی و لیگ های انگلستان، اسپانیا، فرانسه و ایتالیا ۲۰ تیمی هستند.

جدول ۳ اثر شوک تغییر مربی بر عملکرد تیم در لیگ های منتخب را نشان می دهد. با توجه به جدول در لیگ برتر ایران، تفاوت عملکرد تیم در اولین مسابقه مربی جدید با آخرین مسابقه مربی قبلی معنادار شده است ($t = ۳/۸۹۳$ ، $P \leq ۰/۰۰۱$). علاوه بر این، در لیگ برتر ایران تفاوت عملکرد تیم در دو مسابقه نخست مربی جدید با دو مسابقه آخر مربی قبلی ($P \leq ۰/۰۰۱$)، و چهار مسابقه نخست مربی جدید با چهار مسابقه آخر مربی قبلی ($P \leq ۰/۰۰۱$)، نیز معنادار شده است. همچنین در لیگ های اروپایی نیز تفاوت عملکرد تیم در زمان مربی جدید با مربی قبلی در تمامی موارد بجز مقایسه اولین مسابقه مربی جدید با آخرین مسابقه مربی قبلی در پرمیر لیگ انگلیس و لیگ ۱ فرانسه، در سطح ($P < ۰/۰۵$) معنادار شده است.

جدول ۳- اثر شوک تغییر مربی در لیگ‌های منتخب و لیگ برتر فوتبال ایران

درصد امتیازات کسب شده توسط تیم در قبل و بعد از تغییر مربی	لیگ	تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	نتیجه آزمون
مقایسه اولین مسابقه مربی جدید با آخرین مسابقه مربی قبلی	لیگ برتر (ایران)	۳/۸۹۳	۱۰۶	۰/۰۰۱°	۲۳/۷۶۴	معنادار
	پریمیر لیگ (انگلیس)	۱/۳۴۰	۳۶	۰/۱۹۰	۱۷/۵۴۴	معنادار نیست
مقایسه ۲ مسابقه نخست مربی جدید با ۲ مسابقه آخر مربی قبلی	لا لیگا (اسپانیا)	۳/۸۷۲	۵۲	۰/۰۰۱°	۳۳/۳۳۳	معنادار
	سری آ (ایتالیا)	۵/۱۷۱	۷۸	۰/۰۰۱°	۳۶/۶۶۶	معنادار
	بوندسلیگا (آلمان)	۳/۶۵۰	۵۲	۰/۰۰۱°	۳۷/۰۳۶	معنادار
	لیگ ۱ (فرانسه)	۱/۲۹۲	۲۲	۰/۲۱۰	۱۹/۴۴۴	معنادار نیست
مقایسه ۴ مسابقه نخست مربی جدید با ۴ مسابقه آخر مربی قبلی	لیگ برتر (ایران)	۳/۵۵۶	۹۹	۰/۰۰۱°	۱۹/۲۳۰	معنادار
	پریمیر لیگ (انگلیس)	۲/۵۳۰	۳۵	۰/۰۱۶°	۲۲/۳۶۸	معنادار
	لا لیگا (اسپانیا)	۴/۲۶۰	۵۲	۰/۰۰۱°	۲۷/۱۶۰	معنادار
	سری آ (ایتالیا)	۶/۲۱۹	۷۵	۰/۰۰۱°	۳۶/۹۰۹	معنادار
	بوندسلیگا (آلمان)	۴/۵۶۶	۵۱	۰/۰۰۱°	۳۴/۴۲۴	معنادار
	لیگ ۱ (فرانسه)	۲/۱۰۰	۲۲	۰/۰۴۷°	۲۷/۷۷۹	معنادار
مقایسه ۴ مسابقه نخست مربی جدید با ۴ مسابقه آخر مربی قبلی	لیگ برتر (ایران)	۴/۳۶۶	۸۸	۰/۰۰۱°	۱۹/۷۲۸	معنادار
	پریمیر لیگ (انگلیس)	۲/۷۹۱	۳۳	۰/۰۰۹°	۲۰/۳۱۶	معنادار
	لا لیگا (اسپانیا)	۴/۲۸۳	۵۲	۰/۰۰۱°	۲۰/۶۸۰	معنادار
	سری آ (ایتالیا)	۵/۶۲۴	۷۱	۰/۰۰۱°	۲۴/۹۳۲	معنادار
	بوندسلیگا (آلمان)	۳/۷۳۰	۴۷	۰/۰۰۱°	۲۳/۸۷۰	معنادار
	لیگ ۱ (فرانسه)	۲/۷۳۱	۲۱	۰/۰۱۳°	۲۲/۷۲۶	معنادار

بحث و نتیجه گیری

تغییر مربی پدیده ای شایع است که در فوتبال زیاد اتفاق می‌افتد. از جمله معمول‌ترین دلایل تغییر یک مربی به خاطر "اثر شوک" است. این مطالعه اثر شوک تغییر مربی بر عملکرد تیم را در لیگ برتر ایران و لیگ‌های منتخب اروپا بررسی می‌کند.

با توجه به سوال اول تحقیق، متوسط عمر مربیگری در سه فصل لیگ برتر فوتبال ایران ۱۷ مسابقه بود. علی‌دوست و همکاران (۱۳۸۹) نیز متوسط عمر مربیگری در هشت دوره نخست لیگ برتر فوتبال را (با استثنا گرفتن از تیم فجر سپاسی) ۲۲ مسابقه گزارش کردند و همچنین آنها دریافتند که از بین ۶ مربی که موفق شدند قهرمان لیگ شوند، ۳ مربی اواسط فصل بعد از سمت خود کنار گذاشته شدند. از دلایل پایین بودن متوسط عمر مربیگری در فوتبال ایران را

می‌توان فشار هواداران، فشار رسانه‌ها و قضاوت‌های عجولانه مدیران باشگاه‌ها (فربک و همکاران، ۲۰۰۹) درباره نتایج ضعیف و مقطعی مربیان عنوان کرد. در حالی که بیشتر تیم‌های حاضر در لیگ‌های معتبر اروپایی بر ثبات مربیان برای نتیجه‌گیری در بلند مدت تاکید دارند. برای مثال می‌توان به تیم‌هایی مانند منچستر یونایتد و آرسنال انگلیس اشاره کرد که مربیان‌شان سال‌هاست رهبری تیم را بر عهده دارند و بیشترین عنوان قهرمانی در لیگ برتر انگلیس را کسب کرده‌اند.

با توجه به سوال دوم تحقیق در طول سه دوره متوالی لیگ‌های منتخب و لیگ برتر فوتبال ایران، تغییر مربی بر عملکرد تیم اثر شوک دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های لاگو پناس (۲۰۱۱) و پیترز و فرانکلین (۲۰۰۰) همخوانی داشت و همچنین این یافته تئوری "عقل سلیم" که بیان می‌دارد تغییر مربی بر عملکرد تیم تاثیری مثبت دارد را تایید می‌کند. در مقابل با نتایج پژوهش آئوداس و همکاران (۱۹۹۷) و برونشاف و تیر ویل (۲۰۰۳) که بیان داشتند تغییر مربی بر عملکرد تیم در کوتاه مدت تاثیری ندارد، مغایر بود. این ناهم‌سویی با پژوهش آئوداس و همکاران احتمال دارد به این دلیل باشد که آنها برای اندازه‌گیری عملکرد تیم بازی‌های جام-حذفی را نیز محاسبه کرده‌اند. با توجه به اینکه تغییر مربی بر عملکرد تیم در لیگ‌های اروپایی و لیگ برتر فوتبال ایران اثر شوک داشته، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که مربیان جدید در یک ماه اول شروع به کار نسبت به مربیان قبلی در یک ماهه آخر حضورشان در تیم، در بازیکنان بهتر ایجاد انگیزه کرده‌اند (لاگو پناس، ۲۰۱۱). شاید یکی از دلایل این موضوع تلاش بازیکنان برای نشان دادن توانایی‌های خود به مربی جدید برای قرارگرفتن در ترکیب اصلی تیم باشد که در آنها ایجاد انگیزه و رقابت می‌کند. یکی دیگر از عواملی که می‌تواند دلیل اثر شوک باشد این است که سبک، ترکیب و تاکتیک تیم با آمدن مربی جدید تغییر می‌کند و تا سایر تیم‌ها بتوانند آن را آنالیز کنند، در کوتاه مدت تیم نسبت به قبل بهتر نتیجه می‌گیرد.

همانطور بلداک و بولنس (۲۰۰۷) بیان کردند اثر شوک در کوتاه مدت باعث بهبود عملکرد تیم می‌شود ولی تیر ویل (۲۰۰۶) و لاپو پناس (۲۰۱۱) اشاره می‌کنند که اثر شوک در بلند مدت دوامی ندارد. در مجموع، با توجه به نتایج پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که تغییر مربی در شرایطی که تیم در بحران قرار گرفته و نتایج خیلی ضعیفی می‌گیرد می‌تواند اثر شوک به تیم وارد کند و تیم را در کوتاه مدت از این بحران خارج کند. اما برای تغییر مربی باید احتیاط کرد چرا که اگر در این مورد هیأت رئیسه و رئیس باشگاه عجله کنند و خیلی زود با چند باخت در ابتدای فصل دست به تغییر بزنند، شاید تیم به نتایج مورد انتظار دست پیدا نکند و بحران در تیم شدیدتر از قبل شود. کونینگ (۲۰۰۳) نیز دریافت که در برخی موارد عملکرد

مربی جدید نسبت به مربیان پیشین خود که اخراج شده بودند، بدتر نیز شده است. در چنین شرایطی تیم دچار ضررهای مالی فراوانی می‌شود زیرا نه تنها نتایج خوبی کسب نکرده بلکه هزینه‌های گزافی بابت تغییر مربی پرداخت کرده است.

محدودیت‌های این مطالعه عبارت بودند از: مزایای میزبانی، کیفیت تیم، انگیزه بازیکنان. این عوامل در این مطالعه کنترل نشدند.

به مدیران باشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که با داشتن برنامه کارشناسی شده اقدام به تغییرات لازم برای بهبود نتیجه‌گیری تیم کنند تا تیم علاوه بر کسب نتایج خوب و مورد انتظار در کوتاه مدت بتواند در بلند مدت نیز موفق باشد و به ثبات لازم برسد. برای مثال، مدیران می‌توانند در شرایطی که تیم دچار بحران شده و خطر سقوط به لیگ پایین‌تر تیم را تهدید می‌کند، مربیانی را استخدام کنند که در گذشته توانسته‌اند در شرایط بحرانی تیم را از خطر سقوط نجات دهند یا از مربیانی استفاده کنند که قدرت نفوذشان در بازیکنان زیاد است و می‌توانند به بازیکنان انگیزه دهند و روحیه بازیکنان را برای کسب نتایج بهتر بالا ببرند. در پایان، هر چند که اثر شوک تغییر مربی باعث بهبود عملکرد تیم در کوتاه مدت می‌شود ولی این نکته را نباید فراموش کرد که تغییرات پیاپی مربی باعث می‌شود که مربیان نتوانند برنامه راهبردی خود را برای نتیجه‌گیری در بلند مدت پیاده کنند؛ همانطور که پیترز و فرانکلین (۲۰۰۰) بیان کردند تغییر مربی در خارج از فصل عملکرد تیم را بهبود می‌بخشد، بر اساس یافته پژوهش پیترز و فرانکلین و همچنین بر اساس یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌شود که مدیران، تغییر مربی تیم را در خارج فصل انجام دهند تا مربیان فرصت کافی برای پیاده کردن برنامه راهبردی داشته باشند و از اثر شوک تغییر مربی در طول فصل فقط زمانی استفاده کنند که تیم دچار بحران شده و خطر سقوط به دسته پایین‌تر آن را تهدید می‌کند.

آنچه که در رابطه با موضوع پژوهش از تحقیقات گذشته می‌دانستیم این بود که تغییر مربی بر عملکرد تیم تأثیر دارد یا نه و تحقیق جامع‌ای در رابطه با اثر شوک تغییر مربی صورت نگرفته بود.

این تحقیق نشان داد که در لیگ برتر فوتبال ایران و لیگ‌های منتخب اروپایی، تغییر مربی بر عملکرد تیم‌ها اثر شوک دارد و اطلاعات جدیدی را به حیطه این موضوع اضافه گردانید.

منابع

۱. آصفی، ا.ح. حمیدی، م. جلالی فراهانی، م. دهقان قهفرخی، ا. ۱۳۸۸. بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی و اداره کل تربیت بدنی

- وزارت آموزش و پرورش. نشریه مدیریت ورزشی. ۳: ۲۶-۵.
۲. حمیدی، م. معماری، ژ. ۱۳۸۹. معیارهای ارزیابی عملکرد و انتخاب مربیان تیم های ملی کشور. طرح پژوهشی، سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران.
۳. دهقان قهفرخی، ا. ۱۳۸۹. ارزیابی عملکرد مربیان تیم های ملی والیبال با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۴. رابینز ا. پی. دی سنزو، د. ای. ۱۳۸۸. مبانی مدیریت، مترجمان اعرابی س. م، حمیدرفیعی م. ع و اسراری ارشاد ب، چاپ پنجم، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۵. سرمد، غ. ۱۳۷۶. مدیریت تغییر یا تغییر مدیریت. تحول اداری، شماره ۱۶، صص ۳۰-۲۳.
۶. سقایی، ع. غلامزاده نباتی، ا. ۱۳۹۰. استفاده از خوشه بندی مبتنی بر زمان جهت پایش آماری عملکرد تیم های منتخب فوتبال آسیا. هشتمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.
۷. علیدوست قهفرخی، ا. جلالی فراهانی، م. ۱۳۸۹. بررسی و تحلیل پدیده تعویض مربیان در لیگ برتر فوتبال ایران. فصلنامه المپیک. ۳(۵۱): ۵۷-۴۷.
۸. غلامی، م. ۱۳۸۵. رهبری تغییر. ماهنامه تدبیر. ۱۶۹: ۳۸-۳۶.
۹. فراهانی، ا. اسدی، ج. آقاجانی، ع. ۱۳۸۹. رابطه بین مدیریت مشارکتی و مقاومت در برابر تغییر در معلمان تربیت بدنی. نشریه مدیریت ورزشی. ۷: ۷۱-۶۱.
۱۰. نظریوری، ا.ه. ۱۳۸۶. فلسفه های سه گانه تغییر سازمانی. ماهنامه تدبیر. ۱۸۹: ۵۳-۴۹.
۱۱. نقشبندی، س. ص. یوسفی، ب. صادقی بروجردی، س. ۱۳۹۱. مقایسه تعادل رقابتی لیگ برتر فوتبال ایران با لیگ فوتبال حرفه ای اروپا در فصل ۲۰۰۹-۲۰۱۰ میلادی. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳: ۷۸-۶۵.
12. Allen M. P., Panian S. K., & Lotz, R. E. 1979. Managerial succession and organizational performance: A recalcitrant problem revisited. ADMIN SCI QUART: 167-180.
13. Audas R., Dobson, S., & Goddard, J. 1997. Team performance and managerial change in the English Football League. Econ Aff, 17(3): 30-36.
14. Balduck A., & Buelens M. 2007. Does sacking the coach help or hinder the team in the short term? Evidence from Belgian soccer. Work Pap of Facu of Econ and Busi Admin, Ghent University, Belgium.
15. Barros C. P., Frick B., & Passos J. 2009. Coaching for survival: The hazards of head coach careers in the German 'Bundesliga'. APPL ECON, 41(25), 3303-3311.
16. Beatty R. P., & Zajac E. J. 1987. CEO change and firm performance in large corporations: Succession effects and manager effects. STRATEG MANAGE J, 8(4), 305-317.
17. Bruinshoofd A., & Ter Weel B. 2003. Manager to go? Performance dips

- reconsidered with evidence from Dutch football. EUR J OPER RES, 148 (2), 233-246.
18. Frick B., Barros C. P., & Prinz J. 2009. Analysing head coach dismissals in the German "Bundesliga" with a mixed logit approach." EUR J OPER RES, 22(1), 151.
19. Gamson W. A., & Scotch N. A. 1964. Scapegoating in baseball. City: JSTOR, PP. 69-72.
20. Hautsch N., Frick B., Lehmann E., & Warning S., 2001. "Could I stay or must i go? Team-coach-separations in professional soccer in Germany". Mimeo, Facu of Manage and Econ, Witten/Herdecke University.
21. <http://cups.ir/main/iran-pro-league>. Retrieved September 10, 2011 from the Cups: Results.
22. http://en.wikipedia.org/wiki/2009%E2%80%9310_in_English_football. Retrieved September 20, 2011 from the wiki: Managerial changes.
23. <http://soccer.net.espn.go.com/scores?cc=4716>. Retrieved October 10, 2011 from the ESPN: Results.
24. Lago-Peñas C. 2011. Coach Mid-Season Replacement and Team Performance in Professional Soccer. J HUM KINET, 28(-1): 115-122.
25. Koning R. H. 2003. An econometric evaluation of the effect of firing a coach on team performance. APPL ECON, 35(5): 555-564.
26. Peiser, B. J., & Franklin, M. O. 2000. "The Effects of Managerial Changes in English Professional Soccer, 1975-1995." Foot Stud, 3(1): 63-72.
27. Ter Weel B. 2006. Does manager turnover improve firm performance? New evidence using information from dutch soccer, 1986-2004, IZA Discussion Papers 2483. Institute for the Study of Labor (IZA).

ارجاع دهی به روش APA گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

بهنام، م. احمدی، ح. ر. بخشنده، ح. ۱۳۹۳. اثر شوک تغییر مربی بر عملکرد تیم در لیگ برتر فوتبال ایران و لیگ‌های منتخب اروپا. ۶ (۲۷): ۴۷-۶۲.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

The shock effect of managerial change on team performance in the Iranian Football Pro League and selected European Leagues

Mohsen Behnam¹, Hamid Reza Ahmadi², Hussein Bakhshandeh³

1. Ph.D. Student, University of Tehran *

2. Master Degree, University of Tehran

3. Ph.D. Student, Institute of Physical Education and Sports Science

Received date: 29/09/2012

Accepted date: 30/04/2013

Abstract

The purpose of present study was the examination of the shock effect of managerial change on team performance in Iran pro league and five selected European leagues. The research method of study was causal-comparative. The population of study were all 340 teams present in Iran pro league and Selected Leagues in seasons (2008-09, 2009-10, 2010-11) and the sample of study were 133 teams that had changed their coach during competition season. For analysis of data, statistical method of independent sample t-test was used. The results of independent sample t-test showed that managerial change on teams performance in Iran pro league and selected leagues had the shock effect. Overall, it can be concluded that managerial change improves the team performance in the short term during the season. To the clubs managers suggests that with have a strategic plan do necessary change to improve the resulting of the team, so that the team not only obtain short term expected results but also be successful in long term.

Key words: Managerial change, Team performance, Shock effect, Football pro league

*(Corresponding Author)

Email: mohsenbehnam@ut.ac.ir