

مدیریت ورزشی _ خرداد و تیر ۱۳۹۵
دوره ۸، شماره ۲، ص: ۱۶۹-۱۸۷
تاریخ دریافت: ۹۲/۰۳/۱۱
تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۷/۰۲

تأثیر ثبات در تیم و عوامل آن با میزان موفقیت تیمی در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال

ایران

هیوا بهرام فرد^{۱*} - محمد خبیری^۲ - مسعود فریدونی^۳ - سید سلیمان سیدی^۴
۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. ۲. دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. ۳. کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ۴. کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی ثبات عوامل مختلف تأثیرگذار در تیم‌های لیگ حرفه‌ای فوتبال کشور (مدیر، مربی و بازیکنان) و نقش آنها در موفقیت تیمی‌شان است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری تحقیق تمام تیم‌های لیگ برتر فوتبال ایران از دوره اول تا یازدهم لیگ بودند. به منظور گردآوری داده‌ها، شامل اسامی و تعداد کلیه مدیران، مربیان و بازیکنان تیم‌های مختلف لیگ برتر در یازده دوره گذشته، از مراجعه حضوری و مصاحبه با فدراسیون فوتبال، سازمان لیگ و باشگاه‌ها و همچنین سایت‌ها و روزنامه‌های ورزشی معتبر استفاده شد. نوع داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون k-S، پارامتریک تشخیص داده شد، که بر این اساس داده‌های گردآوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و همچنین آزمون تحلیل واریانس و t همبسته تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که بین ثبات در مدیریت، مربیان و بازیکنان و کسب موفقیت (رتبه) رابطه مستقیم برقرار است. همچنین تغییر مربیان در طول و میانه فصل نتیجه مطلوبی را برای تیم به همراه نیاورده است.

واژه‌های کلیدی

ثبات تیمی، ثبات در فوتبال، ثبات و موفقیت در ورزش.

مقدمه

فوتبال به عقیده عموم یکی از پرهیجان‌ترین و پرطرفدارترین ورزش‌هاست که باشگاه‌های زیادی در دنیا روی آن سرمایه‌گذاری‌های کلان انجام می‌دهند تا بتوانند به موفقیت‌های چشمگیر دست یابند، البته در سایه همین موفقیت‌هاست که طرفداران بی‌شماری را دور خود جمع می‌آورد و سودهای هنگفتی را نصیب صاحبان باشگاه می‌کند. همچنین عدم موفقیت به معنای ضرر و از دست دادن سرمایه می‌تواند برای باشگاه و سرمایه‌گذاران زیانبار باشد. اما عوامل اصلی رسیدن به این موفقیت چه می‌تواند باشد. به نظر ونگر^۱، سرمربی تیم فوتبال آرسنال، نگرش و ثبات تیم نتیجه نهایی را رقم می‌زند. بیاید پس از ۳۸ بازی ببینیم چه می‌شود (۱). به گزارش یوفا و فارس: به نقل از روزنامه ایندپندیت، کارلو آنچلوتی گفت: به باور من بزرگ‌ترین ویژگی در صدرنشینی و درخشش تیم در فصل ۲۰۱۴-۲۰۱۳ منچستر یونایتد، این نکته است که با ثبات تیمی بازی می‌کند (۵). اینها نمونه‌ای از مثال‌های متعدد در مورد بحث در مورد ثبات تیم است، آیا واقعاً ثبات عامل مهمی در موفقیت یک تیم ورزشی است؟ ثبات چیست؟ چگونه می‌توان گفت که یک تیم باثبات است یا خیر؟ مهم‌ترین عامل موفقیت در یک تیم ثبات مربی است یا مدیر یا بازیکنان؟ پژوهش پیش رو در نظر دارد به این پرسش‌ها و پرسش‌هایی از این دست پاسخ علمی بدهد.

ثبات چیست؟ ثبات یعنی فرصت دادن برای شکل دادن اعتمادبه‌نفس در وجود مدیر. ثبات یعنی موقعیت بخشیدن به مدیر، مربی یا حتی ورزشکار برای ساختن دورنمایی چندین ساله!؟ هنری فایول^۲ (۱۹۱۶) اصول زیر را به‌عنوان اصول چهارده‌گانه مدیریتی اعلام کرد که اصل دوازدهم آن بر ثبات و ثبات شغلی تأکید دارد. ثبات و ماندگاری در شغل^۳: کاهش جابه‌جایی کارکنان سبب افزایش کارایی می‌شود، زیرا کارکنان برای تطبیق با کارشان، به زمان نیاز دارند (۱۳).

عوامل موفقیت تیم

روبن فراست^۴، مدیر، مربی، ورزشکار و تماشاگران را از مهم‌ترین عوامل موفقیت یک تیم برمی‌شمارد (۶). با توجه به نکات یادشده عواملی چون مدیریت، مربی و بازیکنان، جزو مهم‌ترین عوامل

-
1. Vander
 2. Fayol
 3. Stability of Tenure of Personne
 4. Frost

مؤثر بر یک تیم هستند، که این پژوهش قصد دارد موضوع ثبات این عوامل را بر موفقیت تیم بررسی کند.

مدیر^۱، یکی از عوامل موفقیت تیم

مطالعه ثبات مدیران، پیامد تعهد سازمانی آنهاست و اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا یکی از اهداف مهم سازمان‌ها، حفظ و نگهداری افراد است (استامپز^۲، ۱۹۹۷). دو پژوهشگر به نام‌های رابرت کوئینو جان رورباخ^۳، ثبات و پایداری مدیریت را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان، در کانون توجه خود قرار می‌دهند. آنها استدلال می‌کنند که توجه به ثبات و پایداری نشان‌دهنده ارزشی است که مدیریت سازمان به پدیده اعمال کنترل از بالا نشان می‌دهد که این مشابه الگوی مکانیکی مدیریت است. این دو پژوهشگر از شاخص ثبات و پایداری به‌عنوان یکی از شاخص‌های تعیین‌کننده اثربخشی سازمان براساس «روش مبتنی بر ارزش‌های رقابتی» نام می‌برند (۲۲). همچنین، برن هارد^۴ در مقاله خود با عنوان «مدیریت تغییر یا ثبات؟» نقش تغییر یا ثبات را در موفقیت‌های مدیریت مورد تجزیه و تحلیل و موشکافی دقیق قرار داد و آن را حائز اهمیت بسیار توصیف کرد (ترجمه معینی، ۱۳۷۲) (۲). در بسیاری از سازمان‌ها، زمان طبیعی برای تغییر مدیریت وجود دارد. در مجامع سیاسی این اتفاق معمولاً پس از برگزاری انتخابات و در محیط‌های تجاری پس از اتمام قرارداد مدیرعامل رخ می‌دهد (۳). تغییر در مدیریت یک مجموعه (تعویض، جابه‌جایی شغلی یا حتی اخراج) تأثیرات منفی معناداری بر عملکرد آن مجموعه خواهد گذاشت. براساس نتایج پژوهش‌ها تغییرات و جابه‌جایی‌های پی‌درپی در مدیریت مجموعه، همچنین اخراج مدیر یا مربی ضمن اینکه موجب ایجاد نارضایتی در فرهنگ سازمانی می‌شود، موجب ازهم‌گسیختگی در پیشبرد برنامه‌ها می‌شود و در نهایت به‌طور منفی بر عملکرد آن مجموعه تأثیر می‌گذارد (۱۷، ۱۴). همچنین برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تغییر مدیریت می‌تواند در موفقیت باشگاه یا مؤسسه تأثیر مطلوبی به‌جا بگذارد (وارزینسکی^۵، ۲۰۰۰؛ گروس^۶، ۱۹۹۵) (۱۳، ۲۵). مرعشی و کربلایی (۱۳۶۹)، یکی از عمده‌ترین دلایل توسعه‌نیافتگی را سوء مدیریت و عدم ثبات آنها دانسته و ضرورت آگاهی از وضعیت ثبات یا بی‌ثباتی مدیریت‌های اداری را در کیفیت و کمیت روند آموزشی، از

-
1. Manager
 2. Stamps
 3. Quinn & Rohrbaugh
 4. Bern hard
 5. Warzynski
 6. Groves

مهم‌ترین دلایل اجرای تحقیق خود معرفی کرده‌اند. آنها در نتایج تحقیق خود اذعان داشتند مدت زمان تصدی پست‌های سازمانی خیلی کوتاه است و بی‌ثباتی مدیریت‌ها باعث تشویش خاطر مجریان امر می‌شود؛ بر همین اساس نیز بی‌ثباتی در پست‌های سازمانی و مدیریتی، لطمه‌های جبران‌ناپذیری را بر پیکره نظام آموزشی و اداری وارد می‌کند (۷). ثبات مدیران آنان را به‌طور خودآگاه و ناخودآگاه به فعالیت بیشتر در جهت دستیابی به اهداف هدایت می‌کند، و سبب می‌شود مدیران در حد توانمندی‌ها یا بیش‌ازحد توانمندی‌های خود در جهت تحقق اهداف مؤسسه گام بردارند. مدیران باثبات علاوه بر داشتن حس تعهد و تعهد به حرفه مدیریتی، جدیت و از خودگذشتگی به آن نشان می‌دهند و آستانه تحمل آنان در برابر مشکلات طاقت‌فرسای سازمان افزایش می‌یابد. ثبات مدیران عامل کلیدی در ارتباط میان آنان و سازمان است (۱۵). مدیران با سطح پایینی از ثبات و تعهد سازمانی، نه تنها در جهت دستیابی به اهداف تلاش نمی‌کنند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی، نسبت به مسائل محیط کار در میان همکاران خود، اثر تخریبی دارند. به این ترتیب موجب کم‌کاری و بی‌دقتی و در نتیجه ایجاد سازوکارهای کنترلی و نظارت دقیق و پیچیده و هزینه‌های ناشی از آنها می‌شود (گارت^۱، ۱۹۹۹) (۱۲). موسوی جوردی (۱۳۷۸)، بیان کرد که بین ثبات شغلی مدیران و میزان اثربخشی آنها رابطه وجود دارد و هرچه مدیر باثبات‌تر باشد، نتایج مطلوب‌تری به‌دست می‌آید و موفق‌تر عمل می‌کند (۸). داوسون (۲۰۰۳) در پژوهشی ۳۰ فصل از مسابقات لیگ برتر انگلستان را با متد مونت کارلو تجزیه و تحلیل کرد، که نتایج آن ثابت کرد از دلایل برتری و ثبات در نتیجه‌گیری برخی از تیم‌های بزرگ، سابقه درخشان آنهاست، که به آنها تجربه کافی می‌دهد. همچنین ثبات در نوع مدیریت در به‌دست آوردن این نتایج بسیار مؤثر بوده است. او به این نتیجه رسید که هم ثبات مدیر و هم ثبات در نوع مدیریت عامل اصلی موفقیت تیم‌های باشگاهی در انگلستان است (۲۲). در پژوهشی دیگر آئوداس و همکاران به این نتیجه رسیدند که تغییر مدیریت در بهبود عملکرد تیم برای رهایی از سقوط تأثیرگذار نیست (۱۸). دانیل لوک (۲۰۰۹) نیز نشان داد که بین تغییر مدیریت در فدراسیون فوتبال استرالیا و موفقیت رابطه معناداری وجود دارد (۱۱). در نهایت فلورست (۲۰۱۲)، در پژوهشی روی مدیران بیست سال گذشته فوتبال لیگ آرژانتین به این نتیجه رسید که تغییر مدیران نتیجه مطلوبی برای تیم به ارمغان نمی‌آورد و مربیان باثبات عملکرد مطلوب‌تری از خود بر جای گذاشته‌اند (۱۹).

مربی از دیگر عوامل موفقیت در تیم

به عقیده فراست^۱، مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی‌اند و از بین عوامل مؤثر در موفقیت، مربی در رهبری تیم به‌عنوان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح است (ترجمه عیدی، ۱۳۶۶) (۶). از جمله معیارهای مهم و مورد تأکید برای انتخاب یک رهبر (مربی)، بزرگ داشتن برنامه‌های درازمدت و آینده‌نگر (که جز با ثبات مربی امکان‌پذیر نیست) است (تین، ۲۰۰۲) (۲۴). تنا^۲ و فارست^۳ (۲۰۰۷)، دلایل و عواقب اخراج مربیان در طول فصل برگزاری مسابقات را در سه دوره (۲۰۰۲ تا ۲۰۰۵) از لیگ برتر فوتبال اسپانیا^۴ بررسی کردند. آنها عنوان کردند که از جمله مهم‌ترین دلایلی که مدیران تصمیم به اخراج مربیان می‌گیرند، مواجهه با شرایطی است که باشگاه در خطر سقوط به دسته پایین‌تر قرار می‌گیرد. بر همین اساس، مدیران به امید بهبود عملکرد باشگاه اقدام به تغییر مربی می‌کنند. شواهد این پژوهش نشان می‌دهد بی‌ثباتی و اخراج مربیان در بهبود عملکرد کلی تیم تأثیر مهمی بر جای نمی‌گذارد (۲۳). علیدوست و جلالی (۱۳۸۹) پدیده تعویض مربیان فوتبال در هفت دوره اول آن (۸۰ تا ۸۸) را بررسی و عنوان کردند که بیش از ۷۵ درصد از انتخاب‌های باشگاه‌ها و مربیان بی‌اثر یا کم‌نتیجه بوده و به بهبود نتایج یا ایجاد تغییرات مثبت و مستمر در تیم‌ها نینجامیده است. به‌نظر می‌رسد این‌گونه تغییرات بدون کارشناسی‌های لازم صورت گرفته، از این‌رو تغییرات مربیان (عدم ثبات) بر کارایی و عملکرد تیم‌ها تأثیر مطلوبی نداشته است (۴). شاو (۲۰۰۹) در به این نتیجه رسید که مربیان باتجربه و باثبات ورزشی می‌توانند موفق‌تر از دیگر مربیان عمل کنند (۲۱). همچنین داگلاس (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای اذعان داشت که مربیان باثبات می‌توانند تأثیر بیشتری بر عملکرد روانی ورزشکاران بر جای بگذارند و آنها را به‌سوی موفقیت ورزشی رهنمون کنند (۲۰). با توجه به موارد مذکور می‌توان پیش‌بینی کرد که تغییر مربی به عملکرد مطلوب تیم کمی نمی‌کند، اما آیا ثبات مربیان در بهبود عملکرد و موفقیت تیم در درازمدت و کوتاه‌مدت مؤثر است؟

ثبات اعضای تیم و بازیکنان به‌عنوان یکی دیگر از عوامل موفقیت تیم

در پژوهشی ثبات بازیکنان بر عملکرد حرفه‌ای فوتبال در دو لیگ ایتالیا و انگلستان بررسی شد و نتایج نشان داد که ثبات بازیکنان موجب افزایش هماهنگی و همکاری تیمی می‌شود و این مؤلفه را

-
1. David, Frast
 2. Tena
 3. Forrest
 4. La Liga

بسیار تأثیرگذارتر از ثبات مدیر و در اختیار گرفتن ثروت در موفقیت تیم می‌داند (۱۶). علی آکگان^۱ و همکاران (۲۰۰۲) ثبات اعضا را مهم‌ترین عامل عملکرد مطلوب تیم می‌داند و بیان می‌کند تیم باثبات اثر مستقیم و شایان توجهی بر متغیرهای نتیجه شامل آموزش تیم و چرخه زمان دارد. همچنین ثبات بازیکنان می‌تواند هنگام تغییرات فنی (مربی یا مدیر) در وحدت بخشیدن به تیم بسیار سودمند باشد (۹). بولند و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی با بررسی لیگ استرالیا از ۱۹۸۶ تا ۲۰۰۲ اعلام داشتند که تمدید قرارداد و ثبات بازیکنان در کسب نتایج بهتر و بازی مؤثرتر بازیکنان تأثیر مثبت دارد (۱۰). یکی از سؤالات مهم این است که آیا ثبات بازیکنان یک تیم حرفه‌ای فوتبال می‌تواند در موفقیت آن تیم مؤثر باشد؟ آیا از دلایل موفقیت تیم‌های بزرگی چون بارسلونای اسپانیا و منچستر یونایتد انگلستان، ثبات بالای بازیکنان این باشگاه‌هاست؟ و آیا این دلایل در مورد لیگ برتر فوتبال کشور هم صدق می‌کند؟ اندکی درنگ در تحقیقات انجام‌گرفته ما را به این نتیجه می‌رساند که جای چند سؤالی خالی مانده و جوابی برای آنها به‌طور واضح و صحیح نمی‌توان یافت. هرچند تلاش شده تا تمامی پژوهش‌های صورت‌گرفته در مورد این پرسش و پرسش‌هایی از این دست را جست‌وجو و پالایش کنیم، متأسفانه به جوابی قانع‌کننده در مورد نقش ثبات در موفقیت یک تیم ورزشی یا فوتبال دست نیافتیم. به همین دلیل بر خود واجب دانستیم تا مکاشفتی در این مورد به‌عمل آوریم. این پژوهش به‌طور کلی به‌دنبال مشخص کردن تأثیر نقش مدیران و مربیان باثبات و ثبات بازیکنان تیم‌های فوتبال لیگ برتر فوتبال کشور در کسب نتایج مطلوب و موفقیت‌های باشگاه متبوعشان است.

روش‌شناسی

روش تحقیق پژوهش حاضر، توصیفی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق کلیه تیم‌های باشگاهی لیگ برتر فوتبال کشور از لیگ یکم (۸۱-۸۰) تا لیگ یازدهم (۹۱-۹۰)، که حداقل سه دوره به‌صورت مداوم در مسابقات لیگ حاضر بودند (شامل ۱۷ تیم) تشکیل دادند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها به مدارک مستند موجود در فدراسیون فوتبال، سازمان لیگ، باشگاه‌ها، روزنامه‌ها و سایت‌های اینترنتی معتبر مراجعه شد. همچنین میزان موفقیت تیم با رتبه کسب‌شده تیم و جایگاهش در رده‌بندی لیگ محاسبه شد (در این پژوهش هر جا اسمی از نتایج آمده منظور رتبه کسب‌شده است) و با قرار دادن

1. Ali. E. Akgun

داده‌های گردآوری شده در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول ۱) معلوم شد که داده‌ها از نوع پارامتریک بودند و بدین منظور تجزیه و تحلیل آماری پژوهش به روش‌های آمار توصیفی تحلیل واریانس، t همبسته و همچنین روش آماری توصیفی چون میانگین، درصد و... انجام گرفت و تمامی تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری Spss و با درصد خطای $0/05$ ($\alpha=0/05$) در تمام موارد صورت پذیرفت.

جدول ۱. تعیین نرمال بودن یا غیر نرمال بودن داده‌های آماری پژوهش

متغیر	z/k-s	sig	نتیجه
نتایج کسب شده	۰/۸۳	۰/۴۵	نرمال
تغییرات مدیران	۰/۴۶	۰/۹۸	نرمال
تغییرات مربیان	۰/۸۷	۰/۴۲	نرمال
تغییرات بازیکنان	۰/۴۸	۰/۹۷	نرمال

متغیرهایی چون ثبات مدیران، مربیان، بازیکنان و تغییرات مربیان در میانه فصل‌های مسابقات و... متغیرهای ملاک این پژوهش را تشکیل دادند.

یافته‌های پژوهش

جدول ۲، شامل میانگین قراردادهای بسته شده توسط بازیکنان با باشگاه‌های مختلف در هر فصل است. سری اول داده‌های مربوط به اطلاعات گردآوری شده از سازمان لیگ برتر و سری دوم اطلاعاتی است که از باشگاه‌های حاضر در پژوهش و خبرگزاری‌های معتبر ورزشی گردآوری شده است. البته اختلاف نسبتاً زیادی بین این دو میانگین دیده شد که ممکن است حاکی از اشتباه بودن یکی از اطلاعات باشد؛ با عنایت به اینکه یک سقف تعداد قرارداد (برابر بخشنامه داخلی خود سازمان لیگ، حداکثر ۲۱ بازیکن)، برای هر تیم در هر فصل وجود دارد و همچنین به سبب غیرمنطقی بودن داده‌های گردآوری شده از سازمان لیگ، این داده‌ها فاقد اعتبار تشخیص داده شده و در تحقیق استفاده نشد.

جدول ۲. میانگین تعداد قراردادهای بسته شده در تیم‌های لیگ برتر حاضر در پژوهش

تیم ۱	تیم ۲	تیم ۳	تیم ۴	تیم ۵	تیم ۶	تیم ۷	تیم ۸	تیم ۹	تیم ۱۰	تیم ۱۱
۱۵/۴	۱۵/۸	۱۶	۲۴	۲۲/۷	۲۷/۱	۲۰/۲	۲۰/۲۸	۲۶/۳	۲۴/۲	۲۲/۳
میانگین قراردادهای بسته شده براساس گزارش سازمان لیگ										
۱۵	۱۴/۴	۱۶/۲	۱۹/۷	۱۷/۴	۱۸/۶	۱۶/۹	۱۸/۶	۱۹/۶	۱۸/۲	۲۰/۲
میانگین قراردادهای بسته شده براساس گزارش‌های باشگاه‌ها و مطبوعات										

در جدول ۳ تمامی تیم‌های لیگ برتر حاضر در پژوهش بر حسب امتیاز به دست آمده رده بندی شده و اطلاعات توصیفی تیم‌ها درج شده است.

جدول ۳. خلاصه آمار نتایج کسب شده در یازده فصل گذشته لیگ برتر تیم‌های حاضر در پژوهش

رتبه	تیم	دوره	بازی	برد	تساوی	شکست	گل زده	گل خورده	تفاضل	امتیاز	تیمزبان عنوان	بهرترین عنوان	تیمزبان
۱	استقلال	۱۱	۳۳۸	۱۶۴	۱۰۷	۶۷	۵۲۶	۳۴۲	+۱۸۴	۵۹۹	قهرمان	۱۳	۲ بار
۲	سیاهان	۱۱	۳۳۸	۱۵۴	۱۰۵	۷۹	۵۰۱	۳۳۶	+۱۶۵	۵۶۴	قهرمان	۱۰	۴ بار
۳	پرسپولیس	۱۱	۳۳۸	۱۴۶	۱۱۳	۷۹	۴۹۰	۳۷۷	+۱۱۳	۵۴۵	قهرمان	۱۲	۲ بار

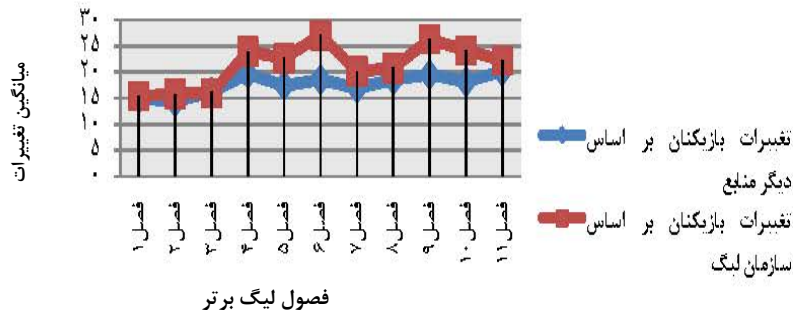
ادامه جدول ۳. خلاصه آمار نتایج کسب‌شده در یازده فصل گذشته لیگ برتر تیم‌های حاضر در پژوهش

رتبه	تیم	دوره	بازی برد	تساوی	شکست	گل زده	گل خورده	تفاضل	امتیاز	تیم‌ترین بازیکن	بدمترین بازیکن	قهرمانی
۴	ذوب‌آهن	۱۱	۳۳۸	۱۴۳	۱۱۰	۸۵	۴۲۵	۳۳۶	+۸۹	۵۳۸	نایب قهرمان	۸
۵	فولاد	۱۰	۳۰۴	۱۱۵	۰۰۱	۸۹	۳۷۲	۳۲۳	+۴۹	۴۴۵	سقوط به لیگ آزادگان	۱ بار
۶	پاس	۱۰	۳۰۴	۱۱۰	۱۰۷	۸۷	۴۰۳	۳۴۷	+۵۶	۴۳۶	سقوط به لیگ آزادگان	۱ بار
۷	سایپا	۱۱	۳۳۸	۱۰۵	۱۲۰	۱۱۳	۴۰۲	۴۰۶	-۴	۴۳۵	قهرمان	۱۵ بار
۸	سپاسی	۱۰	۳۰۴	۸۵	۱۱۲	۱۰۷	۲۸۵	۳۳۴	-۴۹	۳۶۷	سقوط به لیگ آزادگان	-
۹	ملوان	۱۰	۳۱۲	۸۸	۱۰۲	۱۲۲	۲۸۰	۳۶۱	-۸۱	۳۶۶	سقوط به لیگ آزادگان	-
۱۰	صبا	۸	۲۶۰	۸۷	۱۰۰	۷۳	۳۲۲	۲۹۷	۲۵	۳۶۱	-	۱۳
۱۱	ابومسلم	۹	۲۷۰	۸۳	۹۱	۹۶	۵۲۹	۳۰۴	-۹	۳۴۰	سقوط به لیگ آزادگان	-

ادامه جدول ۳. خلاصه آمار نتایج کسب شده در یازده فصل گذشته لیگ برتر تیم های حاضر در پژوهش

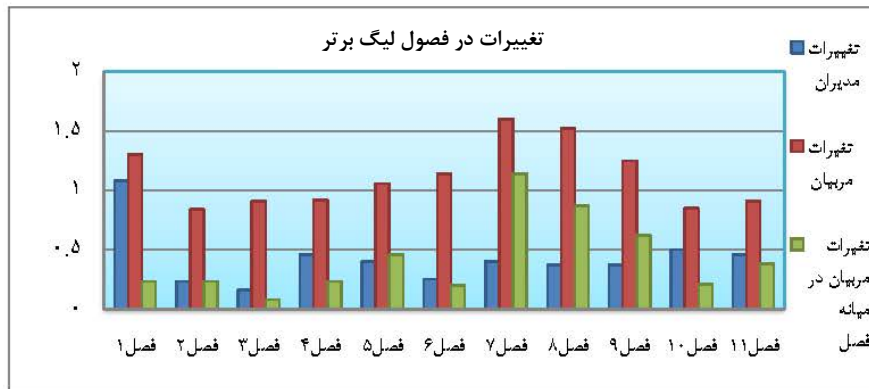
رتبه	تیم	دوره	بازی	برد	تساوی	شکست	گل زده	گل خورده	تفاضل	امتیاز	بهبودین عنوان	بدترین عنوان	قهرمانی
۱۲	پیکان	۹	۲۷۴	۸۸	۷۵	۱۱۱	۳۰۰	۳۳۶	-۳۶	۳۳۹	۵	سقوط به لیگ آزادگان	
۱۳	اس.اهواز	۸	۲۴۴	۷۸	۷۱	۹۵	۳۱۱	۳۴۳	-۳۲	۳۰۵	۲	سقوط به لیگ آزادگان	
۱۴	مس	۶	۲۰۰	۷۱	۶۶	۶۳	۲۴۶	۲۳۴	۱۲	۲۷۹	۳	دهم	
۱۵	برق	۸	۲۳۶	۶۰	۷۸	۹۸	۲۵۳	۳۳۶	-۸۳	۲۵۸	۷	سقوط به لیگ آزادگان	
۱۶	راه آهن	۷	۲۳۰	۵۹	۷۷	۹۴	۲۴۵	۲۹۴	-۴۹	۲۵۴	۱۱	سقوط به لیگ آزادگان	
۱۷	تراکتور	۴	۱۲۸	۴۷	۴۴	۳۷	۱۵۴	۱۳۹	۱۵	۱۸۵	نایب قهرمان	سقوط به لیگ آزادگان	

در نمودار ۱ میانگین تغییرات بازیکنان تیم های لیگ برتر در یازده فصل گذشته لیگ، بر حسب دو نوع آمار متفاوتی که به دست آمده، مقایسه شده است.



نمودار ۱. میانگین تغییرات بازیکنان در فصول مختلف لیگ برتر بر اساس دو نوع داده از دو منبع متفاوت

نمودار ۲ به صورت واضحی تغییرات مدیران و بازیکنان در فصول مختلف لیگ برتر را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بیشترین تغییرات مدیران به ترتیب در فصول دهم، چهارم و هفتم، و بیشترین تغییرات مربیان در فصول هفتم، هشتم و نهم و بیشترین تغییرات مربیان در میانه فصل یا در فصل مربوط به فصول هفتم، هشتم، نهم و پنجم است.



نمودار ۲. تغییرات مربیان و مدیران باشگاه‌ها در فصول مختلف لیگ برتر

در جدول ۴ توصیفی از تیم‌های حاضر در پژوهش از طریق متغیرهای تحقیق، انجام گرفته و بررسی شده است (توجه: این آمار فقط مربوط به فصل‌هایی است که این تیم‌ها در لیگ برتر حضور داشته‌اند). در جدول ۴، سن ثبات مدیران و مربیان حاضر لیگ برتر آورده شده است. بنابر نتایج تحقیق هرسی و

بلانچارد، که میانگین باثبات‌ترین مدیران را به‌عنوان سن ثبات مدیریت در یک مؤسسه تعریف کردند (۳). به تقلید از روش به‌کار گرفته‌شده توسط این دو دانشمند مشهور برای تعیین سن ثبات، و با توجه به یافته‌های این پژوهش، می‌توان گفت که ثبات ۵/۲ سال برای یک مدیر و ۲/۷۵ سال برای یک مربی، شاخص استاندارد برای تشخیص ثبات یک مربی یا مدیر در لیگ برتر فوتبال کشور است. براساس نتایج این تحقیق سن ثبات مدیران در حد متوسط نسبت به سن ثبات مدیران باشگاه‌های معتبر اروپایی (براساس مدارک سایت ویکی پدیا و باشگاه‌ها) و سن ثبات مربیان (براساس همان مدارک)، بسیار پایین است.

جدول ۴. توصیف تیم‌های حاضر در تحقیق، براساس متغیرهای پژوهش

میانگین تغییرات مدیران	میانگین تغییرات مربیان	میانگین تغییرات بازیکنان	طول فصل	میانگین نتایج کسب‌شده	تعداد حضور در لیگ	قهرمانی در جام حذفی
۰/۵۵	۰/۹۱	۱۵/۸۲	۰/۲۷	۳	۱۱	۳ قهرمانی
۰/۹۱	۱/۱۸	۱۶/۶۴	۰/۴۵	۳/۸	۱۱	۲ قهرمانی
۰/۱۸	۱/۰۰	۱۷/۲۷	۰/۰۹	۴/۲	۱۱	۳ قهرمانی
۰/۳۶	۰/۵۵	۱۵/۰۰	۰/۰۹	۴/۸	۱۱	۲ قهرمانی
۰/۲۷	۱/۲۷	۱۷/۵۵	۰/۵۴	۸/۶	۱۱	-
۰/۶۴	۱/۱۰	۱۵/۷۰	۰/۷	۷/۳	۱۰	-
۰/۱۸	۱/۲۷	۱۶/۰۰	۰/۷	۷/۴	۱۰	-
۰/۳۶	۱/۰۰	۱۹/۶۷	۰/۲	۹/۵	۹	-
۱/۶۳	۱/۳۳	۱۸/۱۱	۰/۳۳	۸/۷	۹	-
۰/۲۷	۰/۷۳	۱۹/۳۰	۰/۳	۱۲/۲	۱۰	-
۰/۰۹	۰/۴۵	۱۵/۹۰	۰/۰۹	۱۰/۵	۱۰	-
۰/۲۵	۱/۳۸	۱۸/۱۳	۰/۶۲	۱۱/۶	۸	-
۰/۰۹	۲/۴۴	۲۰/۱۳	۱/۲	۹/۷	۸	-

ادامهٔ جدول ۴. توصیف تیم‌های حاضر در تحقیق، براساس متغیرهای پژوهش

میانگین تغییرات مدیران	میانگین تغییرات مربیان	میانگین تغییرات بازیکنان	طول فصل	میانگین تغییرات مربیان در	میانگین نتایج کسب‌شده	تعداد حضور در لیگ	قهرمانی در جام حذفی
۰/۶۳	۱/۲۵	۱۸/۵۰	۰/۶۲	۶/۸	۸	۱	ا قهرمانی
۰/۸۶	۱/۳۳	۲۲/۱۷	۰/۵	۷/۸	۶	-	مس کرمان
۰/۲۵	۱/۰۰	۲۱/۱۴	۰/۱۴	۱۳/۲	۷	-	راه‌آهن
۰/۵۰	۵/۸	۲۴/۰۰	۰/۲	۷	۴	-	تراکتورسازی

جدول ۴ و نمودارهای ۳ و ۴، توضیحاتی را در مورد تیم‌های حاضر در لیگ برتر به تفصیل بیان می‌کنند. جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین نتایج کسب‌شده برابر عدد ۸ (زیرا ۱۶ تیم در لیگ حضور دارند و عدد میانه ۸/۵ است، به این ترتیب تیمی که زیر نمره ۸ دارد، جزو تیم‌های نیمهٔ بالای جدول لیگ و تیم‌هایی که نمرهٔ بالای ۸ می‌گیرند، در نیمهٔ پایین جدول لیگ قرار دارند) است، یعنی تیم‌هایی که نتایج و رتبهٔ بهتری نسبت به این میانگین کسب کرده‌اند، جزو تیم‌های با عملکرد خوب و عالی و تیم‌هایی که میانگین رتبهٔ آنها بیشتر از این عدد باشد، تیم‌هایی با عملکرد متوسط و ضعیف بوده‌اند. همچنین میانگین تغییرات مدیران ۰/۴۱ محاسبه شده و میانگین تغییرات مربیان ۱/۱ به دست آمده است که این اعداد نشان می‌دهد تیم‌هایی که میانگین تغییرات مربیان و مدیرانشان زیر این اعداد (میانگین کل) باشد، با از دیگر تیم‌ها ثبات‌ترند. بنابر توضیحاتی که ذکر شد، ۱. تیم‌هایی چون استقلال تهران، سپاهان، ذوب‌آهن، فولاد، راه‌آهن و تراکتور که میانگین تغییرات مدیرانشان زیر ۰/۴۱ بوده، میانگین رتبهٔ کسب‌شده‌شان هم زیر عدد ۸ است و ۲. استقلال تهران، سپاهان، ذوب‌آهن، پاس، راه‌آهن و تراکتورسازی که میانگین تغییرات مربیانشان زیر عدد ۱/۱ بوده، میانگین رتبه‌شان هم زیر عدد ۸ قرار دارد. پس بسیار ساده می‌توان نتیجه گرفت که ۷۷ درصد تیم‌هایی که میانگین رتبهٔ آنها زیر ۸ بوده و ۶۶ درصد دیگر از تیم‌هایی که میانگین رتبهٔ آنها زیر عدد ۸ است، کمترین تغییرات در مدیران و مربیان را به خود اختصاص داده‌اند؛ یعنی با افزایش نرخ ثبات در تیم میانگین رتبهٔ کسب‌شده توسط آن تیم بهتر و عملکرد مطلوب‌تری به دست آمده است. همچنین ۵۵ درصد تیم‌هایی که میانگین رتبهٔ زیر ۸

دارند، هم میانگین تغییرات مدیرانشان و هم میانگین تغییرات مربیانشان کمتر از میانگین کل باشگاه‌های حاضر در پژوهش است.

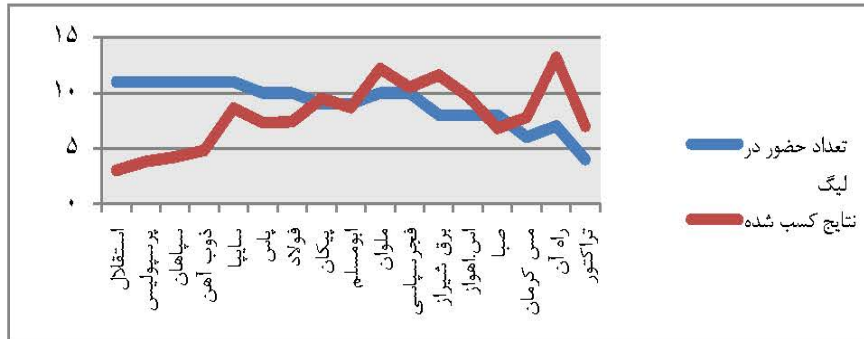
نکته دیگری که از جدول ۴ استخراج می‌شود این است که میانگین تغییرات مربیان در فصل برگزاری مسابقات لیگ در مجموع یازده فصل برابر ۰/۴۱ نفر است؛ یعنی تیم‌هایی که تغییرات زیر این مقدار داشته‌اند، تیم‌های باثبات‌تری بوده‌اند. بار دیگر دیده شد تیم‌هایی چون استقلال، سپاهان، ذوب‌آهن، فولاد، پاس، راه‌آهن، تراکتور و مس که میانگین رتبه آنها زیر ۸ است، میانگینی پایین‌تر از میانگین مذکور (۰/۴۱) در تغییرات مربیان در فصل داشته‌اند و می‌توان گفت ۸۸ درصد تیم‌هایی که میانگین رتبه آنها زیر ۸ است، میانگین تغییرات زیر ۰/۴۱ نفر را داشته‌اند و نشان می‌دهد تیم‌هایی که در طول فصل کمترین تغییرات مربی را داشته‌اند، نتایج بهتری نسبت به مابقی دیگر تیم‌ها کسب کرده‌اند.

از دیگر نکاتی که می‌توان از جدول ۴ به آن رسید اینکه هشت تیمی که در رتبه یک تا هشت رده‌بندی لیگ برتر براساس امتیاز کسب‌شده قرار دارند، همگی میانگین تغییرات بازیکنانشان زیر میانگین (۱۸/۲) قراردادهای بسته‌شده در هر فصل است و این نیز بیانگر ثبات بازیکنان و نقش عمده آن در موفقیت یک تیم است.

توضیح دیگر در مورد یافته‌های جدول ۴، اینکه تیم‌هایی که در جام حذفی به مقام قهرمانی دست یافته‌اند، در لیگ برتر هم، نتایج قابل قبولی کسب کرده‌اند و با اینکه هرگز تیم قهرمان نتوانسته لیگ را هم فتح کند، قهرمانان جام حذفی جزو یک‌چهارم بالای جدول رده‌بندی لیگ برتر بوده‌اند و تیم‌های نایب قهرمان اغلب در نیمه بالای جدول رده‌بندی لیگ برتر قرار داشته‌اند.

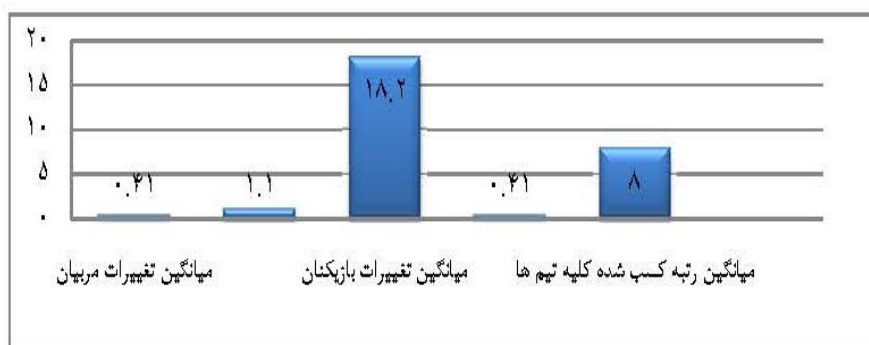
در نمودار ۳ دفعات حضور در لیگ برتر با میانگین رتبه تیم‌ها (نتایج) در فصول مختلف نشان داده شده است.

نمودار ۳، نشان می‌دهد که حضور بیشتر در لیگ برتر نتایج مطلوب‌تر و بهتری را به همراه می‌آورد. همچنین ۶۶ درصد تیم‌هایی که میانگین رتبه کسب‌شده آنها کمتر از ۸ است، حضور بیشتری در لیگ برتر داشته‌اند.



نمودار ۳. رابطه بین دفعات حضور در لیگ برتر با میانگین نتایج تیم‌ها در بازده دوره گذشته لیگ

نمودار ۴، میانگین کل تغییرات مدیران، مربیان، بازیکنان و میانگین تغییرات مربیان در طی فصل و میانگین کل نتایج (رتبه) کسب شده در فصول بازده گانه مجموع تیم‌ها را نمایش می‌دهد.



نمودار ۴. میانگین کل داده‌های اصلی گردآوری شده در جدول ۴

در جدول ۵ سعی شده که براساس نتایج کسب شده در تیم‌هایی که مربیانشان را در طول فصل مسابقات تعویض یا اخراج کرده‌اند، به بررسی رابطه بین ثبات این‌گونه مربیان و موفقیت تیم‌هایشان پرداخته شود؛ یعنی نتایج کسب شده فصل قبل از تغییر مربی (pre) و نتایج کسب شده بعد از تغییر مربی (post) در تیم در طول فصل برگزاری مسابقات نیز به‌عنوان شاخص در محاسبه میزان موفقیت یا عدم موفقیت مربی جدید قرار داده شده و محاسبه شده‌اند.

جدول ۵. نتایج آزمون همبسته در تفسیر رابطه بین تغییرات مربیان طی فصل برگزاری مسابقات لیگ برتر

متغیر	t	correlation	sig	رابطه معناداری
اختلاف میانگین نتایج پیش و پس از تغییر مربی در طول فصل برگزاری	-۱/۰۱۶	۰/۳۸۵	۰/۰۲۴	وجود دارد

به منظور بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش و تعیین رابطه بین ثبات عوامل مختلف مؤثر در ثبات تیم، چون ثبات مدیر، ثبات مربی و ثبات بازیکنان، و نقش و تأثیر آنها در موفقیت باشگاه و تیم و نتایج کسب شده توسط آنها، رابطه بین میانگین‌های مختلف حاضر در پژوهش (مدیر، مربی و بازیکنان)، با میانگین نتایج کسب شده در یازده فصل گذشته لیگ برتر و همچنین به منظور بررسی تأثیر ثبات مدیر، ثبات مربی و بازیکنان، و تأثیر ثبات مربی بر بازیکنان، با استفاده از آزمون ANOVAs تحلیل واریانس مقایسه شده است (جدول ۶).

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس در تعیین رابطه بین ثبات عوامل تیم با موفقیت تیمی

متغیر	F	sig	رابطه معناداری
رابطه تغییرات مدیر با نتایج (رتبه در جدول)	۲۰/۱	۰/۲	غیرمعنادار
رابطه تغییرات مربی با نتایج	۱/۳	۰/۳۵	غیرمعنادار
رابطه تغییرات بازیکنان با نتایج کسب شده	۲/۳	۰/۴۷	غیرمعنادار
تأثیر تغییرات مدیر بر تغییرات مربی	۲/۲	۰/۳۵	غیرمعنادار
تأثیر تغییرات مدیر بر تغییرات بازیکنان	۶/۸	۰/۱۳	غیرمعنادار
تأثیر تغییرات مربی بر تغییرات مدیر	۵/۸	۰/۱۵	معنادار نیست
تأثیر تغییرات مربی بر تغییرات بازیکنان	۰/۲۷	۰/۹۲	معنادار نیست

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که بین تفاوت میانگین رتبه کسب شده در فصل قبل و فصل بعد از تغییر مربیان رابطه معناداری با $\text{sig} = ۰/۰۲۴$ وجود دارد؛ یعنی با افزایش تغییر مربیان، رتبه کسب شده

ضعیف‌تر شده است. در تفسیر این مطلب می‌توان گفت که هرچه تغییرات مربیان در یک تیم بیشتر باشد، نتایج کسب‌شده ضعیف‌تر و رتبه به‌دست‌آمده بدتر از رتبه فصل گذشته بوده است. این یافته با نتایج تحقیق علیدوست (۱۳۸۸) (۴) همسویی بالایی دارد. در تحلیل این موضوع پیشنهاد می‌شود که یک‌بار دیگر به جدول ۷ توجه شود، همان‌گونه که مشاهده می‌شود در تیم‌هایی چون پاس، برق و استقلال اهواز که با تغییرات زیاد مربیان سعی در کسب نتایج بهتر و کسب جایگاه بهتری داشتند، این تیم‌ها با میانگین تغییر مربی در طول فصل (۰/۸۲) که بسیار بیشتر از میانگین کل (۰/۴۱) است، نتوانستند به جایگاه مطلوب‌تری دست بیابند و در عوض هر سه از لیگ برتر خارج شدند. پس با اینکه باشگاه‌های مختلف که با تغییر مربی سعی می‌کنند تغییری در نتایج به‌دست آورند، نتایج این پژوهش نشان داد که تغییر مربی گزینه مناسبی برای تغییر نتیجه و کسب موفقیت نیست.

با توجه به یافته‌های جدول ۶، بین میانگین تغییرات مدیران، مربیان و بازیکنان با نتایج کسب‌شده (رتبه در جدول) رابطه‌ای وجود ندارد. این بدین معنا نیست که با تغییرات زیاد مدیران نتایج بهتر شده است، زیرا همان‌گونه که می‌دانید رتبه و رده تیم‌ها حالت رکوردی دارد. بدین منظور هرچه رتبه یا رکورد کمتر باشد، عملکرد مطلوب‌تر است، از این رو با تغییرات زیاد مدیران نتیجه تیم‌ها سیر نزولی داشته و عملکرد نیز ضعیف‌تر شده است. در نتیجه ثبات این موارد می‌تواند در بهبود عملکرد این تیم‌ها و باشگاه‌ها تأثیر مطلوب بگذارد. یافته‌های جدول ۶، با نتایج پژوهش کوئین و روباخ که ثبات مدیریت را مهم‌ترین عامل موفقیت ذکر کرده بودند (کوئین و روباخ (۱۹۸۳) (۱۸) و همچنین گئورگی و پارکر (۱۷) و (۱۴)، بورلاند و همکاران (۲۰۱۰) (۱۰)، مرعشی (۷)، آگکان (۹)، مارسل (۱۶) استفن (۲۲)، شاو (۲۰) و بورلند (۱۰) همراستا و همسوست و با نتایج وازینسکی و گروس (۲۵،۱۳) و لوک (۱۱)، مغایر است. با وجود تلاش‌های بسیار صاحبان باشگاه‌ها در تغییرات مدیران، مربیان و بازیکنان به نظر این تلاش چیزی جز هدر دادن سرمایه نیست و باید منشأ اصلی ناکامی را در مشکل دیگری از جمله فرهنگ باشگاه و فرهنگ تیمی جست. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ثبات عوامل اصلی باشگاه (مربی، مدیر و ورزشکار) تأثیر زیادی در موفقیت آن باشگاه یا تیم دارد. همچنین یافته‌های جدول ۶، نشان می‌دهد که تغییر مدیر یک باشگاه تأثیری بر تغییر دیگر اعضا، چه مربی و چه بازیکنان ندارد. همچنین تغییر مربی یک تیم تأثیری بر تغییر مدیر یا بازیکنان آن تیم ندارد و به‌واقع می‌توان گفت که تغییرات مدیران، مربیان و بازیکنان در لیگ برتر فوتبال باشگاه‌های کشور تحت تأثیر و متأثر یکدیگر نیستند و با تغییر مدیر، مربی یا بازیکنان تیم، تغییر چندانی نکرده‌اند.

منابع و مأخذ

۱. آرسن ونگر، مربی آرسنال (۱۳۹۱)، مجله اینترنتی جهان و ورزش.
<http://www.worldandsports.com/fa-news-4950.html>
۲. برن هارد، هری بی (۱۳۷۲). «مدیریت تغییر یا ثبات؟». ترجمه صغری معینی، تازه‌های مدیریت: نشریه سازمان امور اداری و استخدامی کشور، دوره ۱، ش ۳ و ۲، بهار، ص ۲۴-۲۰.
۳. پال هرسی و کنت بلانچارد (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی ترجمه علاقه‌بند، علی، تهران، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
۴. علیدوست قهفرخی، ابراهیم؛ جلالی فراهانی، مجید (۱۳۸۹). «بررسی و تحلیل پدیده تعویض مربیان در لیگ برتر فوتبال ایران»، فصلنامه المپیک، سال هجدهم، ش ۳ (پیاپی ۵۱).
۵. فراست، روبین (۱۳۶۶). روان‌شناسی ورزشی (کاربرد مفاهیم روانی در تربیت بدنی و مربیگری)، ترجمه عیدی علیجانی و مهوش نوربخش، تهران، دفتر تحقیقات و آموزش سازمان تربیت بدنی.
۶. کارلو آنجلوتی، مربی چلسی (۱۳۸۹)، روزنامه ورزشی اینترنتی یوفا.
<http://www.uefa.ir/memberassociations.html?type=atom&start=3924>
۷. مرعشی، رضا (۱۳۶۹). بررسی وضعیت نیروی انسانی شاغل در پست‌های سازمانی ادارات، همکاران طرح پژوهشی مرعشی، کربلایی و اصلی، دسترس‌پذیر در: اداره کل آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان، زاهدان.
۸. موسوی جوردی، نجمه (۱۳۷۸). بررسی تأثیر ثبات بر اثربخشی مدارس راهنمایی منطقه ۱۲ شهر تهران، استاد راهنما: هاشمی، تهران، دانشگاه الزهراء
9. Ali. E. Akgun, Gary S. Lynn. (2002). Antecedents and consequences of team stability on new product development performance. J. ENG. TechnolManage.19. 263-286.
10. Borland Jeff, Leng Lee, Robert D. Macdonald. (2011). Escalation effects and the player draft in the AFL Lab our Economics, Volume 18, Issue 3, Pages 371-380.
11. Daniel Lock, Simon Darcy, Tracy Taylor. (2009). Starting with a clean slate: An analysis of member identification with a new Sport Management Review, Volume 12, Issue 1,, and Pages15-25.
12. Garrett, R. M (1999). Teacher jjob satisfaction in developing countries ERIC clearinghouse on Educational Management (ERIC Digest, NO EDH 59- 150).
13. Groves, T.; Hong, Y.; McMillan, I; Naught on, B. (1995). "China's evolving managerial labor market". Journal of Political Economy, 103, 873-891.

14. Hill, Gregory, C. (2009). "The effect of frequent managerial turnover on organizational performance: A study of professional baseball managers". *The Social Science Journal*. pp: 47-62.
15. J. Douglas Chatsworth, David E. Conroy. (2006). Enhancing the self-esteem of youth swimmers through **coach** training: Gender and age effects *Psychology of Sport and Exercise*, Volume 7, Issue 2, , pp: 173-192.
16. Marcel Brande. Stability and Performance in football Teams. *A European Football Inquiry*. pp:189-207.
17. Parker, S.K. and Skit more, M. (2005). "Project management turnover: causes and effects on project performance". *International Journal of Project Management* (23), Issue 3, 205-214.
18. Quinn, Robert E.; Rohrbaugh, John. (1983) "A Spatial model of effectiveness criteria: toward a competing values approach to organizational analysis". *Management Science*. 29. P. 363-377.
19. Ramón Flores, David Forrest, J.D. Tena. (2011). consequences *European Journal of Operational Research*. Volume 222, Issue 3.1. pp: 653-662.
20. Rick Audas, Stephen Dobson, John Goddar. (2002). the impact of managerial **change** on **team** performance in professional. *Sports Journal of Economics and Business*, Volume 54, Issue 6, pp: 633-650.
21. Sally Shaw, Justine B. Allen. (2009). The experiences of high performance women **coaches**: A case study of two Regional Sport Organizations *Sport Management Review*, Volume 12, Issue 4, pp: 217-228.
22. Steffen Dobson, Jone Goddard. (2003): Persistence in Sequences of Football matches results: A Monte Carlo analysis. *European Journal of Operational Research*. 148. 247-256.
23. Ten of Aspects of Coaching leadership. (2002), WWW.Coachingsoccer. Net: 2002 MWN Sports Enterprises. Inc.
24. Tena, J.D.; Forrest, D, (2007). "Within-season dismissal of football coaches: Statistical analysis of causes and consequences". *European Journal of Operational Research*, (181) 362-373.
25. Warzynski, F. (2000). "The causes and consequences of managerial change in Ukraine and the complementarity of reforms". Working paper, LIKOS Centre for Transition Economics.
26. Wren, DA (1972). *The evolution of management thought*, New York: The Ronald Press Co, pp 215-217.