

Presenting A Grounded Theory Model of Iranian Sports Coaching Competency

Alireza Zamani Nukaabadi*

Department of Sport Management, Faculty of Human Sciences, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Received: 2022/12/21

Accepted: 2023/03/06

Original Research

Abstract

Introduction: Coaching competence has evolved from the conceptual model of coaching efficiency and is defined as the assessment of the coach's ability to influence the learning and performance of athletes. However, in a broader context, it can also be considered as the athletes' perceptions of coaching behavior. The aim of this study was to investigate the competency of sports coaching using a Glaser-based data approach.

Methodology: Philosophically, this research adopts an interpretative paradigm and follows a qualitative research approach, specifically utilizing an exploratory approach and a theory formulation model. To conduct this research, Glazer's approach, which is an Emerging Design of data-based theory, was employed. The study's population consisted of coaches and athletes with a minimum of ten years of continuous experience in high-level sports, physical education, and sports science education. The purposeful sampling method was used to select twenty participants, including coaches and athletes engaged in various sports disciplines, such as championship, sport for all, professional, disabled, fitness, and adventure sports. In-depth interviews were conducted to collect data, following the stages of the grounded theory research method. Theoretical sampling was carried out until theoretical adequacy was achieved. Theoretical saturation was achieved during the 17th interview, but three additional interviews were conducted for confirmation. Data analysis was conducted in three stages: open, theoretical, and selective coding. The study identified the causes, contingents, context, condition, and consequences of sports coaching competence. In conclusion, this research delves into the complex and nuanced aspects of sports coaching competence, offering valuable insights into the factors and conditions that contribute to successful coaching practices in various sports contexts.

Finding: Causes encompass coaching knowledge, coaching philosophy, and sports experience. Coaching knowledge involves sports science, coaching science, pedagogy knowledge, specialized knowledge of sports, and practical knowledge. Coaching philosophy includes central values and beliefs, love for coaching, artistic thinking, while sports experiences encompass experiences as athletes, trainees, and assistants. Contingents consist of individual characteristics, strong social relationships, being a role model, and a desire for growth and excellence, forming the category of individual

* Corresponding author's e-mail address: azamani.1381@gmail.com

competence. Conditions comprise skills, behavior, and role-playing, forming the category of professional competence. Context involves managing and recognizing the sports environment, forming the category of managerial competence. Consequents encompass sport results and social results. Sport results include improving the physical components of players, enhancing the technical components of players, identifying and developing players' talents, preparing athletes for participation in sports events, and achieving high victory records. Social results include educating and training ethical athletes, instilling good role models in athletes, fostering a sense of healthy competition in athletes, instilling motivation for progress and hope in athletes, alleviating negative emotions in athletes, promoting a desirable lifestyle in athletes, and developing athletes' creativity.

Conclusion: Management competence provides the context for coaching competence, while professional competence creates the conditions for coaching competence. Additionally, individual competence sets the requirements for coaching competence. Three factors, namely coaching knowledge, coaching philosophy, and sports experiences, directly impact coaching competency, while three other factors, including management, professional, and individual competencies, indirectly influence coaching competency. Based on the research findings, it can be concluded that coaching competence is a multifaceted phenomenon involving various factors. The competence of a coach is positively related to people's passion for sports, and a more competent coach can provide greater motivation and enthusiasm for the athletes. Moreover, a competent sports coach gains the trust of players, managers, and fans. The perceived level of a coach's competence directly affects the level of trust placed in them. In summary, coaching competence is a comprehensive concept shaped by several key factors, and its impact extends beyond the athletes to affect overall team performance, players' trust, and fans' support. Investing in the development of coaching competence can lead to improved athletic performance and a more positive sports environment overall.

Keywords: antecedents, consequences competency, coaching, sport.

ارائه مدل داده‌بنیاد شایستگی مربیگری ورزش ایران

علیرضا زمانی نوکآبادی*

گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد دهاقان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵

چکیده

هدف: هدف از مطالعه حاضر ارائه مدل داده‌بنیاد پیش‌آیندها و پس‌آیندهای شایستگی مربیگری ورزش ایران بود. **روش‌شناسی:** مشارکت‌کنندگان در تحقیق، بیست مربی و ورزشکار بودند که در رشته‌های مختلف ورزشی، بیش از ۱۰ سال در سطح عالی سابقه داشتند و به صورت هدفمند انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه استفاده شد. اشباع نظری در مصاحبه ۱۷ به دست آمد ولی سه مصاحبه دیگر هم بعد از آن ادامه یافت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از سه مرحله کدگذاری باز، نظری و انتخابی استفاده و پیش‌آیند، زمینه، شرایط، مقتضیات و پس‌آیند شایستگی مربیگری ورزش مشخص شد. **یافته‌ها:** پیش‌آیندها شامل دانش مربیگری، فلسفه مربیگری و تجارب ورزشی بود. مقتضیات شامل ویژگی‌های فردی، روابط اجتماعی قوی، الگوبودن و تمایل به رشد و تعالی بودند که مقوله شایستگی فردی را تشکیل می‌دادند. شرایط شامل مهارت‌ها، رفتار و ایفای نقش بود که مقوله شایستگی حرفه‌ای را شکل می‌دادند. زمینه شامل مدیریت و شناخت محیط ورزش بود که مقوله شایستگی مدیریتی را تشکیل می‌دادند. پس‌آیندهای شایستگی مربی ورزش شامل نتایج ورزشی و نتایج اجتماعی بود. **نتیجه‌گیری:** سه عامل (دانش مربیگری، فلسفه مربیگری و تجارب ورزشی) به طور مستقیم و سه عامل (شایستگی‌های مدیریتی، حرفه‌ای و فردی) به طور غیرمستقیم بر شایستگی مربیگری تأثیر می‌گذارند. **واژگان کلیدی:** پس‌آیندها، پیش‌آیندها، شایستگی، مربیگری، ورزش

مقدمه

در محیط ورزش، مربی یکی از چهره‌های اصلی و مرکزی محسوب می‌شود و مسئولیت فراهم کردن فرصت‌هایی برای افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های ورزشکاران در زمینه‌های گوناگون فنی، بدنی و اخلاقی را بر عهده دارد. مربیان فعالیت‌های مختلفی از جمله آموزش، سازماندهی، ایفای نقش مربیگری، ارتباط با بازیکنان، توسعه دانش آمادگی جسمانی، توسعه دانش فنی ورزش مربوط، ایجاد انگیزه در ورزشکاران، ارزیابی بازیکنان، ایمنی بازیکنان و شناخت وظایف حقوقی، ارتباط با والدین، مراقبت از صدمات، و نوتوانی و بازتوانی صدمات را انجام می‌دهند (Khosravizade, & Haghdadi, 2010).

رویکرد شایستگی، نقطه عطف مهمی است که روشن می‌سازد برای عملکرد موفقیت‌آمیز چه چیزهایی مورد نیاز است. شایستگی در لغت به معنای آمادگی کافی برای ورود به حرفه خاص و کاربرد دانش و مهارت‌های ویژه‌ای که برای اجرای یک عملکرد مناسب و استاندارد در موقعیت خاص مورد نیاز است. تعریف «شایستگی مربیگری ورزش» به دلیل آنکه در مورد معنای دقیق آن اجماعی وجود ندارد، سخت و چالش‌برانگیز است. شایستگی مربیگری از مدل مفهومی کارآمدی مربیگری رشد کرده و به عنوان ارزیابی توانایی مربی برای تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران تعریف می‌شود؛ اما در طیف وسیعی می‌تواند به عنوان ادراکات ورزشکاران از رفتار مربیگری در نظر گرفته شود (Montazeri, et al. 2017).

سؤالی که به طور مکرر شنیده می‌شود این است که مربی شایسته کیست و چه ویژگی‌هایی، مربی شایسته را مشخص می‌کند. مربیان شایسته، افرادی با توانایی رشدیافته‌اند که رفتار خود را برای موفقیت شخصی و حرفه‌ای هدایت می‌کنند. آنها ورزشکاران سطح عالی‌اند، انگیزه دستیابی عالی، سبک رهبری شفاف و مهارت‌های اجتماعی رشدیافته‌ای دارند، به ارائه بازخورد علاقه دارند و مراقب ایمنی بازیکنانند. آنها خود را به عنوان شنوندگان خوب و علاقه‌مند به مشکلات ورزشکاران در نظر می‌گیرند، احساس مسئولیت‌پذیری آنها به خوبی رشد یافته است و خودنظمی و خودتقاضایی^۱ بسیاری دارند (Kelly, et al. 2018). مربی شایسته، شایستگی‌های پیشنهادی اتحادیه ملی ورزش و تربیت بدنی شامل فلسفه و اخلاق، ایمنی و آسیب، آماده‌سازی بدنی، رشد و توسعه، یاد دادن و ارتباطات، مهارت‌ها و تاکتیک‌های ورزشی، سازماندهی و اداره کردن و ارزیابی را دارد (Chio, et al. 2013). همچنین در ابعاد ارتباطات، رهبری، مربیگری، ویژه ورزش و کاراکتر شایسته‌اند (Sucipto, et al. 2017). رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه‌بندی و حمایت و برنامه‌ریزی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های مربیان ورزش ذکر شده‌اند (Montazeri, et al. 2017) و انگیزش، اتخاذ استراتژی مناسب، به کارگیری تکنیک‌های مناسب، شخصیت‌سازی بازیکنان و تعیین وضعیت جسمانی بازیکنان از جمله شایستگی‌های مورد نیاز مربیان ورزش ناجا مشخص شده‌اند (Mohamadi et al. 2016).

موضوع شایستگی حرفه‌ای ضروری برای فرآیند مربیگری، توجه محققان این حوزه را به خود معطوف کرده است. تحقیق اخیر سه نوع شایستگی مرتبط با برنامه‌ریزی سالیانه و چندساله، شایستگی‌های مرتبط با جهت تمرین و رقابت و شایستگی‌های شخصی و آموزش مربی را نشان داده که از بین آنها شایستگی مرتبط با برنامه‌ریزی، قوی‌ترین عامل برای ادراکات مربیان از شایستگی است (Santos, et al. 2013). در شایستگی‌های شغلی مربیان تیم ملی، چهار شایستگی ویژگی‌های مربیگری و فنی، ویژگی‌های برنامه‌ریزی، ویژگی‌های انسانی و ویژگی‌های اجتماعی از همه مهم‌ترند (Khalife, et al. 2018) و در داوران لیگ برتر فوتبال ایران، مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی در سطح اول، شایستگی روانشناختی و شایستگی اجتماعی در سطح دوم و مؤلفه‌های شایستگی دانشی و شایستگی جسمانی و

^۱ . Self-demand

شایستگی زمینه‌ای در سطح سوم قرار دارند (Faghani, et al. 2022).

در بررسی شایستگی مربی و تأثیر مثبت آن بر واکنش‌های عاطفی و هیجانی شاگردان، ۴۶ ویژگی مختلف شایستگی مربی در چهار طبقه مشخص شده است. سه طبقه عمومی شامل حساسیت بافت، شایستگی‌های اجتماعی-هیجانی و شایستگی‌های حرفه‌ای‌اند. یک طبقه ویژه یعنی شایستگی تعامل، شامل شایستگی‌های مرتبط با رفتار است. این مدل با اولین شایستگی عمومی یعنی حساسیت بافت شروع می‌شود. حساسیت بافت، شایستگی‌ای عمومی است و معرف قابلیت‌هایی برای شناسایی جنبه‌هایی است که مربیان را قادر می‌سازد به موقعیت‌های ویژه از جمله سن، جنسیت و شخصیت و همچنین عوامل فیزیکی و اجتماعی پاسخ دهند. شایستگی‌های حرفه‌ای، رفتار مربیان از جنبه‌های حرفه‌ای و ویژه ورزش‌ها را منعکس می‌کند. این شایستگی‌ها شامل دانش عمیق ویژه ورزش و مهارت‌هایی برای نمایش صحیح حرکات، تمرینات و رویه‌های بازی است که در دو طبقه فرعی شایستگی حرکتی و خبرگی حرفه‌ای منعکس می‌شود. شایستگی‌های اجتماعی هیجانی، معرف توانایی رشد رابطه مثبت و مناسب حمایتی با ورزشکاران است که در سه طبقه فرعی مدیریت رابطه، همدلی و خودمدیریتی منعکس شدند. شایستگی‌های مرتبط با رفتار، توانایی‌های ویژه مربیان برای ایجاد و انجام برنامه‌های شایسته را توصیف می‌کند و موضوعات اجتماعی و مرتبط با رضایتمندی و خشنودی در ورزش را در نظر دارد. این شایستگی‌ها بر شایستگی‌های عمومی استوارند و به عنوان عوامل میانجی عمل می‌کنند که بر رفتار مربی تأثیر دارند. شایستگی‌های مرتبط با رفتار شامل سه طبقه فرعی شایستگی انگیزه، شایستگی تطابق‌پذیری و شایستگی سازمانی است (Strauch, et al, 2019).

در حوزه خارج از مربیگری ورزش، شایستگی‌های مدیران بازاریاب ورزشی در چهار گروه شامل شایستگی‌های پایه (شخصیتی و رفتاری)، هوشی (هوش سازمانی، هوش هیجانی، هوش استراتژیک، هوش رقابتی، هوش تجاری، هوش اخلاقی، هوش فرهنگی، هوش سیاسی، هوش اجتماعی)، حرفه‌ای (مدیریتی، دانشی، ورزشی و مهارتی) و عملیاتی (مدیریت آمیخته بازاریابی، مدیریت بازاریابی جهانی، مدیریت برند، مدیریت تحقیقات بازاریابی، مدیریت بخش‌بندی بازار، مدیریت فروش، مدیریت مشتریان و مدیریت بازاریابی اسلامی-اخلاقی) (Shirvani, et, al. 2021) مشخص و شایستگی بازاریابی (کارآفرین بودن)، شایستگی دیپلماسی (آگاهی با روابط بین‌الملل در صنعت ورزش)، شایستگی مدیریتی (توسعه‌مدار بودن)، شایستگی عملکردی (ریسک‌پذیر بودن) و شایستگی ادراکی (هوش سازمانی مطلوب) به‌عنوان شایستگی‌های کلیدی مدیران ورزشی با مدیریت کلاس جهانی در صنعت ورزش معرفی شده‌اند (Razavi & Mohamadi, 2021). هفت شاخص شایستگی مدیران به عنوان مربی شامل منش اخلاقی، رهبری، دانش، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های مربیگری، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریت است (Nosrati, et, al. 2021). از طرفی در معدود مطالعاتی که به بررسی پیش‌آیندها و پس‌آیندهای شایستگی پرداخته، پیش‌آیندهای سبک رهبری آینده‌نگر در سازمان‌های دولتی شامل سامان‌دهنده، ریسک‌پذیر بودن رهبر، مصمم و با اراده، اعتماد به نفس زیاد، داشتن تفکر استراتژیک و همگام کردن دیگران و پس‌آیندها شامل ارتقاء تعهد سازمانی، افزایش خلاقیت و نوآوری، تعلق خاطر کاری، افزایش مشارکت‌پذیری، بهره‌وری سازمانی، افزایش رضایتمندی کارکنان و بهبود کارایی و اثربخشی سازمان معرفی شده‌اند (Hakkak, et, al. 2020). در مطالعه دیگر، پیش‌آیندهای مدیریت اخلاقی در ورزش کشور در دو دسته مفاهیم سازمانی و فراسازمانی مشخص شدند و پس‌آیندهای مدیریت اخلاقی در ورزش کشور به سه دسته پس‌آیندهای سطح خرد (فرد)، سطح میانی (گروه) و سطح کلان (سازمان) تقسیم شدند (Derakhshande, et al, 2021).

مدل‌های شایستگی را می‌توان به دلیل توسعه برنامه‌های توسعه فردی، توسعه برنامه‌های آموزشی و انجام ارزیابی‌های عملکرد مورد استفاده قرار داد. آنچه در مطالعات قبلی بیشتر به چشم می‌خورد فهرستی از شایستگی‌های

مختلف و البته بارز برای مربیگری ورزش است که البته بیشتر جنبه فنی و تکنیکی دارد ولی مربیگری به عنوان فعالیت پویای اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که علاوه بر نتایج فنی لازم است نتایج اجتماعی هم به دنبال داشته باشد. یکی از اهداف اصلی مربیان، نیاز به توسعه بازیکنان، تربیت آنها و تلاش برای داشتن بهترین افراد است؛ به عبارت دیگر، نقش مربیان شامل توسعه بازیکنان هم در داخل و هم در خارج از زمین بازی است. یک مفهوم‌سازی روشن و کل‌نگر از شایستگی مربیگری می‌تواند رشد و آموزش مربیان را شکل داده، از علاقه مربیان به بهبود حمایت کند، به مربیان کمک کند تجارب باکیفیتی برای شرکت‌کنندگان فراهم و آنها را در زندگی ورزشی و شخصی راهنمایی کند، نقش‌های مختلف مربیان را روشن سازد و شغل مربیگری را ارتقا دهد. در این راه، استفاده از رویکرد بومی و دانش موجود مربیان و دیدگاه ورزشکاران و شرکت‌کنندگان در ورزش می‌تواند عواملی را مشخص کند که در مدل‌های دیگر مربیگری به آنها اشاره نشده است. بر این اساس، محقق قصد دارد مدل پیش‌آیندها و پس‌آیندهای شایستگی‌های مربیگری ورزش ایران را ارائه دهد.

روش‌شناسی پژوهش

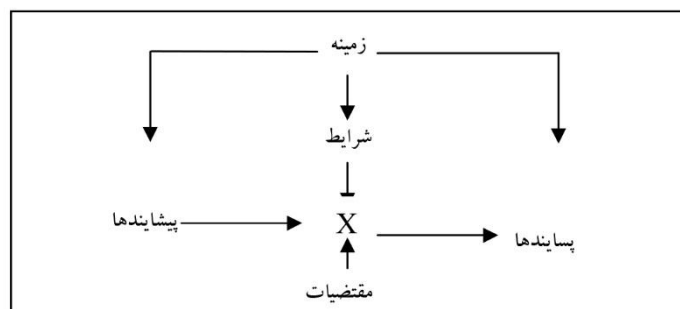
این پژوهش از نظر فلسفی در پارادایم تفسیری و از نوع پژوهش کیفی است که در آن از رویکرد اکتشافی و مدل تدوین نظریه استفاده شد. راهبرد پژوهش، داده‌بنیاد گلگیری بود. در نظریه داده‌بنیاد از شیوه‌هایی مختلفی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده می‌شود ولی اتکای بسیاری از پژوهشگران به مصاحبه‌هایی است که با افراد باتجربه می‌کنند (Creswel, 2012). جامعه پژوهش شامل مربیان و ورزشکارانی بودند که در رشته‌های مختلف ورزشی بیش از ۱۰ سال در سطح عالی سابقه داشتند. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش انتخاب نمونه هدفمند استفاده شد. برای مربیان مشمول تحقیق، داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه مربیگری، کارت مربیگری در سطح بین‌المللی، تحصیلات مرتبط با تربیت بدنی و پیشنهادات افراد خبره و برای ورزشکاران هم حداقل ۱۰ سال سابقه ورزش کردن به طور مداوم و یا تجربه ورزش در سطوح عالی در حوزه‌های مختلف در نظر گرفته شد که در تعدادی از مطالعات هم از همین معیارها استفاده شده است (Cote & Gilbert, 2009; Sucipto, et al. 2017). برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق استفاده شد. مطابق با مراحل روش تحقیق داده‌بنیاد، فرآیند نمونه‌برداری نظری تا مرز تحقق کفایت نظری ادامه یافت. اشباع نظری در مصاحبه ۱۷ به دست آمد اما ۳ مصاحبه دیگری هم انجام شد. مشخصات مشارکت‌کنندگان در تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در تحقیق

ردیف	تحصیلات	سابقه	عناوین
P1	کارشناسی ارشد فیزیولوژی ورزش	۲۲	دونده و مربی سرعت باشگاهی، مربی سرعت تیم ملی در المپیک ۲۰۱۲ و ۲۰۱۶
P2	دکترای مدیریت ورزش	۲۲	ورزشکار جهت‌یابی، مربی تیم ملی جهت‌یابی بانوان، مربی کوهنوردی
P3	کارشناس ارشد تربیت بدنی	۲۷	بازیکن تیم‌های ملی والیبال، مربی تیم ملی والیبال نوجوانان ایران قهرمان جهان
P4	کارشناسی ارشد آسیب شناسی	۱۱	رکورددار دو ۶۰ متر داخل سالن بانوان ایران و نقره بازی‌های آسیایی
P5	دکترای مدیریت ورزش	۲۴	کوهنورد، مربی کوهنوردی، دره نوردی، غارنوردی و صعود، هیأت علمی دانشگاه
P6	کارشناسی ارشد مدیریت ورزش	۲۰	بازیکن و مربی تیم‌های ملی والیبال و مربی قهرمان نوجوان جهان
P7	دکترای فیزیولوژی ورزش	۲۵	مربی لیگ برتر فوتسال و مدرس آسیا، مربی تیم ملی فوتسال دانشجویان
P8	کارشناسی ارشد فیزیولوژی ورزش	۲۰	مربی آمادگی جسمانی، تناسب اندام و توان‌افزایی افراد دارای بیماری
P9	دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی	۲۶	مربی درجه ۱ ژیمناستیک و مربیگری نونهالان و نوجوانان، مدرس دانشگاه

P10	کارشناس ارشد آسیب‌شناسی ورزش	۱۷	قهرمان چندین دوره بازی‌های ملی، آسیایی و جهانی میل بازی در ورزش باستانی
P11	کارشناس تربیت بدنی	۱۶	دارنده چندین عنوان در لیگ والیبال ایران، بازیکن تیم ملی والیبال
P12	کارشناس ارشد مدیریت ورزش	۳۸	بازیکن بازیکن و مربی ملی هندبال از سطح جوانان تا بزرگسالان
P13	کارشناس تربیت بدنی	۲۴	نایب قهرمان و قهرمان بادی کلاسیک جهان، مربی درجه ۱ فدراسیون پرورش-اندام
P14	دکترای یادگیری حرکتی	۲۶	بازیکن و مربی بدمینتون، مربی تیم ملی آذربایجان، عضو هیأت علمی
P15	کارشناس ارشد مدیریت ورزش	۲۲	کاراته‌کای حاضر در قهرمانی باشگاه‌های جهان، مربی تیم ملی امید و جوانان ویتنام،
P16	دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی	۱۷	قهرمان پرتاب در ورزش معلولین و حضور در دو دوره پارالمپیک
P17	دکترای فیزیولوژی ورزش	۲۲	بازیکن فوتبال باشگاهی، مربی تیم قهرمان فوتبال نوجوانان و جوانان در لیگ کشور
P18	کارشناس ارشد تربیت بدنی	۱۸	ورزشکار و مربی ایروبیکی، مربی سالمندان، مربی تی آر ایکس، مربی زومبا
P19	کارشناس ارشد مدیریت ورزش	۲۵	شناگر و مربی آموزشی و قهرمانی شنا و واترپلو
P20	کارشناس ارشد آسیب‌شناسی ورزش	۱۸	بازیکن و مربی کبدمی، دارای چندین مقام کشوری باشگاهی، مربی تیم ملی جوانان

در این مطالعه از مدل پژوهشی که لاریسا ون آلبرتی و همکاران در سال ۲۰۱۰ بر اساس مدل گلیزر (۱۹۷۸) استفاده کردند الهام گرفته شد (شکل ۱). گلیزر اعتقاد دارد که پژوهشگران باید کدها را براساس نظر خود تعریف کنند که این امر انعطاف بیشتری به کار پژوهشگر در تفسیر و تحلیل داده‌ها می‌دهد. از تحلیل مضمون برای تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها استفاده شد.



شکل ۱. مدل 5C استفاده شده در این پژوهش (Danaeefard, et al. 2019)

5C عبارتند از زمینه^۱ که به عنوان محیط^۲ یا بستر مورد مطالعه شناخته می‌شود، شرایط^۳ که محدود می‌شود به آنچه که روی سوژه یا موضوع مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد. محور علت-پیامد^۴ به طور کلی نقش اصلی در مطالعات دارد و آن را برجسته و متبلور می‌کند؛ از این رو هر دوی آنها یکدیگر را برجسته می‌کنند. اقتضا^۵ گویای این مطلب است که مفهوم مورد مطالعه به مؤلفه اقتضایی دیگر وابسته است (Danaeefard, et al. 2019).

1. Context

2. Setting

3. Condition

4. Cause-Consequence axis

5. Contingency

یافته‌های پژوهش

اولین فعالیت تحلیلی پژوهشگر در رهیافت گلنزر به نظریه‌سازی داده‌بنیاد، کدگذاری باز است. در جدول ۲ نمونه‌ای از نکات کلیدی (که در کلام مشارکت‌کنندگان وجود داشته است) به همراه کدهای اولیه^۱ آنها (که از مصاحبه‌ها استخراج شده) ملاحظه می‌شود. گفتنی است که در زمان انجام کدگذاری باز، رویکرد مقایسه^۲ پیوسته^۱ برای اشباع مقوله‌ها از راه مقایسه^۲ داده‌ها با واقع‌ها و واقع‌ها با مقوله‌ها مورد توجه قرار گرفته است.

جدول ۲. نمونه‌ای نکات کلیدی متن مصاحبه به همراه کدگذاری اولیه

کد مصاحبه‌شونده	نکات کلیدی متن مصاحبه‌ها	کد اولیه
P12, P6, P1	مربی باید با شخصیت، متین و صبور باشه و خلاقیت داشته باشه، باید منظم باشه، به موقع در تمرین حضور پیدا کنه و باید مسئولیت پذیر و متعهد باشه.	مربی باید با شخصیت، متین، صبور، منظم، مسئولیت‌پذیر و متعهد باشه.
P19, P13, P4	باید جواری تمرین بده که بازیکناش به موقع، هم از لحاظ فنی و هم بدنی در اوج باشن و بهترین عملکرد رو در مسابقه داشته باشن.	رساندن بازیکن به اوج عملکرد بدنی و فنی
P15, P5, P2	مربی باید مدیریت خوبی داشته باشه این مدیریت می‌تونه شامل اداره کردن بازیکن و همچنین مدیریت بر روی همکارا و کارای مربوط به خودش باشه.	مربی باید مدیر باشه.
P17, P8, P2	مربی باید مهارتای مربوط به آموزش دادن و تمرین دادن ورزششو بلد باشه؛ این یه مورد مهمه برا مربی.	مهارت‌های آموزش دادن و تمرین دادن رشته ^۲ ورزشی خود را بداند.
P20, P14, P11	نباید پرخاشگر باشه، باید بتونه خودشو کنترل کنه و تو مواقع پراسترس حرفای ناشایسته به بازیکنان نزنه.	مربی در شرایط پرتنش باید بتواند رفتار خود را کنترل کند.
P19, P10, P5	ارتباطات یه بخش مهم کار با ورزشکاراس که می‌تونه به صورت کلامی یا با ایما و اشاره و علامت دادن با ورزشکاراش ارتباطات برقرار کنه.	ارتباطات کلامی و غیرکلامی با ورزشکاران مهم است.
P16, P4, P1	مربی باید یک دانشمند باشه و در علوم مختلف مثل روانشناسی، بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و به طور کلی از علوم ورزشی سررشته داشته باشه.	دانش علوم ورزشی برای مربی اهمیت دارد.
P16, P12, P8	مربی باید رهبر باشه، شخصیت رهبری داشته باشه و مته آدمای کاریزماتیک عمل کنه؛ این یه مهارت مربیای شایسته و بزرگه و بر روی کلیت کارش تأثیر داره.	مربی شایسته، مهارت رهبری دارد.
P17, P11, P2	مربی باید برای بازیکناش از هر نظر الگو باشه، بدنام نباشه، خوش استیل باشه و از نظر اخلاقی و اجتماعی مورد تأیید باشه.	مربی باید الگوی اخلاقی، اجتماعی و بدنی باشه.
P15, P10, P3	محیط یکی از مهمترین چالشها در بسیاری از فعالیتهای ورزشیه و شناخت محیط می‌تونه به مربیا کمک کنه.	شناخت محیط کمک کننده است
P18, P13, P6	مربی باید دوره‌هایی را به عنوان کارآموز در کنار مربیان باتجربه کار کنه.	گذراندن دوره‌های کارآموزی پیش مربیان باتجربه.

یادداشت‌نگاری^۲ نظری تقریباً به طور موازی (و همزمان) با کدگذاری باز آغاز شد. پیش‌آیندهایی که بر شایستگی مؤثرند بر اساس پژوهش به سه دسته «دانش مربیگری، فلسفه مربیگری و تجارب ورزشی» تقسیم شدند که در اینجا به یادداشت‌ها و برداشت‌هایی که در این سه دسته انجام شده پرداخته می‌شود.

1. Constant Comparative Approach

2. Memo Writings

مشارکت‌کنندگان این پژوهش در مصاحبه‌های انجام شده به مجموعه‌ای از دانش و علوم مرتبط با شایستگی مربیگری اشاره داشتند که می‌توان آنها را در قالب دانش مربیگری ارائه کرد. یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره گفت: «عقیده بر این است که هیچ چیز نمی‌تونه جایگزین دانش مربی در زمینه تکنیک‌ها و قوانین و مقررات و راهبردهای یک رشته ورزشی بشه. اگر مربی در رشته تربیت بدنی تحصیل کنه می‌تونه با خیلی از علومی که با کارش مرتبط هست آشنا بشه و اطلاعاتی به دست بیاره؛ اما نباید به این مقدارم بسنده کنه چون در رشته تربیت بدنی بیشتر مواردی رو می‌خونه که به ورزشکارا معطوفه و باید علوم دیگه‌ای رو هم مطالعه کنه که به خودش مربوط هست مثل روانشناسی مربیگری» (P3).

در خلال مصاحبه‌ها شرکت‌کنندگان به فلسفه مربیگری به عنوان یکی از پیش‌آیندهای مربیگری اشاره کردند. یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت:

«یکی از مهم‌ترین موارد برای من، رفتار اخلاقی و منش ورزشی مربیه در برابر خیلی از چالش‌هایی که برای اون مربی ایجاد می‌شه. موردی که به این امر مرتبطه فلسفه مربیگریه. فلسفه مربیگری یکی از مهم‌ترین ارکان مربیگریه که وضعیت اخلاقی، ارزش‌های مرکزی و فرهنگ مربیگری هر مربی رو مشخص می‌کنه» (P5).

تجارب و سبقه ورزشی، یکی دیگر از پیش‌آیندهای شایستگی مربیگری ذکر شد. یکی از مصاحبه‌کنندگان بیان داشت: «مربیای شایسته معمولاً ورزشکار اون رشته ورزشی هستن و تجاربی رو از دوران ورزشکاری با خودشون به دوران مربیگری میارن. این دسته از مربیا با همه وجود پایین و بالای ورزشو لمس کردن و ریزه‌کاریاشو بلدن» (P13). مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در مورد برخی عوامل زمینه‌ای مؤثر بر شایستگی از جمله برنامه‌ریزی، سازماندهی، جذب بازیکن، هدایت، ارزیابی، شناخت شاگردان و ویژگی‌های محیطی ورزش سخن گفتند. یکی از آنها معتقد بود: «مربیگری شاید یه جور مدیریت و مربیا باید مدیریت خوبی داشته باشن. اونا باید افرادی رو که مربیشونند مدیریت کنن، براشون برنامه‌ریزی داشته باشن، چشم‌اندازی برا اونا در نظر بگیرن و تمریناتشونو طوری برنامه‌ریزی کنن که راه رسیدن به موفقیت در مسابقه یا راه رسیدن به هدفو برای شاگرداشون کوتاه کنن. همین‌طور باید امکانات رو هم مدیریت کنن و از امکاناتی که در دسترسونه به نحو احسن استفاده کنن» (P15).

شرکت‌کنندگان به موارد متعددی در مورد شرایط شایستگی مربیگری ورزش از جمله داشتن مهارت‌های فنی-آموزشی، انسانی-ارتباطاتی، اداری-رهبری، رفتارهای مربیگری و ایفای نقش‌های مختلف اشاره داشتند. یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره گفت:

«مربی باید بیشتر حمایت‌کننده و مشوق باشه و رفتارهای مناسب رو چه در داخل زمین و چه در خارج از زمین تشویق کنه و در مقابل رفتارهای نامناسب عکس‌العمل‌های مناسب نشون بده چرا که اون رفتارها ممکنه باعث بشن تیمش ضربه بخوره» (P16).

در مورد متقاضیات، افراد شرکت‌کننده در پژوهش به مواردی اشاره می‌کردند که جنبه فردی داشت و در واقع به نوعی گویای این مطلب بود که شایستگی مربیگری به ویژگی‌های شخصی خود او هم بستگی دارد. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره می‌گفت:

«مربیای شایسته معمولاً اعتماد به نفس بالایی دارن و می‌تونن هیجان‌آشونو کنترل کنن، روابط خوب و مثبتی با ورزشکارا و اهالی ورزش دارن و بیشتر مثبت‌نگر هستن» (P14).

مصاحبه‌شوندگان درباره نتایج شایستگی مربیگری، به موارد مختلفی اشاره کردند. یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره اظهار داشت:

«شایستگی مربی در تمرین بر اساس پیشرفتی که بازیکنانش دارند و نتایجی که در مسابقه به دست میارند مشخص می‌شود؛ اما از نظر من او نایب شایسته‌ترین که بازیکنان با اخلاق تربیت کنند» (P6).

وقتی که کدها و یادداشت‌ها انباشته شدند، با استفاده از تحلیل مضمون شروع به مفهوم‌سازی و دریافتن روابط بین آنها کردیم. این فرآیند از راه تحلیل مضمون، روابط کدهای واقعی (باز) را به وسیله فرضیه‌هایی، مفهوم‌سازی می‌کنیم تا این کدهای واقعی به شکل یک نظریه یکپارچه شوند. در فرآیند کدگذاری و مفهوم‌سازی از کدهای متصل به متن^۱ و کدهای برخاسته شده از متن^۲ استفاده شد. در جدول ۳ نتایج کدگذاری ثانویه، مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی آنها که حاصل فرآیند تحلیل مضمون داده‌ها از مصاحبه‌ها و کدها و نیز تحلیل مستمر مقایسه داده‌ها^۳ و همچنین خانواده کدگذاری‌های پیشنهادی گلنیر (۱۹۷۸) می‌باشد.

جدول ۳. نمونه روند درختواره کدگذاری نظری، مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی داده‌ها

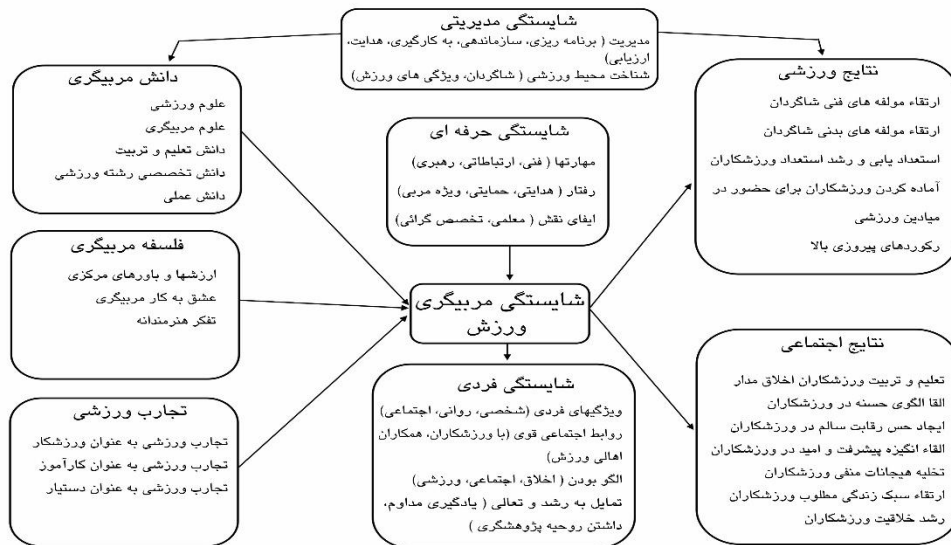
مقوله	مفهوم	کد ثانویه	کد اولیه
پیش‌آیندها	دانش مربیگری	عرضه دانش در میدان عمل	مربی باید بتواند دانش تئوریک که کسب کرده را در عمل در تمرین و مسابقه به ورزشکارش عرضه کند
		استفاده از دانش در تمرین و مسابقه	مربی شایسته توانایی خاصی در استفاده از دانشش تو تمرین و مسابقه دارد
شرایط حرفه‌ای	شایستگی	مهارت مربیگری	مربی شایسته توانایی برقراری ارتباطات کلامی و غیرکلامی با بازیکنانش دارد
		حمایت و تشویق ورزشکاران رفتار حمایتی	مربی باید حامی و مشوق ورزشکارش باشد و او را رو تحریک کند تلاششونو بیشتر کنن
مقتضیات فردی	شایستگی	داشتن رابطه خوب با روابط اجتماعی	مربی باید رابطه خوبی با شاگرداش داشته باشه همینطور با بقیه افرادی که در ورزش درگیر هستن در ورزش
زمینه مدیریتی	شایستگی	برنامه‌ریزی برای هر جلسه و برنامه‌ریزی تک‌تک بازیکنان	مربی شایسته برا هر جلسه و تک‌تک بازیکنانش برنامه‌ریزی خوبی هستن
پس‌آیندها	نتایج ورزشی	معرفی استعدادیابی	مربیای شایسته استعدادیابی خوبی هستن و چهره‌های جدید
		کل‌گرایانه نتایج اجتماعی	مربیای شایسته شاگرداشو از هر لحاظ رشد میدن مثلاً اخلاقی شناختی عاطفی

در کدگذاری انتخابی از مدل پژوهشی که لاریسون آلبرتی و همکاران در سال ۲۰۱۰ بر اساس مدل گلنیر (۱۹۷۸) استفاده کردند الهام گرفته شد. همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود سه عامل به طور مستقیم و سه عامل به طور غیرمستقیم بر شایستگی مربیگری تأثیر می‌گذارند. پیامدهای این عوامل هم به دو دسته نتایج ورزشی و نتایج اجتماعی-فرهنگی-روانی تقسیم شده‌اند که در ذیل به تشریح آنها می‌پردازیم.

¹ . In Vivo Code

² . Constructed Code

³ . Constant Comparative Data Analysis



شکل ۲. مدل پیش‌آیندها و پس‌آیندهای شایستگی مربی ورزش

دانش مربیگری از مضامینی بود که شرکت‌کنندگان در تحقیق تأکید زیادی بر آن داشتند و شامل مجموعه‌ای از علوم ورزشی و تربیت بدنی، دانش‌های ویژه ورزش از جمله قوانین و مقررات رشته‌های ورزشی، دانش عمومی مربیگری، دانش تعلیم و تربیت، دانش مرتبط با هدف شرکت‌کنندگان در ورزش و نیازهای آنها، به کاربردن دانش در تمرین و مسابقه بود.

تعدادی از شرکت‌کنندگان، هنر مربیگری و تفکر هنرمندانه را بخشی از فلسفه مربیگری ذکر کردند و برخی فلسفه مربیگری را هم‌ردیف با باورها و ارزش‌های محوری تلقی کردند. آنها گفتند که فلسفه مربیگری زیربنای همه کارهایی است که مربی انجام می‌دهد و نه تنها شامل اهداف، اقدامات و ارزش‌هاست بلکه یک رویکرد مربیگری است که زیربنای کیفیت‌ها و مهارت‌های شخصی را توصیف می‌کند.

تعدادی از شرکت‌کنندگان بر داشتن تجارب سطح ملی و بین‌المللی به عنوان یک پیش‌آیند برای شایستگی مربی ورزش تأکید داشتند و تعدادی هم این تجارب را خوب تلقی می‌کردند؛ اما به کفایت داشتن تجربه کمتر از این سطح اشاره کردند. گروه دوم معتقد بودند داشتن تجارب در سطح باشگاهی و استانی هم کفایت می‌کند و بقیه تجارب را می‌توان در دوران کارآموزی و دستیاری مربیان باتجربه و خبره کسب کرد.

شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر، طیفی از ویژگی‌ها را برای شایستگی مربیگری ذکر کردند از جمله کار متعهدانه، صبور بودن، داشتن انصاف و عدالت، تصمیم‌گیری خوب، منظم بودن ثبات هیجانی، هوش هیجانی زیاد، داشتن اعتماد به نفس زیاد، اضطراب کم، شنونده خوب بودن، تعامل و برقراری رابطه مثبت با دیگران. همچنین متذکر شدند مربیان شایسته از طرق مختلف از جمله شرکت در سمینارها و کارگاه‌ها به دنبال افزایش یادگیری‌اند و روحیه پژوهشگری و پرسیدن دارند؛ از طرف دیگر، روابط اجتماعی قوی‌ای با ورزشکاران، همکاران و اهالی ورزش در حوزه‌های مختلف دارند و مثبت‌نگرند. آخرین مورد در این حوزه، الگو بودن آنها در جنبه‌های مختلف اخلاقی، اجتماعی و انسانی بود.

این شایستگی‌ها شامل توانایی اجرای مهارت‌های حرکتی به عنوان مدل، آشنایی با شیوه‌های مختلف آموزش مهارت‌های حرکتی، آموزش متناسب با شرایط ورزشکاران، استفاده صحیح و مناسب از کلمات برای دادن آموزش، ارتباطات متناسب با ویژگی‌ها و موقعیت ورزشکاران، فن بیان خوب، زبان کلامی، زبان غیر کلامی و بدنی، داشتن روابط عمومی خوب، نفوذ در ورزشکاران، داشتن ویژگی‌های رهبری، تصمیم‌گیری‌های صحیح و مقبولیت نزد ورزشکاران بود.

در کنار این موارد مربیان از تشویق و حمایت مناسب در قبال رفتارهای خوب بازیکنان و رفتارهای هدایتی برای رفتارهای نامناسب آنها استفاده می‌کنند و سعی دارند رفتارهای خود را هم کنترل کنند. این موارد باعث می‌شود آنها بتوانند نقش خود را به درستی ایفا کنند که شرکت‌کنندگان هم بر نقش معلمی و تخصص‌گرایی مربیان شایسته تأکید داشتند.

شرکت‌کنندگان به طیفی از موضوعات مدیریتی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، به کارگیری، هدایت و ارزیابی اشاره کردند. از نظر شرکت‌کنندگان، برنامه‌ریزی از جمله اولین اقداماتی است که هر مربی انجام می‌دهد؛ این کار می‌تواند برای یک جلسه، هفته، ماه، فصل، یا سال باشد. سازماندهی شامل مشخص کردن وظایف و مسئولیت‌های بازیکنان و همکاران، آرایش بازیکنان در تمرین، وسایل و تجهیزات مورد استفاده در تمرین بود که به نظر می‌رسد با برنامه‌ریزی هم‌جهت است. به کارگیری شامل انتخاب بازیکن یا اعضای کادر فنی همکار بود. هدایت شامل نظارت و بازبینی مداوم عملکرد ورزشکاران، انگیزه‌بخشی به ورزشکاران، استفاده از قدرت در هدایت ورزشکاران، و تدوین و ارائه مقررات به ورزشکاران بود. ارزیابی شامل تعیین استاندارد برای عملکرد ورزشکاران، تعیین استانداردهای اخلاقی و رفتاری برای ورزشکاران، تعیین میزان دستیابی به استانداردهای مشخص‌شده، مشخص کردن نقاط قوت و ضعف و اصلاح نقاط ضعف بود. همچنین به مواردی اشاره شده که به شناخت شاگردان شامل ویژگی‌های سنی، ویژگی‌های فرهنگی، پتانسیل و استعدادها هر کدام از شاگردان و شناخت عوامل محیطی تأثیرگذار بر ورزش از جمله تأثیرگذاری شرایط آب و هوایی بر ورزش، فرهنگ ورزش و میزان تأثیرگذاری افراد مثلاً داوران یا برگزارکنندگان بر ورزش بود.

پیامدهای شایستگی مربیگری ورزش را می‌توان در دو دسته تقسیم کرد که عبارتند از: نتایج ورزشی و نتایج اجتماعی. منظور از نتایج ورزشی عوامل ویژه ورزش به دلیل حضور مربی شایسته در عرصه ورزش است. یکی از این نتایج ظهور پدیده‌های جدید و مستعد در ورزش است که مربیان شایسته می‌توانند آنها را شناسایی، پرورش و عرضه کنند. این مربیان در تمرین توجه خاصی به ارتقاء آمادگی جسمانی و توسعه فنی بازیکنان دارند و در هنگام رقابت، آنها را در بهترین شرایط فنی و بدنی راهی میدان می‌کنند. از طرفی همه جوانب کار را می‌سنجند و جمع این عوامل باعث می‌شود پیروزی‌های بیشتری به دست آورند.

دسته دوم پیامدهای شایستگی مربیگری ورزش شامل نتایج اجتماعی است. این نتایج به بعد غیرورزشی کار مربیگری مرتبط است که البته یکی از اهداف ورزش هم به شمار می‌آید. تعلیم و تربیت ورزشکاران اخلاق‌مدار، القای الگوی حسنه در ورزشکاران، ایجاد حس رقابت سالم در ورزشکاران، القاء انگیزه پیشرفت و امید در ورزشکاران، تخلیه هیجانات منفی ورزشکاران، ارتقاء سبک زندگی مطلوب ورزشکاران، رشد خلاقیت در ورزشکاران از جمله موضوعاتی است که مصاحبه‌شوندگان در این حوزه به آنها اشاره کردند.

ماکسول پنج نوع روایی را درباره تحقیقات کیفی مطرح می‌کند که عبارتند از: روایی توصیفی^۱، روایی تفسیری^۲، روایی تئوریک^۳، روایی تعمیم‌پذیری^۴ و سوگیری^۵ در تحقیق کیفی. در این پژوهش از روایی تفسیری (به درجه‌ای که نگرش، افکار، احساسات، نیت‌ها و تجربه‌های مشارکت‌کننده به طور دقیق توسط محقق درک و گزارش می‌شود، ارتباط دارد و راهبرد رسیدن به آن بازخورد مشارکت‌کننده است) و روایی تئوریک (که راهبرد رسیدن به آن تکثرگرایی تئوریک است و در آن محقق بررسی می‌کند که پدیده مورد مطالعه چگونه توسط تئوری‌های مختلف تشریح و تبیین شده)

1. Descriptive Validity

2. Interpretative Validity

3. Theoretical Validity

4. Generalizability

5. Bias

استفاده شده است؛ از این رو، در این پژوهش از مرحله جمع‌آوری اطلاعات و انجام مصاحبه‌ها تا کدگذاری باز و نظری و انتخابی و تدوین مفاهیم و طبقه‌بندی مقوله‌ها، مقایسه مستمر^۱ با داده‌های مراحل قبلی و بعدی انجام گرفت. در این امر مقایسه داده‌ها با داده‌ها، رویدادها با رویدادها و مقوله‌ها با مقوله‌ها انجام شد. هدف از این کار، آن است که اطمینان حاصل شود مقوله‌ها بر داده‌ها مبتنی‌اند (Danaeefard, et al. 2019). همچنین در فرایند کدگذاری‌ها تلاش شده که مفاهیم از متن و کلام مصاحبه‌شوندگان استخراج و ارجاع داده شود. نتیجه و مدل تهیه شده، چندین بار با نظرات تک تک مصاحبه‌شوندگان مقایسه^۲ شد و مدل مورد بازبینی قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

شایستگی مربی، برداشت ذهنی افراد از توانایی مربی در اثرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران است (Myers, et al. 2011). از طرفی، طیف وسیعی از شایستگی‌های مربوط به موضوعات اجتماعی، مدیریت ورزش و آموزش مربیگری، شایستگی‌های شخصی و آموزش، مربیگری نامیده می‌شود. موفقیت و وضعیت اجتماعی ورزشکاران، به توانایی جلب اعتماد افراد درگیر در ورزش (ورزشکاران، والدین، مدیران) به مهارت‌های آنها بستگی دارد؛ بر این اساس در این مطالعه، مربیان مشخص کردند مهارت‌های ارتباطاتی مؤثر برای موفقیت ضروری‌اند و این شایستگی با رهبری و یاد دادن خوب پیوند دارد (Santos, et al. 2013). سه عامل دانش، فلسفه مربیگری و تجارب ورزشی به عنوان پیش‌آیندهای مربیگری شایسته ذکر شدند. مربیان برای آموزش و تعلیم ورزشکاران خود، نیازمند مهارت، تکنیک و تاکتیند؛ از این رو، کسب دانش ورزشی مناسب و کافی برای مربیان ضروری است. شرکت‌کنندگان بر کسب دانش از منابع مختلف و استفاده از آن در عمل و کار مربیگری تأکید داشتند. بخشی از این دانش، با گذراندن دوره‌های مربیگری، تحصیلات مرتبط با ورزش و مربیگری و دانش ویژه ورزش مثل قوانین و مقررات (دانش تئوریک) و بخش دیگر هم با کار مربیگری (دانش عملی) به دست می‌آید که در مطالعه (Hall, et al. 2021) هم مورد تأکید قرار گرفته است.

فلسفه مربیگری، یک بنیاد کاری و تمایل و عشق به کار مربیگری است. فلسفه مربیگری زیربنای همه کارهایی است که مربی انجام می‌دهد و نه تنها شامل اهداف، اقدامات و ارزش‌هاست بلکه یک رویکرد مربیگری است که نه تنها زیربنای کیفیت‌ها و مهارت‌های شخصی مربی را توصیف می‌کند بلکه باعث می‌شود آنها مسئولیت اقدامات و تصمیماتشان را قبول کنند (Bennie, O'Conoor, 2011).

تجارب ورزشی به عنوان ورزشکار و مربی در مطالعات متعدد، یکی از مؤلفه‌های شایستگی یا اساسی برای مربیان ذکر شده است؛ برای مثال سوابق فنی و عملیاتی را یکی از معیارهای انتخاب مربیان ملی ذکر شده و مشخص شده هرچه مربی سابقه و تجارب بیشتری داشته باشند شایسته‌تر است (Afyona, et al. 2014).

شایستگی فردی مربی، مقتضیات مربیگری است که شامل ویژگی‌های فردی، داشتن روابط اجتماعی قوی، الگو بودن و تمایل به رشد و تعالی بود و اشاره به مواردی دارد که نیاز است مربیان بر روی آنها بازتاب کنند. بازتاب شامل داشتن قابلیت خود-توسعه‌ای حرفه‌ای خودکار از طریق خود-آموزی سیستماتیک است (Chio, et al. 2013). مربی شایسته باید دارای ویژگی‌های منحصر به فردی باشد؛ این ویژگی‌ها در زمینه‌های شخصیتی، فردی، مدیریتی، اجتماعی، ارتباطی و دانش فنی و تخصصی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، به طوری که نداشتن هر یک از ویژگی‌ها می‌تواند موجب عدم موفقیت مربی در رسیدن به نتایج مطلوب شود (Rynne et al. 2017). ویژگی‌های مربیان موفق، شباهت زیادی به

1. Constant Comparative

2. Member check

گروهی از ویژگی‌های آموزش‌دهندگان خوب به علاوه مهارت‌های روانی مثل انگیزه کاری زیاد، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، مهارت‌های سازمانی، موثق‌بودن، مهارت‌های اجتماعی، استدلال و اعتماد به نفس دارد که این دو ویژگی با ویژگی‌های درونی (Cassidi, et al. 2009) معادل است.

مربیگری ورزش، الزاماً فعالیتی اجتماعی است که به مهارت‌های خاصی بین فردی نیاز دارد. یکی از مؤلفه‌هایی که به عنوان قلب مربیگری به آن اشاره شده رابطه اجتماعی است. مربیان در محیط ورزش با افرادی زیادی تعامل دارند. بیشترین رابطه مربی با ورزشکاران است و مربی باید به عنوان یک محرک مفید برای رشد و پیشرفت ورزشکار عمل کند و این امر در سایه داشتن رابطه خوب با ورزشکاران محقق می‌شود (Hall, et al. 2021). رابطه مثبت بین مربی-ورزشکار می‌تواند تا حد زیادی سطح رضایت ورزشکار، سطوح انگیزش، حالات خلقی مثبت، ایجاد حس حمایت و کاهش اضطراب را بهبود بخشد. علاوه بر ورزشکار، افراد دیگری هم هستند (خانواده بازیکنان، رسانه‌ها و دستیاران، مدیران و ...) که برقراری رابطه با آنها برای مربیگری ضروری است و از آن به عنوان مربیگری رابطه‌ای یاد شده است (Strauch, et al. 2019).

شرکت‌کنندگان اذعان داشتند مربیان به عنوان یک مدل یا الگوی رفتاری برای ورزشکاران عمل می‌کنند. مدل به شخص واقعی اشاره دارد که رفتار او محرکی برای پاسخ‌های مشاهده‌کننده است. مدل‌ها نمونه‌هایی از رفتارها برای مشاهده و تقلیدند. به طور مشابه، ورزشکاران همیشه در حال مشاهده مربی‌شان، هم‌تیمی‌ها، حریف یا ورزشکار مورد نظرشانند و آماده‌اند رفتارهای مشاهده‌شده آنها را تقلید کنند (Olusoga, et al. 2012). شرکت‌کنندگان در تحقیق، مربی به عنوان مدل را به صورت مثبت (خوب، رفتارهای بیش‌اجتماعی، منش ورزشی، بازی جوانمردانه) و منفی (ضعیف، رفتارهای ضد اجتماعی، نداشتن منش ورزشی) گزارش کردند.

رشد مداوم مربیان ورزش، کلید بقاء و بهبود کیفیت مربیگری و حرفه‌ای‌گری است که یادگیری در مرکز آن قرار دارد و یادگیری مداوم با شرکت در کلاس‌های مربیگری، کارگاه‌ها، کنفرانس‌ها و جلسات با سایر مربیان به دست می‌آید و به سه روش یادگیری رسمی، غیررسمی و اختیاری اشاره دارد. تغییر در ورزشکاران و ماهیت تحولی عملکرد ورزشی، نیازمند آن است که مربیان در جستجوی رشد و تغییر کارشان باشند. نشان داده شده مربیان عملکرد سطح عالی، علاقه بسیاری به یادگیری مداوم دارند. آنها تمایل دارند برخی از انواع تحصیلات دانشگاهی را داشته باشند. یکی از راه‌های رشد مربیان، کارآموزی نزد مربیان باتجربه و خبیره است که می‌تواند روند رشد و تعالی مربی را تسریع کند (Cote & Gilbert, 2009). داشتن روحیه پژوهشگری شامل تسلط به زبان انگلیسی، مطالعه مقالات روز مرتبط با حوزه مربیگری، استفاده از نتایج مقالات در کار مربیگری چه از لحاظ فنی و چه از لحاظ موارد غیرفنی مثل روانشناسی و موارد مرتبط با ویژگی‌های ورزشکاران در ورزشی خاص است.

شایستگی حرفه‌ای، این امکان را به مربیان می‌دهد تا تئوری را در کار با ورزشکاران به کار گیرند؛ اما مربیگری اثربخش به درک کامل شایستگی و تلفیق آن در فرآیند مربیگری نیاز دارد. به‌علاوه، در مربیگری ورزش، شایستگی‌های حرفه‌ای تدوین شده و انتظار می‌رود مربیان آنها را داشته باشند تا بتوانند وظایف چندگانه را با انجام رهبری در موقعیت‌های پیچیده انجام دهند (Santos, et al. 2013). مهارت‌های مربیگری شامل مهارت‌های فنی-آموزشی، مهارت‌های انسانی-ارتباطاتی و مهارت‌های ادراکی-رهبری بود. مهارت‌های فنی-آموزشی مربیان و معلمان با هم مشابهند و یاد دادن مهارت‌های مرتبط با ورزش، ویژگی همه مربیان است. در بافت ورزش، مسئولیت مربی این است که عملکرد ورزشکاران را با در نظر گرفتن طیفی از عوامل به حد بیشینه برساند (Becker, 2009). تقریباً همه شرکت‌کنندگان به تمرین به عنوان مؤلفه حیاتی مربیگری اشاره داشتند. تمرین عبارت از رشد و بهبود افراد در هر

موقعیت ورزشی است و این رشد می‌تواند مشتمل بر آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌های هر ورزش و افزایش آمادگی جسمانی باشد. مربیانی که در بافت سلامت و تندرستی کار می‌کردند افزایش آمادگی جسمانی را یکی از اهداف تمرین و شاید مهم‌ترین هدف تمرین ذکر کردند و البته سایر شرکت‌کنندگان هم این مورد را در کنار مهارت‌های فنی قرار دادند که سایر مطالعات هم به این موضوع اشاره داشتند (Becker, et al. 2009; Santos, et al. 2013; Strauch, et al. 2019). آماده کردن شاگردان برای مسابقه، مورد دیگری بود که با شایستگی مربیگری ورزش مرتبط بود. معمولاً مربیان شایسته، بازیکنان را با آمادگی همه‌جانبه وارد میدان می‌کنند و اطلاعات کافی در مورد حریف به بازیکنان می‌دهند. برای این که مربیان ورزش بتوانند آموزش مناسبی ارائه دهند به مهارت‌های انسانی-ارتباطاتی نیاز دارند چون حتی اگر متخصص تکنیک و تاکتیک سطح عالی باشند؛ اما نتوانند ارتباطات مؤثری با بازیکنان برقرار کنند، نمی‌توانند آموزش خوبی ارائه دهند. ارتباطات کلامی و استفاده از زبان بدنی و بیان چهره‌ای (ارتباطات غیرکلامی) می‌تواند اطلاعات مکفی به ورزشکاران ارائه دهد (Rynne, et al. 2017; Hamidi & Zargar, 2012). مهارت ادراکی-رهبری به مربی کمک می‌کند دو مهارت قبلی را به بهترین نحو اجرا کند (Cote & Gilbert, 2009). فراتحلیل انجام شده بر سبک رهبری دموکراتیک و رضایتمندی ورزشکاران، نشان داده سبک رهبری (دمکراتیک) تأثیری با میانگین اندازه اثر ۰/۲۵ بر رضایتمندی ورزشکاران دارد (Zamani Nukaabadi & Afkhami, 2022).

رفتار مربیگری را می‌توان به عنوان پاسخ‌های رفتاری که مربی در پاسخ به رفتار اجراکنندگان از خود بروز می‌دهد تعریف کرد (Rynne, et al. 2017). شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر معتقد بودند رفتارهای مربیان یا مشوق و حمایتی و یا هدایت‌گر و تنبیهی است. رفتار نامناسب ورزشکاران دلایل زیادی دارد و مهم است مربیان با انواع راهبردها و با رفتارهای هدایتی این رفتارها را به حداقل برسانند و رفتار آنها را مدیریت کنند. همچنین لازم است رفتار خوب مورد تشویق قرار گیرد تا احتمال تکرار آنها بیشتر شود. استراتژی‌های مدیریت رفتار باید در مرکز مربیگری موفق قرار گیرد تا تضمین شود ورزشکاران مربیگری با کیفیت زیاد و فرصت رسیدن به پتانسیل کامل خود را دریافت می‌کنند (Becker, 2009). از طرفی مربی باید مراقب رفتارهای خود به‌ویژه در لحظات پرفشار و تنش باشد تا رفتار نامناسبی از او سرزنند. نتایج نقش بحرانی هوش هیجانی مربیان در رشد رفتاری مربیان در آگاهی هیجانی و مدیریت هیجانات مربیان تأیید شده است (Dave, et al. 2017).

ایفای نقش، یکی از وظایف مربیان عنوان شده است (Khosravizade & Hghdadi, 2010). نقش مربی شامل نقش معلمی و تخصص‌گرایی بود. مشهودترین نقش مربیان، نقش معلمی است. نقش معلمی مبتنی بر یاد دادن جنبه‌های تکنیکی، تاکتیکی یا دانش در مورد جنبه خاص آن ورزش است و در کنار آن، مهارت‌های زندگی را نیز به شاگردان یاد می‌دهد. از طرفی، معمولاً به مربیان به افرادی نگاه می‌شود که در کار خود متخصصند و آنها هم باید این نقش را به خوبی در حوزه‌های مختلف ایفا کنند و به نوعی حرفه‌ای محسوب می‌شوند.

شایستگی مدیریتی زمینه شایستگی مربیگری را ارائه می‌دهد. وظایف مدیریتی و اداره کردن، از وظایف ذاتی مربیگری معرفی شده است. مربیان شایسته احتمالاً در مورد سازماندهی رقابت کار، برنامه‌ریزی و اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت انتخاب می‌کنند؛ در نتیجه، کار مربیان برنامه‌ریزی، ثبت کردن، نظارت و تجزیه و تحلیل و ارزیابی است (Santos, et al. 2013). شایستگی مدیریتی شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، به کارگیری، هدایت و ارزیابی بود و با یافته‌های برخی مطالعات همسوست (Chio, et al. 2013; Santos, et al. 2013; Sucipto, et al. 2017; Khalife, et al. 2018).

محیط مربیگری، به عنوان درک مربی از شرایط منحصر به فردی که بر عملکرد ورزشکار تأثیر می‌گذارد و

منعکس‌کننده شرایط منحصر به فرد برای بهبود عملکرد ورزشکار تعریف می‌شود. از نگاه جمعیت‌شناختی، بافت ممکن است بر حسب نوع ورزش، گروه سنی، سطح رقابت و سن، جنسیت و وضعیت حرفه‌ای/ آماتور بودن ورزشکاران توصیف شود. از یک منظر عملکردی، یک بافت منحصر به فرد با تعدادی زیادی از عوامل مقایسه می‌شود که بر هر فرد درگیر در مربیگری تأثیر دارد؛ برای مثال، ویژگی‌های اقلیمی محیط فیزیکی (مثل شرایط آب و هوا) ممکن است بر کار مربیگری تأثیر داشته باشد (Cooper & Allen, 2017). یک مربی که حساسیت بافت زیادی دارد قادر است پیش-زمینه‌های اجتماعی مختلف شاگردان را تشخیص دهد و از مقررات اجتماعی مختلف تبعیت کند. مورد دیگر، لزوم مد نظر قراردادن سن بازیکنان (مثلاً برای استفاده درست از کلمات) است. حساسیت بافت قویاً تحت تأثیر تجربه مربی است. جملات مصاحبه‌های مربیان با توجه به سن آنها مشخص می‌کند کدام مربی تجربه بیشتر، قابلیت بیشتر برای شناسایی و تجزیه و تحلیل موقعیت‌های ویژه در ورزش دارد (Sreutch, et al. 2019).

نتایج یا پیامدهای مربیگری ورزش در دو حوزه نتایج ورزشی و نتایج اجتماعی قابل بررسی است. در ورزش، مسئولیت مربی این است که عملکرد ورزشکاران را با در نظر گرفتن طیفی از عوامل با تمرینات حساب‌شده به حد بیشینه برساند و می‌تواند مشتمل بر آموزش تکنیک‌ها و مهارت‌های هر ورزش و افزایش آمادگی جسمانی باشد. این عوامل می‌تواند بر موفقیت شاگردان در مسابقه تأثیرگذار بوده و استعداد آنها را بالفعل ساخته و کلیه تمهیدات و ورزشکاران را از هر لحاظ آماده نماید (Santos, et al. 2013). در برخی موقعیت‌های مربیگری، توسعه وضعیت جسمانی شاگردان را، یکی از شایستگی‌های مربیان ورزش ذکر کرده است (Mohamadi, et al., 2016)؛ هرچند امروزه موفقیت مربیان و ورزشکاران تنها وابسته به وضعیت آنها در داخل میدان مسابقه نیست، بلکه با تمایزشان در سبک و شیوه زندگی نیز در ارتباط است. مربیان یکی از عوامل شکل‌دهنده رفتارهای اجتماعی ورزشکاران حرفه‌ای‌اند. مربیانی که شایستگی زیادی دارند آنها را به برون‌دادهای اجتماعی و روانشناختی را در کنار برون‌دادهای عملی و بدنی عرضه می‌کنند. مربیان معماران محیط ورزشند؛ از این رو باید مسئولیت ایجاد یک محیطی را بپذیرند که سلامتی و رشد کل‌گرایانه را پرورش دهند (Naghavi, et al. 2018). مربیگری انسان‌گرایانه ممکن است برون‌دادهای رشدی مثبت را در شرکت‌کنندگان توسعه دهد و روابط مربی- ورزشکار را بسازد و بر آگاهی برای استفاده از ورزش به عنوان ابزاری برای رشد و تکامل شخصی بیفزاید (Falcao, et al. 2020). مربیان می‌توانند بر رشد شخصی و توسعه مهارت‌های زندگی ورزشکاران تأثیرگذار باشند. مهارت‌های زندگی با ویژگی‌های روانی، هیجانی و اجتماعی و همچنین ویژگی‌ها و رفتارهایی که ورزشکاران از طریق شرکت در ورزش رشد می‌دهند و پالایش می‌کنند مطابق بوده که همه اینها می‌تواند به دنیای بیرون از ورزش منتقل شود. مهارت‌های زندگی به عنوان دارایی‌های شخصی درونی، ویژگی‌ها و مهارت‌هایی از قبیل عزت نفس و کار سخت اخلاقی تعریف می‌شود که می‌تواند در ورزش تسهیل و توسعه یابد و به موقعیت‌های غیرورزشی انتقال یابد (Banwell, & Kerr, 2016) که در مطالعات دیگر هم بر این امر تأکید شده است (Bennie & O'Conore, 2010; Turnnidge, et al. 2012).

در نهایت بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت عوامل مختلفی در شایستگی مربیگری دخیل و شایستگی مربیگری، پدیده‌ای چندوجهی است. شایستگی مربی، با اشتیاق به ورزش افراد رابطه مثبتی دارد و هرچه مربی شایسته‌تر باشد می‌تواند جو انگیزشی و اشتیاق بیشتری برای ورزشکاران فراهم آورد. می‌توان چنین استدلال کرد که مربیان می‌توانند با به‌کارگیری تشویق‌های مثبت و تنبیهات و ایجاد فضایی که از لحاظ روان شناختی و اجتماعی بر رفتارها و حالات روحی و عاطفی ورزشکاران مؤثر باشد، باعث افزایش اشتیاق آنها شوند (Bagheri, et al. 2020). نتیجه شایستگی مربی ورزش، اعتماد بازیکنان و مدیران و هواداران به آن مربی است و هرچه درجه شایستگی مربی عالی ادراک شود اعتماد

به او بیشتر می‌شود (Kao, et al. 2017). آنچه در مربیگری ورزش مشهود است برون‌داد مطلوب شاگردان یا ورزشکاران است؛ خواه در میدان رقابت باشد خواه در فضای ورزش تفریحی و سلامتی. پیشنهاد می‌شود مطالعات دیگری با نمونه‌های دیگری در سطح کشور تکرار شود. همچنین می‌توان این مطالعه را به گروهی از ورزش‌ها (مثلاً ورزش‌های تیمی یا انفرادی) یا یک رشته ورزشی خاصی محدود کرد.

تقدیر و تشکر:

مراتب تقدیر و تشکر خود را از شرکت‌کنندگان در تحقیق اعلام می‌دارم.

منابع

- Afyona, Y. A., Bayansalduza, M., Boyacib, A., & Yildiz, M. (2014). Examination of administrative competence levels of football coaches. *Social and Behavioral Sciences*, 152, 752 – 755.
- Andam, R., & Rouhparvar, S. (2016). The relationship between coaching competence and athletes' satisfaction. *Physiology and Management researches in Sport*, 8(2), 19-31.
- Bagheri, A., Sharififar, F., Zargar, F., & Safania, A.M. (2021). Correlation of Perception of Coach Competence, Motivational Climate with Engagement for Sports in Athletes. *Journal of Health Promotion Management*, 10(1), 114-123. (Persian)
- Banwell, J., & Kerr G. (2016). Coaches' perspectives on their roles in facilitating the personal development of student-athletes. *Canadian Journal of Higher Education*, 46(1), 1-18.
- Becker, A.J. (2009). It's not what they do, it's how they do it: Athlete experiences of great coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(1), 93 – 119.
- Bennie, A., & O'Connor, A. (2011). An effective coaching model: The perceptions and strategies of professional team sport coaches and players in Australia. *International Journal of Sport and Health Science*, 9, 98-104.
- Cassidy, T., Jones, R. L., & Potrac, P. (2009). *Understanding Sports Coaching: The Social, Cultural and Pedagogical Foundations of Coaching Practice* (2nd edn). London: Routledge. 183-184.
- Chiu, L.K., Mahat, N. D., & Hua, K. P. (2013). Radzuwan RB. student- athletes' perceptions of coaches' coaching competency at the Malaysian public institution of higher learning. *World Journal of Education*, 3(1),13-22.
- Cooper, D., & Allen, J.B. (2017). The coaching process of the expert coach: A coach led approach. *Sports Coaching Review*, 17, 1-29.
- Cote, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Sciences Coach*, 4(3), 307-323.
- Creswell, J. W. (2012). Educational research, planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. NY: Pearson. 439-441.
- Danaee Fard, H., Ghasemi, S. A., Kord Naeef, A., & Khaef Allahi, A. A. (2019). Understanding the process of shaping mental safety in managers of studies based on Glaser-based data strategy. *Researches of Management of Organizational Resource*, 9(1), 49-72.
- Derakhshandeh, S.S., Fahim Devin, H., Peymanizad, H., & Ismaeelzadeh, M.R. (2023). Prerequisites, strategies and consequences of implementing ethical management in sports of Iran. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 2(4), 372-388.
- Dave, A., Farin, E. N. & Farin, A. N. (2017). Emotional intelligence and coaching behavior of sport coaches in the state universities and colleges in Region III, Philippines. *International Journal of Sports Science*, 7(3), 105-110.
- Faghani, A., Emami, F., Alavi, S. H., & Ghorbani, M. H. (2022). Leveling components of professional competencies of Iranian Premier League. 10(38). (Persian)
- Falcao, W., Bloom, G. A., & Sabiston, C. M. (2020). The impact of humanistic coach training on youth athletes' development through sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 60, 523-547.
- Hall, E. Gray, S., Martindale, A., Sproule, J., Kelly, J., & Potrac P. (2021). Doing hybrid management work in elite sport: The case of a head coach in top-level rugby union. *Sport Management Review*, 24(2), 271-296.
- Hamidi, M., & Memari, Z. (2021). Determining the explanatory model of Iranian elite sport coach selection criteria. *Sport Management Studies*, 6(24), 31-58. (Persian)
- Kao, S., Hsieh, M., & Lee, P. (2017). Coaching competency and trust in coach in sport teams. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(3), 319-327.

- Kelly S., Thelwell, R. C., Barker, J. B., & Harwood, C. G. (2018). Psychological support for sport coaches: An exploration of practitioner psychologist perspectives. *Journal of Sports Sciences*, 36(16), 1852-1859.
- Khalife, S. N., Honari, H., & Ghorbani, M. H. (2018). Factor analysis of career competencies national and international taekwondo coaches. *New Trends in Sport Management*, 6(21), 69-79. (Persian)
- Khosravizade, E., & Haghdadi, A. (2010). Review of coaching activities and relation to personal characteristics of junior coaches in Arak. *Sport Management*, 4, 135-153. (Persian)
- Maclean, R. (2011). *Technical and Vocational Education and Training*. Issues, Concerns and Prospects. Springer.
- Mohammadi, M., Esmaeili, M.R., & Sajadi Hazave, H.R. (2016). Identify and determine the required competencies of NAJA sports coaches. *Scientific Quarterly of Disciplinary Training*, 5(17), 61-80. (Persian)
- Montazeri, A., Talebpour, M., & Feizi, S. (2017). Construction and validation of sport coaches competencies questionnaire. *Sport Management Studies*, 9(41), 147-170. (Persian)
- Myers, N. D., Beauchamp, M. R., & Chase, M. A. (2011). Coaching competency and satisfaction with the coach: A multi-level structural equation model. *Journal of Sports Sciences*, 29(4), 411-422.
- Naghavi, M., Hosseini, S. E., Ramezanejad, R., & Keshgar, S. (2018). Identification of areas and factors effecting social behaviors shaping among Iranian professional athletes. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(16), 37-53. (Persian)
- Olusoga, P., Maynard, I., Hays, K., & Butt, J. (2012). Coaching under pressure: A study of Olympic coaches. *Journal of Sports Sciences*, 30, 229-239.
- Razavi, S.M., & Mohamadi, F. (2021). Monitoring indicators affecting future of competence of sports managers with world-class management in Iranian sports industry. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(2), 273-293. (Persian)
- Rynne, S.B., Mallett, C.J., & Rabjohns, M.W.O. (2017). *High Performance Coaching: Demands and Development*. In Richard Thelwell, Chris Harwood, & I. Greenlees (Eds.), *The Psychology of Sports Coaching: Research and Practice*. Abingdon, Oxon, United Kingdom: Routledge. 114-126.
- Santos, S., Jones, R. L., & Mesquita, I. (2013). Do coaches orchestrate? The working practices of elite Portuguese coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 84, 1-10.
- Shirvani, T., Esmaili, M., & Ehsani, M. (2022). Construction and validation of competency questionnaire of sport marketing managers using exploratory hybrid approach. *Sport Management Studies*, 13(69), 184-213. (Persian)
- Strauch, U.G., Wäsche, H., & Jekauc, D. (2019). Coach competences to induce positive affective reactions in sport and exercise. *A Qualitative Study Sports*, 7(1), 16-27.
- Sucipto, A., Cholik Mutohir, T. C., & Sudijandoko, A. (2017). Development of coach competency evaluation instrument of Football school. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 4(2), 106-110.
- Szabo, A.S. (2014). What is the meaning of sport coaching (Expectations, possibilities, realities)? *Port Spanish*, 9(2), 39-44.
- Turnnidge, J., Vierimaa, M., & Côté, J. (2012). An in-depth investigation of a model sport program for athletes with disabilities. *Psychology*, 3, 1131-1141.
- Zamani Nukaabadi, A., & Afkhani, M. (2022). Meta-analysis of researches on relationship between coaches' democratic leadership style with athletes' satisfaction. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 2(1), 73-85.