



BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMENT
Volume No.: 3, Issue No.: 31, Oct 2022
P-ISSN: 2717-0683 , E-ISSN: 2783-3801

Professional coaching and preserving family life

Sepideh Taimoorpoor

Post DBA graduate of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

Abstract

This article examines how high-performance sport coaches combine their professional and family lives. To address this issue, semi-structured interviews were conducted with 41 French coaches (8 females, 33 males) involved in the preparation of the French teams for the Olympic Games in Rio (2016), Pyeongchang (2018) and/or Tokyo (2020). The results show that all the coaches interviewed are engaged in a passionate relationship with their job. For some coaches, this commitment has an impact on their family life. Three groups of coaches stand out: (i) a majority of coaches who are unable to preserve their family life, (ii) coaches who maintain a distance from their profession and preserve their family life, (iii) coaches who have or have not preserved their family life and who position themselves as actors wishing to do everything possible to preserve the family life of the coaches they supervise. Thus, these results highlight, for some coaches, difficulties in combining professional and family life. For others, family life is a protection for engagement in a passionate profession. These data can provide useful information for sport organizations in charge of coaches.

Keywords: Elite sport, Olympic Games, professionalism, stress, work-life balance

مربی گری حرفه ای و حفظ زندگی خانوادگی

سپیده تیمورپور

دانش آموخته Post DBA موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

چکیده

این مقاله به بررسی این موضوع می پردازد که مربیان ورزشی حرفه ای چگونه زندگی حرفه ای و خانوادگی خود را مدیریت می کنند. برای بررسی این موضوع، مصاحبه های نیمه ساختاریافته با ۴۱ مربی فرانسوی (۸ زن، ۳۳ مرد) که درگیر آماده سازی تیم های فرانسوی برای بازی های المپیک ریو (۲۰۱۶)، پیونگ چانگ (۲۰۱۸) و/یا توکیو (۲۰۲۰) بوده اند، انجام شد. نتایج نشان می دهد که همه مربیان مورد مطالعه یک رابطه پرشور و افراطی با شغل خود دارند. برای برخی از مربیان، این تعهد بر زندگی خانوادگی آنها تأثیر می گذارد. سه گروه از مربیان مشخص شدند: (۱) اکثریت مربیانی هستند که قادر به حفظ زندگی خانوادگی خود نیستند، (۲) مربیانی که از حرفه خود فاصله می گیرند و زندگی خانوادگی خود را حفظ می کنند. (i i i) مربیانی که زندگی خانوادگی خود را حفظ کرده اند یا نکرده اند و خود را به عنوان بازیگرانی معرفی می کنند که مایلند برای حفظ زندگی خانوادگی مربیانی که تحت نظارت آنها هستند، هر کاری انجام دهند. بنابراین، این نتایج، مشکلات برخی از مربیان را از نظر ترکیب زندگی حرفه ای و خانوادگی برجسته می کند. برای سایر مربیان، زندگی خانوادگی یک سپر محافظتی برای فعالیت در یک حرفه پرشور است. این داده ها می تواند اطلاعات مفیدی را برای سازمان های ورزشی مرتبط با مربیان فراهم کند.

کلمات کلیدی: ورزش حرفه ای، بازی های المپیک، حرفه ای گری، استرس، تعادل کار و زندگی

مقدمه

نظرسنجی های جامعه شناختی نشان می دهد که در رقابت های بین المللی مهم، عملکرد افراد در المپیک شدیداً با محیط اجتماعی - فرهنگی رابطه دارد که اکثر مربیان و ورزشکاران حرفه ای در آن حضور داشته اند. همان طور که زندگی روزمره ورزشکاران رده بالا می تواند مشکلاتی را برای مربیان رده بالا ایجاد کند، پاسخ دادن به سوال زیر نیز مهم است: این مربیان اندک چگونه در موفقیت آنها نقش دارند؟ این حرفه به مشارکت در کاری نیاز دارد که در آن فشار وارد شده روی عملکردی افراد بسیار بالاست. این شغل محدودیت های زمانی شدیدی دارد و زمان بندی آن نیز غیرعادی است: «اکثر شغل های ورزشی به ساعت های طولانی و غیرعادی (مانند شب ها یا آخر هفته ها) نیاز دارند و معمولاً با سفرهای زیادی همراه هستند» (دیکسون و برونینگ، ص ۲۳۰). یکی از دشواری های مربیان این است که بین زندگی حرفه ای و خانوادگی خود تمایز قائل شوند. همان طور که دیکسون و برونینگ اشاره کردند: «مشکلات مربوط به ایجاد توازن بین زندگی حرفه ای و خانوادگی ثبت شده اند (... که نشان دهنده ارتباط کار-خانواده در صنعت ورزش است» (دیکسون و برونینگ، ص ۲۲۷). این مسأله روی مربیان در کشورهای مختلف اثر گذاشته است [۸، ۱۳، ۱۸-۲۵]. بنابراین اکثر مربیان، صرف نظر از فرهنگی که دارند، با مشکلاتی در زمینه برقراری تعادل بین زندگی شخصی و حرفه ای مواجه هستند. اما داده های اندکی در زمینه مربیان فرانسوی منتشر شده است. علاوه بر این، اگرچه اکثر کارهای انجام شده در این زمینه مربوط به دشواری های کار مربیان است ولی افراد اندکی با فراتر گذاشته اند و سعی کرده اند سازگاری با این شرایط را بررسی کنند. بنابراین سوالی که پیش می آید این است که چگونه زندگی خانوادگی را نه تنها در راستای زندگی حرفه ای قرار دهیم بلکه بعنوان یک عامل محافظ در برابر تعهد کاری بیش از حد عمل کند. این پژوهش بخشی از یک نظرسنجی کامل درباره عملکرد مربیان است. هدف ما این است که مرزهای هویت شغلی در دنیای ورزش را بررسی کنیم که این موضوع قبلاً در دنیای هنری بررسی شده است. این مقاله پیشنهاد می دهد که درباره مربیان فرانسوی و موضوعات زیر تحقیق کنیم: الف) روشی که زندگی حرفه ای خود را با زندگی شخصی تطبیق می دهند، ب) دشواری های که با آنها مواجه می شوند و ج) نوع حفاظت و پشتیبانی که در این شرایط باعث می شود تا یک زندگی متعادل را حفظ کنند.

چهارچوب نظری

این مقاله بر اساس نظریه تعامل گرایی^۱ است که توسط مکتب شیکاگو و سپس توسط گافمن^۲ و محققان دیگر تکامل یافته است. برای درک پویایی تعاملات و استراتژی‌ها در مطالعه ورزش، مدل گافمن به طور خاص در «توانایی تسخیر زندگی اجتماعی» کاربرد دارد (بیرل و دانلی^۳، ص ۵۱). این پارادایم امکان مطالعه تجربیات مختلف افراد درگیر در زندگی روزمره را فراهم می‌کند؛ این تجربیات به نهادهایی که در آن فعالیت می‌کنند نیز بستگی دارد. با این حال این عناصر کلان جامعه شناختی به طور مستقیم در مقاله مورد بررسی قرار نخواهند گرفت. در حقیقت، رویکرد تعامل گرایی برای مطالعه (۱) مشارکت نامحدود مربیان در یک حرفه پرشور و (۲) تأثیر متقابل بین مشارکت حرفه ای و زندگی خانوادگی مورد استفاده قرار گرفته است. هدف این مقاله با تمرکز بر بازیگران کلیدی دنیای ورزش یعنی مربیان سطح بالا یا حرفه ای، به بررسی و تحلیل تعاملات در دو حوزه اجتماعی یعنی زندگی حرفه ای و زندگی خانوادگی می‌پردازد. در واقع ما مربیان را به‌عنوان بازیگران اجتماعی در نظر می‌گیریم که «محدوده ای از خودمختاری دارند که به آنها اجازه می‌دهد تا وضعیت خود را، خودشان تعریف کنند، امتناع کنند یا پیرامون آن مذاکره کنند. بنابراین آنها حداقل تا حدودی در ساخت هویت اجتماعی و شخصی خود مشارکت می‌کنند.» (پاگم^۴، ص ۲۹). به این ترتیب، ما می‌خواهیم بررسی کنیم که مربیان چگونه هویت خود را در حوزه های اجتماعی مرتبط و بالقوه متضاد کار و خانواده بازتعریف می‌کنند.

تعهد حرفه ای در یک حرفه پرشور

مربیان ورزشی با تعریف هویت خود از طریق داشتن تعهد قوی به یک حرفه پرشور، ارزش اجتماعی مثبتی از هویت حرفه ای خود را منتقل می‌کنند. این همان چیزی است که گافمن آن را چهره اجتماعی^۵ می‌نامد و آن را به‌عنوان شیوه‌ای تعریف می‌کند که هویت افراد توسط جامعه، از طریق آنچه در مورد آنها فکر و گفته می‌شود، طبقه‌بندی می‌شوند. از این نظر، به گفته گافمن، چهره اجتماعی یک فرد با ارزش ترین دارایی آنها خواهد بود. اما این نسبت دادن به یک هویت مستلزم آن است که افراد شایسته آن باشند در غیر این صورت این نسبت دادن، کار خطرناکی خواهد بود. در این مقاله ما می‌خواهیم بفهمیم که آیا این افراد پرشور از طریق جاه‌طلبی حرفه‌ای‌شان، همزمان، (۱) شخصیتی قوی از خود نشان می‌دهند به این معنا که همه چیز را برای انجام وظایف حرفه‌ای که به آنها محول شده است، انجام می‌دهند. (۲) سپس اگر آنها خود را بدون حساب و کتاب و با شجاعت متعهد می‌کنند: آیا این افراد همه موافقی را که باید بر آنها غلبه کرد را شناسایی می‌کنند؟ آیا عزم و اراده^۶ آنها به آنها انگیزه می‌دهد که به هر قیمتی برای دستیابی به اهداف خود به جلو حرکت کنند؟ ارائه تصویری خوب از خود با ارائه تصویری خوب از حرفه خود می‌تواند در ساخت هویت هر فرد، محدود کننده باشد. در واقع ویژگی‌هایی که به افراد اعطا می‌شود می‌توانند محدودیت‌های اجتماعی قوی ایجاد کنند زیرا انتظارات را با توجه به (تصویر) حرفه‌هایشان تعریف می‌کنند. با این حال برای انجام کار نمی‌دانیم که آیا این محدودیت‌های اجتماعی می‌تواند به حدی برسد که افراد را در سلولی تحت نظارت خودشان قرار دهند. ما این فرض را داریم که مربیان پرشور با حفظ شکل خاصی از رفاه شخصی، در عین حال اثربخش باقی می‌مانند و انواع مختلفی از استراتژی‌ها را در تعهدات حرفه ای و خانوادگی خود اجرا می‌کنند.

جنبه منفی: تأثیر مشارکت حرفه ای بر زندگی خانوادگی

حرفه مربیگری به زمان قابل توجهی نیاز دارد. خواسته های دنیای اجتماعی که این مربیان در آن زندگی می‌کنند به طور چشمگیری افزایش یافته است. تعمیم رتبه های جهانی در قالب لیست های رنکینگ باعث تراکم تقویم های ورزشی شده است. ضرب الاجل ها چند برابر می‌شوند و دوره های آماده سازی را کاهش می‌دهند. این امر نیازهای بیشتری را برای در دسترس بودن روزانه مربیان ایجاد می‌کند. در نتیجه ساعات آموزشی و دوره های آمادگی در حال افزایش است و با احیای مجدد متخصصانی که مدیریت آنها نیز باید تضمین شود، آموزش پیچیده تر می‌شود. این عواقب می‌تواند برای مدیریت زمان مربیان سطح بالا، به ویژه در زندگی خانوادگی آنها مضر باشد. این مسابقه برای عملکرد، تصویر کاملی از مفهوم رزا^۷ در مورد شتاب اجتماعی زمان است. برای مربیان، این موضوع به معنای تسریع در سرعت زندگی آنها و تأمل ضروری در زمان اختصاص داده شده به خانواده است. اگر مقررات نهادی وضع نشوند، این موضوع می‌تواند پیامدهایی از لحاظ بیگانگی از کار ایجاد کند. در واقع فرد ممکن است کم و بیش بتواند از زندگی حرفه

1. interactionist theory

2. Goffman

3. Birrell and Donnelly

4. Paugam

5. social face

6. determination

7. Rosa

ای خود فاصله بگیرد، یعنی ممکن است با موسسه مخالفت کند و مایل به واکنش باشد تا تعادل خود را بازیابد. از این نظر، انواع مختلفی از استراتژی‌ها برای ترکیب زندگی شغلی و خانوادگی وجود دارند.

بنابراین، برخی از افراد خود را بر اساس یک هویت واحد تعریف می‌کنند: هویت حرفه‌ای^۸. آنها احساس تعهد، مشارکت اجتماعی^۹ را به اشتراک می‌گذارند و توضیح می‌دهند که حفظ یک قلمرو شخصی دشوار است. به همان شیوه‌ای که گافمن بیماری را در تیمارستان‌ها^{۱۰} توصیف می‌کند، حرفه مربیگری که در یک فضای اجتماعی نیز نهادینه شده است، مشخصه‌های عمده بندگی را تحمیل می‌کند. این مربیان با هویتی منحصر به فرد، اغلب در موقعیت‌های تضاد بین زندگی حرفه‌ای و خانوادگی قرار دارند. همان‌طور که دیکسون و برونینگ^{۱۱} توضیح می‌دهند، در برخی محیط‌های ورزشی، فدا کردن زندگی شخصی و خانوادگی برای حرفه می‌تواند تا آنجا پیش رود که نشان از تعهد بی‌عیب و انکارناپذیر برای انجام کار باشد. با این حال این مربیان آسیب‌پذیر که ممکن است بازیگران ضعیفی به نظر برسند، در تعریف استانداردهای اشتغال در حرفه‌ای که توسط نهاد ورزشی ارزش دارد، مشارکت می‌کنند. بنابراین تعهد ایده آل و ضروری برای کار برای موفقیت توسط مربیانی تعریف می‌شود که ساعات بسیار طولانی کار می‌کنند و دائماً برای مسابقات سفر می‌کنند.

از سوی دیگر برخی از افرادی که به حرفه‌ای پرشور مشغول هستند، با تلاش در بهترین حالت برای «فاصله نقش^{۱۲}» از حرفه خود، موفق می‌شوند و هویت خانوادگی خود را از دست نمی‌دهند. گاهی این افراد با کنار گذاشتن نقشی که مؤسسه محول می‌کند و با انجام سازگاری‌های ثانویه، زندگی خانوادگی خود را در ساخت هویت خود حفظ می‌کنند: تمایل این افراد به فاصله گرفتن از حرفه‌شان اتفاقی نیست. بخشی جدایی‌ناپذیر از هویت آنهاست. پدر یا مادر بودن و همچنین مربی بودن می‌تواند به برخی از مربیان ورزشی با عملکرد بالا کمک کند تا سازگاری‌های بیشتری را ایجاد کنند تا تعادل بین حرفه‌ای و خانواده آنها حفظ شود.

روش‌ها

پروتکل‌ها

این پژوهش مبتنی بر ۴۱ مصاحبه با مربیان المپیک (۸ زن، ۳۳ مرد) است که بین فوریه و جولای ۲۰۱۸ انجام شده است. مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته انجام شده است تا به بهترین شکل به اهداف پژوهش دستیابی شود. این شکل از مصاحبه به هر دو (الف) عناصر عینی مربوط به سازماندهی و توسعه شغلی (ب) اظهارات و بازنمایی مربیان در مورد خود و حرفه‌شان دسترسی می‌دهد که به تعریف هویت آنها کمک می‌کند.

نمونه

نمونه به گونه‌ای ساخته شد که نماینده کل جمعیت مربیان نخبه فرانسوی درگیر در آماده‌سازی تیم‌های فرانسوی برای بازی‌های المپیک ریو (۲۰۱۶)، پیونگ چانگ^{۱۳} (۲۰۱۸) و/یا توکیو (۲۰۲۰) باشد. این نمونه از فهرست مربیان معتبر برای بازی‌های المپیک ارائه شده توسط وزارت ورزش ایجاد شده است. هیچ لیست رسمی از مربیان برتر در فرانسه وجود ندارد و به سختی می‌توان به این بخش حرفه‌ای دستور داد. چندین موقعیت حرفه‌ای وجود دارد: برخی از آنها کارمند دولتی در وزارت ورزش هستند؛ برخی دیگر معلمان تربیت بدنی هستند؛ برخی دیگر دارای قرارداد خصوصی هستند؛ البته مربیان در باشگاه‌های ورزشی حرفه‌ای (فوتبال، راگبی، هندبال، بسکتبال، والیبال، و غیره)، نیز حضور دارند. در سال ۲۰۱۷، ۳۴۶ مربی ملی مسئول تیم‌های فرانسوی و ۱۱۸۷ مشاور فنی ملی و منطقه‌ای بودند که در سیاست مربیگری ورزشی فدرال شرکت می‌کردند که برخی از آنها همراه تیم‌های المپیک بودند. انضباط، عملکرد، جنسیت و محل تمرین. انتخاب یک گروه ناهمگون از این معیارهای نمونه‌گیری را فراهم کرد که کم و بیش در کانون توجه قرار دارند: ۳۳ چهار مربی زیر ۳۵ سال، ۲۵ مربی بین ۳۵ تا ۵۰ و ۱۲ نفر بالای ۵۰ سال هستند. با توجه به میزان خدمت و تعهد مربیان سطح بالا، چنین آماری وجود دارد: ۱۱ نفر کمتر از ۸ سال تعهد کاری داشتند، ۲۰ نفر سابقه ۸ تا ۱۰ سال و ۹ نفر از آنها بیش از ۱۶ سال مربیگری کرده‌اند. از بین مربیانی که مصاحبه شده‌اند، ۲۵ نفر متأهل یا با یک شریک زندگی می‌کنند و ۳۱ نفر حداقل یک فرزند دارند. برای حفظ ناشناس بودن مربیان مصاحبه شده، تعداد محدودی در عملکرد بالا، فقط رشته‌های المپیک و تعداد مربیان مربوطه آورده شده است: تیراندازی با کمان (سه مربی)، بسکتبال (دو مربی)، والیبال ساحلی (دو مربی)،

⁸. professional identity

⁹. social engagement

¹⁰. Asylums

¹¹. Dixon and Bruening

¹³. Pyeongchang

¹². role distance

بوکس (دو مربی)، دوچرخه سواری (یک مربی)، کانو کایاک (دو مربی)، شمشیربازی (سه مربی)، گلف (یک مربی)، ژیمناستیک (سه مربی)، هندبال (یک مربی)، اسب سواری (یک مربی)، جودو (سه مربی)، قایقرانی (یک مربی)، راگبی (یک مربی)، اسکی (یک مربی)، شنا (چهار مربی)، تنیس روی میز (یک مربی)، تکواندو (یک مربی)، دوومیدانی (شش مربی)، وزنه برداری (یک مربی)، کشتی (یک مربی). به همین ترتیب، نظرات فقط با نام های قرضی مشخص می شوند و رشته های ورزشی و مربیان آن ها به طور دقیق ذکر نمی شود.

ابزار و جمع آوری داده ها

این مصاحبه ها بر شرایط کاری مربیان سطح بالا در فرانسه متمرکز بوده است. هدف از مصاحبه ها بحث در مورد تعدادی از موضوعات مرتبط با (۱) ورزش و دوره حرفه ای^{۱۴}، (۲) وظایف یک مربی، (۳) حرفه یک مربی در رابطه با سایر اعضای کارکنان، (۴) عملکرد یک مربی در رابطه با ورزشکاران سطح بالا یا حرفه ای، (۵) آموزش، (۶) تغییرات و نوآوری ها و (۷) شرایط کاری، بوده است مصاحبه ها به مدت ۱ تا ۳ ساعت ضبط و نوشته شدند. یک تحلیل موضوعی^{۱۵} بر اساس یک فرآیند تکراری از رفت و برگشت بین سؤالات اولیه تحقیق، محتوای مصاحبه و مشارکت ادبیات جامعه‌شناسی پژوهش انجام شد. هر مصاحبه منجر به تهیه یک برگه خلاصه توسط مصاحبه‌گر می‌شود که اطلاعات اصلی را نشان می‌دهد که با نقل قول‌های کلمه به کلمه با توجه به چهار موضوع اصلی و ۱۲ موضوع فرعی نشان داده شده است: (۱) شغل حرفه ای (شغلی قبلی / موقعیت‌های مختلف برگزار شده / موقعیت فعلی)، (۲) خواسته های واقعی (وظایف و تکالیف روزانه / روابط با سایر کارکنان سطح بالا / روابط با ورزشکاران سطح بالا)، (۳) آموزش / نوآوری (کسب دانش و مهارت های جدید / نوآوری ها و تغییرات در تمرین) و (۴) شرایط کار (تغییر در حرفه / ادراکات حرفه ای / هماهنگی زندگی حرفه ای با زندگی اجتماعی / طرح ریزی و پیش بینی^{۱۶} برای آینده).

جلسات گروهی با شرکت تمامی شرکت کنندگان در نظرسنجی در مراحل مختلف از مصاحبه انجام شد. هدف این بود که محتوای مصاحبه ها با در نظر گرفتن مضمون آنها مقایسه شود تا رویکردهای تحلیلی متقاعد کننده ای بدست آید در حالی که به موقعیت ها و موارد مواجهه شده نیز توجه شود. در مرحله دوم از آماده سازی این مقاله شاهد بازگشت به مصاحبه بودیم تا نقل قول های مرتبط را در آن جا دهیم. هر سه نویسنده این مقاله قبلا در نظرسنجی انجام شده در مورد موضوعات مختلف و مرتبط با ورزش حرفه ای شرکت داشته اند و به همین دلیل از طریق مشاهدات و بحث های خود (رسمی و غیر رسمی)، دانش کافی در این زمینه کسب نموده اند. این باعث تسهیل دسترسی به مربیان نخبه می شود و به آنها کمک می کند تا نظرات خود را راحت تر بیان کنند و مصاحبه های پربار و طولانی در زمان مشابه انجام دهند. داده ها فقط برای این مقاله ترجمه شدند.

نتایج بدست آمده در دو بخش ارائه می شوند: بخش اول نشان می دهد که تمامی مربیان مصاحبه شده، یک رابطه عمیق و پرشور با شغل خود دارند. بخش دوم نیز به استراتژی های مختلف بکار گرفته شده توسط مربیان از نظر تعهد حرفه ای و زندگی خانوادگی آنها می پردازد.

نتایج و بحث

آنالیز داده ها نشان می دهد تمامی مربیانی که مصاحبه شدند یک رابطه عمیق و پرشور با کار خود دارند. برای برخی از آنها، این تعهد روی زندگی خانوادگی آنها اثر گذاشته بود. سه گروه از مربیان وجود داشتند: (۱) مربیانی که نمی توانند زندگی خانوادگی خود را حفظ کنند، (۲) مربیانی که از زندگی حرفه ای خود فاصله گرفته و زندگی خانوادگی خود را حفظ کرده اند و (۳) مربیانی که زندگی خانوادگی خود را حفظ کرده یا نکرده اند و خود را در موقعیتی قرار می دهند که هرکاری انجام می دهند تا زندگی خانوادگی مربیان زیر نظر خود را حفظ کنند. از این رو، اگرچه برخی مربیان گزارش کردند که به سختی می توانند زندگی حرفه ای و خانوادگی خود را با هم تلفیق کنند ولی برای برخی دیگر، زندگی خانوادگی در واقع تضمین کننده تعهد آنها به زندگی حرفه ای است.

یک حرفه پرشور و تعهد نامحدود

شور و هیجان برای مربیگری همان طور که پوردی و همکارانش گزارش کردند، تمامی مربیان مصاحبه شده بدون استثنا گفتند که به شغل خود علاقه دارند: «من یک شخص پرشور هستم (... من یک شغل پرشور دارم» (هیوگو)، «ما کاملا پرشور هستیم» (لو)، «این یک شغل پرشور است» (مایکل). مربیان اذعان داشتند که حرفه آنها بیش از یک حرفه است: شغل آنها شور و هیجان بالایی

¹⁴. professional career

¹⁵. thematic analysis

¹⁶. projection

دارد. آنها حس می کردند خیلی خوش شانس هستند که شور و علاقه شدیدی به شغل خود دارند: «من شغل خود را با شور و علاقه زیاد انجام می دهم (...). من همیشه حس می کنم ما مربیان از امتیاز خاصی برخورداریم (...). مربی بودن به خوبی خوردن خاویار است» (کریستوف). این مربیان می گفتند که شغل آنها از امتیاز خاصی برخوردار است. این حقیقت که شور و علاقه قلبی خود را به شغل و حرفه خود تبدیل کنید معمولاً یک رابطه خاص با ورزش دارد: «من همیشه می گویم: اگر پوست من را بخرائید، کلمه ورزش در زیر پوستم حک شده است. من ورزش را تنفس می کنم. من دوست ندارم هیچ کاری به جز این کار بکنم (جورج). این رابطه با نظم ورزشی می تواند بسیار پررنگ باشد:

چیزی که مهم است نظم و انضباط است (...). این چیزی است که اکثر مردم درک نمی کنند. از نظر من، «چه کسی به ورزشکار اهمیت می دهد؟». علاقه اصلی ما به نظم و انضباط است، ما از این نظم خوشمان می آید و دوست داریم به آن ارزش ببخشیم: اگر یک ورزشکار آلمانی یا اسپانیایی برنده شود برای ما اهمیتی ندارد (سرج). مربیان قطعاً به نظم مربیگری خود پایبند هستند. یک حس وفاداری نسبت به این نظم در واقع مبنای تعهد بی چون و چرای آنها است. این تعهد/شور و علاقه تا حدودی از نهادهای ورزشی نشأت می گیرد.

تعهد نامحدود به انجام کار. حرفه مربیگری بعنوان شغلی در نظر گرفته می شود که «هیچ وقت متوقف نمی شود»، یعنی کار آن ۷ روز هفته است (...). تعطیلات هیچ معنایی ندارند. تنها زمانی که می توانم اندکی به خودم استراحت بدهم زمانی است که ذات کاری که باید انجام دهم را بفهمم تا ذهنم آزاد شود (...). اما به هر حال و سواى هر چیزی، این ورزش است. در یک نقطه خاص از زندگی تان نمی توانید زندگی خانوادگی مانند دیگران داشته باشید (ساندرا).

این تعهد بی چون و چرا به یک حرفه پرشور برای برخی مربیان خوشایند نیست چون کار دیگری نمی توانند بکنند: «این یک حرفه پرشور است، هیچ وقت نمی خواهید به آن نه بگویید» (هیوگو). یک مربی دیگر می گوید که «همیشه در مسیر است (...). بعضی مواقع خودم را خیلی خسته می کنم ولی نمی دانم بجز این چه کاری انجام دهم. به همین دلیل سعی می کنم مراقب خودم باشم و خیلی به خودم فشار نیاورم» (کریستوف).

این تعهد به یک شخصیت قوی نیاز دارد تا وظیفه مربیگری به خوبی انجام شود یعنی یک یا چند مدال بدست آید: «ما کاملاً پرشور هستیم، به کار خود وفاداریم و اگر شما از خودتان مراقبت نکنید، به انتهای مسیر خواهید رسید. اگر به حرفه خود توجه نکنید، به هیچ چیزی توجه نکرده اید. شما باید برای آن بجنگید» (لو). هم چنین مربیان با داشتن تعهد نسبت به دنبال کردن هدف به هر قیمتی در واقع شجاعت خود را نشان می دهید. اما برخی مواقع این سطح از تعهد دشوار است:

مثل این است که ناگهان حس کنم در هر کاری تبحر دارم (...). بله، ناگهان حس می کنم خدا هستم یعنی فکر می کردم چنان عملکرد خوبی دارم که اگر دختران از دستورات پیروی کنند حتماً مدال می گیرند که این چیز مسخره ای است (...). ناگهان آن را از دست دادم. ما باید مدال می گرفتیم و اگر مردم نمی توانستند، من باید این کار را می کردم (هیوگو).

این میل شدید به حرفه مربیگری به همراه حس تعهد به انجام وظیفه باعث پیچیده شدن شرایط برای مربیان می شود. برخی مربیان خیلی دیر می فهمند که مردم فکر می کنند این حرفه چقدر ساده است: «مردم فکر می کنند شغل ما بسیار راحت و ساده است ولی شرایط کاری ما بسیار دشوار است، با این حال شغل خود را دوست داریم» (مایکل).

حرفه مربیگری و زندگی خانوادگی

مربی ملی بودن بعنوان حرفه ای شناخته می شود که به زمان زیادی نیاز دارد و همین باعث می شود تا زمان کمتری برای گذراندن با خانواده خود داشته باشید. همان طور که گراهام و دیکسون می گویند، انتظارات بالا مبنی بر اختصاص دادن زمان زیاد به حرفه مربیگری باعث ایجاد چالش مشارکت در زندگی خانوادگی می شود. یک مربی ملی که کار خود را جدیداً شروع کرده است چنین می گوید: «قصدم دارم این نکته را در خانه اعلام کنم که خیلی در خانه نخواهم بود» (بریجیت). به همین دلیل، برخی مربیان مصاحبه شده توضیح دادند که داشتن یک حرفه طولانی بدون اثر گذاشتن روی زندگی خانوادگی ممکن نیست: «من معتقدم نمی توانید شغل مربیگری را در کل زندگی خود دنبال کنید» (الکساندر). این واقعیت که فوراً توسط مربیان پذیرفته می شود نشان می دهد که این مسأله تا چه حد روی رابطه آنها با خانواده اثر می گذارد.

شور و علاقه برای مربیگری از زندگی خانوادگی جلو می زند: از شستن لباس ها گرفته تا طلاق. اکثر مربیان مصاحبه شده توضیح دادند که مشکلاتی با انجام کارهای شخصی خود دارند. علاقه آنها برای این حرفه باعث شده تا به آن تعهد داشته باشند (مشارکت اجتماعی) به نحوی که هویت خانوادگی خود را فراموش کنند: «من این را بصورت یک فرصت می دیدم و به همین دلیل در حرفه خود بیش از حد سرمایه گذاری کردم. به همین دلیل متوجه نبودم که زندگی خانوادگی خود را نادیده می گیرم. در نتیجه، زندگی

ام فروپاشید» (پیره). برای این مربیان، سرمایه گذاری آنها در حرفه مربیگری باعث برهم زدن تعادل با زندگی خانوادگی شان شده بود چون زمان کمی را به خانواده خود اختصاص می دادند :

این روند هر روز بدتر می شود. در ابتدا زمان داشتیم و می توانستیم این مشکل را برطرف کنیم (...). با گذشت زمان حس کردم که نمی توانم آن را کنترل کنم (...). کارها به نحوی پیش رفت که کاملاً در حرفه خود غرق شده بودم و به همین دلیل زیاد به خانه نمی رفتم و کل زمان خود را صرف این پروژه می کردم» (هیوگو).

حتی اگر این مربیان بدنبال حفظ تعادل بین زندگی حرفه ای و زندگی خانوادگی خود باشند باز هم این کار دشوار است. این مربیان خود را در شرایط توصیف شده توسط دیکسون و برونینگ می یابند که در آن، تعهد شدید به حرفه مربیگری باعث برهم خوردن تعادل بین زندگی حرفه ای و خانوادگی می شود یا باعث می شود کنار گذاشتن کار مربیگری برای رسیدگی به کارهای خانوادگی دشوار شود. علی رغم همه این مشکلات، مربیان می گویند که کم کردن بار مسئولیت حرفه ای خود یک گزینه مناسب نیست تا بتوانند سرعت زندگی خود را شتاب دهند: « برایم سوال است که آیا می توانم جور دیگر باشم. به همین خاطر مربیان سایر ملت ها را می بینیم یعنی آنهایی که بسیار فعال هستند. اگر سرعت خود را کم کنید کارتان تمام است» (پیره). یک مربی دیگر نیز چنین می گوید: «هیچ انتخابی ندارد در غیر این صورت، شغل خود بعنوان مربی تیم ملی فرانسه را از دست خواهید داد» (فابریس). شغل مربیگری حرفه ای به زمان زیادی نیاز دارد. یک مربی دیگر نیز در مورد مسأله حفظ تعادل بین زندگی حرفه ای و خانوادگی می گوید که «نمی خواهد دوباره درد بکشد و زندگی شخصی دشواری داشته باشد (...). چیزی که زندگی ام را به آخر رساند طلاق گرفتیم بود» ولی در عین حال «من یک فرد رقابت طلب و معتاد به رویدادهای بین المللی هستم» (کریستوف). این نتایج توسط گراهام و دیکسون نشان داده شده اند که گفته بودند در دنیای ورزش های حرفه ای، کار کردن بمدت طولانی و داشتن اعتیاد به کار خود به امری عادی تبدیل شده است. وابستگی زیاد به حرفه شخص باعث برهم خوردن تعادل خانوادگی می شود: «من پس از ۶ ماه کار کردن در این حرفه از همسر خود طلاق گرفتم» (مایکل)؛ «من مشکلات خانوادگی دارم، همسر من را ترک کرده است» (سرج). مدیریت زمان برای حفظ تعادل بین زندگی حرفه ای و خانوادگی بسیار دشوار است و این مربیان، چه مربیان زن و چه مربیان مرد راضی نیستند: «ورزش تمام زندگی من است. جنبه منفی آن زندگی خانوادگی ام است. من فرزندی دارم که چند ماهه است، یک دختر ۷ ساله دارم و از همه مهمتر اینکه طلاق گرفته ام. شرایط دشوار و پیچیده است» (جین). این گروه از مربیان اعتقاد دارند که برای موفقیت در حرفه خود باید زندگی شخصی شان را قربانی کنند. این نشان می دهد که چرا هر وقت مربیان مصاحبه شده زندگی حرفه ای را به زندگی خانوادگی خود ترجیح داده اند، علی رغم پیشرفت در کار خود ولی با مشکلات خانوادگی مواجه شده اند.

زندگی خانوادگی بعنوان حفاظی برای تعهد بیشتر. زندگی خانوادگی و با بطور دقیق تر پدر و مادری کردن بخشی از فکر مربیان درباره مشارکت حرفه ای را به خود مشغول می کند. این مربی می گوید که نمی تواند این کار را در کل عمر خود انجام دهد: «اگر سازمان دهی تغییر نکند، این کار را تا سال ۲۰۲۰ انجام می دهم» (بریجیت). این نشان می دهد که چرا برخی مربیان بصورت موقت از کارهای حرفه ای خود دست کشیده اند تا بتوانند مسائل شخصی خود را برطرف کنند: «من استعفا دادم (...). چون باید از کودک خود مراقبت می کردم» (سرج) و دلایل عاطفی نیز در این تصمیم دخیل بود. برای مثال یک مربی توضیح می دهد که چگونه به دنیا آمدن بچه اش باعث بر هم خوردن تعادل بین زندگی شخصی و حرفه ای شده است:

زمانی که مرخصی زایمان من تمام شد، من هنوز درباره آن صحبت می کردم و بدجور به آن نیاز داشتم. این بدین معنا نبود که باید مانند بسیاری زنان دیگر به کار خود برمی گشتم، مسأله اصلی این بود که باید نوزاد خود را تنها می گذاشتم. عبارتی دیگر، من در آوریل به سر کار خود برگشتم و ۱۲ روز بعد برای یک مأموریت از کشور خارج شدم (...). که بسیار دشوار و دردناک بود. این باعث شد که مریض شوم (لو).

پس از تولد اولین فرزندش، این مربی تجربه بدی برای ادامه دادن زندگی حرفه ای خود داشت چون حس می کرد نمی تواند این کار را انجام دهد و نقش مادر را نیز ایفا کند: «ولی همکاران من به کار خود ادامه دادند، جلساتی در عصر داشتیم و کارهایی پیش می آمد که نمی توانستم دخترم را ببینم. این شرایط برای من بسیار بد و سخت بود» (لو). به همین دلیل این مربی تصمیم می گیرد تا یک تغییر موقت در زندگی حرفه ای خود ایجاد کند: «تصمیم گرفتم که دیگر بس است و به اندازه کافی رنج کشیده ام (...). تصمیم گرفتم می خواهم با فرزندم باشم و حتی فرزندان دیگری داشته باشم و هیچ وقت چنین تجربه ای را نخواهم داشت» (لو).

برخی دیگر تصمیم گرفتند که کارها و وظایف خود را تغییر دهند. برای مثال، وینسنت تصمیم گرفت که دیگر به ورزشکاران رده بالا آموزش ندهد و با افراد آینده دار کار کند که باعث می شد تا تعداد سفرها و مدت زمان دور بودن از خانواده خود را کاهش دهد: «این کار خانواده ام را خسته می کند و نباید در آن زیاده روی کرد (...). با این قضیه شوخی نکنید» (وینسنت). برای این مربیان، داشتن فرزند یک مرز موقت در مدیریت زندگی حرفه ای ایجاد می کرد که برخلاف چیزی بود که در دنیای ورزش می بینیم: در

ورزش، این مدل نشان می دهد که اگر یک مربی یا ورزشکار بخواهد رضایت شغلی خود را حداکثر کند باید زمان کمتری با خانواده خود سپری کند. موثرترین ساختار خانوادگی برای مینیمم کردن مشارکت خارج از کار این است که هیچ فرزندی نداشته باشید (دیکسون و برونینگ، ص ۲۳۵).

یکی از مربیانی که مصاحبه شده بود نیز این قضیه را تأیید کرد: او توضیح می دهد که هیچ فرزندی نمی خواهد: «هنوز هیچ فرزندی نمی خواهم چون برای آن آماده نیستم حتی با اینکه ممکن است خودخواه به نظر برسم» (ساندرا). این یافته ها باعث می شود تا سوالاتی درباره مدت زمان حرفه مربیگری بوجود آید. دلیل آن نیز دشوار بودن برقراری تعادل بین زندگی حرفه ای و خانوادگی است: «شما وقت بیشتری می گذارید تا زمانی که دیگر نمی توانید (...) چون اگر این مرزها را تعیین نکنید، افراد دیگر رنج می برند (...) و روی زندگی تان اثر می گذارد حتی اگر در یک فصل ورزشی خیلی فعالیت نکنید» (ساندرا). مربیانی که پدر یا مادر هستند حس گناه و خستگی بیشتری را تجربه می کنند. این مربی توضیح می دهد که:

اگر قرار بود ۱۵۰ درصد زمان خود را در خانه صرف کنم فقط ۳۰ درصد مواقع آنجا بودم. این چیزی بود که به پسرم گفتم: راستش وقتی ۸ ساعت بود تازه متوجه تو شدم یعنی زمانی که از همسرم طلاق گرفتم. بله تا قبل از آن نیز تو را می دیدم ولی اولین قدم هایت را به یاد نمی آورم. او یکی از اولویت های من نبود در حالی که باید اولویت من بود (فابریس).

انجام استراتژی ها برای برقراری تعادل بین زندگی حرفه ای و خانوادگی. شمار اندکی از ۴۱ مربی مصاحبه شده مانند علی پروفایل غیرعادی داشتند. او می گوید که فوراً فهمیده است کارش زمان بر است. اما او با برقراری تعادل بین زندگی حرفه ای و شخصی خود در ابتدای کارش توانست خود را از سایر مربیان جدا کند. او ادعا می کند که سه مولفه ضروری برای برقراری این تعادل لازم است: (۱) محدود کردن مأموریت هایش پیرامون ورزشکاران با محدود کردن زمان صرف شده در کارهای دیگر مانند کارهای اجرایی و اداری، (۲) سفر نکردن به تمامی رقابت ها و (۳) جبران زمان هایی که تعهد زیادی به کار خود دارید با گذراندن زمان بطور کامل با خانواده خود:

من این کار را خیلی زود شروع کردم و به همین دلیل در گرداب کار بیش از حد گرفتار نشدم. به همین دلیل سعی کردم یک مرز مشخص کنم و چون متاهل و پدر یک پسر کوچک هستم، بسیار محتاط هستم و ساعت ۶:۳۰ عصر در خانه هستم. سعی می کنم به خودم بگویم بس است. در هر حالت سعی می کنم کارم را متوقف کنم حتی اگر در زمان مشابهی این کار را انجام ندهم ولی کارهایم را به نحوی برنامه ریزی می کنم که غیبت خود در طول هفته را جبران کنم و دیر وقت به خانه برنگردم. در غیر این صورت می توانم با ورزشکاری که دیر نیامده تمرین کنم و تا ساعت ۸ یا ۹ شب نیز با او تمرین کنم ولی مطمئن نیستم که این کار مفید باشد. در هر صورت اگر می خواهم زمان طولانی دوام بیاورم نباید این گونه کار کنم و به همین دلیل محتاط هستم (...). فکر می کنیم با گذشت زمان توانسته ام بین زندگی حرفه ای و شخصی ام توازن برقرار کنم (علی).

مربیان دیگر نیز تصدیق کردند که توازن بین زندگی حرفه ای و خانوادگی خود برقرار کرده اند:

نکته خوب این است که هرگاه از یک رقابت برگشتیم می توانم روزهای زیادی را مرخصی بگیرم. در فصل تعطیلات نیز سه هفته در تابستان را مرخصی می گیرم که خوب است (سباستین).

این استراتژی ها در ورزشکاران حرفه ای بیشتر به چشم می خورد. علاوه بر راضی کردن خانواده، زمان مختص خانواده در واقع زمان ریکاوری شخصی نیز است. به همین دلیل خانواده یک محیط محافظ در برابر کار بیش از حد است. هم چنین یک مربی توضیح می دهد که قبل از رقابت های بزرگ، او یک هفته کامل به استراحت می پردازد تا خسته نشود. او می گوید که مربیان باید «زمان بندی خاص خود را داشته باشند (...). شما باید حس کنید از امتیاز خاصی برخوردار هستید و حس رئیس بودن داشته باشید: شما باید قدرت نه گفتن را داشته باشید» (بنویت).

تضمین حفظ زندگی خانوادگی مربیان. نظرسنجی ما نشان داد که چندین فرصت برای مربیان وجود دارد تا از تعهد بیش از حد نسبت به زندگی حرفه ای و صرف وقت زیاد برای کار جلوگیری کنند: الف) فکر کردن درباره سازمان دهی زمان در بلندمدت و بازه های روزانه، ب) عقب انداختن پروژه های خانوادگی (ج) استعفای موقت یا تغییر شغل برای کاهش تعهد حرفه ای در مواقعی که خانواده شما به آن نیاز دارد.

شریک زندگی نیز نقش مهمی دارد: از بین مربیانی که حس می کنند زندگی شخصی خود را حفظ کرده اند، بسیاری از آنها همسرانی دارند که ورزشکاران حرفه ای هستند و محدودیت های این کار را می دانند و راحت تر آنها را قبول می کنند:

اگرچه همسر از ورزشکاران حرفه ای سابق است و تمرین کردن در سطح بالا و همه اصول آن را می داند ولی همیشه این کار راحت نیست (...). شما باید همسری داشته باشید که از قبل همه این چیزها را بداند. اگر همسرتان قبلاً ورزشکار بوده است کار راحت تر می شود (سباستین).

برخی همکاران یا مربیان نیز ممکن است در این توازن نقش داشته باشند. اگرچه نقش آنها اندک است ولی برخی از مربیان مصاحبه شده خود را راهنما یا حافظان زندگی خانوادگی مربیان ملی می دانند که با آنها کار می کنند. البته برخی از آنها ادعا می کنند که بعضی اوقات این امر ممکن نیست:

امروز ۱۰۰ درصد مطمئنم که باید طلاق بگیریم. اگر بتوانم این کار را بدون او انجام دهم این کار را انجام می دهم (...). این مسئولیت من است (...). یک حامی که کافی نبوده است چون در حرفه خود غرق شده بودم (...). باید بزرگی خود را نشان می دادم ولی همه ما نمی توانیم این گونه باشیم (هیوگو).

اکثر مربیانی که مصاحبه شده بودند ناراضی بودند که نتوانسته بودند از حامیان سازمان خود کمک بگیرند تا زندگی خانوادگی شان را بهتر مدیریت کنند. همان طور که ریاد و همکارانش درباره آموزش مربیان می گویند، مربیان جدید دلیل نبود زمان معمولاً چیزهای زیادی از طریق راهنمایی های کمابیش رسمی مربیان دیگر می آموزند. البته این مربیان (پیره، مایکل، هیوگو، آرنولد) نیز می خواهند یاد بگیرند که چگونه زمان صرف شده در کار خود را محدود کنند. یکی از مربیان در کمپ های آموزشی چنین کاری کرده بود:

همه مربیان نیامده بودند. به همین دلیل برخی توانستند از مربیانی که در کمپ بودند کمک بگیرند. این بدان معنا نیست که مربیان از رفتن به کمپ خوشحال نمی شوند. این کار آنها را آزار می دهد ولی به صلاح خودشان است چون بعضاً شور و علاقه زیاد آنها را کور کرده است (آرنولد).

لو یکی دیگر از این مربیان است. او توضیح می دهد که تصمیم گرفته است تا بطور موقت از شغل خود کنار بگیرد تا بین زندگی خانوادگی و حرفه ای خود توازن برقرار کند: «از طرف دیگر فهمیدم که هر چه موقعیت شغلی ام بالاتر می رود بیشتر خسته می شوم» (لو). از آنجایی که او در حال حاضر مجدداً یک مربی است قصد دارد هر کاری می تواند بکند تا ایجاد توازن بین زندگی حرفه ای و خانوادگی را برای مربیان دیگر راحت تر کند.

این کار برای مربیان پرشور دشوار است ولی هرگاه یک تیم حمایتی وارد عمل شوند این کار راحت تر می شود: برای مثال، مربیانی که مدیران مربیان دیگر می شوند می توانند این کار را انجام دهند. اما نتایج این نظرسنجی نشان داد که این نوع توازن نیز یک توازن شکننده است. حضور این مدیران باعث می شود که مربیان سعی کنند فرایندهای بعدی را نهادینه کنند و بدون اینکه کشمکش های جدید پیش آیند بتوانند سلامت و تندرستی خود را حفظ کنند.

نتیجه گیری

آنالیز نتایج تفاوت هایی را در مدیریت زندگی خانوادگی و حرفه ای مربیان نشان داد. اما بدون افتادن در دام عام گرایی، آنالیز نتایج نشان داد که مربیان مصاحبه شده یک وجه مشترک داشتند: آنها به دنبال متوقف کردن حرفه شغلی خود نیستند چون شور و اشتیاق زیادی برای کار خود دارند. در واقع همان طور که برخی مربیان می گویند این روند برعکس است: «اگر از من بپرسند که همین امروز از کارم دست بکشم این کار دشوار است» (کریستین). از طرف دیگر، این بدان معنا نیست که هیچ مربی حرفه ای در فرانسه سعی نکرده است از شغل حرفه ای خود دست بکشد. نبوده داده کافی مرتبط با این اثر بدلیل جامعه آماری این پژوهش است چون مربیان مصاحبه شده در زمان انجام مصاحبه هنوز نقش فعالی در کار خود داشتند.

در زمینه رقابت برای عملکرد بهتر نیز این پژوهش نشان داد که شور و اشتیاق برای مربیگری می تواند مربیان را آسیب پذیر کند. این باعث بروز مشکلاتی مبنی بر طول مدت مربیگری، تغییر حرفه مربیگری و آموزش مربیان رده بالا در زمان تعطیلات می شود. نتایج نشان می دهد که سازمان های ورزشی نقش مهمی در برطرف کردن محدودیت های اجتماعی مربیان دارد. مسئولیت پذیری سازمان های ورزشی فرانسوی در مورد برطرف کردن مشکلاتی که مربیان با آنها مواجه می شوند هم چنان یک مشکل اساسی است. در این مرحله از آنالیز داده های گردآوری شده به نظر می رسد که مسئولیت پذیر نبودن می تواند نوعی آزردهی خاطر بوجود آورد که باعث می شود تا مربیان در مورد شرایط کاری خود بازنگری کنند:

زمانی که می فهمید رفتن به کمپ های آموزشی برای شما هزینه بر است چون باید هزینه مراقبت از کودکان خود را بپردازید و راه جبرانی برای آن ندارید، شما به شرایط خود فکر می کنید ... در ابتدا شما برای پول سر کار نیامده بودید ولی به تدریج می بینید که پول مسئله مهمی است و سپس به خودتان می گویند که فدراسیون نقش زیادی در این مسئله دارد و از آن سود می برد (فرانسیس).

اما این سرمایه گذاری سازمانی برای جلوگیری از این نکته ضروری است که مربیان حس نکنند باید بین زندگی خانوادگی و حرفه ای خود انتخاب کنند و ریسک خستگی را کاهش دهند. برای مثال، نهادینه سازی حمایت از مربیان، حفظ سطح خاصی از انعطاف پذیری در سازمانی دهی زمان کاری مربیان و آسان کردن مراقبت از فرزندان با ایجاد یک محیط خانوادگی بهتر عواملی هستند که سازمان های ورزشی می توانند در نظر بگیرند چون آنها تأثیر مستقیمی روی عملکرد مربیان و در نتیجه ورزشکاران دارند. هم چنین این پژوهش اطلاعاتی درباره مرزهای مدیریت منابع انسانی فراهم می کند که مسئولیت پذیری، خودمختاری و خودشکوفایی را ارتقا می بخشد.

منابع و مراجع

- Kay T. The work-life balance in social practice. *Social Policy Soc* 2003; 2: 231–239.
- Stevenson CL. Becoming an “international athlete: making decisions about identity. In: *Inside sports*. London: Routledge, 1999, pp.86–95.
- Nordmann L and Sandner H. The diploma coaches study at the Coaches Academy Cologne of the German Olympic Sport Federation – current state and new developments. *Int J Coach Sci* 2009; 3: 69–80.
- Christensen MK. Outlining a typology of sports coaching careers: paradigmatic trajectories and ideal career types among high performance sports coaches. *Sports Coach Rev* 2013; 2: 98–113.
- Greenhaus JH and Powell GN. When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organiz Behav Hum Decis Process* 2003; 90: 291–303.
- Carlson DS. Personality and role variables as predictors of three forms of work family conflict. *J Vocation Behav* 1999; 55: 236–253.
- Byron K. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *J Vocation Behav* 2005; 67: 169–198.
- Short SE, Short MW and Haugen CR. The relationship between efficacy and burnout in coaches. *Int J Coach Sci* 2015; 9: 37–49.
- Pastore DL. Male and female coaches of women’s athletic teams: reasons for entering and leaving the profession. *J Sport Manage* 1991; 5: 128–143.