



شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب و بکارگیری مربیان ایرانی در لیگ‌ها و مسابقات بین‌المللی ورزشی

اسری ارشاد^۱، مریم عزیزبانی^۲، احمد محمودی^{۳*}، سامان مهری^۴، آرمان جبرئیلی^۵

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Orcid: 0000-0001-5297-1544

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Orcid: 0000-0003-2253-7215

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.*

Orcid: 0000-0001-7579-2274

۴. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Orcid: 0000-0003-3101-4942

۵. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Orcid: 0009-0008-5914-0194

تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۰۸/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب و بکارگیری مربیان ایرانی در لیگ‌ها و مسابقات بین‌المللی ورزشی صورت گرفت. پارادایم تحقیق تفسیری-برخاستی، رویکرد تحقیق کیفی و استراتژی پدیدارشناسانه می‌باشد. روش‌های جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت مصاحبه و از نمونه‌گیری هدفمند ناهمگن استفاده شده است. نرم‌افزار مورد استفاده (مکس.کیو.دی.ای) نسخه ۲۰۲۰ بوده است. از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در ۷ مقوله اصلی مهارت‌ها، توانایی جسمی و روحی، فرهنگ‌پذیری، حمایت‌های سازمانی، حمایت‌های خانوادگی، آشنایی با فناوری و رزومه کاری قرار گرفت. این موارد در مفهوم «فرصت‌های جذب و بکارگیری مربیان» خلاصه شد. همچنین در بخش چالش‌ها در ۵ مقوله اصلی موانع حقوقی بانوان، رزومه و تحصیل، موانع سازمانی، موانع سیاسی، موانع فرهنگی ارتباطی قرار گرفت. این موارد در مفهوم «مشکلات جذب و بکارگیری مربیان ایرانی» خلاصه شد. می‌توان بیان کرد که مربیان یک جامعه همانند ورزشکاران، از مهم‌ترین و با ارزش‌ترین نیروهای انسانی در دسترس هستند. مربیان ایرانی همانند دیگر مربیان در سراسر دنیا از هوش بالایی برخوردارند و با استفاده و کاربرد بهینه از فرصت‌ها و با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری برای حذف موانع و مشکلات می‌توانند در رشته‌های مختلف ورزشی اعم از گروهی و انفرادی، به‌صورت کارآمد و پویا در سراسر دنیا از وجودشان بهره برد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ‌پذیری، مربیان لژیونر، ممنوع الخروجی بانوان، موانع سیاسی.

Email: Asra.ershad@ut.ac.ir

شماره تماس نویسنده اول: ۰۹۲۱۶۸۷۶۲۶۸

Email: Maryamazizian86@gmail.com

شماره تماس نویسنده دوم: ۰۹۱۹۴۲۳۶۷۰۳

Email: ah.mahmoudi@ut.ac.ir

شماره تماس نویسنده مسئول: ۰۹۱۰۷۶۰۸۸۵۴

Email: Saman.mehri94@gmail.com

شماره تماس نویسنده چهارم: ۰۹۹۰۰۷۲۹۹۳۸

Email: Arman.jabraeile@ut.ac.ir

شماره تماس نویسنده پنجم: ۰۹۱۴۱۲۸۰۹۸۹

Identify the challenges and opportunities to attract and employ Iranian coaches in international leagues and sports competitions

Abstract

This study aims to identify the challenges and opportunities for attracting and employing Iranian Coaches in International Leagues and Sports Competitions. The study's paradigm is interpretive-descriptive. Also, the research approach is qualitative and the strategy of this research is phenomenological strategy. Data were collected through interviews and in this regard, purposive sampling with heterogeneous sampling tactics was used. In fact, 23 coaches were interviewed through video call and in person. The software used in this research was MAXQDA 2020. Qualitative data analysis was performed in 7 main categories of skills, physical and mental ability, acculturation, organizational support, family support, technology familiarity and resume. These cases were summarized in the concept of "opportunities to attract and employ coaches". On the other hand, in the challenges section, there were 5 main categories of women's legal barriers, resume and education, organizational barriers, political barriers, and cultural communication barriers. All these cases were summarized in the concept of "challenges in attracting and employing Iranian coaches". According to the obtained categories, it can be said that the coaches of a society, like athletes, are among the most important and valuable human resources available. Iranian coaches, like other coaches around the world, are intelligent so that through the optimal use of opportunities along with purposive planning to eliminate obstacles and problems in various sports, both group and individual, the globe can use the existence of such coaches efficiently and dynamically.

Keywords: Acculturation, Legionnaire coaches, Women, Exit ban, Political obstacles.

مقدمه

بالای تقاضاهای ورزشکاران، والدین ورزشکاران، مدیران و طرفداران خود مواجه هستند. مربیان ملزم به انجام وظایف مختلفی هستند که ممکن است شامل مربی، راهنما، روانشناس ورزشی و مدیر تجاری باشد، حتی در سطوح بالاتر رقابت‌های ورزشی از مربیان خواسته می‌شود تا بر تعامل مثبت و توسعه کلی ورزشکاران به جای صرفاً ثبت یک نتیجه برد- باخت تأکید کنند (واحد ورزشی کمیسیون اروپا، ۲۰۱۲). از طرفی دیگر کمیته بین‌المللی المپیک اهمیت مربیگری را از طریق ایجاد برنامه‌های همستگی المپیک^{۱۰} و ایجاد کمیسیون اطرافیان^{۱۱} تشخیص داده است (چارچوب مربیگری ورزشی بین‌المللی^{۱۲}، نسخه ۱).

همان‌گونه که سعی بر بیان آن داشتیم، اهمیت نقش یک مربی برای یک جامعه در اغلب کشورها به رسمیت شناخته شده است، از روانشناس ورزشی گرفته تا مدیریت هلدینگ‌های اقتصادی باشگاه‌ها و صنایع ورزشی در هر کشور. این‌گونه است که مربیان نیز مانند یک سازمان تجاری بین‌المللی در برخی مراحل حرفه خود از کشور تابعه خود خارج شده و در کشورهای مختلف به‌عنوان یک مهاجر به ادامه پیشه خود می‌پردازد. این‌رو محققین برآنند که چالش‌ها و فرصت‌های جذب و به‌کارگیری مربیان ایرانی در لیگ‌های معتبر بین‌المللی ورزشی را شناسایی کرده در هموارتر کردن مسیر برای قانونگذاران، مدیران و سیاستمداران ورزش ایران قدم بردارند. در این راستا تبیین مفاهیمی همچون مهاجرت، مهاجرت مربیان، عوامل دافعه و جاذبه فعالیت مربیان بین‌المللی و حتی بررسی نقش مقوله‌هایی کلیدی‌تر و البته چالش برانگیز همچون، زبان، ویزا (روادید)، مسائل حقوقی دخیل و در نهایت تخصص و توانمندی‌های مربیان، نقش پر رنگ‌تری به خود می‌گیرند که در ذیل به بررسی مجزای هر یک می‌پردازیم.

پورتنس و رامبوت^{۱۳} (۱۹۹۰) سه نوع مهاجر داوطلبانه را شناسایی می‌کنند کارگران، کارآفرینان و متخصصان. مهاجرت کاری به معنای جابه‌جایی افراد از یک ایالت به ایالت دیگر یا در داخل کشور محل سکونت آن‌ها به‌منظور اشتغال است (کمیسیون اروپا^{۱۴}، ۲۰۱۲). اما باید توجه داشت، فرآیند استخدام مربیان مهاجر به‌عنوان ترکیبی از فعالیت‌ها از قبل از مهاجرت انجام می‌شود و امکان انجام مهاجرت را فراهم می‌کند. این فرآیند پیش از مهاجرت خود شامل مکانیسم‌های مورد استفاده

هر دهه شاهد افزایش چشمگیری در ادبیات پژوهش مربیگری بوده‌ایم (گیلبرت و ترودل^۱، ۱۹۹۹؛ گریفو و همکاران^۲، ۲۰۱۹؛ مک کولیک و همکاران^۳، ۲۰۰۹). امروزه نقش و اهمیت مربیان در پیروزی یا شکست تیم‌های ورزشی بر هیچ‌کس پوشیده نیست (پورسلطانی و همکاران^۴، ۱۳۸۸). مربیان بخشی از مجموعه متنوعی از نقل و انتقالات هستند که در بازار تجاری ورزش رخ می‌دهد (بورخس^۵، ۲۰۱۵). بررسی و تحقیق بر روی مربیان به دو دلیل انجام می‌شود. اول این‌که، مربیان تا حد زیادی مسئول استخدام و بکارگیری ورزشکاران و سایر کادر مربیگری هستند (کارتز^۶، ۲۰۱۱؛ الیوت و مگواپر^۷، ۲۰۱۱؛ مگواپر و فالكوس^۸، ۲۰۱۱). دوم آن‌که مربیان اغلب خود مهاجر هستند. در واقع همانند سایر ذینفعان، مربیان نیز انگیزه مهاجرت و تجربیات مهاجرتی خاص خود را دارند. به‌عبارت دیگر مربیانی که به‌طور موقت یا دائم در خارج از کشور تابعه خود به‌کار مربیگری مشغول هستند را می‌توان لژیونر دانست. با این حال، تحقیقات بیشتری باید بر روی مربیان، به‌ویژه کسانی که خارج از چشم رسانه‌ها هستند، متمرکز شود (کارتز^۶، ۲۰۱۱). آمارها حاکی از آن است که تقریباً ۲۱ درصد از نیروی کار در بریتانیا در نقش مربیگری با حقوق، ۴۶ درصد در نقش مربی داوطلبانه، ۱۶ درصد در نقش مربیگری با حقوق و داوطلبانه، و ۱۷ درصد باقیمانده در هیچ یک از این دو دسته قرار نمی‌گیرند. مربیان بر اساس قوانین ورزشی شناخته شده بین‌المللی و داخلی، کودکان، بازیکنان و ورزشکاران را راهنمایی کرده و آموزش می‌دهند. در نزدیک به ۲۰۰ کشور، میلیون‌ها مربی به‌صورت داوطلبانه، پاره‌وقت و تمام‌وقت فرصت مشارکت در ورزش را به میلیون‌ها مخاطب ارائه می‌دهند. مربیگری همچنین می‌تواند با ارتقای فعالیت‌ها و سلامت به اهداف اجتماعی کمک کند مثلاً مربیگری بر ادغام شهروندان در یک نهاد مشترک، ایجاد فعالیت اقتصادی از طریق اشتغال، تحصیل، خرید تجهیزات ورزشی، استفاده از امکانات ورزشی و حضور در رویدادهای ورزشی متمرکز می‌باشد (چارچوب مربیگری ورزشی بین‌المللی^{۱۲}، نسخه ۱، ۲).

مقوله مربیگری در پویاترین دوران تاریخ خود قرار دارد. مربیان با جمعیت‌های متنوع و فزاینده‌ای کار می‌کنند و با حجم

1. Gilbert & Trudel
2. Griffo et al.
3. McCullick et al.
4. Borges
5. Carter
6. Elliott & Maguire
7. Maguire & Falcous
8. ISCF

9. European Commission Sport Unit
10. Olympic Solidarity
11. Entourage Commission
12. ISCF
13. Portes and Rumbaut
14. European Commission

باشد (ساموئل و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰) در واقع مربیان فراملی از کشور مبدأ خود به این سو و آن سو سفر می‌کنند و حرفه خود را از طریق شیوه‌های فرامرزی شکل می‌دهند (ریبا و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۸). برخی عقیده دارند مربیان مهاجر و فراملی همزمان در دو جهان زندگی می‌کنند؛ کشور خود و کشور فعلی. برای مثال، هنگامی که مربیان از میزان تعهد ورزشکاران جدید خود و همچنین عدم احترام در مقصد، احساس نارضایتی می‌کردند، تمایل داشتند به یاد بیاورند که چگونه برنامه‌های تمرینی سختی را در کشورهای مبدأ خود اعمال می‌کردند. بنابراین، چالش‌های تجربه شده در کشور مقصد آن‌ها به (الف) استانداردهای آموزشی، (ب) سطوح تعهد، (ج) احترام به ورزشکار و (د) جایگاه حرفه مربی و شناسایی اعتبار وی مربوط می‌شد (شینکل و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۵). مطالعات نشان می‌دهد که داشتن یک رابطه مقدماتی با کشور میزبان، از طریق تماس‌های حرفه‌ای یا فرهنگی، می‌تواند فرهنگ‌پذیری مربیان را تسهیل کند (بورگز و همکاران، ۲۰۱۵؛ اسمیت، ۲۰۱۶). همچنین، برخورداری از حمایت همسر برای تصمیم‌گیری چنین انتقالی و نیز سازگاری مثبت با کشور میزبان مهم است. همان‌طور که شینکل و همکاران (۲۰۱۵) پیشنهاد می‌کنند فرهنگ‌پذیری یک تجربه مشترک است که ورزشکاران، مربیان و سازمان‌های ورزشی را در برمی‌گیرد، همچنین به استانداردها و انتظارات مربیان مهاجر و تناسب آن‌ها با محیط میزبان مربوط می‌شود. به عبارت دیگر مربیان مهاجر ممکن است تحت یک فرآیند فرهنگ‌پذیری روانی قرار گیرند (بری^{۱۳}، ۱۹۹۷). این فرآیند معمولاً شامل دو موضوع اصلی است: حفاظت فرهنگی (حفظ هویت و ویژگی‌های فرهنگی) و تماس و مشارکت (درگیر شدن در سایر گروه‌های فرهنگی یا بسته ماندن از نظر فرهنگی). در واقع این موضوعات زیربنای چهار راهبرد فرهنگ‌پذیری (ادغام، جذب، جداسازی و به حاشیه رانده شدن) هستند (بلادجت و شینکل^{۱۴}، ۲۰۱۵). از سویی دیگر، اورلوفسکی و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۸) عوامل اصلی مهاجرت مربیان و فعالیت در کشورهای خارجی را به شرح ذیل شناسایی می‌کنند: الف) عوامل مرتبط با شغل (حقوق، حجم کار، امنیت مالی، سختی کار، سیاست در فدراسیون ورزش و به رسمیت شناختن شغل مربیگری در جامعه)؛ ب) عوامل اجتماعی (حمایت خانواده و تحصیل کودکان)؛ ج) عوامل رقابتی (محیط

توسط ذینفعان، رویه‌های بوروکراتیک و همچنین تصمیم‌گیری خانواده‌ها می‌باشد (بورگز^{۱۵}، ۲۰۱۵). با این حال تعداد فزاینده‌ای از مهاجران ورزشی در جهان وجود دارد که شامل ورزشکاران، داوران، مدیران و کادر مربیگری می‌شود (بیل و مگوایر^{۱۶}، ۱۹۹۴؛ مگوایر و فالكوس^{۱۷}، ۲۰۱۱). در دنیا، مربیان نیز همانند سایر مشارکت‌کنندگان ورزشی، در نقل و انتقالات، سفر و همچنین مهاجرت به کشورهای مختلف برای ارتقای پیشرفت حرفه‌ای خود شرکت می‌کنند (اگرگارد و ریبا^{۱۸}، ۲۰۱۴؛ مگوایر و فالكوس، ۲۰۱۱؛ اسمیت^{۱۹}، ۲۰۱۶).

از مطالعه پیشینه پژوهش این‌گونه برمی‌آید که، غالباً تلاش‌های محققان بر روی مهاجران ورزشی به صورت فردی، و به‌ویژه بر نحوه استخدام ورزشکاران (الیوت و مگوایر^{۲۰}، ۲۰۱۱؛ اگرگارد و بوتلهو^{۲۱}، ۲۰۱۱)، انگیزه‌های آن‌ها برای مهاجرت (مگوایر، ۱۹۹۶، ۱۹۹۹؛ مگی و ساگدن^{۲۲}، ۲۰۰۲). و تجربیات آن‌ها به‌عنوان مهاجر متمرکز شده است (استد و مگوایر^{۲۳}، ۲۰۰۰). این در حالی است که نقش مربی در روند مهاجرت ورزشکاران بسیار مهم بوده و مطالعات کمی در مورد مهاجرت صورت گرفته است. با این حال آنچه از عوامل مهاجرت مربیان و فعالیت به‌عنوان یک لژیونر یا مربی فراملی در دست است به قرار ذیل می‌باشد.

همه مربیان از طریق مکانیسم‌های غیررسمی استخدام در خارج از کشور که به شبکه‌های ارتباطی آن‌ها متکی است مهاجرت می‌کنند. شاید بتوان سه نوع مهاجرت را این‌صنف شناسایی کرد: مهاجرت جاه‌طلبانه، جهان‌وطنی و پیشگام. تجربیات آن‌ها در خارج از کشور عمدتاً مربوط به حرفه و چگونگی سازگاری آن‌ها در لیگ‌های خارجی و کشورهای مقصد بوده است به طوری که همه مربیان تجربه خود را مثبت گزارش کرده و توصیه می‌کنند که سایر مربیان نیز مهاجرت کرده و به‌عنوان یک لژیونر فعالیت کنند (بورگز، ۲۰۱۵). باید خاطر نشان کرد که پیچیدگی فرآیند مهاجرت که همواره با انگیزه‌ها، خواسته‌ها و موانع مختلف، و تصمیم‌گیری‌های مختلف همراه بوده، همه در چارچوب سازگاری فرهنگی است. برخی مربیان مهاجر آن حرفه مربیگری فراملی را تأیید می‌کنند که از ذهنیت باز و با هدف رشد شخصی-حرفه‌ای آن‌ها انجام شده

1. Borges
2. Bale & Maguire
3. Maguire & Falcous
4. Agergaard & Ryba
5. Smith
6. Elliott & Maguire
7. Agergaard & Botelho
8. Magee & Sugden
9. Stead & Maguire

10. Samuel et al.
11. Ryba et al.
12. Schinke et al.
13. Berry
14. Blodgett & Schinke
15. Orłowski et al

صدر ویزا برای بازیکنان یا حتی کادر فنی تیم‌های مختلف از ایران بوده‌ایم. به‌طور مثال، عدم صدور ویزا برای انوشا شاهقلی، سامیار الیاسی و علی یزدانی برای حضور در بحرین به‌منظور حضور در مسابقات جام دیویس (تسنیم، ۲۰۲۰، مهرماه)، لغو سفر رییس فدراسیون تیروکمان به آمریکا به‌خاطر عدم صدور ویزا (ایسنا، ۲۰۲۱، شهریور)، ندادن ویزای استرالیا به ۳ ورزشکار ایرانی به‌دلیل احتمال پناهندگی آن‌ها (اسپوتنیک ایران، ۲۰۲۰)، عدم صدور ویزای فرانسه برای دو نفر از بانوان جودوکار ناشنوا در مسابقات جام جهانی جودو ناشنویان (ورزش سه، ۱۴۰۰، مهرماه). لذا در خلال چنین موانعی برای خروج ورزشکار، حضور مربی هم (حتی در صورت صدور ویزا) در مسابقات بین‌المللی بی‌معنی می‌شود. در حالی که به گفته کارتر (۲۰۱۱) مربیان نیاز دارند که در بازار جهانی ورزش با ایجاد موفقیت‌های خود دیده شوند (کارتر، ۲۰۱۱).

در رابطه با موانع حقوقی خروج بانوان مربی از ایران می‌توان این‌گونه بیان داشت که، بند ۳ ماده ۱۸ قانون گذرنامه مصوب ۱۳۵۱/۱۲/۱۰ دادن گذرنامه به زنان شوهردار را منوط به موافقت همسران آن‌ها کرده است؛ اگرچه این قانون حدوداً نیم قرن پیش تصویب و در این سال‌ها نیز اجرا می‌گردیده است. همچنین به موجب ماده ۱۹ همان قانون شوهر اختیار ممنوع‌الخروج کردن همسر خود را دارد. این موضوع موجب حادث شدن گروکشی از زنان برای اعطای حق خروج از کشور در پی خلاءهای قانونی (ایسنا، ۲۰۲۰، اسفند) می‌شود. در واقع ممنوع‌الخروجی زنان از کشور به‌دست مردان، آن هم بعضاً به‌صرف اختلافات و نظرات شخصی و نه منطقی، گزک قدیمی است که در هر برهه‌ای به اشکال مختلف در مسیر زندگی زنان قد علم می‌کند (ایسنا، ۲۰۲۱، مرداد). به‌عنوان مثال می‌توان به «سمیرا زرگری» سرمربی تیم ملی اسکی آلپاین که به علت ممنوع‌الخروج شدن از سوی همسرش نتوانست تیم ملی را در مسابقات قهرمانی جهان ایتالیا همراهی کند (ایسنا، ۲۰۲۰، اسفند) اشاره داشت. البته باید بیان داشت که در حل این بحران برخی از نمایندگان زن مجلس دهم در تلاش بودند با طرحی زنان نخبه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و ... را از بند ۳ ماده ۱۸ قانون گذرنامه مستثنی و این‌گونه مسیر را برایشان هموارتر کنند اما موفق نشدند (ایسنا، ۲۰۲۰، اسفند).

در باب تخصص و توانمندی‌های لازم برای مربیان فراملی، بنیاد ملی مربیگری انگلستان^۳ (۲۰۱۰)، نمایی از استانداردهای اجرایی را در توانایی مراقبت و محافظت از کودکان، ایجاد برابری در هنگام مربیگری و مربیگری افراد توانخواه اعلام

تمرین و تجهیزات ورزشی؛ د) تجربیات جدید (فرهنگ/ زبان جدید و کار چالش برانگیز). در این راستا مشخص شد که شبکه‌های ارتباطی مربیان برای دریافت پیشنهادهای شغلی بین‌المللی حیاتی هستند (اورلوفسکی و همکاران، ۲۰۱۸).

الیوت (۲۰۱۲) دسته‌بندی دیگری تحت عنوان فاکتورهای فشار (وضعیت فعلی مربی) و فاکتورهای کششی (چشم‌اندازهای موجود در کشورهای مقصد) ارائه می‌دهد (الیوت، ۲۰۱۱). در این راستا درآمد بالاتر عامل کشش قابل توجهی برای مهاجرت بوده، در حالی که داشتن فرزندان در سن مدرسه از فاکتورهای فشار و مانع محسوب می‌شوند. به عبارت دیگر درآمد بالاتر و قرارداد دائمی عوامل کشش قابل توجهی برای مهاجرت شغلی بودند، در حالی که مدرک علوم ورزشی عامل فشار بود. جالب آن که مشاهده شده است مربیان واجد شرایط و موفق در طول مهاجرت به مشاغل غیرمربی نیز دست زده‌اند (ویکر و همکاران^۱، ۲۰۱۷؛ اورلوفسکی و همکاران (۲۰۱۶) معتقداند درآمد بیشتر، قراردادهای طولانی‌تر، مسئولیت‌پذیری پرسنل و صحبت کردن به زبان مربوطه به‌طور قابل توجهی احتمال مهاجرت را افزایش می‌دهد، در حالی که مسافت‌های ۹ ساعت پرواز و بیشتر، شهرت کمتر و دیدگاه‌های شغلی نامناسب در کشور مقصد آن را کاهش می‌دهند (اورلوفسکی و همکاران، ۲۰۱۶) اما بپردازیم به فاکتورهایی که ممکن است در ادبیات پیشینه کمتر به آن توجه شده است یا حتی اصلاً توجهی نشده است زبان، ویزا، مسائل حقوقی و تخصص و توانمندی‌های مربیان.

واضح است که خروج از کشور به هر مقصدی، نیازمند یادگیری زبان است، لذا امروزه می‌توان بازیکنان و مربیان رشته‌های مختلف من جمله فوتبال ایران را در کلاس یادگیری زبان انگلیسی (فارس، ۱۳۹۹، خرداد) یافت. اما باید پذیرفت هر کشور عوامل دافعه و جاذبه خاص خود را در راستای خروج مربیان و اشتغال آنان در خارج از کشور دارد و ایران نیز از این مقوله مستثنا نیست. شاید بتوان در ایران مقوله‌های سیاسی، ویزا و حتی موانع حقوقی بانوان برای خروج از کشور (اجازه زوج بر خروج زوجه از کشور) را مازاد بر عوامل جاذبه و دافعه بین‌المللی مهاجرت مربیان و فعالیت به‌عنوان یک لژیونر، دانست. ویزا (روادید) از مقوله‌هایی است که برای مربیان لژیونر ایرانی نقش پررنگ‌تر و البته چالش برانگیزتری بازی می‌کند. این موضوع هم به‌طور مستقیم (صدور ویزای خود مربی) و هم غیرمستقیم (عدم صدور ویزا برای بازیکنانش) خروج مربی را از کشور چالش برانگیز می‌کند. در این راستا بارها شاهد عدم

شود و آن‌ها را به حالت تعلیق درآورد. نظیر این پیش‌فرض که، مسلط نبودن به زبان انگلیسی و به روز نبودن دانش مربیان از دلایل لژیونر نشدن در لیگ‌های خارجی است. این کار (در داخل پراتز قرار دادن) یکی از پیش‌فرض‌های اساسی قبل از انجام مصاحبه است زیرا هم باعث می‌شود پژوهشگر پیش‌فرض‌های خود را در مصاحبه‌ها اعمال نکند و نیز برای انجام مصاحبه از مشارکت‌کنندگان در مرحله بعد آمادگی لازم را کسب کند.

در مرحله سوم نمونه‌گیری و انجام مصاحبه صورت گرفت. می‌توان بیان نمود که اصلی‌ترین روش گردآوری داده‌ها در پدیدارشناسی مصاحبه می‌باشد (ویمپنی و گس، ۲۰۰۰: ۱۴۸۷). به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته استفاده شد تا مشارکت‌کننده بدون اینکه محدودیتی برای او ایجاد شود توضیحات کامل و همه‌جانبه را ارائه دهد (حرف دلش را بزند) همچنین باید گفته شود که به‌دلیل پاندمی کرونا در کشور مصاحبه‌ها هم به‌صورت ویدئوکل در اسکایپ صورت گرفته و هم با رعایت پروتکل‌های بهداشتی به‌صورت حضوری انجام گرفته است. در پژوهش حاضر به‌دلیل این‌که پژوهشگران به‌دنبال شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب و به‌کارگیری مربیان ایرانی بوده‌اند، در این روش، نمونه‌گیری هدفمند مورد استفاده قرار می‌گیرد و در آن منابع یا افرادی بررسی می‌شوند که بیشترین اطلاعات را در رابطه با موضوع مورد نظر دارند. به‌علاوه افراد یا منابع نمونه از قبل مشخص نیستند و نمونه‌گیری تا اشیاع نظری ادامه دارد و هرگاه معلوم شد که ادامه بررسی اطلاعات جدیدی را به‌وجود نمی‌آورد نمونه‌گیری و بررسی نمونه‌ها به پایان می‌رسد (عابدی و نصر اصفهان، ۱۳۹۳). پل کینک هورن (۱۹۸۹) بیان می‌کند که پژوهشگران مصاحبه را با ۵ تا ۲۵ نفر که همگی تجربه مربوطه را به پدیده داشته‌اند، انجام می‌دهند.

در پژوهش حاضر نیز از نمونه‌گیری هدفمند با تاکتیک نمونه‌گیری ناهمگن استفاده شد چراکه شرکت‌کنندگان از نظر صفات جمعیت شناختی مانند سن، تحصیلات، رشته ورزشی و شرایط مربیگری (داخل کشور و خارج از کشور) و غیره کاملاً ناهمگن می‌باشند و دلیل انتخاب این نوع از طرح نمونه‌گیری، به‌دست آوردن دامنه نظری مربیان در رشته‌های ورزشی مختلف بوده است. مصاحبه‌ها از ۲۳ مربی (رشته‌های گروهی و انفرادی) صورت گرفته است. مدت زمان انجام هر مصاحبه به‌صورت تقریبی ۴۰ دقیقه بود؛ که به‌صورت تلفنی و تماس تصویری و حضوری انجام شد. در حین مصاحبه سعی بر آن شد که سایر پرسش‌ها در جریان مصاحبه شکل بگیرد. به بیان ساده‌تر پس از اتمام مصاحبه‌ها همه مصاحبه‌های ضبط شده به نوشتار و

داشته است. این بنیاد حداقل استانداردها برای لژیونر شدن مربیان خود را نیز داشتن حداقل سن قانونی، گواهینامه مرتبط، بیمه، تعهد به قوانین موضوعه کشور، برابری، صلاحیت روانی و فیزیکی می‌داند (بنیاد ملی مربیگری انگلستان، ۲۰۱۲). مهاجرت مربیان ماهر و موفق در اغلب کشورها و ورزش‌ها بحث‌برانگیز بوده است، مانند شنا در استرالیا (کنت، ۲۰۱۲) و پرش اسکی در اتریش (مایکل، ۲۰۱۷). با توجه به این نمونه‌ها و به عقیده ویکر و همکاران (۲۰۱۷) مهاجرت مربیان در کشورهایی که در رشته‌های ورزشی خاصی، بسیار رقابتی هستند و تحصیلات مربیگری با کیفیت بالایی دارند برجسته است (ویکر و همکاران، ۲۰۱۷). آنچه که محققان به وضوح به آن پی‌برندند خلاء مطالعات در حوزه مسائل شخصی، فرهنگی، سیاسی، حقوقی و دیگر زوایای فعالیت مربیان فراملی می‌باشد، آن شد که محققان پژوهش فرارو در اصلی‌ترین سؤال خود به دنبال آن باشند که چرا در ایران با وجود کسب رتبه اول رقابت‌های جهانی در بسیاری از رشته‌ها، مربیان فراملی (لژیونر) بسیار معدودی از کشورمان در لیگ‌های بین‌المللی و دیگر کشورها حضور دارند و چالش‌ها و فرصت‌های فرآروی این مربیان کدام‌اند؟

روش‌شناسی تحقیق

هدف از پژوهش حاضر شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های جذب و به‌کارگیری مربیان ایرانی در لیگ‌های معتبر بین‌المللی ورزشی بوده است. پارادایم تحقیق تفسیری-برخاستی می‌باشد. رویکرد تحقیق کیفی بوده و با توجه به رویکرد کیفی، استراتژی که محقق پژوهش خود را طبق آن پیش‌برده، استراتژی پدیدارشناسانه می‌باشد. در مرحله اول که همان انتخاب موضوع یا مسئله تحقیق می‌باشد با توجه به موضوع پژوهش، روشی که انتخاب گردید، پدیدارشناسی بود زیرا افراد مشارکت‌کننده با تجربه مربیگری در داخل و خارج از کشور روبه‌رو بوده‌اند. از این رو سؤالاتی که از مشارکت‌کنندگان پرسیده شد حول این موضوع بود که اعزام مربیان (لژیونر شدن) به خارج از کشور با چه چالش‌ها و فرصت‌های روبه‌رو است.

در مرحله دوم مشخص شد که روش پدیدارشناسی مناسب‌ترین رویکرد است و باید یک مصاحبه «در داخل پراتز قرار دادن» اجرا شود. طی این مصاحبه محقق از سوی محقق دیگری که به فرآیند تحقیق پدیدارشناسانه آشنا بود مورد مصاحبه قرار گرفت تا سوءگیری‌های احتمالی محقق مشخص

نسخه ۲۰۲۰ بوده است.

نتایج

مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان بخش کیفی در جدول ۱ آورده شده است.

متن تبدیل شد و جملات و عبارات مهم از مصاحبه استخراج شدند در مرحله بعد پژوهشگر عبارات و جملات مهم را دسته‌بندی کرد و در نهایت مقوله‌های اصلی و فرعی پدید آمدند. سپس به منظور موثق بودن اطلاعات به دست آمده، مجدداً به شرکت‌کنندگان مراجعه شد و از انطباق نظر شرکت‌کنندگان با مقوله‌بندی صورت گرفته، اطمینان حاصل شد. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش (مکس. کیو.دی.ای)

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

تعداد مصاحبه شوندهگان	جنسیت	سابقه پژوهشی یا اجرایی در حوزه مریگیری	محل اشتغال	تحصیلات
۲۳	زن	کمتر از ۵ سال	باشگاه	دکتری
۹	مرد	۵ تا ۱۰ سال	باشگاه بین‌المللی	ارشد
۱۴	مرد	۱۰ تا ۱۵ سال	باشگاه ملی	دکتری
۵	مرد	۸ سال	باشگاه ملی	دکتری
۷	مرد	۱۰ سال	باشگاه ملی	دکتری
۱۰	مرد	۱۰ سال	باشگاه ملی	دکتری
۱۳	مرد	۱۰ سال	باشگاه ملی	دکتری

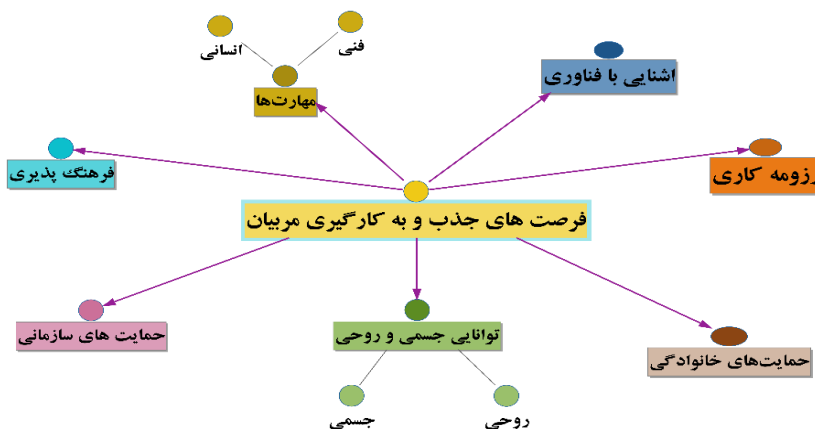
همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در ۷ مقوله اصلی مهارت‌ها، توانایی جسمی و روحی، فرهنگ‌پذیری، حمایت‌های سازمانی، حمایت‌های خانوادگی، آشنایی با فناوری و رزومه‌کاری قرار گرفت. این موارد در مفهوم «فرصت‌های جذب و بکارگیری مریان» خلاصه شد.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در ۷ مقوله اصلی مهارت‌ها، توانایی جسمی و روحی، فرهنگ‌پذیری، حمایت‌های سازمانی، حمایت‌های خانوادگی، آشنایی با فناوری و رزومه‌کاری قرار گرفت. این موارد در مفهوم «فرصت‌های جذب و بکارگیری مریان» خلاصه شد.

جدول ۲- فرصت‌های جذب و بکارگیری مریان ایرانی

ردیف	کد اولیه	مقوله فرعی	مقوله اصلی
۱	مهارت طراحی تمرینات اختصاصی برای هر بازیکن و هدایت تمرینات ورزشی	فنی	مهارت‌های فنی و انسانی
۲	قابلیت شناسایی استعدادها و به‌کارگیری آن‌ها		
۳	معلومات فنی ورزشی در سطح بالای آن رشته ورزشی		
۴	قابلیت طراحی تمرینات اختصاصی برای هر بازیکن		
۵	مهارت کارکردن با امکانات و تکنولوژی‌های پیشرفته		
۶	تسلط به قوانین ورزشی رشته مربوطه		
۷	مهارت اصلاح تکنیک بازیکنان		
۸	مهارت آنالیز حریفان		
۹	مهارت رهبری ورزشکاران در جریان مسابقات	انسانی	مهارت‌های فنی و انسانی
۱۰	تجربه کارکردن با ورزشکاران مختلف		
۱۱	مهارت ایجاد انگیزه و تشویق بازیکنان تیم		
۱۲	توانایی آنالیز ذهنی بازیکنان	توانایی‌های روحی	توانایی جسمی و روحی
۱۳	داشتن اعتماد به نفس		
۱۴	داشتن روحیه کار تیمی		
۱۵	داشتن هوش هیجانی		
۱۶	داشتن فیزیک بدنی خوب		
۱۷	کارایی جسمانی بالا		
۱۸	سلامت بدنی		
۱۹	آمادگی حرکتی	توانایی‌های جسمی	توانایی جسمی و روحی
۲۰	تناسب میان فرهنگ مریان با کشور مقصد		
۲۱	آشنایی با زبان خارجی و امکان مکالمه	فرهنگی	فرهنگ پذیر

		۲۲	آشنایی با زبان تخصصی رشته ورزشی موردنظر
		۲۳	جمع‌آوری اطلاعات راجب فرهنگ کشور موردنظر
		۲۴	ارتباط و سازگاری مثبت با فرهنگ کشور میزبان
		۲۵	آشنایی با هنجارها، ارزش‌ها و نمادهای کشور میزبان
حمایت‌های سازمانی	حمایت‌های سازمانی	۲۶	حمایت ارگان‌های ورزشی از حضور مربیان در سطح بین‌المللی
		۲۷	برگزاری دوره‌های مهارت‌افزایی در سطح بین‌المللی
		۲۸	انعقاد موافقت‌نامه جهت تبادل مربیان با کشورهای موفق در ورزش
		۲۹	سازماندهی واسطه‌ها و آژانس‌های نقل و انتقال مربیان
حمایت‌های خانوادگی	خانواده	۳۰	حمایت مالی خانواده
		۳۱	تشویق خانواده‌ها از حضور مربیان در سطح بین‌المللی
		۳۲	برخورداری از حمایت همسر
آشنایی با فناوری	فناوری	۳۳	آشنایی با کامپیوتر
		۳۴	قابلیت استفاده از رسانه‌های اجتماعی
رزومه کاری	تحصیلات و تجربه کاری	۳۵	داشتن مدارک مربیگری بین‌المللی
		۳۶	سابقه مربیگری در سطح بین‌المللی
		۳۷	تحصیل مرتبط با رشته ورزشی
		۳۸	مدارک تحصیلی آکادمیک



شکل ۱- فرصت‌های جذب و بکارگیری مربیان ایرانی

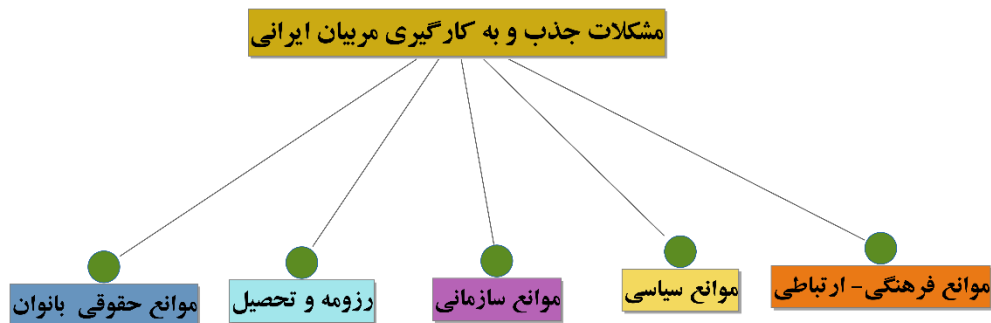
موانع فرهنگی ارتباطی قرار گرفت. این موارد در مفهوم «مشکلات جذب و بکارگیری مربیان ایرانی» خلاصه شد.

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در ۵ مقوله اصلی موانع حقوقی بانوان، رزومه و تحصیل، موانع سازمانی، موانع سیاسی،

جدول ۳- مشکلات جذب و بکارگیری مربیان ایرانی

مقوله	کدهای اولیه	ردیف
موانع حقوقی بانوان	لزوم رعایت پوشش اسلامی	۱
	اجازه همسر برای خروج از کشور	۲
رزومه و تحصیل	نداشتن سابقه مربیگری بین‌المللی	۳
	نداشتن مدارک مربیگری بین‌المللی	۴
	به‌روز نبودن علم و دانش	۵
موانع سازمانی	عدم همکاری میان کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌ها جهت اعزام مربیان	۶
	ضعف در برقراری ارتباطات بین‌المللی (استفاده از بورس‌ها)	۷
	نبود مدیر برنامه	۸

موانع سیاسی	۹	شرایط جغرافیای منحصربه فرد آسیا نسبت به سایر قاره‌ها
	۱۰	دشواری اقامت در سایر کشورها برای افراد ایرانی
	۱۱	تحریم‌ها (عدم صدور ویزا)
	۱۲	تفاوت‌های فرهنگی بین دو کشور
	۱۳	عدم تطبیق‌پذیری با فرهنگ کشور مقصد
موانع فرهنگی - ارتباطی	۱۴	نداشتن شناخت کافی از وضعیت فرهنگی کشور مقصد
	۱۵	نداشتن تسلط به زبان انگلیسی
	۱۶	عدم برقراری ارتباط درست با بازیکنان و مربیان



شکل ۲- مشکلات جذب و بکارگیری مربیان ایرانی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر موجب شناسایی ۷ «فرصت» برای مربیان شد که شامل (مهارت‌ها که خود شامل مهارت‌های فنی و انسانی، توانایی جسمی و روحی، فرهنگ‌پذیری، حمایت‌های سازمانی، حمایت‌های خانوادگی، آشنایی با فناوری، رزومه‌کاری) می‌باشد با داشتن این فرصت‌ها مسیر جذب و لژیونر شدن برای مربیان راحت‌تر خواهد شد.

مارتنز (۲۰۰۴) در کتاب خود می‌نویسد برای این‌که یک مربی در کار خود موفق باشد، باید دارای ویژگی‌هایی نظیر واقف بودن به علوم ورزشی و استفاده از بهترین شیوه‌های مربیگری که با اهداف وی سازگار است، باشد. مربی ورزشی باید در تدوین اهداف و برنامه‌ها توانمند باشد، و همچنین شناخت اولویت‌ها به لحاظ دارا بودن دانش ورزشی، و نیز انگیزه کافی برای انتقال دانش خود به بازیکنان را داشته باشد. همچنین وی معتقد است که مربیگری به منزله «رهبری» نیز به‌شمار می‌رود. یک مربی باید تسلط بسیاری بر ورزشکاران خود داشته و بتواند با توانایی‌های خود کارهای بزرگی انجام دهد. در همین راستا نمونه‌های پژوهش به مهارت‌های مورد نیاز برای یک مربی اشاره کردند که این مهارت‌ها شامل مهارت‌های فنی و انسانی می‌باشد. که مهارت‌های فنی شامل (مهارت اصلاح تکنیک بازیکنان، مهارت طراحی تمرینات اختصاصی برای هر بازیکن و هدایت تمرینات ورزشی، قابلیت شناسایی استعدادها و به‌کارگیری آن‌ها، معلومات فنی ورزشی در سطح بالای آن

رشته ورزشی، قابلیت طراحی تمرینات اختصاصی برای هر بازیکن، مهارت کارکردن با امکانات و تکنولوژی‌های پیشرفته، تسلط به قوانین ورزشی رشته مربوطه، مهارت آنالیز حریفان) می‌باشد که با نتایج تحقیق بپتیستا و همکاران، ۲۰۱۸، ریزوندی و همکاران، ۲۰۱۹ همسو بود. نتایج تحقیق ریزوندی و همکاران نشان داد که مؤلفه‌های رفتاری و آموزشی، نگهداری و ارتقای تیم، مدیریت تیمی و فردی و مهارت‌های فنی و آموزشی با پیشرفت فوتبال همبستگی معنی‌داری دارند. با این حال، تنها مؤلفه سابقه و تجربه با پیشرفت فوتبال ارتباط معناداری ندارد. در همین راستا باید بیان نمود، با توجه به اینکه مهارت قابلیت تقویت را دارد، پس به هرکدام از مقوله‌های فرعی به‌دست آمده اگر توجه بیشتری نمود پیدا کند باعث رشد چشمگیری در مهارت‌های مربیان خواهد بود. لذا توجه به این مهم بسیار حائز اهمیت خواهد بود.

همچنین مهارت‌های انسانی شامل (مهارت رهبری ورزشکاران در جریان مسابقات، تجربه کارکردن با ورزشکاران مختلف، مهارت ایجاد انگیزه و تشویق بازیکنان تیم) است که نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات شفیع (۱۳۸۶) همسود بود. شفیع در تحقیقی که به‌منظور ارائه الگو در انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا، شیرجه و واترپلو انجام داد، الگویی ارائه کرد که بر مبنای آن به ترتیب، توجه به مهارت‌های عاطفی - انسانی در بالاترین رتبه قرار گرفتند. بنابراین برای موفق شدن مربیان ایرانی در لیگ‌های بین‌المللی، مربیان ایرانی هم باید از

تیم را برای ایشان میسر می‌سازد. همچنین کسب و فراگیری دانش زبان تخصصی در رشته مورد نظر این امکان را فراهم می‌کند تا مربی با علم روز دنیا و پیشرفت‌های جدید همسو باشد که از این طریق می‌تواند موفقیت‌های بیشتری برای خود و تیم تحت رهبری‌اش را به ارمغان آورد.

نمونه دیگری از فرصت‌های جذب و بکارگیری مربیان خارجی که نمونه‌های پژوهش به آن اشاره داشتند حمایت‌های سازمانی در جذب و به‌کارگیری مربیان ایرانی بود که شامل (حمایت ارگان‌های ورزشی از حضور مربیان در سطح بین‌المللی، برگزاری دوره‌های مهارت‌افزایی در سطح بین‌المللی، انعقاد موافقت‌نامه جهت تبادل مربیان با کشورهای موفق در ورزش، سازماندهی واسطه‌ها و آژانس‌های نقل و انتقال مربیان) که در این راستا می‌توان به صحبت یکی از مربیان حمید موحدی از سال ۱۳۹۶ سرمربیگری تیم ملی والیبال در کشور پاکستان را برعهده گرفت توجه شود. موحد در مصاحبه خود با خبرنگاری ورزش سه به نقش فدراسیون در انتقالش به پاکستان اشاره کرد و گفت «فدراسیون والیبال پاکستان از فدراسیون والیبال ایران خواسته بود که یک مربی به آن‌ها معرفی کند. داورزنی که رابطه خوبی با رییس فدراسیون پاکستان داشت و مسئولیت رئیس منطقه آسیای مرکزی را در کنفدراسیون والیبال آسیا برعهده داشت به من پیشنهاد داد که با توجه به رزومه‌ام و حضورم در دوره‌های بین‌المللی، مربیگری خود را در آنجا آغاز کردم». در مصاحبه دیگری جهانگیر سید عباسی سرمربی تیم الغرافه بیان کردند که «مسئولین فدراسیون و خود شخص داورزنی برای حضور مربیان والیبال ایران در دیگر کشورها از هیچ کمکی دریغ نمی‌کنند و حتی در این زمینه مربیان را تشویق و مساعدت‌های لازم را انجام می‌دهند».

از دیگر فرصت‌ها شناسایی شده در پژوهش حاضر حمایت‌های خانوادگی می‌باشد که شامل (حمایت مالی خانواده، تشویق خانواده‌ها از حضور مربیان در سطح بین‌المللی، برخورداری از حمایت همسر) می‌باشد. در این مقوله می‌توان به تازگی و نو بودن فرصت‌های به‌دست‌آمده اشاره کرد، که همه عوامل سهم چشم‌گیری در پدیدار شدن فرصت‌های مناسب به جهت اعزام و ارسال مربیان داخلی به سطوح بین‌الملل را دارا می‌باشند و از ارزش یکسانی برخوردار هستند، چرا که خانواده‌ها اعم از پدر و مادر و یا همسر، به‌عنوان رکن اصلی از شخصیت و رفتار و تصمیم‌گیری‌ها و اهداف یک مربی، نقش به‌سزایی در انگیزه و توانایی وی دارند. می‌توان اذعان کرد که بنیاد سالم خانواده و حمایت‌ها و تشویق و مساعدت آنان در مسیر و اهداف مربیان، می‌تواند باعث رشد و شکوفایی مربیان داخلی و صدور آنان به سطوح بین‌الملل باشد.

دانش فنی بالا در رشته ورزشی خود برخوردار باشند و هم بتوانند با بازیکنان کار کرده و انگیزه لازم را در آن‌ها ایجاد کنند.

دومین فرصت شناسایی شده برای مربیان توانایی‌های جسمی و روحی می‌باشد که توانایی‌های روحی شامل (توانایی آنالیز ذهنی بازیکنان، داشتن اعتماد به نفس، داشتن روحیه کار تیمی، داشتن هوش هیجانی) و توانایی‌های جسمی شامل (داشتن فیزیک بدنی خوب، کارایی جسمانی بالا، سلامت بدنی، آمادگی حرکتی) بود که با نتایج تحقیقات فرآیند انتخاب مربی تیم کرلینگ ایالات متحده برای بازی‌های المپیک زمستانی (۲۰۱۰) همسو بود. که این معیارها به مواردی مثل در دسترس بودن در سرتاسر دوره برگزاری بازی‌ها، دارا بودن وضعیت جسمانی و سلامتی خوب و توانایی اجرای عملی مهارت‌ها اشاره داشت. با توجه به این که توانایی مربوط به استعداد مربی و فرد می‌شود، می‌توان بیان نمود که اگر مربی در هر کدام از مقوله‌های فرعی بیان شده دارای ضعف و نقصان باشد، برای جبران آن احتیاج به هزینه کردن تلاش بالا و زمان طولانی‌تری نسبت به سایر مربیان خواهد داشت. که همین مهم باعث عقب ماندن وی از عرصه مربیگری و هدایت تیم‌های مطرح‌تر و معتبرتر می‌شود. بنابر این توجه به این موضوع از پایه برای مربیان بسیار حائز اهمیت است.

یکی دیگر از فرصت‌های شناسایی شده در جذب و به‌کارگیری مربیان فرهنگ‌پذیری مربیان بود که شامل مؤلفه‌های مثل (ارتباط و سازگاری مثبت با فرهنگ کشور میزبان، تناسب میان فرهنگ مربیان با کشور مقصد، آشنایی با زبان خارجی و امکان مکالمه، آشنایی با زبان تخصصی رشته ورزشی مورد نظر، جمع‌آوری اطلاعات راجب فرهنگ کشور موردنظر، تطبیق با فرهنگ کشور مورد نظر، آشنایی با هنجارها، ارزش‌ها و نمادهای کشور میزبان) بود. که با تحقیقات بورگز و همکاران (۲۰۱۵)، اسمیت (۲۰۱۶) و شنیل (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد این دانشمندان در مطالعات خود نشان دادند که داشتن یک رابطه مقدماتی با کشور میزبان، از طریق تماس‌های حرفه‌ای یا فرهنگی، می‌تواند فرهنگ‌پذیری مربیان را تسهیل کند و نیز سازگاری مثبت فرهنگی با کشور میزبان مهم است. همان‌طور که شینکل و همکاران (۲۰۱۵) پیشنهاد می‌کنند فرهنگ‌پذیری یک تجربه مشترک است که ورزشکاران، مربیان و سازمان‌های ورزشی را در برمی‌گیرد، همچنین به استناداردها و انتظارات مربیان مهاجر و تناسب آن‌ها با محیط میزبان مربوط می‌شود. به عبارت دیگر مربیان مهاجر ممکن است تحت یک فرآیند فرهنگ‌پذیری روانی قرار گیرند (بری، ۱۹۹۷). همچنین می‌توان اذعان نمود که فراگیری زبان کشور مقصد از ملزومات هر فرد و مربی می‌باشد چرا که برقراری ارتباط و رهبری بهتر

بانوان مربی از ایران می‌توان این‌گونه بیان داشت که، بند ۳ ماده ۱۸ قانون گذرنامه مصوب ۱۳۵۱/۱۲/۱۰ دادن گذرنامه به زنان شوهردار را منوط به موافقت همسران آن‌ها کرده است؛ اگرچه این قانون حدوداً نیم قرن پیش تصویب و در این سال‌ها نیز اجرا می‌گردیده است. همچنین به موجب ماده ۱۹ همان قانون شوهر اختیار ممنوع الخروج کردن همسر خود را دارد. این موضوع موجب حادث شدن گروکشی از زنان برای اعطای حق خروج از کشور در پی خلاهای قانونی (ایسنا، ۱۳۹۹، اسفند) می‌شود. در واقع ممنوع الخروجی زنان از کشور به دست مردان، آن هم بعضاً به صرف اختلافات و نظرات شخصی و نه منطقی، گزک قدیمی است که در هر برهه‌ای به اشکال مختلف در مسیر زندگی زنان قد علم می‌کند (ایسنا، ۱۴۰۰، مرداد). به‌عنوان مثال می‌توان به «سمیرا زرگری» سرمربی تیم ملی اسکی آلپاین که به‌علت ممنوع الخروج شدن از سوی همسرش نتوانست تیم ملی را در مسابقات قهرمانی جهان ایتالیا همراهی کند (ایسنا، ۱۳۹۹، اسفند) اشاره داشت پیش از سمیرا زرگر نیز قرعه به نام نیلوفر اردلان، کاپیتان تیم ملی فوتسال زنان افتاده بود جایی که او در آستانه حضور در رقابت‌های جام ملت‌های آسیا ۲۰۱۵ قرار داشت.

مهاجرت مربیان ماهر و موفق در اغلب کشورها و ورزش‌ها بحث‌برانگیز بوده است، مانند شنا در استرالیا (کنت، ۲۰۱۲) و پرش اسکی در اتریش (مایکل، ۲۰۱۷). در پژوهش حاضر در بخش مشکلات جذب و بکارگیری مربیان بحث رزومه و تحصیل مربیان می‌باشد که این مقوله شامل (نداشتن سابقه مربیگری بین‌المللی، نداشتن مدارک مربیگری بین‌المللی، به روز نبودن علم و دانش) با توجه به این نمونه‌های به‌دست آمده و به عقیده ویکر و همکاران (۲۰۱۷) مهاجرت مربیان در کشورهای که در رشته‌های ورزشی خاصی، بسیار رقابتی هستند و تحصیلات مربیگری با کیفیت بالا از نقاط برجسته مربیان است.

موانع سازمانی شامل (عدم همکاری میان کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌ها جهت اعزام مربیان، ضعف در برقراری ارتباطات بین‌الملل (استفاده از بورسیه‌ها)، ضعف در برقراری ارتباطات (تشکیلاتی بین‌المللی)، نبود مدیر برنامه) خود به عنوان مشکلی بزرگ بر سر راه مربیان ایرانی در جهت ارسال و اعزام آنان می‌باشد. با توجه به مصاحبه‌های انجام شده در این پژوهش، اکثر مربیان اذعان نمودند که عوامل سازمانی یکی از مهم‌ترین موانع بر سر راه ایشان در راستای اعزام بوده و قریب به اکثر مربیان این معضل را برجسته‌ترین مشکل در مسیر بین‌المللی شدن کادر فنی و مربیان می‌دانند. این مقوله نیز همانند برخی دیگر از یافته‌های به‌دست آمده دارای خاصیت

یکی دیگر از فرصت‌های پیش‌روی مربیان آشنایی با فناوری است که این مؤلفه خود شامل (آشنایی با کامپیوتر، قابلیت استفاده از رسانه‌های اجتماعی) می‌باشد. نتایج آزمون ورودی (پرسش‌نامه) سطح پایینی از صلاحیت دیجیتال را در بین مربیان ورزشی نشان داد که بیش از ۴۰ درصد از مربیان از فناوری اطلاعات و ارتباطات در جلسات آموزشی و مسابقات ورزشی استفاده نمی‌کنند، ۵۰ درصد از مربیان مورد بررسی از فناوری پشتیبانی دیجیتال برای نظارت بر وضعیت جسمانی و سلامت ورزشکاران استفاده نمی‌کنند (ناتال و همکاران). پس با توجه به رشد روزافزون تکنولوژی در سراسر دنیا، و همچنین استفاده برترین باشگاه‌ها و تیم‌ها از این سیستم، لازم است که مربیان داخلی ما به جهت به‌دست آوردن این مهارت‌ها، به‌صورت مکرر و دائماً از بروزترین اطلاعات فناوری در حوزه کاری و فعالیت خودشان استفاده کنند تا مسیرهای موفقیت‌شان نائل گردد. چرا که مربیان با آشنایی و استفاده بهینه از این فناوری و رسانه‌های ارتباطی، به ساده‌ترین و بهترین مسیر ممکن می‌توانند توانمندی‌های خود را در عرصه بین‌الملل به نمایش بگذارند.

یکی دیگر از فرصت‌های که مسیر جذب و لژیونر شدن مربیان را راحت‌تر می‌کند داشتن رزومه می‌باشد که شامل (داشتن مدارک مربیگری بین‌المللی، سابقه مربیگری در سطح بین‌المللی، تحصیل مرتبط با رشته ورزشی، مدارک تحصیلی اکادمیک) است که نتایج تحقیق با فرم درخواست مربیگری فدراسیون ملی هاکی کانادا (۲۰۰۹)، معیارهای انتخاب مربیان هاکی در تیم دلتای جنوبی (۲۰۰۸) همسو بود. این موارد شامل سابقه تحصیلی، درجه مربیگری، سمینارها یا دوره‌های گذرانده شده در مورد مربیگری، مدیریت تیم یا رهبری تیمی در ۵ سال گذشته، تجربه بازی، بالاترین سطح بازی، تجربه مربیگری در سطوح بالا، موفقیت شغلی کنونی، رویدادهای هاکی که در آن به‌عنوان مربی حاضر بوده است.

در بخش بعدی پژوهش «مشکلات جذب و بکارگیری مربیان ایرانی» مورد بررسی قرار گرفت که ۶ مانع و مشکل بر سر راه لژیونر شدن مربیان ایرانی وجود دارد که شامل (موانع حقوقی بانوان، رزومه و تحصیل، موانع سازمانی، موانع سیاسی، موانع فرهنگی، موانع ارتباطی).

معضل ممنوع الخروج کردن زنان در چند سال اخیر به‌گونه‌ای باب شده است که رفته رفته به یکی از اتفاقات تلخ در ورزش کشور تبدیل شده است در همین راستا موانع حقوقی برای بانوان که در پژوهش حاضر نمونه‌های پژوهش به آن اشاره داشتند شامل (لزوم رعایت پوشش اسلامی، اجازه همسر برای خروج از کشور) می‌باشد. در رابطه با موانع حقوقی خروج

تعامل با دیگر افراد منجر به توسعه درک از سایر ملل و ارزش‌های ایشان گردد و در نتیجه، به تغییر نگرش انسان در سبک زندگی خود کمک کند. مریبان نیز در صورت برقراری ارتباط مثبت با سایر افراد در جریان رقابت‌های بین‌المللی و سفر به سایر کشورها می‌توانند موفقیت بیشتری کسب کنند.

با توجه به مقوله‌های به‌دست آمده می‌توان بیان کرد که مریبان یک جامعه همانند ورزشکاران، از مهم‌ترین و با ارزش‌ترین نیروهای انسانی در دسترس هستند. به بیان بهتر با ایجاد فرصت‌های مناسب برای رشد و ارتقای این افراد از طریق توجه بیشتر از لحاظ توانایی، مهارتی، فرهنگی حمایتی، دسترسی بهتر به فناوری و ایجاد رزومه‌کاری مناسب‌تر و همچنین از بین بردن حداکثری مشکلات موجود در جامعه ورزشی برای مریبان خانم و آقا به‌صورت اعتدال و یکسان و به‌حداقل رسانیدن موانعی همچون موانع سازمانی و سیاسی، فرهنگی و ارتباطی و مشکلات رزومه‌ای و تحصیلی، می‌توان شاهد پیشرفت چشم‌گیر مریبان بود. مریبان ایرانی همانند دیگر مریبان در سراسر دنیا از هوش بالایی برخوردار هستند و با استفاده و کاربرد بهینه از فرصت‌ها و با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری برای حذف موانع و مشکلات می‌توانند در رشته‌های مختلف ورزشی اعم از گروهی و انفرادی، به‌صورت کارآمد و پویا در سراسر دنیا از وجودشان بهره برد. چرا که ارسال و اعزام مریبان ایرانی به عرصه بین‌الملل پیامدهای مثبتی نظیر ارزآوری به کشور، ارتقای سطح صنعت ورزش در کشور، انتقال فرهنگ ایرانی به سایر جوامع بین‌الملل و همچنین استفاده از تجربیات آنان برای بروز نگاه‌داشتن مریبان داخلی و انگیزه‌دادن به آنان را به همراه دارد.

در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی شامل حال پژوهشگر شد که می‌توان به عواملی مانند عدم دسترسی به برخی از متخصصان این امر به دلیل نبود وقت مناسب به جهت مشغله کاری و همچنین شرایط سخت دوران پاندمی کوید-۱۹ اشاره نمود که تعدادی از مصاحبه‌ها لغو گردید، اما باید متذکر شد که با همین تعداد مصاحبه انجام شده (۲۳ مصاحبه)، اهداف تحقیق به اشیاع نظری رسید. علاوه نتایج این پژوهش می‌تواند زمینه‌ای برای انجام پژوهش‌های دیگر و جلب توجه جامعه علمی کشور به بررسی همبستگی بین خرده مقیاس‌های چالش‌های اعزام مریبان ایرانی به سطوح بین‌الملل و بررسی تأثیر این همبستگی‌ها بر مریبان ورزشی فراهم کند.

تشکر و قدردانی

از همه عزیزانی که در تدوین این مقاله ما را یاری و همراهی نموده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تازگی می‌باشد که می‌توان بیان نمود هرکدام به نوبه خود در صورت برطرف شدن تأثیر به‌سزایی در تسهیل شدن مسیر مریبان ایرانی در عرصه بین‌الملل خواهند بود.

ویزا (رواید) از مقوله‌هایی است که برای مریبان لژیونر ایرانی نقش پررنگ‌تر و البته چالش برانگیزتری بازی می‌کند. این موضوع هم به طور مستقیم (صدور ویزای خود مربی) و هم غیرمستقیم (عدم صدور ویزا برای بازیکنانش) خروج مربی از کشور چالش انگیز می‌کند. در همین راستا نمونه‌های پژوهش به برخی از موانع سیاسی اشاره دارند که شامل (شرایط جغرافیای منحصربه‌فرد آسیا نسبت به سایر قاره‌ها، تحریم‌ها (عدم صدور ویزا)، دشواری اقامت در سایر کشورها برای افراد ایرانی) بود. یکی از موارد مهمی که نمونه‌های تحقیق به آن اشاره داشتند مربوط به صدور ویزا برای مریبان می‌باشد در این راستا بارها شاهد عدم صدور ویزا برای بازیکنان یا حتی کادر فنی تیم‌های مختلف از ایران بوده‌ایم. به‌طور مثال، عدم صدور ویزا برای انوشا شاهقلی، سامیار الیاسی و علی یزدانی برای حضور در بحرین به‌منظور حضور در مسابقات جام دیویس (تسنیم، ۱۴۰۰، مهرماه)، لغو سفر رییس فدراسیون تیروکمان به آمریکا بخاطر عدم صدور ویزا (ایسنا، ۱۴۰۰، شهریور)، ندادن ویزای استرالیا به ۳ ورزشکار ایرانی به‌دلیل احتمال پناهندگی آنها (اسپوتنیک ایران، ۲۰۲۰)، عدم صدور ویزای فرانسه برای دو نفر از بانوان جودوکار ناشنوا در مسابقات جام‌جهانی جودو ناشنوایان (ورزش سه، ۱۴۰۰، مهرماه).

آخرین مانع که در این بخش به آن پرداخته می‌شود موانع فرهنگی - ارتباطی است که شامل مؤلفه‌های (تفاوت‌های فرهنگی بین دو کشور، عدم تطبیق‌پذیری با فرهنگ کشور مقصد، نداشتن شناخت کافی از وضعیت فرهنگی کشور مقصد، نداشتن تسلط به زبان انگلیسی، عدم برقراری ارتباط درست با بازیکنان و مریبان) است. یکی از فعالیت‌های که در عرضه بین‌المللی در رابطه با مریبان و بازیکنان ایرانی به‌عنوان مانع و ایجاد مشکل می‌کند عدم تسلط کامل به زبان انگلیسی می‌باشد که نیازمند تقویت است که در همین راستا نمونه‌های تحقیق نیز به آن اشاره داشتند که این مشکل در عرضه فعالیت به‌عنوان یک مربی لژیونر بسیار حائز اهمیت است. مدیر بخش سلامت و تربیت‌بدنی دانشگاه لاک هاون استایت پنسیلوانیا ایالات متحده آمریکا در مقاله‌ای با عنوان آماده‌سازی حرفه‌ای مریبان برای ورزش‌های المپیک (۲۰۰۶) به بیان توانمندی‌های لازم برای موفقیت در بازی‌های المپیک پرداخته است. وی به این نکته اشاره می‌کند که ارتباطات انسانی مثبت، در چارچوب رقابت‌های المپیک می‌تواند به موفقیت در برقراری ارتباطات بین‌المللی کمک فراوانی کند، توانایی بیشتر در ایجاد

References

- Agergaard, S. & Botelho, V. (2011). Female football migration. Motivational factors for early migratory process. In: Maguire, Joseph and Falcois, Mark (Eds.), *Sport and Migration: Border, Boundaries and Crossings*. (pp. 157-172). Routledge
- Agergaard, S., & Ryba, T. V. (2014). Migration and career transitions in professional sports: Transnational athletic careers in a psychological and sociological perspective. *Sociology of Sport Journal*, 31(2): 228–247. <https://doi.org/10.1123/ssj.2013-0031>
- Alexandra J Potts, Faye F. Didymus & Mariana Kaiseler (2021): Bringing Sports Coaches' Experiences of Primary Appraisals and Psychological Well-being to Life using Composite Vignettes, *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*. DOI: 10.1080/2159676X.2021.1948913
- Bale, J. & Maguire, J. (1994). *The global sports arena: athletic talent migration in an interdependent world*. London: CASS.
- Baptista, Jorge & Gonçalves, Bruno & Sampaio, Jaime & Castro, Júlia & Abade, Eduardo & Travassos, Bruno. (2018). the Influence of Coaches' Instruction on Technical Actions, Tactical Behaviour, and External Workload in Football Small-Sided Games. *Montenegrin Journal of Sports Science & Medicine*. 10.26773/mjssm.190305.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–68. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Blodgett, A. T., & Schinke, R. J. (2015). “When you’re coming from the reserve you’re not supposed to make it”: Stories of Aboriginal athletes pursuing sport and academic careers in “mainstream” cultural contexts. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 115–124. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.03.001>
- Carter, T (2011). In *Foreign Fields. The Politics and Experiences of Transnational Sport Migration*. London, UK: Pluto Press
- Elliot, R. & Maguire, J. (2011). ‘Net-gains’. Informal recruiting, Canadian players and British professional Ice hockey. In: Maguire, Joseph and Falcois, Mark (Eds.), *Sport and Migration: Border, Boundaries and Crossings*. (pp. 103-111). Routledge.
- European Commission Sport Unit (2012). *EU guidelines on dual careers of athletes*. Brussels: European Commission.
- Gilbert, W., & Trudel, P. (1999). An evaluation strategy for coach education programs. *Journal of Sport Behavior*, 22(2): 234–250.
- Griffio, J. M., Jensen, M., Anthony, C. C., Baghurst, T., & Kulinna, P. H. (2019). A decade of research literature in sport coaching (2005–2015). *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(2), 205–215
- Isna News (2020, March). Detention of women for the right to leave the country due to legal loopholes, <https://www.isna.ir/news/99120604244/> (In Persian)
- Isna News (2021, August). Forbidding women and children from leaving; Old Men's Gazette / A story that this time caught the rider girl. <https://www.isna.ir/news/1400051006581/> (In Persian)
- Johannes Orłowski, Pamela Wicker & Christoph Breuer (2016): Determinants of labour migration of elite sport coaches, *European Journal of Sport Science*, DOI: 10.1080/17461391.2015.1130751
- Kent, P. (2012). How world stole the brains behind Australian sport.
- Magee, J. & Sugden, J (2002). ‘The World at their Feet’: Professional Football and International Labour Migration. *Journal of Sport and Social Issues*. 26, 421-437.
- Maguire and Falcois (2011) *Sport and Migration: Border, Boundaries and Crossings*. New York: Routledge Press.
- Maguire, J. (1996). Blade runners: Canadian migrants, ice hockey, and the global sports process. *Journal of Sport and Social Issues*, 20(3), 335-360.
- Maguire, J. (1999). *Global sport: identities, societies, civilisations*. Cambridge, Polity.
- Maguire, J., & Falcois, M. (2011). *Sport and migration: Border, boundaries and crossings*. Routledge.
- Mário Borges, António Rosado, Rita de Oliveira & Francisco Freitas (2015) Coaches' migration: a qualitative analysis of recruitment, motivations and experiences, *Leisure Studies*, 34:5, 588-602, DOI: 10.1080/02614367.2014.939988.
- McCullick, B., Schempp, P., Mason, I., Foo, C., Vickers, B., & Connolly, G. (2009). A Scrutiny of the Coaching Education Program Scholarship since 1995. *Quest* (00336297), 61(3), 322–335.
- Micheel, G. (2017). Österreicher wissen's einfach besser.
- Natal, Y & Mischenko, & Kolokoltsev, Mikhail & Vorozheikin, Anton & Romanova, Elena & Тарасов, Андрей & Aganov, Sergey &

- Karpova, Svetlana. (2021). Media project to improve digital competencies of sports coaches. *Journal of Physical Education and Sport*, 21. 3527-3533. 10.7752/jpes.2021.06477.
- Orłowski, J., Wicker, P., & Breuer, C. (2018). Labor migration among elite sport coaches: An exploratory study. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(3), 335–349. <https://doi.org/10.1177/1012690216649778>
- Pamela Wicker, Johannes Orłowski & Christoph Breuer (2017): Coach migration in German high performance sport, *European Sport Management Quarterly*, DOI: 10.1080/16184742.2017.1354902
- Portes, A. & Rumbaut, R.G. (1990). *Immigrant America: A portrait*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Poursoltani, H. (2009). Development and validation of 360 degree feedback scale on leadership for sport management. *Research Design for Institute of Physical Education and Sports Science*.
- Rizvandi, A., Taghipour Gharbi, M., Esmaeili, M., Ashraf Ganjooee, F. (2019). The Evaluation of Performance Indicators of Coaches in Football Development. *Journal of Humanities Insights*, 03(04), 246-252. doi: 10.22034/jhi.2019.105764
- Ryba, T. V., Schinke, R. J., Stambulova N., & Elbe, A-M. (2018). ISSP Position Stand: Transnationalism, mobility, and acculturation in and through sport. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16 (5), 520–534
- Samuel, R.D., Eldadi, O., Galily, Y., Tenenbaum, G., *Mobility and Migration Experiences of Transnational Coaches within the Israeli Handball Context*, *Psychology of Sport & Exercise*.
- Schinke, R. J., McGannon, K. R., Yukelson, D., Cummings, J., & Parro, W. (2015). Helping with the acculturation of immigrant elite coaches in Canadian sport contexts. *Journal of Sport Psychology in Action*, 6(1), 17–27.
- Smith, G. (2016). Migratory career contingencies of elite level soccer coaching talent. *Soccer & Society*, 17(4), 407–432.
- Stead, D., & Maguire, J. (2000). Rite de passage or passage to riches?, The motivation and objectives of Nordic/Scandinavian players in English league soccer. *Journal of Sport and Social Issues*, 24(1), 36-60.
- Tasnim News. (2021). Statement by the Tennis Federation regarding the non-issuance of three national team visas to attend the Davis Cup (In Persian)

Identify the challenges and opportunities to attract and employ Iranian coaches in international leagues and sports competitions

Asra Ershad¹, Maryam Aziziani², Ahmad Mahmoudi^{3*}, Saman Mehri⁴, Arman Jabraeili⁵

1. MSc in Sports Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: asra.ershad@ut.ac.ir
2. PhD Candidate in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
Email: maryamazizian86@gmail.com
3. Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran*.
Email: ah.mahmoudi@ut.ac.ir
4. PhD Candidate in Sports Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: saman.mehri@ut.ac.ir
5. MSc in Sports Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: arman.jabraeile@ut.ac.ir

Extended Abstract

Background and Purpose

Coaches work with increasingly diverse populations and face significant demand. They are required to perform multiple tasks, emphasizing positive interactions and the overall development of athletes over mere win-loss outcomes, especially in higher levels of competition ([EU Sports Unit, 2012](#)). Coaches' migration may be categorized into three types: ambitious, cosmopolitan, and pioneering migration. Their international experiences mainly pertain to professional growth and adaptation in foreign leagues, with most coaches positively evaluating their experiences and encouraging others to work abroad as expatriates ([Burgess, 2015](#)). Coach migration is prominent in countries with high competitiveness in certain sports and robust coaching education ([Pamela et al., 2017](#)).

Methodology

This study aimed to identify the challenges and opportunities for recruiting and employing Iranian coaches in prestigious international sports leagues. The interpretive-emergent paradigm was applied, and a qualitative approach was used, guided by a phenomenological strategy. Data were collected through semi-structured, in-depth interviews. Due to the COVID-19 pandemic, interviews were conducted via Skype video calls as well as in person, adhering to health protocols. Purposeful sampling with heterogeneous sampling tactics was used, involving interviews with 23 coaches (from both team and individual sports). Each interview lasted approximately 40 minutes and was conducted via phone, video call, or in person. MAXQDA software (version 2020) was utilized for data analysis.

Results

Qualitative data analysis identified seven main categories under "opportunities for recruiting and employing coaches": skills, physical and mental abilities, cultural adaptation, organizational support, family support, familiarity with technology, and

professional experience. Five main categories emerged for “challenges in recruiting and employing Iranian coaches”: legal barriers for women, professional and educational background, organizational obstacles, political constraints, and cultural communication barriers.

Discussion

Given these findings, coaches are critical human resources similar to athletes. Creating opportunities for their growth by emphasizing abilities, skills, cultural support, access to technology, and robust professional profiles, while minimizing challenges—such as organizational, political, cultural, and academic barriers—can significantly enhance coaches’ performance. Iranian coaches possess a high level of intelligence and, by capitalizing on opportunities and systematically addressing challenges, can make effective contributions to various sports worldwide. Dispatching Iranian coaches internationally offers positive outcomes, such as generating foreign exchange, enhancing the sports industry, promoting Iranian culture globally, and utilizing their experiences to motivate and advance domestic coaches.

Keywords: Acculturation, Legionnaire coaches, Women exit ban, Political obstacles.

References

- 1- European Commission Sport Unit (2012). EU guidelines on dual careers of athletes. Brussels: European Commission.
- 2- Mário Borges, António Rosado, Rita de Oliveira & Francisco Freitas (2015). Coaches’ migration: a qualitative analysis of recruitment, motivations and experiences, *Leisure Studies*, 34:5, 588-602, DOI: 10.1080/02614367.2014.939988.
- 3- Pamela Wicker, Johannes Orłowski & Christoph Breuer (2017). Coach migration in German high performance sport, *European Sport Management Quarterly*, DOI: 10.1080/16184742.2017.1354902.