



Satisfaction from the Work of Archery Coaches

¹Alexandros Nasoulas, ¹Evdoxia Kosmidou, ¹Konstantinos Alexandris, ¹George Tzetzis,
& ²Yannis Theodorakis

¹Department of Physical Education & Sport Science, Aristotle University of Thessaloniki

²Department of Physical Education & Sport Science, University of Thessaly

Abstract

Job satisfaction in conjunction with satisfaction with the work environment in sports has not sought attention for coaches. The purpose of this study was to examine the effects of work conditions, and goal setting on job satisfaction for archery coaches. Thirty-eight ($N=38$) coaches (28 men και 10 women) participated and satisfaction with the work environment and organization of the sport, satisfaction from their job in general, and the principles of the goal setting they follow were recorded. The results showed that they are not satisfied with their earnings and they do not have support and cooperation from the federation. They generally have moderate levels of satisfaction with their job. Satisfaction from working conditions and especially the quality and quantity of sports equipment and good communication with athletes are related to satisfaction from work, as well as proper goal-setting procedures. Based on the above results, this study formulates specific suggestions and instructions for archery coaches.

Keywords: *satisfaction, archery, coaches, sport*

Εργασιακή Ικανοποίηση Προπονητών Τοξοβολίας

¹Αλέξανδρος Νασούλας, ¹Ευδοξία Κοσμίδου, ¹Κωνσταντίνος Αλεξανδρής, ¹Γεώργιος Τζέτζης,
& ²Γιάννης Θεοδωράκης

¹Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
²Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Περίληψη

Η εργασιακή ικανοποίηση των προπονητών σε σχέση με το περιβάλλον εργασίας και τον τρόπο οργάνωσης του κάθε αθλήματος, αποτελεί ένα θέμα το οποίο έχει ελάχιστα εξετασθεί. Στην παρούσα μελέτη εξετάσθηκαν, σε προπονητές τοξοβολίας, οι επιδράσεις των εργασιακών συνθηκών στην ικανοποίηση από τη δουλειά, σε συνδυασμό με τις αρχές της στοχοθεσίας που ακολουθούν. Στην έρευνα συμμετείχαν 38 προπονητές τοξοβολίας (20 άνδρες και 10 γυναίκες). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μεγάλη πλειοψηφία δεν είναι ικανοποιημένοι από τις απολαβές τους και δεν έχουν υποστήριξη και συνεργασία από τις ομοσπονδίες και γενικώς έχουν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από τη δουλειά τους. Η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας και ειδικότερα η ποιότητα και ποσότητα του αθλητικού εξοπλισμού, και η καλή επικοινωνία με τους αθλητές και τις αθλήτριες, σχετίζονται με την ικανοποίηση από τη δουλειά, όπως επίσης και οι ορθές διαδικασίες στοχοθεσίας που ακολουθούν στην προπόνηση των αθλητών/τριών τους. Με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα, διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις και ειδικότερες οδηγίες για προπονητές τοξοβολίας.

Λέξεις κλειδιά: *ικανοποίηση, τοξοβολία, προπονητές/τριες, αθλητισμός*

Εισαγωγή

Η ικανοποίηση των προπονητών από την εργασία τους είναι ένας σημαντικός παράγοντας που σχετίζεται με την ανάπτυξη ενός αθλήματος (Dixon & Warner, 2010), και σε ένα άθλημα όπως είναι αυτό της τοξοβολίας στη χώρας μας με μικρό αριθμό προπονητών, αθλητών και σωματείων, η διερεύνηση του θέματος αυτού είναι πολύ σημαντική. Η εργασία των Papadimitriou και Alexandris (2018) έδειξε ότι σημαντικοί παράγοντες του αθλητικού συστήματος επηρεάστηκαν αρνητικά από τα μέτρα λιτότητας στην Ελλάδα καθώς μέσα από τις σημαντικές περικοπές που προκλήθηκαν στις δημόσιες δαπάνες, εγκαταλείφθηκαν οι Ολυμπιακές εγκαταστάσεις. Οι προπονητές με υψηλά προσόντα έγιναν υπάλληλοι μερικής απασχόλησης, οι ελίτ αθλητές/τριες δεν είχαν ευκαιρίες να συμμετάσχουν σε διεθνείς διοργανώσεις. Ο περιορισμός των δημοσίων δαπανών για τον αθλητισμό προκάλεσε μείωση του αριθμού διοργάνωσης αθλητικών γεγονότων εθνικού και διεθνούς επιπέδου, στις αθλητικές εκδηλώσεις, καθώς και μείωση της ιατρικής και παραϊατρικής υποστήριξης για αθλητές/τριες υψηλού επιπέδου. Διαπιστώθηκε επίσης, ότι οι οριζόντιες περικοπές στις δημόσιες δαπάνες για τον υψηλό αθλητισμό είχε σαν αποτέλεσμα το αθλητικό σύστημα να επηρεαστεί δραματικά. Οι επιπτώσεις ποικίλλουν σε διάφορα αθλήματα, αλλά η προηγούμενη πλήρους απασχόλησης εργασία των προπονητών έληξε και οι θέσεις έχουν μετατραπεί σε εθελοντικές δραστηριότητες μερικής απασχόλησης στις οποίες οι προπονητές λαμβάνουν επίδομα και όχι μισθό. Λόγω έλλειψης πόρων, οι προπονητές στερούνται επίσης ευκαιριών για εκπαίδευση και ανάπτυξη γνώσης (Papadimitriou & Alexandris, 2018).

Στο χώρο του αθλητισμού και των σπορ πολλοί προπονητές έχουν δώσει δείγματα επιτυχημένης ηγετικής ικανότητας και συμπεριφοράς. Στην πραγματικότητα, έχουμε συνηθίσει να θεωρούμε επιτυχημένους τους προπονητές που έχουν φέρει πολλά νικηφόρα αποτελέσματα (Gilbert, et al., 2006). Η νίκη, αποτελεί ένδειξη επιτυχημένης ηγετικής συμπεριφοράς από τον προπονητή, αλλά δεν είναι αρκετή, διότι η επιτυχημένη ηγεσία είναι πολλά παραπάνω από μία απλή νίκη σε έναν αγώνα. Επιτυχημένοι θεωρούνται οι προπονητές που βοηθούν τους/τις αθλητές/τριες τους να αναπτύσσουν νέες ικανότητες, να νιώθουν ευχαρίστηση όταν συναγωνίζονται με άλλους/ες αθλητές/τριες και να αισθάνονται καλά με τους εαυτούς τους. Επίσης, οι επιτυχημένοι προπονητές διδάσκουν τους/τις αθλητές/τριες τους όχι μόνο αθλητικές επιδεξιότητες, αλλά και τα ιδανικά που απαιτούνται για μία επιτυχημένη ζωή στην κοινωνία που ζούμε (Κουκούτσι, 2017). Ωστόσο, η ικανοποίηση των προπονητών από την εργασία τους συνδυάζεται με τις αποδοχές τους, την καλή συνεργασία τους με την ομοσπονδία, τους αθλητικούς παράγοντες, τις δυνατότητες επιμόρφωσης, τη διαρκή ενημέρωση για τις εξελίξεις του αθλήματος, κλπ. Όλοι αυτοί οι παράγοντες αξίζει να εξετασθούν, έτσι ώστε να δούμε πως διαμορφώνεται το περιβάλλον της τοξοβολίας σήμερα, και πως το αντιλαμβάνονται οι Έλληνες προπονητές και προπονήτριες τοξοβολίας.

Η θεωρία των στόχων θεωρείται σημαντική για την αύξηση της απόδοσης στην εργασία αλλά και την ικανοποίηση και ευχαρίστηση από την εργασία. Η θεωρία δείχνει ότι ο λόγος που κάποια άτομα παρακινούνται και αποδίδουν καλύτερα στην εργασία τους, αποδίδεται στους κατάλληλους στόχους απόδοσης. Άτομα με χαμηλούς στόχους δεν είναι ευχαριστημένα από την εργασία τους, ενώ η ευχαρίστησή τους από την εργασία αυξάνει κατακόρυφα όταν η απόδοση υπερβαίνει τους στόχους (Latham, 2012). Επίσης, η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται από τη δέσμευση στους στόχους των εργαζομένων (Bipp & Kleingeld, 2011).

Ένας από τους σκοπούς της εργασίας αυτής είναι να εξετάσει τις διαδικασίες και τις στρατηγικές που ακολουθούν προπονητές και προπονήτριες στο άθλημα της τοξοβολίας, σε συνδυασμό με την εργασιακή τους ικανοποίηση. Στην σχετική βιβλιογραφία του αθλητισμού και των σπορ δεν υπάρχουν οδηγίες, ούτε σχετικές έρευνες για τις αρχές καθορισμού των στόχων στο άθλημα της τοξοβολίας. Σύμφωνα με τον Θεοδωράκη και τους συνεργάτες του (2016) είναι καλό οι αθλητές και οι αθλήτριες να προσπαθούν να θέτουν στόχους για την καλή απόδοση, στόχους συγκεκριμένους και μετρήσιμους, όπως επαναλήψεις, μέτρα, ή χρόνο, ή βολές στο κέντρο, όπως είναι στην περίπτωση της τοξοβολίας. Οι στόχοι πρέπει επίσης να είναι προκλητικοί, αλλά ταυτόχρονα ρεαλιστικοί. Οι στόχοι είναι καλό να τίθενται για πράγματα που οι αθλητές/τριες δεν έχουν καταφέρει ακόμα, δηλαδή για πιο δύσκολες ασκήσεις στην προπόνηση, την καλύτερη απόδοση, και τις καλύτερες επιδόσεις στον αγώνα. Η ύπαρξη των στόχων κατευθύνει και οδηγεί πάντα προς την σωστή κατεύθυνση. Οι αρχές των στόχων (Locke & Latham, 1990) ισχύουν για όλα τα άτομα, σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας και βεβαίως στον χώρο του αθλητισμού. Να ορίζουν, στόχους για τη διαδικασία μέσω της οποίας θα φτάσουν στην απόδοση αυτή, τι ακριβώς θα κάνουν για εξάσκηση και προετοιμασία, και ποια σχέδια θα εφαρμόσουν. Να ορίζουν στόχους που θα τους καταγράψουν διαρκώς, θα τους αξιολογούν, και θα τους επαναπροσδιορίζουν όταν αυτό χρειάζεται. Οι στόχοι πρέπει να σχεδιάζονται ώστε να επιτευχθούν στον κατάλληλο χρόνο. Οι στόχοι πρέπει να τίθενται από τον ίδιο τον συμμετέχοντα, ή καλύτερα με τη συμφωνία αθλητή και προπονητή (Θεοδωράκης

κ.α., 2016).

Σχετικές μετα-αναλύσεις στα σπορ, αλλά και σε πολλούς άλλους τομείς έδειξαν, ότι οι συγκεκριμένοι στόχοι, οι προσωπικοί στόχοι, οι προκλητικοί στόχοι, οι βραχυπρόθεσμοι στόχοι που συνδυάζονται με μακροπρόθεσμους, βοηθάνε στη μεγιστοποίηση της απόδοσης στα σπορ. Αυτό συμβαίνει γιατί ενεργοποιούν τα άτομα, τα παρακινούν για προσπάθεια, αυξάνουν την αυτοπεποίθηση, την δέσμευση, την αυτοσυγκέντρωση, και καθοδηγούν σωστά τους αθλητές και τις αθλήτριες (Kyllo & Landers, 1995; Locke & Latham, 2019).

Μια πρόσφατη συστηματική ανασκόπηση σχετικών εργασιών, με αθλητές/τριες σε ατομικά και ομαδικά αθλήματα, οι οποίες περιγράφουν παρεμβατικά προγράμματα που χρησιμοποιούν την θεωρία των στόχων, έδειξε ότι οι αρχές των στόχων πραγματικά ισχύουν και αποδίδουν, και είναι χρήσιμες για αθλητές, προπονητές και αθλητικούς ψυχολόγους. Ο βαθμός δυσκολίας των στόχων, το πόσο συγκεκριμένοι είναι, η μορφή των στόχων, η αρχική ικανότητα των αθλητών, ο βαθμός δέσμευσης, ο τρόπος της ανατροφοδότησης και η περιπλοκότητα αυτών πάντα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη των προπονητών και των αθλητικών ψυχολόγων (Jeong et al., 2023).

Σχετικά λοιπόν με το άθλημα της τοξοβολίας είναι πιθανό κάποιοι αθλητές και αθλήτριες, προπονητές και προπονήτριες να ακολουθούν συνήθως αυτές τις αρχές ωστόσο αυτό δεν είναι καταγεγραμμένο ερευνητικά. Ο σωστός προπονητής επηρεάζει και παρακινεί τον/την αθλητή/τρια να αφιερώνει χρόνο και διάρκεια στο άθλημα και την προπόνηση. Όλα αυτά απαιτούν καλή γνώση του αθλήματος, της τεχνικής, της τακτικής, της φυσιολογίας, και της ψυχολογίας από την πλευρά των προπονητών. Απαιτούν καλές δεξιότητες επικοινωνίας, και καλές σχέσεις μεταξύ αθλητή και προπονητή. Έτσι ενισχύεται καλύτερα και η εσωτερική παρακίνηση του αθλητή (Moen et al., 2015).

Η μελέτη των απόψεων των προπονητών τοξοβολίας, του εργασιακού περιβάλλοντος, και οι απόψεις τους για την ομοσπονδία, μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση των μηχανισμών ικανοποίησης των προπονητών, την αύξηση της απόδοσής τους, τις επιτυχίες των ομάδων τους. Αξίζει λοιπόν να εξετασθούν οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης των προπονητών, σε συνδυασμό με τη διερεύνηση των αρχών της στοχοθεσίας. Πέρα από την καλύτερη οργάνωση της προπονητικής διαδικασίας και τη διαμόρφωση ενός θετικού κλίματος στα αθλητικά σωματεία, κατά τη διάρκεια των προπονήσεων και των αγώνων, η εφαρμογή των αρχών της στοχοθεσίας, θα συνεισφέρει στην αύξηση των επιδόσεων των αθλητών και αθλητριών και συνακόλουθα στην εργασιακή ικανοποίηση των προπονητών.

Με βάση τα παραπάνω οι υποθέσεις της παρούσας εργασίας είναι ότι η διοικητική υποστήριξη των προπονητών από την ομοσπονδία και η σωστή στοχοθεσία σχετίζονται με την ανάπτυξη του αθλήματος. Η εργασιακή ικανοποίηση των προπονητών εξαρτάται από τις εργασιακές συνθήκες, και τέλος η εργασιακή ικανοποίηση των προπονητών συνδέεται με τις επιτυχίες των αθλητών/τριών τους.

Μεθοδολογία

Συμμετέχοντες και διαδικασία

Οι συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα ήταν προπονητές και προπονήτριες από όλα τα γεωγραφικά διαμερίσματα της Ελλάδας. Η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος εκλέχθηκε με βάση τα στοιχεία της τελευταίας ενημέρωσης από τα μητρώα της Ελληνικής Ομοσπονδίας Τοξοβολίας. Αξιοποιήθηκε το σύνολο των προπονητών και προπονητριών της χώρας. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά, με ανώνυμα ερωτηματολόγια και απόλυτο σεβασμό των προσωπικών δεδομένων.

Από τους προπονητές/τριες, 28 ήταν άνδρες και 10 ήταν γυναίκες. Αναφορικά με την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκαν, τρία άτομα ανήκαν στις ηλικίες 20-30 (7.9%), τρεις στις ηλικίες 31-40 (7.9%), 13 στις ηλικίες 41-50 (34.2%), 17 στις ηλικίες 51-60 (44.7%) και δύο άτομα ήταν μεγαλύτερα από 61 ετών (5.3%). Αναφορικά με την επαγγελματική τους δραστηριοποίηση πέρα της προπονητικής, πέντε άτομα δήλωσαν ότι δεν ασκούσαν άλλο επάγγελμα, 16 ήταν δημόσιοι υπάλληλοι, 13 ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι και τέσσερις ήταν συνταξιούχοι. Σχετικά με το επίπεδο σπουδών των προπονητών/τριών, απόφοιτοι λυκείου δήλωσαν επτά άτομα (18.4%), απόφοιτοι ΙΕΚ τέσσερα άτομα (10.5%), απόφοιτοι ΑΕΙ (εκτός ΤΕΦΑΑ) δήλωσαν 13 άτομα (34.2%), απόφοιτοι ΤΕΦΑΑ 13 άτομα (34.2%) και ένα άτομο δήλωσε κάτοχος μεταπτυχιακού (2.6%). Πτυχίο προπονητή διέθεταν 27 άτομα (71.1%), 20 άνδρες (71.4%) και επτά γυναίκες (70%). Συγκεκριμένα, 12 άτομα είχαν πτυχίο Γ' κατηγορίας, επτά Β' κατηγορίας και έξι Α' κατηγορίας. Καμία γυναίκα δεν ήταν κάτοχος πτυχίου προπονητή Α' κατηγορίας.

Όργανα μέτρησης

Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω όργανα αξιολόγησης:

Κλίμακα μέτρησης της στοχοθεσίας προπονητών

Με βάση τη σχετική βιβλιογραφία (Θεοδωράκης κ.α., 2016; Weinberg & Gould, 2007), συντάχθηκε η κλίμακα ορθής στοχοθεσίας προπονητών/τριών, με βάση τις αρχές της σχετικής θεωρίας. Μερικά παραδείγματα ερωτήσεων είναι τα παρακάτω: «Οι στόχοι που θέτω για τους αθλητές και τις αθλήτριές μου είναι ... Να νικάνε όλους τους αντιπάλους, ... Να κερδίζουν μετάλλια σε αγώνες, ... Να μην χάνουν προπόνηση, ... Να βελτιώνουν την τεχνική τους, ... Να εστιάζουν σε συγκεκριμένες επιδόσεις και σημεία τεχνικής, ... Να συμφωνούν μαζί μου για συγκεκριμένες επιδόσεις και σημεία βελτίωσης της τεχνικής». Οι απαντήσεις δόθηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 1 (Διαφωνώ) έως το 5 (Συμφωνώ). Η εσωτερική συνοχή της κλίμακας ήταν Cronbach's $\alpha = .69$.

Αξιολόγηση ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας

Δόθηκαν εννέα ερωτήσεις, οι οποίες κάλυπταν όλο το εργασιακό φάσμα των προπονητών/τριών. Μερικά παραδείγματα: «Είστε ικανοποιημένος από τις οικονομικές απολαβές σας ως προπονητής», «Συμμετέχετε στην λήψη αποφάσεων της διοίκησης του σωματείου», «Έχετε υποστήριξη από την ομοσπονδία», «Συμμετέχετε στην λήψη αποφάσεων της διοίκησης της ένωσης», «Συμμετέχετε στη λήψη αποφάσεων της διοίκησης της ομοσπονδίας», «Σας στηρίζει ο φορέας που εργάζεστε ως προπονητής/τρια», «Συμμετέχετε σε μετεκπαιδευσεις-επιμορφώσεις», «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ποιότητα των εγκαταστάσεων που εργάζεστε», «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ποιότητα και την ποσότητα του αθλητικού εξοπλισμού που χρησιμοποιείτε για τη διδασκαλία» και «Πόσο ικανοποιημένος είστε από την επικοινωνία σας με τους/τις αθλητές/τριες». Οι απαντήσεις δόθηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 1 (Καθόλου) έως το 5 (Πάρα πολύ). Η εσωτερική συνοχή της κλίμακας ήταν Cronbach's $\alpha = .73$.

Κλίμακα ικανοποίησης από τη δουλειά

Χρησιμοποιήθηκε η αρχική κλίμακα Job Satisfaction των Cammann et al. (1983) και Bowling et al. (2010), η οποία αποτελούνταν από τρεις ερωτήσεις, με την προσθήκη άλλων δυο ερωτήσεων, και την ταυτόχρονη προσαρμογή τους στους προπονητές και στις προπονήτριες τοξοβολίας. Έτσι η διαμόρφωση της κλίμακας έχει την εξής μορφή: «Πάνω απ' όλα είμαι ευχαριστημένος από την δουλειά μου, ως προπονητής/τρια τοξοβολίας», «Γενικά δεν μ' αρέσει η δουλειά μου ως προπονητής/τρια τοξοβολίας», «Γενικά μ' αρέσει να εργάζομαι ως προπονητής/τρια τοξοβολίας», «Η δουλειά μου ως προπονητής/τρια τοξοβολίας με ενθουσιάζει», «Κάθε φορά στις προπονήσεις τα δίνω όλα». Οι απαντήσεις δόθηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 1 (Διαφωνώ) έως το 5 (Συμφωνώ). Η εσωτερική συνοχή της κλίμακας, ήταν Cronbach's $\alpha = .74$.

Αποτελέσματα

Σχετικά με την προπονητική εμπειρία, δέκα άτομα δήλωσαν 1-2 έτη (26.3%), επτά άτομα 3-4 έτη (18.4%), έξι άτομα 5-6 έτη (15.8%), τρία άτομα 7-8 έτη (7.95) και 12 περισσότερα από εννέα έτη (31.6%). Το 84.2% (32 άτομα) δήλωσε ότι η απασχόλησή τους με την προπονητική ήταν μερική, ενώ το 15.8% (έξι άτομα) δήλωσε πλήρη απασχόληση. Και πάλι, καμία γυναίκα δεν ήταν προπονήτρια πλήρους απασχόλησης.

Αναφορικά με τις ώρες απασχόλησης ανά εβδομάδα, τρία άτομα (7.9%) δήλωσαν ότι απασχολούνταν 1-2 ώρες/εβδομάδα, οκτώ άτομα (21.1%) 3-4 ώρες/εβδομάδα, οκτώ άτομα (21.1%) 5-6 ώρες/εβδομάδα, πέντε άτομα (13.2%) 7-8 ώρες/εβδομάδα και 14 άτομα (36.8%) πάνω από εννέα ώρες/εβδομάδα.

Πρώην αθλητές και αθλήτριες ήταν 37 άτομα (97.4%). Μόνο ένας άνδρας δεν ήταν αθλητής στο παρελθόν. Από τους αθλητές και τις αθλήτριες, επτά αγωνίζονταν σε επίπεδο διασυλλογικό (18.45), 13 σε Πανελλήνιο επίπεδο (34.2%) και 17 (44.7%) σε Διεθνές επίπεδο. Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των προπονητών/τριών σχετικά με την ενημέρωση για τις εξελίξεις του αθλήματος, τη συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες, και την ενημέρωση των γονέων. Οι διαφορές μεταξύ φύλου δεν ήταν στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 1. Μέσοι όροι (ΜΟ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) σχετικά με την ενημέρωση για τις εξελίξεις του αθλήματος, τη συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες, και την ενημέρωση των γονέων.

	ΣΥΝΟΛΟ ΜΟ (ΤΑ)	Ανδρες ΜΟ (ΤΑ)	Γυναίκες ΜΟ (ΤΑ)
Πόσο συχνά ενημερώνεστε για τις εξελίξεις στον χώρο του αθλήματος;	4.47 (.83)	4.46 (.84)	4.50 (.85)
Πόσο συχνά συνεργάζεστε με ειδικούς επιστήμονες για μεγαλύτερη βελτίωση των αθλητών/τριών;	2.92 (1.22)	2.86 (1.21)	3.10 (1.29)
Πόσο συχνά ενημερώνετε τους γονείς για την πορεία των παιδιών τους στην προπόνηση και στους αγώνες;	4.18 (.98)	4.11 (1.07)	1.40 (.70)

Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

Στον Πίνακα 2 παρατίθενται τα περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση ξεχωριστά, τόσο για το σύνολο των προπονητών /τριών, όσο και για τους προπονητές/τριες διαφορετικού φύλου, αλλά και για τον ενιαίο παράγοντα που δημιουργήθηκε «*Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας*». Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πίνακας 2. Μέσοι όροι (ΜΟ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) σχετικά με την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας.

	ΣΥΝΟΛΟ ΜΟ (ΤΑ)	Ανδρες ΜΟ (ΤΑ)	Γυναίκες ΜΟ (ΤΑ)
Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές απολαβές σας ως προπονητής/τρια;	2.26 (1.01)	2.29 (1.01)	2.20 (1.03)
Συμμετέχετε στην λήψη αποφάσεων της διοίκησης του σωματείου;	3.37 (1.73)	3.61 (1.71)	2.70 (1.70)
Έχετε υποστήριξη από την ομοσπονδία;	2.58 (1.29)	2.50 (1.32)	2.80 (1.23)
Συμμετέχετε στην λήψη αποφάσεων της διοίκησης της ομοσπονδίας;	1.34 (.78)	1.18 (.39)	1.80 (1.32)
Σας στηρίζει ο φορέας που εργάζεστε ως προπονητής/τρια, να συμμετέχετε σε μετεκπαιδευσεις –επιμορφώσεις;	3.16 (1.50)	3.18 (1.54)	3.10 (1.45)
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ποιότητα των εγκαταστάσεων που εργάζεστε;	3.37 (1.20)	3.36 (1.16)	3.40 (1.35)
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ποιότητα και την ποσότητα του αθλητικού εξοπλισμού που χρησιμοποιείτε για την διδασκαλία;	3.71 (1.04)	3.75 (1.00)	3.60 (1.17)
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την επικοινωνία σας με τους/τις αθλητές/τριες;	4.37 (.71)	4.32 (.77)	4.50 (.53)
Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας συνολικά	3.26 (.76)	3.29 (.74)	3.19 (.87)
Ικανοποίηση από τη δουλειά	3.85(.38)	3.89 (.40)	3.72 (.29)

Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο φύλων ($p > .05$). Διαφορές στατιστικά σημαντικές παρατηρήθηκαν στη στοχοθεσία ($F_{4,33} = 4.43, p < .01$), στην ικανοποίηση από τη δουλειά ($F_{4,33} = 5.46, p < .05$) και στην ενημέρωση και συνεργασία ($F_{4,33} = 5.26, p < .05$) ως προς τις διαφορετικές ομάδες ανάλογα με τις ώρες εργασίας ανά εβδομάδα. Επίσης, διέφεραν στατιστικά σημαντικά στην ικανοποίηση από τη δουλειά τα άτομα των οποίων οι αθλητές/τριες είχαν διαφορετικές επιτυχίες ($F_{3,34} = 3.02, p < .05$).

Πηγές Ενημέρωσης

Αξιολογήθηκαν οι πηγές από τις οποίες οι προπονητές ενημερώνονται. Οι δυνατότητες επιλογής ήταν τα βιβλία ή περιοδικά, το διαδίκτυο, και τα σεμινάρια. Από τα βιβλία ή περιοδικά ενημερώνεται το 57.9% των προπονητών/τριών, από το διαδίκτυο ενημερώνεται το 92.1% των προπονητών/τριών και από σεμινάρια ενημερώνεται το 65.8% των προπονητών/τριών.

Προπονητική συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID 19

Αν έδωσαν οδηγίες και ασκήσεις για το σπίτι, το 89.5% απάντησε θετικά, ενώ το 10.5% απάντησε αρνητικά. Αν πραγματοποιήσαν διαδικτυακά μαθήματα/σεμινάρια, το 36.8% απάντησε θετικά, ενώ το 63.2% απάντησε αρνητικά. Αν πραγματοποιήσαν κανονικές προπονήσεις στο γήπεδο, το 26.7% απάντησε θετικά, ενώ το 73.3% απάντησε αρνητικά.

Στοχοθεσία προπονητών/τριών

Οι μέσοι όροι (τυπικές αποκλίσεις για το σύνολο του παράγοντα παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.

Πίνακας 3. Μέσοι όροι (ΜΟ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) σχετικά με την στοχοθεσία προπονητών/τριών.

	ΜΟ	ΤΑ
Να νικήσουν όλους τους αντιπάλους	2.05	1.84
Να κερδίζουν μετάλλια σε αγώνες	2.26	1.22
Να μην χάνουν προπόνηση	3.97	1.02
Να βελτιώνουν την τεχνική τους	4.84	1.01
Να εστιάζουν σε συγκεκριμένες επιδόσεις και σημεία τεχνικής	4.31	1.01
Να συμφωνούν μαζί μου για συγκεκριμένες επιδόσεις και σημεία βελτίωσης της τεχνικής	3.50	1.18

Συσχετίσεις ικανοποίησης από τη δουλειά και των ερωτήσεων της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται οι σχέσεις της ικανοποίησης από τη δουλειά με τις ερωτήσεις της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας.

Πίνακας 4. Συσχετίσεις ικανοποίησης από τη δουλειά από τις ερωτήσεις της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ικανοποίηση από τη δουλειά	1								
2. Είστε ικανοποιημένος/η από τις οικονομικές απολαβές σας ως προπονητής/τρια;	.29	1							
3. Συμμετέχετε στην λήψη αποφάσεων της διοίκησης του σωματείου;	.08	.18	1						
4. Έχετε υποστήριξη από την ομοσπονδία;	.02	.23	.30	1					
5. Συμμετέχετε στη λήψη αποφάσεων της διοίκησης της ομοσπονδίας;	-.26	-.01	-.02	.36*	1				
6. Σας στηρίζει ο φορέας που εργάζεστε ως προπονητής/τρια, να συμμετέχετε σε μετεκπαιδεύσεις – επιμορφώσεις;	.17	.17	.16	.02	.11	1			
7. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ποιότητα των εγκαταστάσεων που εργάζεστε;	.21	.30	.51**	.33**	.18	.16	1		
8. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ποιότητα και την ποσότητα του αθλητικού εξοπλισμού που χρησιμοποιείτε για την διδασκαλία;	.33*	.44**	.57**	.33**	.09	.45**	.70**	1	
9. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την επικοινωνία σας με τους αθλητές ;	.58**	.16	.15	.08	-.04	.20	.25	.48**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

Η ανάλυση συσχέτισης έδειξε ότι δύο είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από τη δουλειά. Ο ένας είναι η ποιότητα και ποσότητα του αθλητικού εξοπλισμού, και ο άλλος είναι η καλή επικοινωνία με τους αθλητές και τις αθλήτριες.

Συσχέτιση ικανοποίησης από τη δουλειά και ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας και τη στοχοθεσία

Συσχετίστηκαν με το δείκτη r του Pearson η ικανοποίηση από τη δουλειά με την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας και τη στοχοθεσία.

Πίνακας 5. Συσχετίσεις, ικανοποίηση από τη δουλειά και στοχοθεσία.

	1	2	3
1. Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας	1		
2. Ικανοποίηση από τη δουλειά	.321*	1	
3. Στοχοθεσία	-.025	.417**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

Πρόβλεψη της ικανοποίησης από τη δουλειά των προπονητών/τριών από τις μεταβλητές ικανοποίηση από τις συνθήκες και από τη στοχοθεσία

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξεταστεί ο βαθμός στον οποίο η ικανοποίηση από τη δουλειά προβλέπονταν από την ικανοποίηση από τις συνθήκες και τη στοχοθεσία. Η ανάλυση έδειξε ότι το μοντέλο της παλινδρόμησης μπορούσε να προβλέψει το 24% της ικανοποίησης, $F(2, 35) = 76.95$, $p < .05$, με τις δύο ανεξάρτητες μεταβλητές να έχουν σημαντική συνεισφορά. Τόσο η ικανοποίηση από τις συνθήκες ($\beta = .33$, $p < .05$), όσο και η στοχοθεσία ($\beta = .43$, $p < .05$) συνεισέφεραν θετικά στην πρόβλεψη.

Πίνακας 6. Πρόβλεψη ικανοποίησης από τη δουλειά.

	β	t	R^2	F
Συνολική πρόβλεψη			.24	76.95**
Ικανοποίηση από τις συνθήκες	.33	2.35*		
Στοχοθεσία	.43	2.98**		

* $p < .05$; ** $p < .01$

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, φαίνεται ότι η πρόβλεψη της ικανοποίησης από την δουλειά των προπονητών/τριών τοξοβολίας συνδέεται τόσο με την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας όσο και με την καλή στοχοθεσία.

Συζήτηση

Ο αριθμός των ενεργών προπονητών τοξοβολίας στην χώρα μας είναι μικρός. Το καθεστώς των εργασιακών σχέσεων, ο βαθμός υποστήριξης που έχουν από την ομοσπονδία, οι ευκαιρίες επιμόρφωσης που έχουν, ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία τους είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες στην γενικότερη ανάπτυξη του αθλήματος και στη βελτίωση των επιδόσεων των αθλητών/τριών. Στην παρούσα εργασία καταγράφηκαν κοινωνικο-δημογραφικές μεταβλητές, η ικανοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον και την οργάνωση του αθλήματος, η ικανοποίηση από τη δουλειά γενικά, και οι αρχές της στοχοθεσίας που ακολουθούν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μεγάλη πλειοψηφία δεν έχει συνεργασία με άλλες επιστημονικές ειδικότητες, έχουν καλές σχέσεις με τους γονείς των αθλητών/τριών τους, ωστόσο δεν είναι ικανοποιημένοι από τις απολαβές τους και δεν έχουν υποστήριξη και συνεργασία από τις ομοσπονδίες και γενικώς έχουν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από τη δουλειά τους. Η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας τους σχετίστηκε με την ικανοποίηση από τη δουλειά και τις ορθές διαδικασίες στοχοθεσίας.

Συγκριτικά με άλλες εργασίες, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους προπονητές είναι αυτοί που επιδεικνύουν ένα αρμονικό πάθος για το επάγγελμά τους, τείνουν να έχουν μια μεγαλύτερη αντίληψη θετικών εμπειριών στη δουλειά τους και νιώθουν πιο ικανοποιημένοι από τις δραστηριότητές τους (Peixoto et al., 2024). Επίσης η ικανοποίηση από τη ζωή και η ικανοποίηση από τη δουλειά συνδέονται θετικά στο πλαίσιο της προπονητικής τους εμπειρίας, αν και παρατηρούνται διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (Borpp et al., 2015).

Η ηλικιακή ομάδα 31-40 είχε τη μεγαλύτερη ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση από τη δουλειά και την καλύτερη ενημέρωση σε επιστημονικά θέματα του επαγγέλματος. Δεν υπήρχαν διαφορές στις εργασιακές συνθήκες με βάση το πτυχίο που κατείχε ο κάθε προπονητής/τρια. Προπονητές/τριες που εργάζονταν για πάνω από εννέα ώρες εβδομαδιαίως, ανέφεραν καλύτερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με αυτούς/ες που είχαν μικρή εργασιακή απασχόληση. Προπονητές/τριες με υψηλές διακρίσεις στην καριέρα τους, αξιοποιούσαν

και γνώριζαν καλύτερα τις αρχές της στοχοθεσίας, είχαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη δουλειά, πιο συστηματική ενημέρωση για θέματα του αθλήματος και καλύτερη συνεργασία με την ομοσπονδία.

Οι Έλληνες/ίδες προπονητές/τριες τοξοβολίας σε γενικές γραμμές ακολουθούν σωστά τις αρχές της στοχοθεσίας για τους αθλητές και τις αθλήτριές τους. Δίνουν έμφαση στη βελτίωση της τεχνικής και εστιάζουν σε συγκεκριμένες επιδόσεις. Την καλύτερη εικόνα παρουσιάζουν οι προπονητές με τις περισσότερες διακρίσεις. Η αρχή που δεν έχουν συνειδητοποιήσει καλά οι προπονητές είναι αυτή που λέει ότι πρέπει να συμφωνούν με τους/τις αθλητές/τριες τους για τους στόχους που πρέπει να θέτουν.

Τέλος ανάμεσα στην ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, και την ικανοποίηση από τη δουλειά καταγράφηκε υψηλή στατιστική συσχέτιση. Ειδικότερα όμως, δύο είναι οι πιο σημαντικοί επιμέρους παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από τη δουλειά. Ο ένας είναι η ποιότητα και ποσότητα του αθλητικού εξοπλισμού, και ο άλλος είναι η καλή επικοινωνία με τους αθλητές και τις αθλήτριες. Οι καλές σχέσεις και επικοινωνία με τους γονείς επίσης είναι θετικός παράγοντας ικανοποίησης από την εργασία.

Ο χειρισμός των προβλημάτων που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η μεγάλη πλειοψηφία των προπονητών/τριών έδωσε οδηγίες για ασκήσεις για το σπίτι. Αντίθετα, το ποσοστό των προπονητών που πραγματοποίησε διαδικτυακά σεμινάρια ήταν μικρό. Μικρό ήταν βεβαίως και το ποσοστό των προπονητών/τριών που έκανε κανονικές προπονήσεις στο γήπεδο. Τα αποτελέσματα αυτά πρέπει να αξιοποιηθούν ανάλογα σε περίπτωση που το πρόβλημα της πανδημίας οδηγήσει ξανά σε lockdown.

Με βάση τα παραπάνω, για την ανάπτυξη του αθλήματος της τοξοβολίας, χρειάζεται να ληφθεί ειδική μέριμνα από το υπουργείο αθλητισμού αλλά και από την ομοσπονδία τοξοβολίας για τη συστηματική ενημέρωση των προπονητών/τριών για τις εξελίξεις του αθλήματος και να αναπτυχθούν περισσότερα κανάλια επικοινωνίας μεταξύ των προπονητών και της ομοσπονδίας. Καλύτερες εργασιακές σχέσεις επίσης είναι αναγκαίες, καθώς όταν η εργασιακή σχέση είναι περιστασιακή αυτό δημιουργεί προβλήματα. Όταν η εργασιακή σχέση είναι πιο πλήρης και περισσότερες ώρες την εβδομάδα, τότε η ικανοποίηση από την εργασία είναι μεγαλύτερη. Στην περίπτωση αυτή η ομοσπονδία οφείλει να αναδείξει το άθλημα περαιτέρω, είτε μέσω μηχανισμών διαφήμισης και αναζήτησης φορέων ή εταιριών υποστήριξης, είτε μέσω προβολής και προώθησης του αθλήματος, είτε μέσω της ανάπτυξης του αθλήματος στην τοπική αυτοδιοίκηση, ή την ανάπτυξή του στο σχολικό αθλητισμό και τον αθλητισμό αναψυχής, ώστε να αναπτυχθεί η βάση του και ο αριθμός των νέων που ασχολούνται με το άθλημα. Καθώς η τοξοβολία είναι ένα άθλημα που δεν έχει περιορισμούς ως προς την ηλικία οι στρατηγικές ανάπτυξης του αθλήματος πρέπει να απευθύνονται σε όλες τις ηλικίες.

Οι καλές εργασιακές σχέσεις των προπονητών/τριών και η ικανοποίησή τους από τη δουλειά, τη συνεργασία με την ομοσπονδία, η σωστή συμπεριφορά τους και η σωστή εφαρμογή των αρχών της στοχοθεσίας κατά την προπονητική διαδικασία δημιουργεί τις προϋποθέσεις αύξησης των επιδόσεων, ικανοποίησης των αθλητών/τριών και των γονέων και τέλος γρηγορότερης ανάπτυξης του αθλήματος.

Τα μέτρα λιτότητας στην Ελλάδα, οι περικοπές και η εγκατάλειψη των Ολυμπιακών εγκαταστάσεων, η υποβάθμιση των προπονητών, η μείωση των αθλητικών διοργανώσεων επιπέδου, δημιουργούν προβλήματα στην ανάπτυξη ενός αθλήματος (Paradimitriou & Alexandris, 2018) και φαίνεται να συμβαίνει το ίδιο και με το άθλημα της τοξοβολίας. Οι έρευνες στην περιοχή της ικανοποίησης από την εργασία ανέδειξαν ότι αυτή σχετίζεται με την ψυχική ευεξία, την ικανοποίηση από τη ζωή, την ευτυχία και τα θετικά συναισθήματα (Bowling et al., 2010). Με βάση τα παραπάνω, απαιτείται λοιπόν ιδιαίτερη προσοχή για την κατοχύρωση και υποστήριξη των προπονητών/τριών της τοξοβολίας και όχι μόνο στη χώρα μας.

Η μελέτη των στόχων από την πλευρά των προπονητών/τριών επαλήθευσε τη σχετική θεωρία (Locke & Latham, 2013). Οι σωστοί στόχοι επηρεάζουν καθοριστικά τις επιτυχίες των αθλητών/τριών, και πρέπει να αποτελούν βασικό εργαλείο των προπονητών στην καθημερινή τους προπονητική εργασία (Weinberg & Gould, 2007). Έτσι, η ανάλυση της σωστής στοχοθεσίας είναι αναγκαία, και η επιμόρφωση των προπονητών/τριών και των αθλητών/τριών στο θέμα αυτό είναι αναγκαία.

Οι αθλητικές εγκαταστάσεις και τα προγράμματα άθλησης στην τοξοβολία αποτελούν επίσης έναν ανασταλτικό παράγοντα. Οι γονείς αλλά και κάθε ενδιαφερόμενος απογοητεύεται από τον μικρό αριθμό και την ποιότητα των προσφερόμενων εγκαταστάσεων που υπάρχουν αυτήν την στιγμή διαθέσιμες για προπόνηση. Η τοξοβολία είναι γνωστό ότι είναι ένα από τα αθλήματα που διεξάγονται σε ανοιχτό αλλά και σε κλειστό χώρο, οπότε ο συνδυασμός και των δύο θα δώσει την ολοκληρωμένη εικόνα για το επίπεδο των εγκαταστάσεων. Οι κρατικές εγκαταστάσεις τοξοβολίας είναι σχεδόν ανύπαρκτες, ενώ τα προγράμματα άθλησης κρατικών φορέων, όπως η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού, οι Δήμοι και οι περιφέρειες, δεν περιλαμβάνουν στον σχεδιασμό τους την τοξοβολία.

Τα κάθε είδους προπονητικά προγράμματα τοξοβολίας πρέπει να είναι προσαρμοσμένα έτσι ώστε να εμπνέουν σιγουριά και εμπιστοσύνη σε όσους/ες έρχονται πρώτη φορά σε επαφή με το άθλημα της τοξοβολίας λαμβάνοντας υπ' όψη ότι ορισμένα άτομα δεν είχαν καμία σχετική προηγούμενη εμπειρία ή ένα βασικό επίπεδο φυσικής κατάστασης. Τα προγράμματα εξάσκησης πρέπει να έχουν και ψυχαγωγικό χαρακτήρα για να διασκεδάζουν και να απολαμβάνουν περισσότερο τη συμμετοχή τους οι ενδιαφερόμενοι/ες.

Η ικανότητα των προπονητών/τριών, η καταλληλότητα τους και η αμοιβή τους είναι μόνο μερικοί από τους παράγοντες που καθορίζουν τον βαθμό εξέλιξης του αθλήματος. Παράλληλα μια σειρά από στρατηγικές που θα οδηγήσουν στην διαμόρφωση θετικών στάσεων προς το άθλημα της τοξοβολίας αναδεικνύοντας τα ψυχολογικά, σωματικά, και κοινωνικά οφέλη που θα αυξήσουν την ευχαρίστηση από την συμμετοχή, θα οδηγήσουν σε γενικότερη ανάπτυξη του αθλήματος. Σημαντικό στοιχείο σε όλη αυτή την διαδικασία ανάπτυξης είναι οι υποδομές που υπάρχουν, καθώς και τα διάφορα περιβαλλοντολογικά και οικολογικά στοιχεία. Οι μελλοντικές έρευνες για την ανάπτυξη του αθλήματος της τοξοβολίας θα πρέπει να εστιάσουν στην εκτενέστερη εξερεύνηση των ανασταλτικών παραγόντων, που εμποδίζουν τους/τις προπονητές/τριες να αφοσιωθούν περισσότερο στο άθλημα, με σκοπό την ανάπτυξη της τοξοβολίας ως άθλημα υψηλού επιπέδου αλλά και ως δραστηριότητα αναψυχής.

Σημασία για τον Αθλητισμό

Το άθλημα της τοξοβολίας δεν έχει τη θέση που του αρμόζει στην Ελλάδα. Τα περιθώρια ανάπτυξης του είναι πολλά πέρα από αυτά του σωματειακού αθλητισμού. Η προβολή και ανάδειξη του αθλήματος, η διαχείριση των ανασταλτικών παραγόντων ανάπτυξης του αθλήματος, και η ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης των προπονητών/τριών, όπως και η εκπαίδευση των προπονητών/τριών στην θετική συμπεριφορά τους, θα βοηθήσει τους αθλητές και τις αθλήτριες να αγαπήσουν το άθλημα, τους γονείς να το υποστηρίξουν, και τα αρμόδια όργανα της ομοσπονδίας να το οργανώσουν καλύτερα.

Βιβλιογραφία

- Bipp, T., & Kleingeld, A. (2011). Goal-setting in practice. The effects of personality and perceptions of the goal-setting process on job satisfaction and goal commitment. *Personnel Review*, 40, 3, 306-323.
- Bopp, T., Wigley, B., & Eddosary, M. (2015). Job and life satisfaction: The perspective of collegiate head coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching* 10(6), 1025-1037. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.10.6.1025>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934. <http://dx.doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. C. Cammann (Eds.), *Assessing Organizational Change* (pp. 71-138). New York: Wiley.
- Dixon, M., & Warner, S. (2010). Employee satisfaction in sport: Development of a multi-dimensional model in coaching. *Journal of Sport Management* 24(2), 139-168. <http://dx.doi.org/10.1123/jsm.24.2.139>
- Gilbert, W., Côté, J., & Mallett, C. (2006). Developmental paths and activities of successful sport coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 1(1), 69-76. <https://doi.org/10.1260/174795406776338526>
- Jeong, Y. H., Healy, L. C., & McEwan, D. (2023). The application of goal setting theory to goal setting interventions in sport: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 16(1), 474-499. <http://dx.doi.org/10.1080/1750984X.2021.1901298>
- Kyllo, L. B., & Landers, D. M. (1995). Goal setting in sport and exercise: A research synthesis to resolve the controversy. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(2), 117-137. <https://doi.org/10.1123/jsep.17.2.117>
- Latham, G. (2012). Motivate Employee Performance through Goal-setting. In E., Locke (Ed). *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*. pp. 161-178. John Wiley & Sons, Ltd.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Moen, F., Giske, R., & Høigaard, R. (2015). Coaches' perceptions of how coaching behavior affects athletes: An analysis of their position on basic assumptions in the coaching role. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 11, 180-199.
- Papadimitriou, D., & Alexandris, K. (2018) 'Adopt an athlete for Rio 2016': the impact of austerity on the Greek elite sport system. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 10(1), 147-162.
- Peixoto, E., Palma, b., Romano, A., Vieira, T., & Galatti, L., (2024). Passion for work and job satisfaction in sports coaches: The mediating role of flow experiences. *International Sport Coaching Journal*, 11, 136-145. <https://doi.org/10.1123/iscj.2022-0059>
- Weinberg, R., & Gould, D. (2007). *Foundations of sport and exercise psychology* (4th ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Θεοδωράκης, Γ., Χατζηγεωργιάδης, Α., & Ζουρμπάνος, Ν. (2016). Ψυχολογική Υποστήριξη στον Αθλητισμό και την Άσκηση για Υγεία. Ελληνικά Ηλεκτρονικά Ακαδημαϊκά συγγράμματα και Βοηθήματα. Kallipos.gr. <http://repository.kallipos.gr/handle/11419/1254>
- Κουκούτσι, Σ. (2017). *Η συμβολή του coaching στην ατομική ανάπτυξη των αθλητών και τις επιδόσεις τους*. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή, Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου.