

رابطه هوش هیجانی و کارآمدی مربیگری مربیان ورزش

مهدی بشیری^۱، پونه مختاری^۲، فرشاد تجاری^۳، اسماعیل افخمی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۷/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۵/۱۷

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر تعیین رابطه بین کارآمدی مربیگری^۴ و هوش هیجانی^۵ مربیان ورزش دانشگاه‌هاست. بدین منظور ۱۲۰ مربی زن و مرد، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه‌های هوش هیجانی (سیبریاشترینگ، ۱۹۸۶) و کارآمدی مربیگری (فیلتز و همکارانش، ۱۹۹۹) را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تک متغیره و چندمتغیره) و به وسیله SPSS16 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند. آزمون فرضیه‌ها نشان داد که مقیاس و خرده‌مقیاس‌های متغیر هوش هیجانی مربیان با مقیاس و خرده‌مقیاس‌های متغیر کارآمدی مربیگری در ارتباط اند. همچنین میزان هوش هیجانی مربیان پیش‌بین مناسبی برای کارآمدی مربیگری آن‌ها محسوب می‌شود. در نهایت مشخص شد مربیانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، از کارآمدی مربیگری بیشتری نیز برخوردارند؛ بنابراین توصیه می‌شود رابطه علی هوش هیجانی به عنوان متغیری مؤثر بر کارآمدی مربیگری مطالعه شود.

کلیدواژه‌های فارسی: هوش هیجانی، کارآمدی مربیگری، انگیزه، استراتژی بازی، تکنیک آموزشی، شخصیت‌سازی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) Email: mahdi_bashiri@yahoo.com

۲ و ۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز Email: mokrjan_p@yahoo.com

Email: farshad.tojari@gmail.com

Email: afkham.sa@gmail.com

۴. کارشناس ارشد تربیت بدنی

۵. Coaching efficacy

۶. Emotional intelligence

مقدمه

امروزه، مهم‌ترین شرط لازم را برای توفیق تربیت ورزشکاران درجه یک وجود مربیان ممتاز می‌دانند، سرمایه‌گذاری‌های کلانی که در حیطه مربیگری و جذب مربیان اثربخش و کارآمد برای باشگاه‌داری انجام می‌شود، ضرورت توجه به انتخاب مربیان کارآمد را آشکار می‌کند. از طرفی، ورزش دانشگاهی نقش بسیار ارزشمندی در پیشرفت و سالم سازی دانشجویان و ورزشکاران ایفا می‌کند که به نوعی آینده‌سازان و مدیران آینده جامعه خواهند بود. دانشجویان ورزشکار کسانی هستند که در کنار تحصیل علم از مزایای تربیت بدنی و ورزش از قبیل سلامتی و تندرستی، تذهیب، توسعه اخلاق و روحیه جوانمردی و شکست ناپذیری، ترویج نشاط و شادابی و ... نیز بهرمند می‌شوند و ضروری است که برای تربیت آن‌ها مربیان کارآمد و زبده به خدمت گرفته شود. ویژگی‌های متعددی برای مربیان کارآمد مطرح شده است (۱). کارآمدی مربیگری از چهار خرده‌مقیاس اصلی ایجاد انگیزه^۱، استراتژی بازی^۲، تکنیک آموزشی^۳ و فرایندهای موثر بر شخصیت‌سازی^۴ تشکیل شده است. مربیان از طریق انگیزش یا ایجاد انگیزه می‌توانند بر مهارت‌ها و حالت‌های روان‌شناسی بازیکنان خود تأثیر بگذارند (۳، ۲). استراتژی بازی به توانایی مربیان برای مربیگری طی بازی و مسابقه و هدایت بازیکنان به سمت و سوی موفقیت مربوط می‌شود. تکنیک آموزشی باور مربیان در آموزش مهارت‌های ساختاری و تشخیصی تعریف می‌شود و در نهایت، فرایند شخصیت‌سازی به باور مربی مربوط می‌شود که خود را قادر به تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی بازیکنان و توانمندی به تغییر دیدگاه افراد نسبت به ورزش بدانند (۲-۶). بنا به دیدگاه یادگیری اجتماعی، مربی دارای موقعیتی است که به عنوان الگو مطرح شده و رفتارهای مناسب را تقویت و رفتارهای ناشایست را تصحیح می‌کند. توانایی مربی در برقراری ارتباط مؤثر اهمیت زیادی دارد (۸، ۷). در همین راستا گوندی^۵ (۱۹۹۸) ویژگی‌های مربی کارآمد را خوش‌گرم کردن، رهبری کردن، معلم بودن، هدایت کردن، مشاور بودن و الگو بودن می‌داند (۹). بر اساس تعریف فلتز^۶ و همکارانش (۱۹۹۹) کارآمدی مربیگری به اعتماد مربیان به توانایی‌هایشان نسبت به اثرگذاری و یاددهی موفق در ورزشکاران اطلاق می‌شود و مربیان کارآمدتر با رفتار مؤثر (ایجاد انگیزش، تقویت مثبت عملکرد، تقویت

-
1. motivation
 2. Game strategy
 3. technique
 4. Personality making agents
 5. Gundy
 6. Feltz et al

شرطی، آموزش نکات فنی، تشویق به اجتناب از اشتباه، و ... بیشتر از مربیان دیگر بر ورزشکاران تأثیر می‌گذارند (۱۰). به عقیده چیس و همکارانش^۱ (۲۰۰۵)، کارآمدی مربیگری شامل میزان تجربه و آمادگی مربی، مهارت‌های رهبری و پیشرفت مربی، موفقیت‌های قبلی، مهارت‌های قبلی، رشد و پیشرفت بازیکنان و حمایت اجتماعی است (۱۱). تحقیقات انجام شده در این زمینه اهمیت و جایگاه کارآمدی مربیگری را روشن‌تر می‌نماید. میرز^۲ و همکارانش (۲۰۰۵) گزارش داده‌اند که کارآمدی مربیگری روی رفتار مربیان، رضایتمندی تیمی و درصد پیروزی تأثیرگذار است (۳). چن^۳ (۲۰۰۷) گزارش کرده است که رابطه علی معنی‌داری بین رهبری اثربخش مربیان و همبستگی تیمی و همچنین انگیزه پیشرفت بازیکنان وجود دارد (۱۲). حوز و همکارانش^۴ (۲۰۰۷) گزارش کرده‌اند کارآمدی گروهی^۵ آغاز فصل به‌طور مثبتی واریانس جاذبه‌های گروهی فرد نسبت به وظایف را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌ها تنها از کارآمدی گروهی در تیم‌های هندبال زنان به‌عنوان مقدمه‌ای برای همبستگی وظیفه‌ای حمایت کرده است (۱۳). کاووسانو^۶ و همکارانش (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی به بررسی و مقایسه پیش‌بینی‌های کارآمدی مربیگری مربیان پرداخته، نشان دادند سابقه و تجربه مربیگری در مربیان، پیش‌بین مناسبی برای اثر تکنیک است (۱۴). سنونگیون^۷ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان توانایی پیش‌بینی کارآمدی مربیگری و سبک رهبری از هوش هیجانی در مربیان مدارس بسکتبال به این نتیجه رسید که هوش هیجانی مربیان، کارآمدی مربیگری و سبک رهبری آنان را پیش‌بینی می‌کند. مؤلفه اثر شخصیت‌سازی بیشترین میزان پیش‌بینی را داشت و به ترتیب مؤلفه‌های اثر انگیزش، اثر تکنیک و اثر استراتژی بازی دارای بیشترین میزان پیش‌بینی بودند (۱۵). ترنینیک^۸ و همکارانش (۲۰۰۹) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مربیان متخصص و کارآمد، نقشی اساسی در توسعه زندگی و ورزش حرفه‌ای ورزشکاران رشته‌های تیمی و انفرادی دارند و نقش مربیان را در مرحله اول شکل رشد شخصیتی ورزشکار و افزایش درک ورزشی، دانش فنی و مهارت‌های تاکتیکی، توسعه مهارت‌ها و تصمیم‌گیری انتخابی، ارتقای سطح و تعداد برنامه‌های حرکتی، کاهش دوره عکس‌العمل و تشویق به تداوم در یادگیری

1. Chase et al
2. Myers
3. Chen
4. Heuze
5. Team efficacy
6. Kavussanu
7. Seunghyun
8. Trninic

ارزیابی کرده‌اند (۱۶). فیلتز و همکارانش (۲۰۰۹) نشان دادند، مربیانی که اعتماد به نفس بیشتری داشتند و دارای تجربه مربیگری و سابقه بازیگری زیادی بودند، در مقایسه با مربیان دیگر، بهتر می‌توانستند توانایی ورزشکاران خویش را بهبود بخشند، همچنین این مربیان در زیرمقیاس‌های اثر تکنیک و اثر استراتژی بازی تأثیرگذاری بیشتری داشتند (۱۷). دان‌چو و جان‌تینگزون^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی به ارتباط شایستگی مربیگری با خودکارآمدی پرداخته، نشان دادند که تنها استراتژی بازی و شخصیت‌سازی اثر قابل‌توجهی بر خودکارآمدی دارد (۱۸). مانلی^۲ و همکارانش (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی تأثیر شهرت و اعتبار مربی و انتظار ورزشکاران از شایستگی مربیان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که انتظار ورزشکاران از شایستگی مربیگری، شهرت و اعتبار مربی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و شایستگی مربیان بیشتر از شهرت و اعتبار آن‌ها ملاک است. نتایج چنین تحقیقاتی بر بهبود روابط مربی و ورزشکار مؤثر است (۱۹). میرز و همکارانش (۲۰۱۱) در تحقیقی با هدف تعیین میزان پیش‌بینی کارآمدی مربیگری از تئوری منابع کارآمدی مربیگری به این نتیجه رسیدند که به لحاظ نظری، کارآمدی مربیگری را می‌توان از منابع کارآمدی مربیگری (میزان تجربه و آمادگی مربیگری^۳، موفقیت‌های قبلی^۴، مهارت‌های قبلی ورزشکاران^۵ و حمایت اجتماعی^۶ تبیین نمود (۲۰).

با توجه به نقش مؤثر کارآمدی مربیگری در پیشبرد اهداف باشگاه‌داری و تعدد عوامل مرتبط با آن، محققان به دنبال شناسایی متغیرهایی هستند که با این عامل مهم در ارتباط است. یکی از متغیرهایی که در بسیاری از موقعیت‌ها نقش جالب توجهی ایفاء می‌کند، هوش هیجانی است و به سبب اینکه باعث ارتقای در توانایی تشخیص و درک احساسات خود و دیگران به منظور برانگیختن خود و کنترل بهتر احساسات خود^۷ کنترل داشتن بر روابط خود و دیگران می‌شود (۲۱) مؤلفه‌ای مهم و تأثیرگذار در موقعیت‌های متفاوت زندگی محسوب می‌شود. جردن^۸ و همکارانش (۲۰۰۲) گزارش داده‌اند افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، هنگام کار قادرند بر تنش مرتبط با شغل خود به نحو مؤثر غلبه کنند و راه‌حل‌های بهتری برای حل مشکلات پیدا کنند (۲۲). همچنین گلد^۸ و همکارانش (۲۰۰۲) بیان کردند مربیانی که بتوانند احساسات خود

-
1. Dane Chu & John Tingzon
 2. Manley
 3. Coaching experience / preparation
 4. Prior success
 5. Perceived skill of athletes
 6. Social support
 7. Jordan
 8. Gold

را ارزیابی کنند، در شرایط خاصی که حساسیت زیادی دارد، قادر خواهند بود بر احساسات خود مسلط باشند (۲۳). لیونز^۱ و همکارانش (۲۰۰۵) در تحقیقی نشان دادند که سطوح بالای هوش هیجانی به طور معنی داری با بهبود عملکرد رابطه دارد. همچنین در محیط‌هایی که مدیران و کارگزاران هوش هیجانی کمتری دارند، تأثیر مدیریتی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند (۲۴). فلاحیان (۱۳۸۱) نیز نشان داده است، بین هوش هیجانی و موفقیت مدیران رابطه مثبتی وجود دارد و از بین خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی، همدلی مدیران بیشترین سهم را در کارآمدی مدیریت دارد (۲۵). میکولاژزاک و لومینتا^۲ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی با اشاره به تفاوت‌های فردی در ادراک، پردازش، تنظیم و استفاده از هیجانات نشان دادند که افراد با هوش هیجانی بالا بهتر از دیگران در پیش‌بینی حوادث استرس‌زا و ارزیابی سریع وقایع به عنوان چالش و نه به عنوان تهدید و ابزاری برای سازگاری بهتر عمل می‌کنند (۲۶). کافتسیوس و زامپتاکیس^۳ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی نشان دادند که هوش هیجانی افراد به طور قابل ملاحظه‌ای رضایت شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از ابعاد هوش هیجانی، استفاده از احساسات و تنظیم هیجانات بیشترین تبیین‌کننده رضایت شغلی می‌باشند (۲۷).

به لحاظ کارآمدی هوش هیجانی، شاید بتوان رابطه‌ای بین هوش هیجانی و کارآمدی مربیگری متصور شد؛ زیرا در مربیگری، شرایط فراوانی وجود دارد که مربیان بدون رعایت آن، راهی برای رسیدن به اهداف خویش نخواهند یافت؛ برای مثال مربیان نه تنها باید بر هیجانات مسلط باشند، بلکه آموزش کنترل هیجانات را به بازیکنان نیز منتقل کنند. همچنین مربیانی که در ایجاد ارتباط با بازیکنان و سایرین موفق باشند، با دریافت بازخورد مثبت از دیگران باعث رفع نواقص و تقویت نکات مثبت می‌شوند. در این میان مربیانی که مهارت‌های اجتماعی قوی‌تری دارند به راحتی می‌توانند مسیر فکری رفتار بازیکنان را به سمت دلخواه خود هدایت کنند (۲۸). چنین به نظر می‌رسد که داشتن خصوصیات فوق از پیش‌نیازهای مربیگری برای حصول اهداف است و احتمالاً به نوعی با هوش هیجانی در ارتباط باشد. با وجود اینکه مبحث مربیگری از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در حوزه ورزش و تربیت بدنی است، در راستای بهبود شرایط تیمی به نقش با ارزش مربیان توجه کافی نشده است؛ زیرا مربیان ورزشی کارآمد هستند که با تربیت ورزشکاران زبده نقش اساسی در تشکیل تیم‌های باشگاهی و ملی برای حضور در عرصه مسابقات ملی، آسیایی، جهانی و المپیک را بر عهده دارند. مربیان کارآمد با ایجاد انگیزه، حس جوانمردی، سازگاری، اعتماد، اطمینان و ... در ورزشکاران

1. Lyons

2. Mikolajczak and Luminet

3. Kafetsios and Zampetakis

و همچنین با تشخیص مهارت‌های اشتباه و اصلاح آنان و تشخیص استراتژی‌های مناسب برای رویارویی با تیم‌های حریف مهم‌ترین نقش را در کسب افتخار برای تیم‌های باشگاهی و ملی را ایفاء می‌کنند. برخی محققان برای اثبات اهمیت کارآمدی مربیان نشان داده‌اند که بازیکنان تیم‌های موفق اغلب با هدایت مربیان کارآمد، به بالاترین حد اعتماد به نفس، انگیزه، خودباوری و احساس توانمندی رسیده‌اند (۲۹، ۱۷-۳۲). همچنین با عنایت به نتایج تحقیقات و با توجه به اینکه شغل مربیگری حرفه‌ای استرس زا و پر هیجان است و تنظیم هیجانات خود و بازیکنان برای نیل به اهداف از ضروریات می‌باشد، می‌توان چنین تصور نمود که داشتن هوش هیجانی بالا به کنترل استرس و تنظیم هیجانات کمک شایانی خواهد کرد.

با توجه به مطالب ذکر شده و ضرورت کارآمدی مربیان و نقش اساسی آن در تربیت ورزشکاران ماهر و حصول اهداف تیمی و همچنین نقش مؤثر هوش هیجانی در بهبود عملکرد افراد، لازم است بیشتر و دقیق‌تر به این موضوع پرداخته شود. با توجه به اینکه تاکنون مطالعات اندکی در مورد ویژگی‌های مربیان کارآمد و ارتباط آن با سایر متغیرها، به‌ویژه هوش هیجانی انجام شده است و تحقیق حاضر شاید اولین تحقیق در این زمینه در داخل کشور باشد و از طرفی، به دلیل نیاز مؤسسه‌ها و باشگاه‌های ورزشی به کسب اطلاعات جامع در زمینه استخدام مربیان کارآمد، تحقیق حاضر بر آن است تا به مطالعه ارتباط بین کارآمدی مربیگری و هوش هیجانی و همچنین تبیین کارآمدی مربیگری از روی هوش هیجانی مربیان ورزشی بپردازد. حال سؤال اساسی تحقیق این است که آیا کارآمدی مربیان ورزشی و زیر مقیاس‌های آن با میزان هوش هیجانی و زیرمقیاس‌های آن در ارتباط است؟ و اینکه آیا کارآمدی مربیان را می‌توان با استفاده از میزان هوش هیجانی آن‌ها پیش‌بینی کرد؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات همبستگی و برآوردی است و جامعه آماری آن شامل کلیه مربیان ورزش مرد و زن دانشگاه‌های تبریز (۲۳۵ مربی زن و مرد) [۶۰ مربی مرد (میانگین سن: ۳۴/۵۵±۵/۹۶) و ۶۰ مربی زن (میانگین سن: ۳۳/۶۳±۳/۴۷)] در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ بود. با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق مشخص و محدود بود، با استفاده از فرمول انتخاب نمونه کوکران^۱، ۱۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. مقیاس اندازه‌گیری هر دو متغیر از نوع فاصله‌ای بود و هوش هیجانی و خرده‌مقیاس‌های آن، متغیر پیش‌بین و کارآمدی مربیگری و خرده‌مقیاس‌های آن، متغیر ملاک تحقیق بودند. داده‌های تحقیق به روش میدانی و با استفاده از

پرسشنامه‌های هوش هیجانی سیریاشرینگ^۱ (۱۹۸۶) (۳۳) و کارآمدی مربیگری فیلتز و همکارانش (۱۹۹۹) (۱۰) گردآوری شدند. پرسشنامه هوش هیجانی دارای ۳۳ سؤال پنج ارزشی است و خرده‌مقیاس‌های آن عبارت‌اند از: خرده‌مقیاس‌های همدلی^۲ دارای شش سؤال، خرده‌مقیاس خود انگیزی^۳ دارای هفت سؤال، خرده‌مقیاس خود تنظیمی^۴ دارای هفت سؤال، خرده‌مقیاس خودآگاهی^۵ دارای هشت سؤال و خرده‌مقیاس مهارت‌های اجتماعی^۶ دارای پنج سؤال. روایی سازه پرسشنامه هوش هیجانی (سیریاشرینگ، ۱۹۸۶) در نمونه خارجی از طریق همبستگی نمره‌های آن با آزمون عزت نفس کوپر اسمیت بررسی شده است که دارای میزان همبستگی ($r=0/63$ و $P=0/01$) است که در حد متوسط ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه $0/84$ و همچنین میزان همسانی درونی خرده‌مقیاس‌های آن، به ترتیب $0/84$ ، $0/54$ ، $0/64$ ، $0/51$ و $0/50$ در خرده‌مقیاس‌های همدلی، خودانگیزی، خودکنترلی، خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی توسط منصوری (۱۳۸۰) (۳۴) محاسبه شده است.

کارآمدی مربیگری به وسیله پرسشنامه اثربخشی مربیگری فیلتز (۱۹۹۹) ارزیابی شد که دارای ۲۴ سؤال ده ارزشی است و از چهار خرده‌مقیاس اثر انگیزی (هفت سؤال)، اثر استراتژی بازی (هفت سؤال)، اثر شخصیت‌سازی (چهار سؤال) و اثر آموزش تکنیک (شش سؤال) تشکیل شده است. ضریب آلفا برای کل سؤالات $0/95$ و میزان همسانی درونی برای خرده‌مقیاس اثر انگیزش $0/92$ ، خرده‌مقیاس اثر استراتژی بازی $0/88$ ، خرده‌مقیاس اثر شخصیت‌سازی $0/86$ و برای خرده‌مقیاس اثر تکنیک آموزشی $0/87$ و میزان پایایی پرسشنامه در تحقیق حاضر $0/87$ محاسبه شد. پس از حضور در برنامه تمرینات تیم‌ها و اعلام رضایت از طرف مربیان مبنی بر همکاری برای پاسخ به سؤالات، پرسشنامه‌ها بین مربیان منتخب توزیع شد و به آنان اطمینان داده شد، داده‌های گردآوری شده محرمانه بوده و نتایج آن در دسترس دیگران قرار داده نمی‌شود. سپس، داده‌های خام پس از اصلاح و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها به دست آمد. برای گردآوری اطلاعات ابتدا هماهنگی‌های لازم برای حضور محقق در محل تمرین تیم‌ها به عمل آمد. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، برای آشنایی شرکت‌کنندگان، توضیحاتی در زمینه اهداف و ضرورت پژوهش و اهمیت تکمیل دقیق پرسشنامه‌ها و در نهایت طرز تکمیل پرسشنامه‌ها ارائه شد و پس از دریافت رضایت آنان، پرسشنامه‌ها در میان نمونه‌ها توزیع شد.

-
1. Syberyashring
 2. Empathy
 3. Self- Motivetion
 4. Self- Regulation
 5. Self-Awareness
 6. Social skills

در کل، بر حسب احتیاط ۱۴۰ پرسشنامه بین مربیان توزیع شد که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۲۰ پرسشنامه کامل تجزیه و تحلیل شد.

ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، طبیعی بودن توزیع داده‌ها تأیید شد. سپس، با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط دو به دو متغیرها به منظور امکان‌سنجی برقراری مدل رگرسیون و مدل رگرسیون چند متغیره برای تعیین قوت پیش‌بینی خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی در برآورد مقیاس و خرده مقیاس‌های کارآمدی مربیگری و در نهایت مدل رگرسیون تک‌متغیره برای تعیین قوت پیش‌بینی مقیاس هوش هیجانی در برآورد مقیاس و خرده‌مقیاس‌های کارآمدی مربیگری استفاده شد. تمامی داده‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS16 و در سطح معنی‌داری $P \leq 0/05$ تجزیه و تحلیل شدند.

جدول ۱. توزیع فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک رشته‌های ورزشی

رشته جنس	فوتسال	والیبال	بسکتبال	هندبال	پینگ پونگ	بدمینتون	رزمی	تنیس خاکی	کشتی	شنا	دو و میدانی	ژیمناستیک	نبر اندازی	کوهنوردی	بن‌سازی	جمع کل
مرد	۷	۵	۴	۴	۶	۴	۷	۰	۴	۴	۴	۳	۳	۴	۱	۶۰
زن	۶	۵	۴	۴	۵	۵	۸	۴	۰	۵	۳	۲	۲	۳	۴	۶۰
جمع	۱۳	۱۰	۸	۸	۱۱	۹	۱۵	۴	۴	۹	۷	۵	۵	۷	۵	۱۲۰

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های توصیفی تحقیق، میانگین سنی و سابقه مربیگری مربیان به تفکیک جنسیت در جدول ۲ اشاره شده است. همچنین توزیع فراوانی مدرک تحصیلی مربیان در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۲. میانگین سن و سابقه مربیگری مربیان (تعداد: ۱۲۰ نفر)

شاخص	جنسیت	آماره			
		کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
سن	مرد	۲۳	۴۲	۳۲/۲۵	۶/۲۵
	زن	۲۷	۳۹	۳۱/۶۰	۳/۷۵
	کل	۲۳	۴۲	۳۲/۰۳	۵/۴۸
سابقه مربیگری	مرد	۲	۲۰	۸/۱۰	۵/۸۳
	زن	۴	۱۷	۱۰/۵۰	۴/۱۲
	کل	۲	۲۰	۸/۹۰	۵/۳۷

جدول ۳. توزیع فراوانی مدرک تحصیلی مربیان (تعداد: ۱۲۰ نفر)

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
دیپلم	۱۸	۱۵	۱۵	۱۵
فوق دیپلم	۲۶	۲۱/۷	۲۱/۷	۳۶/۷
لیسانس	۳۰	۲۵	۲۵	۶۱/۷
فوق لیسانس	۴۴	۳۶/۶	۳۶/۶	۹۸/۳
دکتری	۲	۱/۷	۱/۷	۱۰۰
کل	۱۲۰	۱۰۰	۱۰۰	

به منظور بررسی همگن بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به اطلاعات جدول ۴، اختلاف معنی‌داری بین نمونه در دسترس با جامعه مورد نظر مشاهده نشد؛ بنابراین داده‌های جمع‌آوری شده همگن بودند و منحنی مربوط به این نمونه طبیعی فرض شد.

جدول ۴. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی همگنی داده‌ها

شاخص	آماره	P
هوش هیجانی	هوش هیجانی کل	۰/۴۸۹
	خودآنگیزی	۰/۷۸۳
	خودآگاهی	۰/۱۷۵
	خودتنظیمی	۰/۳۸۰
	همدلی	۰/۱۹۱
کارآمدی مربیگری	مهارت‌های اجتماعی	۰/۲۵۶
	کارآمدی مربیگری کل	۰/۲۴۹
	اثر انگیزش	۰/۱۸۱
	اثر استراتژی بازی	۰/۱۶۶
	اثر تکنیک آموزش	۰/۳۹۸
	اثر شخصیت‌سازی	۰/۳۰۶

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی و کارآمدی مربیگری وجود دارد ($t=0/513$, $P=0/001$)؛ به عبارتی مربیانی که ابعاد بالاتری از هوش هیجانی دارند، کارآمدی مربیگری بیشتری نیز دارند.

جدول ۵. مانتریس همبستگی برای بررسی ارتباط بین خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی با خرده‌مقیاس‌های کارآمدی مربیگری ($n=120$)

اثر	اثر	اثر	اثر	کارآمدی		
شخصیت	تکنیک	استراتژی	انگیزش	مربیگری		
سازی	آموزش	بازی				
هوش هیجانی	همبستگی پیرسون	۰/۵۱۳ (**)	۰/۴۴۷ (**)	۰/۱۷۴	۰/۳۰۳ (**)	۰/۵۱۹ (**)
معنی‌داری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱
خود انگیزشی	همبستگی پیرسون	۰/۲۱۵ (*)	۰/۲۲۱ (*)	۰/۱۳۰	۰/۱۵۰	۰/۲۸۲ (**)
معنی‌داری	۰/۰۱۸	۰/۰۱۵	۰/۱۵۸	۰/۱۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰۱
خودآگاهی	همبستگی پیرسون	۰/۴۸۶ (**)	۰/۳۹۱ (**)	۰/۲۵۴ (**)	۰/۳۵۳ (**)	۰/۴۱۵ (**)
معنی‌داری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱
خود تنظیمی	همبستگی پیرسون	۰/۳۲۶ (**)	۰/۲۸۲ (**)	۰/۲۰۶ (*)	۰/۱۳۹	۰/۲۰۶ (*)
معنی‌داری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۲۴	۰/۱۳۰	۰/۰۲۴	۰/۰۲۴
همدلی	همبستگی پیرسون	۰/۳۰۴ (**)	۰/۳۱۸ (**)	۰/۰۲۷	۰/۱۴۵	۰/۳۷۷ (**)
معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۶۶	۰/۱۱۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱
مهارت‌های اجتماعی	همبستگی پیرسون	۰/۳۶۵ (**)	۰/۲۹۷ (**)	-۰/۰۶۴	۰/۲۱۱ (*)	۰/۴۶۰ (**)
معنی‌داری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۴۹۰	۰/۰۲۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱

* $P < 0.05$; ** $P < 0.01$

در مورد روابط بین خرده‌مقیاس‌های دو متغیر (هوش هیجانی و کارآمدی مربیگری) یافته‌ها نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنی‌داری ($P < 0.05$) بین اثر انگیزش و اثر شخصیت‌سازی با تمامی ابعاد هوش هیجانی (خرده‌مقیاس‌های خودانگیزی، خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) وجود دارد (جدول ۵). تنها رابطه مثبت و معنی‌داری بین خرده‌مقیاس استراتژی بازی با خودآگاهی ($r=0.254$, $P=0.005$) و خودتنظیمی ($r=0.206$, $P=0.024$) مشاهده می‌شود. همچنین تنها رابطه مثبت و معنی‌داری بین خرده‌مقیاس اثر تکنیک آموزش با خودآگاهی ($r=0.353$, $P=0.005$) و مهارت‌های اجتماعی ($r=0.211$, $P=0.02$) وجود دارد. همان‌گونه که از نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه در جدول ۶ برمی‌آید، مقدار R^2 نشان می‌دهد که حدود ۳۱ درصد انحراف در متغیر کارآمدی مربیگری به‌علت خرده‌مقیاس‌های متغیر هوش هیجانی بوده است که مقدار متوسط و قابل قبولی از لحاظ آماری به حساب می‌آید. همچنین مشاهده می‌شود که میزان انحراف برای خرده‌مقیاس‌های اثر شخصیت‌سازی برابر با ۰/۳۲، اثر انگیزش ۰/۲۲، اثر تکنیک آموزشی ۰/۱۳ و اثر استراتژی بازی ۰/۱۲ است.

جدول ۶. تحلیل رگرسیون نمرات کارآمدی مربیگری، اثر انگیزش، اثر استراتژی بازی، اثر تکنیک آموزشی و اثر شخصیت سازی بر نمرات خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی

مدل	R ²	R ² اصلاح شده
کارآمدی مربیگری	۰/۳۱۱	۰/۲۸۱
اثر انگیزش	۰/۲۲۸	۰/۱۹۴
اثر استراتژی بازی	۰/۱۲۶	۰/۰۸۸
اثر تکنیک آموزش	۰/۱۳۸	۰/۱۰۰
اثر شخصیت سازی	۰/۳۲۸	۰/۲۹۹

همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره در جدول ۷ نشان می‌دهد، میزان رگرسیون حاصل معنی‌دار است ($F=10/29$; $P \leq 0/01$)؛ یعنی مجموعه پنج متغیر پیش‌بین (خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی) به طور معنی‌داری متغیر ملاک (کارآمدی مربیگری و خرده‌مقیاس‌های آن) را تبیین می‌کنند.

جدول ۷. تحلیل واریانس رگرسیون نمرات کارآمدی مربیگری و خرده‌مقیاس‌های آن بر نمرات خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی

مدل کلی	SS	df	MS	F	P
کارآمدی مربیگری	۵۲۴۳/۹۱۴	۵	۱۰۴۸/۷۸۳	۱۰/۲۹۹	۰/۰۰۰
اثر انگیزش	۳۹۰/۳۴۸	۵	۷۸/۰۷۰	۶/۷۲۵	۰/۰۰۰
اثر استراتژی بازی	۳۳۱/۱۷۱	۵	۶۶/۲۳۴	۳/۳۰۰	۰/۰۰۸
اثر تکنیک	۲۱۰/۰۲۳	۵	۴۲/۰۰۵	۳/۶۳۹	۰/۰۰۴
اثر شخصیت‌سازی	۶۸۷/۲۷۸	۵	۱۳۷/۴۵۶	۱۱/۱۵۰	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۸ ضریب استاندارد شده رگرسیون برای خودآگاهی برابر $Beta=0/357$ و معنی‌دار است ($t=4/02$; $P < 0/01$)، همین‌طور، ضریب استاندارد شده رگرسیون برای مهارت‌های اجتماعی برابر $Beta=0/185$ و معنی‌دار است ($t=2/029$; $P = 0/045$)؛ به عبارتی خودآگاهی، در مقایسه با مهارت‌های اجتماعی پیش‌بین بهتری برای کارآمدی مربیگری است. در این بخش سایر متغیرها توانایی کمی برای پیش‌بینی کارآمدی مربیگری دارند ($P > 0/05$).

۱. از مدل Enter (یا مدل ۱) به عنوان روش رگرسیونی برای بررسی رابطه متغیرها استفاده شده است.

جدول ۸. پیش‌بینی کارآمدی مربیگری از روی خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی

P	t	ضرایب استاندارد شده	مدل
		Beta	
۰/۰۰۰	۷/۰۴۲		(ثابت)
۰/۷۶۵	۰/۲۹۹	۰/۰۲۶	خودانگیزی
۰/۰۰۰	۴/۰۲۰	۰/۳۵۷	خودآگاهی
۰/۱۸۶	۱/۳۲۹	۰/۱۱۷	خودتنظیمی
۰/۳۳۴	۰/۹۷۰	۰/۰۸۶	همدلی
۰/۰۴۵	۲/۰۲۹	۰/۱۸۵	مهارت اجتماعی

با توجه به جدول ۹، در خرده‌مقیاس اثر انگیزش، ضریب استاندارد شده رگرسیون برای خودآگاهی $Beta=0/25$ و معنی‌دار است ($t=2/70$ ؛ $P=0/00$)؛ بنابراین تنها متغیر خودآگاهی به‌عنوان پیش‌بین معنی‌دار و قوی اثر انگیزش مطرح است و سایر متغیرها توانایی کمی برای پیش‌بینی اثر انگیزش دارند ($P>0/05$). در خرده‌مقیاس استراتژی بازی، ضریب استاندارد شده رگرسیون برای خودآگاهی برابر $Beta=0/21$ ، خودتنظیمی برابر $Beta=0/19$ و مهارت‌های اجتماعی برابر $Beta=-0/21$ و معنی‌دار است؛ بنابراین خودآگاهی، در مقایسه با خودتنظیمی و مهارت‌های اجتماعی پیش‌بین بهتری برای خرده‌مقیاس اثر استراتژی بازی است. در این بخش دو متغیر خود انگیزی و همدلی توانایی کمی برای پیش‌بینی اثر استراتژی بازی دارند ($P>0/05$). در خرده‌مقیاس اثر تکنیک، ضریب استاندارد شده رگرسیون برای خودآگاهی برابر $Beta=0/316$ و معنی‌دار است ($t=3/17$ ؛ $P=0/002$)؛ بنابراین تنها متغیر خودآگاهی به‌عنوان پیش‌بین معنی‌دار و قوی اثر تکنیک مطرح است. در این بخش سایر متغیرها توانایی کمی برای پیش‌بینی اثر تکنیک دارند ($P>0/05$).

جدول ۹. پیش‌بینی خرده‌مقیاس‌های کارآمدی مربیگری از روی خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی

اثر انگیزش			اثر تکنیک			اثر استراتژی بازی			اثر شخصیت‌سازی		
P	t	Beta	P	t	Beta	P	t	Beta	P	t	Beta
۰/۰۰۰	۶/۳۵		۰/۰۰	۶/۴۱		۰/۰۰	۵/۸۲		۰/۸۷	-۰/۱۵	
۰/۰۰۸	۰/۸۷		۰/۰۰۱	۰/۱۴		۰/۱۳	۱/۵۱		۰/۴۴	۰/۷۷	
۰/۰۰۰	۲/۷۰		۰/۰۰۰	۳/۱۷		۰/۰۳	۲/۱۲		۰/۰۰	۳/۰۶	
۰/۱۰	۱/۱۵		-۰/۰۰	-۰/۰۹		۰/۰۵	۱/۹۸		۰/۷۰	-۰/۳۸	
۰/۱۵	۱/۶۵		۰/۰۱	۰/۱۵		-۰/۰۳	-۰/۳۸		۰/۰۳	۲/۱۴	
۰/۱۰	۱/۰۶		۰/۱۱	۱/۰۷		-۰/۲۱	-۲/۱۰		۰/۰۰	۳/۲۳	

در خرده‌مقیاس اثر شخصیت‌سازی، ضریب استاندارد شده رگرسیون برای خودآگاهی برابر $Beta=0/269$ ، همدلی برابر $Beta=0/187$ و مهارت‌های اجتماعی برابر $Beta=0/292$ و معنی‌دارند؛ بنابراین مهارت‌های اجتماعی، در مقایسه با خودآگاهی و همدلی، پیش بین بهتری برای خرده‌مقیاس اثر شخصیت‌سازی می‌باشند. در این بخش دو متغیر خودانگیزی و خودتنظیمی قدرت کمی برای پیش بینی اثر شخصیت‌سازی دارند ($P>0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی تحقیق حاضر تعیین رابطه بین کارآمدی مربیگری^۱ و هوش هیجانی^۲ مربیان ورزش دانشگاه‌های شهر تبریز بود. نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین مقیاس هوش هیجانی و مقیاس کارآمدی مربیگری وجود دارد؛ بنابراین مربیانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، کارآمدی بیشتری نیز خواهند داشت. این نتیجه با نتایج تحقیقات عیدی (۱۳۸۶) (۳۵)، سیدکلان (۱۳۸۷) (۳۶) و ریچارد و همکارانش^۳ (۲۰۰۸) (۲) همخوانی دارد. در تعریف گلמן (۱۹۹۵) هوش هیجانی شامل میزان خودآگاهی، مهارت‌های اجتماعی، خودتنظیمی، احساس استقلال و مسئولیت، خودانگیزی، خودشکوفایی و قاطعیت، تصمیم‌گیری، همدلی، همچنین ظرفیت فرد برای قبول واقعیات، انعطاف‌پذیری، حل مسئله و ... است (۲۸)؛ در نتیجه افراد با هوش هیجانی بالا در تصمیم‌گیری صحیح و تأثیرگذاری مناسب توانا بوده، برنامه صحیحی برای رسیدن به اهداف خود انتخاب می‌کنند. همچنین از مقایسه نتایج تحقیقات جردن و همکارانش (۲۰۰۲) (۳۷)، جردن و تراث^۴ (۲۰۰۲) (۲۲)، جورج^۵ (۲۰۰۰) (۳۸) و لیونز و همکارانش^۶ (۲۰۰۵) (۲۴) ترنینگ و همکارانش (۲۰۰۹) (۱۶)، فیلتز و همکارانش (۲۰۰۹) (۱۷) و میکولاژزاک و لومینتا (۲۰۰۸) (۲۶) با نتیجه این تحقیق دال بر ارتباط کارآمدی مربیگری با هوش هیجانی روشن می‌شود، مربیانی که هوش هیجانی بالایی دارند در شناخت و به‌کارگیری صحیح هیجانات خود و بازیکنان، توانایی پیش‌بینی وقایع و مقابله با موقعیت‌های استرس‌زای حاصل از مسابقات، مدیریت روابط و برانگیختن خود و بازیکنان بسیار خوب عمل می‌کنند. این مربیان در شرایط بحرانی تصمیمات صحیح و مثبتی اتخاذ کرده، برنامه و راه‌حل‌های مناسبی

-
1. Coaching efficacy
 2. Emotional intelligence
 3. Richard et al
 4. Troth
 5. Gorge
 6. Lyons et al

برای رسیدن به اهداف خود انتخاب می‌کنند. نتیجه اعمال چنین رفتارهایی، بهبود عملکرد و افزایش کارآمدی مربیگری و ابعاد آن در مربیان است.

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، در مورد روابط بین خرده‌مقیاس‌های دو متغیر (هوش هیجانی و کارآمدی مربیگری)، مشخص شد رابطه مثبت و معنی‌داری بین خرده‌مقیاس‌های اثر انگیزش و اثر شخصیت‌سازی با تمامی خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی وجود دارد؛ به عبارتی مربیانی که دارای ابعاد هوش هیجانی بالاتری بودند، اثر انگیزشی و اثر شخصیت‌سازی بیشتری نیز داشتند. بخشی از این نتیجه با نتایج تحقیق ریچارد و همکارانش (۲۰۰۸) (۲) و دان چو و جان تینگزون (۲۰۰۹) (۱۸) همخوانی دارد. ریچارد و همکارانش گزارش کرده بودند که خرده‌مقیاس اثر انگیزه با خرده‌مقیاس‌های تنظیم احساسات خود و مهارت‌های اجتماعی همبستگی دارد (۲) و همچنین در تحقیق دان چو و جان تینگزون، زیرمقیاس شخصیت‌سازی اثر قابل‌توجهی در خودکارآمدی مربیان داشت (۱۸). از تعریف فیلتز و سالیوان (۱۹۹۹) در مورد خرده‌مقیاس‌های اثر انگیزش و اثر شخصیت‌سازی، مشخص می‌شود مربیان اثربخش کسانی هستند که در تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی بازیکنان، تغییر دیدگاه افراد نسبت به ورزش، ایجاد انگیزه در انجام صحیح مهارت‌های عملی و روانی و سایر مهارت‌های انگیزشی توانمند عمل نمایند (۱۰). انتظار می‌رود مربیانی که چنین توانایی‌هایی دارند، واجد پیش‌نیازهای لازم برای اعمال توانمندی‌های مذکور نیز باشند و از نتایج تحقیق حاضر چنین مشخص می‌شود که داشتن سطوح بالای خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی می‌تواند با بالا بودن این توانایی‌ها ارتباط داشته باشد.

همچنین در تحقیق حاضر، تنها رابطه‌های مثبت و معنی‌دار بین خرده‌مقیاس اثر استراتژی بازی با خودآگاهی و خودتنظیمی و مؤلفه اثر تکنیک با خرده‌مقیاس‌های خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی مشاهده شد؛ از این رو مشخص می‌شود مربیانی که خودآگاهی و خودتنظیمی بیشتری دارند، اثر استراتژی بازی بهتری داشته و مربیانی که دارای خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی بیشتری بودند، اثر تکنیک آموزشی بیشتری داشتند. نکته قابل‌توجه این است که از بین ابعاد هوش هیجانی، تنها خرده‌مقیاس خودآگاهی با تمامی خرده‌مقیاس‌های کارآمدی مربیگری ارتباط دارد. این نتیجه با توجه به تعریف گلמן (۱۹۹۵) که خودآگاهی را ریشه و اساس دیگر خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی می‌داند، قابل‌توجه است. گلמן اشاره می‌کند افرادی که سطح خودآگاهی بالاتری دارند، با شناخت بهتر نقاط قوت و ضعف خود راحت‌تر می‌توانند، نیازهای واقعی خود را مرتب کنند. این افراد به دلیل اینکه توانایی خود را خوب می‌شناسند، همیشه اعتماد به نفس و عزت نفس زیادی دارند (۲۸). با توجه به اینکه

مؤلفه اعتماد به نفس نقش اساسی در میزان خودآگاهی افراد ایفاء می‌کند و در تحقیق فیلتز و همکارانش (۲۰۰۹) نیز نشان داده شده است که مربیان با اعتماد به نفس بیشتر، زیرمقیاس اثر استراتژی بازی و اثر تکنیک بیشتری تولید می‌کنند (۱۷)؛ بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با نتیجه تحقیق فوق هم‌راستا بوده و احتمالاً دلیل این امر مربوط به زیاد بودن سابقه مربیگری و تجربه بازی مربیان در این دو تحقیق است. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون داده‌های تحقیق حاضر نشان داد مجموعه پنج متغیر پیش‌بین (خودانگیزی، خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) به‌طور معنی‌داری متغیر ملاک (کارآمدی مربیگری) را تبیین می‌کنند. نتیجه فوق با نتیجه تحقیق سئونگیون^۱ (۲۰۰۸) که بیان کرده بود، مقیاس هوش هیجانی می‌تواند میزان کارآمدی مربیگری مربیان را پیش‌بینی نماید، همخوانی دارد (۱۵) همچنین نتیجه تحقیق میرز و همکاران (۲۰۱۱) (۲۰) نیز به‌نوعی منطبق بر نتیجه تحقیق حاضر است. مایر و همکارانش نشان دادند فاکتورهایی همچون میزان تجربه، موفقیت‌های قبلی و حمایت‌های اجتماعی جامعه می‌تواند میزان کارآمدی مربیان را تبیین نماید، اما در مقایسه و تجزیه و تحلیل جزء به جزء خرده‌مقیاس‌های متغیر پیش‌بین مشخص می‌شود که خرده‌مقیاس خودآگاهی، در مقایسه با مؤلفه مهارت‌های اجتماعی پیش‌بین بهتری برای کارآمدی مربیگری است و سایر خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی قوت کمی برای پیش‌بینی کارآمدی مربیگری دارند. دلیل این امر نیز می‌تواند با توجه به مطالب ذکر شده درباره مؤلفه خودآگاهی قابل توجیه باشد. همان‌گونه که از نتایج برمی‌آید، بیشترین درصد انحراف در متغیر اثر شخصیت‌سازی به‌علت خرده‌مقیاس‌های متغیر هوش هیجانی است و بیشترین تأثیرپذیری را دارد. بعد از آن متغیرهای اثر انگیزش، اثر تکنیک و اثر استراتژی بازی به‌ترتیب دارای بیشترین تأثیرپذیری بودند. نتایج فوق نیز با نتیجه تحقیق سئونگیون (۲۰۰۸) (۱۵) همخوانی دارد. در نهایت، خرده‌مقیاس مهارت‌های اجتماعی در مقایسه با خرده‌مقیاس‌های خودآگاهی و همدلی پیش‌بین بهتری برای خرده‌مقیاس اثر شخصیت‌سازی است و سایر خرده‌مقیاس‌ها قوت کمی دارند. همچنین در مورد خرده‌مقیاس مهارت‌های اجتماعی که از جمله مشخصه‌های مهم مربیان محسوب شده و شامل توانایی مربیان برای مدیریت روابط با خود و ورزشکاران می‌شود، می‌توان چنین بیان نمود، مربیانی که مهارت‌های اجتماعی قوی‌تری دارند در اثرگذاری شخصیتی ورزشکاران موفق عمل نموده، به‌راحتی می‌توانند، مسیر فکری و رفتاری ورزشکاران را به سمت دلخواه هدایت کنند. تحقیق حاضر بین مربیان ورزشی دانشگاه‌های شهر تبریز انجام شده و می‌تواند در جامعه مربیان این دانشگاه‌ها قابل تعمیم باشد. باوجود همبستگی‌های گزارش شده بین

خرده‌مقیاس‌های هر دو متغیر، به دلیل متفاوت بودن شرایط خاص تحقیق، در تعمیم نتایج تحقیق حاضر به سایر موقعیت‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد و ارائه نتیجه‌گیری کلی منوط به تکرار نتایج در تحقیقات آتی است. در نهایت، با احتمال اینکه برخی عوامل روانی و اجتماعی و برخی فاکتورهای مدیریتی در افزایش و کاهش میزان کارآمدی مربیان تأثیرگذارند (مثلاً میزان اعتماد به نفس، میزان استرس، تیپ‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، سبک رهبری، حمایت‌های اجتماعی و سازگاری اجتماعی و ...) پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی به‌منظور بررسی شناخت ارتباط این عوامل (بازدارنده و پیش‌برنده) با کارآمدی مربیگری در مربیان انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود، در تحقیقی به بررسی میزان کارآمدی مربیگری مربیان از دیدگاه ورزشکاران پرداخته و تأثیر برگزاری دوره‌های آموزش کارآمدی مربیگری برای مربیان در دو گروه تجربی و کنترل بررسی شود.

منابع:

۱. تبریزی، رضا (۱۳۸۱). اولویت بندی بعضی از ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور. حرکت. شماره ۱۱. ص ۱۳۱-۱۱۹.
2. Richard, C.T., Andrew, M.L., Neil, J.V.W. Iain A.G. (2008). Examining relationship between emotional intelligence and coaching efficacy. *IJSEP*, 6: 224-235
3. Myers, N.D., Vargas-Tonsing, T.M., Feltz, D.L. (2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise*, 6: 129-143.
4. Sullivan, P., Kent A. (2003). Coaching Efficacy as a Predictor of Leadership Style in Intercollegiate Athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(1): 1-11.
5. Carron, A.V., Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sports Psychology*, 3: 123-129.
6. Carron, A.V. (1982). Cohesiveness in sport: Interpretations and considerations. *Journal of Sports Psychology*, 4: 123-126.
7. Carron, A.V., Spink, K.S., Prapavessis, H. (1997). Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect intervention. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9: 61-72.
8. Carron, A.V., Widmeyer, W.N., Brawley, L.R. (1997). The development of an instrument to assess cohesion in sport team: The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 5: 41-54.

9. Gondi. (1998). Coach Assessment from. [http://www. Vemp.learningq.orq, Docs/ecadoo.75. htm](http://www.Vemp.learningq.orq, Docs/ecadoo.75.htm).
10. Feltz, D.L., Chase, M.A., Moritz, S.E., Sullivan, P.J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary Investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91: 765-776.
11. Chase, M.A., Feltz, D.L., Hayashi, S.W., Hepler, I.J. (2005). Sources of coaching efficacy: The coaches' perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1: 7-25.
12. Chen, M.H. (2007). Exploring the relationship between effective coaching leadership, group cohesion, and achievement motivation in college basketball teams in Taiwan. Unpublished Doctoral Dissertation, Sport Management, United States Sports Academy.
13. Heuzé, J. P., Bosselut, G., & Thomas, J. P. (2007). Should the Coaches of Elite Female Handball Teams Focus on Collective Efficacy or Group Cohesion? *The Sport Psychologist*, 21: 383-399.
14. Kavussanu, M., Boardley, L.D., Jutkiewicz, N., Vincent, S., Ring, Ch. (2008). Coaching Efficacy and Coaching Effectiveness: Examining Their Predictors and Comparing Coaches' and Athletes' Reports. *The Sport Psychologist*, 22(4)
15. Seunghyun, H. (2008). The predictive strength of emotional intelligence on coaching efficacy and leadership style of high-school basketball coaches on coaches. The thesis for the degree of master of science. Michigan State University
16. Trninic V., Papic V., Trninic M. (2009). Role of expert coaches in development of top-level athletes in individual and team sports. *Acta Kinesiologica* 3(1): 99-106.
17. Feltz D.L., Hepler T.J., Roman N., Paiement C. (2009). Coaching efficacy and volunteer youth sport coaches. *Sport Psychologist* 23(1): 24-41.
18. Dane Chu, R., John Tingzon, Ch. (2009). The Relationship of Coaching Competency on the Athlete's Self-efficacy and Hope. *The International Journal of Research and Review*. 1.
19. Manley, A., Greenlees, I., Thelwell, R., Smith, M. (2010) Athletes' Use of Reputation and Gender Information When Forming Initial Expectancies of Coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*. 5: 517-532.
20. Myers, N., Feltz, D., Chase, M. (2011). Proposed Modifications to the Conceptual Model of Coaching Efficacy and Additional Validity Evidence for the Coaching Efficacy Scale II-High School Teams. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82: 79-88(10).
21. Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam

Books.

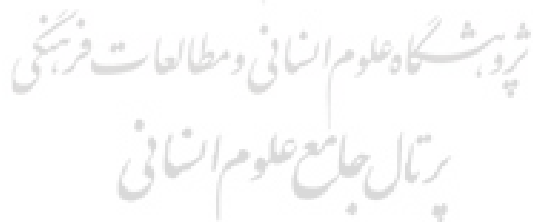
22. Jordan, P. J. & Troth, A. C. (2002). Emotional intelligence and conflict resolution: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 4: 62-79.
23. Gould, D. Greenleaf, C, Guinan, D. & Chung, Y. (2002). A survey of U.S. Olympic coaches: Variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness. *The Sport Psychologist*, 16: 229-250
24. Lyons, J. B. Schneider, T. R. (2005). The influence of emotional intelligence on performance. *Personality and Individual Differences*, 39: 693-703.
۲۵. فلاحیان، زهره (۱۳۸۱). بررسی تأثیر هوش شناختی و هوش هیجانی بر میزان موفقیت مدیران دبیرستان‌های شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
26. Mikolajczak, M & Luminet, O. (2008) Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. *Journal*, 44(7): 1445-1453.
27. Kafetsios, K., Zampetakis, L. (2008) Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Journal*, 44(3): 712-722.
۲۸. گلמן، دانیل (۱۹۹۵). هوش هیجانی. ترجمه: حمیدرضا بلوچ. نشر جیحون. تهران.
29. Cogan, K. D. & Petrie, T. A. (1995). Sport consultation: An evaluation of a season-long intervention with female collegiate gymnasts. *The Sport Psychologist*, 9: 282-296.
30. Crace, R. K. & Hardy, C. J. (1997). Individual values in the team building process. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9: 41-60.
31. Hightower, J. V. (2000). Coaching leadership behavior and team cohesion in women's intercollegiate athletic teams. Unpublished doctoral dissertation, University of Houston.
32. Malet, L., & Feltz, D. L. (2000). The Effect of a Coaching Education Program on Coaching Efficacy. *The Sport Psychologist Journal*, 14(4): 207-215.
۳۳. منصوری، بهزاد (۱۳۸۰). هنجاریابی پرسشنامه هوش هیجانی سیبریاشرینگ در بین دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه‌های تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
34. Bloom, G.A., Stevens, D.E., & Wickwire, T.L. (2003). Expert coaches' perceptions of team building. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15: 129-143.

۳۵. عیدی، حسین (۱۳۸۶). بررسی ارتباط هوش هیجانی اعضای هیئت علمی با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه تهران

۳۶. سیدکلان، میرمحمد (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس آباد مغان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

37. Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Charmine, E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27:361-372.

38. George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53: 1027-1055.





پروہشکاه علوم انسانی ومطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی