

نقش واسطه‌ای کارآمدی مربی‌گری در رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان زن ورزشی شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد دانشجویی کشور

سیدجعفر موسوی^۱، مریم مهرپرور^۲

۱. دانشیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائم شهر*

۲. گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آیت‌الله آملی (آمل)

تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۶

تاریخ پذیرش: ۹۴/۸/۹

چکیده

مربیان از اجزای حیاتی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند که تحت تأثیر متغیرهای مختلفی قرار دارند. هدف این پژوهش، تعیین رابطه «هوش هیجانی و سبک رهبری» با «میانجی‌گری کارآمدی مربیان ورزشی زن شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد دانشجویی کشور» بود و اطلاعات لازم با استفاده از پرسشنامه‌های هوش هیجانی (شوت، ۱۹۹۸)، کارآمدی مربی‌گری (میرز و همکاران، ۲۰۱۱) و سبک رهبری (چلادوری و ساله، ۱۹۸۰) جمع‌آوری شد. جامعه آماری ۱۸۳ مربی شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی بودند که با استفاده از فرمول تاباچنیک و فیدل (۲۰۰۷) تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه به صورت سهمیه‌ای و تصادفی انتخاب شدند. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها در تحقیقات متعددی به تأیید رسید؛ با وجود این، روایی صوری و محتوایی آن را چند تن از استادان دانشگاه تأیید کردند و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۷ و ۰/۹۱ تعیین شد. تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون دوگانه و چندگانه بر اساس مدل چهارمرحله‌ای بارون و کنی (۱۹۸۶) صورت پذیرفت. نتایج نشان داد که توانایی ادراک‌شده مربیان از هوش هیجانی خود، از جمله ارزیابی و نظارت دقیق بر تغییرات هیجانی در طول تمرین و مسابقه و قابلیت کنترل و تنظیم بهینه این هیجانات، تأثیر مثبتی بر اعتماد مربی‌گری و باورهای کارآمدی مربیان دارد و این رابطه موجب اتخاذ سبک رهبری و رفتار متناسب با شرایط مسابقه و ورزشکار و در نتیجه بهبود اثربخشی کل فرایند مربی‌گری می‌شود. این تعامل می‌تواند نگرش و ارتباط ورزشکار با مربی و در نتیجه عملکرد و یادگیری آنها را نیز بهبود بخشد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، هوش هیجانی، کارآمدی مربی‌گری، مربیان، المپیاد ورزشی

مقدمه

از میان سه عامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت تیم‌ها (یعنی ورزشکار، مربی و تماشاگر)، مربی در نقش رهبر تیم، چونان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت، مطرح است. تجربیات گذشته نشان داده که مربی‌گری حرفه‌ای متفاوت از حرفه‌های دیگر است و در آن، داشتن طیف وسیعی از مهارت‌ها لازم است (۱). مطالعات نشان داده‌اند که از میان مهارت‌های مورد نیاز یک مربی، برای رهبری و مدیریت موفقیت‌آمیز یک تیم، هوش هیجانی، کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری، اهمیت بیشتری دارند که شناخت آنها نه تنها منجر به موفقیت مربی و تبدیل او به یک مربی نخبه خواهد شد، بلکه منجر به ارتباط بهتر با ورزشکاران و هدایت بهتر آنان در شرایط تمرینی و مسابقه نیز می‌شود و بدین ترتیب، در موفقیت ورزشکار یا تیم و یا حتی در ابعادی وسیع‌تر، در سازمان‌های ورزشی کمک شایانی خواهد کرد (۲).

هوش هیجانی نوعی از هوش غیرشناختی است و شامل مجموعه‌ای از توانایی‌ها و مهارت‌های هیجانی و اجتماعی می‌شود و این مهارت‌ها توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می‌دهند. هوش هیجانی یکی از جنبه‌های مهم و مؤثر رهبری در سازمان و همچنین یکی از ویژگی‌های رهبران موفق است. هوش هیجانی در زمینه‌های ورزشی نیز مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان ورزش و مدیران ورزشی به منظور ارتباط با ورزشکاران است؛ اما تا حد زیادی تأثیر بالقوه آن بر کارآمدی مربی‌گری، به عنوان عامل مهم عملکردی در موفقیت مربی، ناشناخته باقی مانده است (۳). در این راستا کارآمدی عبارت است از «درجه و میزان دستیابی به اهداف تعیین‌شده»؛ به بیان دیگر، کارآمدی نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش‌های انجام‌شده، نتایج مورد انتظار حاصل شده است. از دیدگاه دراکر^۱ (۱۹۶۴) کارآمدی کلید موفقیت سازمان محسوب می‌شود؛ به گفته وی، مدیران با ایجاد شرایط و فرصت‌های مطلوب و موفقیت‌آمیز در کار سازمان‌ها، تلویحاً کارآمدی را بیشتر از کارایی لازم می‌شمارند. بنابراین، مسئله اصلی در مرحله نخست، درست انجام دادن کار نیست، بلکه یافتن کارهای درست و متمرکز ساختن منابع و فعالیت‌ها بر انجام دادن آنهاست (۴).

به عقیده فلتز^۲ و همکارانش (۱۹۹۹)، کارآمدی مربی‌گری به «اعتماد مربیان به توانایی‌هایشان نسبت به اثرگذاری بر ورزشکاران موفق و یاددهی به آنان» اطلاق می‌شود و مربیان کارآمدتر بیشتر از مربیان دیگر بر ورزشکاران تأثیر می‌گذارند. تحقیقات در این زمینه نشان داده‌اند که رابطه علی معنی‌داری بین کارآمدی مربیان و پیروزی ورزشکار یا تیم وجود دارد (۵). از طرف

1. Dereker
2. Feltz

دیگر، نحوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ را سبک رهبری می‌گویند. سبک رهبری عبارت است از الگوهای رفتاری دائمی و مستمری که افراد هنگام کار با دیگران از آن استفاده می‌کنند و دیگران آن الگوهای رفتاری را درک می‌کنند؛ وقتی گروهی از افراد برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کنند، به طور معمول کسی به عنوان رهبر، مسئولیت گروه را به عهده می‌گیرد. این فرد باید مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم را برای رهبری گروه داشته باشد تا بتواند اعضا را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی، مربی این نقش را بر عهده دارد و بازیکنان را هدایت و رهبری می‌کند. بنابراین، سبک رهبری مربی نقش مهمی در عملکرد و موفقیت گروه دارد (۶).

بیشتر مربیان مؤثر، سبک‌های مربی‌گری گوناگونی را به کار می‌گیرند که گاهی اوقات به سرعت آنها را عوض می‌کنند. برخی سبک‌های رهبری در برخی موقعیت‌ها نسبت به موقعیت‌های دیگر مناسب‌تر هستند. رهبری مؤثر در ورزش، تابعی از اجرای نقش‌ها و سبک‌های گوناگون است تا نیازهای ورزشکاران را برآورده سازد و به هدف‌های تیم دست یابد (۷). تحقیقات متعددی در رابطه با هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مربی‌گری به صورت مجزا یا دوبه‌دو انجام پذیرفته است. شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی رابطه سبک رهبری و هوش هیجانی مربیان تیم‌های ورزشی گروهی شرکت‌کننده در نهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان پسر دانشگاه ای سراسر کشور دریافتند که سبک رهبری بیشتر مربیان، وظیفه‌گرایی است. بین «سبک رهبری انسان‌گرایی و سابقه مربی‌گری» با «سبک رهبری انسان و هوش هیجانی» همبستگی مستقیم و معنی‌داری مشاهده شد. یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده سوق سبک رهبری مربیان به سمت انسان‌گرایی، با افزایش هوش هیجانی، سن و سابقه مربی‌گری آنان است (۸). کیوانلو و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی رابطه هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان مرد تیم‌های ورزشی منطقه نه دانشگاه آزاد اسلامی دریافتند که با افزایش هوش هیجانی مربیان، تمایل آنها به سبک رهبری تحول‌بخش افزایش می‌یابد (۴).

دروگ و مورفی^۱ (۲۰۰۲) به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی می‌تواند کمکی برای رشد و بهبود رهبری و کارآمدی آن باشد. این مطالعه حاکی از آن بود که ادراکات سبک رهبری با هوش هیجانی مدیران ارتباطی ندارد. همچنین رابطه‌ای بین کارآمدی ادراک‌شده رهبران و هوش هیجانی آنان وجود نداشته است (۴).

وینبرگ^۱ (۲۰۰۲) هم در مطالعه خود بیان کرد که هیچ‌گونه ارتباطی بین هوش هیجانی مدیران و رهبری اثربخش وجود ندارد و لازم است مطالعات بیشتری برای پرکردن شکاف بین نظریه‌های موجود و رابطه میان رهبری کارآمد و هوش هیجانی صورت پذیرد (۹). در مطالعه دیگری، سولیوان و کنت^۲ (۲۰۰۳) پژوهشی با عنوان رابطه کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری مربیان، با جامعه آماری ۲۲۴ مربی ورزشی دانشکده‌ها (۱۶۵ مرد و ۵۸ زن) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد ارتباط مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد و کارآمدی مربی‌گری ۴۲ درصد از تغییرات سبک‌های رهبری مربیان را تبیین کرده است. همچنین، در این تحقیق بین مربیان مرد و زن هیچ تفاوت معنی‌داری در متغیرهای اندازه‌گیری شده مشاهده نشد (۱۰).

به رغم کمبود پژوهش در حوزه ارتباط هوش هیجانی با کارآمدی مربی‌گری، به نظر می‌رسد اجزای هوش هیجانی (به عنوان مثال، ادراک، ارزیابی و تنظیم هیجانات) با کارآمدی مربی‌گری مرتبط باشد (۵). گولد^۳ و همکاران (۲۰۰۲)، مربیان سطح المپیک را برای میزان کارآمدی مربی‌گری بررسی کردند و مشخص شد که در رقابت‌های المپیک، کنترل وضعیت هیجانی برخی ورزشکاران و هوش هیجانی، فقط بعضی از جنبه‌های عملکردی کارآمدی یک مربی است. از طرف دیگر، توجیه ارتباط بین هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری، می‌تواند از طریق ارتباط بین کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری بیان شود. به این معنی که با استفاده از مدل هورن^۴ (۲۰۰۸) در خصوص کارآمدی مربی‌گری، برداشت مربیان از توانایی کنترل هیجانات آنها به عنوان یک صفت شخصیتی که انتظارات آنها را پیش‌بینی می‌کند (به عنوان مثال باورهای خودکارآمدی) می‌تواند به نوبه خود، رفتار آنها (نظیر سبک رهبری) را پیش‌بینی کند. در این بخش چند بار از واژه «آنها» استفاده شده که ارجاع برخی از این ضمائر مبهم است. اگر همه این ضمیرها به «مربیان» برمی‌گردد، باید در جمله‌بندی تجدید نظر کلی شود؛ به هر حال، بخش مشخص شده، با صورت و ساختار فعلی، مبهم است و معنی را به‌درستی نمی‌رساند. علاوه بر این، سبک رهبری مربیان می‌تواند بر کارآمدی عملکرد، اعتقادات و ادراک ورزشکاران اثر بگذارد (۱۱).

در مطالعه تلول^۵ و همکاران (۲۰۰۸)، ۹۹ مربی مرد و زن رشته‌های ورزشی مختلف، پرسشنامه‌های هوش هیجانی شوت^۱ (۱۹۹۸) و نسخه اول کارآمدی مربی‌گری (فلتز و

1. Winberger
2. Sullivan & Kent
3. Gould
4. Horn
5. Thelwell

همکاران، ۱۹۹۸) را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که همبستگی معنی‌داری بین شش بُعد از هوش هیجانی با چهار بُعد از کارآمدی مربی‌گری و نمره کلی کارآمدی مربی‌گری وجود دارد. تلول^۲ و همکاران (۲۰۰۸) در تفسیر این نتایج گفتند که با افزایش هوش هیجانی مربیان و به عبارت بهتر، آگاهی آنها از تغییرات هیجانی خود در طول تمرین و مسابقه و توانایی مناسب در تنظیم و تعدیل این هیجانات، تأثیر بسزایی در یادگیری و عملکرد شاگردانشان (ورزشکاران) از طریق افزایش کارآمدی مربی‌گری آنها خواهد داشت (۱۲).

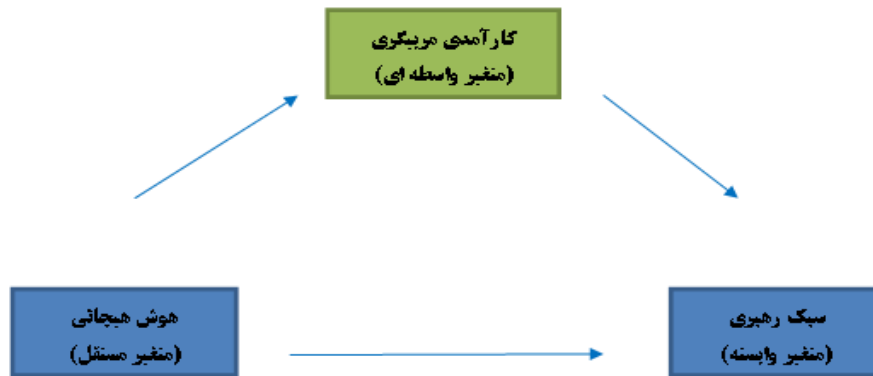
ریچارد^۳ و همکاران (۲۰۰۸) در بررسی ارتباط هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری، به مطالعه ۹۹ مربی (۷۴ مرد و ۲۵ زن) پرداختند. نتایج نشان داد که این دو متغیر با یکدیگر انسجام مثبتی دارند و مؤلفه «اثر انگیزش» با «تنظیم احساسات خود و مهارت‌های اجتماعی» ارتباط دارد. اثر تکنیک آموزشی به میزان قابل توجهی با ارزیابی احساسات خود و اثر شخصیت‌سازی با میزان خوش‌بینی در ارتباط است. همچنین، مؤلفه‌های ارزیابی احساسات دیگران و کنترل احساسات خود، با سطح کلی کارآمدی مربی‌گری و ریز مؤلفه‌های آن، انسجام دارد و به میزان زیادی آن را پیش‌بینی می‌کند (۱۳). افخمی و همکاران (۲۰۱۱) نیز دریافتند که ارتباط معناداری بین هوش هیجانی (به عنوان یک متغیر تأثیرگذار) و کارآمدی مربی‌گری وجود دارد (۱۴). هوانگ^۴ و همکاران (۲۰۱۳) هم به بررسی نقش واسطه‌ای کارآمدی مربی‌گری در ارتباط هوش هیجانی با سبک رهبری در بین ۳۲۳ مربی بسکتبال آمریکایی پرداختند. نتایج نشان‌دهنده رابطه پیش‌بین و معنی‌دار سبک رهبری، توسط هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری بود؛ به نحوی که مربی‌گری نقش واسطه‌ای در رابطه هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان ایفا می‌کرد (۱۵). این محققان در مطالعه خود به یک محدودیت و نقطه‌ضعف عمده رسیدند؛ زیرا مطالعه آنها تنها به مربیان بسکتبال محدود می‌شد؛ از این رو، روایی بیرونی و قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج مطالعه آنها به مربیان رشته‌های دیگر، محدود شد. در نتیجه پیشنهاد کردند که مطالعات دیگری با محوریت مربیان رشته‌های ورزشی متفاوت تیمی و انفرادی و سطوح تجربه و مهارتی مختلف مربیان اجرا شود (که تحقیق حاضر بر همین اساس پی‌ریزی و اجرا شد). مطالعات نشان می‌دهد که توانایی ادراک‌شده مربیان از هوش هیجانی خود، از جمله ارزیابی و نظارت دقیق بر تغییرات هیجانی در طول تمرین و مسابقه و قابلیت کنترل و تنظیم بهینه این هیجانات، احتمالاً می‌تواند تأثیر مثبتی بر اعتماد مربی‌گری و

1. Schutte
2. Thelwell
3. Richard
4. Hwang

باورهای کارآمدی مربیان داشته باشد و این رابطه موجب اتخاذ سبک رهبری و رفتار متناسب با شرایط مسابقه و ورزشکار و در نتیجه، بهبود اثربخشی کل فرایند مربی‌گری می‌گردد. همچنین این تعامل می‌تواند نگرش و ارتباط ورزشکار با مربی خود و در نتیجه، عملکرد و یادگیری ورزشکاران را نیز بهبود بخشد.

بررسی مطالعات قبلی نشان می‌دهد که در زمینه روابط بین هوش هیجانی و سبک رهبری و کارآمدی، نتایج متناقضی وجود دارد و در پیشنهادهاى محققان، بر لزوم بررسی بیشتر و پُر کردن شکاف موجود بین این دو، تأکید شده است. از طرف دیگر، در مطالعات قبلی به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین این دو توجه نشده است. با توجه به این موارد و نظر به اهمیت تحقیقات حوزه ورزش و به‌ویژه ورزش دانشگاهی، انجام چنین تحقیقاتی برای بررسی رابطه بین این متغیرها، خصوصاً با یک عامل واسطه‌ای همانند کارآمدی مربی‌گری - که دست‌کم در داخل کشور انجام نپذیرفته است - ضروری به نظر می‌رسد. همچنین، تحقیق حاضر بر مبنای مدل مربی‌گری اثربخش هورن (۲۰۰۸) و برطرف کردن نقاط ضعف و محدودیت‌های مطالعه هوانگ و همکاران (۲۰۱۳)، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، به بررسی ارتباط بین سه متغیر هوش هیجانی، کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری مربیان زن ورزش‌های مختلف دانشگاهی، و همچنین بررسی نقش میانجی‌گری یا واسطه‌ای مربی، پرداخته است که به نوبه خود، یک نوآوری در پژوهش‌های داخل کشور است. در نهایت، تحقیق حاضر در صدد بررسی این مسائل است که میزان هوش هیجانی، کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری مربیان زن دانشگاهی چگونه است؟ و آیا ارتباط معنی‌داری بین این سه عامل وجود دارد یا خیر؟ و آیا مربی و کارآمدی او می‌تواند به عنوان میانجی بر ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری تأثیرگذار باشد یا خیر؟

امیداست نتایج این تحقیق به کارایی مدیران و مربیان ورزشی در عرصه‌های مختلف ورزش و تربیت بدنی و نقشی که هوش هیجانی و سبک‌های رهبری در این راستا دارند، یاری برساند.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق، نقش واسطه‌ای کارآمدی مربی‌گری در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف «کاربردی»، از حیث نحوه گردآوری داده‌ها «توصیفی» و از نوع «همبستگی» است. مربیان ورزشی شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دختران که از ۱۶ تا ۲۵ مرداد سال ۱۳۹۳ در دانشگاه شهید بهشتی تهران گرد هم آمدند، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. این مربیان که در مجموع ۱۸۳ نفرند، در هشت رشته فوتسال (۱۶ تیم)، والیبال (۱۵ تیم)، بسکتبال (۱۶ تیم)، بدمینتون (۲۰ تیم)، تنیس روی میز (۲۰ تیم)، دو و میدانی (۳۱ تیم)، شنا (۳۱ تیم) و تکواندو (۳۴ تیم) فعالیت دارند. تاباچنیک و فیدل^۱ (۲۰۰۷:ص ۱۲۳) یک فرمول برای تعیین حداقل حجم مورد نیاز برای تحقیقات رگرسیون چندگانه پیشنهاد می‌کنند که بدین شرح است:

$$N > 50 + 8m$$

که N حداقل حجم نمونه مورد نیاز و m تعداد متغیرهای پیش‌بین است (۱۶). بر اساس فرمول، در تحقیق حاضر که شامل دو متغیر پیش‌بین، یعنی هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری (متغیر واسطه‌ای) است، نمونه‌ها باید دست کم ۶۷ نفر باشند. به همین منظور، در ابتدا اهداف پژوهش برای همه سرپرستان و مربیان تیم‌های حاضر در المپیاد ورزشی تشریح شد که ۱۰۵ نفر از مربیان تیم‌های مختلف ورزشی دختران آمادگی خود را برای شرکت در پژوهش اعلام کردند. در ادامه، پرسشنامه‌ها به صورت سهمیه‌ای و تصادفی، بین رشته‌های مختلف ورزشی شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، پانزده پرسشنامه

1. Tabachnick & Fidell

ناقص کنار گذاشته شد و در نهایت نود نفر از هشت رشته ورزشی (مطابق جدول ۱)، نمونه پژوهش حاضر را تشکیل دادند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز آزمون، فرضیات تحقیق در سه پرسشنامه استاندارد، به عنوان ابزار اندازه‌گیری گنجانده شدند:

۱. پرسشنامه مقیاس رهبری در ورزش (LSS): چلادوری و ساله^۱ (۱۹۸۰) برای بررسی این موضوع که آیا تئوری‌های رهبری در موقعیت‌های ورزشی قابل استفاده هستند یا خیر، مدل چندبعدی رهبری در ورزش را ابداع کردند. بر اساس همین مدل برای بررسی و مطالعه رهبری در ورزش و ارتباط آن با سایر متغیرهای موجود در ورزش، پرسشنامه مقیاس رهبری در ورزش را ابداع کردند. این پرسشنامه چهل سؤال دارد که سیزده سؤال آن مربوط به رفتار آموزشی، نه سؤال مربوط به رفتار دموکراتیک، پنج سؤال مربوط به رفتار آمرانه، هشت سؤال مربوط به حمایت اجتماعی و پنج سؤال مربوط به بازخورد مثبت است. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس ۵ پنج‌ارزشی لیکرت (هرگز: ۱، به‌ندرت: ۲، گاهی: ۳، اغلب: ۴ و همیشه: ۵) ارزش‌گذاری شدند. تحقیقات فراوانی روایی و پایایی نسخه فارسی این پرسشنامه را بررسی و تأیید کرده‌اند (۴). برای مثال، یوسفی و همکاران (۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه را از طریق همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند؛ در تحقیق حاضر نیز آلفای کرونباخ پرسشنامه در یک آزمون مقدماتی مربیان، ۰/۷۶ به دست آمد که در دامنه قابل قبول قرار دارد.

۲. مقیاس کارآمدی مربی‌گری: این پرسشنامه را میرز^۲ و همکاران (۲۰۰۸) با توسعه مطالعه اولیه فلتر و همکاران (۱۹۹۹) طراحی کردند. این پرسشنامه از هجده سؤال تشکیل شده است. برای نمره‌دهی از چهارگزینه اعتماد به نفس یا اطمینان اندک (۱ نمره)، اعتماد به نفس یا اطمینان متوسط (۲ نمره)، اعتماد به نفس یا اطمینان زیاد (۳ نمره)، اعتماد به نفس یا اطمینان کامل (۴ نمره) استفاده شد (۱۷). پایایی نسخه فارسی این مقیاس در بین مربیان ایرانی از طریق همسانی درونی و آزمون - آزمون مجدد بررسی و تأیید شد؛ به طوری که آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۱ و ضریب همبستگی درون‌گروهی حاصل از آزمون - آزمون مجدد با دو هفته فاصله برابر با ۰/۷۶ بود که در حد مطلوب و قابل قبول قرار دارد (۱۸). در تحقیق حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه در نمونه مقدماتی مربیان زن، ۰/۷۷ بود که بیانگر قابل قبول بودن همسانی درونی و در نتیجه پایایی این پرسشنامه است.

۳. پرسشنامه هوش هیجانی: به منظور تعیین هوش هیجانی مربیان، از پرسشنامه هوش هیجانی شوت و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شد که این پرسشنامه بر اساس مدل نظری مایر و

1. Chelladurai & Saleh

2. Myers

سالوی^۱ (۱۹۹۹) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۳۳ سؤال در سه بُعد پنج‌درجه‌ای است و از یک تا پنج نمره‌گذاری شده است. از این میان، سیزده سؤال در مورد مقیاس ارزیابی هیجانات، ده سؤال در زمینه مقیاس تنظیم هیجان و ده سؤال در حوزه مقیاس بهره‌وری (کاربرد) هیجان است. در این مقیاس که یک آزمون خودگزارش‌دهی است، آزمودنی نظر خود را با یکی از جمله‌های «کاملاً مخالفم»، «تا حدی مخالفم»، «بی‌نظرم»، «تا حدی موافقم» و «کاملاً موافقم» مشخص می‌کند (۱۹). در داخل کشور، خسرو جاوید و همکاران (۱۳۸۱) روایی، پایایی و هنجاریابی نسخه فارسی این پرسشنامه را بررسی و تأیید کرده‌اند. برای تحلیل و تأیید روایی، از تحلیل عاملی اکتشافی و حفظ سه عامل با ۳۳ سؤال در عامل‌های مفروض استفاده شد و برای محاسبه پایایی پرسشنامه هوش هیجانی نیز از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده که عامل‌ها در دامنه‌ای از ۰/۶۶ تا ۰/۸۴ از مقدار قابل‌قبولی برخوردار بودند (۲۰). در تحقیق حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۷۲ به دست آمد که نشان‌دهنده قابل‌قبول بودن همسانی درونی و در نتیجه پایایی این پرسشنامه است.

در تحلیل آماری از روش آماری توصیفی برای تعیین شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی و استنباطی شامل همبستگی پیرسون بین ابعاد هوش هیجانی، کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری استفاده شد. در مرحله بعد برای بررسی مدل مطرح‌شده بین متغیرها و تخمین اثر میانجی‌گری کارآمدی از تحلیل رگرسیون دوگانه و چندگانه و به منظور مقایسه ضرایب از آزمون سوبل^۲ استفاده شد (۲۱). به منظور بررسی نقش واسطه‌ای کارآمدی مربی‌گری در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری، از روشی که بارون و کنی^۳ (۱۹۸۶) پیشنهاد داده‌اند، استفاده شد. در این روش برای اینکه بتوان نقش واسطه‌ای یک متغیر را آزمود، باید سه معادله رگرسیون تشکیل داد: در نخستین معادله رگرسیون، رابطه متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک، در دومین معادله رگرسیون، رابطه متغیر پیش‌بین با متغیر واسطه‌ای و در سومین معادله رگرسیون، رابطه میزان متغیر پیش‌بین و متغیر واسطه‌ای با متغیر ملاک بررسی می‌شود. مطابق پیشنهاد بارون و کنی (۱۹۸۶) هنگامی می‌توان گفت متغیری در رابطه بین دو متغیر پیش‌بین و ملاک، نقش واسطه‌ای ایفا کرده است که چهار شرط زیر برقرار باشد: ۱. ضریب رگرسیون استاندارد (بتا) بین متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) و متغیر ملاک (سبک رهبری) معنادار باشد؛ ۲. ضریب رگرسیون استاندارد (بتا) بین متغیر پیش‌بین و متغیر واسطه‌ای (کارآمدی مربی‌گری) معنادار باشد؛ ۳. پس از کنترل اثر متغیر پیش‌بین بر متغیر

1. Myer and Salvey

2. Sobel test

3. Baron and Kenny

ملاک، متغیر واسطه‌ای اثر معناداری بر متغیر ملاک داشته باشد؛ ۴. در معادله سوم، ضریب رگرسیون استاندارد مربوط به رابطه متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک، یا معناداری خود را به‌طور کامل از دست بدهد و یا در صورت حفظ معناداری، مقدار آن نسبت به همین ضریب در معادله نخست به نحو معناداری کاهش یابد.

در صورتی که ضریب رگرسیون استاندارد مربوط به رابطه متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک، معناداری خود را به‌طور کامل از دست بدهد، می‌توان گفت که متغیر بررسی‌شده بر رابطه بین دو متغیر پیش‌بین و ملاک، اثر واسطه‌ای کامل داشته است؛ اما در صورتی که ضریب رگرسیون مربوط به متغیر پیش‌بین و ملاک، معنادار باقی بماند، اما مقدار آن نسبت به همین ضریب در معادله نخست به نحو معناداری کاهش یابد، می‌توان گفت متغیر پژوهش‌شده بر رابطه بین دو متغیر پیش‌بین و ملاک، اثر واسطه‌ای داشته است. برای آزمون معناداری اثر واسطه‌ای - که اثر غیرمستقیم خوانده می‌شود - باید آزمون سوبل را انجام داد. این آزمون، معناداری اثر واسطه‌ای را با آزمون فرض صفر مبنی بر اینکه ضریب اثر غیرمستقیم برابر با صفر است (یعنی آیا اثر غیرمستقیم متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک، به‌طور معناداری از صفر متفاوت است)، بررسی می‌کند (۲۱). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپاس (ویراست ۲۰) انجام شد.

نتایج

در بخش آمار توصیفی در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش نشان داده می‌شود.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان بر اساس نوع رشته‌های ورزشی

شاخص	رشته								
	فوتسال	والیبال	بسکتبال	بدنمیتون	تنیس روی میز	دو و میدانی	شنا	تکواندو	کل
تعداد	۹	۸	۹	۱۰	۱۴	۱۵	۱۴	۱۱	۹۰
درصد	۱۰	۸	۱۰	۱۱/۱۱	۱۵/۵۵	۱۶/۶۶	۱۵/۵۵	۱۲/۲۲	٪۱۰۰
سن (سال)	۷	۴۶±۷	۳۸±۷	۳۹±۷	۳۹±۶	۳۷±۶	۳۶±۴	۳۸±۴	۳۸±۷
مربیان زن سابقه	۳۵±								
مربی‌گری (سال)	۱۰±۳	۱۴±۴	۱۲±۲۵	۱۱±۴	۱۳±۴	۱۱±۵	۱۱±۴	۱۱±۳	۱۱±۴

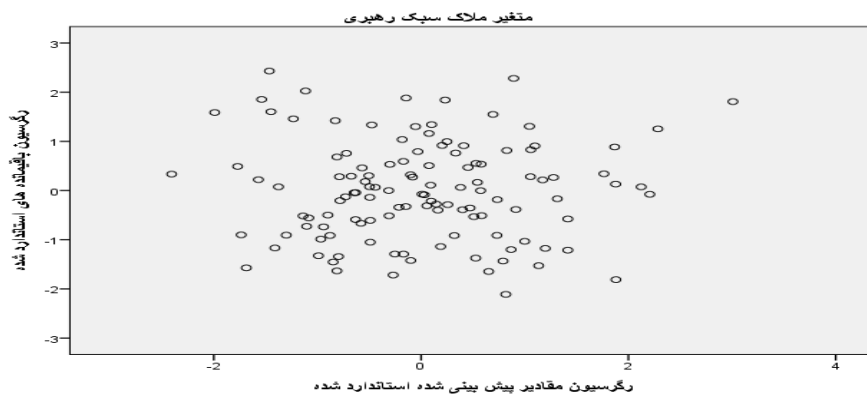
همچنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، نود مربی زن در تحقیق حاضر شرکت داشته‌اند که مربیان دو و میدانی بیشترین تعداد شرکت‌کننده را داشتند و کمترین مشارکت مربوط به مربیان والیبال بود. همچنین، میانگین بالاترین سن را مربیان والیبال با مقدار 46 ± 7 سال داشتند و میانگین بیشترین سابقه مربی‌گری هم مربوط به مربیان والیبال با 14 ± 4 سال سابقه مربی‌گری بود.

برای بررسی پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون، با توجه به اینکه داده‌ها مقیاس کمی دارند، این داده‌ها قبل از انجام آزمون همبستگی، با استفاده از آزمون شاپیرو ویلکسن سنجیده شدند و چون مقدار P برابر با $0/062$ به دست آمد، طبیعی بودن توزیع داده‌ها تأیید شد.

برای بررسی پیش‌فرض نبودن هم‌خطی چندگانه در بین متغیرهای پیش‌بین، از دو شاخص پارامتر تحمل و عامل تورم واریانس استفاده شد. مقادیر به‌دست‌آمده از مربیان، در شاخص پارامتر تحمل، بزرگ‌تر از $0/01$ و در شاخص عامل تورم واریانس، کوچک‌تر از 10 بود که نشانگر نبودن هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین تحقیق حاضر است.

به منظور دو پیش‌فرض «یکسانی پراکندگی داده‌ها» و «خطی بودن»، از نمودار پراکندگی باقی‌مانده‌ها استفاده شد. مطابق نظر تاباچنیک و فیدل (۲۰۰۷)، اگر نمودار پراکندگی باقی‌مانده‌ها به شکل منحنی و یا هلالی شکل باشد نشانه خطی نبودن و اگر خروجی باقی‌مانده‌ها کیفی شکل باشد، حاکی از نقض یکسانی پراکندگی است؛ در حالی که نمودار مستطیل شکل، تأییدی بر هر دو پیش‌فرض خطی بودن و یکسانی پراکندگی است. نمودار «پراکندگی

باقی مانده‌ها»ی شرکت‌کنندگان در شکل ۲ نمایش داده شده است که نشان می‌دهد دو مفروض «یکسانی پراکندگی» و «خطی بودن» در بین نمرات متغیر ملاک تحقیق حاضر، تأیید شده‌اند.



شکل ۲- نمودار پراکندگی باقی مانده‌ها در شرکت‌کنندگان تحقیق

به منظور بررسی ارتباط بین هوش هیجانی (متغیر پیش‌بین) و سبک رهبری (متغیر ملاک) که مطابق با شرط اول یا معادله رگرسیون اول مدل چهار مرحله‌ای بارون و کنسی (۱۹۸۶) است، از رگرسیون تک‌متغیره (ساده یا دوگانه) استفاده شد. خلاصه نتایج مدل اول در جداول ۲ و ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۲- خلاصه مدل رگرسیون پیش‌بینی سبک رهبری از طریق هوش هیجانی

مدل اول	ضریب همبستگی (R)	مربع ضریب همبستگی (R^2)	مربع ضریب همبستگی تعدیل شده ($A.R^2$)
۱	۰/۵۲	۰/۲۷۶	۰/۲۶۸

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که با ورود متغیر هوش هیجانی در مرحله اول، مجذور ضریب همبستگی یا همان ضریب تعیین تعدیل شده ($A.R^2$) ۲۶/۸ درصد از تغییرات متغیر ملاک، یعنی سبک رهبری مربیان زن حاضر در المپیاد دانشجویان دختر را تبیین و پیش‌بینی می‌کند. در ادامه، در جدول ۳، سطوح معنی‌داری و مقدار ضرایب یا وزن رگرسیون هر کدام از متغیرهای پیش‌بین در هر مرحله، بر اساس آزمون t نشان داده شده است.

جدول ۳- آماره‌های متغیرهای واردشده در مدل ارتباط هوش هیجانی و سبک رهبری

آماره t	ضریب بتای استاندارد (β)	ضریب بتای غیراستاندارد		شاخص	مدل
		خطای معیار (SE)	ضریب رگرسیونی (B)		
-	-	۰/۳۸	۱/۲۱	مقدار ثابت	مدل اول
۵/۸۰	۰/۵۲۶**	۰/۱۱	۰/۶۶	هوش هیجانی	

** در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار است.

نتایج ضرایب بتای استاندارد در جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون استاندارد یا بتا (β) بین متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) و متغیر ملاک (سبک رهبری) معنادار است. به عبارت دیگر، شرط اول معادله چهارمرحله‌ای بارون و کنی (۱۹۸۶) معنادار است؛ به عبارت دیگر، هوش هیجانی به شکل معنی‌داری با سبک رهبری ارتباط دارد و در حدود ۲۷ درصد از تغییرات آن را در مربیان زن تبیین می‌کند. در جداول ۴ و ۵ نتایج گام دوم معادله چهارمرحله‌ای بارون و کنی، یعنی ارتباط بین هوش هیجانی (متغیر پیش‌بین یا پیش‌بین) و کارآمدی مربی‌گری (متغیر واسطه‌ای) نمایش داده شده است.

جدول ۴- خلاصه مدل رگرسیون پیش‌بینی کارآمدی مربی‌گری از طریق هوش هیجانی

مدل اول	ضریب همبستگی (R)	مربع ضریب همبستگی (R^2)	مربع ضریب همبستگی تعدیل‌شده ($A.R^2$)
۱	۰/۴۶	۰/۲۱۴	۰/۲۰۵

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که با ورود متغیر هوش هیجانی در مدل دوم، مجذور ضریب همبستگی یا همان ضریب تعیین تعدیل‌شده ($A.R^2$) ۲۰/۵ درصد از تغییرات متغیر واسطه‌ای (در این مرحله ملاک) یعنی کارآمدی مربی‌گری مربیان زن حاضر در المپیاد دانشجویان دختر را تبیین و پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۵- آماره‌های متغیرهای واردشده در مدل ارتباط هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری

آماره t	ضریب بتای استاندارد (β)	ضریب بتای غیراستاندارد		شاخص	مدل
		خطای معیار (SE)	ضریب رگرسیونی (B)		
-	-	۰/۳۶	۱/۴۴	مقدار ثابت	مدل دوم
۴/۸۹	۰/۴۶۳**	۰/۱۰	۰/۵۳	هوش هیجانی	

** در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار است.

نتایج ضرایب بتای استاندارد در جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون استاندارد یا بتا (β) بین متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) و متغیر واسطه‌ای (سبک رهبری) معنادار است. در نتیجه مشخص شد که شرط دوم معادله چهارمرحله‌ای بارون و کنی، معنادار است؛ به عبارت دیگر، هوش هیجانی به شکل معنی‌داری با کارآمدی مربی‌گری ارتباط دارد و در حدود ۲۱ درصد از تغییرات آن را در مربیان زن تبیین می‌کند. جداول ۶ و ۷ نتایج مرحله سوم از مدل چهارمرحله‌ای بارون و کنی را نشان می‌دهند.

جدول ۶- خلاصه مدل رگرسیون پیش‌بینی سبک رهبری از طریق هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری

مدل اول	ضریب همبستگی (R)	مربع ضریب همبستگی (R^2)	مربع ضریب همبستگی تعدیل‌شده ($A.R^2$)
۱	۰/۵۶	۰/۳۱۴	۰/۲۹۸

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که ترکیب وزنی دو متغیر هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری در مرحله سوم، مجذور ضریب همبستگی یا همان ضریب تعیین تعدیل‌شده ($A.R^2$) ۲۹/۸ درصد از تغییرات متغیر ملاک، یعنی سبک رهبری مربیان زن حاضر در المپیاد دانشجویان دختر را تبیین و پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۷- آماره‌های متغیرهای واردشده در مدل ارتباط بین کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری با کنترل هوش

مدل	شاخص	ضریب بتای غیراستاندارد					مقادیر همخطی	
		ضریب رگرسیونی (B)	خطای معیار (SE)	ضریب بتای استاندارد (β)	آماره t	پارامتر تحمل	عامل تورم واریانس	
	مقدار ثابت	۰/۸۷۶	۰/۴۰۵	-	-	-	-	
مدل سوم	هوش هیجانی	۰/۵۳۵	۰/۱۲۶	۰/۴۲۶**	۴/۲۴	۰/۷۸	۱/۲۷	
	کارآمدی مربی‌گری	۰/۲۳۶	۰/۱۰۹	۰/۲۱۷*	۲/۱۶	۰/۷۸	۱/۲۷	

** در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار است. * در سطح $P < ۰/۰۵$ معنی‌دار است.

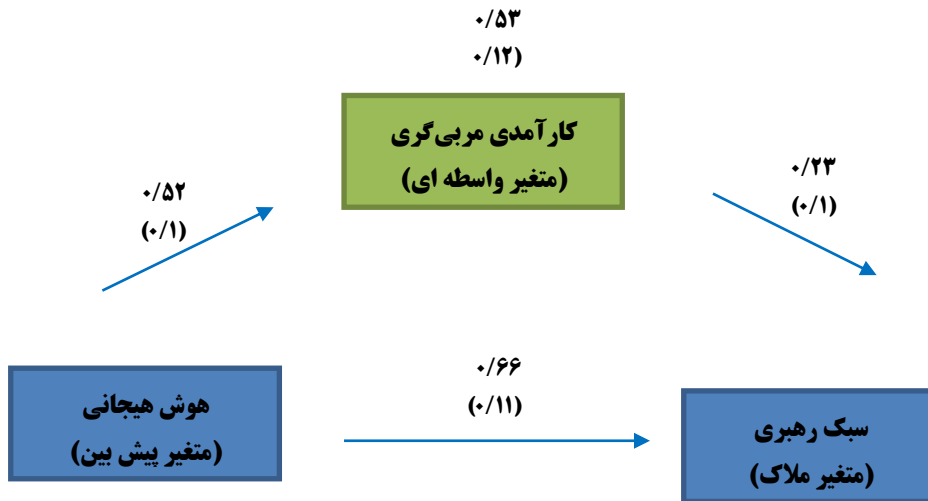
نتایج ضرایب بتای استاندارد در جدول ۷ نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون استاندارد یا بتا (β) بین کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری، پس از کنترل عامل هوش هیجانی، معنادار است. به عبارت دیگر، شرط سوم معادله چهارمرحله‌ای بارون و کنی، معنادار است و به عبارت دیگر پس

از کنترل اثر متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) بر متغیر ملاک (سبک رهبری)، مشخص شد که متغیر واسطه‌ای (کارآمدی مربی‌گری) اثر معناداری بر متغیر ملاک (سبک رهبری) داشته است. در نهایت و به منظور بررسی مرحله چهارم معادله بارون و کنسی و بررسی معنی‌داری اثر واسطه‌ای، از آزمون «سوبل» استفاده شد. این آزمون، معناداری اثر واسطه‌ای را با آزمون فرض صفر، مبنی بر اینکه ضریب اثر غیرمستقیم برابر با صفر است، بررسی می‌کند (یعنی به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا اثر غیرمستقیم متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک، به‌طور معناداری از صفر متفاوت است یا خیر؟). به عبارت دیگر، این آزمون نشان می‌دهد که آیا مقدار کاهش بین اثر متغیر پیش‌بین و ملاک، پس از ورود متغیر واسطه‌ای، یک مقدار معنی‌دار است یا خیر؟

به منظور محاسبه این آزمون، باید از مقادیر ضرایب رگرسیون غیراستاندارد و خطای اندازه‌گیری آنها در معادلات رگرسیون مدل دوم و سوم استفاده کرد. با توجه به اینکه نرم‌افزار اسپاس‌اس قابلیت محاسبه این آزمون را ندارد، از محاسبه‌کننده‌های آنلاین و تحت وب^۱ استفاده شد.

این نتایج در شکل ۳ نمایش داده شده‌اند. نتایج آزمون سوبل ($Z=0/03$, $P=2/1$) نشان داد که کاهش مقدار ضریب رگرسیون غیراستاندارد مسیر هوش هیجانی به سبک رهبری از $0/66$ به $0/53$ پس از ورود کارآمدی مربی‌گری، بیانگر نقش واسطه‌ای نسبی در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری مریبان زن تیم‌های دختران حاضر در المپیاد دانشجویی دختران است. گزارش مقادیر غیراستاندارد و خطای اندازه‌گیری در شکل، به دلیل استفاده این مقادیر در فرمول محاسبه آزمون سوبل است (۲۱).

1. <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>



شکل ۳- نقش واسطه‌ای کارآمدی مربی‌گری در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری، مقادیر مشاهده‌شده ضرایب غیراستاندارد و خطای اندازه‌گیری (داخل پرانتز) هستند.

به طور خلاصه نتایج، نقش واسطه‌ای «کارآمدی مربی‌گری» را در ارتباط هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان زن حاضر در المپیاد ورزشی دانشجویان دختر، تأیید می‌کنند؛ زیرا:

۱. مطابق مرحله اول معادله بارون و کنی، هوش هیجانی به‌طور معناداری با سبک رهبری همراه است ($\beta=0.52, P<0.001$).
۲. مطابق مرحله دوم معادله بارون و کنی، هوش هیجانی به‌طور معناداری با کارآمدی مربی‌گری همراه است ($\beta=0.46, P<0.001$).
۳. مطابق مرحله سوم معادله بارون و کنی، پس از کنترل اثر هوش هیجانی، کارآمدی مربی‌گری به‌طور معناداری با سبک رهبری همراه بود ($\beta=0.42, P<0.001$).
۴. مطابق مرحله چهارم معادله بارون و کنی، پس از کنترل اثر کارآمدی مربی‌گری، اگرچه ضریب رگرسیون استاندارد (بتا) مرتبط با رابطه هوش هیجانی و سبک رهبری، سطح معناداری خود را حفظ کرد، مقدار آن از ۰/۵۲ به ۰/۴۲ کاهش داشت. این یافته‌ها حاکی از نقش واسطه‌ای نسبی «کارآمدی مربی‌گری» در رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری است (۱۴).

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق، نتایج فرضیه اول مبنی بر معنی‌داربودن ارتباط و قابلیت تبیین و پیش‌بینی معنی‌دار سبک رهبری مربیان زن ورزشی، بوسیله هوش هیجانی، با مطالعه هوانگ و همکاران (۲۰۱۳) و شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۸۸) و کیوانلو و همکاران (۱۳۸۹) همراستاست؛ در حالی که نتایج دروگ و مورفی (۲۰۰۲) و وینبرگ (۲۰۰۲) را تأیید نمی‌کند. در تبیین احتمالی یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین گفت که ارزیابی مربیان زن ورزشی از هیجانات خود می‌تواند به شکل مستقیمی بر ادراکات آنها از سبک و رفتار رهبری‌شان در تیم و به شکل غیرمستقیمی بر باورهای کارآمدی آنها تأثیر بگذارد. به عبارت دقیق‌تر، مربیانی که احساس و کنترل دقیق‌تری بر روی تنظیم هیجانات خود به منظور حفظ جوّ خلقی مثبت بر خود و ورزشکاران خود دارند، سبک‌ها و رفتارهای رهبری اثربخشی خواهند داشت و بازخورد رفتاری مثبت‌نگران‌تر (مانند تشویق ورزشکار به ادامه فعالیت، علی‌رغم اشتباه در عملکرد) و رفتار آموزشی و تمرینی بهینه‌تری (مانند برنامه‌ریزی مؤثرتر ساختار جلسات تمرین و ارزیابی منظم و مؤثر عملکرد ورزشکاران، و انتخاب سبک مربی‌گری کارآمدتر و متناسب با سطوح مهارتی متفاوت بازیکنان و مسابقه) به نمایش خواهند گذاشت (۲۲). از طرف دیگر، عوامل واسطه‌ای در رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری می‌توانند تأثیرگذار باشند که از اهداف این تحقیق نیز بررسی نقش واسطه‌ای است.

نتایج تحقیق حاضر مبنی بر ارتباط معنی‌دار هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری، مطالعات تلول و همکاران (۲۰۰۸)، هوانگ و همکاران (۲۰۱۳) و بشیری و همکاران (۱۳۹۱) را تأیید می‌کنند. در مطالعه تلول و همکاران (۲۰۰۸) همبستگی معنی‌داری بین شش بُعد هوش هیجانی با چهار بُعد کارآمدی مربی‌گری و نمره کلی کارآمدی مربی‌گری وجود داشت (۱۲). تلول و همکاران (۲۰۰۸) در تفسیر این نتایج گفتند که با افزایش هوش هیجانی مربیان و به عبارت بهتر، آگاهی آنها از تغییرات هیجانی خود در طول تمرین و مسابقه و توانایی مناسب در تنظیم و تعدیل این هیجانات، تأثیر بسزایی در یادگیری و عملکرد ورزشکاران آنها از طریق افزایش کارآمدی مربی‌گری‌شان خواهد داشت. برای مثال اگر مربی به شکل صحیحی بر هیجانات منفی خود در یک مسابقه کنترل داشته باشد، اثر مثبتی بر نگرش ورزشکاران خواهد گذاشت. همچنین، توانایی مربی در تشخیص صحیح و به‌موقع حالات هیجانی ورزشکار (مضطرب، خسته و عصبی، خشمگین)، منجر به تقویت اعتماد به نفس و این باور در مربی خواهد شد که قابلیت اثرگذاری مناسب در انگیزش‌بخشی و آموزش راهبردهای مناسب را به ورزشکاران خود به دست آورده است. گولد و همکاران (۲۰۰۲) در بررسی عوامل تأثیرگذار در

اثربخشی مربی‌گری مربیان سطح المپیک به این نتیجه رسیدند که در مسابقات المپیک، آگاهی مربی از هیجان‌ات خود و توانایی کنترل آنها و همچنین پنهان کردن برخی هیجان‌ات منفی خود (نگرانی و ترس از مسابقه آتی) از ورزشکاران، از اصلی‌ترین ابعاد کارآمدی مربی‌گری در سطح المپیک قلمداد می‌شود (۱۱). همچنین این نتایج یعنی پیش‌بینی کارآمدی مربی‌گری از طریق توانایی ارزیابی صحیح و مدیریت و تنظیم بهینه هیجان‌ات در مربیان، با نظریه خودکارآمدی بندورا^۱ (۱۹۹۷) نیز به خوبی تناسب دارد. بندورا (۱۹۹۷) می‌گوید یکی از راه‌های تغییر باورهای کارآمدی در افراد، کاهش هیجان‌ات منفی و حالات خلقی منفی مانند خشم، ترس و اضطراب است (۵). در این راستا پترایدز^۲ و همکاران (۲۰۰۴) نیز به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی صفتی را می‌توان به عنوان خودکارآمدی هیجانی نیز تعریف کرد؛ زیرا هیجان‌ات به راحتی می‌توانند به عنوان منبع اصلی - با تغییر در کیفیت کارکرد و عملکرد افراد - همراه باشند (۲۳).

نتایج تحقیق حاضر مبنی بر ارتباط و قابلیت پیش‌بینی معنی‌دار سبک رهبری از طریق کارآمدی مربی‌گری (پس از کنترل هوش هیجانی) و همچنین نقش واسطه‌ای کارآمدی مربی‌گری در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری، نتایج مطالعات سالیوان و کنت (۲۰۰۳) و هوانگ و همکاران (۲۰۱۳) را تأیید می‌کنند. سولیوان و کنت (۲۰۰۳) مطالعه‌ای با عنوان «رابطه کارآمدی مربی‌گری و سبک رهبری آنها در بین مربیان ورزشی دانشکده‌ها» انجام دادند. ۲۲۴ مربی (۱۶۵ مرد و ۵۸ زن) پرسشنامه‌های کارآمدی مربی‌گری فلتز (۱۹۹۹) و سبک رهبری (چلادورای و ساله ۱۹۸۰) را تکمیل کردند. نتایج تحقیق نشان داد بین این دو متغیر، انسجام مثبتی وجود دارد و کارآمدی مربی‌گری ۴۲٪ از تغییرات سبک‌های رهبری مربیان را تبیین کرد. همچنین، در این تحقیق بین مربیان مرد و زن هیچ تفاوت معنی‌داری در متغیرهای اندازه‌گیری مشاهده نشد (۲۴). بخش اصلی و نوآوری تحقیق حاضر، از مطالعه هوانگ و همکاران (۲۰۱۳) گرفته شد. این محققان به بررسی نقش واسطه‌ای کارآمدی مربی‌گری در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری در بین ۳۲۳ مربی بسکتبال آمریکایی پرداختند. نتایج نشان‌دهنده رابطه پیش‌بین معنی‌دار سبک رهبری توسط هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری بود که با نتایج تحقیق حاضر هم‌راستا بود. همچنین، هوش هیجانی پیش بین معنی‌دار کارآمدی مربی‌گری و کارآمدی مربی‌گری نقش واسطه‌ای جزئی در رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری ایفا کرد البته تفاوت و برتری تحقیق حاضر نسبت به مطالعه

1. Bandura Self-efficacy Theory
2. Petrides

هوانگ و همکاران (۲۰۱۳) بر اساس محدودیت‌ها و نقاط ضعف مطالعه آن محققان بنا شده است. این محققان در مطالعه خود به یک محدودیت و نقطه ضعف عمده رسیدند؛ زیرا مطالعه آنها تنها به مربیان بسکتبال محدود می‌شد؛ از این رو، روایی بیرونی و قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج مطالعه آنها به مربیان رشته‌های دیگر، محدود شد. در نتیجه پیشنهاد کردند که مطالعات دیگری با محوریت مربیان رشته‌های ورزشی متفاوت تیمی و انفرادی و سطوح تجربه و مهارتی مختلف مربیان اجرا شود (که تحقیق حاضر بر همین اساس پی‌ریزی و اجرا شد).

بر اساس نتایج به دست آمده، اگرچه کاهش ضریب مسیر بین هوش هیجانی و سبک رهبری به شکل کامل نیست، اما واریانس قابل توجهی از متغیر ملاک (سبک رهبری) در نتیجه اثر اعمال متغیر واسطه‌ای (کارآمدی مربی‌گری) است. به عبارت دیگر، نتایج آزمون سوبل نشان داد که کاهش ۰/۱ در ضریب مسیر بین هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان زن پس از ورود کارآمدی مربی‌گری معنی‌دار است که بیانگر نقش واسطه‌ای نسبی این متغیر است. نتایج این تحقیق تأییدکننده و هم‌راستا با بخشی از مدل اثربخشی مربی‌گری ارائه شده توسط هورن (۲۰۰۲) است. هورن در بخشی از مدل خود انتظارات، عقاید، باورها و اهداف مربیان را یک عامل واسطه‌ای در ارتباط بین خصوصیات فردی مربیان و رفتار آنها در نظر گرفته بود. نتایج تحقیق حاضر نیز نشان داد که خودکارآمدی مربیان، نقش واسطه‌ای و تأثیرگذاری در ارتباط بین هوش هیجانی (به عنوان یکی از خصوصیات فردی مربیان) و سبک رهبری (رفتار مربی) مربیان ایفا می‌کند. در تحقیق حاضر، ادراک مربیان از توانایی هیجانی خود می‌تواند به عنوان یک صفت شخصیتی پیش‌گو باورهای کارآمدی آنها و در واقع پیش‌گوی رفتار و سبک‌های مربی‌گری و رهبری آنها در هنگام آموزش و تمرین ورزشکاران باشد (۲۵). به عبارت دیگر، ویژگی‌های شخصیتی مربیان، باورها و عقاید آنها نسبت به توانایی‌های خود و همچنین رفتارهای رهبری و مربی‌گری آنها، با یکدیگر ارتباط دارند که این تعامل، نقش تأثیرگذاری در عملکرد، یادگیری نگرش و رفتار ورزشکاران تحت نظارت آن مربیان خواهد داشت.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که توانایی ادراک‌شده مربیان از هوش هیجانی خود، از جمله ارزیابی و نظارت دقیق بر تغییرات هیجانی در طول تمرین و مسابقه و قابلیت کنترل و تنظیم بهینه این هیجان‌ات، تأثیر مثبتی بر اعتماد مربی‌گری و باورهای کارآمدی آنها دارد و این رابطه، موجب اتخاذ سبک رهبری و رفتار متناسب با شرایط مسابقه و ورزشکار و در نتیجه، بهبود اثربخشی کل فرایند مربی‌گری می‌گردد. همچنین، این تعامل می‌تواند نگرش و ارتباط ورزشکار با مربی خود و در نتیجه، عملکرد و یادگیری آنها را نیز بهبود بخشد. با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاضر نشان داد که در حدود یک‌سوم از تغییرات سبک رهبری مربیان زن را ترکیب

وزنی کارآمدی مربی‌گری و هوش هیجانی تبیین می‌کند و کارآمدی مربی‌گری، نقش واسطه‌ای در رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان ایفا می‌کند و تعامل این سه متغیر، نقش تأثیرگذاری در نگرش، رفتار و عملکرد ورزشکاران دارد. از این رو، به مربیان، مسئولان و مدیران سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود به طور منظم و با استفاده از متخصصان مدیریت ورزشی و روان‌شناسی ورزشی، تمرینات و آموزش‌های بهبود متغیرهای مذکور را در مربیان دنبال کنند.

منابع

۱. نظریان‌مادوانی، عباس، فریدون تندنویس و امیر احمد مظفری. «تأثیر رفتارهای مربی‌گری بر کارایی (کارآمدی) مربی‌گری و پویایی تیمی»، دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی: ۱۳۹۰؛ ۱(۲): ۳۰-۱۱.
۲. بشیری، مهدی، پونه مختاری و فرشاد تجاری. «رابطه هوش هیجانی و کارآمدی مربی‌گری مربیان ورزش». مطالعات مدیریت ورزشی: ۱۳۹۱؛ ۴(۱۴): ۴۴-۲۵.
3. Rosete E, & Ciarrochi F. Emotional intelligence and its relationship to work place performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*. 2005; 26:388-399.
۴. بخششی، مهدی، مجید جلالی‌فراهانی و ساجده پورحسن. «رابطه کارآمدی مربی‌گری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران». مطالعات مدیریت ورزشی: ۱۳۹۱؛ ۴(۱۶): ۱۷۵-۱۸۸.
5. Feltz D L, Hepler T E, Roman N, Paiement C A. Coaching efficacy and youth sport coaches. *The Sport Psychologist*. 2008; 23:1-19.
6. Ardua C M, & Márquez S. Relation between coaches' leadership style and performance in synchronous swimming. *Fitness & Performance Journal (Online Edition)*. 2007; 6(6):394-397.
۷. انشل، مارکاج. روانشناسی ورزش از تئوری تا عمل. ترجمه سیدعلی اصغر مسدد. چاپ اول، تهران: انتشارات اطلاعات؛ ۱۳۸۰. ص ۹۰-۷۹.
۸. شعبانی‌بهار، غلامرضا، نصراله عرفانی و علی پارساجو. «بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش هیجانی مربیان تیم‌های ورزشی گروهی شرکت‌کننده در نهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان پسر دانشگاه‌های سراسر کشور». نشریه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران: ۱۳۹۰؛ ۳(۸): ۱۰۵-۹۳.
9. Weinberg R, & McDermott M. A comparative analysis of sport and business organizations: Factors perceived critical for organizational success. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2002; 14: 282-298.
10. Sullivan P J, Kent A. Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2003; 15(1):1-11.
11. Gould D, Guinan D, Greenleaf C, Chung Y. A survey of U.S. Olympic coaches: Variables perceived to have influenced athlete performances and coach

- effectiveness. *The Sport Psychologist*. 2002; 16:229–250.
12. Thelwell R C, Lane A M, Weston N J, Greenlees I A. Examining relationships between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2008; 6(2):224-235.
13. Richard C T, Andrew M L, Neil J V W, Iain A G. Examining relationship between emotional intelligence and coaching efficacy. *IJSEP*. 2008; 6:224-235.
14. Afkhami E, Mokhtari P, Tojjari F, Bashiri M, & Salehian M H. Relationship between emotional intelligence and coaching efficacy in coaches. *Annals of Biological Research*. 2011; 2(4):469-475.
15. Hwang S, Feltz D L, Lee J D. Emotional intelligence in coaching: Mediation effect of coaching efficacy on the relationship between emotional intelligence and leadership style. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2013; 11(3):292-306.
16. Tabachnick, B G, & Fidell, L S. *Using multivariate statistics*. (15th ed). Boston: Pearson/Allyn & Bacon; 2007.p.123.
17. Myers N D, Feltz D L, Wolfe E W. A confirmatory study of rating scale category effectiveness for the coaching efficacy scale. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 2008; 79: 300–311.
۱۸. مرتضی‌قلی، نازنین. تعیین روایی و پایایی نسخه فارسی مقیاس کارآمدی مربی‌گری-۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی. آمل: دانشگاه آزاد اسلامی آیت‌الله آملی: ۱۳۹۳.
19. Schutte N S, Malouff J M, Hall L E, Haggerty D J, Cooper J T, Golden C J, Dornheim L. Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*. 1998; 25:167–177.
۲۰. خسروجاوید، مهناز. بررسی اعتبار و روایی سازه مقیاس هوش هیجانی شوت در نوجوانان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی. تهران: دانشگاه تربیت مدرس تهران: ۱۳۸۱.
21. Kenny D A. Mediation: <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>. October 29, 2014.
22. Wong C, Law K S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*. 2002; 13:243–274.
23. Petrides K V, Frederickson N, Furnham A. The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*. 2004; 36:277–293.
24. Sullivan P, Paquette K, Holt N, Bloom G. The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. *Sport Psychologist*. 2012; 26(1):122-134.
25. Horn T S. *Coaching effectiveness in the sports domain* (2nd ed). Champaign, IL: Human Kinetics; 2002. p. 309–354.