

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۹۲
دوره ۶، شماره ۴، ص: ۷۱۳ - ۷۲۷
تاریخ دریافت: ۹۲ / ۰۶ / ۰۱
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۷ / ۱۴

رابطه هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با تحلیل رفتگی مربیان تنیس روی میز

شمین مرادی دشت^۱، مهوش نوربخش^{۲*}، حسین سپاسی^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران؛ ۲. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی کرج، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران؛ ۳. استاد مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با تحلیل رفتگی شغلی مربیان بین‌المللی تنیس روی میز ایران بود. نمونه آماری تحقیق مربیان با مدرک مربیگری درجه بین‌المللی در رشته تنیس روی میز ایران به تعداد ۱۵۰ نفر بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه هوش هیجانی سیریا شرینگ (۱۹۸۶)، مهارت‌های ارتباطی بارتون جی (۱۹۹۰) و تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۹۶) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی با فراوانی تحلیل رفتگی در مربیان زن و مرد همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. بین مهارت‌های ارتباطی با شدت تحلیل رفتگی در مربیان زن همبستگی معنادار منفی مشاهده شد. از بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی، بهترین متغیر پیش‌بین برای تحلیل رفتگی، هوش هیجانی است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی به‌منظور افزایش سطح مهارت‌های ارتباطی و ارتقای هوش هیجانی مربیان برگزار شود تا مربیان کمتر در معرض تحلیل رفتگی قرار گیرند.

واژه‌های کلیدی

تحلیل رفتگی، تنیس روی میز، مربیان بین‌المللی، مهارت‌های ارتباطی، هوش هیجانی.

مقدمه

جاری شدن ورزش و رشد باشگاه‌های خصوصی، ارتقای سطح آگاهی‌های جامعه و بالا رفتن سطح انتظارات و توقعات ورزشکاران و شرکت‌کنندگان در برنامه‌های ورزشی، تحولات جهانی، افزایش هزینه‌های ورزشی و کمبود بودجه و همچنین مقررات دست‌وپاگیر دولتی مدیران را بر آن داشته تا خود را با شرایط جدید تطبیق دهند و برای عملکرد بهتر و مؤثرتر مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز عملکرد مدیریتی را بهبود بخشند. از این‌رو هر ساله منابع مالی و انسانی فراوانی صرف افزایش توان و قابلیت‌های مدیران در قالب آموزش‌های کوتاه‌مدت، سمینارها و همایش‌ها می‌شود. این تلاش‌ها بر این عقیده استوار است که آموزش مهارت‌های مدیریتی مناسب‌ترین راهبرد برای بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی مدیران و به‌روز شدن اطلاعات و آگاهی‌های آنان تلقی می‌شود (۲۳).

یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌ها را در سازمان‌های ورزشی، مربیان برعهده دارند. در واقع، مربیگری نوعی مدیریت و رهبری نیز محسوب می‌شود، چراکه مربیان موفق به ورزشکاران کمک می‌کنند تا مهارت‌های جدیدی را یاد بگیرند؛ از مسابقه دادن با دیگران لذت ببرند و اعتماد به نفس خود را افزایش دهند. مربیان موفق علاوه بر مهارت‌های ورزشی، مهارت‌های لازم برای زندگی موفق در جامعه را هم به جوانان می‌آموزند (۶). مربی موفق بودن چالش سخت و بزرگی است. مربیان موفق کسانی هستند که مهارت‌های جدید را فرا گیرند.

مهارت‌های بسیاری قابل آموزش و پرورش هستند؛ یکی از آن مهارت‌ها هوش هیجانی^۱ است (۷). تحقیقات نشان داده‌اند که هوش هیجانی و مربیگری اثر کاربردی منحصر به فرد و ممتاز در گستره روان‌شناسی مدیریت است (۸). اخیراً روان‌شناسان اجتماعی اظهار کرده‌اند که هوش هیجانی عامل مهمی است که روابط بین‌فردی سازگاران را تعیین می‌کند. هوش هیجانی مقوله‌ای است که امروزه به‌صورت چشمگیری توجه متون رفتار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت را به خود جلب کرده است (۱۸،۲۰).

در تحقیقات اخیر بر اهمیت هوش هیجانی به‌عنوان بزرگ‌ترین عامل پیش‌بین در حوزه‌های مهمی مانند عملکرد تحصیلی، عملکرد شغلی، مذاکره، رهبری، اعتماد، ابراز احساسات، تعارض کار و خانواده و استرس تأکید شده است (۲۴، ۱۷، ۱۰-۲۷). مطالعات نشان داده‌اند که هوش هیجانی تأثیر بسزایی در

1 . Emotional Intelligence

سازگاری اجتماعی و استرس دارد (۴۴)، به طوری که آموزش هوش هیجانی بر سازگاری اجتماعی و توسعه مهارت‌های ارتباطی بسیار مؤثر است (۱۶). هوش هیجانی که شامل توانایی استدلال دقیق به منظور ارتقای فکر در مورد احساسات (۳۳)، و تحمل و توانایی مقاومت در برابر شکست، حفظ اصول اخلاقی، سرکوب افسردگی، همدلی، صمیمیت و خوش بینی است (۱۹)، نه تنها به کنترل واکنش‌های احساسی، بلکه به تسهیل در بهره‌برداری صحیح از احساسات در موقعیت‌های متفاوت کمک می‌کند و می‌تواند کاهش فرسودگی شغلی را نیز پیش‌بینی کند. در واقع هوش هیجانی با پردازش مناسب از رویدادهایی که تحمل بار عاطفی نیاز دارد، با تقویت خویشتن‌داری و مدیریت مناسب هیجان‌ها به کاهش تحلیل رفتگی و افزایش کنترل هیجانی کمک می‌کند (۳۳). همچنین قابلیت هوش هیجانی می‌تواند از طریق توانایی حل مناقشه‌ها و مقابله با فشارهای روانی و تسهیل در ارتباطات با دیگران عملکرد فردی را توسعه دهد (۳۸).

از دیدگاه سبیریا شرینگ^۱ (۱۹۸۶) هوش هیجانی شامل مؤلفه‌های همدلی، خودآگاهی، خودتنظیمی، خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی یا مدیریت روابط است. وی توانایی نگرستن به مسائل از زاویه دید دیگران را همدلی، استفاده بهینه از هیجان‌ها برای رسیدن به اهداف را خودآگاهی، مدیریت کردن هیجان‌ها را خودتنظیمی و آگاهی از هیجان‌ها خود را خودآگاهی و توانایی مدیریت روابط با خود و دیگران را مدیریت روابط نامید. افرادی که مهارت‌های اجتماعی یا به عبارتی مدیریت روابط بالایی دارند، به راحتی می‌توانند مسیر فکری و رفتار دیگران را به سمتی که می‌خواهند هدایت کنند (۹).

محققان در پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند مربیان با هوش هیجانی بالاتر اثربخشی^۲ بیشتری را در مدیریت و رهبری خود ایجاد کرده‌اند. پاترا و سواتی^۳ (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین معلمان با سابقه تدریس بیشتر و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد (۳۹). به علاوه لانبرگ^۴ (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان داد که هوش هیجانی و مؤلفه‌هایش (خودآگاهی، خودمدیریتی، خودآگاهی، همدلی و مدیریت روابط) نسبت به هوشیهر، پیش‌نیاز بهتری برای رهبری اثربخش و موفقیت‌آمیزند (۳۰). نتایج پژوهش لیبورده^۵ و همکاران (۲۰۱۱) بر اهمیت زمینه‌های فرهنگی و هوش هیجانی بازیکنان تنیس روی میز بر کنترل استرس آنها هنگام مسابقات اشاره دارد و نیز دادن

1. Sybrya Shrink
2. Effectiveness
3. Patra, Swati
4. Lunenburg
5. Laborde

آموزش‌های لازم به بازیکنان این رشته برای افزایش توانایی هوش هیجانی برای کنترل استرس نیز با اهمیت شماره شده است (۲۹). همچنین نتایج تحقیقات بهادری^۱ (۲۰۱۲) نشان داد که همه مؤلفه‌های هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر رفتار کارگشا داشته است (۱۰). دادور^۲ و همکاران (۲۰۱۲) نیز اعلام کردند که بین هوش هیجانی و خلاقیت دانش‌آموزان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۲). نکته شایان توجه این است که افراد با هوش هیجانی بالا از طریق شکل‌دهی الگوی ارتباطی مناسب به شبکه‌های حمایت اجتماعی بیشتری دسترسی می‌یابند. همان‌طور که از یافته‌های پژوهشی بر می‌آید، یکی از ویژگی‌های اصلی برقراری ارتباط برای ارتباط مؤثر، داشتن مهارت‌های ارتباطی^۳ است. محققان نشان داده‌اند مدیرانی که مهارت‌های ارتباطی اثربخشی دارند، اغلب از هوش هیجانی بالایی بهره می‌برند.

تمامی مدارک و شواهد نشان می‌دهد که مهارت‌های ارتباطی نه تنها در به‌دست آوردن شغل بلکه برای اجرای اثربخش آن اهمیت دارد. بین ارتباط کارمندان و سودرسانی رابطه مستقیم وجود دارد. وجود سازمان به ارتباطات وابسته است. به‌طور معمول مدیران بیشتر وقت خود را صرف برقرار کردن ارتباطات می‌کنند، بنابراین شناسایی مهارت‌های ارتباطی و بهبود و توسعه آن از ضروریات سازمان‌های موفق به‌شمار می‌رود (۳).

بارتون جی^۴ (۱۹۹۰) مهارت‌های ارتباطی را به سه بعد کلامی، شنودی و بازخوردی تقسیم کرد. مهارت شنودی یا گوش فرادادن، جست‌وجوی فعال برای درک معناست. فرایند بازخورد تعیین می‌کند که آیا پیام به‌وضوح درک شده و اقدام لازم به‌عمل آمده است یا خیر. اصولاً تأمین بازخورد در فرایند برقراری ارتباطات ضروری است. مهارت کلامی بالا داشتن مهارت شنود مؤثر، همدلی با دیگران و توانایی دریافت پیشنهادها و انتقادها از جمله ویژگی‌های افراد با مهارت ارتباطی بالاست. برخورداری و استفاده از این ویژگی‌ها سبب می‌شود که مدیران مسائل موجود در سازمان را با تشریح مساعی و مشارکت همگان حل کنند (۳). این محقق در پژوهش خود دریافت که بین میزان هوش هیجانی مدیران با مؤلفه بازخورد از مهارت‌های ارتباطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین میزان هوش هیجانی مدیران با دو مؤلفه مهارت کلامی و شنودی رابطه معناداری مشاهده نکرد. نیک‌بخش^۵ (۲۰۱۳)، جرفی^۶

-
1. Bahadori
 - 2 . Dadvar
 3. Communication Skills
 4. Barton J
 5. Nikbakhsh
 6. Jorfi

(۲۰۱۱) و اورنر^۱ (۲۰۱۰) نیز در یافته‌های تحقیقاتی خود به ارتباط معناداری بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی اشاره کرده‌اند (۲۸،۳۷،۳۸).

از سوی دیگر، زارعی^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافت که بین مهارت‌های ارتباطی بین‌فردی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۴۶). مایر^۳ و همکاران (۲۰۰۹) نیز گزارش کردند که بهبود مهارت‌های ارتباطی موجب اعتماد به نفس بیشتر و کاهش اضطراب شغلی می‌شود (۳۳). نتایج تحقیقات نشان داده‌اند که اگر مدیران نتوانند از مهارت‌های ارتباطی مطلوبی برای برقراری ارتباط با کارکنان برخوردار باشند، این امر می‌تواند موجب عدم رضایت شغلی و در نتیجه تحلیل‌رفتگی شغلی^۴ شود. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد مربیانی که از مهارت‌های ارتباطی بالا بهره می‌برند، عامل مهمی در عدم بروز پدیده تحلیل‌رفتگی در خود و بازیکنانشان هستند. از دیدگاه مسلش تحلیل‌رفتگی شامل سه بعد احساس خستگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی است. هریس و اوسترو^۵ (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان «تحلیل‌رفتگی مربی و ورزشکار»، رابطه معناداری را بین تحلیل‌رفتگی ورزشکاران و رفتار مستبدانه مربی و نیز رابطه منفی بین تحلیل‌رفتگی و رفتار رابطه‌مدار مربی گزارش کردند (۲۱).

سلوک و آکیس^۶ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی با عنوان «تحلیل‌رفتگی مربیان جودو ترکیه»، به این نتیجه رسیدند که مربیان جودو احساس تخلیه هیجانی داشتند و این عامل موجب ایجاد فاصله ارتباطی بین مربیان و ورزشکارانشان و احساس پوچی در کارشان شده بود و این حالت تحلیل‌رفتگی در نهایت اثرها و تجارب منفی برای مربیان و ورزشکاران داشت (۴۳).

نتایج تحقیق میلر^۷ و آن بود که ارتباطات در کار می‌تواند تا حد بسیاری از بروز مسئله تحلیل‌رفتگی شغلی در کارمندان جلوگیری کند (۳۴). نتیجه تحقیق ریب^۸ و همکاران (۲۰۱۱) حاکی از آن بود که درصد زیادی از دانشجویان در حال کشیک پزشکی دچار تحلیل‌رفتگی بودند، ولی بین تعداد ساعات کشیک، حمایت اجتماعی، بدهی وام با تحلیل‌رفتگی شغلی همبستگی معناداری ملاحظه نشد (۴۰). از سوی دیگر گاستافسن^۹ و همکاران

-
1. Orner
 2. Zarei
 5. Mayer
 4. Burnout
 5. Harris and Ostrow
 6. Selcuk and Okkes
 7. Miller
 8. Ripp
 9. Gustafsson

(۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عوامل استرس‌زا مانند خواسته‌های متعدد، ورزش بیش از حد و بی‌وقفه و استراحت و انتظارات بالا، جزء اصلی‌ترین عوامل بروز تحلیل‌رفتگی شغلی‌اند. انگیزه بیش از حد، هویت ورزشی تک‌بعدی، اهداف خیلی بالا و کمال‌گرایی نیز از دیگر عواملی هستند که به بحران تحلیل‌رفتگی کمک می‌کنند (۲۰). شوارزر و هالوم^۱ (۲۰۰۸) نیز اعلام کردند که بین خودکارامدی معلمان با استرس شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد (۴۲). به‌علاوه اردم^۲ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که بین رضایت شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی و ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (۱۴). همین‌طور تسیگیلیز^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود نشان دادند که افزایش سطح سطح رضایت از ماهیت شغل با کاهش سطح خستگی عاطفی معلمان ابتدایی بخش خصوصی همراه بود (۴۴).

با توجه به اینکه مقوله مهارت‌های ارتباطی برای مربیان ورزشی به‌خصوص رشته تنیس روی میز که هیجانانگیز و عوامل استرس‌زا می‌توانند در کارایی بازیکنان بسیار تأثیرگذار باشند و با عنایت به اینکه هوش هیجانی نوعی مدیریت هیجانانگیز به‌شمار می‌رود، از این‌رو دو متغیر هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی در عرصه مربیگری رشته تنیس روی میز بسیار حائز اهمیت‌اند. از سوی دیگر، ارتباطات مؤثر در کار می‌تواند تا حد بسیاری از بروز مسئله تحلیل‌رفتگی شغلی در مربیان جلوگیری کند، از این‌رو با توجه به اهمیت موارد ذکرشده و نیز یافته‌های ضد و نقیض تحقیقات انجام‌گرفته و از آنجا که تا کنون تحقیقی با این سه متغیر در مربیان تنیس روی میز کشور انجام نگرفته است، ضرورت انجام آن احساس شد. سؤالی که در ذهن محقق ایجاد شده این است که آیا بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با تحلیل‌رفتگی مربیان تنیس روی میز ایران رابطه وجود دارد؟ از این‌رو، این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با تحلیل‌رفتگی مربیان بین‌المللی تنیس روی میز ایران انجام گرفت.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است که به روش میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است. جامعه و نمونه آماری تحقیق شامل کلیه مربیانی است که دارای مدرک مربیگری درجه بین‌المللی در رشته تنیس روی میز ایران بودند ($N=150$). با توجه به اهداف پژوهش، به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های هوش هیجانی سیبریاشرینک (۱۹۸۶)، مهارت‌های ارتباطی بارتون جی (۱۹۹۰) و تحلیل‌رفتگی مسلش^۴ مسلش^۴ (۱۹۹۶) استفاده شد. پرسشنامه هوش هیجانی سیبریاشرینک (۱۹۸۶) دارای ۳۳ سؤال است

1. Schwarzer and Hallum
2. Erdem
3. Tsigillis
4. Meslech

که براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری می‌شوند. خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه هوش هیجانی شامل مؤلفه‌های همدلی (۶ سؤال)، خودانگیزی (۷ سؤال)، خودتنظیمی (۷ سؤال)، خودآگاهی (۸ سؤال) و مؤلفه مهارت‌های اجتماعی یا مدیریت روابط (۵ سؤال) است. پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون جی‌ای (۱۹۹۰) شامل ۱۸ گویه است که به هر پاسخ در سیستم لیکرتی و از ۱ تا ۵ (از بسیار زیاد تا خیلی کم) امتیاز تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه شامل ابعاد کلامی، شنودی و بازخوردی است. از پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۹۶) نیز به منظور اندازه‌گیری تحلیل رفتگی استفاده شد. پرسشنامه در قالب جمله‌هایی در مورد احساسات شخصی نوشته شده و از ۲۲ سؤال تشکیل شده است و ۳ مؤلفه را اندازه‌گیری می‌کند. سؤالات ۱ تا ۹، مربوط به سنجش احساس خستگی عاطفی است که گسترش بیش از حد تحلیل رفتگی عاطفی مربیان و مدیران را شرح می‌دهد. سؤالات ۱۰ تا ۱۷ کاهش بازده عملکرد شخصی را می‌سنجد و سؤالات ۱۸ تا ۲۲ مربوط به سنجش تهی شدن از ویژگی‌های شخصی است که به پاسخ‌دهنده این امکان را می‌دهد تا نگرش‌های منفی خود را به شکل بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی نسبت به سایرین بیان کند. هر جمله دو بعد برای اندازه‌گیری دارد که عبارت‌اند از فراوانی و شدت مقیاس فراوانی. در هر جمله دامنه‌ای از ۱ (چند بار در سال یا کمتر) تا ۶ (هر روز) دارد. یک ارزش صفر هم وجود دارد که چنانچه پاسخ‌دهنده آن را انتخاب کند، به منزله آن است که هرگز احساس شرح‌داده‌شده را تجربه نکرده است. معیار شدت نیز دامنه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۷ (خیلی زیاد) دارد. هرچند پایایی پرسشنامه‌های حاضر را محققان داخلی و خارجی تأیید کرده‌اند، برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی بین ۳۰ نفر از مربیان تنیس روی میز کشور توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. پایایی پرسشنامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ (۱۹۸۶) در این پژوهش ۰/۸ و برای خرده‌مقیاس‌های همدلی، خودانگیزی، خودتنظیمی، خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۵۷، ۰/۵۸، ۰/۶، ۰/۶۲ به دست آمد. پایایی پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون جی (۱۹۹۰) در این پژوهش ۰/۷۴ و برای خرده‌مقیاس‌های ارتباط کلامی، شنودی و بازخوردی به ترتیب ۰/۷، ۰/۶۵ و ۰/۵۷ به دست آمد. پایایی پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۹۳) در این پژوهش ۰/۸۲ و برای خرده‌مقیاس‌های احساس خستگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۶۹ و ۰/۷ به دست آمد. برای اطمینان بیشتر به منظور تعیین روایی صوری پرسشنامه‌ها از نظرهای جمعی از استادان تربیت بدنی استفاده شد. سطح احتمال خطاپذیری در تحقیق $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

براساس نتایج جدول ۱ دامنه سنی مربیان زن و مرد به ترتیب $۳۷/۹ \pm ۱۱/۶$ و $۳۹/۹ \pm ۱۱/۱$ ، دامنه سابقه مربیگری مربیان زن و مرد به ترتیب $۱۴/۴ \pm ۹/۱$ و $۱۵/۸ \pm ۱۰/۷$ و دامنه سابقه بازیکنان مربیان زن و مرد به ترتیب $۱۶/۹ \pm ۹/۱$ و $۲۱/۸ \pm ۱۰/۱$ است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیر سن، سابقه مربیگری و سابقه بازیکنی در مربیان زن و مرد

ویژگی	شاخص				
	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
سن	زن	۳۷/۹	۱۱/۶	۲۳	۶۲
	مرد	۳۹/۹	۱۱/۱	۲۲	۶۱
سابقه مربیگری	زن	۱۴/۴	۹/۱	۱	۳۵
	مرد	۱۵/۸	۱۰/۷	۰	۴۰
سابقه بازیکنی	زن	۱۶/۹	۹/۱	۱	۴۸
	مرد	۲۱/۸	۱۰/۱	۲	۴۲

براساس اطلاعات جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون در مورد پیش‌بینی فراوانی تحلیل رفتگی براساس هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی در مربیان بین‌المللی تنیس روی میز ایران با استفاده از روش گام به گام، نشان داد که در نمونه مربیان زن بهترین متغیر پیش‌بین برای فراوانی تحلیل رفتگی هوش هیجانی است.

جدول ۲. نتایج رگرسیون چندمتغیره در مورد پیش‌بینی فراوانی تحلیل رفتگی در مربیان زن با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R ²	F, P	ضرایب رگرسیون β
فراوانی تحلیل رفتگی	هوش هیجانی	۰/۲۹	۰/۱	۴/۹	$\beta = -۰/۲۹$
	هوش هیجانی			۰/۰۳	$t = -۲/۲$ $۰/۰۳$

اطلاعات جدول ۳، نتایج تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام را در مورد پیش‌بینی فراوانی تحلیل رفتگی براساس هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی در مربیان بین‌المللی مرد تنیس روی

میز ایران نشان می‌دهد. براساس این نتایج می‌توان گفت که در مربیان مرد نیز بهترین متغیر پیش‌بین برای فراوانی تحلیل‌رفتگی هوش هیجانی است.

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندمتغیره در مورد پیش‌بینی فراوانی تحلیل‌رفتگی در مربیان مرد با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R ²	F, P	ضرایب رگرسیون β هوش هیجانی
فراوانی تحلیل‌رفتگی	هوش هیجانی	۰/۳۳	۰/۱۱	۵/۱ ۰/۰۲	$\beta = -۰/۳۳$ $t = -۲/۲$ ۰/۰۲

با توجه به اطلاعات جدول ۴ و نتایج رگرسیون چندمتغیره در مورد پیش‌بینی شدت تحلیل‌رفتگی براساس هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی در مربیان بین‌المللی زن تنیس روی میز ایران با استفاده از روش گام به گام، می‌توان نتیجه گرفت که در نمونه مربیان زن بهترین متغیرهای پیش‌بین برای شدت تحلیل‌رفتگی مهارت ارتباطی است.

جدول ۴. نتایج رگرسیون چندمتغیره در مورد پیش‌بینی شدت تحلیل‌رفتگی در مربیان زن با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R ²	F, P	ضرایب رگرسیون β مهارت‌های ارتباطی
شدت تحلیل‌رفتگی	مهارت‌های ارتباطی	۰/۲۸	۰/۱	۴/۸ ۰/۰۳	$\beta = -۰/۲۸$ $t = -۲/۱$ ۰/۰۳

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که هوش هیجانی نسبت به مهارت‌های ارتباطی بهترین متغیر پیش‌بین برای فراوانی تحلیل‌رفتگی است. این نتیجه با یافته‌های تحقیق لانبرگ (۲۰۱۱)، پاترا و سواتی (۲۰۱۱)، اینهلدر (۲۰۱۱)، لیبورد و همکاران (۲۰۱۱)، چان (۲۰۰۶)، مایر و سالوی (۱۹۹۷) و مایر و همکاران

(۲۰۰۸) همخوان است (۳۱،۳۲،۳۹، ۱۱،۱۳،۲۹،۳۰). همچنین نتیجه مذکور با یافته‌های تحقیق میلر و همکاران (۲۰۰۹) که نشان دادند پاسخ‌های ارتباطی نسبت به همدلی بهترین متغیر پیش‌بین با تحلیل‌رفتگی است، مغایرت دارد. علت احتمالی این مغایرت تفاوت در جامعه آماری است. جامعه آماری پژوهش میلر و همکاران (۲۰۰۹) کارگران بیمارستان بودند (۳۴). نتایج دیگر این تحقیق حاکی از این است که از بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی بهترین متغیر پیش‌بین برای شدت تحلیل‌رفتگی، متغیر مهارت‌های ارتباطی است. این نتیجه با یافته‌های سلوک و آکیس (۲۰۱۱)، مایر و همکاران (۲۰۰۹)، میلر و همکاران (۱۹۹۸)، باقری و همکاران (۱۳۸۴)، هریس و اوسترو (۲۰۰۸)، ویالی و همکاران (۱۹۹۸)، اورنر (۲۰۱۰)، زارعی (۱۳۸۹) و میلر و همکاران (۱۹۹۰) همخوانی دارد (۱،۵،۲۱،۳۳،۳۵،۳۶،۳۸،۴۳،۴۵). علت این همخوانی ممکن است این باشد که اگر در سازمانی ارتباطات صحیح و مؤثر وجود نداشته باشد، گردش امور مختل و کارها آشفته می‌شود. اصولاً افرادی که در زمینه ارتباطات میان‌فردی مهارت کافی ندارند، حتی با وجود مهارت در سایر زمینه‌ها، توفیق کمتری خواهند داشت. تحلیل‌رفتگی نیز حالتی از خستگی عاطفی است که از شرایط موجود در کار نشأت می‌گیرد. بسیاری از تحلیل‌رفتگی‌ها به‌واسطه مشکلات ارتباطی ایجاد می‌شوند (۴۱). پس می‌توان نتیجه گرفت که وجود ارتباطات می‌تواند عاملی بازدارنده برای تحلیل‌رفتگی به‌شمار آید (۱۵). این نتایج با یافته‌های باقری و همکاران (۱۳۸۴) که نشان دادند بین سبک رهبری رابطه‌مدار مربیان با میزان تحلیل‌رفتگی بازیکنان رابطه ضعیف و منفی وجود داشت ناهمخوان است. علت این مغایرت را می‌توان در انتخاب جامعه آماری و ماهیت این رشته ورزشی دانست، زیرا جامعه آماری تحقیق باقری و همکاران (۱۳۸۴) مربیان مرد فوتبال بودند (۱). بین مؤلفه‌های هوش هیجانی بهترین خرده‌مقیاس پیش‌بین برای شدت تحلیل‌رفتگی، مهارت‌های اجتماعی و خودآگاهی است. این نتیجه با یافته‌های تحقیق بشارت (۱۳۸۷) و هولوتزی (۲۰۰۷) همخوان است (۲،۲۲). بین خرده‌مقیاس‌های مهارت‌های ارتباطی مؤلفه ارتباط کلامی بهترین مؤلفه پیش‌بین برای شدت تحلیل‌رفتگی مربیان زن است. این نتیجه با یافته‌های رضانی‌نژاد (۱۳۸۷) و باقری (۱۳۸۴) همخوان است (۱،۴).

به‌طور کلی، نتایج این تحقیق حاکی از آن است که متغیر هوش هیجانی بهترین متغیر پیش‌بین برای فراوانی تحلیل‌رفتگی در مربیان زن و مرد است. مهارت‌های ارتباطی نیز بهترین متغیر پیش‌بین برای شدت تحلیل‌رفتگی در مربیان زن بود. بین خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی مؤلفه همدلی بهترین مؤلفه پیش‌بین برای فراوانی تحلیل‌رفتگی در مربیان زن و مرد بود. بین خرده‌مقیاس‌های مهارت‌های

ارتباطی مؤلفه ارتباط کلامی بهترین مؤلفه پیش‌بین برای شدت تحلیل رفتگی در مربیان زن گزارش شد و بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مؤلفه‌های مهارت‌های اجتماعی و خودآگاهی بهترین مؤلفه‌های پیش‌بین برای شدت تحلیل رفتگی در مربیان زن است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی به‌منظور افزایش سطح مهارت‌های ارتباطی به‌ویژه ارتباط کلامی و ارتقای هوش هیجانی مربیان برگزار شود تا مربیان کمتر در معرض تحلیل رفتگی قرار گیرند.

منابع و مأخذ

۱. باقری، قدرت‌الله، تندنویس، فریدون، خبیری، محمد، زارعی متین، حسن. (۱۳۸۴). "ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان". نشریه علوم حرکتی و ورزشی، جلد اول، شماره ۵، صص: ۲۳-۴۰.
۲. بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۴). "بررسی تأثیر هوش عاطفی بر کیفیت روابط اجتماعی". فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات روانشناختی دانشگاه الزهراء، ۱۴، ص: ۲.
۳. رئیسی، پوران، کلهر، روح‌الله، ازمل، محمد. (۱۳۸۸). "همبستگی هوش هیجانی با مهارت‌های ارتباطی مدیران بیمارستان‌های آموزشی قزوین". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال سیزدهم، ۴، صص: ۱۲-۲۴.
۴. رضانی‌نژاد، رحیم، پورسلطانی زرنیدی، حسین، حسینی‌نیا، سید رضا. (۱۳۸۷). "ارتباط بین جو سازمانی مدارس تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی". مجله مدیریت ورزشی، شماره ۱، صص: ۲۲۵-۲۳۵.
۵. زارعی متین، حسن، یوسف‌زاده، سعید. (۱۳۸۹). "تبیین شاخص‌های مهارت‌های ارتباطی مدیران و نقش آن در رضایت شغلی کارکنان". فصلنامه روانشناسی تربیتی، سال اول، شماره دوم، صص: ۲۹-۴۸.
۶. گائینی، عباسعلی، جلیلی، قوام‌الدین، حسینی، امیر. (۱۳۸۷). "مربیگری موفق". انتشارات کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول، ص: ۲۶.
۷. گودرزی، علی‌محمد، درخشان، علی‌رضا، کاربخش، علی‌رضا. (۱۳۹۱). "هوش هیجانی و مربیگری". رسا تهران، جلد اول، ص: ۷۶.

۸. موسوی لطفی، مریم. اکبری، ولی‌الله. صفوی، محبوبه. (۱۳۸۸). "چرا هوش هیجانی؟". ویراستار: لطفی، رضا. فانوس اندیشه-دانشگاه علوم پزشکی قم، جلد اول، ص: ۳۵.
9. Ashkanasy, N. M., Daus, C. S. (2002). "Emotion in the workplace: The new challenge for managers". *Academy of Management Executive*, 16, pp: 76-86.
10. Bahadori, M. K. (2012). "The effect of emotional intelligence on entrepreneurial behavior: A case study in a Medical Science University". *Asian Journal of Business Management*, 4(1): pp: 81-85.
11. Chan, D. W. (2006). "Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong". *Elsevier Teaching and Teacher Education*, 22(8): pp: 1042-1054.
12. Dadvar, R., Mohamadrezaii, M., Habibi Fathabadi, M. (2012). "The relationship between emotional intelligence and creativity of female high school students in Baft city". *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (4): pp: 4174-4183.
13. Enhelder, M. (2011). "Emotional intelligence and its relationship to financial advisor sales performance, Proquest, Harold Abel school of social and behavioral sciences". PhD Thesis, Capella University, p: 193.
14. Erdem, R., Rahman, S., Goktas, B., Senoglu, B., Firat, G. (2008). "Investigation job satisfaction and burnout levels of person working for the hospitals at city center of Elazing Turkey". *Journal of Applied Sciences Research*, 4(2): pp: 188-201.
15. Freedman, J., Smith, M. (2008). "EI for athletes' life success, six seconds". *Academia.edu*, 1: pp: 45-50.
16. Fulmer, I. S., Barry, B. (2004). "The smart negotiator: Cognitive ability and emotional intelligence in negotiation". *International Journal of Conflict Management*, 15: pp: 245-272.
17. Goleman, D. (1995). "Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ". New York, NY: Bantam Books, p: 125.
18. Goleman, D. (1998). "Working with emotional intelligence". New York: Bantam Books. pp: 76-86.
19. Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). "Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence". Cambridge, MA: Harvard Business School Press. pp: 76-84.

20. Gustafsson, H., Hassmen, P., Kentta, G., Johansson, M. (2008). "A qualitative analysis of burnout in elite Swedish athletes". *Psychology of Sport and Exercise*, Elsevier, 9(6), pp: 800-816.
21. Harris Brandonn S., Ostrow Andrew, C. (2008). "Coach and athlete burnout: The role of coaches decision-making style". Nova Science Publishers, Inc. pp: 143-157.
22. Holowetzi, A. (2007). "The relationship between creativity and organizational culture". *Applied Information Management and the Graduate School of The University of Oregon*, 3(5), p: 6.
23. Humphrey, R. H. (2002). "The many faces of emotional leadership". *Leadership Quarterly*, 13, pp: 493-504.
24. Humphrey, R. H. (2006). "Promising research opportunities in emotions and coping with conflict". *Journal of Management and Organization*, 12, pp: 179-186.
25. Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H. (2008). "Leading with emotional labor". *Journal of Managerial Psychology*, 23, pp: 151-168.
26. Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J. (2002). "Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity". *Academy of Management Review*, 27, pp: 361-372.
27. Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., Hooper, G. S. (2002). "Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus". *Human Resource Management Review*, 12, pp: 195-214.
28. Jorfi, H. (2012). "Management: A study of organizational culture and the relationship between emotional intelligence and communication effectiveness". *Journal of Management Research*, 4(1), pp: 15-26.
29. Laborde, S., Brull, A., Weber, J., Anders, L. S. (2011). "Trait emotional intelligence in sports: A protective role against stress through heart rate variability". *Personality and Individual Differences Elsevier*, 51(1), pp: 23-27.
30. Lunenburg Fred, C. (2011). "Emotional intelligence in the workplace, Application to leadership". *International Journal of Management, Business and Administration*, 14(1), pp: 140-153.
31. Mayer, J. D., Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence:

- Emotional development and emotional intelligence, implications for educators". New York: Basic Book. pp: 3-31.
32. Mayer, J., Roberts, R., Barsade, S. (2008). "Annul Rev Psychology". 59, pp: 507-536.
33. Meyer Elaine, C., Deborah, E., David, M., Solomon Mildred, Z., Robert, D. (2009). "Difficult conversations: Improving communication skills and relational abilities in health care". *Pediatric Critical Care Medicine*, 10(3), pp: 352-359.
34. Miller, K. I., James, B., Stiff Beth Hartman, E. (2009). "Communication and empathy as predictors to burnout among human service workers". *Communication Monographs*, 55(3), pp: 250-256.
35. Miller, K. I., Hartman, E., Beth, Z., Eric, G., Lyles, J. S. (1990). "An integrated model on communication, stress and burnout in the workplace". *Communication Research*, 17, pp: 300-326.
36. Miller, K. I., Ellis, B. H. (1998). "Communication and empathy as predictors burnout among human service workers". *Communication Monographs*, 55, pp: 250-265.
37. Nikbakhsh, R., Alam, Sh., Monazami, M. (2013). "The relationship between emotional intelligence, communication skills and stress among Iranian premier league referees". *Annals of Biological Research*, 4 (4), pp: 196-203.
38. Orner Randel, I. (2010). "The relationship between the frequency of communication and communication satisfaction for remote biomedical engineers". *Pro Quest Dissertation and Thesis*, North Central University, p: 139.
39. Patra, S. (2011). "Relationship between teaching experience and emotional intelligence of primary and secondary level teachers". *psychosis*, 6, p: 10.
40. Ripp, J., Babyatsky, M., Fallar, R., Bazari, H., Bellini, L., Kapadia, C., Katz, J. T., Pecker, M., Korenstein, D. (2011). "The incidence and predictors of job burnout in first-year internal medicine residents: A five-institution study". *Academic Medicine*, 86(10), pp: 1304-1310.
41. Salovey, P., Mayer, J., Caruso, D. (2007). "Handbook of positive

- psychology". Oxford, UK: Oxford University Press. pp: 159-173.
42. Schwarzer, R., Hallum, S. R. (2008). "Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout, Mediation Analyses". *Applied Psychology*, 57(S1), pp: 152-171.
43. Selcuk, G., Okkes Alpaslan, G. (2011). "Burnout among judo coaches in Turkey". *Journal of Occupational Health*, 53(5), pp: 365-370.
44. Tsigilis, N., Zacho, P. E., Grammati, K. V. (2006). "Job satisfaction and burnout among Greek early educators". *Educational Research and Review*, 18(1), pp: 250-261.
45. Vealy, R. S., Armstrong, L. (1998). "Influence of perceived coaching behavior on burnout and competitive anxiety in female college athletes". *Journal of Applied Sport Psychology*, 10(2), pp: 297-318.
46. Zarei Matin, H., Haj Karimi, F., Hamidzadeh, A. (2010). "Relationship between interpersonal communication skills and organizational commitment". *European Journal of Social Sciences*, 13(3), p: 12.