

مقاله پژوهشی

بررسی روابط علی هوش هیجانی و هوش معنوی با اثربخشی مربیان ورزشی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی

محمدحسین قزوینه^۱، فرشاد تجاری^۲، و علی زارعی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی تربیت‌بدنی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
۳. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۹

چکیده

با توجه به اهمیت اثربخشی مربیان در جهت هدایت و موفقیت ورزشکاران، مدنظر قرار دادن عوامل مؤثر و مرتبط روان‌شناختی در این راستا می‌تواند مؤثر واقع گردد. از این رو، هدف از این مطالعه بررسی روابط علی هوش هیجانی و هوش معنوی با اثربخشی مربیان ورزشی با در نظر داشتن نقش واسطه‌ای خودکارآمدی است. ۳۰۰ مربی ورزشی از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و به صورت تصادفی انتخاب شدند و مقیاس هوش هیجانی-اجتماعی بار-آن (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه هوش معنوی جامع آمرام و درایر (۲۰۰۷)، خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲) و اثربخشی مربیگری فیلترز و همکاران (۱۹۹۹) را تکمیل کردند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان از خودکارآمدی به عنوان نقش واسطه‌ای جزئی در مدل مفهومی پژوهش یاد کرد. علاوه بر این هوش هیجانی و هوش معنوی نیز بر اثربخشی مربیان ورزشی تأثیرگذار بودند. لذا داشتن هوش هیجانی و هوش معنوی لازمه رسیدن به اثربخشی مطلوب است و به عنوان دو متغیر مهم می‌توانند نقش مهمی در پیش‌بینی خودکارآمدی و اثربخشی مربیان ایفا کنند.

کلیدواژه‌ها: جنبه‌های روان‌شناختی، مربی ورزشی، هیجان، عملکرد، ورزشکاران

1. Email: mh.ghazvineh@gmail.com

2. Email: farshad.tojari@gmail.com

3. Email: dr_alizarei@yahoo.com

مقدمه

در جوامع متمدن امروزی ماهیت مشکلاتی که برای بشر به وجود می‌آید متفاوت از نوع مشکلاتی است که انسان‌های اولیه با آن‌ها رو به رو بوده‌اند. مشکلات امروزی ما بیشتر در قالب ارتباط‌های انسانی رخ می‌نماید که استفاده از راهکار جنگ و گریز یعنی برخورد‌های هیجانی و انفعالی شدید در مقابله با آن‌ها ناکارآمد است (قربانی، ۲۰۰۰). ساختار مغز انسان، با وجود رشد سرسام‌آوری که در علوم ریاضیات و منطق داشته است، از نظر عواطف با انسان‌های اولیه تفاوت چندانی نکرده است. هنوز واکنش انسان در هنگام خشم، جریان یافتن خون به سمت دست‌ها و افزایش ضربان قلب است. در واقع با وجود رشد بسیار بالای خردورزی انسان که فاصله زیادی با اجدادش پیدا کرده، عواطف و احساساتش تغییر زیادی نکرده و انسان در این زمینه رشد چشمگیری نداشته است. خیلی پیشتر از آن که مغز متفکر و منطقی پدید آید، مغز هیجانی وجود داشته است. بنابراین می‌توان گفت اگر چه مغز انسان در قرن ۲۱ زندگی می‌کند ولی قلب او در دوره پارینه سنگی است (یانگ، ۲۰۰۲). برای چندین دهه روی جنبه‌هایی از هوش مانند استدلال منطقی، مهارت‌های ریاضی، علوم مهندسی و ... تأکید زیادی می‌گردید که نماد آن هوش شناختی ارثی است که با تجربیات زندگی قابل تغییر نیست و سرنوشت ما به مقدار زیادی به واسطه این استعدادها رقم می‌خورد. اما همیشه این سؤال مطرح بود که چگونه می‌توانیم زندگی‌مان را بهتر و شاداب‌تر کنیم؟ ویژگی‌های زندگی اجتماعی و لزوم تعامل با دیگران کاربرد بسیاری از هیجان‌ها را که روزگاری از بهترین و در دسترس‌ترین ابزارهای بشری بودند، تحت‌الشعاع خود قرار داده است. هوش هیجانی^۲

امروزه به عنوان یک پدیده مورد توجه نه تنها حاوی بخش‌های نظری روان‌شناختی است، بلکه در میدان عمل با ارتقاء آن می‌توان برای بسیاری از مشکلات نهفته زندگی پاسخ‌های مناسبی یافت. هوش هیجانی در بردارنده آگاهی، تنظیم و بیان درست دامنه‌ای از هیجانات است. لذا توانایی شناخت، ابراز و کنترل این هیجانات یکی از ابعاد مهم هوش هیجانی است و ناتوانی فرد در هر کدام از این توانایی‌ها منجر به اختلالاتی نظیر اختلالات اضطرابی و خلقی خواهند شد که حاکی از نقص خودگردانی هیجانی است که ویژگی کلیدی هوش هیجانی است. هوش هیجانی شامل توانایی استدلال دقیق در مورد احساسات عاطفی برای ارتقاء سطح تفکر و برقراری ارتباطات اجتماعی است (مایر، روبرتز و بارسا، ۲۰۰۸؛ رامیا، ۲۰۱۶). توصیف‌های داده شده از هوش هیجانی به همان قدمت رفتار انسانی است. هوش هیجانی حسی است درونی که تا حدی نامحسوس است. هوش هیجانی تعیین می‌کند چگونه رفتار خود را مدیریت کنیم، چگونه با مشکلات اجتماعی کنار بیاییم و چگونه تصمیماتی بگیریم که به نتیجه مثبت ختم شود (برادبری و گراویس، ۲۰۰۸؛ ترجمه گنجی، ۲۰۱۰). بار - آن و پارکر^۳ (۲۰۰۰) معتقدند که هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌هایی است که فرد برای سازگاری مؤثر با محیط و به دست آوردن موفقیت در زندگی کسب می‌کند. صفت هیجان در این نوع هوش یک رکن اساسی است که آن را از هوش شناختی متمایز می‌کند. از نظر آن‌ها هوش هیجانی و مهارت‌های اجتماعی - هیجانی در زمان رشد، تغییر می‌کنند و می‌توان از طریق آموزش و برنامه‌های

4. Ramya
5. Bradbury & Graves
6. Bar-on & Parker

1. Young
2. Emotional Intelligence
3. Mayer, Roberts, Barsade

عنوان «هوش معنوی» و «هوش وجودی» که متوجه مفاهیمی نظیر مرگ و زندگی است، سعی در تکمیل تعریف خود نمودند. هوش معنوی اولین بار در سال ۲۰۰۰ از سوی متفکران غربی چاپ شد و این نقطه عطفی بود برای انتشار این موضوع که ذهن چگونه کار می‌کند. در میان پژوهش‌هایی که انواع مختلف هوش را بررسی کرده‌اند، گاردنر^۲ (۱۹۹۳) پیش قدم کار بر روی هوش‌های چندگانه در هاروارد است. او تلاش می‌کرد به مردم کمک کند بفهمند هوش چندگانه است. پژوهش‌های گاردنر دلالت بر انواع متفاوت هوش دارد که نسبتاً مستقل از یکدیگر رشد پیدا می‌کنند و هر مهارت، مخصوص ناحیه‌ای از مغز است که بالاترین سطح آن هوش معنوی است. هوش معنوی نسبت به آموزش غیردینی و دانش واقع‌بینانه با شهود، نگرش و خردمندی رابطه نزدیک‌تری دارد. ماهیت غیراختصاصی و کل‌نگر آن ادراک فرد را گسترش می‌دهد و آن را عمق می‌بخشد. این امر به غنی‌سازی روابط و بهبود شرایط کار روزمره کمک می‌کند علاوه بر این حرکت به سوی خودشکوفایی و رشد معنوی، بیشتر به هوش معنوی مربوط می‌شود تا نیاز به کنترل خود و پایبند آیین و رسوم بودن. به نظر می‌رسد افرادی که هوش معنوی یکپارچه دارند ممکن است سبک زندگی متفاوتی داشته باشند. هوش معنوی به هوش هیجانی مرتبط است و تمرین آن شامل توسعه درون فردی و حساسیت بین فردی است. پرداختن توجه به موضوع فکری، احساسات و پرورش همدلی قسمتی از آگاهی فزاینده از زندگی معنوی درونی است. مؤید این ادعا نیز اشاره به پژوهش‌هایی است که محققان به آن اشاره کرده‌اند. به عنوان نمونه آمرام^۳ (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان داد که هوش هیجانی با هوش معنوی رابطه معناداری دارد.

اصلاحی آن‌ها را بهبود بخشید. ثورندایک^۱ (۱۹۳۷) هوش اجتماعی را توانایی درک دیگران و عاقلانه عمل کردن در ارتباطات بشری تعریف می‌کند. از این نقطه نظر فرد باهوش کسی است که در هنگام قرار گرفتن در یک جمع بتواند احساسات و عواطف دیگران را به خوبی درک کند و با آن‌ها رابطه خوبی برقرار کند. هوش هیجانی بر پایه داده‌های علمی و تجربی استوار است و شامل قابلیت‌های پایه‌ای قابل آموختن است که می‌تواند بر ارتقا چگونگی تفکر فرد اثر بگذارد. هوش هیجانی رفتاری آموختنی است به این معنی که شما می‌توانید به احساسات خودتان آگاه شوید، آن‌ها را بشناسید و در جهت کسب نتایج مثبت آن‌ها را مدیریت کنید و قادر باشید در دیگران نیز چنین رفتاری را ایجاد کنید. وجود این خصیصه می‌تواند برای ورزشکاران بسیار با اهمیت باشد. موفق‌ترین ورزشکاران، هنرمندان و بازرگانان نشان داده‌اند که می‌توانند به خودشان انگیزه دهند و دائماً تلاش کنند تا به کمال مطلوب برسند. یکی دیگر از شاخص‌های افراد با هوش هیجانی بالا کنترل، به تأخیر انداختن و یا از بین بردن تکانه‌هایی است که مانع رسیدن به اهداف می‌شوند. این نوع مهارت‌ها فقط از طریق جدیت و پشتکار حاصل می‌شود. در نتیجه از لحاظ اجتماعی این افراد کوشاتر هستند و می‌توانند ناکامی‌های زندگی را بهتر تحمل کنند. آن‌ها به ندرت نگرش و اهداف بلندمدت انتخابی را رها می‌سازند. کنترل حالات روانی برای هر فردی غیرممکن است؛ اما می‌توان زمانی را که فرد در آن وضعیت روانی خوب یا بد قرار دارد تحت کنترل درآورد. تعادل میان این دو حالت روانی، نحوه و سرشت زندگی را پایه‌گذاری می‌نماید. روان‌شناسان ابتدا هوش هیجانی را تعریف کردند و سپس با اضافه کردن انواع جدیدی از هوش تحت

3. Amram

1. Thorndike
2. Gardner

از طرفی حجم گسترده‌ای از ادبیات مربوط به نقش هوش هیجانی در خودکارآمدی حکایت از آن دارد که رشد هوش هیجانی، از طریق شکل‌دهی اقدامات انطباقی، منجر به شناسایی عوامل منتهی به خودکارآمدی شده و فرد را برای تغییر خودکارآمدی در جهت مثبت هدایت می‌کند. هوش هیجانی نوعی فراتوانایی است که مشخص می‌کند چگونه بتوانیم از سایر مهارت‌های خود از جمله خودکارآمدی به بهترین وجه ممکن استفاده کنیم. این پدیده از مسیر تغییر مثبت در خودکارآمدی امکان‌پذیر است (سلاسکی و کارت رایت، ۲۰۰۲). هوش هیجانی آموزش‌پذیر است و وقتی آموخته شد باعث ارتقاء شناخت احساسات خود و دیگران، بهبود خودکارآمدی، افزایش کنترل هیجانات، توانایی ادارهٔ مطلوب خلق و خو و افزایش توان حل مسئله و انعطاف‌پذیری فرد می‌گردد. آموزش و ارتقاء هوش هیجانی، خودکارآمدی افراد را بهبود می‌بخشد و این بهبودی نیز پایدار می‌ماند. در همین راستا محققان مختلف با توجه به اهمیت امر هر یک بعضاً در پژوهش‌های جداگانه اقدام به بررسی این دو مفهوم (هوش هیجانی و خودکارآمدی) نموده و نتایجی در راستای تأیید رابطه بین آن‌ها گزارش کرده‌اند. آمرام و درایر (۲۰۰۷)، بنیس^۲ (۲۰۰۷)، عادل اوغلاری و شنل^۳ (۲۰۱۴)، قره‌تپه و همکاران (۲۰۱۵)، صیادی و همکاران (۲۰۱۶)، الادوان و الخیاط^۴ (۲۰۱۶)، حسین-نژاد و میرانی (۲۰۱۷)، و عمر دیو^۵ (۲۰۱۸) از این دست محققان بودند و نتایج پژوهش‌های آن‌ها مهر تأییدی بر اهمیت توجه به این نوع از متغیرهاست.

خودکارآمدی^۶ که با مطالعات آلبرت باندورا (۱۹۷۷) وارد پیشینه روان‌شناسی شد، توانایی فرد در انجام یک عمل خاص در کنار آمدن با یک موقعیت ویژه است. به

عبارتی، خودکارآمدی به قضاوت‌های افراد در رابطه با توانایی‌هایشان برای به ثمر رساندن سطوح طراحی شدهٔ عملکرد اطلاق می‌شود. خودکارآمدی یکی از مهمترین مؤلفه‌های کسب موفقیت و سازش یافتگی است و در حیطهٔ روان‌شناسی مثبت قرار می‌گیرد. نظریهٔ خودکارآمدی بر این فرض مبتنی است که باور افراد در مورد توانایی‌ها و استعدادهایشان اثرات مطلوبی بر اعمال آن‌ها دارد و مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده رفتار است. خودکارآمدی بر انتخاب رفتار، تلاش و پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوهٔ مواجهه با موانع و چالش‌ها را تعیین می‌کند. خودکارآمدی در انجام مشاغل پرهیجان و استرس‌آمیز مانند مربیگری اهمیت اساسی دارد و در ارتباط بین مقتضیات شغل‌های هیجانی و ناهماهنگی خلقی نقش حائل و تعدیل‌کننده دارد. کسانی که احساس خودکارآمدی بالاتری دارند در اکثر زمینه‌ها موفق‌ترند و در تعاملات هیجانی دشوار برخورد مناسب‌تری از خود نشان می‌دهند. طبق نظر باندورا هنگامی که افراد تحت فشار روانی قرار دارند، آنهایی که در مواجهه با مشکلات خود را توانمند و کارآمد می‌دانند، تلاش‌های بیشتری برای مقابله و کنار آمدن با مشکلاتشان انجام می‌دهند، افرادی که در رویارویی با مشکلات خود را ناتوان و ناکارآمد می‌دانند، به آسانی تسلیم می‌شوند و احساس افسردگی، اضطراب و ناامیدی می‌کنند. از این رو آن‌چنان که باید و شاید نمی‌توانند متناسب با عملی که در پیش‌رو دارند، اثربخش باشند و در نتیجه با کاهش بهره‌وری مواجه می‌شوند. اثربخشی به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان (افراد) اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت خود را تحقق ببخشد و عوامل استراتژیک مؤثر خود را بشناسد و خواسته‌هایش را برآورده کند، تعریف می‌شود (رابینز^۸

5. Omar Dev
6. Self-Efficacy
7. Bandura.A
8. Robbins

1. Slaski & Cartwright
2. Bennis
3. Adilogullari & Senel
4. Al adwan & Al khayat

سازمان‌های ورزشی که وظیفه آموزش مربیان ورزش را برعهده دارند و امروزه یکی از پر مخاطب‌ترین سازمان‌ها در همه جوامع بشری به حساب می‌آیند در این میان نقش بارزی را ایفا می‌کنند؛ چرا که مربیان تیم‌های ورزشی که یکی از بخش‌های اصلی هر سازمان ورزشی هستند، سهم عمده‌ای در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌های ورزشی را با کسب نتایج تیم‌های تحت هدایت‌شان به خود اختصاص داده‌اند. اگر نتوان گفت تمام موفقیت سازمان‌های ورزشی به طور حتم بخش عمده‌ای از موفقیت یا عدم موفقیت این سازمان‌ها وابسته به نتایج کسب شده توسط تیم‌های زیر مجموعه این سازمان‌هاست. بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های روانی مربیان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چرا که انتخاب یک مربی متناسب با شرایط محیط سازمانی می‌تواند تأثیر به‌سزایی در افزایش کارایی و اثربخشی مربی و در نهایت سازمان داشته باشد و موفقیت سازمان را تا حدود زیادی تضمین نماید. بدیهی است مربیانی که از آمادگی روانی کافی برخوردار نباشند و خود را برای آموزش و تربیت متربیان آماده نکرده باشند هم به افراد تحت آموزش خود لطمه می‌زنند و هم در روند بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌های متبوعشان اختلال ایجاد می‌کنند. برای پیشگیری از بروز چنین وضعیتی وظیفه مدیران سازمان‌های ورزشی است که با انتخاب مربیان خوب، کارآمد و شایسته (به‌ویژه از لحاظ روانی) اثربخشی سازمان‌های تحت مدیریت خود را ارتقاء دهند و در نهایت بتوان انتظار موفقیت ورزشکاران را داشت؛ این امر جز در سایه درک مطلوب از عوامل روان‌شناختی (هوش معنوی، هوش هیجانی و خودکارآمدی) که مرتبط با عملکرد مربیان هستند، به نظر سخت و دشوار می‌آید. از این رو این مطالعه با مد

۲۰۰۱). پژوهش‌های متعددی در مورد متغیرهای مطرح شده در زیربنای نظری پژوهش صورت گرفته است. به زعم محققانی همچون کوزس و پوسنر^۱ (۲۰۱۰)، مختاری و همکاران (۲۰۱۴)، نورزی^۲ (۲۰۱۴)، چیپومورو^۳ (۲۰۱۵)، منوریان و همکاران (۲۰۱۵)، جمشیدی و همکاران (۲۰۱۶)، مسعد^۴ (۲۰۱۶)، هاشمی و مرزبان (۲۰۱۸)، بین هوش هیجانی و اثربخشی رابطه وجود دارد.

امروزه تربیت‌بدنی را فرآیندی آموزشی - تربیتی می‌دانند که هدف آن بهبود بخشیدن به اجرا و رشد انسان از طریق فعالیت‌های جسمانی است. تربیت‌بدنی شامل کسب و پردازش مهارت‌های حرکتی، توسعه و نگهداری آمادگی جسمانی برای تندرستی و سلامت، کسب دانش علمی درباره فعالیت‌های جسمانی و تمرین و توسعه تصور و ذهنیت مثبت از فعالیت‌های جسمانی به عنوان وسیله‌ای برای بهبود اجرا و عملکرد انسان است. برای عینیت بخشیدن به فواید تربیت‌بدنی، مربیان باید در تدوین برنامه‌های کامل و انتخاب آگاهانه فعالیت‌ها کوشا باشند تا از این طریق نهایت استفاده نصیب ورزشکاران گردد. با توجه به تخصصی بودن حوزه ورزش مانند سایر حوزه‌های علمی، تنها کسانی می‌توانند در این حوزه به فعالیت بپردازند که از دانش و تخصص کافی در این زمینه برخوردار باشند. پر واضح است که این افراد مربیان ورزش هستند. مربیان خبیره و دانش‌آموخته می‌توانند با بهره‌گیری از علوم مختلف، متربیان خود را از هر رده سنی که باشند به نتایج مطلوب و دلخواه برسانند. اگر مربیان می‌خواهند که در جامعه ما آینده تربیت‌بدنی را متأثر سازند، باید نقشی فعال و هدایت‌گرانه ایفا نمایند؛ که این مستلزم داشتن دانش و آگاهی روان‌شناختی بالا و به روز در حوزه ورزش و تربیت‌بدنی است.

3. Chipumuro
4. Masaad

1. Kouzes & Posner
2. Nureni

نظر قرار دادن این مسأله سعی کرده است با نگاهی چند بعدی صرفاً به اثرگذاری مستقیم عوامل بر یکدیگر بسنده نکند و در کنار آن اثرات غیرمستقیم (نقش واسطه‌ای خودکارآمدی) این روابط را در جهت ارائه پیشنهادات کاربردی به مسئولین و ذینفعان نیز مورد توجه قرار دهد.

لذا لزوم پرداختن به مسأله تحقیق حاضر را می‌توان به‌وجود آمدن ادراکی صحیح و دقیق از مسائل روان‌شناختی مرتبط با عملکرد مربیان ورزشی در راستای اثربخشی آنان دانست و به صورت کاربردی پیشنهاداتی در خصوص اثربخشی بهتر مربیان ارائه کرد. از طرفی عدم پرداختن به این امر می‌تواند ضمن به هدر رفتن منابع در راستای بکارگیری مربیان ناکارآمد، باعث عدم موفقیت ورزشکاران نیز شود. بنابراین این پژوهش در مجموع به دنبال پاسخ به این مسأله مهم است که چگونه مربیان ورزشی می‌توانند اثربخش باشند و در نتیجه به موفقیت ورزشکاران کمک نمایند؟ به بیانی دیگر مربیانی که از عوامل روان‌شناختی همچون هوش معنوی، هوش هیجانی مناسبی برخوردارند تا چه اندازه می‌توانند اثربخش باشند؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی با رویکرد مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جمع‌آوری داده‌ها به شکل میدانی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه انجام شد.

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری این پژوهش کلیه مربیان فعال رشته‌های مختلف ورزشی ساکن شهر تهران در هر دو بخش آقایان و بانوان بود که دارای مدرک مربیگری معتبر از

فدراسیون مربوطه بودند و در زمان جمع‌آوری داده‌های تحقیق مشغول فعالیت بودند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. ابتدا از بین هیأت‌های ورزشی، ده هیأت ورزشی به صورت تصادفی انتخاب و سپس با مراجعه به هیأت‌های ورزشی لیست مربیان فعال در رشته‌های مختلف تهیه و از بین آن‌ها ۳۰۰ مربی ورزشی (بر اساس واریانس نمونه‌گیری مقدماتی) به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها

جمع‌آوری داده‌ها به شکل میدانی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه انجام شد. محقق برای اطمینان از درک صحیح نمونه‌ها از سؤالات پرسش‌نامه‌ها و پاسخ‌گویی به سؤالات احتمالی آنان و افزایش دقت داده‌های جمع‌آوری شده شخصاً اقدام به توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها نمود.

پرسش‌نامه محقق ساخته احوال شخصی برای جمع‌آوری اطلاعات شخصی نمونه‌ها از قبیل: سن، جنس، سطح تحصیلات، آخرین مدرک مربیگری، رشته ورزشی و ... مورد استفاده قرار گرفته است.

به منظور ارزیابی هوش هیجانی از پرسش‌نامه هوش هیجانی و اجتماعی بار-ان (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسش‌نامه در یک مقیاس ۵ ارزشی لیکرت ۱ (اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند) تا ۵ (کاملاً در مورد من صدق می‌کند) با ۹۰ سؤال طراحی شده است. نمره‌ها در مجموع برای هوش هیجانی و اجتماعی، در قالب پنج مؤلفه فردی به کار می‌رود. مؤلفه‌های پنجگانه شامل: میان فردی، درون فردی، سازگاری، مدیریت استرس و خلق و خوی عمومی هستند. پایایی این پرسش‌نامه از طریق روش همسانی درونی مورد آزمون قرار گرفت و میزان p به‌دست آمده حاکی از رابطه مستقیم و معنادار سؤالات هر مقیاس با نمره کل

تکمیل رفتار و پافشاری است. ضریب پایایی پرسش-نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش شد و روایی آن از طریق روایی سازه به دست آمده است (شرر و همکاران، ۱۹۸۲). در ایران نیز خصوصیات روان‌سنجی آن رضایت بخش اعلام شده است و همسانی درونی آزمون در پژوهش بیرامی (۲۰۰۶) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است. پرسش‌نامه اثربخشی مریگیری فیلتز و همکاران شامل ۲۴ سؤال است. این پرسش‌نامه در سال ۱۹۹۹ توسط فیلتز و همکارانش ساخته شد و دربرگیرنده چهار خرده مقیاس اثر انگیزشی، اثر استراتژی بازی، اثر شخصیت‌سازی و اثر تکنیک آموزشی است. نمره هر سوال از (۰) اصلاً مطمئن نیستم شروع می‌شود و به (۹) کاملاً مطمئنم ختم می‌شود. کمترین نمره این آزمون ۰ و بیشترین نمره ۲۱۶ می‌تواند باشد. نویسندگان پرسش‌نامه ضریب پایایی پرسش‌نامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش آزمون-آزمون مجدد و روایی آن از طریق روش تحلیل عاملی تأییدی قابل قبول ارزیابی کردند (فیلتز و همکاران، ۱۹۹۹). در ایران نیز در پژوهش بشیری و همکاران (۲۰۱۱) ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت و ضریب آلفا برای کل سؤالات ۰/۸۷ گزارش شد.

روش پردازش داده‌ها

برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از میانگین به عنوان شاخص گرایش مرکزی و انحراف معیار به عنوان شاخص پراکندگی و آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن و از بسته آماری اس پی اس اس و آموس نسخه ۲۲ به منظور تحلیل داده‌ها استفاده شد.

مقیاس بود و روایی محتوایی و روایی سازه آن نیز مورد تأیید قرار گرفت (بار-آن، ۲۰۰۰). در ایران نیز این پرسش‌نامه توسط دهشیری (۲۰۰۴) هنجاریابی شد و ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد به طور متوسط ۰/۷۴ گزارش شد و میانگین ضرایب پایایی مؤلفه‌ها بین ۰/۵۸ تا ۰/۹۰ به‌دست آمد (دهشیری، ۲۰۰۴).

مقیاس هوش معنوی جامع؛ یک ابزار خودگزارشی و دارای ماهیتی جامع و ویژگی‌های قوی روان‌سنجی است که توسط آرام و درایر (۲۰۰۷) ساخته و معرفی شد. فرم تجدیدنظر شده این پرسش‌نامه توسط همین مؤلفین ارائه شده است. این مقیاس شامل دو فرم کوتاه و بلند است که فرم بلند این پرسش‌نامه با ۸۳ سؤال طراحی گردید و دارای ۷ مؤلفه اصلی: هوشیاری، لطف و عنایت (رحمت) خداوندی، معنا، تعالی، حقیقت، تسلیم و صلح و آرامش، ثبات قدم است و در یک مقیاس ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش شد و میانگین ضرایب پایایی مؤلفه‌ها بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۵ به‌دست آمد و روایی همزمان آن با سایر پرسش‌نامه‌های معتبر مورد تأیید قرار گرفته است (آرام و درایر، ۲۰۰۷). در ایران نیز روایی و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش‌های متعدد مورد تأیید قرار گرفته است. از جمله در پژوهش قاسمی و همکاران (۲۰۱۴) پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و با استفاده از روش دو نیمه کردن برای نیمه اول ۰/۸۷ و برای نیمه دوم ۰/۸۰ گزارش شد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲)، این پرسش‌نامه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از گزینه کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است و دارای ۱۷ سؤال در قالب سه مؤلفه آغازگری رفتار، تمایل به

۹/۳ درصد دارای مدرک مربیگری ملی بوده‌اند. از مجموع ۳۰۰ شرکت‌کننده مورد بررسی ۳۶ درصد دارای سابقه مربیگری بین ۶ تا ۱۰ سال و کمترین میزان از نظر سابقه مربیگری (۳۸ نفر) یعنی ۱۲/۷ درصد دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال بودند. علاوه بر این، نتایج جدول ۱ توصیف متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با عنایت به نتایج شاخص‌های توزیع در بررسی روش‌های آماری استنباطی پژوهش حاضر، مطلوب است از روش‌های پارامتریک استفاده شود. این روش‌ها با توجه به اهداف پژوهش در قالب تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محوره، بررسی روایی همگرا و واگرایی متغیرها مورد استفاده قرار گرفته است.

شایان ذکر است در پژوهش حاضر متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی به عنوان متغیرهای برون‌زا و متغیرهای خودکارآمدی و اثربخشی مربیان ورزشی به عنوان متغیرهای درون‌زا مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

براساس یافته‌های حاصل از جمع‌آوری داده‌های مستخرج از پژوهش ۳۵/۳ درصد از شرکت‌کنندگان در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند و کمترین میزان (۳۸ نفر) یعنی ۱۲/۷ درصد در دامنه سنی ۵۱ سال و بالاتر قرار داشتند. همچنین ۳۰/۷ درصد دارای مدرک مربیگری درجه ۲ بوده و کمترین میزان (۲۸ نفر) یعنی

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌های گرایش مرکزی		شاخص‌های پراکندگی		شاخص‌های توزیع	
	میانگین	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی	آماره K.S	آماره
هوش هیجانی	۳۹۹/۶۶	۷/۶۵۸	-۰/۶۸۷	۰/۴۸۸	۰/۹۶۵	۰/۷۰۵
هوش معنوی	۱۵/۵۴	۱/۵۳۴	-۰/۳۳۳	-۰/۱۰۳	۰/۷۰۵	۰/۷۰۵
اثربخشی مربیگری	۱۷۰/۴۹	۱۳/۰۹۳	-۰/۴۵۲	۰/۴۶۲	۰/۸۳۴	۰/۸۳۴
خودکارآمدی	۴۹/۶۱	۵/۴۲۷	-۰/۳۴۹	۰/۳۴۹	۰/۶۴۱	۰/۶۴۱

ارزیابی مدل‌سازی معادلات ساختاری در دو بخش انجام گردید. بخش نخست (مدل بیرونی) تحت عنوان مدل اندازه‌گیری نامیده می‌شود و بخش دوم (مدل درونی) به مدل ساختاری موسوم است. در این پژوهش با توجه پیش‌فرض‌های استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری یعنی توزیع نرمال داده‌ها و همچنین اهداف تحقیق (آزمون مدل مفهومی به لحاظ تجربی

مطابق با پیشینه نظری) مناسب‌ترین رویکرد، استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور است. لذا در ابتدا مدل بیرونی مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت، سپس مدل درونی یا به تعبیر دیگری مدل ساختاری پژوهش که دربرگیرنده روابط ساختاری متغیرها است، ارزیابی شد.

ارزیابی مدل بیرونی

جدول ۲- نتایج تحلیل مدل بیرونی

متغیر	کد مؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها	بارعاملی
هوش هیجانی ($CR = ۰/۹۳$; $\alpha = ۰/۸۹$)			
	I_P	میان فردی	۰/۸۷
	B_P	درون فردی	۰/۷۹
	AD	سازگاری	۰/۹۱
	MS	مدیریت استرس	۰/۸۸
	MO	خلق و خوی عمومی	۰/۸۶
اثر بخشی مریبان ($CR = ۰/۸۶$; $\alpha = ۰/۸۲$)			
	MOT	انگیزشی	۰/۷۲
	S	استراتژی	۰/۷۹
	T	آموزشی	۰/۸۸
	C	شخصیت سازی	۰/۹۱
هوش معنوی ($CR = ۰/۹۱$; $\alpha = ۰/۸۵$)			
	AW	هوشیاری	۰/۶۵
	KI	لطف و عنایت خدا	۰/۸۴
	ME	معنا	۰/۷۷
	EX	تعالی	۰/۷۹
	TR	حقیقت	۰/۷۹
	PE	آرامش	۰/۸۲
	CO	ثابت قدم	۰/۸۷
خودکارآمدی ($CR = ۰/۹۰$; $\alpha = ۰/۸۵$)			
	B_B	آغازگری رفتار	۰/۷۸
	T_C	تمایل به تکمیل رفتار	۰/۸۴
	IN	پافشاری	۰/۸۷

همچنین پایایی متغیرها نیز با استفاده از دو آزمون آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج حاصل از هر دوی این آزمون‌ها با مدنظر قرار دادن ضریب پایایی مطلوب و حداقلی ۰/۷ برای هر متغیر نشان از این دارد که تمامی متغیرهای پژوهش از پایایی مطلوبی برخوردار بودند. در ادامه روایی همگرا و واگرایی متغیرهای پژوهش نیز مورد

همان‌گونه که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد بارهای عاملی تمامی مؤلفه‌های مورد بررسی در این پژوهش مناسب است (در منابع مختلف نقاط برش حداقلی تا مطلوب را جهت ارزیابی بارهای عاملی معرفی کرده‌اند؛ اما اکثر محققان بر حداقل نقطه برش ۰/۴ اجماع نظر دارند). با مد نظر قرار دادن این نکته می‌توان بیان کرد که تمامی مؤلفه‌ها از بارعاملی مطلوبی برخوردارند.

بررسی قرار گرفتند که نتایج حاصل از این آزمون‌ها در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳- نتایج ارزیابی روایی و پایایی مدل بیرونی

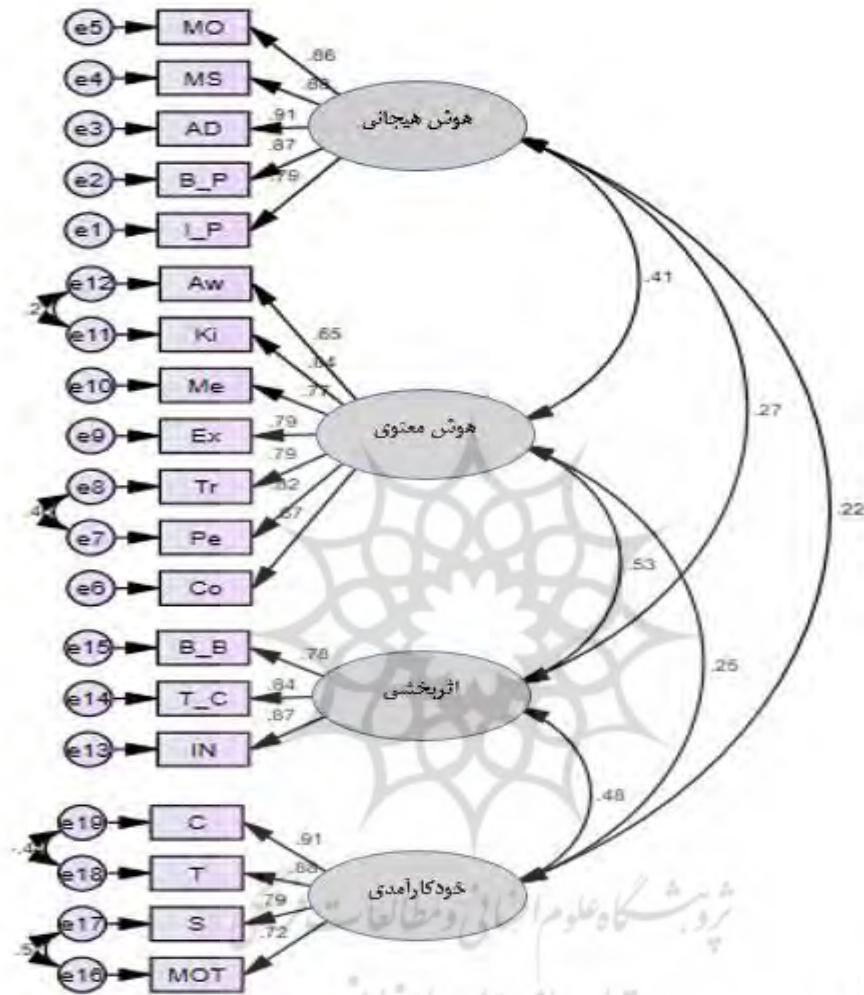
متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	حداکثر واریانس مشترک	متوسط واریانس مشترک
اثربخشی مریبان	۰/۶۸	۰/۲۶	۰/۲۰
هوش هیجانی	۰/۷۴	۰/۱۵	۰/۱۲
هوش معنوی	۰/۶۰	۰/۲۶	۰/۲۳
خودکارآمدی	۰/۷۰	۰/۲۰	۰/۱۶

مشاهده‌پذیر) مورد سنجش قرار می‌گیرد. این نوع مدل اندازه‌گیری صرفاً برای اطمینان از آن است که متغیرهای پنهان درست اندازه‌گیری شده‌اند. به طور کلی شاخص‌هایی که برای برازش مدل‌ها در رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود را می‌توان در سه دسته تقسیم کرد. برازش مطلق^۶، شاخصی که نشان می‌دهند که تا چه میزان مدل فرضی پیشنهادی شبیه به مدل مشاهدات است (از جمله شاخص‌های این دسته می‌توان به ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب^۷ کای دو^۸ شاخص برازندگی^۹ شاخص نیکویی برازش^{۱۰} اشاره کرد). برازش تطبیقی^{۱۱} نشان‌دهنده موقعیت نسبی مدل بین بدترین برازش (صفر) و بهترین برازش (یک) است (شاخص‌های این دسته شامل شاخص نرم شده برازندگی^{۱۲} و شاخص برازندگی فزاینده^{۱۳} است) و برازش مقتصد^{۱۴} برای مقایسه مدل‌های مختلف با پارامترهای متفاوت استفاده می‌شود (شاخص تعدیل برازندگی^{۱۵} لار این دسته جای دارد).

به منظور بررسی روایی همگرا و واگرایی متغیرهای پژوهش از ماکرو طراحی شده توسط پروفسور جیمز کسگین با نام (STP) در قالب ۳ شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، حداکثر واریانس مشترک (MSV) و متوسط واریانس مشترک (ASV) استفاده شد. جهت بررسی این شاخص‌ها حداقل ملاک قابل قبول برای میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از ۰/۵ گزارش شده است و مقدار قابل قبول برای دو شاخص حداکثر واریانس مشترک (MSV) و متوسط واریانس مشترک (ASV) که مختص برآورد روایی واگرا در مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد کواریانس محور (نرم افزار آموس) است، کمتر از ۰/۵ در نظر گرفته شده است. نتایج مربوط به این شاخص‌ها در جدول ۳ قابل مشاهده است. بر این اساس می‌توان بیان داشت این شاخص‌ها نیز همانند شاخص‌های ذکر شده قبلی به عنوان پیش فرض‌های مطلوب مدل بیرونی مورد تأیید قرار گرفتند. ارزیابی مدل اندازه‌گیری مرتبه اول: در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، رابطه متغیرهای پنهان (متغیرهای

6. Goodness-of-Fit Index
7. Comparative fit
8. Normed Fit Index
9. Incremental Fit Index
10. Parsimonious Fit
11. Adjusted Goodness-of-Fit Index

1. Stats Tools Package
2. Absolute fit
3. Root Mean Square Error of Approximation
4. χ^2 goodness-of-fit statistic
5. Comparative Fit Index



شکل ۱- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

حکایت دارد. علاوه بر این شاخص‌هایی نیز در این خصوص به عنوان نقطه برش (ملاک) پیش‌روی محققان قرار دارد. به عنوان نمونه تعدادی از آن‌ها را می‌توان در جدول ۴ مشاهده کرد.

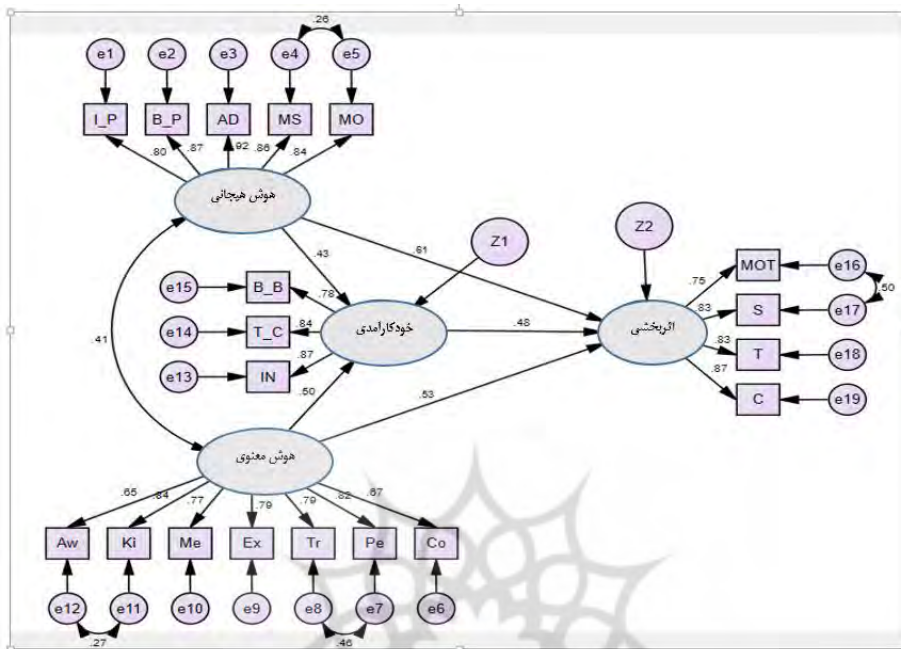
همان‌گونه که شکل ۱ نشان می‌دهد تمامی بارهای عاملی و کوواریانس‌های موجود در ارتباط هر یک از متغیرهای پنهان با یکدیگر همگی از مطلوبیت مدل

جدول ۴- نتایج برازش مدل اندازه‌گیری مرتبه اول و ملاک‌های برازش مدل

دسته‌بندی	شاخص‌های برازش	مقدار مشاهده شده	ملاک	نتیجه
برازش مطلق	ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب	۰/۰۴۶	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
	کای دو	۱/۶۲	کمتر از ۳	برازش مطلوب
	شاخص برازندگی	۰/۹۷	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
برازش تطبیق	شاخص نرم شده برازندگی	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	شاخص برازندگی فزاینده	۰/۹۷	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
	شاخص توکر- لویس	۰/۹۷	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
برازش مقتصد	شاخص تعدیل برازندگی	۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب

تحلیل عاملی تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفتند و اعتبار درونی آن‌ها تأیید شد به عنوان مدل ساختاری و ارتباط هر یک با دیگری (براساس پیشینه نظری) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این بررسی در قالب شکل ۲ و جدول ۵ به تفصیل قابل مشاهده است.

براساس یافته‌های جدول ۴ و مقادیر مشاهده شده در قالب سه دسته برازش‌های مطلق، تطبیقی و مقتصد با در نظر گرفتن شاخص‌های متعدد می‌توان از تأیید مدل اندازه‌گیری یافته‌های تجربی پژوهش حاضر یاد کرد. مدل درونی: مرحله بعد مدل‌سازی معادلات ساختاری ارزیابی مدل درونی است. از این‌رو متغیرهایی که در



شکل ۲- مدل درونی (ساختاری) پژوهش

جدول ۵- نتایج مدل درونی (ساختاری) متغیرهای پژوهش

مسیر		اثر مستقیم		اثر غیرمستقیم		اثر کل	
		P	β	P	β	P	β
هوش هیجانی <	خودکارآمدی	۰/۰۰۲	۰/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳
هوش هیجانی <	اثربخشی	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۱۸	۰/۰۰۱	۰/۶۱
هوش معنوی <	خودکارآمدی	۰/۰۰۱	۰/۵۰	۰/۰۰۱	۰/۵۰	۰/۰۰۴	۰/۵۰
هوش معنوی <	اثربخشی	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۵۳
خودکارآمدی <	اثربخشی	۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۸

همان‌گونه که از نتایج جدول ۵ استنباط می‌شود می‌توان بیان کرد هوش هیجانی بر خودکارآمدی دارای اثر مثبت و معناداری بوده است ($\beta = ۰/۴۳$ ؛ $P < ۰/۰۰۱$). علاوه بر این، دیگر ضرایب مسیر که دربرگیرنده متغیرهای پژوهش همچون هوش هیجانی بر اثربخشی

هوش هیجانی < خودکارآمدی ($P < ۰/۰۰۱$ ، $\beta = ۰/۴۳$)
 خودکارآمدی ($P < ۰/۰۰۴$ ، $\beta = ۰/۵۰$)
 معنوی بر اثربخشی ($P < ۰/۰۰۱$ ، $\beta = ۰/۵۳$) و
 خودکارآمدی بر اثربخشی ($P < ۰/۰۰۱$ ، $\beta = ۰/۴۸$)
 هستند، از اثرگذاری مثبت و معنادار حکایت دارند. در

این پژوهش علاوه بر این که اثرات مستقیم متغیرها با یکدیگر مورد بررسی قرار گرفت، مسیر غیرمستقیم و یا به عبارت دیگر نقش واسطه‌ای متغیر خودکارآمدی نیز در ارتباط علی متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی با اثربخشی مربیان ورزشی نیز مد نظر قرار گرفت. با توجه به پروتکل بررسی نقش واسطه‌ای در مدل‌سازی معادلات ساختاری از تکنیک بوت استرپینگ و بررسی سه حالت اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل استفاده شد. در نهایت همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد می‌توان با اطمینان ۹۹ درصد بیان کرد خودکارآمدی به عنوان نقش واسطه‌ای جزئی، در ارتباط علی بین هوش هیجانی و هوش معنوی بر اثربخشی مربیان ورزشی معنادار بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف بررسی روابط علی هوش هیجانی و هوش معنوی با اثربخشی مربیان ورزشی با ملاحظه نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شکل گرفت. همان‌گونه که نتایج این مطالعه نشان داد فرضیات مطرح شده در این پژوهش مانند فرضیاتی که اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر را مطرح کرده بودند، با عنایت به نتایج مدل تجربی به تأیید رسیدند.

نتایج نشان داد هوش هیجانی بر خودکارآمدی مربیان اثر مثبت و معناداری دارد ($P < 0/001$). زمانی که مربیان ورزشی بتوانند هیجان‌های خود را به خوبی کنترل کنند، هیجان‌های ورزشکاران را به درستی تشخیص دهند، در زمان مناسب تصمیم‌گیری کنند و به صورت هم‌زمان هیجان‌های ورزشکاران و خود را جهت‌دهی کنند، بر عملکرد خود واقف خواهند بود و خود را کارآمدتر خواهند دید. از این رو جوی را در زمینه ورزشی خود پدید می‌آورند که در آن ورزشکاران عملکرد مطلوب‌تری را از خود نشان می‌دهند. رفتار مربیان و جوانگیزشی حاکم بر تیم می‌تواند میزان بروز

رفتارهای منفی نظیر استرس، اضطراب و فقدان اعتماد به نفس را متأثر سازد. بنابراین ورزشکاران با توجه به میزان کارآمدی مربی خود، صرف نظر از رشته ورزشی تمایل به کاهش رفتارهای منفی را در چنین شرایطی از خود نشان می‌دهند. بروز رفتارهایی مثبت از سوی مربیان در زمینه‌های ورزشی می‌تواند میزان خودکارآمدی را در آن‌ها افزایش دهد. از این رو می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که میزان خودکارآمدی مربیان می‌تواند متأثر از میزان هوش هیجانی و نحوه کاربرد آن باشد. باید خاطر نشان کرد ایجاد یک جو مطلوب برای ورزشکاران یکی از مهمترین وظایف مربیان است که باید به اقتضای شرایط و موقعیت‌هایی که تیم و ورزشکار در آن قرار دارد، ایجاد شود تا بتواند بهترین نتایج را برای تیم و ورزشکار به بار آورد. در همین راستا می‌توان به پژوهش‌هایی که به نتایج بعضاً مشابهی با یافته‌های مطالعه حاضر به دست آوردند، اشاره کرد. به عنوان نمونه بنیس (۲۰۰۷)، آمرم و درایر (۲۰۱۲)، عادل اوغلاری و شنل (۲۰۱۴)، قره‌تپه و همکاران (۲۰۱۵)، صیادی و همکاران (۲۰۱۶)، الادوان و الخیاط (۲۰۱۶)، حسین نژاد و میرانی (۲۰۱۷)، و عمر دیو (۲۰۱۸) همگی به این نکته اذعان داشتند که ارتباطی معنادار بین هوش هیجانی و خودکارآمدی وجود دارد. این امر مهر تأییدی بر حمایت نظری در کنار نتایج تجربی پژوهش حاضر بود.

همچنین نتایج نشان داد بین هوش هیجانی و اثربخشی مربیان رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/001$). توانایی‌های مرتبط با هوش هیجانی نظیر توانایی سریع حل مسائل، واقع‌گرایی و مسئولیت‌پذیری می‌تواند بر عملکرد و اثربخشی افراد تأثیرگذار باشند. در صورتی که مربیان ورزشی ارزیابی درستی از هوش هیجانی خود داشته و به آن واقف باشند، علاوه بر آن آگاهی درستی از توانایی‌های خود نیز داشته باشند، می‌توانند در انتخاب هدف، برنامه‌ریزی برای رسیدن به هدف، مدیریت و کنترل احساسات خود، خودانگیزگی،

بکارگیری نظمی که بتوان بر اساس آن با احساسات دیگران هماهنگ شوند و همچنین رشد مهارت‌های اجتماعی متناسب با هدف و عمل موفق باشند. در نتیجه اگر یک مربی بتواند در یک لحظه خاص احساسات و عواطف خود را تشخیص داده و درک درستی از توانایی‌های خود داشته باشد خواهد توانست با توجه به شرایط بهترین تصمیم را برگزیند. از سوی دیگر یک مربی همراه با سطح مناسبی از خودانگیزگی قادر خواهد بود که در جهت پیشبرد اهداف و برنامه‌های خود گام بردارد، به راحتی نقاط ضعف و قوت خود را بشناسد و بر این اساس نیازهای خود را برآورده سازد علاوه بر برانگیختن خود می‌تواند در ایجاد روحیه و انگیزش در دیگر افراد نیز نقش مهمی ایفا کند. افرادی که دارای سطح بالای از انگیزش و برانگیختگی هستند قادر خواهند بود که افراد را در جهت پیشبرد اهداف و برنامه‌های خودشان هدایت کنند. البته نقش ویژگی‌های فردی مربیان را نیز در اثرگذاری هوش هیجانی بر اثربخشی نمی‌توان نادیده گرفت. به عبارت دیگر نیمرخ‌های جمعیت‌شناختی مربیان ورزشی می‌تواند اثربخشی آن‌ها را در عرصه‌های ورزشی تعیین کند. نتایج نشان داد اکثر نمونه‌های پژوهش دارای سابقه مربیگری و تحصیلات بالایی بودند. با افزایش سابقه مدیریت و تحصیلات، اثربخشی نیز افزایش می‌یابد. وجود سابقه مربیگری و تحصیلات بالا می‌تواند احتمال نائل شدن به اهداف و در نتیجه اثربخشی مربیان را افزایش دهد. این نتیجه پژوهش با نتایج پژوهش‌های کوزس و پوسنر (۲۰۱۰)، مختاری و همکاران (۲۰۱۴)، نورنی (۲۰۱۴)، چیومورو (۲۰۱۵)، منوریان و همکاران (۲۰۱۵)، جمشیدی و همکاران (۲۰۱۶)، مسعد (۲۰۱۶)، هاشمی و مرزبان (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

از دیگر نتایج پژوهش این بود بین هوش معنوی بر خودکارآمدی مربیان اثر مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۰۴$). مربیان در زمانی که جهت‌گیری درونی صحیحی نسبت به محیط پیرامون خود داشته باشند و شخصیت وارسته و منسجمی برای خود ایجاد کرده باشند، می‌توانند کارآمدتر عمل کنند. در واقع همان‌گونه که آگور (۱۹۸۹) اشاره می‌کند هوش معنوی می‌تواند ضامن پیشرفت و عملکرد کارآمد مدیران شود. از این رو مربیان به عنوان مدیران تیم‌های ورزشی باید از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند که جهت‌دهی مناسبی نسبت به اهداف اتخاذ نمایند. علاوه بر این بنیس (۲۰۰۷) اظهار می‌دارد توانایی‌های مربوط به موضوع توسعه آگاهی (از جمله توجه، خودآگاهی و خودشناسی) در درون یکی از توانایی‌های اصلی ذکر شده توسط خود که مربوط به مدیریت و آگاهی از خود و خودشناسی بیشتر است، کاملاً جای گرفته است. مراقبت از ورزشکاران و در دسترس بودن برای آن‌ها می‌تواند باعث عمیق‌تر شدن روابط و وفاداری در بین ورزشکاران و مربیان شود. از این رو توجه وافر مربیان ورزشی نسبت به ورزشکاران خود و در دسترس قرار گرفتن آن‌ها برای تماس با ورزشکاران می‌تواند منجر به بهبود روابط و در نتیجه القای حس همبستگی و تفاهم بیشتر بین مربیان و ورزشکاران می‌شود که این خود ناشی از هوش معنوی مربیان است. نتیجه این هوش معنوی، پیشرفت در عرصه ورزش می‌شود. زیرا همان‌گونه که ویلبر (۲۰۱۲) اظهار می‌دارد چنانچه مدیران از هوش معنوی بیشتری برخوردار باشند، پیشرفت می‌کنند و در حل مشکلات کارآمدتر شده و با استفاده از شم روانی که دارند حالات متعالی شناخت و تفکر کلی‌نگر را در خود ارتقاء می‌دهند. در این صورت میزان هوش معنوی آن‌ها افزایش یافته و به تبع آن می‌توانند کارآمدتر رفتار کنند و اثربخشی را برای

پژوهش اهدافشان کمک کند. داشتن هوش معنوی بالا و استفاده از نگرش سیستمی که در آن تمامی اجزای ورزش (خواه ورزش‌های تیمی، خواه انفرادی) را در بر می‌گیرد، می‌تواند بستر مناسبی را برای هدف‌گذاری و سیر در جهت رسیدن به اهداف را به دنبال داشته باشد. همان‌گونه دسلاریز^۱ (۲۰۱۰) بیان می‌دارد توانایی استفاده از رویاها به عنوان حالتی از آگاهی و هوشیاری که باعث افزایش فکر منطقی می‌شود. به منظور هدایت اعمال و توسعه خود، بازتاب هوش معنوی است که می‌تواند متأثر از هوش هیجانی باشد که اثربخشی را به دنبال دارد. مریبان ورزشی باید از تفکر انتزاعی و ادراکی بالایی برخوردار باشند. زیرا آن‌ها همواره باید سناریوهای مختلف رسیدن به اهداف را طراحی نمایند. همچنین آن‌ها باید برای رهبری تیم‌هایشان از تفکر انتزاعی خود بهره‌گیرند. زیرا بر اساس مدل رهبری توانایی‌های مرتبط با هدایت درونی از جمله آزادی از هنجارهای اجتماعی (که حامی خلاقیت است)، آزادی از ترس (که حامی جرأت است) و درک (که مربوط به قضاوت خود، قطب‌نمای درونی قوی، وجدان، ارزش‌ها و درستی می‌باشد)، می‌توانند با عملکرد و اثربخشی افراد در تعامل باشند. همان‌گونه که کوزس و پوسنر (۲۰۱۰) نشان دادند داشتن هوش معنوی لازمه رسیدن به اثربخشی مطلوب است. از این رو زمانی که مریبان ورزشی از ابعاد هوش معنوی خود نظیر هوشیاری، حقیقت و صداقت و تمامیت و کلیت استفاده می‌کنند می‌توانند به این امر خوش‌بین باشند که به اهداف تعیین شده برای تیم یا ورزشکار خود خواهند رسید. زیرا هوش معنوی در تعاملات انسانی باعث پرورش روابط و توسعه مهارت‌های همدردی و شفقت می‌شود که این خود باعث افزایش عملکرد اجتماعی ورزشکاران در عرصه‌های مختلف ورزش می‌شود و آن‌ها را قادر به

سازمان فراهم آورند. همچنین مریبانی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، می‌توانند حس اعتماد و خوش‌بینی را در ورزشکاران خود به‌وجود آورند. همان‌گونه که بنیس (۲۰۱۴) اظهار می‌دارد افرادی که دارای توانایی‌های مربوط به حوزه فیض الهی و موضوعاتی از جمله شمع، زیبایی، خوش‌بینی و اعتماد می‌باشند، می‌توانند برای کارکنان الهام‌بخش‌تر باشند. چنین افرادی قادر هستند شمع، ایمان، خوش‌بینی و یا اعتماد بیشتری از خود نشان دهند که این عوامل ویژگی‌های اصلی در محیط کار می‌باشند. همچنین این افراد قادر هستند «فرهنگ تجلیل» را به وجود آورند. در زمانی که مریبان از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند، می‌توان این احتمال را داد که کارآمدتر از سایر همکاران خود هستند که از نسبت هوش معنوی پایین‌تری برخوردارند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های بنیس (۲۰۰۷)، کاملی و همکاران (۲۰۱۶) و نوری (۲۰۱۶) همخوانی دارد. به صورت کلی آن‌ها در پژوهش‌هایشان نشان دادند تمرینات و ارزش‌های معنوی که هدف آن‌ها توسعه و پالایش هوشیاری و آگاهی است، به طور مثبت بر توانایی‌های ذهنی و عملکرد شناختی تأثیرگذار بوده و می‌تواند خودکارآمدی و به تبع آن اثربخشی را متأثر سازد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد بین هوش معنوی و اثربخشی مریبان ارتباط معناداری وجود دارد ($P < 0.001$). توانایی‌های مرتبط با موضوعات فرعی و اصلی هوش معنوی از جمله نگرش سیستم کلی‌نگرانه به روابط موجود بین تمام چیزها نیز می‌تواند بر اثربخشی تأثیرگذار باشد (همان‌گونه که در این پژوهش نیز این نتیجه به دست آمد)؛ به طوری که افراد به طور کلی مشکلات خود را از چشم‌انداز کلی‌نگرانه‌تری رفع نمایند. وجود این قابلیت در مریبان می‌تواند به آن‌ها در

می‌توانند منجر به کسب نتایج مطلوب شود. باید متذکر شد که افزایش سطح آمادگی روانی باعث افزایش درصد موفقیت ورزشکاران و مربیان می‌شود و احساس کفایت و شایستگی در آن‌ها به وجود می‌آورد که در نهایت به اثربخشی مربیان منجر می‌گردد.

اگر به صورت مجمل نتایج برگرفته از پژوهش را مورد جمع‌بندی قرار دهیم می‌توانیم بدین گونه اذعان کنیم که خودکارآمدی به عنوان نقش واسطه‌ای در مدل مفهومی پژوهش در کنار سایر اثرات مستقیم بین متغیرها به عنوان نکته‌ای مهم می‌تواند مدنظر محققان، ذینفعان و دست‌اندرکاران امر (سازمان‌های ورزشی) قرار گیرد. همچنین توجه ویژه‌ای به هوش هیجانی و هوش معنوی می‌تواند نقش سازنده‌ای در خودکارآمدی و اثربخشی مربیان ایفا کند. زیرا هوش معنوی با ضرایب مسیر بیشتری بر خودکارآمدی در مقایسه با هوش هیجانی اثرگذار است. از این رو آرمانی‌ترین شرایط همکاری و وجود میزان بالایی از هوش هیجانی و هوش معنوی در مربیان است که می‌توان انتظار خودکارآمدی و اثربخشی بالا را در آن‌ها به وجود آورد. زیرا در زمانی که مربیان خودکارآمدی بالایی داشته باشند می‌توانند اثربخش‌تر نیز عمل کنند. البته لازم به ذکر است که مربیان ورزشی برای رسیدن به اثربخشی مطلوب باید با دادن تمرینات منظم، تشویق و پاداش‌های مناسب، دادن بازخورد به موقع و همچنین استفاده از راهکارهایی برای کاهش اضطراب نظیر تمرکز بر عملکرد صحیح به جای تأکید بر برد به هر قیمتی و همچنین هدف‌گذاری‌های متناسب با قابلیت‌ها و توانایی‌های ورزشکاران، انگیزش را افزایش دهند. نکته مهمی که در انتها باید خاطر نشان کرد این است که همان‌گونه که در مدل نهایی پژوهش ملاحظه می‌گردد، برای داشتن عملکرد مطلوب مربیان باید دیدی کل‌نگر داشته باشند. بدین صورت که همه ابعاد

ایجاد روابطی با اعتماد بیشتر می‌کند و باعث به وجود آمدن روح گروهی می‌شود. این امر بیشتر در ورزش‌های تیمی مشاهده می‌شود. این نتیجه پژوهش با نتایج پژوهش‌های آمرام (۲۰۰۹)، بنیس (۲۰۰۷)، کوزس و پوسنر (۲۰۱۰)، میرکاظمی و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. درون مایه این پژوهش‌ها نشان داده است که توانایی تجربه و تقویت معنا براساس درک سؤالات وجودی، احساس هدف و رسالت به نقش افراد در ایجاد هدف و تقویت معنا در سازمان پیوند می‌یابد و رسیدن به اهداف و به صورت کلی اثربخشی را تقویت می‌سازد.

از دیگر نتایج این پژوهش این بود خودکارآمدی بر اثربخشی مربیان ورزشی اثرگذار است ($P < 0/001$). این نتیجه با نتایج پژوهش‌های آمرام و درایر (۲۰۰۹)، اسمیرش و مورگان (۲۰۱۲)، بنیس (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در واقع منطقی به نظر می‌رسد مربیانی که به صورت منطقی فکر می‌کنند و بر توانایی‌های خود واقف هستند، به اهداف تعیین شده برای خود برسند. می‌توان اذعان داشت که مربیان کارآمد، می‌توانند به اهداف خود برسند و براساس بهره‌گیری از هوش هیجانی و معنوی و همچنین تفکر استراتژیک خود، اثربخش نیز باشند. البته همان‌گونه که در مطالب قبلی اشاره شد، میزان اثربخشی مربیان ورزشی می‌تواند متأثر از سیاست‌های ورزش و نوع هدف‌های در نظر گرفته شده در تصمیمات کلان باشد. به صورت کلی مربیانی که بر توانایی‌های خود واقف هستند و شناخت واقعی از خود و ورزشکاران‌شان دارند، قاعدتاً در دستیابی به اهداف کمتر از مربیانی که خودکارآمد نیستند، با مشکل رو به رو می‌شوند. با توجه به نتایج این پژوهش و آشکارا تحت تأثیر ویژگی‌های روانی قرار می‌گیرد. عوامل روانی در صورت اعمال و جهت‌دهی مناسب

مربیان نیاز دارند که هوش هیجانی و هوش معنوی مطلوبی داشته باشند تا کارآمدتر عمل کنند. پیشنهاد می‌شود مربیان برای داشتن اثربخشی به صورت سیستمی عمل کنند و فقط به یک تبیین ساده علی و معلولی بین عوامل روانی اکتفا نکنند و عوامل میانجی را در یک قالب سیستمی به دقت مورد بررسی قرار دهند. از آن جایی که هوش معنوی در مقایسه با هوش هیجانی نقش پررنگ‌تری در خودکارآمدی مربیان ایفا می‌کند، پیشنهاد می‌شود در انتخاب مربیان ورزشی برای تیم‌های ملی بر هوش معنوی کاندیداهای مربیگری به عنوان یک معیار مهم تأکید شود.

مرتبط با عملکرد ورزشی و همچنین شرایط مطلوب و نامطلوب را مورد توجه قرار دهند و با توجه وضعیت ورزشکار و تیم و همچنین اهداف تعیین شده برای تیم و نوع تمرینات و آمادگی ورزشکاران تدابیری برای ایفای نقش مطلوب در ورزشکاران اتخاذ نمایند که بیشترین بازده را فراهم آورد. از این رو پیشنهاد می‌شود مربیان در دوره‌های آموزشی برای تقویت هوش هیجانی - به خاطر قابل ارتقاء بودن هوش هیجانی از طریق آموزش شرکت کنند. از آن جایی که در مدل نهایی پژوهش نشان داده شد برای اثربخشی مربیگری،

منابع

1. Adilogullari, I. & Senel, E. (2014). Examination of the Relationship between General Self-efficacy Beliefs, Emotional Intelligence Levels and Emotional Self-efficacy Levels of Students in School of Physical Education and Sport, *Anthropologist*, Vol, 18, No 3. Pp: 893-902
2. Agor, W. (1989). *Intuitive ability of executives: Findings from field research*. In W. Agor (Ed.), *Intuition in organizations: Leading and managing productively*, Pp: 145-156. Newbury Park, CA: Sage.
3. AL-Adwan, F. & Al - Khayat, M.M. (2016). Emotional Intelligence Skills and Self-efficacy Levels: Physical Education Teachers' Perspective, *European Scientific Journal*, vol 12, No 10
4. Amram, J. Y. & Dryer, C. (2007). *The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and preliminary validation*. Paper presented at the 116th Annual (August 2008) Conference of the American Psychological Association Boston, MA. Retrieved September 17, <http://www.yosiamram.net/papers>
5. Amram, J. Y. (2009). "The contribution of emotional & spiritual intelligence to effective business leadership". Philosophy doctoral dissertation in clinical psychology, Institute of transpersonal psychology Palo Alto, California.
6. Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall. Pp: 191-215.
7. Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. Bar-On & Parker, J. *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and applications at home, school, and in the workplace*, San Francisco: Jossey-Bass, Pp: 363-388.
8. Bashiri, M. Mokhtari, P. Tojari, F. Afkhami, I. (2011). The Relationship between Emotional Intelligence and the Effectiveness of Coaching Coaches. *Sport Management Studies*. No, 14. Pp: 25-44. In Persian.
9. Bennis, W. (2014). Foreword. In Cherniss, C. & Goleman, D. *The emotionally intelligent workplace: How to select for measure and improve*

- emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. Pp: 75-87, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
10. Bennis, W. (2007). *The Challenges of leadership in the modern world: Introduction to the special issue*. APA Psyc NET, American Psychologist , 62 (1), 2-5.
 11. Bairami, M. (2006). The Effectiveness of Emotional Intelligence Training on Expressions, Self-Efficacy and Mental Health of Students, *Journal of Research in Psychology, Tabriz University*, Vol 39, No 11. In Persian
 12. Bradbury, T. & Graves, J. (2008). *Emotional Intelligence (Skills and Examinations)*. translated by Ganji, M. Second Edition, Tehran: Savalan Publishing. In Persian
 13. Chipumuro, J. (2015). Emotional Intelligence and Performance Effectiveness: A Gender Comparison at Stenden South Africa, Proceedings of the INTERNATIONAL MANAGEMENT CONFERENCE, 9(1), 694-709.
 14. Delaney, M. (2002). The emergent construct of spiritual intelligence: The synergy of science and spirit. (Unpublished doctoral dissertation), University, Tempe, Arizona State.
 15. Dehshiri, GR. (2004). *Normalization of the Bar-On Emotional Intelligence Questionnaire among Tehran university students and its Factor study*. Master's thesis for evaluating and measuring. Faculty of psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabaei university, Tehran. In Persian
 16. Deslauriers, D. (2000). Dream work in the light of emotional and spiritual intelligence, *Advanced Development*, No 9, Pp: 105-122.
 17. Fatahi, M. Farhangi, A. A. (2008). Spiritual Intelligence Unity of Other Types of Intelligence, *quarterly of Management and Development*, No 37. In Persian
 18. Felitz, 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*, Pp: 765-776.
 19. Gharetepeh, A. & et al. (2015). Emotional intelligence as a predictor of self-efficacy among students with different levels of academic achievement at Kermanshah University of Medical Sciences, *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, Vol 3, No 2. In Persian
 20. Ghasemi, H. Rezai sufi, M. Eshraqi, A. (2014). The Relationship between Spiritual Intelligence and Voluntary Motivation in the Ministry of Education Sports Associations. *Quarterly Journal of Education*. No, 24. Pp: 139-158. In Persian
 21. Gardner, H. (1993). A case against spiritual intelligence. *International Journal for the Psychology of Religion*, Pp: 27-34.
 22. Ghorbani, M. (2000). Investigating the Role of Conflict Management Strategies on The Effectiveness of Schools, (Unpublished PhD thesis), , Azad University Sciences Research Unit: Tehran. In Persian
 23. Hashemi Marghzar, S. & Marzban, A. (2018). The Relationship between Spiritual Intelligence and Efficacy among Iranian EFL Teachers, *Theory and Practice in Language Studies*, Vol 8, No 1, pp: 67-73.
 24. Hossein Nezhad, A.A. & Mirani, K. (2017). Relationship between emotional intelligence and coaching efficacy and perfectionism school of football coaches, *Journal of Psychology and Psychiatry*, Vol 4, No 1, Pp: 13-25.
 25. Jamshidi, O. et al. (2016). The Relationship between Emotional Intelligence and Team Effectiveness of Male and Female Students Participating

- in the Eleventh Cultural-Sport Students Olympiad in the Country, *Sport Management*, Vol 8, No 6, Pp: 845-860. In Persian
26. Kameli, M. J. & Naserinejad, A. (2016). Association between moral intelligence and self-usefulness of bosses and deputies of Tehran police stations, *Specialty Journal of Police in the Capital*, Vol 9, No 6.
 27. Karami, M. S. (2009). Characteristics of Effective Managers in High School of Tehran, Master's Thesis, Allameh Tabatabaee University of Psychology, Tehran. In Persian
 28. Masa'deh, R. (2016). The Role of Emotional Intelligence in Enhancing Organizational Effectiveness: The Case of Information Technology Managers in Jordan, *Communications, Network and System Sciences*, Vol 9, Pp: 234-249.
 29. Monavarian, A. et al. (2015). Investigating the Role of Emotional Intelligence in Promoting Organizational Effectiveness, *Human Resource Studies Quarterly*, Fifth year, Vol 17, Pp: 1-16. In Persian
 30. Kouzes, J. & Posner, B. (2010). *When leaders are coaches*. In M. Goldsmith & L. Lyons (Eds), *Coaching for leadership: The practice of leadership coaching from the worlds. Best coaches*, Pp: 136-152, San Diego, CA: Pfeiffer.
 31. Mayer, J. D. Roberts, R. D. Barsade, S. G. (2008). "Human abilities: emotional intelligence", *Annul Rev Psycho*, Pp: 507-536.
 32. Mirkazemi, S. O. et al. (2013). Spirituality Relationship in Work with the Organizational Effectiveness of Sport and Youth Departments of Khorasan Razavi, *Contemporary Research in Sport Management*, Vol 7, No 6.
 33. Mokhtari dinani, M. et al. (2014). The relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness of sport managers, *Sport Management Review*, No 23, Pp: 53-56.
 34. Noori Samarin, (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Self-Efficacy in Islamic Azad university Branch of Dezful Students, *Psychology and Religion*, Vol 33, No 1, Pp: 107-122.
 35. Nureni, A. (2014). Emotional Intelligence and Administrative Effectiveness of Provosts of Federal Training Centres in Nigeria, *Journal of Research & Method in Education*, Vol 4, No 5. Pp: 15-24.
 36. Omr Dev, R. & et al. (2018). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Self-Efficacy and Health Behaviors: Implications for Quality Health, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol 8, No 7.
 37. Ramya, K.R. (2016). Role of Emotional Intelligence in Organisational Effectiveness, *International journal of commerce, business and management*, Vol 5, No 2.
 38. Robbins, S. (2001). *Organization Theory*, Translation by Alvani, S.M. Tehran: Rahi Publishing, Fifth Edition. In Persian
 39. Sayadi, F. et al. (2016). The Analysis of Relationship between Emotional Creativity and Emotional Intelligence with Self-efficacy of Elite Athletes in Kermanshah, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, Vol 3, No 10, Pp: 59-66
 40. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice- Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The selfefficacy scales: Construction and validation. *Psychological Reports*, <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>, Vol 51, No 2, Pp: 663.
 41. Slaski, M. Cartwright, S. (2002). Health, Performance and Emotional Intelligence: An Exploratory Study of Retail Managers. *Stress and Health*, 18, Pp: 63-68.

42. Smirch, L. & Morgan, G. (2012). Leadership: The management of meaning. *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol 23, No 22, Pp: 257-273.
43. Wilber, K. (2012). Spirituality and developmental lines: Are there stages? *Journal of Transpersonal Psychology*, Vol 31, No 19, Pp: 1-10.
44. Young, J. (2002). A spectrum of consciousness for CEOs: A business application of Ken Wilber's spectrum of consciousness. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol 10, No 11, Pp: 30-54.

ارجاع دهی

قزوینه محمدحسین، تجاری فرشاد، زارعی علی. بررسی روابط علی هوش هیجانی و هوش معنوی با اثربخشی مربیان ورزشی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*. پاییز ۱۳۹۸؛ ۸(۲۹): ۳۹-۶۰. شناسه دیجیتال: 10.22089/spsyj.2019.6667.1709

Ghazvineh M.H, Tojari F, Zarei A. Investigating of Casual Relation of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Effectiveness of Sport Instructors: Mediation Role of Self-Efficacy. *Sport Psychology Studies*. Fall 2019; 8(29): 39-60. (In Persian). DOI: 10.22089/spsyj.2019.6667.1709

Investigating of Casual Relation of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Effectiveness of Sport Instructors: Mediation Role of Self-Efficacy

**M. H Ghazvineh¹, F. Tojari²,
and A. Zarei³**

1. PhD Candidate in Physical Education Management and Planning, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

2. Professor of Sport management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

Received: 2018/11/22

Accepted: 2019/01/19

Abstract

Considering the importance of trainers' effectiveness in athletes' success and guidance, noting the influential and related psychological factors in this trend can be applicable. Therefore, the aim of this study is to analyze the causal relations of emotional intelligence and spiritual intelligence with sport trainers' effectiveness considering intermediate role of self-efficacy. 300 sport trainers through multi stage cluster sampling are chosen randomly, and completed the emotional-social intelligence Bar-On (2000), The comprehensive spiritual intelligence Am ram Dryer (2007), the self-efficacy Sheerer (1982), and the trainers' effectiveness of Felitz et al (1999) questionnaire. Having taken into consideration the findings of this study, self-efficacy can be reminded as a partial medium role in conceptual model of study. In addition emotional intelligence and spiritual intelligence are significant in trainers' effectiveness. So, having emotional and spiritual intelligence to achieve ideal effectiveness is necessary and as two important variable can have a significant role in anticipation of trainers' self-efficacy and effectiveness.

Keywords: Psychological Aspects, Sports Trainer, Emotion, Performance, Athletes

1. Email: mh.ghazvineh@gmail.com

2. Email: farshad.tojari@gmail.com

3. Email: dr_alizarei@yahoo.com