

## Self Effect of Educational Intervention of Communicational Skills on Management Behaviours and Conflict Management of Wrestling Coaches

Hamidreza Mirsafian<sup>1</sup> , Esmail Amiri<sup>2</sup> , Ahmadali Asefi<sup>3</sup> 

1. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: [h.mirsafian@spr.ui.ac.ir](mailto:h.mirsafian@spr.ui.ac.ir)
2. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: [amiriwrestling@gmail.com](mailto:amiriwrestling@gmail.com)
3. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: [aa.asefi@spr.ui.ac.ir](mailto:aa.asefi@spr.ui.ac.ir)

### Article Info

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received:

17 May 2021

Received in revised form:

23 October 2021

Accepted:

25 October 2021

Published online:

23 August 2023

#### Keywords:

*Job Conflicts,*

*Job Stress,*

*Individual Emotions,*

*Interpersonal Interactions,*

*Personal Management.*

### ABSTRACT

**Introduction:** The aim of this study was to measure the effect of communication skill training (CST) on self management behaviours and conflict management of wrestling coaches.

**Methods:** This study was a quasi-experimental research, including pretest-posttest, as well as follow-up study and control group. Hence, 33 wrestling coaches from Isfahan province were selected by random sampling method and then randomly divided in two groups (experimental group: 17, control group: 16). Educational protocol in this study designed with using the Mirsafian, Kalate & Afshari's CST Protocol (2020). The instruments employed in this research for measuring the efficiency of the research's educational protocol includes; Manz's self management behaviours (1986) and Robbins's conflict management (2003). The Covariance analyzing test as well as Repeated Measure ANOVA employed for analyzing the data provided by research's instruments.

**Results:** The results indicated that CST significantly effect on improving the wrestling coaches' self management behaviours, conflict management, and their dimensions. Furthermore, effect of CST was remained after 12 weeks from finishing the CST.

**Conclusion:** Therefore, it is suggested to the responsible of the wrestling federation and its subdivisions in Isfahan province to use the provided educational protocol presented in this study, in order to improve the effective job variables reported for this group of coaches.

**Cite this article:** Mirsafian, H., Amiri, E., & Asefi, A. (2023). Effec of Educational Intervention of Communicational Skills on Self Management Behaviours and Conflict Management of Wrestling Coaches. *Sport Management Journal*, 15(2),77-93.

DOI:<http://dio.org/10.22059/JSM.2021.323591.2720>



Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under CC BY-NC 4.0  
| web site: <https://jrm.ut.ac.ir/> | Email: [jrm@ut.ac.ir](mailto:jrm@ut.ac.ir).

## Extended Abstract

### Introduction

Human resource management experts have always emphasized the importance of communication skills as a key factor in improving the psychological skills of coaches in the coaching profession. Therefore, this research was conducted with the assumption that enhancing the communication skills of wrestling coaches would have an effect on their own managerial and conflict management skills.

### Methods

This research belongs to the category of quantitative research and in terms of content it is classified as an applied research. In this study, a quasi-experimental method with pre-test, post-test, and follow-up test with a control group was used. The self-management

questionnaire of Manz (1986) and the Robbins Conflict Management Questionnaire (2003) were used in this study to measure the aforementioned psychological skills. The training protocol of the study and the guidelines for sessions and techniques were prepared for wrestling coaches in seven sessions, based on the communication skills training protocol taken from the Mirsafian, Kolate-Sefari, and Afshari (2020) study, and after modification and adaptation.

### Results

The results showed that the training of communication skills had a significant impact on the improvement of self-management behaviors, conflict management, and their components in wrestling coaches, and these effects were sustainable for 12 weeks after the end of the training interventions.

**Table 1.** Effect of CST coaches' self-management behaviours and conflict management after training intervention

Variable	Source	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig	Partial Eta Square	Power
Self-Efficacy	Pretest	1519.79	1	1519.79	37.25	.000	.58	1.00
	Group	6247.35	1	6247.35	153.11	.000	.85	1.00
Job Satisfaction	Pretest	29.91	1	29.91	.29	.59	.01	.08
	Group	927.37	1	927.37	8.90	.006	.248	.82
Job Adaptability	Pretest	1512.79	1	1512.79	66.99	.00	.71	1.00
	Group	3879.14	1	3879.14	171.77	.00	.87	1.00
Organizational Commitment	Pretest	262.69	1	262.69	2.47	.13	.08	.33
	Group	1535.13	1	1535.13	14.41	.00	.35	.95

### Conclusion

In essence, the construct of constructive thinking patterns is related to thinking patterns that are inherently constructive and keep us away from prejudice and negative thoughts (Manz, 1992). These thinking patterns are collectible and repeatable, and individuals can adopt constructive or destructive patterns, which affect their behavioral, emotional, and interpersonal reactions (Neck and Manz, 1996). Based on the obtained results, training the communication skills had a significant impact on improvement of this thinking style, so that the attitude and approach of the coaches in the experimental group towards themselves, in general, and their actions, behaviors, and relationships with others were positive and optimistic, which will have a positive impact on their interpersonal relationships in the wrestling environment and with athletes, coaches, and other stakeholders. Therefore,

based on these results, it is recommended that the officials of the Wrestling Federation and its affiliated sports committees in Isfahan use the results of this study and the training protocol presented in it to improve the psychological components mentioned in this study and to enhance the performance of wrestling coaches by holding regular training courses, according to their job responsibilities and scope of activities.

**Ethical Considerations:** All of the journal's guidelines performed by authors.

**Funding:** This study was not supported by any person or company.

**Authors' contribution:** All of the authors had equal role in performing the article.



# Sport Management Journal

Online ISSN: 2676-427X

**Conflict of interest:** As the corresponding author, I certify that there is no actual or potential conflict of interest concerning this article.



**Acknowledgments:** Authors express their sincer thanks to all of coaches participated in this reseach.



# مدیریت ورزشی



## اثر مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی

حمیدرضا میرصفیان<sup>۱</sup> , اسماعیل امیری<sup>۲</sup> , احمدعلی آصفی<sup>۳</sup> 

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: [h.mirsafian@spr.ui.ac.ir](mailto:h.mirsafian@spr.ui.ac.ir)

۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: [amiriwrestling@gmail.com](mailto:amiriwrestling@gmail.com)

۳. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: [aa.asefi@spr.ui.ac.ir](mailto:aa.asefi@spr.ui.ac.ir)

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	مقدمه: این پژوهش با هدف بررسی اثر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی انجام گرفت.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۷	<b>روش پژوهش:</b> روش پژوهش نیمه‌تجربی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و همچنین آزمون پیگیری بود که با گروه کنترل انجام گرفت. ۳۳ نفر از مربیان کشتی استان اصفهان به صورت تصادفی انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۷ نفر) و کنترل (۱۶ نفر) قرار گرفتند. پروتکل آموزشی استفاده شده در این پژوهش با اقتباس از پروتکل آموزش مهارت‌های تعاملی ارائه شده در پژوهش میرصفیان و همکاران (۱۳۹۹) طراحی شد. از پرسشنامه‌های رفتارهای خودمدیریتی مانز (۱۹۸۶) و مدیریت تعارض رابینز (۲۰۰۳) برای آزمون اثربخشی پروتکل آموزشی این پژوهش استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کوواریانس چندمتغیره و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۸/۰۱	<b>یافته‌ها:</b> نتایج نشان داد آموزش مهارت‌های ارتباطی به صورت معناداری بر ارتقای رفتارهای خودمدیریتی، مدیریت تعارض و مؤلفه‌های آنها در مربیان کشتی اثرگذار بوده که این تأثیرات پس از گذشت ۱۲ هفته از پایان مداخلات آموزشی ماندگار بوده است.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۳	<b>نتیجه‌گیری:</b> به مسئولان فدراسیون کشتی و زیرمجموعه‌های آن در استان اصفهان پیشنهاد می‌شود تا از پروتکل آموزشی ارائه شده در این پژوهش به منظور ارتقای متغیرهای اثرگذار شغلی گزارش شده برای این گروه از مربیان استفاده کنند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۰۱	
<b>کلیدواژه‌ها:</b> استرس شغلی، تعارضات شغلی، تعاملات بین‌فردی، مدیریت فردی، هیجانات فردی.	

**استناد:** میرصفیان، حمیدرضا؛ امیری، اسماعیل؛ و آصفی، احمدعلی (۱۴۰۲). عنوان اثر مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی. نشریه مدیریت ورزشی، (۲) ۱۵، ۹۳-۷۷.

DOI: <http://dio.org/10.22059/JSM.2021.323591.2720>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌رایت کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است. آدرس نشریه: <https://jrm.ut.ac.ir/> ایمیل: [jrm@ut.ac.ir](mailto:jrm@ut.ac.ir)



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

## مقدمه

امروزه، وجود مربیان توانا از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر موفقیت ورزشکاران در رقابت‌های ورزشی است. به همین سبب ارتقای توانایی‌های مربیان در حوزه‌های مختلف ورزش بیش از هر زمانی مورد توجه اندیشمندان حوزه آموزش و مربیگری قرار دارد (میرصفیان، ۲۰۱۷). اندیشمندان همواره از ویژگی‌ها و توانایی‌های روانی مربیان در کنار مهارت‌های فنی آنها به‌عنوان یکی از اثرگذارترین عوامل مؤثر بر موفقیت آنان در حرفه مربیگری یاد می‌کنند، چراکه لازمه اثرگذاری و انتقال مهارت‌های فنی مربی به ورزشکار، برخورداری وی از مهارت‌های روانی در سطح مطلوب است. یکی از مهارت‌های روانی مؤثر در حرفه مربیگری برخورداری مربی از مهارت‌های خودمدیریتی و به‌کارگیری رفتارهای مناسب در مدیریت خود و افکار، تصمیمات و رفتارهای شخصی خود و در ارتباط با ورزشکاران در محیط ورزش است (مت‌هایس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). خودمدیریتی جریانی ترتیبی است که افراد به‌منظور دستیابی به رفتار، عملکرد یا هدفی ویژه و یا در فرایند دستیابی به آنها، خود را ترغیب، هدایت و راهنمایی می‌کنند (باس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). این سازه ساختاری گسترده دارد که سه راهبرد مکمل رفتاری (به‌عنوان افزایش خودآگاهی، مدیریت رفتارهای اصلی، نظارت بر خود، خود انگیزشی، خود پاسخ‌دهی و پاسخ‌خواهی از خود، پاداش‌دهی به خود و تنظیم اهداف شخصی)، راهبرد پاداش طبیعی (که مرتبط با ارائه پاداش‌های طبیعی به تجارب مثبت در ارتباط با انجام وظایف، ایجاد تصویری خوشایند، لذت‌بخش و سودمند از شغل و وظایف شغلی است)، و راهبرد الگوی فکر سازنده (که به‌منظور برخورداری افراد از الگوهای فکری مثبت و سازنده در مقابل الگوهای مخرب در برخورد با مشکلات سازمانی و تبدیل آنها به فرصت بیان می‌شود) افراد را در رسیدن به سطوح بالای خودمدیریتی یاری می‌کنند (جامیسون<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷). مزایای برخورداری افراد از سطوح بالای مهارت‌های خودمدیریتی شامل ارتقای عملکرد شغلی، گسترش سطوح اعتمادبه‌نفس، بهبود دیدگاه‌ها و عواطف درونی نسبت به خود، شغل و محیط شغلی، افزایش حس مسئولیت‌پذیری و تعهد، و به‌صورت کلی بهبود تلاش در فرهنگ عملکردی به‌صورت قوی است (ملاحسینی و برخوردار، ۲۰۰۸). از دیدگاه دیگر، توسعه پیوسته افزایش رفاه حرفه‌ای و شخصی و همچنین یادگیری به‌منظور ایجاد و حفظ تعهد فردی در افراد در کنار توسعه سیستم مدیریت زمان از مزایای برخورداری افراد از سطوح خودمدیریتی است که اهمیت بهره‌مندی از این مهارت‌ها برای مربیان کشتی با توجه به متغیر بودن شرایط و سطوح بالای استرس در تمرین و مسابقه در این رشته ورزشی بسیار زیاد است (جامیسون، ۱۹۸۷).

یکی دیگر از مهارت‌های روانی مؤثر در امر مربیگری برخورداری مربیان از مهارت‌های مرتبط با مدیریت تعارض است. اندیشمندان حوزه منابع انسانی از تعارض به‌عنوان پدیده‌ای یاد می‌کنند که آثار مثبت و منفی آن روی عملکرد افراد تأثیر دارد، به بیانی دیگر، فرد بهره‌مند از مهارت‌های مدیریت تعارض می‌تواند در شرایط وجود تضاد، سازمان و یا تیم‌های کاری را به بهترین شکل اداره کرده و بین سازمان و اعضا تعادل ایجاد کند. در حقیقت، تعارض منبعی از انرژی‌های آزادشده انسانی است که فرد می‌تواند از آن برای اصلاح محیط در جهت رشد افراد استفاده کند (فهمیم دوین و همکاران، ۲۰۱۱). استفاده صحیح و مؤثر از تعارض موجب بهبود عملکرد و ارتقای سطح سلامتی افراد در محیط‌های مختلف شغلی شده و استفاده غیرمؤثر از آن به کاهش عملکرد و ایجاد کشمکش و تنشج در سازمان منجر می‌شود (درگاهی و همکاران، ۲۰۰۸). در این زمینه، استفاده مؤثر از تعارض مستلزم شناخت و درک کامل ماهیت آن و همچنین علل خلق‌کننده و کسب مهارت در اداره و کنترل آن است که در حقیقت از مهم‌ترین مهارت‌های مهم و اثرگذار در حرفه مربیگری، به‌ویژه در رشته کشتی، با توجه به ماهیت این رشته به‌شمار می‌آید (فهمیم دوین و همکاران، ۲۰۱۱). در سال‌های اخیر پژوهشگران همواره در تلاش برای بررسی و شناخت متغیرهای اثرگذار در جهت توسعه رفتارهای خودمدیریتی (۸) و مدیریت تعارض افراد حاضر در محیط ورزش بوده‌اند (جنانی و همکاران، ۲۰۱۳) که در این زمینه برخی پژوهشگران از توسعه مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان عاملی در جهت ارتقای مهارت‌های روانی مؤثر در امر مربیگری یاد کرده‌اند (فهمیم دوین و همکاران، ۲۰۱۱). اهمیت برخورداری از این مهارت‌ها برای

1. Matthias

2. Bues

3. Jamieson

مربیان ورزشی و به‌ویژه مربیان کشتی به‌عنوان رشته ورزشی اول کشور به‌حدی است که بهره‌مندی از این مهارت‌ها در محیط‌های آموزش، تمرین و مسابقه می‌تواند علاوه بر گسترش متغیرهای اثرگذار بر عملکرد شغلی این افراد، بر عملکرد و نتیجه فعالیت ورزشکاران (محمدی و همکاران، ۲۰۱۸) و همچنین ارتقای روابط میان مربی و ورزشکار و خلق فرصت‌های جدید برای توسعه خلاقیت ورزشکاران در تمرین و رقابت اثرگذار باشد (میرصفیان، ۲۰۱۷). حال آنکه بیشتر پژوهش‌های انجام‌گرفته در این حوزه به‌صورت توصیفی بوده که به سبب ماهیت قادر به ارائه راهکار و برنامه‌ای عملی برای استفاده مدیران ورزشی و دیگر مسئولان حوزه آموزش ورزش در راستای ارتقای مهارت‌های ارتباطی مربیان نیستند. به همین سبب هدف پژوهش حاضر آزمون کارایی پروتکل آموزش مهارت‌های ارتباطی در راستای ارتقای رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی در سطوح مختلف و همچنین آزمون ماندگاری اثر مهارت‌های مذکور پس از گذشت سه ماه از اتمام مداخلات آموزشی مذکور بوده است.

در بررسی ادبیات مدیریت ورزشی و به‌صورت کلی در حوزه ورزش، تاکنون پژوهشی در زمینه بررسی تأثیرات مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر متغیرهای روانی مربیان کشتی مشاهده نشد، حال آنکه در بررسی اثر مداخلات آموزشی مذکور بر دیگر افراد حاضر در محیط ورزش می‌توان به پژوهش میرصفیان و همکاران (۲۰۲۰) اشاره کرد که در آن اثربخشی مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر خودکارآمدی شغلی، سازگاری شغلی و بهزیستی اجتماعی معلمان تربیت بدنی تأیید شده است (میرصفیان و همکاران، ۲۰۲۰). در پژوهش محمدی و همکاران (۲۰۱۸) نیز ارتقای رابطه میان مربی و ورزشکار و به‌تبع آن ارتقای عملکرد مربیان که نتیجه آن پیشرفت ورزشکاران بوده، در پی حضور مربیان در پروتکل آموزشی مهارت‌های ارتباطی شکل گرفته است (محمدی و همکاران، ۲۰۱۸). در بررسی اثر مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی در دیگر حوزه‌ها نیز می‌توان به نتایج پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۲) اشاره کرد که در آن آموزش مهارت‌های ارتباطی بر باورهای خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اثرگذار بوده است (۱۲). همچنین گزارش نتایج پژوهش ساساکی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی به‌صورت قابل قبولی بر عملکرد و بهره‌وری کارگران اثرگذار بوده است (۱۳). در پژوهش دیگر نیز دیتول<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) گزارش دادند که عملکرد شغلی کارکنان پس از شرکت در دوره‌های آموزشی مهارت‌های تعاملی به‌صورت مطلوبی افزایش داشته است (دیتول و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج پژوهش سوین و گال<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) نیز نشان داد که رفتار کارکنان به‌صورت مطلوبی پس از انجام مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی هم‌جهت با اهداف سازمانی قرار گرفت (سوین و گال، ۲۰۱۴). در پژوهشی دیگر نیز مشخص شد که باورهای خودکارآمدی و بهزیستی اجتماعی دانشجویان گروه آزمایش پژوهش پس از انجام مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی افزایش داشته است (با عزت و رحیمی، ۲۰۱۵). نتایج پژوهشی نیز حاکی از اثرگذاری آموزش مهارت‌های ارتباطی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در محیط شغلی خود بوده است (امینی و همکاران، ۲۰۱۳).

به همین دلیل و با عنایت به تحقیقات اندک انجام‌گرفته در این حوزه و به‌صورت ویژه در راستای بررسی اثر مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر متغیرهای روانی اثرگذار بر عملکرد مربیان کشتی و همچنین، فقدان پروتکلی مناسب و علمی در این زمینه، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی انجام شده است.

1. Sasaki

2. Dithole

3. Swain & Gale

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در دسته پژوهش‌های کمی و به لحاظ محتوا در دسته پژوهش‌های کاربردی است. در این پژوهش از روش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و در پی آن آزمون پیگیری با گروه کنترل استفاده شده است. نمودار این پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. نمودار پژوهش

گروه	گمارش آزمودنی‌ها	پیش‌آزمون	اعمال متغیر مستقل	پس‌آزمون	آزمون پیگیری
آزمایش	R	T1	X	T2	T3
کنترل	R	T2	-	T2	-

این پژوهش دارای کد اخلاق به شماره IR.UI.REC.1399.007 است.<sup>۱</sup> در این پژوهش، ابتدا ۱۰۰ نفر از مربیان کشتی استان اصفهان با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند که از بین آنها ۴۰ نفر از افرادی که بر اساس پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی کوئین دام<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) مهارت‌های ارتباطی پایین‌تر از سطح متوسط داشته و همچنین ملاک‌های ورود به پژوهش را داشتند، به صورت تصادفی برای مشارکت در پژوهش انتخاب شدند.

معیارهای ورود به پژوهش شامل دارا بودن حداقل مدرک درجه سه مربیگری کشتی، نداشتن اختلال جسمی، روانی و اعتیاد، داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم، فعالیت به‌عنوان مربی کشتی حداقل به مدت پنج سال، شرکت نکردن در کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی مرتبط با مهارت‌های ارتباطی در گذشته و یا به‌صورت همزمان با این پژوهش و رضایت و تعهد به شرکت در پروتکل آموزشی به‌صورت کامل بود. در ادامه، افراد منتخب به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۰ نفر) و کنترل (۲۰ نفر) قرار گرفتند که در گروه آزمایش سه نفر و در گروه کنترل چهار نفر از مربیان به دلیل عدم همکاری تا پایان پروتکل آموزشی از پژوهش خارج شدند که به این ترتیب، مربیان مشارکت‌کننده در گروه آزمایش و کنترل پژوهش به ترتیب ۱۷ و ۱۶ نفر بودند. سپس مربیان گروه آزمایش تحت آموزش مهارت‌های ارتباطی در مدت هفت جلسه به‌صورت هفتگی قرار گرفتند و برای گروه کنترل مداخله‌ای صورت نگرفت. پس از پایان جلسات آموزشی، دو گروه مجدداً از طریق پرسشنامه‌های خودمدیریتی و مدیریت تعارض آزمایش شدند و پس از ۱۲ هفته نیز مجدداً آزمون پیگیری به‌منظور سنجش میزان ماندگاری تأثیرات مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی اجرا شد.

در این پژوهش از پرسشنامه خودمدیریتی مانز<sup>۳</sup> (۱۹۸۶) استفاده شد (۱۸). این ابزار دارای ۱۵ سؤال است که در آن مهارت‌های خودمدیریتی در قالب سه مؤلفه راهبرد رفتار (سؤالات ۱-۲-۳-۴-۵)، راهبرد پاداش طبیعی (سؤالات ۶-۷-۸-۹-۱۰)، و راهبرد فکر سازنده (سؤالات ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵) بررسی می‌شود. پاسخ‌دهنده در این مقیاس میزان موافقت یا مخالفت خود را در طیف ۵ درجه‌ای لیکرتی (همیشه: ۵؛ هرگز: ۱) مشخص می‌کند. ضرایب آلفای کرونباخ و بازآزمایی این ابزار به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۰ توسط مؤلف آزمون گزارش شده است (مانز و همکاران، ۱۹۸۶). در پژوهش بهرامی و همکاران (۲۰۱۲) نیز همسانی درونی سؤالات این ابزار از طریق آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ بود (۱۹). در پژوهش حاضر نیز روایی صوری و محتوایی این ابزار توسط ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی پرسشنامه نیز پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب ۰/۸۱ به‌دست آمد.

<sup>۱</sup> <http://ethics.research.ac.ir/IR.UI.REC.1399.007>

<sup>۲</sup> Queenom

<sup>۳</sup> Manz

دومین ابزار شامل پرسشنامه مدیریت تعارض رایبیز (۲۰۰۳) بوده که دارای ۳۰ سؤال است و مدیریت تعارض در شغل را در قالب سه مؤلفه عدم رویارویی و عدم رقابت و اجتناب (سوالات ۱ تا ۷)، راه‌حلمداری و همکاری و مصالحه (سوالات ۸ تا ۱۸)، و کنترل و رقابت (سوالات ۱۹ تا ۳۰) بررسی می‌کند (رایبیز، ۲۰۰۳). در این مقیاس پاسخ‌دهنده میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر عبارت در قالب مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرتی (همیشه: ۱، بیشتر اوقات: ۲، غالباً: ۳، گاهی: ۴، به ندرت: ۵، بسیار به ندرت: ۶، هرگز: ۷) مشخص می‌کند. ضرایب آلفای کرونباخ و بازآزمایی این مقیاس به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۶۶ توسط طراح آزمون گزارش شد (رایبیز، ۲۰۰۳). در پژوهش کاظمی، جاویدی و آرام (۲۰۱۱) نیز پایایی این ابزار با استفاده آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب ۰/۸۱ به دست آمد (کاظمی و همکاران، ۲۰۱۱). روایی صوری و محتوایی این ابزار در این پژوهش نیز توسط ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد. همچنین پایایی این ابزار از طریق آزمون آلفای کرونباخ با کسب ضریب ۰/۸۳ تأیید شد.

اعتبار درونی<sup>۲</sup> در این پژوهش تا حد امکان کنترل شد، بدین صورت که از انجام انتخاب افتراقی<sup>۳</sup> پرهیز شده است. همچنین روش نمونه‌گیری تصادفی بوده و پژوهشگران همواره سعی در انتخاب تصادفی افراد برای گروه‌های آزمایش و کنترل داشته‌اند. فاکتور افت آزمودنی نیز تا حد امکان کنترل شد و همواره همه مشارکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و کنترل تا انتهای پژوهش در همه جلسات آموزشی حضور داشتند. از طرفی دیگر، اثر بسیاری از متغیرهای محل و یا تعدیل‌کننده با انجام پیش‌آزمون حذف شد. همچنین ابزارهای اندازه‌گیری از اعتماد و اعتبار لازم برخوردار بودند. تداخل اعمال آزمایشی برای اعضای گروه کنترل پژوهش نیز تا حد امکان انجام گرفت. از طرف دیگر، پژوهشگران همواره سعی در رعایت فاکتور همزمانی داشتند و از حضور مشارکت‌کنندگان در فعالیتی مشابه با پروتکل آموزشی این پژوهش جلوگیری کردند. همچنین، فاکتور بلوغ و اثر تعامل با توجه به سن و میزان بلوغ مشارکت‌کنندگان حذف شد. فاکتور رگرسیون آماری نیز با توجه به عدم انتساب مشارکت‌کنندگان به گروه‌های آزمایش و کنترل بر اساس نمرات کسب‌شده آنها در آزمون‌های مختلف شغلی و حرفه‌ای کنترل شد. در نهایت، عامل سوگیری نیز تا حد توان کنترل شد و پژوهشگران همواره سعی در عدم انتقال انتظارات خود از نتایج آزمایش به آزمودنی‌ها بودند.

از دیدگاه دیگر، اعتبار بیرونی<sup>۴</sup> پژوهش نیز تا حد امکان کنترل شد؛ بدین صورت که عوامل مرتبط با معرف نبودن جامعه آماری با توجه به معرف بودن جامعه آماری این پژوهش حذف شد. همچنین فاکتور تعریف مبهم عمل آزمایشی در این پژوهش وجود نداشت و متغیر مستقل به‌طور دقیق و کامل تعریف و ارائه شد. از طرف دیگر، تأثیرات نو بودن محیط آزمایشی کنترل و عوامل مرتبط با تعریف ناکافی متغیر وابسته در این پژوهش حذف شد و اندازه‌گیری متغیرهای وابسته با دقت مناسب و با ابزار استاندارد انجام گرفت. اثر واکنشی شرایط آزمایشی حالت پیش‌آزمون و پس‌آزمون نیز در این تحقیق کنترل شد و سعی پژوهشگران همواره بر عدم حساسیت مشارکت‌کنندگان به موارد مطرح‌شده در پیش‌آزمون پژوهش بود. اثر تعاملی زمان، نوع و دفعات اندازه‌گیری متغیر وابسته نیز تا حد امکان کنترل شد و پژوهشگران همواره سعی در اجرای صحیح و به‌موقع اندازه‌گیری متغیرهای وابسته داشته‌اند. در نهایت، سعی پژوهشگران همواره در راستای کنترل اثر روزنتال<sup>۵</sup> بوده چراکه انتظارات پژوهشگران و نگرش نسبت به تأثیرات متغیر مستقل بر اعضای گروه آزمایش پژوهش همواره مخفی بوده و در نتایج پژوهش اثری نداشته است.

پروتکل آموزشی پژوهش و دستورالعمل جلسات و تکنیک‌ها در هفت جلسه و بر اساس پروتکل آموزش مهارت‌های ارتباطی برگرفته از پژوهش میرصفیان و همکاران (۲۰۲۰)، پس از تعدیل و هماهنگ‌سازی، برای آموزش مربیان کشتی تنظیم شد. موارد اجراشده در این پروتکل آموزشی شامل سخنرانی، بحث‌های گروهی، پرسش و پاسخ و همچنین تمرین و شبیه‌سازی اجرای صحیح مهارت‌های ارتباطی

1. Robbins

2. Internal Validity

3. Differential Selection

4. External Validity

5. Rosenthal Effect



در محیط کشتی و در ارتباط با ورزشکاران، مربیان، مدیران و دیگر افراد حاضر در محیط کشتی بوده است. شرح و سرفصل موارد ارائه‌شده در پروتکل آموزشی این پژوهش به تفکیک هر جلسه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. سرفصل موارد ارائه‌شده در هر جلسه از پروتکل آموزشی پژوهش

جلسه آموزشی	سرفصل مواد ارائه‌شده	زمان (دقیقه)
جلسه اول	اهمیت، ضرورت و ارزش آموزش و به‌کارگیری مهارت‌های ارتباطی در محیط شغلی، تأثیرات به‌کارگیری مهارت‌های ارتباطی بر زندگی شغلی و حرفه‌ای، آشنایی با اجزای مهارت‌های ارتباطی (زبان، چهره، رفتار)، آشنایی با عوامل مؤثر در برقراری مناسب مهارت‌های ارتباطی در محیط ورزش و کشتی مانند شناخت فرد از خود، ارتباط فرد با فرد و تعامل فرد با گروه و همچنین آموزش راهکارهای برقراری ارتباطات مثبت و اثربخش در محیط ورزش.	۷۶
جلسه دوم	آشنایی با مفاهیم نظری مهارت‌های کلامی، چگونگی استفاده از مهارت‌های کلامی و گفتگوی مؤثر و کارا در محیط ورزش و کشتی، آشنایی با مهارت‌های دریافت، درک و تفسیر پیام‌های کلامی به‌صورت مؤثر و صحیح، پرورش مهارت پرسشگری و همچنین واکنش و پاسخ مطلوب به آن در محیط ورزش، ارتقای توانایی برقراری ارتباط مؤثر با مدیران ورزشی و همچنین دیگر مربیان و ورزشکاران در میداين کشتی.	۸۰
جلسه سوم	آموزش مهارت قاطعیت و توانایی برقراری ارتباطات میان‌فردی و گروهی با قاطعیت مطلوب در راستای برقراری ارتباطات مؤثر، بررسی تأثیرات برقراری ارتباطات مناسب و مؤثر، بررسی عوامل اثرگذار بر بی‌ثمر و نامناسب بودن ارتباطات در محیط ورزش و میداين کشتی و همچنین در ارتباط بین مربیان کشتی و ورزشکاران.	۷۳
جلسه چهارم	آشنایی با مهارت‌های شنیداری و اهمیت و تأثیرات شنود و درک مؤثر در برقراری ارتباطات به‌صورت مطلوب، همچنین آموزش استفاده و کاربرد مهارت‌های شنیداری در محیط ورزش و کشتی، بررسی و شناخت عوامل بازدارنده مهارت‌های شنیداری در محیط ورزش، آشنایی با عوامل مؤثر بر توسعه مهارت شنیداری به‌صورت مطلوب.	۶۹
جلسه پنجم	آشنایی با مهارت‌های رفتاری و غیرکلامی، آگاهی از اهمیت و ضرورت استفاده از این دسته مهارت‌ها در برقراری ارتباطات میان‌فردی و گروهی و تأثیرات آن بر برداشت ورزشکاران و نمود آن در رفتارهای آنان در محیط ورزش، آموزش چگونگی و اجرای بهینه مهارت‌های رفتاری و همچنین مهارت‌های درک مؤثر رفتارهای غیرکلامی و روش ابراز عکس‌العمل به‌صورت در محیط ورزش و کشتی.	۷۶
جلسه ششم	آموزش مباحث مرتبط با مدیریت عواطف و هیجانات و اهمیت و تأثیر آن در اجرای بهینه و مؤثر تعاملات در میداين کشتی. آموزش مدیریت هیجانات و عواطف و آگاهی از تأثیرات آن در برقراری تعاملات اجتماعی بین‌فردی، آموزش ابراز واکنش به‌صورت صحیح و مطلوب در ارتباط با هیجانات ورزشکاران در محیط ورزش.	۸۵
جلسه هفتم	جمع‌بندی و مرور مطالب و مهارت‌های ارائه‌شده در جلسات آموزشی گذشته، آموزش نحوه ارزیابی تعاملات خود با دیگران در محیط ورزش، انجام تمرین و شبیه‌سازی مهارت‌های آموزش داده‌شده، نتیجه‌گیری کلی و دریافت بازخورد.	۸۰

کارایی این پروتکل آموزشی توسط پنج نفر از متخصصان مدیریت ورزشی آگاه به اهمیت، ضرورت و چگونگی آموزش مهارت‌های ارتباطی و همچنین دو نفر از متخصصان روان‌شناسی آگاه به موضوع مهارت‌های ارتباطی و کاربرد آن در حوزه ورزش تأیید شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کوواریانس<sup>۱</sup>، تحلیل واریانس چندمتغیره<sup>۲</sup> و همچنین تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر<sup>۳</sup> با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس اس<sup>۴</sup> نسخه ۲۳ استفاده شد.

1. Covariance

2. MANOVA

3. Repeated Measure ANOVA

4. SPSS

## یافته‌های پژوهش

نتایج نشان داد که ۴۰ درصد از مشارکت‌کنندگان گروه آزمایش و ۴۴ درصد از اعضای گروه کنترل در این پژوهش دارای مدرک دیپلم و ۶۰ درصد از مشارکت‌کنندگان گروه آزمایش و ۵۶ درصد از اعضای گروه کنترل دارای مدرک کارشناسی بودند. همچنین ۴۰ درصد از اعضای گروه آزمایش و ۳۶ درصد از اعضای گروه کنترل دارای مدرک مربیگری درجه سه، ۴۴ درصد از مربیان گروه آزمایش و ۴۸ درصد از مربیان گروه کنترل دارای مدرک مربیگری درجه دو و در نهایت ۱۶ درصد از مشارکت‌کنندگان در گروه آزمایش و ۱۶ درصد از اعضای گروه نمونه دارای مدرک مربیگری درجه یک بودند.

به‌منظور تعیین فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون شاپیروویک<sup>۱</sup> استفاده شد که نتایج آن حاکی از عدم معناداری نمرات رفتارهای خودمدیریتی (۰/۶۶) و مدیریت تعارض (۰/۷۴) در سطح ۰/۰۵ بوده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان فرض نرمال بودن توزیع نمونه آماری را پذیرفت.

به‌منظور تأیید فرض همگنی واریانس نمرات رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض از آزمون لوین<sup>۲</sup> استفاده شد که نتایج آن نشان داد مقدار اف<sup>۳</sup> مشاهده‌شده برای آزمون لوین در سطح ۵ درصد تفاوت معناداری را بین واریانس نمرات رفتارهای خودمدیریتی (۰/۲۲) و مدیریت تعارض (۰/۱۳) نشان نمی‌دهد. بنابراین فرض همگنی واریانس‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض گروه آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
رفتارهای خودمدیریتی	آزمایش	۴۳/۳۵	۷/۴۱	۵۴/۴۱	۶/۴۷
	کنترل	۴۴/۵۰	۵/۶۴	۴۴	۳/۶۷
مدیریت تعارض	آزمایش	۷۹/۳۶	۱۳/۳۰	۹۱/۷۶	۱۶/۰۸
	کنترل	۶۸/۸۱	۱۰/۴۷	۶۷/۶۲	۱۱/۵۰

نتایج جدول ۳ حاکی از برابری نسبی میان میانگین نمرات پیش‌آزمون رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی حاضر در گروه آزمایش و کنترل پژوهش است، حال آنکه میانگین نمرات پس‌آزمون متغیرهای مذکور در گروه آزمایش پژوهش پس از انجام مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی افزایش یافته است که این تغییر در میانگین‌های گروه کنترل پژوهش ملاحظه نمی‌شود.

نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره ارائه‌شده در جدول ۴ نشان می‌دهد که آماره‌های آزمون‌های اثر پیلاپی، ویلکز لامبدا، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه روی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. این بدان معنا است که ترکیب خطی دو متغیر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض پس از تعدیل تفاوت‌های دو متغیر هم پراش (پیش‌آزمون‌های متغیرهای مذکور) از متغیر مستقل (مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی) تأثیر پذیرفته است.

1. Shapiro-Wilk Test

2. Levin Test

3. F

جدول ۴. اثر متغیر مستقل (مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی) بر متغیرهای وابسته (رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض)

متغیر	آزمون	ارزش	F	درجه آزادی	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آزمون
رفتارهای خودمدیریتی	اثر پیلایی <sup>۱</sup>	۰/۷۲۰	۳۷/۳۵۱	۲	۰/۰۰۱	۰/۷۲۰	۱
	ویلکز لامبدا <sup>۲</sup>	۰/۲۸۰	۳۷/۳۵۱	۲	۰/۰۰۱	۰/۷۲۰	۱
	اثر هتلینگ <sup>۳</sup>	۲/۵۷۶	۳۷/۳۵۱	۲	۰/۰۰۱	۰/۷۲۰	۱
مدیریت تعارض	بزرگ‌ترین ریشه روی <sup>۴</sup>	۲/۵۷۶	۳۷/۳۵۱	۲	۰/۰۰۱	۰/۷۲۰	۱
	اثر پیلایی	۰/۹۴۱	۲۳۰/۸۲۵	۲	۰/۰۰۱	۰/۹۴۱	۱
	ویلکز لامبدا	۰/۰۵۹	۲۳۰/۸۲۵	۲	۰/۰۰۱	۰/۹۴۱	۱
	اثر هتلینگ	۱۵/۹۱۹	۲۳۰/۸۲۵	۲	۰/۰۰۱	۰/۹۴۱	۱
	بزرگ‌ترین ریشه روی	۱۵/۹۱۹	۲۳۰/۸۲۵	۲	۰/۰۰۱	۰/۹۴۱	۱

جدول ۵. اثر مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی پس از انجام مداخله

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آزمون
رفتارهای خودمدیریتی	پیش‌آزمون	۶۲۶/۷۵۶	۱	۶۲۶/۷۵۶	۷۶/۶۳۲	۰/۰۰۱	۰/۷۱۹	۱
مدیریت تعارض	گروه	۱۰۲۴/۱۰۱	۱	۱۰۲۴/۱۰۱	۱۲۵/۲۱۵	۰/۰۰۱	۰/۸۰۷	۱
	پیش‌آزمون	۵۷۴۵/۰۳۲	۱	۵۷۴۵/۰۳۲	۴۵۳/۸۲۲	۰/۰۰۱	۰/۹۳۸	۱
	گروه	۱۰۱۸/۷۴۲	۱	۱۰۱۸/۷۴۲	۸۰/۴۷۴	۰/۰۰۱	۰/۷۲۸	۱

نتایج تحلیل کوواریانس ارائه‌شده در جدول ۵ حاکی از آن است که مقدار اف مشاهده‌شده در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری را بین میانگین نمرات پس‌آزمون رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد. بر همین اساس مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی دارای اثری معنادار در ارتقای متغیرهای مذکور بوده است. اندازه اثر آزمون مذکور نیز در متغیرهای رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض نشان‌دهنده تبیین ۸۰ درصدی نمرات پس‌آزمون متغیر رفتارهای خودمدیریتی و ۷۲ درصدی نمرات پس‌آزمون متغیر مدیریت تعارض بر اثر انجام مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی است. توان آماری ۱ در متغیرهای مذکور نیز نشان از کفایت حجم نمونه برای این آزمون‌ها بوده است.

1. Pillai's Trace

2. Wilks' Lambda

3. Hotelling's Trace

4. Roy's Largest Root

جدول ۶. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر مؤلفه‌های رفتار خودمدیریتی مربیان کشتی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
گروه	راهبرد رفتار	۸۳/۴۴	۱	۸۳/۴۴	۱۲/۶۴	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۱
	راهبرد پاداش طبیعی	۱۰۴/۵۲	۱	۱۰۴/۵۲	۹۳/۸۶	۰/۰۰۱	۰/۷۷	۱
	راهبرد فکر سازنده	۱۴۳/۶۱	۱	۱۴۳/۶۱	۷۱۷/۱۷	۰/۰۰۱	۰/۹۶	۱

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مقدار اف مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری را بین میانگین نمرات پس‌آزمون مؤلفه‌های راهبرد رفتار، راهبرد پاداش طبیعی، و راهبرد فکر سازنده مربیان کشتی گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت آموزش مهارت‌های ارتباطی بر مؤلفه‌های راهبرد رفتار، راهبرد پاداش طبیعی، و راهبرد فکر سازنده مربیان کشتی تأثیر داشته است. اندازه اثر در متغیرهای راهبرد رفتار، راهبرد پاداش طبیعی، و راهبرد فکر سازنده به ترتیب برابر با ۰/۳۱، ۰/۷۷ و ۰/۹۶ در پس‌آزمون است، بدین معنا که ۳۱، ۷۷، و ۹۶ درصد نمرات پس‌آزمون در متغیرهای راهبرد رفتار، راهبرد پاداش طبیعی، و راهبرد فکر سازنده مربوط به تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بوده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر مؤلفه‌های مدیریت تعارض مربیان کشتی

متغیر	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
گروه	عدم رویارویی	۸۹/۷۷	۱	۸۹/۷۷	۷۳/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۷۱	۱
	راه‌حل‌مداری	۱۴۳/۵۴	۱	۱۴۳/۵۴	۲۱۷/۷۱	۰/۰۰۱	۰/۸۸	۱
	کنترل	۶۱/۹۵	۱	۶۱/۹۵	۵/۱۵	۰/۰۳	۰/۱۵	۰/۵۹

نتایج جدول ۷ بیانگر آن است که مقدار اف به دست آمده در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری را بین میانگین نمرات پس‌آزمون مؤلفه‌های عدم رویارویی و عدم رقابت (اجتناب)، راه‌حل‌مداری (همکاری و مصالحه) و کنترل (رقابت) مربیان کشتی گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد. به بیان دیگر، آموزش مهارت‌های ارتباطی بر ارتقای مؤلفه‌های مذکور اثری معنادار داشته است. اندازه اثر در متغیرهای عدم رویارویی و عدم رقابت (اجتناب)، راه‌حل‌مداری (همکاری و مصالحه)، و کنترل (رقابت) به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۸۸ و ۰/۱۵ در پس‌آزمون بوده است که بیانگر آن است که به ترتیب ۷۱، ۸۸ و ۱۵ درصد نمرات پس‌آزمون در متغیرهای مذکور مربوط به اثر آموزش مهارت‌های ارتباطی بوده است.

نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر ارائه شده در جدول ۸ حاکی از وجود تفاوتی معنادار میان میانگین نمرات رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی حاضر در گروه آزمایش پژوهش در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری بوده است که نشان‌دهنده ماندگاری اثر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر ارتقای متغیرهای مذکور پس از گذشت سه ماه از اتمام مداخله آموزشی بوده است.

جدول ۸. مقایسه نمرات رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	مجدور اتا	توان آزمون
رفتارهای خودمدیریتی	گروه	۷۸۷/۵۳۳	۲	۳۹۳/۷۶۷	۹۳/۰۸۷	۰/۰۰۱	۰/۷۵۰	۱
مدیریت تعارض	گروه	۱۰۷۸/۱۲۴	۲	۵۳۹/۰۶۲	۱۰۳/۱۵۵	۰/۰۰۱	۰/۷۶۹	۱

جدول ۹. نتایج آزمون تعقیبی، بررسی میانگین نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض گروه آزمایش پژوهش

متغیر	اختلاف میانگین	سطح معناداری
رفتارهای خودمدیریتی	پیش‌آزمون - پس‌آزمون	-۵/۴۵۵
	پیش‌آزمون - آزمون پیگیری	-۵/۴۵۵
	پس‌آزمون - آزمون پیگیری	-۰/۰۳۰
مدیریت تعارض	پیش‌آزمون - پس‌آزمون	-۵/۸۱۸
	پیش‌آزمون - آزمون پیگیری	-۵/۹۰۹
	پس‌آزمون - آزمون پیگیری	-۰/۰۹۱

بر اساس نتایج حاصله از آزمون تعقیبی بنفرونی<sup>۱</sup> ارائه شده در جدول ۹، میانگین نمرات پیش‌آزمون متغیرهای رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی حاضر در گروه آزمایش پژوهش به صورت معناداری از میانگین نمرات پس‌آزمون و همچنین آزمون پیگیری آنها کوچک‌تر است. درحالی‌که بین میانگین نمرات پس‌آزمون و آزمون پیگیری متغیرهای مذکور تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود که می‌تواند نشان‌دهنده ماندگاری اثر مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیرات مداخله آموزشی مهارت‌های ارتباطی بر رفتارهای خودمدیریتی و مدیریت تعارض مربیان کشتی استان اصفهان انجام گرفته است. نتایج بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی بر رفتارهای خودمدیریتی مربیان کشتی نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین نمرات پس‌آزمون رفتارهای خودمدیریتی مربیان کشتی گروه آزمایش و کنترل پژوهش وجود داشت. بدین معنا که آموزش مهارت‌های ارتباطی اثری معنادار بر رفتارهای خودمدیریتی مربیان کشتی داشته است. به بیانی دیگر، آموزش مهارت‌های ارتباطی و توانایی برقراری ارتباط مؤثر و مطلوب با ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و مدیران باشگاه‌های ورزشی به صورت قابل قبولی توانسته در ارتقای توانایی کنترل بر افکار، اعمال و رفتار خود با دیگران در شرایط عادی و مهم‌تر از آن در شرایط سخت و پرتنش موجود در محیط کشتی اثرگذار باشد. بدان معنا که میزان خودآگاهی مربیان نسبت به خود و رفتارهای خود در ارتباط با دیگران و همچنین مدیریت این رفتارها به‌ویژه در شرایط نامناسب و بعضاً ناخوشایند در محیط کشتی به صورت کلی و همچنین در تمرینات و مسابقات این رشته ورزشی پس از مداخلات آموزشی مهارت‌های ارتباطی ارتقا یافته است. از طرف دیگر، شرکت در برنامه آموزشی مهارت‌های ارتباطی توانسته به صورت مطلوبی در ارتقای ویژگی‌های مهم اثرگذار بر ارتباطات و رفتارهای مربیان کشتی مانند نظارت بر خود، تنظیم اهداف شخصی، خود انگیزشی، پاسخ‌خواهی از خود در صورت بروز افکار نامناسب و همچنین انجام رفتارهای غیرمعقول و حذف این‌گونه افکار و رفتارها، پاداش‌دهی به خود در صورت انجام رفتارهای مناسب و در نهایت آموزش به خود از طریق

<sup>۱</sup> Bonferroni

نظارت بر رفتارهای شخصی و پرورش رفتارهای گزینش شده اثرگذار باشد. با وجود پژوهشی همراستا با یافته‌های این پژوهش، نتایج مذکور را می‌توان به‌نحوی همراستا با یافته‌های پژوهش امینی و همکاران (۲۰۱۳) که در زمینه اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بوده دانست (امینی و همکاران، ۲۰۱۳). این نتایج با یافته‌های پژوهش دیتول و همکاران (۲۰۱۷) در خصوص تأثیرات مثبت مداخلات آموزشی مهارت‌های تعاملی بر عملکردهای شغلی کارکنان پس از شرکت در دوره‌های آموزشی این مهارت‌ها در یک راستا قرار دارد.

از طرف دیگر آموزش مهارت‌های ارتباطی توانسته به‌صورت قابل قبولی بر تجارب مثبت و موفقیت‌آمیز در ارتباط با یک کار و یا یک فرایند در محیط کشتی و در پی آن ارائه پاداش طبیعی به خود، که ایجاد انگیزه‌ای مثبت در این خصوص است، اثرگذار باشد. به بیانی دیگر، انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت، برانگیزاننده است و نوعی پاداش محسوب می‌شود که در این زمینه ایجاد و ارتقای حس توانایی و کنترل بر خود و رفتار و اعمال شخصی در ارتباط با دیگران می‌تواند القاکننده چنین مواردی باشد که در پی آموزش مهارت‌های ارتباطی ایجاد می‌شود. این نتایج را می‌توان از جهتی همراستا با نتایج پژوهش باعزت و رحیمی (۲۰۱۵) قرار داد، چراکه در پژوهش مذکور نیز اثر مثبت آموزش مهارت‌های ارتباطی بر ارتقای خودکارآمدی و بهزیستی اجتماعی دانشجویان گزارش شده است.

اساساً راهبرد الگوی فکری سازنده به الگوهای فکری مربوط می‌شود که ذاتاً سازنده‌اند و ما را از پیش‌داوری و افکار منفی دور می‌سازند (مانز، ۱۹۹۲). این الگوهای فکری قابل جمع‌آوری و تکرارپذیرند و افراد می‌توانند الگوهای سازنده یا مخرب را اخذ کنند که این امر حالت رفتاری و حسی و واکنش‌های آنها را در ارتباط با دیگران تحت تأثیر قرار می‌دهد (نک و مانز، ۱۹۹۶). بر اساس نتایج، آموزش مهارت‌های ارتباطی به‌صورت معناداری در ارتقای این سبک فکری اثرگذار بوده است، به صورتی که نگرش و رویکرد مریبان‌گروه آزمایش پژوهش پس از انجام مداخلات آموزشی به‌صورت مناسبی در ارتباط با خود، به‌صورت کلی، همچنین اعمال، رفتار و ارتباطات خود با دیگران رویکردی خوش‌بینانه و مثبت است که این امر در نتایج حاصل از ارتباطات بین فردی آنها در محیط کشتی و در ارتباط با ورزشکاران، مریبان و دیگر دست‌اندرکاران امر کشتی به صورتی مثبت اثرگذار خواهد بود. در توجیه نتایج می‌توان به تأثیرات توانایی برقراری ارتباط به‌صورت صحیح و منطقی بر باورهای خودکارآمدی افراد اشاره کرد که خود به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای خودمدیریتی آنها اثرگذار است (با عزت و رحیمی، ۲۰۱۵). به بیان دیگر، درک صحیح افراد از توانایی‌های فردی و حرفه‌ای خود و همچنین دستیابی به توانایی‌هایی مرتبط با برنامه‌ریزی، گزینش و اقدام در راستای دستیابی به اهداف، درک صحیح فرد از نقاط قوت و ضعف خود در زندگی شخصی و حرفه‌ای، و اقدام در جهت بهبود آنها که همگی از آثار باورهای خودکارآمدی افراد از توانایی‌ها و مهارت‌های خود در زندگی شخصی و همچنین شغل و حرفه افراد بوده، در راستای برخورداری از مهارت‌های ارتباطی ارتقا می‌یابد (میرصفیان و همکاران، ۲۰۲۰). از طرف دیگر، ارتقای توانایی مریبان در برقراری ارتباطات صحیح و منطقی در محیط شغلی و در ارتباط با کشتی‌گیران و دیگر مریبان، همکاران و غیره می‌تواند به گسترش سازگاری آنها در محیط شغلی و حرفه‌ای خود بینجامد (میرصفیان و همکاران، ۲۰۲۰) که نتیجه آن شاید به ارتقای توانایی آنها در مدیریت رفتار و اعمال خود در شرایط عادی و مهم‌تر از آن در موقعیت‌های بحرانی و ناآرام منجر شود، چراکه باورهایی که مریبان کشتی طی آموزش مهارت‌های ارتباطی در این پژوهش کسب کرده‌اند، به آنان در مقابله با فشار روانی کمک کرده و منجر به افزایش آگاهی و تجدید قوای شناختی آنان برای بهبود توانایی آنها در سازگاری بیشتر با شغل و محیط شغلی خود و در نتیجه مدیریت صحیح افکار و اعمال خود در محیط کشتی شده است. در حقیقت مریبان کشتی توانایی برقراری ارتباط مناسب را در آموزش‌های گروهی مهارت‌های ارتباطی می‌آموزند و با افزایش سازگاری خود با موقعیت‌های مختلف ملزم به برقراری توازن میان خواسته‌های خود و دیگران می‌شوند و در موقعیت‌های گروهی امکان تبادلات کلامی و غیرکلامی متقابل و رودررو را پیدا می‌کنند و به این طریق مجالی را برای سوء تعبیرهای احتمالی باقی نمی‌گذارند. در واقع، آموزش مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان بخشی از مهارت‌های انطباقی توانسته با کاهش عوامل استرس‌زای شغلی مجالی برای بهبود باورها و رفتارهای خودمدیریتی مریبان کشتی گروه آزمایش این پژوهش مهیا سازد (۲۴)، عاملی که به‌صورت بارزی بر عملکرد کلی مریبان کشتی اثرگذار است.

نتایج نشان داد آموزش مهارت‌های ارتباطی توانسته به صورت معناداری بر ارتقای توانایی مربیان کشتی گروه آزمایش پژوهش در خصوص مدیریت تعارض و افزایش توانایی آنها در مدیریت خود، کنترل کشتی‌گیران و همچنین مدیریت شرایط نامناسب که علت اصلی ایجاد تعارضات در محیط کشتی و در تمرین و مسابقه است، اثرگذار باشد. به بیان دیگر، حضور در گروه آزمایش این پژوهش و یادگیری مهارت‌های ارتباطی به صورت قابل قبولی بر توانایی مربیان کشتی در کنترل شرایط نامناسب و تنش‌زا و همچنین اجتناب از درگیری‌ها و برخورد‌های نامناسب در محیط کشتی و در ارتباط با کشتی‌گیران، داوران و دیگر افراد حاضر در دایره تنش اثرگذار بوده است. همچنین آموزش این پروتکل توانسته بر توانایی مربیان کشتی در مصالحه با طرف‌های درگیر در زمان وقوع تنش و همچنین توانایی یافتن راه‌حل و اجرای آن در این گونه زمان‌ها اثرگذار باشد. از طرف دیگر آموزش‌های مذکور اثری قابل قبول بر توانایی مربیان کشتی در کنترل شرایط پرتنش به صورت کلی و کنترل رقابت‌های موجود در محیط کشتی و تغییر آنها به صورت رقابتی سالم و منطقی داشته است. در توجیه نتایج می‌توان به اثر توانایی برقراری ارتباطات سالم بر عزت نفس و اعتماد افراد به خود و توانایی‌های خود اشاره کرد که این موارد می‌تواند در حل تنش‌های شغلی در زمان وقوع اثرگذار باشد، چراکه سرمنشأ تنش و تعارض نارضایتی بوده که بخشی از آن ناشی از عدم خودباوری و قبول و اعتماد به خود و توانایی‌های شخصی است (سعید احمد، ۲۰۱۴) که در این زمینه مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به صورت مؤثری بر توانایی افراد در راستای ارتقای خودباوری، عزت نفس و در نتیجه حل تعارضات شغلی و حرفه‌ای مؤثر باشد (محمودی راد، ۲۰۰۳). این نتایج را می‌توان از یک دیدگاه با یافته‌های پژوهش‌های میرصفیان و همکاران (۲۰۲۰)، قهرمانی و همکاران (۲۰۱۶) و فهیم دوین و همکاران (۲۰۱۱) همسو دانست. در توجیهی دیگر با توجه به اینکه ارتباط رکن اصلی روابط میان افراد در باشگاه‌های ورزشی و به صورت ویژه روابط میان مربی و ورزشکار و همچنین با دیگر افراد درگیر در امر ورزش را تشکیل می‌دهد، و از آنجا که ارتباطات مؤثر و مناسب رکن اصلی بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی در محیط شغلی و باشگاهی است، بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی به میزان مناسب و مقبول فرد را از آثار منفی فشار و استرس حفاظت می‌کند و موجب افزایش اعتماد به نفس، خودباوری و درون‌گرایی در ارتباط با نتایج عملکرد، و اشتیاق و رضایت شغلی می‌شود که این خود فرد را در مدیریت استرس و کنترل مدیریت تعارضات درون‌فردی و بین‌فردی کمک می‌کند (کازمی و همکاران، ۲۰۱۱). به بیانی دیگر، توانایی بهره‌مندی از مهارت‌های ارتباطی، در قامت نوعی واسطه، به صورت مطلوبی در جهت کاهش استرس‌های شغلی و حرفه‌ای عمل کرده که این خود عاملی در جهت تعدیل تعارضات فردی خواهد بود (فاربر، ۲۰۰۰).

به همین سبب و با توجه به نتایج مذکور به مسئولان فدراسیون کشتی و هیأت‌های ورزشی تابعه آن در استان اصفهان پیشنهاد می‌شود تا از نتایج این پژوهش و همچنین پروتکل آموزشی ارائه‌شده در آن به منظور ارتقای مؤلفه‌های روانی مطرح‌شده در این پژوهش به منظور ارتقای عملکرد مربیان کشتی در قالب برگزاری دوره‌های آموزشی منظم، با توجه به محدوده فعالیت و وظایف شغلی آنها، استفاده کنند. از طرف دیگر، شاید پروتکل آموزشی مهارت‌های ارتباطی استفاده‌شده در این پژوهش بتواند در توسعه دیگر مهارت‌ها و توانایی‌های روانی این گروه از مربیان و همچنین تغییر در رفتارهای شغلی آنها در ارتباط با ورزشکاران، مربیان و دیگر افراد درگیر در امر کشتی اثرگذار باشد که به بررسی‌های بیشتر نیاز دارد. در نهایت، شاید آموزش مهارت‌های ارتباطی به عنوان مهارت‌هایی ارزشمند در ارتباط با مربیان و به صورت کلی در حرفه مربیگری بتواند بر ارتقای توانایی‌های روانی و رفتاری مربیان دیگر رشته‌های ورزشی اثرگذار باشد که نتیجه آن می‌تواند ارتقای ورزش کشور در ابعاد و سطوح مختلف باشد.

## تقدیر و تشکر

بدین وسیله از تمام کسانی که در این پژوهش محققان را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

## References

- [Ahmadi, M., Hatami, H., Ahadi, H., Asadzadeh, H. \(2014\). Effect of communicational skills on female students' self- efficiency beliefs and educational progress. \*New Approaches in Educational Administration\*, 4\(4\), 105-118. \(In Persian\).](#)
- [Amini, M., Nouri., A., Samavatyan, H., Soltanolkottabi, M. \(2013\). The effect of communication skills training on organizational citizenship behavior \(OCB\) of nurses. \*Iranian Journal of Medical Education\*, 12\(10\). 796-804.](#)
- [Bahrami, A., Akbari, H., Musavi, G., Hanaei, M., Ramezani, Y. \(2012\). Study the nerces job stress at the Kashan hospitals during 2010 year. \*Feiz Journal\*, 15\(4\), 366-373.](#)
- [Baezat F, Rahimi, S. \(2015\). The effectiveness of communication skills training on medical students' self- efficiency and social well-being based on the Calgary- Cambridge model. \*Educational Studies\*, 3\(2\), 12-19. \(In Persian\).](#)
- [Dargahi, H., Musavi, SMH., Farahani, S., Shaham, G. \(2008\). Conflict management and its strategies. \*Journal of Payavard Salamat\*, 2\(1\): 63-67. \(In Persian\).](#)
- [Dithole K, Thupayagale, G., Akpor, OA., Moleki, MM. \(2017\). Communication skills intervention: promoting effective communication between nurses and mechanically ventilated patients. \*BMC Nursing\*, 16, 74-86.](#)
- [Fahim Davin, H., Peimanizad, H., Mohammadpur, J., Jurabchi, S. \(2011\). Relationship between communication skills and conflict management strategies and comparison of these variables in managers and coaches working in wrestling in North Khorasan province. \*Research in Sports Life Sciences\*, 1\(1\), 45-54. \(In Persian\).](#)
- [Farber, BA. \(2000\). Understanding and training burnout in a changing culture. \*Journal of Clinical psychotherapy\*, 65\(5\), 589-594.](#)
- [Ghahremani, A., Falahi, A., Alidust, A. \(2016\). Basic communication skills and conflict management styles: A study of physical education experts in Tehran universities. \*Contemporary Research in Sports Management\*, 6\(12\): 33-41.](#)
- [Jamieson, L. \(1987\). Competency- based approach to sport management. \*Journal of Sport Management\*, 1\(1\), 48-56.](#)
- [Janani, H., Tondnevis, F., Mozaffari, AA. \(2013\) The relationship between transformational and transactional leadership styles with conflict management strategies among Iran futsal pro-leagues coaches. \*Research in Sport Management and Motor Behavior\*, 3\(5\), 47-57.](#)
- [Kazemi, S., Javidi, H., Aram, M. \(2011\). Effect of communication skills training on job stress of experts. \*Journal of New Approach in Educational Administration\*, 1\(4\), 63-80.](#)
- [Matthias, M., Bair, MJ., Ofner, S., Heisler, M., Kukla, M., McGuire, A., Adams, J., Kempf, C., Pierce, E., Menen, T., McCalley, S., Johnson, L., Daggy, J. \(2020\). Peer Support for Self-Management of Chronic Pain: the Evaluation of a Peer Coach-Led Intervention to Improve Pain Symptoms \(ECLIPSE\) Trial. \*Journal of General Internal Medicine\*, 35: 3525-3533.](#)
- [Manz C. \(1986\). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. \*Academy of Management Review\*, 11,585-600.](#)
- [Manz C. \(1992\). Self-leading work teams: Moving beyond self-management myths, \*Human Relations\*, 45, 1119-1140.](#)
- [Mirsafian H. \(2017\). Assessment of Coaches' Knowledge from their Legal Duties toward Athletes. \*Research in Educational Sport\*, 5\(13\), 111-34. \(In Persian\).](#)
- [Mirsafian, H., Afshari, M., Kalate seifari, M. \(2018\). The Effect of Applying the Cybernetic Management Model on Development of Self-Management Behaviors and Its Role in Developing Psychological Empowerment of Staff and Presenting a Model, \*New Trends in Sport Management\*, 6\(21\), 35-50 \(In Persian\).](#)
- [Mirsafian H, Kalate Seifari, M., Afshari, M. \(2020\). Effect of an Educational Intervention of Interactive Skills on Job Self-Efficiency, Job Compatibility and Social well-being of PE Teachers. \*Research in Educational Sport\*, 8\(18\): 113-134. \(In Persian\).](#)



- [Mohammadi A, Zolaktaf, V., Namazizade, M., Asgarigandomani, R. \(2018\). Effects of Instruction of Communication Skills on Coach-Athlete Relationships. Sport Management Studies, 9\(46\), 105-124. \(In Persian\).](#)
- [Mollahoseini, A., & Barkhordar, B. \(2008\). Investigating the relationship between self-management skills and employee innovation in organizations of Kerman province. Journal of Humanities and Social Sciences, 7\(27\), 105-120. \(In Persian\).](#)
- [Neck, C., Manz, CC. \(1996\). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. Journal of Organizational Behavior, 17, 445-467.](#)
- [Nazari, R., Khosravi, S. \(2017\). Modeling Effect of Communication Skills on Quantum Management and its Role on Organizational Agility: A Case Study of Isfahan Sport Organizations. Journal of Human Resource Management in Sport, 4\(1\), 61-70 \(In Persian\).](#)
- [Robbins P. \(2003\). Beyond Ground Truth: GIS and the Environmental Knowledge of Herders, Professional Foresters, and Other Traditional Communities. Human Ecology, 31, 233-253.](#)
- [Sasaki N, Somemura, H., Nakamura, S., Yamamoto, M., Isojima, M., Shinmei, I., Horikoshi, M., Tanaka, K. \(2017\). Effects of Brief Communication Skills Training for Workers Based on the Principles of Cognitive Behavioral Therapy: A Randomized Controlled Trial. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 59\(1\): 61-66.](#)
- [Swain, N., Gale, C. \(2014\). A communication skills intervention for community healthcare workers reduces perceived patient aggression: A pretest-post-test study. International Journal of Nursing Studies, 59\(9\): 1241-1245.](#)
- [Saeid Ahmad M. \(2014\). Effectiveness of communication skills training on improving self-esteem and academic achievement of high school students. Educational Psychology. 2014; 9\(30\): 166-187 \(In Persian\).](#)