

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ОЧАКВАНИЯТА ЗА ТРЕНЬОРСКА ЕФЕКТИВНОСТ, ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И ЛИДЕРСКИ СТИЛОВЕ ПРИ ТРЕНЬОРИ ПО ФУТБОЛ В БЪЛГАРИЯ

Татяна Янчева, Ганчо Проданов

Национална спортна академия „Васил Левски“ – София

Резюме. Увереността на треньорите в собствените способности, уменията им за разпознаване и контрол на емоциите, както и изборът на поведение според редица автори влияят върху тяхната реализация и постигнатите спортни резултати.

Целта на настоящото изследване е да разкрие взаимовръзките между очакванията за треньорска ефективност, емоционалната интелигентност и лидерските стилове при българските футболни треньори.

Обект на изследването са 172 футболни треньори на възраст между 20 и 56 години, с различно ниво на квалификация (лиценз), възрастова група на състезателите, треньорски опит и опит като футболисти. За постигане на целта използвахме: 1) Coaching Efficacy Scale (CES) (Feltz et al. 1999); 2) Emotional Intelligence Scale (EIS) (Schutte et al. 1998); 3) Revised Leadership Scale for Sport (RLSS) (Zhang et al. 1997).

Резултатите разкриват значителни корелационни зависимости между подskalите на треньорската ефективност, емоционалната интелигентност и част от подskalите на лидерските стилове, както и между подskalите на емоционалната интелигентност и лидерските стилове.

Установени са статистически значими различия между треньорите в зависимост от квалификацията, възрастта и стажа. Резултатите от регресионния анализ разкриват, че повишаването на нивата на емоционална интелигентност влияе положително върху нивата на треньорската ефективност. Треньорската ефективност не влияе пряко върху лидерските стилове, което се различава от публикуваните данни в специализираната литература.

Ключови думи: треньорска ефективност; емоционална интелигентност; лидерски стилове; треньорско поведение; футболни треньори

Въведение

Спортната среда провокира треньорите да изпълняват различни роли – учители, приятели, ментори (Weller 2013). Тези роли изискват от треньорите да притежават разнообразни специфични способности, за да бъдат успешни. През последните години взаимодействията между Аз-ефективността, емоционалната интелигентност и лидерските стилове в различни области привличат интереса на редица изследователи (Chan 2004; Villanueva & Sanchez 2007; Sullivan et al. 2012; Hwang et al. 2013; Adiloğulları & Senel 2014; Rizeanu et al. 2022). Някои автори посочват, че уменията за разпознаване и управление на емоциите по време на тренировъчната и състезателната дейност позволяват на спортистите и треньорите да постигат оптимална ефективност (Hanin 1997, 2000; Totterdell & Leach 2001; Jones 2002).

От друга страна, увереността в собствените способности на треньора и неговото поведение оказват значим ефект върху състезателите и могат да повлияят положително или отрицателно на представянето им. Действията на треньора са в основата на успеха, затова е нужно той да бъде сигурен в себе си (Feltz et al. 1999). Vincer and Loughhead (2010) посочват, че стилът на лидерство на всеки треньор е основен фактор, който влияе върху представянето на човек или група хора (Vincer & Loughhead 2010).

Horn (2002) представя работен модел за треньорска ефективност. В центъра на модела е треньорското поведение, което се повлиява от очакванията, вярванията и целите на треньора. Социокултурният контекст, организационният климат и личностните характеристики на треньора влияят индиректно върху треньорското поведение посредством очакванията, вярванията и целите на треньора (Horn 2002).

Hwang и колеги (2013) провеждат изследване с 323 гимназиални треньори по баскетбол, като използват работния модел за треньорска ефективност на Horn (2002). Авторите изследват връзката между емоционалната интелигентност, очакванията за треньорска ефективност и треньорското поведение (лидерски стилове), като анализират посредничеството на треньорската ефективност във взаимоотношенията между емоционалната интелигентност и лидерските стилове. Изследователите констатираха, че емоционалната интелигентност може да прогнозира лидерските стилове и очакванията за треньорска ефективност, а тя, от своя страна, влияе върху лидерските стилове. Тези резултати не само подкрепят модела на Horn, но също така и структурния модел на авторите за нов директен път от емоционалната интелигентност до треньорската ефективност и от треньорската ефективност до лидерските стилове, т.е. от личностните характеристики на треньора до неговото поведение (Hwang et al. 2013).

Salovey и Mayer (1990) създават първия концептуален модел за емоционална интелигентност, който представя успешното функциониране на хората в обществото. Авторите дефинират емоционалната интелигентност като „способността да се наблюдават както собствените, така и на другите хора чувства и емоции, да се прави разлика между тях и да се използва тази информация за ръководство на мисленето и действията на човека“ (Salovey & Mayer 1990, 189).

Редица автори посочват значението на емоционалната интелигентност за постигане на по-големи лични успехи и създаването на по-положителни междуличностни отношения (Romanelli, Cain & Smith 2006; Brackett, Rivers & Salovey 2011). Емоционалната интелигентност влияе положително върху способността на хората да работят ефективно в екипи, да управляват стреса и да ръководят ефективно другите (Rosete & Ciarrochi 2005).

Mayer и Salovey (1997) доразвиват своята концепция и създават концептуален модел за емоционалната интелигентност, базиран на когнитивните способности (Ability Emotional Intelligence). В техния модел емоционалната интелигентност включва четири свързани помежду си способности: възприемане на емоциите, разбиране на емоциите, използване на емоциите и управление на емоциите (Mayer & Salovey 1997).

Furnham and Petrides (2001) предлагат модел за емоционална интелигентност, базиран върху емоционални преживявания в различни ситуации и субективни възприятия (Petrides & Furnham 2001).

Един от най-често използваните инструменти за оценка на емоционална интелигентност е скалата за емоционална интелигентност, разработена от Schutte и колеги (1998). Тя измерва възприятията на хората за техните типични емоционални особености, като регулиране, идентифициране или оценка и използване на емоциите в конкретна ситуация (Petrides & Furnham 2003).

Adiloğulları и Senel (2014) провеждат проучване сред студенти и установяват положителна връзка между емоционалната интелигентност и очакванията за Аз-ефективност (Adiloğulları & Senel 2014).

Feltz и кол. (1994, 1999 г.) създават спортно ориентиран модел за треньорска ефективност (табл. 1), „който осигурява изходна рамка за изследване на отношенията между очакванията за треньорска ефективност, треньорско поведение, мотивация и представяне на състезателите“ (Iancheva 2012, 64). Авторите дефинират очакванията за треньорска ефективност като „степената, до която треньорите смятат, че имат капацитета да повлияят на обучението и изпълнението на техните състезатели“ (Feltz, Chase, Moritz & Sullivan 1999, 765).

Таблица 1. Концептуален модел на треньорската ефективност (Feltz et al. 1999)

Източници на информация	Основни дименсии на треньорската ефективност	Резултат
• Степен на треньорски опит/подготовка • Предишни успехи (съотношение победи/загуби) • Социална подкрепа	❖ Игрова стратегия ❖ Мотивация ❖ Техника ❖ Изграждане на характер	✓ Треньорско поведение ✓ Индивидуално/отборно изпълнение ✓ Индивидуална/отборна ефективност

Feltz и колеги (1999) посочват, че очакванията за треньорска ефективност се повлияват от няколко източника, които могат да повишат или намалят увереността на треньора (Feltz et al. 1999). В концептуален план очакванията за треньорска ефективност се считат за когнитивен медиатор между източници и резултати. Авторите не включват „емоционални състояния“ като източник за разлика от концепцията на Бандура за очаквания за Аз-ефективност. Бандура предполага, че хората, които вярват, че могат да контролират негативните си емоции и да поддържат положителното си настроение, имат по-високи очаквания за ефективност и могат да изпълнят задачи в ситуации на напрежение (Bandura 1994, 1997).

Feltz et al. (1999) разработват скала за измерване на треньорската ефективност (Coaching Efficacy Scale – CES), която е продължение на техния концептуален модел и измерва четирите дименсии: игрова стратегия, мотивация, техника, изграждане на характер.

Проучване на Afkhami и колеги (2011) сред 120 треньори показва силна връзка между уменията за контрол и разпознаване на емоциите с очакванията за треньорска ефективност. Авторите констатира, че треньорите, притежаващи висока емоционална интелигентност, имат и високи нива на треньорска ефективност (Afkhami et al. 2011).

В друго изследване Thelwell и колеги (2008) също установяват значителна връзка между емоционалната интелигентност и треньорската ефективност. Авторите посочват, че уменията за разпознаване и контрол на емоциите могат да бъдат надежден източник за нивата на очакванията за треньорска ефективност (Thelwell et al. 2008). Наше предходно проучване сред треньори по футбол потвърждава тези резултати (Iancheva & Prodanov 2018).

Един от основните резултати в концептуалния модел на Feltz и колеги (1999) е треньорското поведение. Авторите установяват, че треньорите с по-висока треньорска ефективност използват повече поощряващо поведение към играчите, отколкото тези с по-ниска. Авторите допълват, че на треньорите с висока треньорска ефективност им е необходимо по-малко време за демонстрация и обяснение на упражнения, за разлика от тези с по-ниска треньор-

ска ефективност (Feltz et al. 1999). Изследването на Myers и колеги (2005) подкрепят тези резултати (Myers et al. 2005).

Sullivan и Kent (2003) допълват, че треньорите, които имат висока треньорска ефективност, използват по-често преподаване и инструкции като предпочитано поведение, отколкото треньорите с ниска ефективност, както и че те дават повече положителни оценки на своите спортисти (Sullivan & Kent, 2003). Наше проучване сред български треньори по футбол потвърждава тези резултати (Iancheva & Prodanov 2019). Тези поведения са установени като полезни за спортистите, тъй като насърчават тяхното желание за овладяване на повече умения чрез тренировки (Chelladurai & Saleh 1980).

Според Walach-Bista (2014) треньорът, който ежедневно осигурява на своите спортисти адекватна технико-тактическа подготовка, оказва им подкрепа и влияе върху тяхната мотивация, за да осъществят желаната спортна победа, може да се нарече добър спортен лидер (Walach-Bista 2014). От друга страна, стилът на лидерство на всеки треньор е основен фактор, който влияе върху представянето на отделен състезател и на отбора, като цяло (Vincer & Loughhead 2010).

Емоциите оказват значително влияние върху стремежа към високи постижения в спорта в процеса на подготовка и още повече по време на състезание. От треньора се изисква да разбира емоциите си и да ги регулира, за да направи тренировъчния процес по-ефективен. Също толкова важно е, ако не и повече, треньорът да изгражда у спортистите техники за разпознаване и регулиране на собствените емоции. По същия начин спортистът трябва да се научи да разпознава емоциите на противника и да ги манипулира и използва в своя полза (Chelladurai 2007).

Според Kerr и колеги (2006) „Лидерството е по същество емоционален процес, при който лидерите разпознават емоционалните състояния на последователите, опитват се да предизвикат емоции у тях, и след това се стремят да управляват техните емоционални състояния в съответствие със средата“ (Kerr et al. 2006, 268).

В специализираната литература са познати няколко типа лидерство, като най-открояващите се са: трансформационно лидерство и транзакционно лидерство.

Според Robbins и Judge (2009) транзакционните лидери са „лидери, които насочват или мотивират своите последователи в посока на установените цели, като изясняват изискванията за роля и задачи“ (Robbins & Judge 2009, 453). Същите автори (2009) определят трансформационните лидери като „лидери, които вдъхновяват последователите да надхвърлят собствените си интереси, и които са способни да окажат дълбоко и необикновено въздействие върху последователите“ (Robbins & Judge 2009, 453).

George (2000) предполага, че настроенията и емоциите са основен фактор в процеса на лидерство. Способността за разпознаване и регулиране на тези емоции у себе си и у другите играе важна роля за успешното лидерство в една организация (George 2000). George (2006) също посочва, че „лидерите очевидно са човешки същества с пълния набор от емоции, потенциално достъпни за тях“ (George 2006, 1032).

Много автори изследват връзката между нивата на емоционалната интелигентност и влиянието им върху лидерството в различни сфери.

Brown (2014) установява, че съществуват връзки между уменията за разпознаване и контрол на емоциите с транзакционни и трансформационни стилове на лидерство. В свое проучване в бизнес среда той посочва, че те влияят върху ефективността на продажбите (Brown 2014).

Според Batool (2013) емоционалната интелигентност е важен инструмент, който помага на лидерите да преценяват хората по-ясно и обстойно, развива и подобрява когнитивния капацитет и творческото мислене (Batool 2013). Kellerman (2010) посочва, че лидерите трябва да взимат предвид емоционалния елемент при общуването с другите членове от екипа (Kellerman 2010).

Gonzales (2022) установява, че лидерите с високи нива на емоционална интелигентност са по-склонни да влияят на другите по положителен начин, като ги подкрепят, изграждайки доверчиви отношения, които водят до повишена работоспособност, мотивация и удовлетворение от работата (Gonzales 2022). Khurana & Gautam (2018) посочват, че съществува положителна и значима връзка между емоционалната интелигентност и развитието на лидерските умения сред мениджърите, работещи в сектора на услугите (Khurana & Gautam 2018).

Резултатите от изследването на Rizeanu и колеги (2022) сред мениджъри в бизнес средите установяват, че нивата на емоционална интелигентност корелират положително с лидерските умения (Rizeanu et al. 2022). В свое проучване Djofang и Fofack (2022) също разкриват положителни корелации между емоционалната интелигентност и стиловете на лидерство и лидерската ефективност. Авторите поясняват, че работодателите трябва да обръщат внимание както на коефициента на интелигентност, така и на нивата на емоционална интелигентност на своите служители с ръководни функции (Djofang & Fofack 2022).

Изследването на влиянието, значението и взаимовръзката между личностните характеристики на треньора и избора на подходящ лидерски стил на поведение е важно за подобряване цялостната спортносъстезателна дейност и състезателната реализация.

Milek и колеги (2011) провеждат изследване със 158 треньори по футбол, за да разкрият връзката между емоционалната интелигентност и лидерски-

те стилове на поведение. Авторите установяват значителни връзки между изследваните психологически променливи. Те посочват, че треньорите с по-висока емоционална интелигентност са по-склонни да проявяват поведение, свързано със социална подкрепа и преподаване и инструкции. Авторите поясняват, че по-възрастните треньорите по футбол са по-склонни да използват демократичен стил на поведение от по-младите (Milek et al. 2011).

Методика

Обект на настоящото изследване са 172 футболни треньори на възраст между 20 и 56 години, обособени в групи по възраст, лиценз, възрастова група на състезателите, с които работят, треньорски стаж и опит като футболисти.

За реализиране на целта на изследването използвахме:

Тест за изследване на емоционалната интелигентност (The Schutte Self Report Emotional Intelligence Test (SSEIT), Schutte и кол. (1998). Тестът съдържа 33 въпроса. При оценката се използва 5-степенна скала Ликеров тип от 1 – „Твърдо против“, до 5 – „Напълно съгласен“. Използвахме два модела за интерпретация на резултатите. В първия, оригинален модел, разработен от Schutte и колеги (1998), се сумират всички отговори от 33 въпроса, като е възможен резултат от 33 до 165 точки. За по-задълбочено проучване на компонентите на емоционалната интелигентност използвахме и втори модел с 4-факторно решение на теста, предложен от Ciarrochi и колеги (2001), включващ 4 подскали: възприемане на емоциите, управление на собствените емоции, управление на емоциите на другите и използване на емоциите (Ciarrochi et. al. 2001).

Въпросник за изследване на очакванията за треньорска ефективност (Coaching efficacy scale – CES), разработен от Feltz и колеги (1999), адаптиран за български условия от Янчева (2012). Въпросникът съдържа 24 твърдения, като за оценка се използва 9-степенна Ликертова скала: от 1 – „Изобщо не съм уверен“, до 9 – „Напълно съм уверен“. Въпросникът включва четири подскали: игрова стратегия, мотивация, техника и изграждане на характер.

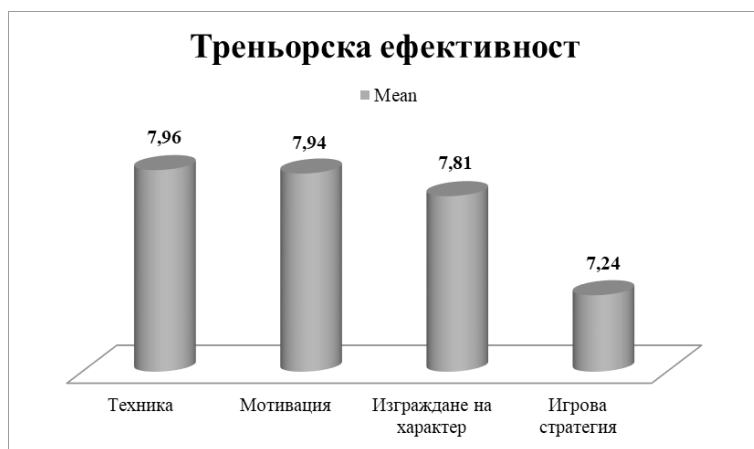
Ревизирана скала за оценяване на лидерството в спорта (Revised Leadership Scale for Sport – RLSS), разработена от Zhang и кол. (1997). Въпросникът има три форми. В първата спортистите дават оценка на лидерското поведение на треньора. Във втората състезателите оценяват какво биха желали да бъде лидерското поведение на техния треньор. Третата форма представя разбирането на треньора за неговото лично поведение. За оценка се използва 5-степенна скала Ликеров тип. Тестът съдържа 60 въпроса, разделени в 6 подскали: преподаване и инструктиране, демократично поведение, авторитарно поведение, социална подкрепа, положителна обратна връзка и съобразяване със ситуацията.

Използваните инструменти имат много добри психометрични характеристики в български условия.

При статистическата обработка на получените експериментални данни е използван програмен пакет SPSS 19.0. Използвани са следните статистически методи: вариационен анализ, сравнителен анализ – *ANOVA*, корелационен анализ, регресионен анализ – *Stepwise*.

Резултати и анализ

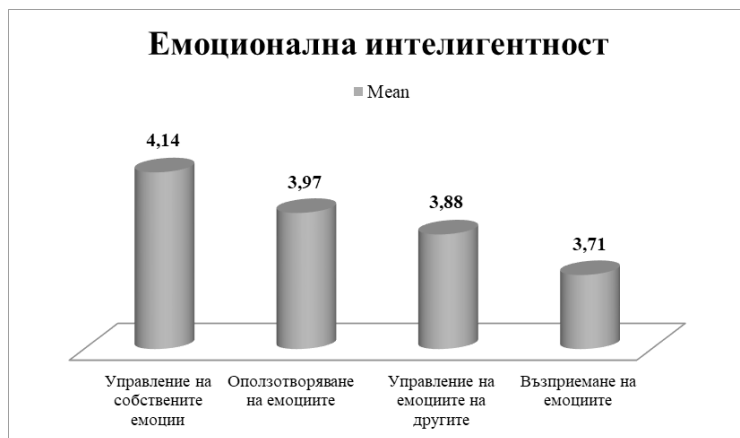
Резултатите от вариационния анализ (фиг. 1) на данните, получени при изследване на очакванията за треньорска ефективност, разкриват, че треньорите имат най-високи средни стойности по подskalите техника ($M = 7,96$) и мотивация ($M = 7,94$). Треньорите по футбол са най-уверени в способностите си да влияят върху мотивацията и активността на своите футболисти и да обучават и изграждат технически умения и навици у футболистите си. С най-ниски средни стойност е подskalата игрова стратегия ($M = 7,24$). Изследваните треньори са най-слабо уверени в способностите си да вземат критични решения по време на мач, чрез които да доведат отбора си до успешно представяне. Тези резултати потвърждават получените в предишни наши проучвания (Iancheva & Prodanov 2018).



Фигура 1. Резултати от вариационния анализ на данните за очакванията за треньорска ефективност

На фигура 2 са представени резултатите от вариационния анализ на данните за емоционалната интелигентност. С най-високи средни стойности е подskalата управление на собствените емоции ($M = 4.14$), или уменията на треньорите да контролират и управляват собствените си емоционални състояния, а с най-

ниски е подskalата възприемане на емоциите ($M = 3.71$). Получените данни за общата емоционална интелигентност са близки до публикуваните в специализираната литература (Schutte et al. 1998; Van Rooy et al. 2005; Zizzi et al. 2003).



Фигура 2. Резултати от вариационния анализ на данните за емоционална интелигентност

Изследваните треньори предпочитат най-често поведение, свързано с преподаване и инструкции ($M = 4.17$), с даване на насоки и корекции по време на тренировъчния процес и официален футболен мач. Следва скалата съобразяване със ситуацията ($M = 4.14$) – да се съобразяват с какви възможности разполагат играчите им, и да променят натоварванията и трудностите, свързани с отделни-



Фигура 3. Резултати от вариационния анализ на данните за лидерски стилове

те игрови елементи. Треньорите по-рядко избират поведение, което да е насочено към оценяване на успехите и насърчаване на играчите (положителна обратна връзка – $M = 4.04$) и да дават съвети на футболистите в личен план (социална подкрепа – $M = 4.00$). Изследваните треньори по-често използват авторитарно ($M = 3.6$) в сравнение с демократично поведение – $M = 3.48$ (фиг. 3).

Сравнителният анализ на получените резултати (фиг. 4) разкрива статистически значими различия по всички показатели – възраст, опит като футболисти и треньори, квалификация и възраст на играчите, с които работят.

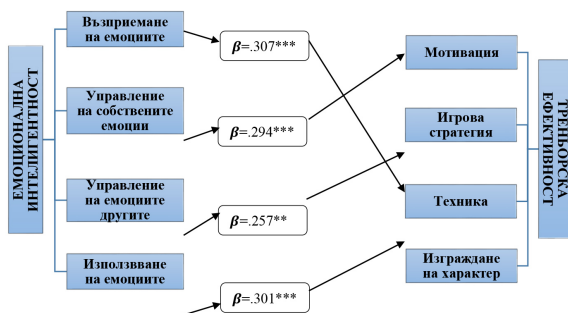
Треньорите с по-дълъг опит като футболисти имат значимо по-високи стойности по подскалите техника, мотивация, игрова стратегия и използване на емоциите, но най-рядко използват демократично поведение в сравнение с тези с по-кратък състезателен опит. Данните разкриват статистически значими разлики спрямо възрастта на треньорите по отношение на подскалите техника, мотивация, изграждане на характер и общата емоционална интелигентност. Най-високи стойности имат треньорите във възрастовата група 45 – 56 години.

Получените резултати разкриват статистически значими различия в зависимост от квалификацията (лиценз) по отношение на подскалата преподаване и инструктиране. Треньорите с трудов стаж между 7 и 15 години имат по-ниски стойности по подскалата демократично поведение в сравнение с останалите треньори.

Възраст на футболистите	
• Авторитарно поведение	$F=2,375, p=, 049$
Лиценз	
• Преподаване и инструктиране	$F=2,466; p=,047$
Опит като треньор	
• Демократично поведение	$F=2,562, p=, 045$
Възраст на треньорите	
• Мотивация	$F=2,259, p=, 041$
• Техника	$F=2,205, p=, 045$
• Изграждане на характер	$F=2,584, p=, 020$
• Обща ЕИ	$F=2,219, p=, 044$
Опит като футболист	
• Мотивация	$F=2,513, p=, 045$
• Игрова стратегия	$F=2,420, p=, 049$
• Техника	$F=3,940, p=, 004$
• Използване на емоциите	$F=2,708, p=, 032$

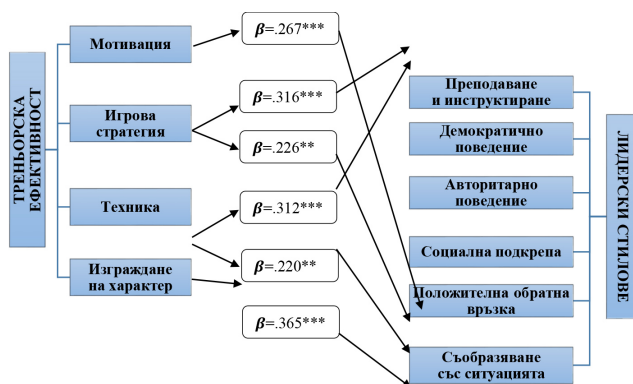
Фигура 4. Резултати от сравнителния анализ на данните

Резултатите от регресионния анализ разкриват, че емоционалната интелигентност стимулира компонентите на тренировърска ефективност с изключение на изграждане на характера (фиг. 5).



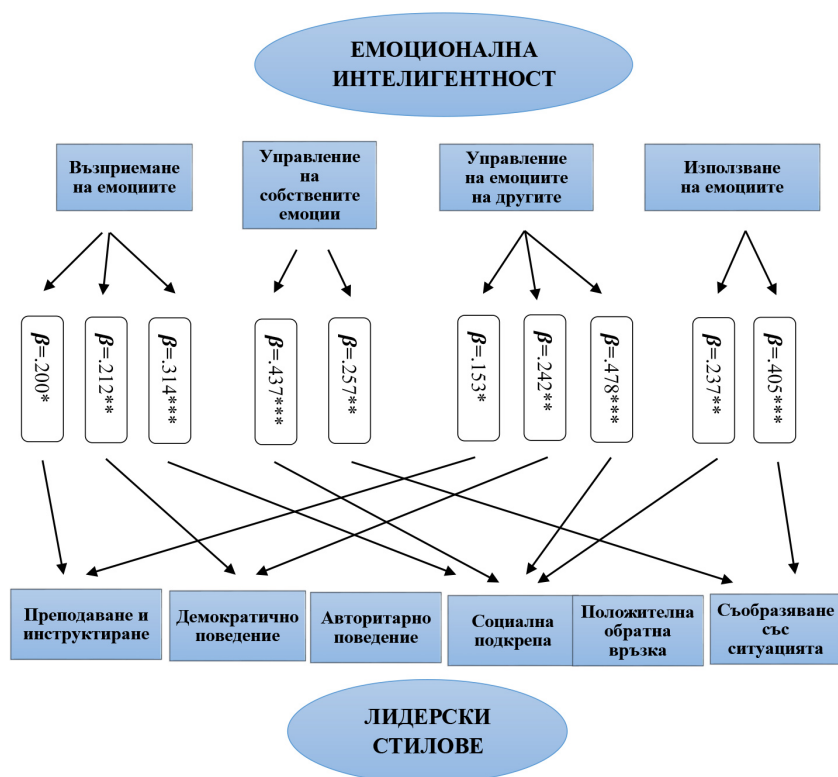
Фигура 5. Резултати от регресионния анализ:
емоционална интелигентност – тренировърска ефективност

Резултатите от регресионния анализ (фиг. 6) между подskalите на тренировърска ефективност и лидерските стилове разкриват, че тренировърска ефективност влияе най-силно върху подskalата съобразяване със ситуацията – мотивацията ($\beta = .267^{***}$), игровата стратегия ($\beta = .226^{**}$), изграждането на характер ($\beta = .365^{***}$), техниката ($\beta = .220^{**}$). От друга страна, по-високата увереност на тренировърите в собствените им способности да взимат критични решения по време на игра ($\beta = .316^{***}$), и увереността в уменията им да изграждат техникотактически умения ($\beta = .312^{***}$), влияят положително върху подskalата преподаване и инструктиране.



Фигура 6. Резултати от регресионния анализ:
тренировърска ефективност – лидерски стилове

На фигура 7 са представени резултатите от регресионния анализ на връзката между емоционалната интелигентност и стила на лидерство. Данните разкриват, че високите нива на възприемане на емоциите прогнозираят и високи нива на подсилите социална подкрепа ($\beta=.314^{***}$), демократично поведение ($\beta=.212^{***}$) и преподаване и инструктиране ($\beta=.200^*$). Успешното управление на собствените емоции стимулира социална подкрепа ($\beta=.473^{***}$) съобразяване със ситуацията ($\beta=.257^{**}$). Управление на емоциите на другите и използване на емоциите стимулират съответно социална подкрепа ($\beta=.153^*$) и съобразяване със ситуацията ($\beta=.405^{***}$).



Фигура 7. Резултати от регресионния анализ:
емоционална интелигентност – лидерски стилове

Дискусия

Изследваните треньори имат най-големи очаквания за треньорска ефективност по отношение изграждането на технически умения и управление на

мотивацията у своите състезатели. Този факт до голяма степен противоречи на публично демонстрираното поведение от страна на треньорите, които най-често обясняват слабите резултати и провала с липса или недостатъчна мотивация.

Най-ниските нива на очаквания за треньорска ефективност могат се наблюдават по отношение на игровата стратегия. Тези резултати имат голяма практическа значимост. В спорт като футбола, където стратегията на играта и вземането на решения в постоянно променящи се ситуации са от решаващо значение за крайните резултати, треньорите изпитват най-слаба увереност. Възможната причина може да бъде свързана с това, че треньорите осъзнават важността и отговорността и в същото време неспособността си да се справят с изискванията, свързани с управлението на игровата стратегия. Данните от нашето изследване разкриват значителни резерви за оптимизиране подготовката на треньорите, а оттам – и за по-добри резултати.

Като цяло, резултатите от изследването на увереността на българските треньори разкриват известна специфика в сравнение с данните на чуждестранни автори. Нашите резултати потвърждават данните в специализираната литература за ролята на емоционалната интелигентност като предиктор за треньорската ефективност и лидерските стилове (Hwang, Feltz & Lee 2013). В този смисъл, можем да предположим, че треньорите, които регулират своите емоции и разпознават емоциите на своите играчи, биха били по-успешни в дейността си както по време на подготовка, така и по време на състезания. Емоционалната интелигентност, способността да идентифицират емоционалните състояния – както собствените, така и на своите спортисти, могат да повлияят положително върху мотивацията и увереността им.

Резултатите от нашето изследване не потвърдиха прякото влияние на треньорската ефективност върху подскалите на лидерските стилове, установено в изследването на Hwang, Feltz & Lee 2013.

Трябва да посочим и някои ограничения на нашето изследване. То е проведено само сред футболните треньори, което означава, че резултатите не могат да се прилагат за всички треньори, като цяло. Бъдещи изследвания с треньори от различни видове спорт биха могли да хвърлят повече светлина върху този много важен за теорията и практиката въпрос.

REFERENCES

- ADILOĞULLARI, 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, *The Anthropologist*. **18**(3), 893 – 902.

- AFKHAMI, E., MOKHTARI, P., TOJJARI, F., BASHIRI, M., & SALEHIAN, H., 2011. Relationship between Emotional Intelligence and Coaching Efficacy in Coaches. *Annals of Biological Research*. **2**(4), 469 – 475.
- BANDURA, A., 1977. Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*.
- BANDURA, A., 1994. Self-efficacy. *Encyclopedia of human behavior*. Vol. 4, 71 – 81.
- BANDURA, A., 1997. Self-Efficacy: The exercise of control. *New York: Freeman*.
- BATOOL, B. F., 2013. Emotional Intelligence and Effective Leadership. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. **4**, 84 – 94.
- BRACKETT, R., RIVERS, S., & SALOVEY, P., 2011. Emotional intelligence: Implication for personal, Social, Academic, and Workplace Success. *Soc Personal Psychol Compass*. **5**, 88 – 103.
- BROWN, C., 2014. The Effects of Emotional Intelligence (EI) and Leadership Style on Sales Performance. *Economic Insights – Trends and Challenges*. Vol.III (LXVI) No. 3/2014, 1 – 14.
- CHAN, D.W., 2004. Perceived emotional intelligence and self-efficacy among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Personality and Individual Differences*. **36**, 1781 – 1795.
- CHELLADURAI, P., 2007. Leadership in Sports. *Handbook of sport psychology*, 3rd ed., 113 – 135.
- CHELLADURAI, P., & SALEH, S. D., 1980. Dimensions of leader behaviour in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*. **2**, 34 – 45.
- CIARROCHI, J., CHAN, A.Y.C., & BAJGAR, J., 2001. Measuring emotional intelligence in adolescents. *Personality and Individual Differences*. **31**, 1105 – 1119.
- DJOFANG, A. I., & FOFACK, A. D., 2022. Emotional intelligence and leadership effectiveness: Evidence from Cameroonian immigrants in Nicosia. *International Leadership Journal*. **14**(1), 87 – 109.
- FELTZ, D. L., 1994. Self-confidence and performance. In D. Druckman & R. A. Bjork (Eds.), *Learning, remembering, believing: Enhancing human performance* Washington, DC: National Academy Press, 173 – 206.
- FELTZ, D. L., CHASE, M. A., MORITZ, S. E., & SULLIVAN, P. J., 1999. A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*. **91**, 765 – 776.
- GEORGE, J. M., 2000. Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*. **53**(8), 1027 – 1055.

- GEORGE, M., 2006. How intelligent are you ... really? from IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way. *Training & Management Development Methods*. **20**(4), 425 – 436.
- GONZALES M., 2022. Leadership and Emotional Intelligence. In: *Emotional Intelligence for Students, Parents, Teachers and School Leaders*. Springer, Singapore.
- HANIN, Y.L., 1997. Emotions and athletic performance: Individual zones of optimal functioning model. *European Yearbook of Sport Psychology*. **11**, 29 – 72.
- HANIN, Y.L., 2000. Successful and poor performance and emotions, In: *Emotions in sport*. Ed: Hanin, Y. Champaign, IL: Human Kinetics. 157 – 188.
- HORN, T. S., 2002. Coaching effectiveness in the sports domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology*, Champaign, IL: Human Kinetics, 309 – 354.
- HWANG, S., FELTZ, D. L., & Lee, J. D., 2013. Emotional intelligence in coaching: Mediation effect of coaching efficacy on the relationship between emotional intelligence and leadership style. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. **11**(3), 292 – 306.
- IANCHEVA, T., 2012. Self-Confidence and Coaching Efficacy expectations. *Sport. Stress. Adaptation*, 64 – 67.
- IANCHEVA, T., & PRODANOV, G., 2018. Influence of Emotional intelligence on coaching efficacy expectations among football coaches. *Journal of Applied Sports Sciences*. **02**, 59 – 72.
- IANCHEVA, T., & PRODANOV, G., 2019. Coaching Efficacy and Leadership style among Bulgarian football coaches. *International Scientific Congress "Applied Sports sciences"*, NSA Press, 242 – 248.
- JAMBOR, E.A., & ZHANG, J.J., 1997. Investigating leadership, gender and coaching level using the Revised Leadership for Sports Scale. *Journal of Sport Behavior*.
- JONES, M. V., 2003. Controlling emotions in sport. *The Sport Psychologist*. **17**, 471 – 486.
- KELLERMAN, B., 2010. *LEADERSHIP: Essential Selections on Power, Authority, and Influence*. N.Y.: McGraw-Hill Professional.
- KERR, R., GARVIN, J., HEATON, N. & BOYLE, E., 2006. Emotional intelligence and leadership effectiveness, *Leadership & Organization Development Journal*. **27**(4), 265 – 279.
- KHURANA, C. & GAUTAM, A., 2018. Impact of Emotional Intelligence on the Development of Leadership Skills: A Study of Service Sector. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 29 – 42.

- MAYER, J.D., & SALOVEY, P., 1997. What is emotional intelligence? In P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York, NY: Basic Books. 3 – 31.
- MILEK, A., LOBINGER, B., & KASS, P., 2011. Emotional intelligence and leadership style of soccer coaches. *13th European Congress of Sport Psychology*.
- MYERS, N. D., VARGAS-TONSING, T. M., & FELTZ, D. L., 2005. Coaching efficacy in intercollegiate coaches: Sources, coaching behaviour and team variables. *Psychology of Sport and Exercise*. **6**, 129 – 143.
- PETRIDES, K., V. & A., 2001. Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*. **15**, 425 – 448.
- PETRIDES, K., V., & FURNHAM, A., 2003. Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*. **17**, 39 – 57.
- RIZEANU, S., M. C. MOMANU & C. MATIANU, 2022. The role of emotional intelligence in leadership. *Romanian Journal of Psychological Studies*, Hyperion University, 28 – 31.
- ROBBINS, P. S., & JUDGE, A. T., 2009. *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson.
- ROMANELLI, F., CAIN, J., & SMITH, K., 2006. Emotional intelligence as a predictor of academic and/or professional success. *Am J Pharm Educ*. **70**(3), 69.
- ROSETE, D. AND CIARROCHI, J., 2005. Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*. **26**(5), 388 – 399.
- SALOVEY, P., & MAYER, J.D., 1990. Emotional intelligence. Imagination, *Cognition and Personality*. **9**, 185 – 211.
- SCHUTTE N. S., MALOUFF, J. M., HALL, L. E., HAGGERTY, D. J., COOPER, J. T., GOLDEN, C. J., & DORNHEIM, L., 1998. Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*. **25**, 167 – 177.
- SULLIVAN, P. J., & KENT, A., 2003. Coaching efficacy as a predictor of Leadership Style in intercollegiate athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*. **15**, 1 – 11.
- SULLIVAN, P., PAQUETTE, K. J., HOLT, N. L., & BLOOM, G. A., 2012. The Relation of Coaching Context and Coach Education to

- Coaching Efficacy and Perceived Leadership Behaviors in Youth Sport. *The Sport Psychologist*. **26**, 122 – 134.
- THELWELL, R, A. LANE, N. WESTON & I.GREENLEES, 2008. Examining Relationships between Emotional Intelligence and Coaching Efficacy. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. **6**(2), 224 – 235.
- TOTTERDELL, P., & LEACH, D., 2001. Negative mood regulation expectancies and sports performance: an investigation involving professional cricketers. *Psychology of Sport and Exercise*. **2**, 249 – 265.
- VAN ROOY, D.L., & ALEXANDER, A., & VISWESVARAN, C., 2005. Group differences in emotional intelligence scores: Theoretical and practical implications. *Personality and Individual Differences*. **38**, 689 – 700.
- VILLANUEVA J.,J. & SANCHEZ, J. C., 2007. Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy: Their Relationship with Collective Efficacy. *The Spanish Journal of Psychology*. **10**(2), 349 – 357.
- VINCER, D., J.E. & LOUGHEAD, T., 2010. The Relationship Among Athlete Leadership Behaviors and Cohesion in Team Sports. *Sport Psychologist*. **24**(4), 448 – 467.
- WALACH-BISTA, Z., 2014. Leadership scale for sports – theoretical background and review of psychometric properties research. *Ceska Kinantropologie*. **18**(3), 67 – 76.
- WELLER, G. V., 2013. Youth sport coaching efficacy: Coaching education level as a predictor of coaching efficacy. *Educational Administration: Theses, Dissertations and Student Research*, 164.
- ZIZZI, S.J., DEANER, H.R., & HIRSCHHORN, D.K., 2003. The relationship between emotional intelligence and performance among college baseball players. *Journal of Applied Sport Psychology*. **15**, 262 – 269.

CORRELATION BETWEEN COACHING EFFICACY, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIP STYLE AMONG BULGARIAN FOOTBALL COACHES

Abstract. Coaches' confidence in their own skills, their awareness of their emotions and the ability to control them, as well as their choice of behavior, according to a number of authors, influence their realization and the achieved sports results.

The aim of this study is to reveal the relationships among Coaching Efficacy, Emotional Intelligence and Leadership Style of Bulgarian football coaches.

The research was done not directly among 172 football coaches between 20 and 56 years, with different level of qualifications (license), age group of the competitors, coaching experience, and experience as football players. In order to achieve the aim, we used: 1) Coaching Efficacy Scale (CES), (Feltz et al. 1999); 2) Emotional Intelligence Scale (EIS), (Schutte et al. 1998); 3) Revised Leadership Scale for Sport (RLSS), (Zhang et al. 1997).

The results reveal significant correlation interdependencies between the subscales of Coaching efficacy, Emotional Intelligence and part of the subscales of Leadership style, as well as between the subscales of Emotional intelligence and Leadership style. In this sense, our results confirm the data in the literature.

There are significant differences among the coaches along all of the researched indexes. The results from the regression analysis reveal that Emotional intelligence serves as a predictor of Coaching efficacy and Leadership style. Coaching efficacy does not directly influence the subscales of Leadership style, which is different from the published data in the literature.

Keywords: coaching efficacy; emotional intelligence; leadership style; coaching behavior; football coaches

✉ **Prof. Tatiana Iancheva, DSc.**

ORCID ID: 0000-0001-9718-6056

Dr. Ganche Prodanov

ORCID ID: 0000-0002-6130-8282

National Sports Academy

Sofia, Bulgaria

E-mail: iancheva.tatiana@gmail.com

E-mail: ganche_prodanov@abv.bg