

نقش مهارت‌های ارتباطی در انتخاب سبک رهبری مدیران رسانه‌های ورزشی استان اصفهان

* رسول نظری^۱، ایرج دادخواه^۲، مظفر یکتایار^۳

(تاریخ دریافت: ۹۲/۰۶/۱۷ - تاریخ تصویب: ۹۲/۰۸/۲۶)

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با سبک های رهبری انجام شد. روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود و به صورت میدانی اجرا شد. ۱۶۵ نفر از مدیران رسانه‌های ورزشی استان اصفهان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد چند عاملی رهبری MLQ-X5 و پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون جی‌ای مورد استفاده قرار گرفت. از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس اندازه‌های تکراری برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که ۵۸/۵٪ از گروه نمونه دارای سبک رهبری تحول‌گرا، ۴۰٪ سبک رهبری عمل‌گرا و تنها ۱/۵٪ دارای سبک رهبری عدم مداخله بودند. آزمون تحلیل واریانس اندازه‌های تکراری نشان داد که بین میانگین سه سبک رهبری تفاوت معنادار وجود دارد و کارشناسان از سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا به‌طور معناداری بیشتر از سبک رهبری عدم مداخله استفاده می‌کنند. همچنین بین سبک رهبری تحول‌گرا و مبادله‌ای با مهارت‌های ارتباطی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری، مدیران رسانه‌های ورزشی.

مقدمه

را فهرست می‌کردند و معتقد بودند که رهبران از حیث اتصاف به این صفات از بقیه افراد متمایزند (الوانی، ۱۳۸۶). عدم توانایی در درک صحیح نظریه شیوه مبتنی بر خصوصیات رهبری، پژوهشگران را وادار نمود به مطالعه رفتارهایی بپردازند که مدیران و رهبران به طور اختصاصی از خود بروز می‌دهند. اما تحقیقات نشان داد که توجه صرف به خصوصیات و ویژگی‌های رهبران و رفتار رهبری برای توصیف فرایند رهبری کافی نیست، زیرا فرایند رهبری تحت تأثیر شرایط خاص و موقعیت ویژه‌ای که رهبر در آن قرار دارد شکل می‌گیرد، به همین دلیل بحث ضرورت انطباق رفتار رهبر با شرایط مطرح شد. این مسئله موجب ظهور تئوری‌های اقتضایی رهبری شد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴) که شامل سه سبک رهبری تحول‌گرا، مبادله‌ای و عدم مداخله می‌باشد (Bass et al, 2006). در سال‌های اخیر توجه زیادی به آزمون الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول‌گرا شده است. هامفریز و اینشتاین (۲۰۰۳) اشاره می‌کنند که رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های رفتاری

در عصر انسان ارتباطی، نقش توسعه‌ای رسانه‌ها در شرایطی به ثمر می‌نشیند که سایر سازمان‌های اجتماعی یک کشور، پا به پای رسانه‌ها توسعه یابند. هر یک از این رسانه‌ها به دلیل ماهیت و ظرفیت‌های ویژه خود، کارکردهای خاصی را برای حوزه مورد استفاده فراهم می‌کنند. پیشرفت وسایل ارتباط جمعی در نیم قرن اخیر، همه جا با توسعه صنعت، اقتصاد و فرهنگ همراه بوده است (معمدنی‌زاد، ۱۳۷۱). ورزش در پرتو عوامل سازش‌دهنده خود با دیگر نظام‌های درون نظام اجتماعی، کسب موفقیت می‌کند؛ زیرا ورزش یکی از جنبه‌های نمونه نظام اجتماعی و جزء مکمل بافت اجتماعی است و از کلیه عوامل و جنبه‌های تشکیل دهنده این نظام متأثر می‌شود. (انورالخولی، ۱۳۸۱). یکی از متغیرهایی که در مدیریت یک سازمان از اهمیت برخوردار است، شیوهی رهبری است که فرد برای مدیریت سازمان استفاده می‌کند. مطالعات متعدد در مورد رهبری به سه زمینه کلی خصوصیات و صفات ویژه رهبری، رفتار رهبری و رهبری اقتضایی پرداخته‌اند، برخی صفاتی

دست) بر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد. اگرچه لزوم برخورداری از مهارت‌های ارتباطی برای موفقیت در مدیریت سازمان‌ها کاملاً روشن است آنچه کمتر به آن پرداخته شده است، رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و سبک رهبری مدیران است. در واقع تحقیقات علمی که نشان دهد مهارت‌های ارتباطی مدیران در غالب شدن سبک خاصی از رهبری نقش دارند بسیار کم است. بنابراین این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین مهارت‌های ارتباطی با سبک رهبری مدیران رسانه های ورزشی استان اصفهان وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود و به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران رسانه‌های ورزشی استان اصفهان در نظر گرفته شد. با توجه به مشخص بودن فهرست جامعه تحقیق با استفاده از جدول مورگان-کرجسی و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و دو پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه چند عاملی رهبری MLQ-X5 و پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون جی‌ای استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها ارزیابی و در سطح مطلوب گزارش شده است. از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون همبستگی اسپیرمن و همچنین آزمون تحلیل واریانس اندازه‌های تکراری برای به آزمون گذاشتن فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

۸۷/۷٪ از نمونه آماری کارشناسان تربیت بدنی استان را مردان و ۱۲/۳٪ از گروه نمونه را زنان تشکیل دادند. ۷۲/۶٪ از کارشناسان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۲۶/۲ درصد کارشناسی ارشد و ۱۹/۱ درصد کاردانی بودند. در میان شاخص‌های مهارت ارتباطی بیشترین میانگین مربوط به مهارت کلامی ($m=19/6$, $SD=2/5$) و کمترین میانگین مربوط به مهارت‌های شنودی بود ($m=16/5$, $SD=3/1$). ۵۸/۵٪ از گروه نمونه دارای سبک رهبری تحول‌گرا، ۴۰٪ سبک رهبری عمل‌گرا و تنها ۱/۵٪ دارای سبک رهبری عدم مداخله بودند. بیشترین میانگین نیز مربوط به سبک رهبری تحول‌گرا می‌باشد ($m=2/96$, $SD=0/3$).

رهبری تحول‌گرا، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند. سبک رهبری تلفیق مهارت‌های فنی، عاطفی و شخصیتی دانسته شده است که از یک فرد سرمی‌زند (Jung et al, 2002). ضمن اینکه سبک رهبری می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان تأثیر گذارد. از سویی بدیهی است که ارتباطات و چگونگی جهت‌گیری آنها به سمت اهداف سازمانی از نکات ضروری مورد توجه مدیران است. ماهیت اجتماعی انسان ایجاب می‌کند که آدمی با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه‌های درون آن ارتباط برقرار کند. در جوامع امروزی که همزمان با پیچیده‌تر شدن فزاینده زندگی مشکلات جدیدی برای انسان پدید آمده است، اهمیت ارتباطات بیشتر می‌شود. در چنین جوامعی ارتباطات یکی از مهمترین عوامل توسعه و تعالی و موفقیت انسان است. سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی به دلیل اهداف بنیانی فراتر از ارتباطات روزمره، نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد برقرار می‌کند (عاشوری، ۱۳۸۷). سازمان‌های ورزشی از بسیاری از سازمان‌های دیگر متمایز هستند. این تمایز عمدتاً مربوط به برنامه‌ها و فعالیت‌های تربیت بدنی و ورزش بوده که از گستردگی وسیع در جامعه و پیچیدگی‌های اجرایی خاص خود برخوردار بوده و روز به روز بر وسعت دامنه فعالیت‌ها و نیز پیچیدگی برنامه‌های آن افزوده می‌شود. به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی گسترده می‌شود، مدیریت ورزشی نیز پیچیده شده و انواع مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌ها برای مدیریت در حوزه ورزش مورد نیاز است (نادری‌چهرمی، ۱۳۸۱). یکی از این مهارت‌های مهم مدیریتی، مهارت‌های ارتباطی مدیر است در واقع منظور از مهارت‌های ارتباطی عبارت از توانایی انتقال و ارسال اطلاعات، عقاید و احساسات از فرد یا منبعی به فرد یا منبع دیگر، به منظور ایجاد تغییر در دانش، نگرش یا رفتار می‌باشد. مدیران نیز دریافته‌اند که ارتباط مؤثر با منابع انسانی و درک انگیزه‌های ارتباطی کارکنان در توفیق آنان برای دستیابی به اهداف طراحی شده سازمان عامل مؤثری است (آهنچیان و همکاران، ۱۳۸۳). بر این اساس مدیران سطوح مختلف، مسئول ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان هستند، بنابراین باید از کم و کیف فرایند ارتباطی آگاه باشند و نحوه برقراری ارتباطات مؤثر را بدانند تا جایی که پوکزواردوسکی، باروت و هشن (۲۰۰۲) اشاره می‌کنند که ارتباط جزء جدایی‌ناپذیر عملکردهای مدیریتی به شمار می‌رود و مدیران برای موفقیت در انجام وظایف خود باید از مهارت‌های ارتباطی برخوردار باشند. نظری و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان دادند که مهارت‌های ارتباطی از طریق روابط بین فردی (روابط بین فردی با مافوق و روابط بین فردی با زیر

جدول ۱: نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر برای مقایسه میانگین نمره سبک‌های رهبری

متغیر	مجدور میانگین	درجه آزادی	F	sig
سبک تحول‌گرا، سبک عمل‌گرا و سبک عدم مداخله	۱۲۰/۵	۱/۱۱	۳۳۱/۷	۰/۰۰۱

اصفهان تفاوت معنی‌دار دارد وجود (p=۰/۰۰۱، F=۹۷/۶، df=۱/۳۵).

آزمون تحلیل واریانس اندازه‌های تکراری نشان داد که بین میانگین سبک‌های رهبری مدیران رسانه‌های ورزشی استان

جدول ۲: ضریب همبستگی بین سبک‌های رهبری و مهارت‌های ارتباطی

مهارت‌های ارتباطی	متغیرها
۰/۲۶۱	ضریب همبستگی
۰/۰۳۶	سطح معناداری
۰/۲۶۲	ضریب همبستگی
۰/۰۳۵	سطح معناداری
۰/۲۱۷	ضریب همبستگی
۰/۰۸۲	سطح معناداری

معنی‌داری وجود دارد اما بین سبک رهبری عدم مداخله با مهارت‌های ارتباطی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین مهارت‌های ارتباطی با سبک رهبری تحول‌گرا (r=۰/۲۶۱، p=۰/۰۳۶) و سبک رهبری مبادله‌ای (r=۰/۲۶۲، p=۰/۰۳۵) رابطه مستقیم و

جدول ۳: ضریب همبستگی بین سبک‌های رهبری و خرده مقیاس‌های مهارت‌های ارتباطی

مهارت‌های کلامی	مهارت‌های شنودی	مهارت‌های بازخوردی	متغیرها
۰/۲۱۲	۰/۰۱۱	۰/۳۷۸	ضریب همبستگی
۰/۰۹۱	۰/۹۳۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری
۰/۳۱۳	-۰/۰۸۰	۰/۳۸۹	ضریب همبستگی
۰/۰۱۱	۰/۵۲۷	۰/۰۰۱	سطح معناداری
۰/۰۰۴	۰/۲۰۱	۰/۲۵۷	ضریب همبستگی
۰/۹۷۷	۰/۱۰۹	۰/۰۳۹	سطح معناداری

مهارت‌های اساسی در رفتار فرد به عنوان یک رهبر می‌شود. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با سبک‌های رهبری تحول‌گرا، عمل‌گرا و عدم رهبری انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد میانگین مهارت‌های ارتباطی در حد متوسط بوده و در میان شاخص‌های مهارت ارتباطی بیشترین میانگین مربوط به مهارت کلامی و کمترین میانگین مربوط به مهارت‌های شنودی بود. نظری و همکاران (۱۳۹۱) مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی را در سطح متوسط و ضعیف ارزیابی نمودند. انگلیش و همکاران (۲۰۰۷) نیز دریافتند که بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاه هنگام ورود به بازار کار از کمبود مهارت‌های ارتباطی برخوردارند. کارشناسان ورزشی با توجه به ماهیت شغل خود به طور طبیعی ارتباط کلامی بیشتری با

از میان خرده مقیاس‌های مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های بازخوردی با رهبری تحول‌گرا (r=۰/۳۷۸، p=۰/۰۰۱)، رهبری عمل‌گرا (r=۰/۳۸۹، p=۰/۰۰۱) و رهبری عدم مداخله (r=۰/۲۵۷، p=۰/۰۳۹) ارتباط معناداری دارد. مهارت‌های کلامی نیز با سبک رهبری مبادله‌ای (r=۰/۳۱۳، p=۰/۰۱۱) ارتباط مستقیم و معنادار دارد. مهارت‌های شنودی با هیچ یک از سبک‌های رهبری رابطه معناداری ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

درک ارتباط میان سبک‌های رهبری و مهارت‌های ارتباطی موجب افزایش اثربخشی رهبری در سازمان و همچنین افزایش دانش موجود در مورد تاثیر مهارت‌های ارتباطی به عنوان یکی از

مهارت‌های ارتباطی رابطه بین مهارت‌های بازخوردی و مهارت‌های کلامی با سبک رهبری عمل‌گرا معنی‌دار بوده و بین سبک رهبری عمل‌گرا با مهارت‌های شنودی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. رهبری عمل‌گرا شامل مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی، مدیریت فعال مبتنی بر استثنائات و مدیریت منفعل مبتنی بر استثنائات است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت، رهبران عمل‌گرا در تعامل با پیروان خود رابطه قراردادی و یا دادوستدی دارند؛ به طوری که زیردستان برای عملکرد عالی‌تر و بهبود انجام وظایف، پاداش ملموس دریافت کرده کنترل می‌شوند و در صورت عدم رعایت ضوابط و مقررات و یا در صورت نرسیدن به اهداف مطابق با استانداردها تنبیه می‌شوند (Ipinmaoroti, 2005). اعمال چنین رفتارهایی در سبک رهبری عمل‌گرا نیازمند تعامل پویای رهبر با زیردست بوده و وجود رابطه مثبت بین مهارت‌های ارتباطی و سبک رهبری عمل‌گرا را توجیه می‌کند. به طور کلی مهارت‌های ارتباطی با دو سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا ارتباط مثبتی دارد و بالا بودن مهارت‌های ارتباطی با افزایش استفاده از این دو سبک رهبری همراه است. نشان داده شد که رابطه هر یک از این سبک‌های رهبری با خرده مقیاس‌های متفاوتی از مهارت‌های ارتباطی بیشتر است و این موضوع هم احتمالاً به خاطر ماهیت متفاوت این دو سبک رهبری است که اعمال هر سبک نیازمند استفاده از روش‌ها و شیوه‌های ارتباطی متفاوتی است.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۸۶). مدیریت عمومی. چاپ سی و یکم. تهران: نشر نی.
- انورالخولی، امین (۱۳۸۱). ورزش و جامعه. مترجم: حمیدرضا شیشی. بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی و سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مشهد و تهران.
- آهنچیان، محمدرضا و منیدری، رضاعلی (۱۳۸۳). رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، شماره ۱۲، صص ۶۰-۴۱.
- سلطانی‌پور زندی، حسن. (۱۳۸۷). مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مسئولین هیأت‌های ورزشی استان گیلان. پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹، صص ۲۰۵-۱۹۱.
- عاشوری، محمد (۱۳۸۷). رابطه بین مهارت‌های ارتباطی کارکنان و رضایت مشتریان اداره کل تأمین اجتماعی استان قم.

مراجعین خود دارند و بیشتر به عنوان یک گوینده عمل می‌کنند و این موضوع هم نیاز به مهارت‌های کلامی را افزایش می‌دهد و هم به مرور زمان و با کسب تجربه موجب افزایش مهارت‌های کلامی می‌شود، این موضوع شاید دلیلی برای بالاتر بودن مهارت‌های کلامی کارشناسان نسبت به دو بعد دیگر مهارت‌های ارتباطی باشد.

همچنین نتایج نشان داد که کارشناسان تربیت بدنی از سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا به طور معنی‌داری بیشتر از سبک رهبری عدم مداخله استفاده می‌کنند. نتایج پژوهش سلطانی‌پور زندی (۱۳۸۷) نشان داد که مسؤولین هیأت‌های ورزشی از سبک رهبری تحول‌گرا بیشتر از سبک رهبری بی‌خاصیت استفاده می‌کنند و با نتایج این پژوهش همسو می‌باشد. غفوری و همکاران (۱۳۸۸) نیز اشاره می‌کنند که معلمان تربیت بدنی از لحاظ سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا در حد متوسط هستند. برخی از تحقیقات بر اهمیت هردو سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا در دستیابی به اهداف و موفقیت اشاره داشته‌اند و سبک رهبری تحول‌گرا را عاملی برای افزایش اثرات سبک رهبری عمل‌گرا می‌دانند (Doherty et al, 1996). باس و ریگیو (۲۰۰۶) نیز بیان می‌کنند که اضافه کردن رهبری تحول‌گرا به رهبری عمل‌گرا منجر به تلاش مضاعف پیروان شده و در نتیجه عملکرد عالی جلوه‌گر می‌شود. آن‌ها این عمل اضافه کردن رهبری تحول‌گرا به رهبری عمل‌گرا را اثر افزوده رهبری تحول‌گرا نامیدند. آنها اشاره می‌کنند که رهبری تحول‌گرا در تقابل با رهبری عمل‌گرا نبوده بلکه افزوده بر آن است. بنابراین استفاده از کلیه ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا برای کارشناسان می‌تواند به عنوان یک مزیت محسوب شود هر چند که میزان آنها در سطح متوسط است. بین سبک رهبری تحول‌گرا و مهارت‌های ارتباطی رابطه معناداری وجود دارد. از میان خرده مقیاس‌های مهارت‌های ارتباطی تنها رابطه بین مهارت‌های بازخوردی با سبک رهبری تحول‌گرا معنی‌دار بوده و بین سبک رهبری تحول‌گرا با مهارت‌های شنودی و مهارت‌های کلامی رابطه معنی‌داری وجود نداشت. چنین رویکردی در رهبری تحول‌گرا احتمالاً نیازمند برخورداری از مهارت‌های بازخوردی بالا برای دریافت بازخورد مناسب از زیردستان است. رفتار کاربزماتیک، ایجاد انگیزش، ترغیب به تلاش فکری و توجه به تفاوت‌های فردی نیازمند درک روشنی از تک تک زیردستان هر رهبر است و دستیابی به این درک روشن بدون مهارت‌های ارتباطی و به خصوص مهارت‌های بازخوردی میسر نیست.

بین سبک رهبری عمل‌گرا و مهارت‌های ارتباطی نیز رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. از میان خرده مقیاس‌های

English, D.E.; Manton, E.J. & Walker, J. (2007). Human resource perceptions of selected communication competencies. *Education* 127, 410–418.

Humphreys J.H. & Einstein W.O. (2003). Nothing new under the sun: transformational leadership from a historical perspective; *Management Decision*, Vol.41, No.1, pp: 85-95.

Ipinmaoroti, O.A. (2005). Exhibition of transformational leadership behavior by Nigerian college coaches: Effects on athletes' satisfaction on individual performance. PP: 1-7.

Jung, D.I. & Sosik, J.J. (2002). "Transformational Leadership in Work Groups, the Role of Empowerment, Cohesiveness, and Collective – Efficacy on Perceived Group Performance". *Small Group Research*. Vol. 33, No. 3, PP. 313-336. www.sage publications.com.

Nazari, R.; Ehsani, M.; Ashraf Ganjoei, F. & Ghasemi, H. (2012). Structural equation modeling of relationship and interpersonal communication on organizational effectiveness between sport managers. *African Journal of Business Management* Vol.6 (27), pp: 8136-8145.

Poczwadowski, A.; Barott J.E. & Henschen, K.P. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning. Results of an interpretative study. *Int. J. Sport Psychol.*, (33): 116–140.

پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت، پردیس قم، دانشگاه تهران.

غفوری، فرزاد؛ گنجوی، فریده اشرف؛ دهقان، آیت‌الله و حسینی، سیده‌مهسا. (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی. *نشریه مدیریت ورزشی*، شماره ۲، صص ۲۳۴–۲۱۵.

فرهنگی، علی‌اکبر؛ شاه‌میرزایی، وحید و حسین‌زاده، علی (۱۳۸۴). نظریه‌پردازان و مشاهیر مدیریت. تهران، مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، نشر فر اندیش.

معمدنزاد، کاظم (۱۳۷۱). *وسائل ارتباط جمعی*. دانشگاه علامه طباطبائی، تهران. ویرایش دوم.

نادری‌جهرمی، مسعود (۱۳۸۱). تعیین مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران سازمان تربیت بدنی از دیدگاه خود و ارائه یک الگوی مدیریتی. رساله دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

نظری، رسول؛ احسانی، محمد؛ اشرف گنجوی، فریده و قاسمی، حمید (۱۳۹۱). اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو. *نشریه مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره ۱۶، صص ۱۷۴–۱۵۷.

Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Association, Inc.

Doherty, A.Y. & Danylchuk, K.E. (1996). Transformational and transactional leadership and impact of inter university athletic administrators. *Journal of sport management*. 11, 275-285.

The Relationship between communication skills and leadership styles among Isfahan's sport media managers

*Rasool Nazari¹, Eraj Dadkhah², Mozafar Yektayar³

1. Assistant professor of Islamic Azad University of Khorasghan
2. M.A in sport management, Islamic Azad University of Kurdistan
3. Assistant professor of Islamic Azad University of Sanandaj

(Received: Sep. 08, 2013 - Accepted: Nov. 17, 2013)

Abstract

This study aimed to find the relationship between communication skills and leadership styles. The methodology of this field study was descriptive-correlation. A sample of sixty five Isfahan's Media managers who were chosen randomly participated in this study. The standard multi factor leadership questionnaire and communication skills questionnaire were used to collect data. The collected data was analyzed using Pearson's correlation test and repeated measures ANOVA. The results showed that 58.5 percent of the sample had transformational leadership style, 40 percent had pragmatic leadership style, and only 1.5 percent had Laissez-Faire leadership style. Repeated measures ANOVA showed a significant difference between the means of the three styles. It also showed that experts' use of transformational and pragmatic leadership styles was significantly higher than their use of Laissez-Faire leadership style. Transformational and transactional leadership styles also had significantly positive relationship with communication skills.

Keywords: Communication skills, Leadership styles, Sport media managers.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

*Corresponding Author

E-mail: nazairasool@yahoo.com