

نقش مهارت های ارتباطی مدیران بر رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه

زینب مولائی^۱

جهانگیر یاری حاج عطالو^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر، نقش مهارت های ارتباطی مدیران بر رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه است. روش پژوهش مورد استفاده توصیفی و پیمایشی بوده و جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران و معاونان مدارس متوسطه شهرستان مراغه می باشد که با توجه به محدود بودن به صورت سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه استاندارد بود که اعتبارسنجی ابزار گردآوری داده ها، به وسیله روایی نمادین و برای برآورد پایایی آنها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. همچنین برای آزمون فرضیه های تحقیق از نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته پژوهش نشان داد که مهارت ارتباطی بر رفتار سیاسی مدیران در مدارس متوسط شهرستان مراغه تاثیر دارد.

واژگان کلیدی

مهارت ارتباطی، رفتار سیاسی، مدیران مدارس.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

(Molayizeynab40@yahoo.com)

۲. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول:

(John_yari@yahoo.com)

مقدمه

در جوامع امروزی که هم زمان با پیچیده‌تر شدن فرایندهای زندگی، مشکلات جدیدی برای انسان پدید می‌آید، اهمیت ارتباطات بیشتر می‌شود. در چنین جوامعی، ارتباطات یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و تعالی و موفقیت انسان است (مصطفوی کهنگی و قادیان، ۱۳۹۹). نیازهای زندگی امروز، تغییرات سریع اجتماعی فرهنگی، شبکه گسترده و پیچیده ارتباطات انسانی و تنوع، گستردگی و هجوم منابع اطلاعاتی، انسان‌ها را با چالش‌ها، استرس‌ها و فشارهای متعددی رو به رو کرده است که مقابله موثر با آنها نیازمند توانمندی‌های روانی اجتماعی می‌باشد، فقدان مهارت‌ها و توانایی‌های عاطفی، روانی و اجتماعی، افراد را در مواجهه با مسال و مشکلات آسیب پذیر نموده و آن‌ها را در معرض انواع اختلالات روانی، اجتماعی و رفتاری قرار می‌دهد (سادات، ۱۳۹۹). امروزه مهارت‌های ارتباطی دغدغه اصلی تمام سازمان‌هاست. مدیران و کارکنانی که در ایجاد ارتباطات مهارت دارند، با مشکلات کمتری مواجه هستند، کمتر دچار اشتباه می‌شوند، منابع کمتری را هدر می‌دهند و با کارایی بیشتری با مخالفانشان مواجه می‌شوند. مهارت‌های ارتباطی از دیرباز جزو مهمی از خدمات پزشکی و پرستاری شناخته شده است و بحث‌های زیادی درباره اینکه ارتباط مؤثر پایه و اساس کیفیت خدمات مراقبت‌ها را تشکیل می‌دهد، همواره مطرح بوده است. توانایی برقراری ارتباط مناسب با همکاران، بیماران و دیگران، پایه و اساس مهارت‌های بالینی را برای ارائه مراقبت‌های پزشکی ایده‌آل و هسته مرکزی فعالیت‌های پزشکی مطلوب تشکیل می‌دهد. برقراری ارتباط درمانی اساسی‌ترین گام در حوزه درمان است و بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که برقراری ارتباط درمانی سهمی اساسی در موفقیت درمان دارد (پور اصغر و همکاران، ۱۳۹۶).

مهارت ارتباطی به معنی توانایی برقرار کردن ارتباط با دیگران به طور موثر و کارآمد است (خوش رو و صدخسروی ۱۳۹۹). مهارت‌های ارتباطی یکی از مهارت‌های مهم و به منزله‌ی ابزار کار مدیران است که در موفقیت و اثربخشی آنان تاثیر بسزایی دارد (گیو و سانچز، ۲۰۰۹). مهارت‌های ارتباطی قابل آموزش و یادگیری است و با یادگیری مهارت‌های ارتباطی، افراد می‌توانند از رویکردهای ارتباطی مختلف برای پاسخ به طیف وسیعی از نیازها و موقعیت‌های متفاوت استفاده کنند (کریمی موفق و همکاران، ۱۳۹۱). ارزیابی مهارت‌های ارتباطی با این واقعیت پیچیده است که ارتباط موثر نیازمند آمیخته‌ای از شایستگی‌های فنی، اجتماعی میان فردی است (ال‌همیاری و همکاران، ۲۰۲۰^۱).

ماهیت اجتماعی انسانی ایجاب می‌کند که آدمی با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه‌های درون آن ارتباط برقرار می‌کند. در چنین جوامعی ارتباطات یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و تعالی و موفقیت انسان است (محمدی بارزلی و پیشگر، ۱۳۹۷).

در دنیای امروز نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتارهای سیاسی درون آن‌ها مورد مطالعه قرار داد. از آنجا که امکان حذف رفتارهای سیاسی در سازمان وجود ندارد، لذا آگاهی از نحوه بروز آن‌ها می‌تواند مدیران را در کاهش اثرات مخرب آن‌ها یاری دهد. همچنین مطالعه رفتارهای سازمانی بدون در نظر گرفتن محتوای سیاسی آن‌ها، تنها بخشی از حقیقت را بر ما نمایان می‌سازد (سلاجقه، ۱۳۸۹). رفتارهای سیاسی در محیط کار واقعیتی

انکارناپذیر و از هر زمان دیگری آشکارتر است. در دنیای سیاست از ساختار منطقی پرهیز می‌شود، از سلسله مراتب ارتباطات سوء استفاده می‌گردد و اختیارات قانونی نادیده گرفته می‌شود (رضائیان، ۱۳۹۰، ۶۶). رفتار سیاسی در کار اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شود. به اعتقاد جاج و برترز (۱۹۹۴) رفتار سیاسی رفتاری عینی است. چنین رفتاری از ادراک فرد و واکنش برای نفع شخصی سرچشمه می‌گیرد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). شناخت رفتارهای سیاسی، حاصل کمک علوم سیاسی به رفتار سازمانی است. در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آنها مورد مطالعه قرار داد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام بر می‌دارند، بسیار خوشبینانه می‌باشد. البته رفتارهای سیاسی بخشی از شرح وظایف رسمی پرسنل در سازمان محسوب نمی‌شود، اما به دلیل تأثیر آن بر کسب منافع و دفع خطر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. توزیع رفتارهای سیاسی در سطوح مختلف سازمان یکسان نیست، همچنان که احتمال رخ دادن آن در تمام مواقع نیز برابر نمی‌باشد. کسانی که به این سیاست‌ها مبادرت می‌ورزند آگاهانه به انواع بازی‌های سیاسی روی می‌آورند که نقشی در نیل به اهداف سازمانی ندارد. هر چند که امکان حذف چنین رفتارهایی در سازمان وجود ندارد، اما آگاهی از نحوه بروز آنها می‌تواند مدیران را در کاهش اثرات مخربش یاری دهد. مطالبی که در باب رفتار سیاسی آمده، شاید این ذهنیت را ایجاد کند که رفتار سیاسی در تضاد با منافع سازمان است و به عنوان تهدید و خطری در جهت فروپاشی سیستم سازمان تصور شود. در حالی که مراد و مقصود از رفتارهای سیاسی اینگونه که تصور می‌شود، نیست (سلاجقه و ناظری، ۱۳۸۹).

رشد و بالندگی هر جامعه‌ای مرهون نظام آموزشی آن جامعه است، به همین جهت کشورها همه ساله مبالغ قابل توجهی از درآمد ملی خود را صرف آموزش و پرورش می‌کنند (اوزر و یکتین، ۲۰۱۸).

رفتار سیاسی با توجه به ماهیت و رسالت کار آموزش و پرورش در بازده کار می‌تواند بسیار تأثیر گذار باشد، اگر سیستم پاسخگوی صحیحی در سازمان استقرار نیابد، به تبع آن فرد درگیر رفتارهای سیاسی می‌شود و کمتر وقتی برای تقویت بار علمی خود و تربیت دانش آموزان خلاق خواهد گذشت و بالعکس فرد دیگری که از استقرار سیستم صحیح پاسخگویی از پیامدهای مثبت آن از جمله رفتار شهروندی برخوردار باشد، طبیعی است که نه تنها برای بهتر شدن خود، بلکه برای پیشرفت و بهبود کارایی دوستان خود نیز اقدامات مفیدی انجام خواهد داد و در نهایت به بهبود کل سیستم منجر خواهد شد (صلاحی پور بیدگلی، ۱۳۹۷).

نقش آموزش پرورش، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش است. سرمایه انسانی از جمله مهم ترین و ارزشمند ترین دارایی برای یک جامعه تلقی می‌شود. در این راستا محیط های آموزشی نقش بسیار حیاتی در توسعه و پیشرفت کشور و جامعه دارد. مدیریت صحیح منابع انسانی می تواند باعث اتلاف تمامی منابع گردد و مجموعه گسترده از آثار مالی، اجتماعی و روانشناختی را در جهت حفظ و نگهداری کارکنان ساماندهی کند. از سوی دیگر، رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی‌توان از میان برد. مدیری که انتظار داشته باشد کسی دست به این گونه رفتارها نزند، با این نگرش نشانه ای از ساده لوحی خود را به معرض نمایش گذاشته است.

مبانی نظری پژوهش

مهارت های ارتباطی

ارتباطات از واژه لاتین^۲ برآمده که به معنای مشترک (عموم) است. در واقع فرستنده پیام در پی آن است که ادراک مشترکی از یک پیام برای هر گیرنده پیامی بدست آورد؛ بنابراین هدف ارتباطات، دستیابی به اقدام هماهنگ بین پیام‌دهنده و گیرنده پیام می‌باشد. این بدین معناست که مفهومی که از درون فردی برخاسته است به میان دیگران راه یافته و توسط دیگران برداشت می‌شود؛ یعنی در واقع ارتباطات، برخی از مفاهیم و تفکرات و معانی و یا به عبارت بهتر پیام‌ها را به دیگران تفهیم می‌کند. بر این اساس ارتباطات را انتقال مفاهیم و یا انتقال نشانه‌ها و نیز انتقال و یا تبادل پیام‌ها می‌دانند. (فرهنگی، ۱۳۸۴، ۶).

توانایی شناخت و همدلی با دیگران، برقراری ارتباط مؤثر، گوش دادن عمیق و پرسیدن سؤالات مهم، تشریک مساعی، مربی‌گری و مذاکره کردن از اجزاء مهم مهارت‌های ارتباطی به شمار می‌رود (آقایار و شریفی در آمدی، ۱۳۸۶، ۳۴).

ماهیت اجتماعی انسان ایجاب می‌کند که افراد با وجود اختلاف گوناگون اجتماعی و فرهنگی با یکدیگر ارتباط برقرار نمایند. در جوامع امروزی که هم زمان با پیچیده تر شدن فرایندهای شرایط زندگی، مشکلات جدیدی برای انسان پدید آمده است، اهمیت ارتباطات بارزتر می‌گردد. در چنین شرایطی ارتباطات می‌تواند یکی از مهم ترین عوامل توسعه، تعالی و موفقیت انسان به حساب آید (پوررجب و همکاران، ۱۳۹۸).

منظور از مهارت های ارتباطی آن دسته از مهارت‌هایی هستند که به واسطه آن، افراد می‌توانند درگیر تعامل- های بین فردی و فرایند ارتباط شوند، فرایندی که افراد در طی آن، اطلاعات، افکار و احساسات خود را به صورت کلامی و غیر کلامی با یکدیگر در میان می‌گذارند. این مهارت‌ها مشتمل بر درک پیام‌های کلامی و غیر- کلامی، نظم‌دهی به هیجان‌ها، گوش دادن، بینش نسبت به فرایند ارتباط و واقعیت ارتباط است که اساس مهارت- های ارتباطی را تشکیل می‌دهد (برزآبای فراهانی و همکاران، ۱۳۹۹).

مهارت‌های ارتباطی باعث سازگاری فرد با جامعه و محیطی که در آن زندگی می‌کند، شده و موجب می‌شود که فرد قادر به برقراری تعادل بین زندگی فردی و اجتماعی‌اش باشد (خزائی و نیلی احمدی، ۱۳۹۴). مهارت‌های ارتباطی به فرد کمک می‌کند تا عواطف و نیازهای خود را به درستی بیان نموده و در دستیابی به اهداف بین فردی موفق‌تر باشد (کنیکر و همکاران، ۲۰۱۳).

ارتباط تار و پود سازمان را به هم پیوند می‌دهد و موجب یکپارچگی و وحدت سازمانی می‌گردد. تبادل اطلاعات فرایندی حیاتی و پویا در سازمان است و ارتباط مؤثر می‌تواند به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان تبدیل گردد. سازمانی که کارکنان با یکدیگر ارتباط مؤثر نداشته باشند. نمی‌تواند توانمندی‌های لازم را برای اجرای وظایف خود کسب کنند و در هر حال انگیزه آنان نیز به تدریج کاهش می‌یابد، زیرا ارتباط خود بستری مناسبی برای مبادله اطلاعات، دانش و تجربیات می‌باشد (لارسون و همکاران، ۲۰۱۲).

دنیای امروزه تکنولوژی پیشرفته را در خدمت ارتباطات در آورده است و بر پیچیدگی و قلمرو کاربرد آن روزبه‌روز می‌افزاید. به طوری که بیشتر کشورهای در حال توسعه برای ایجاد دگرگونی‌های اساسی، تلاش می‌کنند تکنولوژی ارتباطات را به کار گیرند. انسان کنونی، پس از تامین نیازهای اولیه خود، برای رشد و توسعه ناچار به استفاده از شبکه‌های ارتباطی و نیز گسترش و توسعه ارتباطات اجتماعی است. در واقع بدون تعمیق و گسترش ارتباطات در همه جنبه‌های آن، جامعه دچار رکود خواهد شد و چنین جامعه‌ای، یک جامعه مرده به حساب می‌آید (عباسی، ۱۳۹۰، ۱۲۰-۱۳۴).

یک مدیر باید در عین حال که خود را مجهز به فنون مربوط به مدیریت می‌کند، فردی بصیر نسبت به اوضاع کشور و جهان بوده، از سیستم اطلاعاتی و برقراری صحیح ارتباطات آگاهی کافی داشته باشد (صمدی و کیوان، ۱۳۹۲) زیرا ارتباطات موثر به دو دلیل برای مدیران حائز اهمیت است: اولاً ارتباطات فرآیندی است که مدیران با استفاده از آن وظایف خود را به انجام می‌رسانند: ثانیاً ارتباطات فعالیتی است که مدیران قسمت اعظم وقت خود را به آن تخصیص می‌دهند (مشبکی و تیمور نژاد ۱۳۷۸، ۱۳۳)، دیگر ارتباطات به منزله وظیفه‌ای در کنار وظایف مدیریت تلقی نمی‌شود بلکه ارتباطات گلوگاهی است که همه وظایف مدیریت از آن طریق انجام می‌شود؛ بنابراین، مسئولیت ارتباط صحیح در سازمان به عهده مدیر است، از این رو مدیران بایستی از کم و کیف فرآیند ارتباطی آگاه بوده، نحوه ارتباط مؤثر^۳ را بدانند (قرائتی، ۱۳۸۱، ۵).

رفتار سیاسی

سیاست یک کوشش باستانی و دیرینه انسان‌شناسی می‌باشد که از آغاز تمدن وجود داشته است. از این رو چیزی نیست که فقط در سازمان‌های امروزی وجود داشته باشد، ولی سازمان‌های امروزی، زمین باروری برای پرورش و رشد سیاست هستند (مشبکی، ۱۳۸۹، ۲۹۰).

یکی از مفاهیمی که ارتباط نزدیکی با قدرت دارد، سیاست، یا رفتار سیاسی است. جفری ففر^۴ سیاست سازمانی را مجموع فعالیت‌هایی که به وسیله اشخاص برای به دست آوردن، افزایش و به کارگیری قدرت و دیگر منابع انجام می‌شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیت‌های عدم اطمینان و ناهماهنگی به هدف‌های دلخواه خود برسند، تعریف کرده است؛ بنابراین، رفتار سیاسی ابزاری است که اشخاص با استفاده از آن سعی در به دست آوردن و استفاده از قدرت دارند. به عبارت ساده‌تر، هدف شخص از این چنین رفتاری، یافتن راهی انحصاری می‌باشد (مورهد و گریفین، ۱۳۹۰، ۳۹۴).

رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که عمدتاً برای افزایش قدرت قانونی یا مدرک مرجعیت افراد و گروه‌ها به کار گرفته می‌شود (سلاجقه، ۱۳۸۹، ۱۰۳).

یکی از جالب‌ترین واقعیت‌های سیاست در سازمان ماهیت دوجانبه بودن آن است. این قرارداد کلامی یا غیرکلامی که اگر به من کمک کنی به تو کمک خواهم کرد شالوده پایگاه قدرت سیاسی را تا زمانی شکل

3. Effective Communication

4. Pfeffer, jeffrey

می‌دهد که طرفین به‌طور مستقیم با هم دشمنی نکنند. صاحب‌نظران بر این باورند که رفتارهای سیاسی اکتسابی است و در آغاز ممکن است مغایر با ترجیحات رفتاری فرد باشد، ولی هنگامی که وی را از این تاکتیک‌ها بر حذر می‌دارند آن‌ها را به کار خواهد برد (کافی^۵، ۱۹۹۴، ۲۷۶).

در بسیاری از محیط‌های سیاسی، کارکنان فکر می‌کنند که عملکرد آنها به‌درستی شناخته نمی‌شود و اعتقاد بر این دارند که پاداش، با توجه به عضویت در گروه‌های فشار، قدرت حزب است تا عوامل عینی (آلکان و تارگت^۶، ۲۰۱۵). نزاع بر سر قدرت تعارض، اجماع و منفعت‌طلبی شخصی، اساس فرایند سیاسی است (باقری و همکاران، ۱۳۹۳). وجه تمایز رفتار سیاسی و غیرسیاسی این است که فرد به‌صورت سازمان‌یافته و غیررسمی دنبال دستیابی به اهداف خود باشد (میشرا و همکاران، ۲۰۱۶).

رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی‌توان از میان برد. مدیری که انتظار داشته باشد کسی دست به این‌گونه رفتارها نزند با این نگرش نشانه‌ای از ساده‌لوحی خود را به معرض نمایش گذاشته است؛ ولی مانورهای سیاسی را می‌توان و باید کنترل کرد تا در محدوده منطقی و سازنده‌ای قرار گیرند. انسان‌ها می‌توانند توجه خود را روی تعداد معینی از چیزها متمرکز نمایند بنابراین هرچه بیشتر بر رفتارهای سیاسی متمرکز شوند انرژی احساسی و فکری کمتری از آنان برای پرداختن به مسائل واقعی کار باقی می‌ماند (شیخ‌زاده، ۱۳۸۵، ۱۱).

چارچوب نظری پژوهش

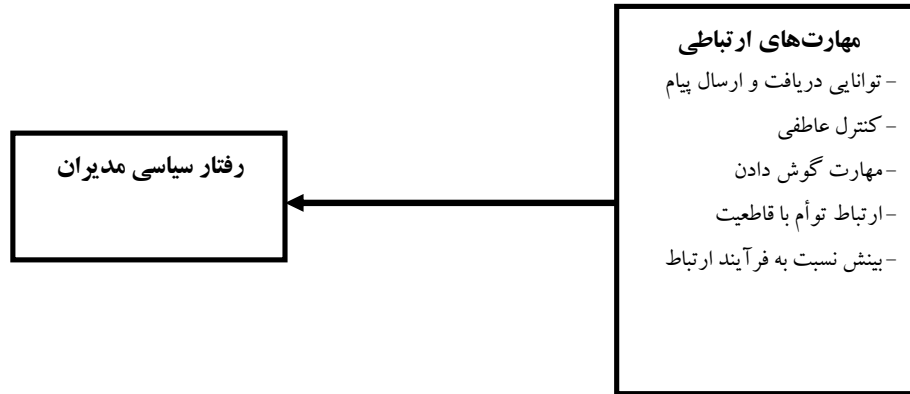
رفتارهای سیاسی در سازمان واقعیتی انکارناپذیر و از هر زمان دیگری آشکارتر است. در دنیای سیاست از ساختار منطقی پرهیز می‌شود، از سلسله مراتب ارتباطات سوء استفاده می‌گردد و اختیارات قانونی نادیده گرفته می‌شود (رضائیان، ۱۳۹۰، ۶۶). رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شود. به اعتقاد جاج و برتز (۱۹۹۴) هر سازمانی در پی آن است که به بهترین شکل به اهداف خود برسد. تحقق اهداف سازمانی بستگی به تمام عواملی دارد که در آن سازمان باهم در تعامل هستند و مهم‌ترین عامل سازمانی، نیروی انسانی است. نیروی انسانی عامل پیچیده‌ای است که دارای انگیزه و نگرش‌های متفاوتی می‌باشد. این انگیزه‌ها و نگرش‌ها باید دائماً مورد بررسی قرار گیرند تا با توجه به نتایج این بررسی‌ها مدیران سیاست‌های لازم را در جهت بهبود وضعیت موجود اعمال کنند. (رئوفی، ۱۳۸۳)

گاهی ناتوانی مدیر و کارکنان در برقراری ارتباط مناسب با سایر همکاران در محیط کار و یا وجود نگرش‌های منفی و بی‌انگیزگی در بین کارکنان سبب می‌شود که آن‌ها قادر به انجام وظایفشان در حد مطلوب نباشند و در نهایت با کاهش بهره‌وری مواجه می‌شویم (علاقه‌بند، ۱۳۸۷).

آنچه چارچوب نظری این پژوهش بر آن بنا شده است، تلفیق دیدگاه مهارت ارتباطی کوئین دام (۲۰۰۴) و رفتار سیاسی مدیران وال و پرو (۲۰۰۰) است. بر این اساس، پژوهش حاضر به تبیین مدل زیر می‌پردازد.

5. Coffey

6. Alkan & Turgut



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

بر اساس مدل مفهومی فوق، فرضیه های پژوهش به صورت ذیل تدوین می شود:

فرضیه اصلی

مهارت های ارتباطی مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

توانایی دریافت و ارسال پیام مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.

کنترل عاطفی مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.

گوش دادن مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.

ارتباط توأم با قاطعیت مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.

بیش نسبت به فرآیند ارتباط مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است، زیرا به دنبال یک حل مساله واقعی در یک سازمان است. از سوی دیگر، یک پژوهش توصیفی - پیمایشی است.

داده های پژوهش از به روش میدانی و از طریق پرسشنامه گردآوری شده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران و معاونان مدارس متوسطه شهرستان مراغه می باشد؛ که با توجه به اینکه تعداد مدارس متوسطه ۵۵ مدرسه هست، جامعه آماری تحقیق حاضر ۱۱۰ نفر است.

با توجه به محدود و در دسترس بودن جامعه آماری نمونه آماری به صورت سرشماری انجام شد.

برای گردآوری داده های مورد نیاز به منظور آزمون فرضیه ها از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش

شامل موارد زیر است:

الف: پرسشنامه مرتبط با ویژگی های جمعیت شناختی: این بخش شامل ویژگی های جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه شغلی می باشد.

ب. پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی کوئین دام (۲۰۰۴) است که دارای ۳۴ سوال پنج گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت از هرگز تا همیشه است و دارای پنج بعد توانایی دریافت و ارسال پیام، کنترل عاطفی، مهارت گوش دادن، ارتباط توأم با قاطعیت و بینش نسبت به فرآیند ارتباط می‌باشد.

ج. پرسشنامه رفتار سیاسی مدیران وال و پرو (۲۰۰۰) است که دارای ۱۲ سوال ۵ گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است و دارای دو بعد رفتار سیاسی فعال و رفتار سیاسی منفعل می‌باشد. برای سنجش روایی ابزار گردآوری داده‌ها از روش نمادین استفاده گردید. بدین صورت که پرسشنامه در اختیار اساتید مدیریت آموزش قرار گرفت تا نظرات آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ شود. همچنین برای اعتبار سنجی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین ترتیب تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان مدیران و معاونان توزیع گردید که نتایج آن در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

عنوان پرسشنامه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
مهارت‌های ارتباطی مدیران	۳۴	۰/۸۰۲
رفتار سیاسی	۱۲	۰/۷۹۵

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از گردآوری داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. در سطح استنباطی از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، همبستگی و رگرسیون خطی از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. بر اساس اطلاعات به دست آمده از توزیع پرسشنامه که ۵۴/۵ درصد نمونه آماری را مرد و ۴۵/۵ درصد آن را زن تشکیل داده است. همچنین ۲۰/۰۰ درصد نمونه آماری بین ۳۶-۴۵ سال، ۷۲/۷ درصد نمونه آماری بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۷/۳ درصد نمونه آماری بالاتر از ۵۵ سال سن دارند. از طرفی ۲۷/۳ درصد نمونه آماری را افراد لیسانس و ۸/۳ درصد فوق‌دیپلم، ۵۳/۶ درصد لیسانس و ۷۲/۷ درصد دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر هستند. در نهایت ۴/۵ درصد نمونه آماری بین ۵-۱۰ سال، ۱۸/۲ درصد بین ۱۱-۱۵ درصد و ۲۷/۳ درصد بین ۱۶-۲۰ درصد، ۴۰/۹ درصد نمونه آماری بین ۲۱-۲۵ سال و ۹/۱ درصد بالاتر از ۲۵ سال سابقه مدیریت دارند.

جدول شماره ۲: آماره آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	نمره Z	سطح معنی‌داری
۱	مهارت ارتباطی	۱/۲۶۵	۰/۰۵۸
۲	توانایی دریافت و ارسال پیام	۱/۲۰۸	۰/۰۷۴
۳	کنترل عاطفی	۱/۱۹۳	۰/۱۸۸
۴	مهارت گوش دادن	۱/۲۵۳	۰/۰۸۹
۵	ارتباط توأم با قاطعیت	۱/۲۰۳	۰/۰۹۶
۶	بینش نسبت به فرآیند ارتباط	۱/۱۹۶	۱/۱۴۲
۷	رفتار سیاسی	۱/۲۲۹	۰/۰۸۸

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فوق، توزیع داده‌های بدست آمده نرمال می‌باشد و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی فرضیه‌های استفاده کرد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۳ نشان داده شده است:

جدول شماره ۳: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه	ت.مداری	همبستگی	R ²	ت.ف.خطی	نتیجه فرضیه
۱	مهارت های ارتباطی مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.	۰/۰۰۰	۰/۵۵۴	۰/۲۹۶	۰/۲۷۷	تائید فرضیه
۲	توانایی دریافت و ارسال پیام مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.	۰/۰۰۰	۰/۵۸۹	۰/۳۴۷	۰/۱۸۷	تائید فرضیه
۳	کنترل عاطفی مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.	۰/۰۳۵	۰/۱۴۷	۰/۰۲۶	۰/۰۳۸	تائید فرضیه
۴	گوش دادن مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.	۰/۰۰۰	۰/۳۸۶	۰/۱۴۹	۰/۱۰۲	تائید فرضیه
۵	ارتباط توأم با قاطعیت مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.	۰/۰۰۰	۰/۲۸۸	۰/۰۸۳	۰/۱۰۴	تائید فرضیه
۶	بیش نسبت به فرآیند ارتباط مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه تاثیر دارد.	۰/۰۰۰	۰/۳۸۹	۰/۱۵۱	۰/۱۰۱	تائید فرضیه

داده‌های جدول شماره ۳ بر اساس آزمون فرضیه ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مهارت‌های ارتباطی مدیران و رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه برابر ۰/۵۵۴ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۲۹۶ می‌باشد و نشان می‌دهد که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از متغیر وابسته (رفتار سیاسی) که توسط متغیر پیش بین (مهارت های ارتباطی مدیران) تبیین می‌شود، برابر ۰/۲۹۶ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی دار بودن رابطه آماری بدست آمده را تایید می‌کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی دار می‌باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۷۷ بوده و نشان می‌دهد که یک واحد تغییر در مهارت های ارتباطی مدیران موجب بهبود ۰/۲۷۷ واحد در رفتارهای سیاسی آنان می‌شود.

داده‌های جدول شماره ۳ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی توانایی دریافت و ارسال پیام مدیران و رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه برابر ۰/۵۸۹ بوده و ضریب تعیین آن

معادل $0/347$ می باشد و نشان می دهد که بین توانایی دریافت و ارسال پیام مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از متغیر وابسته (رفتار سیاسی) که توسط متغیر پیش بین (توانایی دریافت و ارسال پیام مدیران) تبیین می شود، برابر $0/347$ می باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی دار بودن رابطه آماری بدست آمده را تایید می کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی دار می باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر $0/187$ بوده و نشان می دهد که یک واحد تغییر در توانایی دریافت و ارسال پیام مدیران موجب بهبود $0/187$ واحد در رفتارهای سیاسی آنان می شود.

داده‌های جدول شماره ۳ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۲ نشان می دهد که ضریب همبستگی کنترل عاطفی مدیران و رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه برابر $0/147$ بوده و ضریب تعیین آن معادل $0/026$ می باشد و نشان می دهد که بین کنترل عاطفی مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از متغیر وابسته (رفتار سیاسی) که توسط متغیر پیش بین (کنترل عاطفی مدیران) تبیین می شود، برابر $0/026$ می باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی دار بودن رابطه آماری بدست آمده را تایید می کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی دار می باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر $0/038$ بوده و نشان می دهد که یک واحد تغییر در کنترل عاطفی مدیران موجب بهبود $0/038$ واحد در رفتارهای سیاسی آنان می شود.

داده‌های جدول شماره ۳ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۳ نشان می دهد که ضریب همبستگی گوش دادن مدیران و رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه برابر $0/386$ بوده و ضریب تعیین آن معادل $0/149$ می باشد و نشان می دهد که بین گوش دادن مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از متغیر وابسته (رفتار سیاسی) که توسط متغیر پیش بین (گوش دادن مدیران) تبیین می شود، برابر $0/149$ می باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی دار بودن رابطه آماری بدست آمده را تایید می کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی دار می باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر $0/102$ بوده و نشان می دهد که یک واحد تغییر در گوش دادن مدیران موجب بهبود $0/102$ واحد در رفتارهای سیاسی آنان می شود.

داده‌های جدول شماره ۳ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۴ نشان می دهد که ضریب همبستگی ارتباط توأم با قاطعیت مدیران و رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه برابر $0/288$ بوده و ضریب تعیین آن معادل $0/083$ می باشد و نشان می دهد که بین ارتباط توأم با قاطعیت مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از متغیر وابسته (رفتار سیاسی) که توسط متغیر پیش بین (ارتباط توأم با قاطعیت مدیران) تبیین می شود، برابر $0/104$ می باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی دار بودن رابطه آماری بدست آمده را تایید می کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است

که تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی دار می باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۱۰۴ بوده و نشان می دهد که یک واحد تغییر در ارتباط توأم با قاطعیت مدیران موجب بهبود ۰/۱۰۴ واحد در رفتارهای سیاسی آنان می شود.

داده های جدول شماره ۴ بر اساس آزمون فرضیه ۱-۵ نشان می دهد که ضریب همبستگی بینش نسبت به فرآیند ارتباط مدیران و رفتارهای سیاسی در مدارس متوسطه شهرستان مراغه برابر ۰/۳۸۹ بوده و ضریب تعیین آن معادل ۰/۱۵۱ می باشد و نشان می دهد که بین ارتباط توأم با قاطعیت مدیران بر رفتارهای سیاسی آنان در مدارس متوسطه شهرستان مراغه رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که نسبتی از متغیر وابسته (رفتار سیاسی) که توسط متغیر پیش بین (بینش نسبت به فرآیند ارتباط مدیران) تبیین می شود، برابر ۱۵۱٪ می باشد. آزمون تحلیل واریانس (F) معنی دار بودن رابطه آماری بدست آمده را تایید می کند به عبارت دیگر F بیانگر آن است که تاثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک به لحاظ آماری معنی دار می باشد. ضریب Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۱۰۱ بوده و نشان می دهد که یک واحد تغییر در بینش نسبت به فرآیند ارتباط مدیران موجب بهبود ۰/۱۰۱ واحد در رفتارهای سیاسی آنان می شود.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش محقق در پی آن بوده است که نقش مهارت های ارتباطی مدیران بر رفتار سیاسی آنان را در میان مدیران مدارس متوسط شهرستان مراغه را مورد بررسی قرار داده و کمیت و کیفیت این رابطه و تاثیر را از زاویه پژوهشی بررسی نماید.

نتایج تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش نشان داد که مهارت های ارتباطی مدیران و ابعاد آن بر رفتار سیاسی آنان را در میان مدیران مدارس متوسط شهرستان مراغه اثر مثبت دارد.

ارتباطات لازمه زندگی اجتماعی است. انسان بدون ارتباط همچون جزیره ای دور دست و تنها در پهنه اقیانوس جهان است؛ که اگر چنین باشد، در یک حالت بدوی عمر خود را به پایان می رساند. گزارش برخی از مردم شناسان و پژوهشگران علوم اجتماعی که در مورد قبایل بدوی مطالعه داشته اند، حاکی از این است که افراد این قبایل به دلیل نداشتن ارتباط موثر با دنیای پیرامونی خود در یک حالت ساده و فقیرانه به سر می برند. در جوامع متمدن هم هر روز انسان هایی را مشاهده می کنیم که به دلیل درونگرایی شدید، یا توهومات روانی، ارتباطات خود را با دیگران به حد اقل کاهش داده و در میان جمع در یک دنیای تنها که دیوارهای بلندی بر دور آن کشیده زندگی می کند. چنین افراد به دلیل نداشتن مهارت های کافی در ارتباطات، معمولاً منزوی، غیرفعال و اغلب غیر-موفق هستند؛ بنابراین به نظر می رسد رابطه داشتن با هموعان یکی از نیازهای مهم زندگی اجتماعی می باشد. بطوریکه ابراهام مازلو در مدل طبقه بندی نیازهای، یکی از عمده ترین نیازها را به مسئله نیازهای اجتماعی یعنی ارتباط افراد با یکدیگر اختصاص داده است. هسته مرکزی کلیه مسائل دنیوی، ناتوانی انسانی در برقراری ارتباط با دیگران به شیوه مطلوب است (لوتانز، ۱۳۷۴، ۶۵۹).

از سوی دیگر، رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی توان از میان برد. مدیری که انتظار داشته باشد کسی دست به این گونه رفتارها نزنند، با این نگرش نشانه ای از ساده لوحی خود را به معرض نمایش گذاشته است. ولی

مانورهای سیاسی را می توان و باید کنترل کرد تا در محدودیتی منطقی و سازنده قرار گیرند. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزشهای فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد. اولی ممکن است که به کندی ارتقا یابد و احساس کند که کنار گذاشته شده است، در حالی که دومی ممکن است به خوش خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد. افرادی که در دو نهایت طیف سیاسی قرار می گیرند به عنوان افراد ضعیف در تلاش گروهی به شمار می آیند. به طور معمول میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی حساب شده به عنوان ابزار ادامه حیات، در سازمانهای پیچیده محسوب می شود. پس گفتیم رفتار سیاسی در سازمانها غیر قابل اجتناب بوده و شامل فعالیتهایی است که برای اهداف ویژه همچون به دست آوردن، توسعه و استفاده از قدرت و سایر منابع که باعث ایجاد برتری شخص می شود انجام می گیرد.

در این راستا می تواند پیشنهادهای زیر را بیان کرد:

بحثهای گروهی در حوزههای مربوط شغلی

اختصاص زمان مشارکت در بحث با دیگر کارکنان هم‌رده

استفاده از نوارها و کتابهای گویای مربوط به مربوط به مهارت‌های ارتباطی

میانجیگری در درگیری‌ها بین کارکنان و مشتریان

توجه بیشتر به ارتباطات میان فردی در محیط مدارس

منابع و ماخذ

آقاییار، سیروس؛ شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۸۶) هوش هیجانی: کاربرد هوش هیجانی در قلمرو هیجان. چاپ اول. انتشارات سپاهان.

باقری، قدرت الله؛ حسنی نژاد، آرش؛ نیک آیین، مجتبی و خرم، سید محمد (۱۳۹۳) بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم تحقیقات و فناوری)، چشم انداز مدیریت دولتی، ۵(۱۷)، ۱۱۷-۱۳۶.

- برزآبادی فراهانی، نرگس؛ امامی پور، سوزان؛ سپاه منصور، مژگان (۱۳۹۹) رابطه مدیریت هیجان و مهارت های ارتباطی با اهمال کاری تحصیلی در دانش آموزان متوسطه اول. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۱(۲). ۸۹-۱۰۸.

- پور اصغر، مهدی؛ نجفی، کیومرث؛ تیرگری، عبدالحکیم؛ یزدانی، جمشید؛ فلکی، مژگان؛ صالحی، فریبا (۱۳۹۶) بررسی مهارت های ارتباطی کارکنان و شاغلان بهداشتی درمانی. روان پزشکی و روانشناسی بالینی ایران. ۲۳(۲). ۲۱۱-۲۲۰.

- پوررجب، معصومه؛ پناهی درچه، اکبر؛ پارسا بروجنی، اقدس (۱۳۹۸) بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی دبیران. پیشرفت های نوین در علوم رفتاری. ۴(۳۹). ۴۶-۶۰.

- خزائی، آذر؛ نیلی احمدآبادی، محمدرضا (۱۳۹۴) تاثیر آموزش به سبک محاوره ای از طریق چندرسانه ای بر افزایش مهارت های ارتباطی دانش آموزان کم شنوا. فناوری آموزش و یادگیری. ۱(۲). ۱-۱۹.

- خوش رو، وحید؛ صدخسروی، مهدی (۱۳۹۹) بررسی رابطه مهارت های ارتباطی با اضطراب اجتماعی کارکنان شهرداری شهر تنکابن. مجله پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش. ۳(۲۶). ۱۴۱-۱۵۰.
- رضائیان، علی، (۱۳۹۰)، مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، انتشارات سمت، چاپ پنجم.
- سادات، سما (۱۳۹۹) تاثیر آموزش مهارت های ارتباطی به معلم بر کاهش فرسودگی تحصیلی دانش آموزان. پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش. ۳(۲۱). ۲۱-۳۴.
- سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹) پژوهش تحلیلی در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در سازمان ها، مجله عصر مدیریت، ۴(۱۴)، ۱۰۲-۱۰۵.
- سلاجقه، سنجر؛ ناظری، مژگان (۱۳۸۹). پژوهش تحلیلی در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در سازمان ها. مجله عصر مدیریت، ۴(۱۴): ۱۰۵-۱۰۲.
- صمدی، عباس و کیوان، نادیا (۱۳۸۸) «بررسی نقش هوش هیجانی مدیران در برقراری ارتباطات اثربخش»، مقاله علمی پژوهشی، فصلنامه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، ۵(۱)، ۱۲۹-۱۴۸.
- فانی، علی اصغر، شیخی نژاد، فاطمه، دانایی فرد، حسن، حسن زاده، علیرضا (۱۳۹۳) تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی؛ ۱۲(۱)، ۲۱-۳۹.
- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۶)، ارتباطات انسانی، مبنای، تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- قرائتی، فرهاد؛ معمارزاده، غلامرضا (۱۳۸۱)، بررسی عوامل ایجادکننده ارتباطات اثربخش سازمانی در حوزه ستادی وزارت تعاون، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- کریمی موفق، حسین؛ خاتون طاهری، نرجس؛ بهنام وشانی، حمیدرضا؛ واقعی، سعید؛ یآوری، مهری (۱۳۹۱) تاثیر آموزش مهارت های ارتباطی به پرستاران بر کیفیت مراقبت از بیماران. مراقبت مبتنی بر شواهد. ۲(۵). ۳۷-۴۶.
- لوتانز، فرد (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، تهران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- مصطفوی کهنگی، فرحناز؛ قادیان، فاطمه (۱۳۹۹) نقش مهارت های ارتباطی در ارتقای عملکرد مدیران (مورد مطالعه: مدیران ارشد و میانی دانشگاه پیام نور). مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه. ۵(۳). ۹-۲۵.
- محمدی بارزلی، خدیجه؛ پیشگر، حسین (۱۳۹۷) رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران و میان فروش آنها از دیدگاه مدیران و کارکنان شرکت های تجاری شهر اردبیل. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. ۷(۱). ۷۲-۸۵.
- مشبکی، اصغر و روحانی، محمدحسین، (۱۳۸۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات اقبال، چاپ دوم.
- مشبکی، اصغر؛ تیمور نژاد، کاوه (۱۳۷۸)، رویکردی راهبردی و عملیاتی به مدیریت تحول سازمانی، تهران: انتشارات هیات.

- مورهدو گریفین، (۱۳۹۰)، رفتار سازمانی، سیدمهدی، الوانی و غلامرضا، معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید، چاپ هفدهم.

- Al-Hemiarya, N. J; Cucchib, A; Al-Nuaimic, A. S; Al-Saffard, H; Al-Ani, H(2020) Inter-personal versus content: assessment of communication skills in Iraqi physicians. Heliyon, 6(1). 1-9.
- Alkan, S. E & Turgut, T. (2015). A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior and the pressures behind compulsory citizenship behavior. Research journal of Business and Management, 2(2), 185-203.
- Coffey, Robert E and Curtis, w.cook, (1994), management and organizational behavior, boston, Massachusetts, Irwin.
- Guo, K. Sanchez, Y. (2009). Work place communication. In N. Borkowski (Eds). Organizational Behavior Theory and Design Journal. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers, (1), 71-101.
- Larsen, S., Marnburg, E., & Ogaard, T. (2012). Working onboard – Job perception, organizational commitment and job satisfaction in the cruise sector. Tourism Management, 33, 592-597.
- Mishra, P, Sharma, S. K, Swami, S, & Swami, S. (2016). Antecedents and consequences of organizational politics: a select study of a central university. Journal of Advances in Management Research, 13(3), 334-351.
- Özer, Zekiye., & Yetkin, Ramazan. (2018). Walking through different paths: Academic self-efficacy and academic procrastination behaviors of pre-service teachers. Journal of Language and Linguistic Studies, 14(2), 89-99.
- Keniger LE, Gaston KJ, Irvine KN, Fuller RA. What are the benefits of interacting with nature? International journal of environmental research and public health. 2013;10(3):913-35.

The role of principals' communication skills on political behaviors in high schools in Maragheh

Zeynab Molayi¹
Jahangir Yari Haj Ataloo^{*2}

Date of Receipt: 2021/05/22 Date of Issue: 2021/06/22

Abstract

The aim of this study is the role of managers' communication skills on political behaviors in high schools in Maragheh. The research method used is descriptive and survey and the statistical population of the present study is the principals and deputies of secondary schools in Maragheh who were selected by census due to their limitations. Data collection tool was two standard questionnaires that the validity of the data collection tool was symbolic validity and Cronbach's alpha test was used to estimate their reliability. SPSS software was also used to test the research hypotheses. Findings showed that communication skills affect the political behavior of principals in secondary schools in Maragheh.

Keyword

Communication skills, political behavior, school principals.

1. Master student of educational management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran. (Molayizeynab40@yahoo.com).
2. Assistant Professor and Scientific Membership of Islamic Azad University, Tabriz Branch, Department of Management, Tabriz, Iran. (*Corresponding Author: John_yari@yahoo.com).

