

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: ۹۲/۰۹/۲۶)

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با سبک‌های 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 چندعاملی 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

رفتار رهبری و رهبری اقتضایی پرداخته‌اند، برخی صفاتی 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 (باس و همکاران^۴، ۲۰۰۶). در سال‌های اخیر توجه زیادی به آزمون الگوی نوین مدیریتی رهبری

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 (معمدنژاد، ۱۳۷۱). ورزش در پرتو عوامل سازش دهنده 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 تشکیل‌دهنده‌ی این نظام متأثر می‌شود (انور الخولی، 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،

E-mail: nazarirasool@yahoo.com

^۱ . استادیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان* (نویسنده مسئول):

^۲ . کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی کردستان

^۳ . استادیار دانشگاه آزاد اسلامی سمنان

بداند تا جایی که پوکزواردوسکی، باروت و هشن^۲ (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 زیردست) 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. درواقع 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 رسانه‌های ورزشی استان اصفهان وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود و به‌صورت 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 به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و دو پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه چندعاملی 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 تربیت‌بدنی 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 ۱۹/۰ 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

تحول‌گرا شده است. هامفریز و اینشتاین (۲۰۰۳) اشاره می‌کنند که رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های رفتاری رهبری تحول‌گرا، پیروان خود را به‌سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند. سبک رهبری تلفیق مهارت‌های فنی، عاطفی و شخصیتی دانسته شده است که از یک فرد سر می‌زند (جانگ و همکاران^۱، ۲۰۰۲). ضمن اینکه سبک رهبری می‌تواند به‌طور 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 موردتوجه مدیران است. ماهیت اجتماعی انسان ایجاد 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 به‌عنوان 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 تربیت‌بدنی و ورزش بوده که از گستردگی وسیع در جامعه و پیچیدگی‌های اجرائی خاص خود برخوردار بوده و روزبه‌روز 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 درواقع منظور از مهارت‌های ارتباطی عبارت از توانایی انتقال و ارسال اطلاعات، عقاید و احساسات از فرد یا منبعی به فرد یا منبع دیگر، به‌منظور 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

بیشترین میانگین نیز مربوط به سبک رهبری تحول گرا می باشد.
($SD=0/3$, $m=2/96$)

مهارت های شنودی بود ($m=16/5$, $SD=3/11$). $58/5\%$ از گروه نمونه داری سبک رهبری تحول گرا، 40% سبک رهبری عمل گرا و تنها $1/5\%$ دارای سبک رهبری عدم مداخله بودند.

جدول ۱: نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر برای مقایسه میانگین نمره سبک های رهبری.

متغیر	مجذور میانگین	درجه آزادی	F	sig
سبک تحول گرا، سبک عمل گرا و سبک عدم مداخله	۱۲۰/۵	۱/۱۱	۳۳۱/۷	۰/۰۰۱

اصفهان تفاوت معنی دار دارد وجود ($p=0/001$), $F=98/6$,
($df=1/35$).

آزمون تحلیل واریانس اندازه های تکراری نشان داد که بین میانگین سبک های رهبری مدیران رسانه های ورزشی استان

جدول ۲: ضریب همبستگی بین سبک های رهبری و مهارت های ارتباطی.

مهارت های 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

معنی داری وجود دارد اما بین سبک رهبری عدم مداخله با مهارت های ارتباطی رابطه معنی داری وجود ندارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین مهارت های ارتباطی با سبک رهبری تحول گرا ($r=0/261$, $p=0/036$) و سبک رهبری مبادله ای ($r=0/262$, $p=0/035$) رابطه مستقیم و

جدول ۳: ضریب همبستگی بین سبک های رهبری و خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی.

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

نیز با سبک رهبری مبادله ای ($r=0/313$, $p=0/011$) ارتباط مستقیم و معنادار دارد. مهارت های شنودی با هیچ یک از سبک های رهبری رابطه معناداری ندارد.

از میان خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی، مهارت های باز خوردی با رهبری تحول گرا ($r=0/378$, $p=0/001$)، رهبری عمل گرا ($r=0/389$, $p=0/001$) و رهبری عدم مداخله ($r=0/257$, $p=0/039$) ارتباط معناداری دارد. مهارت های کلامی

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 به‌عنوان یک مزیت محسوب شود هرچند 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 کاریزماتیک، ایجاد انگیزش، ترغیب به تلاش فکری و توجه به تفاوت‌های فردی نیازمند درک روشنی از تک‌تک زیردستان هر رهبر است و دستیابی به این درک روشن بدون مهارت‌های ارتباطی و به‌خصوص مهارت‌های بازخوردی میسر نیست.

بین سبک رهبری عمل‌گرا و مهارت‌های ارتباطی نیز رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت. از میان خرده مقیاس‌های 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؛ به‌طوری‌که 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 (ایپین مائوراتی^۲، ۲۰۰۵). 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. به‌طورکلی مهارت‌های ارتباطی با دو سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا ارتباط مثبتی دارد و بالا بودن

بحث و نتیجه‌گیری

درک ارتباط میان سبک‌های رهبری و مهارت‌های ارتباطی موجب افزایش اثربخشی رهبری در سازمان و همچنین افزایش دانش موجود در مورد تأثیر مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان یکی از مهارت‌های اساسی در رفتار فرد به‌عنوان 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 به‌طور طبیعی ارتباط کلامی بیشتری با مراجعین خود دارند و بیشتر به‌عنوان یک گوینده عمل می‌کنند و این موضوع هم نیاز به مهارت‌های کلامی را افزایش می‌دهد و هم به‌مرورزمان 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 تربیت‌بدنی از سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا به‌طور معنی‌داری بیشتر از سبک رهبری عدم مداخله استفاده می‌کنند. نتایج پژوهش سلطانی‌پور زندی (۱۳۸۷) نشان داد که مسؤولین هیئت‌های 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 تربیت‌بدنی 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 (داهرتی و همکاران^۱، ۱۹۹۶). باس و ریگیو (۲۰۰۶) نیز بیان می‌کنند که اضافه کردن رهبری تحول‌گرا به رهبری عمل‌گرا منجر به تلاش مضاعف پیروان

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.

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

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۸۶). مدیریت عمومی. نشر نی. تهران
- انورالخولی، امین (۱۳۸۱). ورزش و جامعه. ترجمه حمیدرضا شیخی، مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی و تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- آهنچیان، محمدرضا و منیدری، رضانعلی (۱۳۸۳). "رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی". *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی*، شماره ۱۲، ۴۱-۶۰.
- سلطانی‌پور زندی، حسن. (۱۳۸۷). "مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مسئولین هیأت‌های ورزشی استان گیلان". *پژوهش در علوم ورزشی*، شماره ۱۹، ۱۹۱-۲۰۵.
- عاشوری، محمد (۱۳۸۷). *رابطه بین مهارت‌های ارتباطی کارکنان و رضایت مشتریان اداره کل تأمین اجتماعی استان قم*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پردیس قم.
- غفوری، فرزاد؛ گنجوی، فریده اشرف؛ دهقان، آیت‌الله و حسینی، سیده‌مهسا. (۱۳۸۸). "ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی". *نشریه مدیریت ورزشی*، شماره ۲، ۲۳۴-۲۱۵.
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ شاه‌میرزایی، وحید و حسین‌زاده، علی (۱۳۸۴). *نظریه‌پردازان و مشاهیر مدیریت*. تهران: نشر فر اندیش.
- نادری‌چهرمی، مسعود (۱۳۸۱). *تعیین مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران سازمان تربیت‌بدنی 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، 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.
- 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*, 41, 85-95.
- Ipinmaoroti, O.A.(2005). *Exhibition of transformational leadership behavior by Nigerian college coaches: Effects on athletes' satisfaction on individual performance*, Tai solarin university of education 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*.33,313-336.
- 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.

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: Dec. 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.