



تحلیل نقش مهارت های ارتباطی بر سبک رهبری در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۲

صفحه: ۱-۱۶

سیدمهدی احمدی بالادهی^۱، یحیی صالحی تیلکی^۲

چکیده

هدف از این مطالعه تحلیل نقش مهارت های ارتباطی بر سبک رهبری است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی، همبستگی محسوب می گردد. به منظور گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه استاندارد مهارت های ارتباطی بارتون (۱۹۹۰) و پرسشنامه استاندارد سبک رهبری باردنز و مترکاس (۱۹۶۹) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بوده که نمونه آماری براساس فرمول کوکران؛ ۱۹۶ نفر می باشد. به منظور تحلیل استنباطی داده های حاصله از ابزارهای اندازه گیری از نرم افزار SPSS و ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج آزمون نشان می دهد که مهارت های ارتباطی و مولفه های ارتباطی بر سبک رهبری اثر معناداری وجود دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، بازخورد باضرب ۲/۱۵ در اولویت اول قرار دارد در نتیجه بیشترین اثر را بر سبک رهبری دارد و در ادامه شنودی باضرب ۱/۹۳ در اولویت دوم و کلامی با ضریب ۱/۹۲ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد در نتیجه کمترین اثر را بر سبک رهبری دارد.

کلید واژه ها: مهارت های ارتباطی، سبک رهبری، مدیران، هرمزگان.

مقدمه

مهمترین سرمایه سازمان‌ها، نیروی انسانی آن‌هاست که به عنوان غنی‌ترین منبع سازمان به واسطه هدایت و رهبری در راستای تحقق اهداف سازمان گام بر می‌دارند. هدایت چنین سرمایه ارزشمندی در همه سازمان‌ها نیازمند اتخاذ سبک رهبری مؤثر از سوی مدیریت است. ارتباطات را می‌توان یکی از عناصر مهم موفقیت سیستم‌های اجتماعی تلقی نمود (Gardian, 2006). مدیران نیز به این نکته پی برده‌اند که برقراری ارتباط مؤثر با منابع انسانی سازمان و درک عوامل انگیزشی کارکنان در توفیق آنان برای دستیابی به اهداف سازمان نقش مؤثری دارد (Haghighi, 2001). ارتباطات بین فردی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در ارتباطات سازمانی مطرح است. نظری و همکاران (2011) براساس مدل بارتین (۱۹۹۰)، که مهارت‌های ارتباطی را در سه گروه مهارت‌های کلامی، شنودی و بازخوردی دسته‌بندی نموده است، به عبارتی مدیرانی که از مهارت‌های گفتاری، شنودی و بازخوردی بهتری برخوردارند موفقیت بیشتری در برقراری ارتباطات اثربخش خواهند داشت (Nazari, 2015). از سوی دیگر سبک رهبری از مهمترین عناصر مدیریت است که انتخاب مناسب آن از سوی مدیران به بهبود کارایی سازمان‌ها کمک کرده و حصول موفقیت سازمانی را ممکن می‌سازد (Hunt, 2003). مدیران سازمان‌های مورد مطالعه با اتخاذ سبک‌های رهبری مختلف می‌توانند دستیابی به اهداف، نوآوری، رضایت شغلی کارکنان و در نهایت فرایندهای داخلی و خارجی سازمانی را جهت کسب اهداف سازمانی تسهیل نمایند (Chen, 2004). سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر اساس چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد (Mossadeghrad, 2002). لزوم برخورداری از مهارت‌های ارتباطی برای موفقیت مدیریت سازمان‌ها امری کاملاً حیاتی است.

بیان مساله

با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها در محیط‌های پویا و پراز تغییر و تحول فعالیت می‌کنند، لازمه بقا در چنین شرایطی ایجاد تغییرات و تحولات مستمر سازمانی است و رهبری و مدیریت، نقش اساسی در این تغییر و تحولات دارد (صالحی، ۱۳۹۲). ارتباطات یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و تعالی و موفقیت انسان است. سازمان ناجا به عنوان یک نهاد اجتماعی به دلیل اهداف بنیانی فراتر از ارتباطات روزمره، نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد برقرار می‌کند (عاشوری، ۱۳۸۷). بدون شک سبک رهبری مدیران در هدایت صحیح کارکنان در جهت اهداف سازمانی مؤثر است. استفاده از بهترین سبک رهبری یا مدیریت منجر به افزایش اثربخشی و کارایی ناجا خواهد شد. تحقیقات کافی در این زمینه به ویژه در سازمان ناجا صورت نگرفته است. نتایج این پژوهش می‌تواند منجر به آگاهی بیشتر در زمینه رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و کارایی ناجا گردد. آگاهی بیشتر در این زمینه می‌تواند منجر به بکارگیری سبک مناسب رهبری به منظور افزایش کارایی ناجا گردد. لزوم برخورداری از مهارت‌های ارتباطی برای موفقیت مدیریت سازمان‌ها امری کاملاً حیاتی است، مهارت‌های ارتباطی مدیران اعتماد لازم جهت تشویق دیگران به پیروی را تقویت و ایجاد می‌کند بدون برقراری ارتباطات مؤثر، مدیر یک رهبر مؤثر نیست در حقیقت، قادر بودن به برقراری ارتباطات مؤثر چیزی است که مدیر را قادر می‌سازد تا به موقعیت رهبری نزدیک شود. لذا شناسایی مهارت‌ها و نقش آن‌ها در سبک رهبری می‌تواند مسیر سازمان را جهت دسترسی به اهداف از پیش تعیین شده تسهیل نماید. 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. پژوهش حاضر در نظر دارد تا نقش مهارت‌های ارتباطی مدیران بر سبک رهبری را مورد ارزیابی قرار دهد.

ادبیات پژوهش

مهارت‌های ارتباطی



مهارت های ارتباطی به توانایی انتقال اطلاعات به دیگران به طور موثر و کارآمد گفته می شود که می تواند ارتباطات فردی و تجاری فرد را بهبود بخشیده و موجب شود رضایت از زندگی و کیفیت زندگی فرد بالا رود. این مهارت های ارتباطی است که تاثیر گذاری ارتباط را تعیین می کند. مهارت ارتباطی به توانایی فرد برای انتقال اطلاعات به دیگران به صورت موثر و کارآمد گفته می شود. مهارت ارتباطی عمیق و کارآمد می تواند باعث بهبود ارتباطات بین فردی و تجاری شود، در نتیجه رضایت از زندگی نیز افزایش پیدا می کند. اولین مرحله در ارتباط گرفتن با دیگران تولید اطلاعات و سپس پیدا کردن راهی برای رساندن اطلاعات به دیگران می باشد. فرآیند برقراری ارتباطات صحیح علاوه بر اطلاعات به شیوه انتقال آنها نیز بستگی دارد. هر کسی به شیوه خاصی از مهارت های ارتباطی برای انتقال پیام استفاده می کند. هر چه فرد بر دیگر مهارت های زندگی تسلط بیشتری داشته باشد، به شیوه بهتری می تواند با دیگران ارتباط برقرار کند. مهارت های ارتباطی فرایندی است که هم فرستنده و هم گیرنده پیام در آن نقش داشته و دخیل هستند. این فرایند می تواند مملو از خطا باشد و یا پیام های ارسالی توسط گیرنده بد تفسیر شوند. در این حالت گیرنده دچار سردرگمی خواهد شد و شانس و فرصت شما برای ایجاد ارتباط موثر از بین خواهد رفت. مهارت های ارتباطی به رفتارهایی گفته می شود که شخص می تواند از طریق آن با دیگران به گونه ای ارتباط برقرار کند که باعث بروز رفتارهای مثبت و پرهیز از واکنش های منفی در طرف مقابل گردد.

کلی (۱۹۱۲) می گوید مهارت ارتباطی عبارت است از رفتارهای معین و آموخته شده های که افراد در روابط میان فردی خود، برای کسب تقویت های محیطی یا حفظ آن ها انجام می دهند. هارجی (۱۹۸۶) می گوید: مهارت های ارتباطی اجتماعی عبارتند از مجموعه ای از رفتارهای هدفمند، به هم مرتبط و متناسب با وضعیت که آموختنی بوده و تحت کنترل فرد است (آهنچیان، ۱۳۸۳: ۱۲).

مهارت های ارتباطی مجموعه ای از فعالیت ها و تعاملات است که موجب تأمین نیازهای افراد می گردد و به عنوان یک نیاز انسانی بین انسان هایی که با هم زندگی می کنند پدیدار می شود. در نتیجه ی برقراری روابط انسانی پس از تأمین نیازها، زمینه های پیدایش انگیزش، رشد، احساس سودمندی، رضایت، درک متقابل و اعتماد فراهم می شود. این نتایج، نشانه های مثبت حیات را پدید می آورد، و هر یک در پیدایش حالات مثبت بعدی مؤثر واقع می شود. مهارت های ارتباطی مجموعه ای از رفتارهای هدفمند، بهم مرتبط و متناسب با وضعیت است که آموختنی بوده و تحت کنترل فرد است (حویزوی، ۱۳۹۴).

در واقع مهارت های ارتباطی ما بیانگر میزان توانایی و اعتماد به نفس ما بوده و باعث افزایش میزان ارزش و احترام ما نزد دیگران می گردد. این مهارت ها، در پیشرفت و مسئولیت و مسیر شغلی ما تأثیر مستقیم داشته و بر میزان حمایت و کمکی که از دیگران دریافت می کنیم اثر می گذارد و حتی ما را قادر می سازد تا بتوانیم دیگران را متقاعد نموده و آن ها را به اجرای خواسته های خود ترغیب نمائیم (حویزوی، ۱۳۹۴).

انواع مهارت های ارتباطی:

مهارت کلامی: مکالمه، نخستین ابزار مدیریتی است. مکالمه در واقع چگونگی برنامه ریزی زندگی و سازمانی کارها و نحوه ایجاد رابطه با همکاران و مشتریان است. مکالمه نحوه درک احساسات اشخاص، تفکر و اعمال آن ها و راهی برای تاثیر گذاری بر دیگران و تاثیرپذیری از آن هاست. زبان، نوعی سیستم ارتباطات انسانی مبتنی بر اصوات گفتاری است که به عنوان نمادهای قراردادی مورد استفاده قرار می گیرد. حواس ما، پیوسته ما را آماج بمبارانی از علائم قرار می دهد تا وادار شویم آن ها را تفسیر کرده و در بانک اطلاعاتی خود ذخیره سازیم.

مهارت شنود: به هنگام اندیشیدن و گفتگو درباره ارتباطات، بیشتر مردم معمولاً به گفتن و سخنوری توجه دارند و تصور می کنند که نقش اصلی را در فراگرد ارتباطی فرستنده پیام بازی می کند. باید توجه داشت اگر گوش دادن از سخن گفتن دشوارتر نباشد، در یک فراگرد ارتباطی، از هر جهت با آن برابر است. بدون گوش دادن پیام، هرز و هدرمی رود و ارتباطات به هدفی که دارد دسترسی پیدا نمی کند. گوش دادن با این پیش فرض عبارت است از فراگرد دریافت، تعبیر و تفسیر



محرك های شفاهی. در بیشتر جوامع، از جمله در جامعه ما تصورات غلطی در مورد گوش دادن وجود دارد که می توان گفت اغلب بین بیشتر مردم مرسوم و متداول است. بیشتر مردم چنین فکر می کنند که: آنان گوش دهندگان خوبی هستند.

مهارت بازخورد: زمانی که ما به بررسی بازخورد به گونه ای مجرد در چارچوب روابط میان فردی می پردازیم می توانیم به صورت دقیق بگوییم که بازخورد به تقویت برخی از رفتارها و به خاموشی تعدادی دیگر از آنها می پردازد. بازخورد در روابط میان فردی می تواند به نتایج رابطه یا میان کنش به شیوه های بسیار ظریف و حساس اثر بگذارد. مثلاً بی توجهی یک مخاطب به گفته های فرستنده پیام پس از مدت کوتاهی او را در ارسال پیام مایوس می کند. به عبارت بهتر او را به خاموشی سوق می دهد (میلر، ۱۳۷۷).

سبک رهبری

یکی از اجزای اصلی و مهم مدیریت، رهبری است؛ رهبری نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. رهبری مهمترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۳). پیتز دراکر اشاره می کند، که رهبران منبع اصلی کسب و کار موفق به شمار می روند و رهبری فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی است. رهبری عبارتست از فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی (غفوری، تجاری و بهاری، ۱۳۸۸: ۵۴).

رهبری فرآیند تأثیرگذاری بر فعالیت های یک فرد یا گروه است که در وضعیت معینی به منظور تحقق هدفی کوشش می کند. شریزهایم در ۱۹۷۸ اظهارداشت رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف های سازمانی طلب می کند در اینجا واژه «داوطلبانه» واژه ای عملیاتی است. به عقیده کریترز رهبران برای ترغیب مشارکت داوطلبانه کارکنان هرگونه اختیار و قدرتی را که دارند با ویژگی های شخصی خود مهارت های اجتماعی تکمیل می کنند (رضائیان، ۱۳۹۱). رهبری به عنوان یک فرایند به معنی استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت های اعضا یک گروه برای تحقیق هدف و بعنوان یک صفت به معنی مجموعه ای از ویژگی هاست که به کسانی که چنین نفوذی را با موفقیت بکار می برند نسبت داده می شود (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴: ۳۵۰).

سبک یا شیوه رهبری طریقی است که رهبر از نفوذش برای کسب هدف استفاده می کند. سبک رهبری به عنوان الگویی رفتاری است که بیانگر صفات و خصوصیات رفتاری رهبران می باشد. در دنیای امروز، نقش مدیر به عنوان رهبر به قدری اهمیت پیدا کرده است که در همه ی زمینه ها برای یافتن اشخاصی که توانایی رهبری داشته باشند کوشش مستمر به عمل می آید. در واقع، اگر این نقش انجام نشود، آنگاه کاری صورت نمی گیرد. در قالب وظیفه، رهبر باید توان و تمایل فرد یا گروه را بسنجد و با توجه به قدرت خود یکی از سبک های رهبری را در برخورد با آن ها برگزیند.

سبک رهبری نشان دهنده ی طرز تفکر، جهانی و شخصیت رهبران است (خلیفه سلطانی و همکاران، ۱۳۸۹). سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو حاکم و فرهنگ سازمانی و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و ماهیت و نوع فعالیت و نیز احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد. محققان ثابت کرده اند که رهبران می توانند وجه تمایز در سازمان ها نسبت به یکدیگر باشند (همان منبع).

سبک رهبری یا مدیریت تعیین کننده جو حاکم و فرهنگ سازمانی و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و ماهیت و نوع فعالیت و نیز احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می گیرد. محققان ثابت کرده اند که رهبران

می‌تواند وجه تمایز در سازمان‌ها نسبت به یکدیگر باشند (جوادی، ۱۳۹۳). سبک رهبری عمدتاً به دو طریق رابطه مدار و وظیفه مدار تقسیم می‌شود.

سبک رهبری رابطه مدار: سبک‌های رابطه مداری تحت عنوان سبک‌هایی که در آن مدیر حداقل گرایش به وظیفه و یا کار و حداکثر گرایش به رابطه یا فرد را داراست، بررسی می‌شود. این سبک رفتاری در صورتی که در شرایط مناسب بکار رود اثربخش و مدیر به عنوان مدیر رشد دهنده نام می‌گیرد. زمانی که این سبک رفتاری در شرایط نامناسب بکار رود و در نتیجه غیر اثربخش باشد مدیر به نام مدیر مطیع یا موعظه‌گر نامیده می‌شود. مدیران رابطه مدار افرادی انسان‌گرا هستند. این سبک مدیریت برای مدیران سازمان‌های آموزشی به اقتضای شغل از اهمیت برخوردار است این نوع مدیر اعضای سازمان را همانند دوستان خود می‌پندارد از مصاحبه و مکالمه با آنان بعنوان ابزار در جهت شناخت بهتر و بیشتر آن‌ها استفاده می‌کند. سعی دارد اطلاعات درباره افراد را خود بدست آورد تا این که بخواهد از طریق اظهار نظر دیگران کسب کند. این سبک رفتاری از دستاوردهای نهضت روابط انسانی بوده است. یکی از نظریه‌های مشهور نظریه اقتضائی، نظریه چرخه زندگی است. در این نظریه دو سبک کلی رهبری وظیفه مدار و رابطه مدار در قالب چهار سبک ترکیب و به عنوان موفقیت نیز میزان رشد و بلوغ زیر دستان در سه عامل انگیزه توفیق طلبی، مسئولیت‌پذیری و میزان تحصیلات و تجربیات در نظر گرفته شده است. این ۴ نوع سبک رهبری در ارتباط با چهار موقعیت از نظر میزان بلوغ کارکنان قرار دارد که عبارتند از: سبک آمرانه، سبک متقاعدکننده، سبک مشارکتی، سبک تعویضی.

سبک رهبری وظیفه مدار: سبک‌های وظیفه مداری رفتاری است که با گرایش زیاد مدیر به تعیین نقش‌های کارمندان مشخص می‌گردد. در این سبک رفتاری، مدیر است که از کارمندان می‌خواهد که چه کاری را، چه موقع و چگونه انجام دهند (براساس خواسته‌های محیطی) بکار برده شود رفتار مدیر غیر اثر بخش خواهد بود و مدیر به نام وظیفه مدار منفی یا مدیر خیراندیش یا مستبد خیرخواه خوانده می‌شود (براساس مدل فیدلر در وضعیت‌های مساعد و وضعیت‌های نامطلوب سازمان‌ها سبک‌های وظیفه مداری اثربخشی رفتار مدیر را سبب می‌شوند). در این سبک رهبری (مطالعه مطلب مدل‌های رهبری و مدیریت پیشنهاد می‌شود) در جهت تأمین هدف‌های مورد نظر نقش‌هایی را که خود و زیر دستان باید ایفا کنند به نحوه شفاف تهیه می‌کند. همچنین در جهت سازماندهی کارها و شالوده ریزی سازمان انتظار عمل بسیار به خرج می‌دهد. او انتظار دارد که کارکنان استانداردهای مشخصی را رعایت کنند و اصرار دارد که کارها مطابق جدول‌های زمان‌بندی صورت گیرد و کارکنان مانند ماشین به طور منظم و سیستماتیک کار کنند. نظریه پردازانی چون تیلور و ماکس وبر معتقدین به این سبک رهبری می‌باشند.

پیشینه پژوهش

تحقیقات و مطالعات متعددی در زمینه نقش مهارت‌های ارتباطی بر سبک رهبری انجام شده است که موارد زیر را می‌توان نام برد: عسگری و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به نقش مهارت‌های ارتباطی مدیران بر سبک رهبری و اثربخشی سازمانی: تحلیل مسیر پرداختند. نتایج حاصل از معادلات ساختاری و تحلیل مدل نشان داد که مهارت ارتباطی رابطه معکوس با سبک رهبری دارد. در حالی که با متغیر اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌دار دارد و همچنین سبک رهبری با اثربخشی سازمانی رابطه معکوس داشت که از لحاظ آماری معنی‌دار نبود و تأثیر مستقیم مهارت ارتباطی بر اثربخشی سازمانی بیش‌تر از تأثیر غیر مستقیم مهارت ارتباطی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی متغیر سبک رهبری می‌باشد.

نظری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی: مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداختند. بر اساس نتایج به دست آمده، وجود دارد رابطه معنی‌داری بین

مهارت های ارتباطی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و اثربخشی سازمانی بین مدیران ورزشی وجود دارد. نتایج حاصله از اجرای مدل های تحلیل مسیر خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل معادلات ساختاری است.

قره و رئیس (۱۳۹۳) در پژوهشی به ارتباط بین مهارت های ارتباطی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان ایلام پرداختند. نتایج نشان داد بین مهارت ارتباطی با اعتماد مثبت رابطه سازمانی اعتماد با سازمانی تعهد و سازمانی تعهد سازمانی معناداری وجود دارد. همچنین میزان اثر مهارت ارتباطی بر اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار است. در نهایت هرچه کارکنان از سطح مهارت های ارتباطی بالاتری برخوردار باشند، به همان نسبت سطح تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی آن ها افزایش می یابد.

آقاجانی و شوقی (۱۳۹۲) در پژوهشی بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه) پرداختند. نتایج پژوهش تأثیر مثبت و معنادار سبک رهبری مدیران را بر خلاقیت کارکنان در جامعه پژوهش تأیید کرد.

نظری و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله خود به نقش مهارت های ارتباطی در انتخاب سبک رهبری مدیران رسانه های ورزشی استان اصفهان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ۵۸/۵٪ از گروه نمونه داری سبک رهبری تحول گرا، ۴۰٪ سبک رهبری عمل گرا و تنها ۱/۵٪ دارای سبک رهبری عدم مداخله بودند. آزمون تحلیل واریانس اندازه های تکراری نشان داد که بین میانگین سه سبک رهبری تفاوت معنادار وجود دارد و کارشناسان از سبک های رهبری تحول گرا و عمل گرا به طور معناداری بیشتر از سبک رهبری عدم مداخله استفاده می کنند. همچنین بین سبک رهبری تحول گرا و مبادله ای با مهارت های ارتباطی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

صالحی (۱۳۹۲) در پایان نامه خود به تأثیر سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران بر رضایت شغلی کارمندان بانک خاورمیانه پرداخت. نتایج بدست از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد. سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارمندان بانک خاورمیانه موثر است. رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی کارمندان بانک خاورمیانه موثر است. رهبری تبادل بر رضایت شغلی کارمندان بانک خاورمیانه موثر است. رهبری فرد گرا بر رضایت شغلی کارمندان بانک خاورمیانه موثر است. مهارت های ارتباطی مدیران بر رضایت شغلی کارمندان بانک خاورمیانه موثر است.

درامامی (۱۳۹۱) در تحقیقی به رابطه سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان پرداخت. بین سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان از لحاظ آماری رابطه معنی داری مشاهده نشد. بین ابعاد سبک رهبری، سبک رابطه مداری با سوء عملکرد اجتماعی و سلامت روانی رابطه مثبت و معنی دار نشان داد. سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران قدرت پیش بینی کنندگی معنی داری برای سلامت روان کارکنان نداشت.

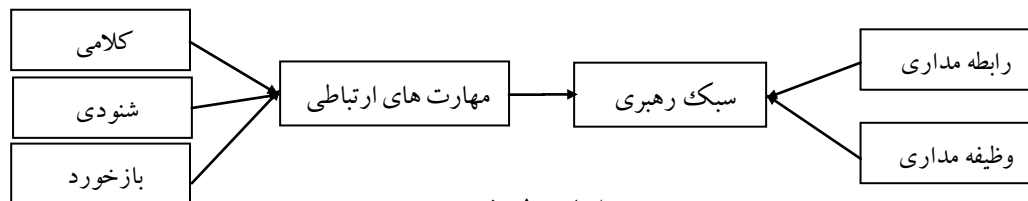
ابوالفضلی (۱۳۹۱) در پایان نامه خود به نقش سبک رهبری در اراده، باورهای منطقی و مهارت های ارتباطی مدیران مقاطع تحصیلی شهر اردبیل پرداخت. نتایج نشان داد که بین اراده مدیران دارای سبک های مختلف رهبری تفاوت وجود ندارد و همچنین بین اراده مدیران مونث و مذکر تفاوت بدست نیامد و در نهایت اراده ی مدیران به تفکیک مونث و مذکر در تعامل با سبک رهبری آنان تفاوت معنی داری ندارد. همچنین بین باور منطقی مدیران دارای سبک های مختلف رهبری تفاوت وجود ندارد و تفاوت معنی داری بین باور منطقی مدیران مونث و مذکر بدست نیامد و در نهایت باور منطقی مدیران به تفکیک مونث و مذکر در تعامل با سبک رهبری آنان تفاوت معنی داری ندارد. بین مهارت های ارتباطی مدیران دارای سبک های مختلف رهبری تفاوتی مشاهده نشد و بین مهارت های ارتباطی مدیران مونث و مذکر تفاوت بدست نیامد و در نهایت مهارت های ارتباطی مدیران به تفکیک مونث و مذکر در تعامل با سبک رهبری آنان تفاوت معنی داری ندارد.

حسینی نسب و مصطفی پور (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان پارس آباد پرداختند. نتایج نشان می دهد که بین مهارت های ارتباطی مدیران، مهارت کلامی، مهارت شنود و مهارت بازخورد مدیران با سلامت سازمانی مدارس رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. طبق آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام مهارت شنود بیشترین تأثیر را در پیش بینی سلامت سازمانی میان ۷۱٪ دارد.

آرتور جکوزیج (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک های مدیریتی بر تعهدسازمانی کارکنان انجام شده است در این پژوهش به این نتایج رسید که بین سبک های مدیریتی (رابطه مدار قوی و رابطه مدار ضعیف)، (وظیفه مدار قوی و رابطه مدار قوی)، (رابطه مدار قوی و وظیفه مدار ضعیف)، (وظیفه مدار ضعیف و رابطه مدار ضعیف) و تعهدسازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی ۶۶٪ این فرضیات را به اثبات رساند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مفاهیم ارائه شده، در این پژوهش، مدل مفهومی زیر (شکل ۱) برای بررسی نقش مهارت های ارتباطی بر سبک رهبری مورد پذیرش و بررسی قرار گرفت. در این پژوهش برای بررسی سنجش سبک رهبری با دو بعد (رابطه مداری و وظیفه مداری) و برای مهارت های ارتباطی با سه بعد (کلامی، شنودی و بازخورد) بهره گرفته شده است.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

بنابراین، فرضیه های پژوهش به شرح زیر تدوین شده اند:

فرضیه اصلی

– مهارت های ارتباطی اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد.

فرضیات فرعی

- مولفه کلامی اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد.
- مولفه شنودی اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد.
- مولفه بازخورد اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد.
- بین ابعاد مهارت های ارتباطی از نظر اولویت تفاوت معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد تحقیق از نوع کاربردی می باشد، زیرا هدف از پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بوده و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی می باشد و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی و در زمره تحقیقات همبستگی می باشد. این پژوهش به لحاظ بررسی تأثیر بین دو متغیر، تحقیق همبستگی نیز خوانده می شود. در این پژوهش به تحلیل نقش مهارت های ارتباطی بر سبک رهبری پرداخته شده و وجود یا عدم وجود یک رابطه مثبت و معنی دار میان این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بوده اند و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری کوکران استفاده شده که تعداد ۱۹۶ نفر برآورد که این تعداد با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. هم چنین داده های ثانویه از طریق روش کتابخانه ای شامل مطالعه کتب، نشریات، مقالات، پایان نامه ها و دیگر اسناد و مدارک جمع آوری شده است. ابزار جمع آوری داده ها، پرسش نامه شامل دو بخش با طیف لیکرت است که بخش اول پرسش نامه مهارت های ارتباطی از پرسش نامه استاندارد بارتون (۱۹۹۰) با ۱۸ سوال و پرسشنامه استاندارد سبک رهبری باردنر و متزکاس (۱۹۶۹) با ۲۵ سوال استفاده شده است.

برای سنجش روایی پرسشنامه ها، تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار عده ای از استادان صاحب نظر قرار داده شد تا قابلیت فهم سؤالات، تعداد سؤالات، توالی منطقی سؤالات و حساسیت برانگیز نبودن سؤالات کنترل شود و از آن ها خواسته شد تا ضمن



پاسخ دادن به سؤالات، نظرات خود را درخصوص بهبود پرسش نامه و سؤالات آن ارائه کنند. سرانجام، پس از بررسی های زیاد و با حذف و اصلاح پاره ای از عبارات و افزودن برخی سؤالات، پرسش نامه ی نهایی تهیه و تنظیم گردید. برای تعیین پایایی مکرر پرسش نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به شرح جدول شماره ۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بالای پرسش نامه استفاده شده است. در این پژوهش متغیر وابسته یا ملاک، سبک رهبری و متغیر مستقل یا پیش بین این پژوهش مهارت های ارتباطی می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، سن و میزان تحصیلات می پردازد؛ مورد بررسی قرار می گیرد. بعد از آمار توصیفی، نتایج آمار تحلیلی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS ارائه می شود. در آمار تحلیلی این پژوهش به منظور نقش مهارت های ارتباطی بر سبک رهبری از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۱: آلفای کرونباخ

سبک رهبری	مهارت های ارتباطی
۲۵ سوال	۱۸ سوال
۰/۸۶۴	۰/۷۸۲

توصیف داده ها

تحلیل توصیفی داده های تحقیق بر حسب ویژگی های شخصی پاسخ دهندگان در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: توصیف داده ها بر حسب ویژگی های شخص پاسخ دهندگان

تحصیلات					جنسیت		ویژگی های پاسخ گویان
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	فوق دیپلم	دیپلم	زن	مرد	فراوانی
۰	۳۷	۱۲۴	۲۲	۱۳	۳	۱۹۳	درصد
۰	۰/۱۸/۸۸	٪۶۱/۲۲	۰/۱۱/۲۲	۰/۰۶۶	۱/۵۳	۹۸/۴۷	

بر اساس جدول شماره ۲، ۱۹۳ نفر از کارکنان را آقایان و ۳ نفر را خانم ها تشکیل داده اند. هم چنین بر اساس تحصیلات، ۰/۰۶۶ درصد از پاسخ گویان دیپلم، ۰/۱۱/۲۲ درصد فوق دیپلم، ۶۱/۲۲ درصد کارشناسی، ۰/۱۸/۸۸ درصد کارشناسی ارشد داشتند.

تجزیه و تحلیل داده ها

فرضیه اصلی: مهارت های ارتباطی اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد. با توجه به داده های جدول شماره ۳، چون سطح معناداری بین دو متغیر مهارت های ارتباطی و سبک رهبری ۰,۲۸۴ صدم است و بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، لذا این فرضیه که مهارت های ارتباطی بر سبک رهبری اثر مستقیم وجود دارد، تأیید نمی شود. همچنین شدت این اثر بین دو متغیر مذکور برابر است با ۰,۰۷۷ که نشان از تأثیر دو متغیر ندارد.

جدول ۳: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مهارت های ارتباطی و سبک رهبری

مهارت های ارتباطی	سبک رهبری
P= ۰/۰۷۷	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۲۸۴	مقدار احتمال
۱۹۶	تعداد



جدول ۴: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل رگرسیون
۰/۰۰۰	۹/۰۵۴	۶/۵۴۳	۱	۶/۵۴۳	مدل رگرسیون
		۰/۷۲۳	۱۹۴	۱۳۸/۷۳۶	باقیمانده
			۱۹۵	۱۴۵/۲۷۸	کل

جدول ۵: نتایج ضرایب رگرسیونی مهارت‌های ارتباطی و سبک رهبری

sig	آماره T	ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت	مدل اصلی
		ضریب استاندارد	B		
۰/۰۰۰	۳/۹۰۹	۰/۲۱۲	۰/۳۴۵	۱/۳۴۹	
۰/۰۳	۳/۰۰۹		۰/۰۹۷	۰/۲۹۲	

متغیروارده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد سبک رهبری، ۰,۲۱۲ واحد انحراف معیار مهارت‌های ارتباطی کارکنان را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰,۰۳ بوده، در نتیجه مهارت‌های ارتباطی کارکنان موثر نیست.

فرضیه فرعی اول: مولفه کلامی اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد. با توجه به داده های جدول شماره ۶، چون سطح معناداری بین دو متغیر کلامی و سبک رهبری ۰,۰۰۰ صدم است و کوچکتر از ۰,۰۵ می باشد، لذا این فرضیه که کلامی بر سبک رهبری اثر مستقیم وجود دارد، تأیید می شود. همچنین شدت این اثرین دو متغیر مذکور برابر است با ۰,۴۴۶ که نشان از تاثیر خوب دو متغیر دارد.

جدول ۶: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن کلامی و سبک رهبری

کلامی	سبک رهبری
P= /۴۴۶	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۰۰	مقدار احتمال
۱۹۶	تعداد

جدول ۷: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل رگرسیون
۰/۰۰۰	۴۹/۸۵۲	۲۹/۹۴۶	۱	۲۹/۹۴۶	مدل رگرسیون
		۰/۶۰۱	۱۹۴	۱۱۵/۳۳۳	باقیمانده
			۱۹۵	۱۴۵/۲۷۸	کل

جدول ۸: نتایج ضرایب رگرسیونی کلامی و سبک رهبری

sig	آماره T	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	مدل
-----	---------	----------------	---------------------	-----



		Beta	خطای استاندارد	B		
۰/۰۰۰	۱/۹۴۳	۰/۴۵۴	۰/۲۶۸	۰/۵۲۱	مقدار ثابت	اصلی
۰/۰۰۰	۷/۰۶۱		۰/۰۷۸	۰/۵۵۳		

متغیروارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یاب عبارتت با ارتقای یک واحد سبک رهبری، ۰,۶۷۱ واحد انحراف معیار کلامی کارکنان را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثر گذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰,۰۰۰ بوده، در نتیجه سبک رهبری کارکنان موثر است.

فرضیه فرعی دوم: مولفه شنودی اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد. باتوجه به داده های جدول شماره ۹، چون سطح معناداری بین دو متغیر شنودی و سبک رهبری ۰,۰۱۲ صدم است و کوچکتر از ۰,۰۵ می باشد، لذا این فرضیه که شنودی بر سبک رهبری اثر مستقیم وجود دارد، تأیید می شود. همچنین شدت این اثر بین دو متغیر مذکور برابر است با ۰,۱۸۱ که نشان از تاثیر دو متغیر دارد.

جدول ۹: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن شنودی و سبک رهبری

شنودی	سبک رهبری
P= .۱۸۱	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۱۲	مقدار احتمال
۱۹۶	تعداد

جدول ۱۰: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل رگرسیون
۰/۰۰۰	۱۵/۲۹۱	۱۰/۷۱۶	۱	۱۰/۷۱۶	مدل رگرسیون
		۰/۷۰۱	۱۹۴	۱۳۴/۵۶۲	باقیمانده
			۱۹۵	۱۴۵/۲۷۸	کل

جدول ۱۱: نتایج ضرایب رگرسیونی شنودی و سبک رهبری

sig	T	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت	مدل اصلی
			Beta	خطای استاندارد		
۰/۰۰۰	۴/۴۴۹	۰/۲۷۲	۰/۲۸۷	۱/۲۷۵	مقدار ثابت	اصلی
۰/۰۰۰	۳/۹۱۰		۰/۰۸۴	۰/۳۲۷		

متغیروارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یاب عبارتت با ارتقای یک واحد سبک رهبری، ۰,۲۷۲ واحد انحراف معیار شنودی کارکنان را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثر گذاری مثبت وجود دارد.



دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰,۰۰۰ بوده، در نتیجه سبک رهبری کارکنان موثر است.

فرضیه فرعی سوم: مولفه بازخورد اثر مثبت و معناداری بر سبک رهبری دارد. با توجه به داده های جدول شماره ۱۲، چون سطح معناداری بین دو متغیر بازخورد و سبک رهبری ۰,۰۰۰ صدم است و کوچکتر از ۰,۰۵ می باشد، لذا این فرضیه که بازخورد بر سبک رهبری اثر مستقیم وجود دارد، تأیید می شود. همچنین شدت این اثر بین دو متغیر مذکور برابر است با ۰,۳۴۱ که نشان از تاثیر دو متغیر دارد.

جدول ۱۲: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بازخورد و سبک رهبری

بازخورد	سبک رهبری
P= .۳۴۱	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۰۰	مقدار احتمال
۱۹۶	تعداد

جدول ۱۳: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل رگرسیون
۰/۰۰۰	۵۵/۵۱۶	۳۲/۵۸۵	۱	۳۲/۵۸۵	مدل رگرسیون
		۰/۵۸۷	۱۹۴	۱۱۲/۶۹۴	باقیمانده
			۱۹۵	۱۴۵/۲۷۸	کل

جدول ۱۴: نتایج ضرایب رگرسیونی بازخورد و سبک رهبری

sig	آماره T	ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت	مدل اصلی
		ضریب استاندارد	B		
۰/۰۰۰	۴/۵۳۱	۰/۴۷۴	خطای استاندارد	۰/۹۱۸	
	Beta		۰/۲۰۳		
۰/۰۰۰	۷/۴۵۱		خطای استاندارد	۰/۴۱۶	

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی بارتقای یک واحد سبک رهبری، ۰,۴۷۴ واحد انحراف معیار بازخورد را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰,۰۰۰ بوده، در نتیجه سبک رهبری کارکنان موثر است.

فرضیه فرعی چهارم: بین ابعاد مهارت های ارتباطی از نظر اولویت تفاوت معنادار وجود دارد.

معنادار شدن آزمون فریدمن بدین معنا است که تفاوت بسیار معناداری بین اولویت بندی مهارت های ارتباطی وجود دارد.



جدول ۱۵: رتبه‌بندی ابعاد مهارت های ارتباطی بر مبنای آزمون فریدمن

رتبه	میانگین	عوامل تأثیرگذار	آزمون فریدمن	تعداد
سوم	۱/۹۲	کلامی	۱۹۶	
دوم	۱/۹۳	شنودی	۱۳/۰۰۸	خی دو
اول	۲/۱۵	بازخورد	۲	درجه آزادی
			۰/۰۱	سطح معناداری

نتیجه این آزمون با مقدار ۰/۰۰۰ و در سطح ۰,۰۵ درصد اطمینان یعنی در سطح خطای ۱درصد ($\text{Sig}=0/000$) معنادار است. هم‌چنین نتیجه میانگین رتبه‌ها در جدول شماره ۱۵ نشان می‌دهد که بازخورد با ضریب ۲/۱۵ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیش‌ترین اثر را بر سبک رهبری دارد و در ادامه شنودی با ضریب ۱/۹۳ در اولویت دوم و کلامی با ضریب ۱/۹۲ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد. در نتیجه کم‌ترین اثر را بر سبک رهبری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

درک ارتباط میان سبک های رهبری و مهارت‌های ارتباطی موجب افزایش اثربخشی رهبری در سازمان و هم‌چنین افزایش دانش موجود در مورد تأثیر مهارت‌های ارتباطی به عنوان یکی از مهارت‌های اساسی در رفتار فرد به عنوان یک رهبر می‌شود. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با سبک رهبری انجام شد. یکی از 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 انگیزه های ارتباطی کارکنان در توفیق آنان برای دستیابی به اهداف طرّاحی شده سازمان عامل مؤثری است. در واقع تحقیقات علمی که نشان دهد مهارت های ارتباطی مدیران در غالب شدن سبک خاصی از رهبری نقش دارند بسیار کم است؛ درک ارتباط میان سبک های رهبری و مهارت های ارتباطی موجب افزایش اثربخشی رهبری در سازمان و هم‌چنین افزایش دانش موجود در مورد تأثیر مهارت های ارتباطی به عنوان یکی از مهارت‌های اساسی در رفتار فرد به عنوان یک رهبر می‌شود. این پژوهش با هدف تحلیل نقش مهارت های ارتباطی بر سبک‌های رهبری مدیران ناجا در استان هرمزگان انجام شد. در این پژوهش جهت تعیین همبستگی نقش مهارت های ارتباطی بر سبک رهبری از آزمون همبستگی است. لذا با $\alpha = 0/05$ اسپیرمن استفاده شده است. که با توجه به سطح معنی دار به دست آمده ۰,۲۸۴ احتمال ۹۵ درصد اثر مثبت و معناداری مهارت‌های ارتباطی بر سبک رهبری وجود ندارد. هم‌چنین مولفه های مهارت‌های ارتباطی بر سبک رهبری اثر مثبت و معنادار وجود دارد. در فرضیه چهارم بر اساس آزمون فریدمن، بازخورد با ضریب ۲/۱۵ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیش‌ترین اثر را بر سبک رهبری دارد و در ادامه کلامی با ضریب ۱/۹۲ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد. در نتیجه کم‌ترین اثر را بر سبک رهبری دارد. نتایج این پژوهش با یافته های تحقیق عسگری و همکاران (۱۳۹۶) و درامامی (۱۳۹۱) هم سو می باشد. بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهاد کاربردی بشرح ذیل ارائه می‌گردد.

۱. مدیران با انتخاب مهارت ارتباطی و سبک رهبری مناسب می‌توانند گام‌های مؤثری در جهت اثربخشی هرچه بیشتر ناجا برداشته و حصول مؤثرتر اهداف را ممکن سازند.
۲. توصیه می‌شود مهارت‌های ارتباطی، به عنوان یکی از فاکتورهای اثرگذار در انتخاب مدیران برای سازمان ناجا، مد نظر متولیان قرار گیرد.

منابع

- آفاجانی، طهمورث و شوقی، بهزاد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه)، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۷، صص ۵۱-۴۳.
- آهنچیان، محمدرضا، منیدری، رضوانعلی (۱۳۸۳). رابطه مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۲.
- ابوالفضل، الهام (۱۳۹۱). نقش سبک رهبری در اراده، باورهای منطقی و مهارت های ارتباطی مدیران مقاطع تحصیلی شهر اردبیل، پایان نامه دانشگاه پیام نور استان تهران - دانشکده علوم انسانی، استاد راهنما: مهران فرج الهی مهدی معینی کیا.
- حسینی نسب، سید داود و مصطفی پور، کبری (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان پارس آباد، فصل نامه علوم تربیتی، دوره ۵، شماره ۱۹، صص ۴۰-۲۷.
- حوزی، عبدالامام (۱۳۹۴). مهارت های ارتباطی بازآموزی حج ۱۳۹۴.
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ سیدمجتبی حسینی و عسگری، ناصر (۱۳۸۹). سبک های رهبری توانمندساز مدیریت دانش، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال دوم، شماره ۴-۳ (پیاپی ۸).
- جوادی، محسن (۱۳۹۳). بررسی سبک های رهبری سازمانی و کاربردهای آن، روزنامه دنیای اقتصاد.
- درامی، فاطمه (۱۳۹۱). رابطه سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان، نشریه طب انتظامی، سال اول، شماره ۱، صص ۲۵-۱۹.
- رضاییان، علی (۱۳۹۱). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات سمت.
- صالحی، رضا (۱۳۹۲). تأثیر سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران بر رضایت شغلی کارمندان بانک خاورمیانه، پایان نامه کارشناسی ارشد - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری، استاد راهنما: مینا جمشیدی اوانکی.
- عاشوری، محمد (۱۳۸۷). رابطه بین مهارت های 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.
- عسگری، روح... و همکاران (۱۳۹۶). نقش مهارت های ارتباطی مدیران با سبک رهبری و اثربخشی سازمانی: تحلیل مسیر، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال بیست و یکم، شماره ۶، صص ۶۳-۵۵.
- غفوری، فرزاد، تجاری، فرشاد، بهاری، صالح (۱۳۸۸). رابطه بین سبک های رهبری و بهره وری مدیران سازمان های ورزشی، نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۵، صص ۵۰-۴۱.
- قره، محمدعلی و رئیس، میترا (۱۳۹۳). ارتباط بین مهارت های ارتباطی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان ایلام، نشریه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۹۸-۸۹.
- مورهدوگرفین (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، مترجمان سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید، صص ۸۵-۸۱.
- میلر، کترین (۱۳۷۷). ارتباطات سازمانی، آذر قبادی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- نظری، رسول و همکاران (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی، سبک های رهبری فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان های ورزشی: مدل سازی معادلات ساختاری، نشریه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۱، شماره ۲۱، صص ۱۰۲-۹۳.



- نظری، رسول و همکاران(۱۳۹۲). به نقش مهارت های ارتباطی در انتخاب سبک رهبری مدیران رسانه های ورزشی استان اصفهان، فصل نامه مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۳-۹.
- Chen LY(2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction, and job performance at small and middle-sized firms of Taiwan. J Am Academy of Business, Chungchon Institute of Technology, Cambridge.
 - Gardian T.(2006). People management: suggestions for the inexperienced field supervisor. Wildlife Soc B 2008; 34(1): 247-9. doi: 10.2193/0091-764834.
 - Haghhigh MA, Borhani B, Kord Rostami M.(2001). Organization behavior management. 1st ed.Iran, Tehran: Terme Press, 135 [In Persian].
 - Hunt JW, Baruch Y.(2003). Developing top managers: the impact of interpersonal skills training. J Manag Dev; 22(8): 729-52. doi: 10.1108/02621710310487882.
 - Mossadeghrad AM(2002). General manager health services. Tehran. Dibagaran Publication.(Persian)
 - Nazari R, Ghasemi H, Sohrabi Z. Relationship between communication skills, leadership styles, organizational culture and managerial effectiveness in sport organizations. J Sport Management Motion Behav 2015; 11(21): 93-102 [In Persian].



Analysis of the Role of Communication Skills on Leadership Style in Hormozgan Province Police Command

Abstract

The purpose of this study is to analyze the role of communication skills on leadership style. The present study is applied in terms of purpose and in terms of descriptive research method is correlation. To collect data, Barton (1990) and Bardens & Metzkas (1969) standard questionnaires of leadership style were used. The statistical population of this study included all employees of Hormozgan Police Command Headquarters. The sample was 194 based on Cochran formula. SPSS software, Spearman correlation coefficient, regression and Friedman test were used for inferential analysis of data. The results show that communication skills and communication components have a significant effect on leadership style. Also, according to Friedman test, feedback of 2.15 is in the first priority, thus having the highest effect on leadership style, followed by auditory with 1.93 in second and verbal with 1.92 in third and final rank, thus having the least effect. Has a leadership style.

Keywords: Communication Skills, Leadership Style, Managers, Hormozgan.