

تدوین مدل ارتباطی بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی

حمیدرضا اسدی^۱، فاطمه جعفری^۲، حمیده عیوض زاده^{۳*}

۱. کارشناس ارشد روان شناسی ورزشی، دانشگاه آزاد واحد لاهیجان، لاهیجان، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت اماکن و تاسیسات ورزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۳. کارشناس ارشد روان شناسی ورزشی، دانشگاه آزاد واحد لاهیجان، لاهیجان، ایران

چکیده:

هدف از تحقیق حاضر تدوین مدل ارتباطی بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه خبرنگاران ورزشی فعال کل کشور تشکیل دادند که تعداد آنها حدود ۲۵۰ نفر برآورد شد. که از بین آنها بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۶۲ نفر به صورت در دسترس به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای اندازه گیری فرسودگی شغلی، از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۹۱)، برای اندازه گیری تعهد اخلاقی شرکت کننده ها از مقیاس تعهد اخلاقی هاشمی (۱۳۹۵) و برای اندازه گیری مدیریت تنوع از پرسشنامه مدیریت تنوع ویلیامیل استرید (۲۰۰۷) استفاده شد. پس از تأیید روایی صوری و محتوا تو سط ده تن از متخصصین و روایی سازه با استفاده از برازش مدل ارزیابی و تعیین پایایی (آلفای کرونباخ /۸۵) توزیع و جمع آوری شد. برای توصیف آماری داده ها از جداول توزیع فراوانی و استفاده شد. همچنین برای بررسی مدل ارتباطی از معادلات ساختاری استفاده شد. داده ها به کمک نرم افزار آماری SPSS و AMOS و در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی در حد میانگین بود. همچنین بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی خبرنگاران ورزشی ارتباط منفی و معناداری و بین مدیریت تنوع با تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و مدیریت تنوع توسط فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی پیش بینی شد و مدل برازش قابل قبولی داشت. با توجه به این نتایج برای جلوگیری از فرسودگی شغلی و بهبود تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی، توجه به مدیریت تنوع اهمیت دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت تنوع، فرسودگی شغلی، تعهد اخلاقی، خبرنگاران ورزشی.

* ایمیل نویسنده مسئول: hamidehyvazzadeh@gmail.com

مقدمه:

یکی از عوامل مهم و راهبردی توسعه اقتصادی و اجتماعی، توسعه منابع انسانی و بهسازی نیروی انسانی است. تجربه کشورهای پیشرفته جهان گویای این واقعیت است که داشتن نیروهای توانمند و به ویژه معتقد به باورهای مشترک، عامل اساسی رشد و توسعه آنها بوده است. رسانه‌های گروهی در هر جامعه‌ای از جایگاه خاصی برخوردارند، به گونه‌ای که حوادث و رویدادهای مختلف آن، جامعه را از زوایای گوناگون و تخصصی مورد بررسی و توجه قرار می‌دهند (کردی، ۱۳۸۵). در دنیای پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت امروز آنچه شکوفایی و بالندگی سازمان‌ها را تضمین می‌کند نیروی انسانی خلاق و پویا است، و موفقیت سازمان‌ها به استفاده موثر از منابع انسانی و نیروی کار با کیفیت و رقابتی بستگی دارد هنگام افزایش عملکرد سازمانی، حجم کار و فشار کار کارکنان نیز افزایش می‌یابد (جین و همکاران^۱، ۲۰۱۹). نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها به عنوان بنای اصلی فرایند افزایش کارایی و اثربخشی، با ارزش‌ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت قلمداد می‌شوند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از مهمترین چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن روبرو هستند مواجهه با افرادی است که از جنبه‌های گوناگونی چون جنسیت، سن، نگرش، زبان، قومیت، تحصیلات و غیره با هم متفاوت‌اند، که این امر به نوبه خود منجر به ظهور تنوع نیروی کار می‌شود. تنوع در سازمان، به ویژه در نظر گرفتن مدیریت تنوع منابع انسانی تأثیرات مطلوبی بر بالندگی و بهره‌وری سازمان، و بر عملکرد کارکنان می‌گذارد. مدیریت تنوع یک فرآیند مدیریتی و به خصوص مدیریتی منابع انسانی است که در دهه ۱۹۸۰ در واکنش به نیروی کار و منابع انسانی در ایالات متحده به وجود آمد و به تدریج گسترش یافت. مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تنوع نیروی کار و بر اساس تنوع جمعیت شناختی می‌تواند استعدادهای موجود را تقویت نماید. این تنوع جمعیت شناختی تنها زمانی می‌تواند اثرات مثبتی را به همراه داشته باشد که به صورت مثبت مدیریت شود. در مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تمام ظرفیت‌ها و سلیق تلاش می‌شود که افراد حداکثر توانایی خود را به کار گیرند و بیشترین بازدهی ممکن را به وجود آورند (قاسمی، ۱۳۸۹). در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد، که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. اخلاق بحثی مهم و جدی است که دامنه آن به تمام حوزه‌ها کشیده شده است به طوری که می‌توان از ارتباط مباحث اخلاق و آن پدیده‌ها سخن گفت و عملکرد از جمله این پدیده‌هاست (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۲).

یکی از خطرات شغلی و مشکلات تهدید کننده هر سازمان فرسودگی^۲ شغلی کارکنان است. مفهوم فرسودگی شغلی برای اولین بار توسط فرودنبرگر^۳ (۱۹۷۵) معرفی شد. فرودنبرگر فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و یا ناکامی که در محیط کار و یا ارتباطات فرد بوجود می‌آید نامید (فرودنبرگر، ۱۹۷۵). فرسودگی یک حالت از توان افتادن روانی، عاطفی و جسمانی

¹ Jin et al.

² Burnout

³ Forodenberger

است که به دنبال درگیری طولانی مدت با اموری که بار عاطفی زیادی را طلب می کنند، ایجاد می شود (چرنیس و همکاران، ۲۰۱۱). فرسودگی شغلی حالتی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که در نتیجه مواجهه مستقیم و دراز مدت فرد با مردم و در شرایطی که از لحاظ هیجانی طاقت فرساست، در وی ایجاد می شود، فرسودگی شغلی به نحوی با زندگی دنیای پیشرفته و به ویژه به محیط کاری، مربوط می شود (عبدی و ویس کرمی، ۱۳۹۹). افرادی که از این حالت رنج می برند علائمی مانند از بین رفتن توان جسمانی، احساس بی یابوری و احساس ناامیدی را از خویش نشان می دهند. ارزیابی این افراد از خودشان منفی بوده و نگرش آن ها نسبت به کارشان و نسبت به افرادی که با آن ها سر و کار دارند، و حتی نسبت به خود زندگی منفی است (اقدمی و همکاران، ۱۳۸۸). این حالت روانشناختی از راهبردهای ناکارآمد مقابله ای در برابر استرس ناشی می شود. این سندرم پس از یک دوره تجربه عوامل تنش زای هیجانی و به تدریج، ایجاد می شود و بر کیفیت کار فرد تاثیر می گذارد (ترززا و لاوک^۲، ۲۰۱۱) به بیان دیگر، فرسودگی عبارت از فاصله بین آنچه که فرد انجام می دهد با آنچه که وی باید انجام دهد، است (یانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۵).

فرسودگی شغلی یکی از ویژگی های منفی مشاغل به حساب می آید که در سراسر جهان رو به افزایش است و زمانی به وجود می آید که کیفیت و عملکرد شغلی فرد تنزل کرده باشد و در طولانی مدت، متوقف شود. پژوهشگران ایمنی و بهداشت محیط کار به دنبال راه حل هایی برای پیشگیری، کنترل و رفع این معضل هستند (انواری و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از مشاغل که ممکن است تحت تاثیر فرسودگی شغلی قرار گیرد، حرفه خبرنگاری است. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی به دلیل بالا بودن استرس و فشار کاری در خبرنگاران اهمیت بالایی دارد. طبق آخرین مستندات سال ۲۰۱۵ پایگاه اطلاع رسانی علمی و پژوهشی فوربز در گزارش خود، شغل خبرنگاری را یکی از ۱۰ شغل پر استرس دنیا شناخته است و به این نکته اشاره دارد که شغل خبرنگاری به دلیل حساسیت بالای علاوه بر قرار گرفتن در فهرست پراسترس ترین ها، در فهرست مهمترین مشاغل جهان هم قرار گیرد. محیط کاری خبرنگاران غیر قابل پیشبینی بوده و یک خبرنگار ساعات زیادی از طول شبانه روز را صرف امور کاری می کند. سلطانی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که بین مدیریت تنوع و تمامی ابعاد آن، و بالندگی سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه مستقیم و معنی دار وجود داشت. نتایج سلیمی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مؤلفه کارکرد شخصی رابطه تبیین کننده وجود داشت. بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و بعد فراوانی مؤلفه اضمحلال عاطفی در مؤلفه پویایی داخلی به صورت مثبت و مستقیم معنی دار بود. به این معنی که کارکرد ضعیف مدیریت منابع انسانی در مؤلفه های یاد شده باعث مسخ شخصیت می شود و کارکرد قوی باعث تقویت آن می گردد. نتایج احمدی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد بین دیدگاه خبرگان ورزشی و روزنامه نگاران-خبرنگاران ورزشی درباره وضعیت موجود میزان پایبندی روزنامه نگاران-خبرنگاران ورزشی به اصول اخلاقی حرفه روزنامه نگاری (اصل آزادی مطبوعات، اصل مسولیت اجتماعی، اصل حفظ حاکمیت ملی، اصل احترام به اسرار محرمانه و حیثیت انسانی، اصل استقلال و شرافت حرفه ای، اصل عینیت، اصل انجام وظیفه نگرانی در برابر سوءنیت های دولتی، اصل راهنمایی و هدایت عمومی) تفاوت معناداری وجود دارد، به جز در اصل آزادی مطبوعات که تفاوت معنادار مشاهده نشد. صیدی چگینی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند

¹ Chernis

² Tereza & Lawok

³ Yang

که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، رابطه معنادار وجود نداشت ولی بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی، رابطه‌ای معنادار دیده نشد. همچنین در مطالعه‌ی لیو^۱ و همکاران (۲۰۱۸) نتایج نظرسنجی از ۱۰۹۹ خبرنگار نشان داد که حجم کار و استقلال خبری به طور قابل توجهی با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. نتایج مانهاران^۲ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که بین عملکردهای غیررسمی مدیریت تنوع غیررسمی و نتایج سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. با این وجود، تنوع قومی فقط رابطه بین شیوه‌های مدیریت تنوع غیررسمی و نوآوری را تعدیل کردند. وینرمیلر^۳ (۲۰۲۰) عنوان کرد که مسولیت‌های اخلاقی خبرنگاران در حد متوسط است و چندین موضوع اخلاقی کلیدی باید توسط باشگاه‌های آنلاین فوتبال و بسکتبال برای محافظت از ورزشکاران و ترویج روزنامه نگاری مسولانه مورد استفاده قرار گیرد. این موضوعات شامل (الف) تماس بی وقفه ورزشکاران دبیرستانی توسط اعضای رسانه؛ (ب) عدم نظارت نهادی توسط شرکتهای مادر بر سایتهای مخصوص مدرسه؛ (ج) روش مبهم در ارزیابی بازیکنان؛ (د) تضاد منافع ذاتی در استخدام رسانه‌هایی که میزبان اردوهای ارزیابی هستند؛ و (ه) عدم حمایت نهادی در برابر فشارهای غیراخلاقی توسط اعضای گروه‌های ورزشی کالج بود. نتایج مطالعه پاپادوپولو^۴ و همکاران (۲۰۲۲) از تحقیقات قبلی که نشان دادند روزنامه نگاران در معرض سطوح بالای آسیب قرار دارند و برخی از استراتژی‌های مقابله‌ای بی اثر استفاده می کنند که ممکن است منجر به پیامدهای منفی روانی و مرتبط با کار شود، پشتیبانی کرد. به طور خاص، راهبردهای مقابله با سرکوب و کنار گذاشتن، پریشانی را پیش بینی می کرد. علائم افسردگی و اضطراب جسمانی شدن زیاد بود. خستگی دلسوزی، فرسودگی شغلی، و استرس تروماتیک ثانویه بیشتر از مطالعات سایر جمعیت‌ها بود. و بیش از دو سوم زنان و ۳۷٪ مردان با استفاده از مشروبات الکلی خطرناک مواجه شده‌اند. استرس شغلی و فشار کاری از اجزای جدا نشدنی از حرفه خبرنگاری هستند. سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که مدیریت تنوع چه نقشی در فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی دارد؟ با توجه به تنوع نیروی انسانی موجود در کشور و همچنین نقش فرسودگی شغلی به عنوان یک مشکل روانشناختی که نقش موثری در کیفیت کار و زندگی خبرنگاران دارد، این پژوهش با هدف بررسی نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی، انجام شد.

روش پژوهش:

روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه خبرنگاران ورزشی فعال کل کشور بودند که تعداد آنها حدود ۲۵۰ نفر برآورد شد. برای انتخاب تعداد اعضای نمونه از جدول مورگان استفاده شد. بر این اساس تعداد ۱۴۸ نفر برای نمونه کافی بود که به دلیل احتمال ریزش نمونه‌ها ۱۷۰ نفر به صورت در دسترس انتخاب شدند که در نهایت ۱۶۲ پرسشنامه تکمیل و بازگشت داده شد و مورد تحلیل قرار گرفت. برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی، از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۵ سوال و چهار خرده مقیاس خستگی هیجانی،

1 Liu

2 Manoharan

3 Winemiller

4 Papadopoulos

احساس کفایت، مسخ شخصیت و درگیری دارد که فرسودگی شغلی را اندازه گیری می کند. ضریب الفای کرونباخ برای زیر مقیاس های فرسودگی شغلی ۰/۸۱ به دست آمد. برای اندازه گیری تعهد اخلاقی شرکت کنندگان از مقیاس تعهد اخلاقی هاشمی (۱۳۹۵) استفاده شد. هاشمی و همکاران (۱۳۹۵) این مقیاس را بر اساس اندیشه کانت و لویناس طراحی و ساختند. این پرسشنامه ۲۵ گویه و دو بعد تعهد اخلاقی نسبت به خود و تعهد اخلاقی نسبت به دیگران دارد. ضریب الفای کرونباخ برای زیر مقیاس های تعهد اخلاقی ۰/۷۹ به دست آمد. برای اندازه گیری مدیریت تنوع از پرسشنامه مدیریت تنوع ویلیامیل استرید (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه توسط قاسمی (۱۳۸۹) با توجه به بافت جامعه کشورمان اصلاح و با بدست آوردن آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به کار برده شده است. پرسشنامه مذکور ۴۰ سوال دارد که هفت بعد (تنوع جنسیت، تنوع فرهنگی، تنوع مذهبی، تنوع تحصیلات، تنوع سن، تنوع شخصیتی و تنوع معلولیت) را مورد سنجش قرار می دهد. در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت مورد اندازه گیری قرار می گیرد. ضریب الفای کرونباخ برای زیر مقیاس های مدیریت تنوع ۰/۸۴ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی و از نرم افزار آماری SPSS و AMOS استفاده شد.

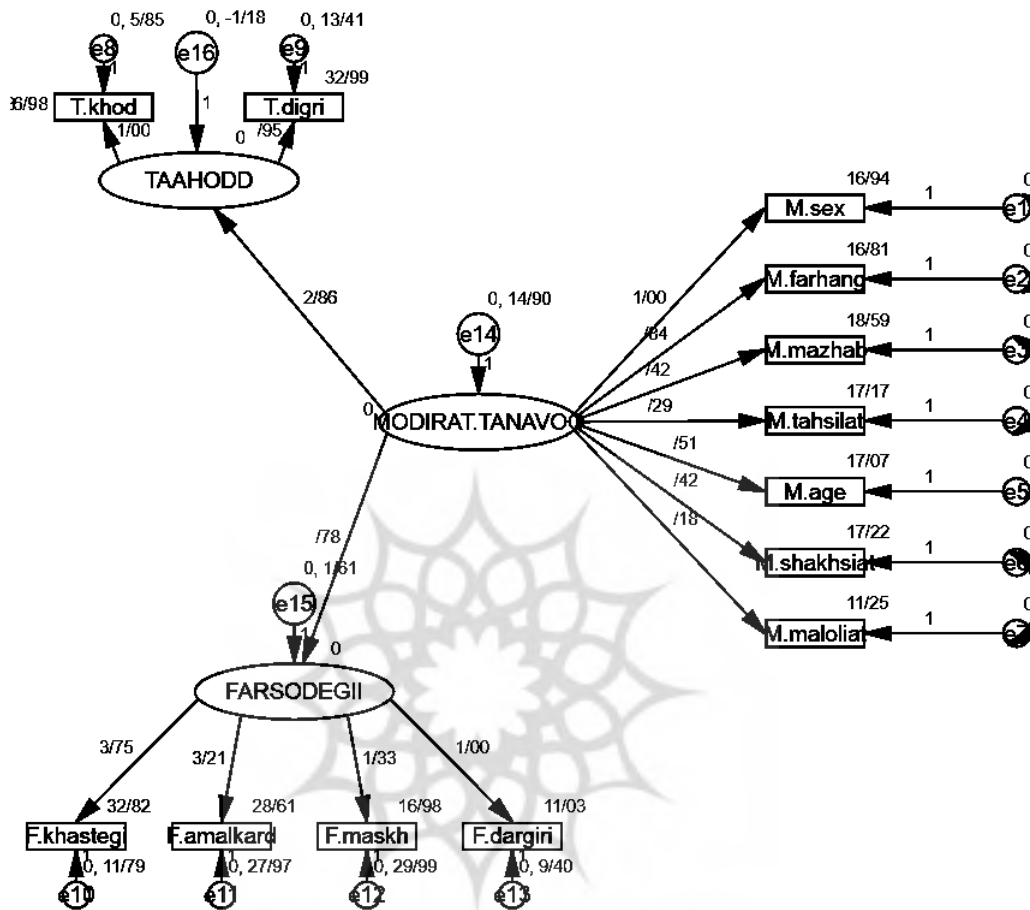
یافته های پژوهش:

میانگین سنی مردان و زنان به ترتیب ۳۸ و ۳۳ سال بود همچنین سابقه کاری مردان و زنان به ترتیب ۹ و ۶ سال بود. حدود ۷۷ درصد شرکت کنندگان مرد و تنها نزدیک به ۲۳ درصد آنها زن بودند. حدود ۵۰ درصد شرکت کنندگان لیسانس و تنها حدود ۱۱ درصد آنها فوق دیپلم بودند.

جدول ۱. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z کولموگروف اسمیرنوف	p
فرسودگی شغلی	۹۷/۵۹	۲۴/۶۳	۱/۰۲	۰/۲۴
تعهد اخلاقی	۷۶/۸۱	۲۱/۱۲	۰/۵۵	۰/۹۲
مدیریت تنوع	۹۶/۵۲	۱۸/۸۳	۰/۹۳	۰/۳۴

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می گردد آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نمره همه متغیرهای تحقیق معنادار نیست ($P > 0/05$) و بنابراین همه متغیرها دارای توزیع نرمالی هستند و می توان از تحلیل های پارامتریک برای آنها استفاده کرد.



شکل ۱. مدل الگوی معادله ساختاری برای تبیین رابطه متغیرهای پژوهش

در جدول زیر شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است:

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

RFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	χ^2/df	df	(χ^2)	شاخص‌های برازندگی
۰/۸۲	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۰۹	۳/۴۳	۶۰	۲۰/۳۴	مدل نهایی

بر اساس جدول فوق، مقدار مجذور کای (χ^2) برابر ۲۰۶/۳۴ و درجه آزادی برابر با ۶۰ و شاخص مجذور کای بر درجه آزادی، ۳/۴۳ است. محققان معتقدند اگر شاخص مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/DF) کمتر از ۵ باشد دلالت بر برازش مدل دارد (شوماخر و رندال، ۱۳۸۸). همان طور که ملاحظه می شود، مقدار این شاخص در مدل مفروض پژوهش در دامنه مطلوبی (کمتر از ۵) قرار دارد. همچنین، پژوهشگران حوزه SEM مقدار شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۵ را بسیار عالی، بین ۰/۰۵ الی ۰/۰۸ را خوب و مقادیر بین ۰/۰۸ الی ۰/۱۰ برازش قابل قبول مدل تلقی می کنند، که در مدل حاضر مقدار آنها در دامنه قابل قبول قرار دارد. شاخص برازش هنجار شده بنتلر - بونت^۲ (NFI)، شاخص برازش نسبی (RFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص توکر - لویس^۳ (TLI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) از جمله شاخص های تطبیقی مدل هستند که در ادامه جدول ارائه شده اند. این شاخص ها به شاخص های نیکویی برازش مشهورند. هر چه میزان آن ها به یک نزدیکتر باشد، نشان دهنده برازش مطلوب مدل است. در تحقیق حاضر این شاخص ها در حد قابل قبولی قرار دارند.

جدول ۴. برآورد وزن های رگرسیونی رابطه بین متغیرها با نرم افزار Amos

اثر شاخص ها	برآورد	خطای معیار	نسبت بحرانی	مقدار P	نتیجه
فرسودگی شغلی ← مدیریت تنوع	۰/۷۷	۰/۰۹	۸/۶۶	۰/۰۰۰	قبول
تعهد اخلاقی ← مدیریت تنوع	۰/۸۶	۰/۲۴	۱۱/۶۱	۰/۰۰۰	قبول

بر اساس داده های جدول فوق، رابطه مثبت و معناداری بین فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی با مدیریت تنوع وجود دارد که آن هم معنادار است. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر وجود مدل ارتباطی بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری:

هدف از تحقیق حاضر تدوین مدل ارتباطی بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی در بین خبرنگاران ورزشی در حد میانگین است. این یافته ها با نتایج لیو و همکاران (۲۰۱۸)، همخوانی دارد. امروزه، در بیشتر شاخه های علوم، فرسودگی شغلی از نشانگان روانشناختی محسوب می گردد. فرسودگی شغلی، که به راحتی می تواند در یک محیط پر فشار و استرس کاری رخ دهد، یک مشکل رایج در شرکت ها یا سازمان ها است. عواملی مانند تراکم کاری، مواجهه با تکالیف ملال آور و خسته کننده، تعارض نقش، رقابت، انتظارات خانوادگی و ... احتمال بروز فرسودگی شغلی را افزایش می دهد. امروزه، در بیشتر شاخه های علوم، فرسودگی جزو مشکلات

1-Schumacker, Randall

2 Bentler-Bonett Index

3 Tucker-Lewis Index

روانشناختی محسوب می‌شود. این مشکل روانشناختی در مشاغلی چون خبرنگاری که استرس، ساعت کاری، و فشار کاری زیادی را دارند دوچندان است (چین و همکاران، ۲۰۱۹). در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد، که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که تعهد اخلاقی در بین خبرنگاران ورزشی در حد میانگین است. این یافته‌ها با نتایج وینرمیلر (۲۰۲۰)، احمدی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد. روزنامه‌نگاران و خبرنگاران ورزشی به عنوان بازیگران اصلی رسانه‌های ورزشی، نقش بسزایی در توسعه ورزش دارند. بنابراین، هرچه این منابع انسانی به اصول اخلاقی حرفه روزنامه‌نگاری مطلع‌تر و پایبندتر باشند، فضای عمومی ورزش سالم‌تر و پرنشاط‌تر خواهد بود. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. اخلاق بحثی مهم و جدی است که دامنه آن به تمام حوزه‌ها کشیده شده است به طوریکه می‌توان از ارتباط مباحث اخلاق و آن پدیده‌ها سخن گفت و عملکرد از جمله این پدیده هاست (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۲).

همچنین یافته‌ها نشان داد که بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی خبرنگاران ورزشی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد و مدیریت تنوع توسط فرسودگی شغلی خبرنگاران ورزشی پیش‌بینی می‌شود. فرسودگی شغلی حالتی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که در نتیجه مواجهه مستقیم و دراز مدت فرد با مردم و در شرایطی که از لحاظ هیجانی طاقت فرساست، در وی ایجاد می‌شود، فرسودگی شغلی به نحوی با زندگی دنیای پیشرفته و به ویژه به محیط کاری، مربوط می‌شود (عبدی و ویس کرمی، ۱۳۹۹). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که شیوه مدیریت تاثیر معنی داری بر فرسودگی شغلی دارد. عوامل متعددی می‌تواند بر فرسودگی شغلی تاثیر بگذارد که یکی از آنها مدیریت تنوع است. تنوع در سازمان، به ویژه در نظر گرفتن مدیریت تنوع منابع انسانی تاثیرات مطلوبی بر بالندگی و بهره‌وری سازمان، و بر عملکرد کارکنان می‌گذارد. مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تنوع در محل کار بر اساس تنوع جمعیت شناختی می‌تواند استعدادهای موجود را تقویت و اثرات مثبتی را برای سازمان به ارمغان آورد (شعبانی، ۱۳۹۳). گستردگی تنوع قومی، نژادی و مذهبی در کشور ما اهمیت استفاده از مدیریت تنوع در کشور را دوچندان می‌کند و همین مساله می‌تواند فرسودگی شغلی را تا حدودی کاهش دهد و از این طریق به ارتقای سطح کارایی کارکنان و در نتیجه، افزایش بهره‌وری آنها کمک نماید. این یافته‌ها با نتایج تحقیق شعبانی که نشان داد مدیریت تنوع و ابعاد آن به جزء بعد جنسیت، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و به وسیله مدیریت تنوع می‌توان ۴۳ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد، همخوانی دارد (شعبانی، ۱۳۹۳). یافته‌ها نشان داد که بین مدیریت تنوع با تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد و مدیریت تنوع توسط تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی پیش‌بینی می‌شود. محقق پژوهشی را که به طور مستقیم به بررسی رابطه بین مدیریت تنوع با تعهد اخلاقی پرداخته باشد یافت نکرد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که مدل ارتباطی بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی برازش قابل قبولی دارد. به عبارتی افزایش مدیریت تنوع باعث بهبود تعهد اخلاقی در بین خبرنگاران ورزشی می‌شود. همچنین افزایش مدیریت تنوع می‌تواند سطح فرسودگی شغلی خبرنگاران ورزشی را کاهش دهد.

در تبیین این یافته می توان چنین نتیجه گیری کرد که مدیران و رفتارهای آن ها از طریق تأثیری که بر فضا و جو اخلاقی سازمان به جای می گذارند، سازوکارهای مربوط به تأثیر و نفوذ اجتماعی را فعال می سازند. زمانی که مدیر یا سرپرست در تعاملات و رفتارهای خود با کارکنان، شرایط شغلی، روانی و اجتماعی، و به طور کلی تنوع جمعیت شناختی آن ها را در نظر می گیرد و با احترام با آن ها برخورد می کند، حس ارزشمند شخصی را به آن ها منتقل می کند. این حس ارزشمندی به طور طبیعی باعث احساس امید و سرزندگی و نشاط در کارکنان می شود و بالطبع باعث افزایش کارایی و تعهد اخلاقی کارکنان می شود و امکان بروز رفتارهای فرانقش را در روابط بین فردی و سازمانی افزایش می دهند. سازمان ها می توانند با شناخت این گونه رفتارها و عوامل موثر در بالا بردن تعهد اخلاقی در بین کارکنان، انگیزه آنها را بالا برده، کیفیت خدمات را ارتقا بخشند، و موجبات اثربخشی کلی سازمان را فراهم آورند. در نهایت پیشنهاد می شود که فضای مناسب توسط سازمان های همگرا برای روزنامه نگاران و خبرنگاران ورزشی ایجاد شود تا در راستای ارتقای میزان پایداری آنها به اصول آزادی مطبوعات، استقلال و شرافت حرفه ای، بیان آزادانه عقاید، حفظ حاکمیت ملی، احترام به منافع عمومی به همراه احترام به اسرار محرمانه و حیثیت انسانی، راهنمایی هدایت افکار عمومی، رعایت اصل عینیت به همراه انجام وظیفه نگرانی از مصالح جامعه و مسئولیت اجتماعی همکاری کنند. همچنین از آن جا که پذیرش تنوع و آمادگی رویارویی با فرهنگ های مختلف مهم ترین گام در مدیریت تنوع است، آموزش های ضمن خدمت مدیریت تنوع در قالب کارگاه های آموزشی، تکثیر کتب مرتبط و مفید، تهیه و توزیع سی دی های آموزشی با محتوای معرفی ادیان و اقوام و... به مدیران و کارکنان داده شود.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می آورند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع:

- احمدی، سیدعبدالحمید؛ مرادی، مهدی؛ رحیمی زاده، میثم. (۱۳۹۹). بررسی میزان پایبندی روزنامه نگاران و خبرنگاران ورزشی به اصول اخلاقی حرفه روزنامه نگاری. پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. ۱۲(۴): ۴۳-۵۷.
- اخوان، پیمان؛ یزدی مقدم، جعفر. (۱۳۹۲). بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری. ۸ (۲) : ۳۹-۵۴.
- اقدمی باهر، ع؛ نجاریور استادی، س؛ لیوارجانی، ش. (۱۳۸۸). رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. ۲(۷): ۹۹-۱۱۹.
- سلطانی، مصطفی؛ دزآهنگ، منوچهر؛ پیرزه، حامد. (۱۳۹۵). نقش مدیریت تنوع در بالندگی سازمانی دبیران تربیت بدنی، اولین همایش ملی تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی، قزوین.
- سلیمانی، کوروش؛ شریفی، ونداد. (۱۳۸۴). تهرانی دوست، مهدی. فرسودگی شغلی در کارکنان درمانی روانپزشکی بیمارستان روزبه. تازه های علوم شناختی. ۷(۲): ۱۶-۳۵.
- سلیمی، جمال؛ یوسفی، ناصر؛ احمدی، عباس. (۱۳۹۷). مطالعه رابطه بین کارکرد های مدیریت منابع انسانی در محیط های یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران دبیرستان: مطالعه موردی. دومانه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ۹(۳۵): ۲۴۷-۲۶۸.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ نیکوفر، مرتضی؛ عرفانی، نصراله؛ حمیدی، مهرزاد. (۱۳۹۳). نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور. پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی. ۴(۷): ۴۶-۶۲.
- صیدی چگینی، پ؛ بیرانوند، ا؛ فریدونی، ح؛ غلامی، م. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران. مجله اصول بهداشت روانی. ۲۳(۲): ۱۸۹-۹۴.
- عبدی زرین، سهراب؛ ویس کرمی، مهدی. (۱۳۹۹). نقش معنویت و سرمایه روانشناختی در پیش بینی فرسودگی شغلی پرستاران شهر خرم آباد. مجله سلامت، معنویت و اخلاق پزشکی. ۷(۴): ۱۶-۲۴.
- قاسمی، محمد. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل تأثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی در ایران. رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی.
- محمدی فرود، حمید. (۱۳۹۰). فشار روانی و فرسودگی شغلی و راههای مقابله با آن. اصلاح و تربیت. ۲(۱۹): ۲۰-۳۹.
- هاشمی، سهیلا؛ خبازی کناری، مهدی؛ اکبری، عباس؛ سبطی، صفا. (۱۳۹۵). طراحی و ساخت مقیاس تعهد اخلاقی بر اساس اندیشه کانت و لوینانس. اندیشه های نوین تربیتی. ۱۲(۴): ۳۸-۵۳.
- Anvari, A., Seyed Kalali, M. R., Gholipou, N., (2011). How does Personality Affect on Job Burnout? International Journal of Trade, Economics and Finance. 41: 320-342.
- Chernis, J. (2011). Side Step Burnout & Tango with differences make a difference? individual perspective. 157-169.
- Forodenberger. K. (1975). Coping with chronic pain. In M. Zeidner & N. S. Endler (Eds.), Handbook of coping. New York: John Wiley & Sons. P 79.
- Jin, M., Lee, J., & Lee, M. (2019). Does leadership matter in diversity management? Assessing the relative impact of diversity policy and inclusive leadership in the public sector. Leadership & Organization Development Journal.
- Kurdi, M. R. (2007). Investigating the role of press and mass media in Iranian sports. Research project, Research Institute of Physical Education and Sports Sciences. 161-183. (In Persian)
- Liu, H.-L., & Lo, V.-h. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. Asian Journal of Communication. 28(2): 169-153.
- Manoharan, A., Sardeshmukh, S. R., & Gross, M. J. (2019). Informal diversity management practices and their effectiveness: In the context of ethnically diverse employees in hotels. International Journal of Hospitality Management, 82: 181-190.
- Papadopoulou, L., Manioui, T. A., & Pandia, E. (2022). Economic crisis and trauma journalism: Assessing the emotional toll of reporting in crisis-ridden countries. Communications, 47(3): 350-374.
- Tereza, m., Lawok, S. (2011). Burnout, workplace and Social support among Drivers and conductors in the Road Passenger Transport sector in maputo city, Mozambique. Journal of occupational Health. 79-101.

Winemiller, S., Love, A., & Stamm, J. (2020). Recruiting Reporters' Perceptions of Ethical Issues. *Communication & Sport*, 12: 112-125.

Yang, C., Ding, C. G., & Lo, K. W. (2015). Ethical Leadership and Multidimensional Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Effects of Self-Efficacy. 51: 147-163.



Develop a relationship model between diversity management and burnout and the ethical commitment of sports reporters

Hamidreza Asadi¹, Fatemeh Jafari², Hamideh Ayvazzadeh^{3*}

1. Master of Sports Psychology, Lahijan Azad University, Lahijan, Iran
2. Master's degree in management of sports facilities and facilities, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
3. Master of Sports Psychology, Lahijan Azad University, Lahijan, Iran

Abstract:

The purpose of this study was to investigate Develop a relationship model between diversity management and burnout and the ethical commitment of sports reporters. The present study was a descriptive correlational study. The statistical population of the present study consisted of all active sports journalists in the country, whose number was estimated at about 250 people. According to Morgan's table, 162 people were selected as available as a research sample. To measure burnout, from the standard Maslach (1991) burnout questionnaire, to measure participants' moral commitment from the Hashemi Moral Commitment Scale (2016) and to measure diversity from the William Millstreed Diversity Management Questionnaire (2007) used. After verifying the form and content validity by ten experts and the construct validity was distributed and collected using the fit of the assessment model and determining the reliability (Cronbach's alpha/85). Frequency distribution tables were used for statistical description of data. Structural equations were also used to check the communication model. The results showed that burnout and moral commitment of sports reporters were average. Also, there was a negative and significant relationship between diversity management and burnout of sports reporters and a positive and significant relationship between diversity management and moral commitment of sports reporters and diversity management was predicted by burnout and moral commitment of sports reporters and had an acceptable fit model. Given these results, it is important to pay attention to diversity management to prevent burnout and improve the ethical commitment of sports reporters.

Keywords: Diversity Management, Burnout, Moral Commitment, Sports Reporters.

*Correspondence: hamidehyvazzadeh@gmail.com