

ارتباط بین شایستگی‌های شغلی و هوش فرهنگی با اثربخشی کارکنان رسانه‌های ورزشی استان گیلان

سردار محمدی^۱، سیاوش خداپرست^{۲*}، وحید بخشعلی‌پور^۳

۱. دانشیار دانشگاه کردستان

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد لاهیجان دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران

۳. آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما سیاهکل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لاهیجان، سیاهکل، ایران

نویسنده مسئول مقاله: سیاوش خداپرست

ایمیل نویسنده مسئول: S.khodaparast@yahoo.com

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۱۲/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۱

The Relationship Between Job Competence & Cultural Intelligence with Effectiveness Sports Media Staff in Guilan Province

Sardar Mohammadi¹, Siavash Khodaparast^{2*}, Vahid Bakhshalipour³

1. Associate Prof. in University of Kurdistan.

2. Assistant Prof. in Affiliation, Physical Education & Sport Science, Azad university of Lahijan.

3. Sama Technical & Vocational Training College, Islamic Azad University, Lahijan Branch, Siyahkal, Iran.

Corresponding Author: Siavash Khodaparast

Email: S.khodaparast@yahoo.com

Received: (2021/03/16)

Accepted: (2021/08/12)

Abstract: This study was conducted to investigate the relationship between job competence & cultural intelligence with effectiveness sports media employees in Guilan province. The research method is descriptive & is used as a specific purpose. The statistical population was 150 employees of sports media in Guilan province. Using Morgan table, 110 people were included in the final sample of the research & their data used other models using the standardization method of experimental construction criteria. Finding the research showed that the criteria of job competencies are 2.80, cultural intelligence 3.29 & effectiveness 3.61 budget & path coefficient between rumors & cultural intelligence with organizational effectiveness of 0.716, between job rumors & effectiveness of 0.623, between intelligence There is a cultural & effectiveness of 0.527 that your research showed that there is a significant relationship between variables & by increasing rumors & using more & more efficient cultural intelligence in the form of organizational procedures, you can increase the effectiveness of add.

Keywords: Cultural Intelligence, Job Competencies, Media, Organizational Effectiveness.

چکیده: این پژوهش با هدف ارتباط بین شایستگی‌های شغلی و هوش فرهنگی با اثربخشی کارکنان رسانه‌های ورزشی استان گیلان انجام شد. روش پژوهش از نوع توصیفی و به لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری ۱۵۰ نفر از کلیه کارکنان رسانه‌های ورزشی استان گیلان بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه نهایی تحقیق قرار گرفتند و داده‌های احصاء شده از آن‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین شایستگی‌های شغلی ۲/۸۰، هوش فرهنگی ۳/۲۹ و اثربخشی ۳/۶۱ بود و ضریب مسیر بین شایستگی‌های شغلی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی ۰/۷۱۶، بین شایستگی‌های شغلی و اثربخشی ۰/۶۲۳، بین هوش فرهنگی و اثربخشی ۰/۵۲۷ می‌باشد که برآیند تحقیق نشان داد که بین متغیرها ارتباط معنی‌داری وجود دارد و با ارتقای شایستگی‌های شغلی و استفاده بیشتر و بهینه‌تر از هوش فرهنگی در قالب رویه‌های سازمانی، می‌توان بر اثربخشی افزود.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی، رسانه، شایستگی‌های شغلی، هوش فرهنگی.

مقدمه

در این زمینه بسیار مورد توجه قرار گرفته و عامل تعدیل‌کننده می‌باشد، هوش فرهنگی است (پرسبیترو، ۲۰۱۶). هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار نزدیکی با محیط‌های کاری متنوع دارد و به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند و در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد (آراجو-کابرا، ۲۰۱۶). در واقع، هوش فرهنگی، اثربخشی کارکنان و تعاملات بین فردی را در محدوده گسترده‌ای از محیط‌های اجتماعی افزایش می‌دهد (برناردو و پرسبیترو، ۲۰۱۷).

بی‌شک انتخاب فرد شایسته و لایق برای یک پست سازمانی بسیار دشوار است و در برخی مشاغل ارتباط کاری به‌گونه‌ای است که فرد برای احراز آن شغل تنها به یک سری از ویژگی‌های محدود نیاز دارد و در برخی محیط کاری ممکن است دانش و علم فرد اهمیت زیادی داشته باشد و در برخی دیگر تجربه و سوابق کاری و در تعدادی نیز ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی فرد مهم‌تر است (مرندی، ۲۰۱۷). بی‌شک ورزش نیز از این قاعده مستثنی نیست و نیروی انسانی، صنعت ورزش را به گردش در می‌آورد و بی‌تردید انتخاب بجا و شایسته آنان موجبات کارایی و اثربخشی سازمان‌های ورزشی را فراهم می‌سازد (آوری، مکای و ویلسون، ۲۰۱۵). سازمان‌های ورزشی نیز باید مانند سایر سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات از مهارت‌های رسانه‌ای که برای مواجهه با این تغییرات به وجود آمده‌اند استفاده نمایند تا بتوانند برای آینده تصمیم‌گیری و واکنش به موقع و مناسب داشته باشند (پیرس و آروین، ۲۰۱۶).

مطالعه در خصوص ورزش و رسانه‌ها، در طول دو دهه گذشته، به موضوع جذابی تبدیل شده است و امروزه در جهان تهیه گزارش و مطالعه درباره موسسات رسانه‌های ورزشی، مخاطبان ورزش، محتوای ورزشی رسانه‌ها و روزنامه نگاری ورزشی در ادبیات دانشگاهی جهان افزایش یافته است. بسیاری از محققان معتقدند میان ورزش و رسانه‌ها رابطه نزدیکی وجود دارد و نقش ورزش در ابعاد اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی از یک سو و بعد

نیروی انسانی، از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف و ارتقای تعالی سازمان‌هاست و نقشی کلیدی در جهت موفقیت به اهداف خود دارد و این نقش به دلیل کمیابی، ارزشمندی و تقلیدناپذیری بسیار با اهمیت است (پترو و همکاران، ۲۰۲۰). امروزه، سازمانی می‌تواند به تعالی دست یابد که دارای منابع انسانی شایسته و اثربخش باشد (اولیورا و هونیرو، ۲۰۲۰). به طوری که یکی از مهم‌ترین ملاک‌های موفقیت تمامی سازمان‌ها، میزان اثربخشی کارکنان است که توفیق در ایفای نقش مدیریت بیش از هر چیز به توانمندی و میزان اثرگذاری مربوط است (برناردو و پرسبیترو، ۲۰۱۷). در واقع، یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز سازمان‌های موفق از ناموفق، در اثربخشی آن‌ها می‌باشد که اثربخشی کارکنان نیز در گرو مهارت‌ها، دانش، نگرش، توانایی‌ها و شایستگی‌های آن‌هاست که توسعه علم نیز در حوزه شایستگی‌ها از این نظر در تمامی حوزه‌ها مهم است که می‌توان از آن به‌منظور انتخاب، ارتقا، آموزش و عملکرد استفاده کرد (آوری، مکای و ویلسون، ۲۰۱۵).

نظر به اینکه برخی از کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی ابراز نگرانی کرده و این مسئله را موجب تحمیل هزینه‌های بیشتر برای حوزه کاری خود مطرح نموده‌اند و برخی این مشکل را به نیروی انسانی مرتبط دانسته‌اند بر همین اساس محققان یکی از مسائل مهم را در این حوزه، مسئله شایستگی-های شغلی و ارتباط و تأثیری که می‌تواند بر اثربخشی داشته باشد دانسته‌اند (اسمیت و نیومن، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی که چالش‌برانگیز و پنهان می‌باشند به نحوه مطلوب باید بررسی شود (استامپ و ترنلی، ۲۰۱۵). عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند، اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند؛ برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است و یکی از عواملی که

- 1 Petrova
- 2 Oliveira & Honório
- 3 Avery, McKay, Wilson
- 4 Schmitz & Neumann
- 5 Stump & Turnley

برخوردارند، در سازگاری عمومی خود بهتر پیش می‌روند و عملکرد رفتاری بهتری دارند (سری رامالو و همکاران، ۲۰۱۱). خلیفه و همکاران تحقیقی با عنوان تحلیل عاملی شایستگی‌های شغلی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو جمهوری اسلامی ایران انجام دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که می‌توان با استفاده از معادلات ساختاری، مدل شایستگی‌های مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو طراحی کرد و این مدل می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای انتخاب و پرورش مربیان تکواندو استفاده شود (خلیفه و همکاران، ۲۰۱۸). نصیری (۲۰۱۶) در تحقیقی به تحلیل همبستگی هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام پرداخت. نتایج تحقیق آن‌ها که بر روی ۲۷۰ نفر انجام شد نشان داد که بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (نصیری، ۲۰۱۶).

به سبب نقش برجسته رسانه‌ها در اجتماع و همچنین در ورزش و سازمان‌های ورزشی، کارکنان رسانه‌ای و عوامل مرتبط با آن اهمیت ویژه‌ای دارند و نیاز به بررسی و انجام تحقیقات در این زمینه وجود دارد. با توجه به جدید بودن مفهوم هوش فرهنگی و اثربخشی کارکنان و به‌ویژه انجام نشدن پژوهشی در این زمینه از جانب پژوهشگران حوزه ورزش، هدف کلی این پژوهش، ارتباط بین شایستگی‌های شغلی و هوش فرهنگی با اثربخشی کارکنان رسانه‌های ورزشی در استان گیلان می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش از نوع توصیفی است و به لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها نیز میدانی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان رسانه‌های ورزشی استان گیلان به تعداد ۱۵۰ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه نهایی تحقیق قرار گرفتند. به‌منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های شایستگی شغلی مدیران مصلحی، هوش فرهنگی آنگ و همکاران و اثربخشی سازمانی پارسونز استفاده گردید (مولایی و همکاران، ۲۰۱۴).

تجاری و اقتصادی ورزش برای رسانه‌ها از سوی دیگر، موجب به وجود آمدن این ارتباط نزدیک شده است و با افزایش محبوبیت ورزش در جامعه، رسانه‌ها هم توجه بیشتری به آن نشان داده‌اند و به افزایش این محبوبیت کمک کرده‌اند (قاسمی و افتخاری، ۲۰۱۷).

در بررسی شواهد پژوهشی می‌توان به چند تحقیقات در ارتباط با متغیرهای تحقیق حاضر اشاره کرد؛ خلید و همکاران در تحقیقی با عنوان ارتباط بین شایستگی و اثربخشی در مؤسسات مالی کشورهای اسلامی نشان دادند که ارتباط معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد و هر چه شایستگی در جامعه حسابداری و ممیزی بیشتر باشد میزان اثربخشی‌شان نیز افزایش پیدا خواهد کرد (خلید، هارون و ماسرون و ۲۰۱۸). اسلیزنگر و همکاران^۱، نیز شایستگی‌های لازم برای دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی جهت جذب در شغل و حرفه متناسب را شامل؛ تفکر تحلیلی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تیمی، مدیریت تعارض، برنامه‌ریزی و مهارت‌های سازمانی، مهارت‌های رهبری، تفکر میان‌رشته‌ای، استفاده از روش‌های آکادمیک، صلاحیت آموزشی و تخصص در رشته ورزشی خاص و مهارت‌های ورزشی عملی دانسته‌اند (اسلیزنگر و همکاران، ۲۰۱۶). ارسوی^۲، در مطالعه‌ای به بررسی نقش هوش فرهنگی بر اثربخشی رهبری بین فرهنگی پرداخت. این پژوهش با استفاده از اطلاعات حاصل از مصاحبه عمیق با ۱۹ نفر از مدیران حرفه‌ای به عمل آمد که در سطح بالای فعالیت‌های اجرایی هتل-های پنج ستاره‌ی کشور ترکیه قرار داشتند. نتایج نشان داد که هوش فرهنگی اثرات مثبتی بر اثربخشی رهبری بین فرهنگی آن‌ها دارد (ارسوی، ۲۰۱۴).

سری رامالو و همکاران به بررسی هوش فرهنگی و ابعاد آن در اثربخشی و سازگاری بین فرهنگی و عملکرد شغلی به مطالعه‌ی نمونه‌ای از ۳۲۲ نفر از مهاجران کار در کشور مالزی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که هوش فرهنگی، یک صلاحیت بین فرهنگی ضروری است که سازگاری بین فرهنگی و عملکرد شغلی را در وظایف بین‌المللی تسهیل می‌کند و نتایج این پژوهش نشان داد که مهاجرانی که از هوش فرهنگی فراشناختی و انگیزشی بالاتری

1 Schlesinger et al
2 Ersoy

به‌منظور دستیابی به داده‌های موردنیاز جهت آزمون فرضیات، در این پژوهش از پرسشنامه، به‌عنوان ابزار اصلی استفاده گردید و پرسشنامه از دو بخش سؤالات عمومی و اختصاصی تشکیل شد که بخش سؤالات عمومی این سؤالات عبارت‌اند از: سن، جنس، سطح تحصیلات و در بخش سؤالات تخصصی نیز شامل سؤالات مرتبط با متغیرهای تحقیق می‌باشد. در طراحی این پرسشنامه‌ها از مقیاس پنج امتیازی لیکرت (از خیلی کم تا بسیار زیاد) استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق حاضر توسط ۱۰ نفر از اساتید فن و صاحب نظران تأیید شده است و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه تحقیق، ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری

(به‌صورت تصادفی) توزیع و گردآوری گردید و سپس برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس استفاده شده است. با توجه به این که آلفاهای محاسبه شده برای پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین پرسشنامه این تحقیق از پایایی مناسب برخوردار است. پرسشنامه مزبور در طول هفته در صدا و سیما استان گیلان پخش گردید و بعد از تکمیل جمع‌آوری گردید. برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص گردد که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردارند یا غیرنرمال که بدین منظور در این بخش از آزمون آمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۱. آزمون کولموگراف-اسمیرنوف

Table 1. K-S Test

عامل	معنی‌داری	مقدار خطا	تایید فرض	نتیجه‌گیری
مؤلفه‌های شایستگی‌های شغلی	۰/۰۰۱	۰/۰۵	H1	نرمال نیست
هوش فرهنگی	۰/۰۰۱	۰/۰۵	H1	نرمال نیست
اثربخشی	۰/۰۰۱	۰/۰۵	H1	نرمال نیست

یافته‌های پژوهش

باتوجه به توصیف داده‌ها از جنسیت، ۶۳/۶ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۳۶/۴ درصد زن می‌باشند و توصیف متغیر سن پاسخ دهندگان سن صفر درصد از پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۰ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۱/۸ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۸/۲ درصد بالای ۵۰ سال می‌باشند. همچنین، ۵/۴ درصد پاسخ دهندگان دارای ۵ سال، ۲۸/۲ درصد آنها دارای ۵-۱۰ سال، ۳۵/۴ درصد دارای ۱۰-۱۵ سال و ۲۱/۸ درصد آنها دارای ۱۵-۲۰ سال و ۹/۲ درصد ۲۰ سال به بالا می‌باشند.

مطابق جدول ۲ میانگین امتیاز متغیر مولفه‌های شایستگی‌های شغلی معادل ۲/۸۰۰ با انحراف معیار ۰/۶۹۱ است. همچنین لازم به ذکر است مقدار میانگین متغیر مورد اشاره کمترین مقدار را در بین تمامی متغیرهای اصلی پژوهش دارد.

با توجه به نتایج جدول فوق، از آنجا که مقدار سطح معنی‌داری برای تمام مؤلفه‌ها کوچکتر از مقدار خطا یعنی ۰/۰۵ است، در نتیجه فرضیه صفر رد و فرضیه یک برای تمامی آن‌ها پذیرفته می‌گردد بدین معنا که این متغیرها از یک توزیع غیر نرمال در سطح جامعه آماری پیروی می‌کنند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام می‌شود. آمار توصیفی به توصیف اطلاعات به‌دست‌آمده پرداخت و آمار استنباطی بنا به ضرورت پژوهش از تکنیک‌های آماری مناسبی در جهت اثبات یا رد فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. به همین ترتیب این پژوهش از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شد.

جدول ۲. توصیف متغیر و مولفه‌های شایستگی‌های شغلی

Table 2. Description of Variables & Components of Job Competencies

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
مولفه‌های شایستگی‌های شغلی	۲/۸۰۰	۰/۶۹۱	۰/۴۷۸
دانش	۳/۲	۰/۷۴۳	۰/۵۶۵
مهارت	۲/۶۶	۰/۶۳۸	۰/۴۳۲
توانایی	۲/۵۸	۰/۷۱۵	۰/۵۱۴
نگرش	۲/۷۶	۰/۶۸۳	۰/۴۶۲

متغیرهای اصلی پژوهش دارد. کم بودن انحراف معیار نشان‌دهنده اتفاق نظر در بین پاسخ‌دهندگان در مورد موضوع مورد نظر می‌باشد.

مطابق جدول ۳ میانگین امتیاز متغیر هوش فرهنگی معادل ۳/۲۹ با انحراف معیار ۰/۶۷ است. همچنین لازم به ذکر است مقدار انحراف معیار متغیر مورد اشاره کمترین مقدار را در بین تمامی

جدول ۳. توصیف متغیر و مولفه‌های هوش فرهنگی

Table 3. Description of Variables & Components of Cultural Intelligence

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
هوش فرهنگی	۳/۲۹	۰/۶۷۰	۰/۴۴۹
هوش انگیزشی	۳/۴	۰/۷۲۳	۰/۵۴۵
هوش فراشناختی	۲/۴۶	۰/۶۵۸	۰/۴۵۲
هوش شناختی	۲/۳۸	۰/۷۳۵	۰/۵۳۴
هوش رفتاری	۲/۹۶	۰/۶۶۳	۰/۴۴۲

اشاره بیشترین مقدار را در بین تمامی متغیرهای اصلی پژوهش دارد.

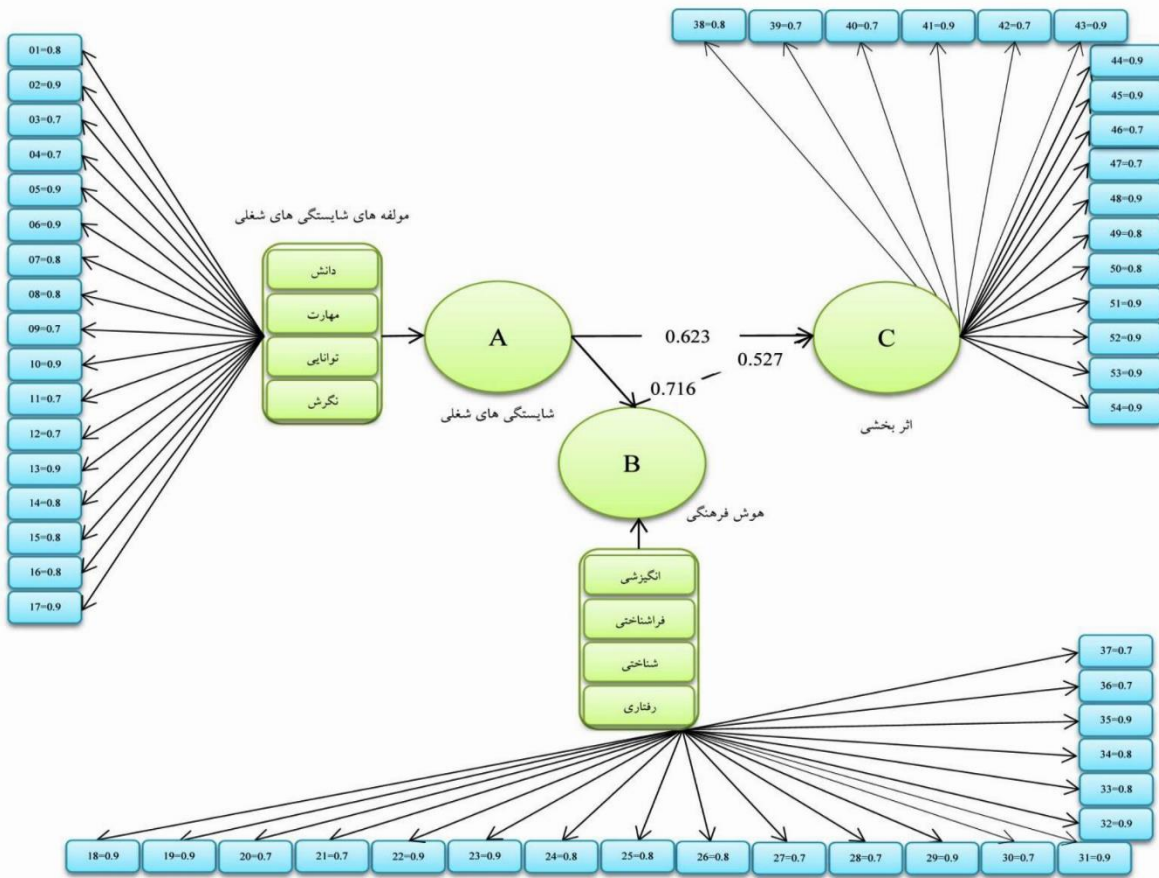
مطابق جدول ۴ میانگین امتیاز متغیر اثربخشی کارکنان رسانه‌ای ورزش استان گیلان معادل ۳/۶۱ با انحراف معیار ۰/۸۵۷ است. همچنین لازم به ذکر است مقدار انحراف معیار متغیر مورد

جدول ۴. توصیف متغیر اثربخشی

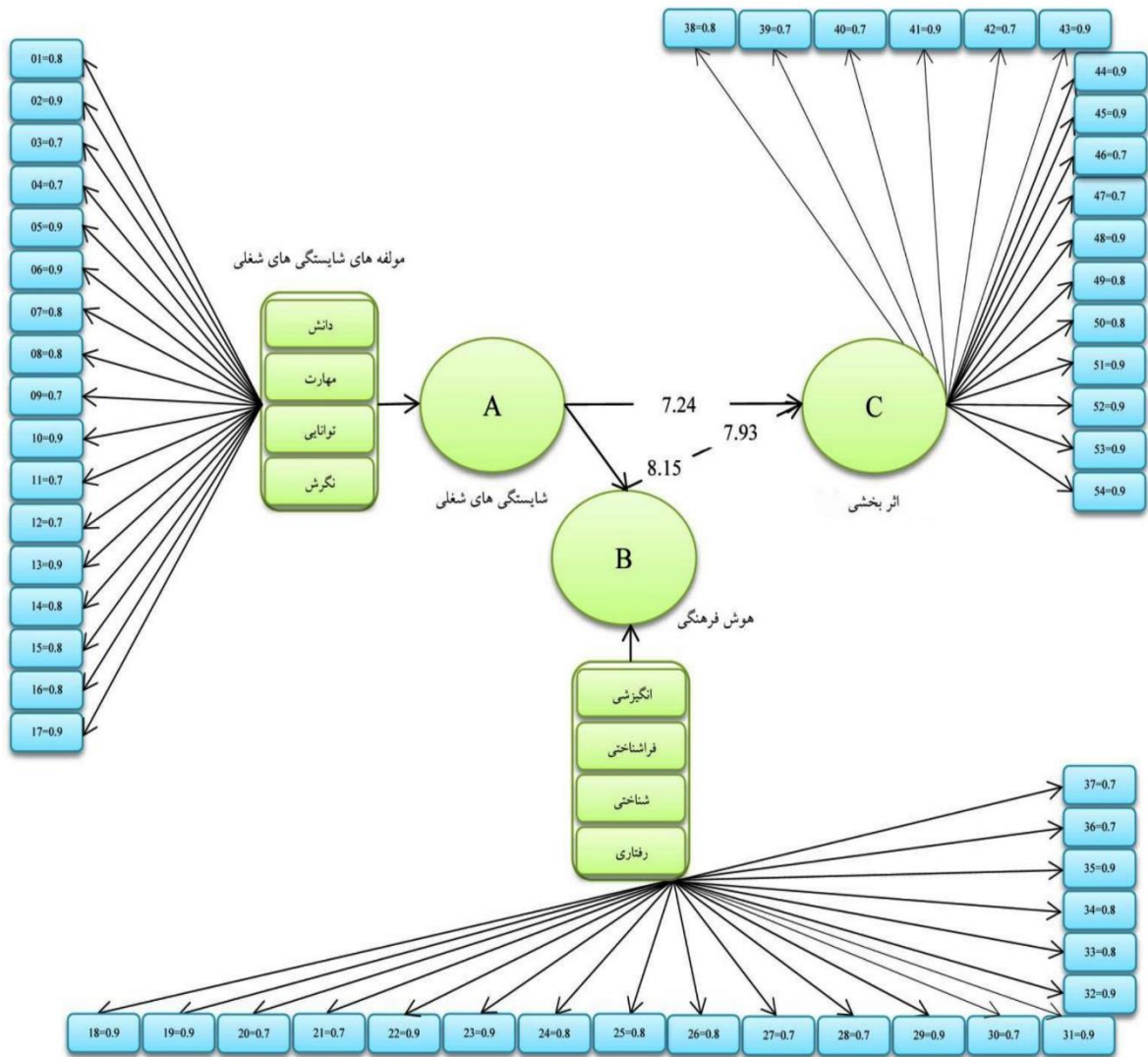
Table 4. Description of the Effectiveness Variable

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
اثربخشی	۱۱۰	۳/۶۱	۰/۸۵۷	۰/۷۳۶

با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۴۹۸ حاکی از برآزش قوی مدل است.



شکل ۱. آزمون مدل تحقیق (در حالت استاندارد)
Figure 1. Research Model Test (in Standard)



شکل ۲. آزمون مدل معنی داری
 Figure 2. Significant Model Test

همان‌طور که از خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد و نیز اعداد معنی‌داری مشاهده می‌شود، نتایج اثرات متغیرهای مدل در جدول زیر محاسبه شده است

جدول ۵. نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری

Table 5. Path Analysis Results in the Structural Model

ضریب مسیر	معناداری مسیر	مسیر
۰/۷۱۶	معنادار است	بین شایستگی‌های شغلی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی
۰/۶۲۳	معنادار است	بین شایستگی‌های شغلی و اثربخشی
۰/۵۲۷	معنادار است	بین هوش فرهنگی و اثربخشی

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که بین شایستگی‌های شغلی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی رابطه معنی‌داری وجود دارد. محیط متلاطم امروز روند رو به رشدی را در سازمانها برای بالابردن اثربخشی کارکنان و تاثیرپذیری هوش فرهنگی و شایستگی‌های شغلی با آن ایجاد نموده است. امروزه سازمانها به دنبال افرادی هستند که بتوانند با اثربخشی بالا، عملکرد مطلوبی داشته باشند و از طرفی توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگهای مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی را نیز دارا باشند که این امر با هوش فرهنگی ارتباط بسیار زیادی دارد. محیط کار امروز، نیاز به افرادی دارد که با فرهنگهای مختلف و دانش، مهارت، توانایی و نگرش آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور، افراد نیاز به هوش فرهنگی و عوامل شایستگی شغلی دارند (خالید، هارون و ماسرون و ۲۰۱۸).

توانایی فرد برای تطبیق با ارزشها، سنتها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کارکردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی و عوامل شایستگی شغلی است که در تحلیل داده‌ها مشخص گردید که بیشترین تاثیر را دانش در میان عوامل شایستگی شغلی بر اثر بخشی دارد (اسلیزنگر و همکاران، ۲۰۱۶).

همچنین با توجه به نتایج حاصل میزان تاثیر نیز برابر با ۰/۷۱۶ است، این نتیجه با نتایج بدست آمده در تحقیق خلید و همکاران (۲۰۱۸)، اسلیزنگر و همکاران (۲۰۱۶)، مارجوریانکس و فارکوهارسون^۱ (۲۰۱۶) و بادارا و سادین^۲ (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در توصیف این یافته می‌توان گفت وجود کارکنان با درایت و شایستگی بالا نیاز ضروری برای تمام سازمان‌های ورزشی از جمله صدا و سیما می‌باشد. امکاناتی که برای این برای این نوع فعالیتها در نظر گرفته می‌شود، نیازمند مهارت‌های است که بتواند قدرت تجزیه و تحلیل را داشته باشد و مسئولان ارشد صدا و سیما باید به مهم‌ترین عوامل شایستگی کارکنان بیشتر توجه کنند و افرادی را که دارای سوابق علمی و تجربی در این زمینه‌ها هستند، انتخاب

کنند تا بتوانند به عنوان کارکنان شایسته ایفای نقش کرده و بهترین دستاوردها حاصل شود.

مهارت انسانی کارکنان رسانه‌های ورزشی در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری و مهارت برخورد با انسان‌هاست. داشتن مهارت‌های انسانی مستلزم آن است که شخص خود را بشناسد، به نقاط قوت و ضعف خود آگاه باشد، به دیگران اعتماد کند، به عقاید، ارزش‌ها و احساسات آنان احترام بگذارد، آنان را درک کند و بتواند محیط امنی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد (اسمیت و نیومن^۳، ۲۰۱۶). امروزه رقابت سختی برای بهره جستن از مهارت‌های انسانی مورد نیاز کارکنان رسانه‌ها در طول تجارب و دوره‌های کاری نسبت به مطالعات و کسب دانش این مهارت در نزد مدیران وجود دارد. اهمیت مهارت‌های انسانی در تمام رده‌های مدیریتی و در سلسله مراتب مدیریت و در هر سازمانی جزء لاینفک انجام وظایف مدیریتی محسوب می‌شود (پیرس و آروین، ۲۰۱۶).

نتایج نشان داد که بین شایستگی‌های شغلی و اثربخشی کارکنان رسانه‌های ورزشی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر شایستگی‌های شغلی و اثربخشی خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) است که نشان‌دهنده ارتباط بین شایستگی‌های شغلی و اثربخشی می‌باشد. با توجه به میزان تاثیر که برابر با ۰/۶۲۳ است می‌توان نتیجه گرفت نتایج تحقیق حاضر با نتایج بدست آمده در تحقیق خلیفه و همکاران (۲۰۱۸)، پرس بیترو^۴ (۲۰۱۶)، مستوروا و همکاران^۵ (۲۰۱۵) و ارسوی (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در توصیف این یافته باید گفت که برای تقویت دانش و معلومات کارکنان باید در درجه اول به شایستگی‌ها توجه شود و در واقع سرنوشت سازمان‌ها به وضعیت و نتیجه شایستگی‌های مدیران ارشد بستگی دارد و هر اقدامی از طرف مدیر نوعی تصمیم‌گیری اثرگذار به حساب می‌آید و بر میزان اثربخشی‌شان تاثیر می‌گذارد. برای تصمیم‌گیری اثربخش ابتدا باید به مشکلات و فرصتها برای انجام اقدامات و همچنین به قبول مسئولیت و چالش در تصمیم‌گیری‌ها توجه نمود و زمانی باید تصمیم‌گیری انجام شود که

3 Schmitz & Neumann
4 Presbitero
5 Mesterova

1 Marjoribanks & Farquharson
2 Badara & Saidin

ارزش‌های متنوع باشند از طریق هوش فرهنگی قوی می‌توان آن را یکپارچه کرد چرا که دانش هوش فرهنگی یعنی درک خود به عنوان جزء فرهنگی همراه با درک افراد با سابقه فرهنگی متمایز و در واقع نوعی انعطاف‌پذیری و توانایی در انتقال تجربیات از یک نوع فرهنگ به دیگری می‌باشد که خود مستلزم فرهنگ سازی در این زمینه است، بنابراین وظیفه مدیران ارشد در رسانه‌های ورزشی است که در همان ابتدا امر انتخاب پرسنل عامل تناسب فرهنگی را مدنظر قرار دهد (اسلیزنگر و همکاران، ۲۰۱۶).

همخوانی پژوهش حاضر با پژوهش‌های ذکر شده، نشان از اعتبار بالای رابطه بین هوش فرهنگی و کارکنان رسانه‌ای در حوزه ورزش را دارد که این مطلب نشان می‌دهد که افراد از دانش و کنترل فرایندهای فکری فردی مرتبط با فرهنگ استفاده نموده و زیربنایی برای دریافت و رمزگشایی رفتار خود و دیگران به دست می‌آورند و نسبت به تفاوت‌ها و شباهت‌های فرهنگی خود و دیگران آگاهی پیدا می‌کنند و هنگام برقراری ارتباط با دیگران در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورت اثربخش عمل می‌نمایند؛ بنابراین در صدای و سیما که از تنوع فرهنگی برخوردارند، می‌توان اثربخشی کارکنان را از طریق ارتقای هوش فرهنگی آن‌ها افزایش داد. در واقع، هوش فرهنگی ابزاری مهم و اساسی برای رشد سازمان می‌باشد و هوش فرهنگی مهم‌ترین نوع هوش در تشخیص قابلیت‌های کاری لازم در بافت‌های چند فرهنگی است و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده موفقیت یک مجموعه در میزان اثربخشی در مجموعه کاری‌شان باشد (اسلیزنگر و همکاران، ۲۰۱۶). محدودیت‌های مطالعه حاضر عمدتاً محدودیت جغرافیایی در گسترش نمونه بود. علاوه بر این، احتمال وجود سوابق تجارب مختلف تنش‌زایی افراد می‌تواند میزان تعمیم‌دهی را کم نماید. بعضی از کارکنان رسانه‌ای به دلایلی نظیر مراجعات مکرر محققین جهت جمع‌آوری اطلاعات و ضعیف بودن فرهنگ تحقیق و پژوهش و نگرانی از نشر اطلاعات بعضاً پاسخگویی دقیقی نداشتند. همچنین بعضی از کارکنان تجربه‌ای در کارهای تحقیقاتی و پاسخ‌دهی حرفه‌ای به پرسشنامه نداشته و به علت دید سطحی به شغل، ترس از تاثیر نتایج حاصل از پژوهش در عملکرد سازمان، محققان زحمات عدیده‌ای را متحمل شده تا رضایت آنان را جهت پر کردن پرسشنامه گرفته شود. بهتر می‌باشد پژوهش‌های مشابهی

اطلاعات لازم گردآوری شده باشد، وضعیت‌های مختلف در نظر گرفته شود و جنبه‌های مثبت و منفی هر یک از وضعیت‌ها مشخص شده باشند و نیز در سازمان‌ها باید سعی شود ضمن نزدیک نمودن افکار و دیدگاه‌ها در خصوص تصمیم‌گیری‌ها جهت پیشرفت سازمان، یک تصمیم‌گیری مشترک در اعضای سازمان ایجاد شود؛ زیرا فعالیت‌های اجتماعی و در نتیجه تصمیم‌گیری‌های اجتماعی می‌توانند اثرات بسیار مثبتی در اثربخشی کارکنان و سازمان داشته باشند و لذا این مهم باید در ادارات رسانه‌های ورزشی در استان گیلان پیاده شود (پیرس و آروین، ۲۰۱۶). از دیگر عوامل شایستگی که بر اثربخشی کارکنان تاثیر مثبت می‌گذارد، توانایی‌ها است؛ توانایی‌های کارکنان، می‌تواند در افزایش اثربخشی تاثیر مستقیم بگذارد (آراجو-کابرا، ۲۰۱۶)؛ توانایی‌ها، همکاری را ترویج می‌کند و منابع را به حرکت در می‌آورد و مدیران باید دقت زیادی بکنند تا توانایی‌های کارکنان کشف شود و در برابر آنان پنهان کاری نکنند و شایستگی و کفایت خود را برای آنها به اثبات برسانند (آوری، مکای و ویلسون، ۲۰۱۵). یافته‌های این تحقیق بین هوش فرهنگی و اثر بخشی کارکنان رسانه‌های ورزشی رابطه معنی‌داری نشان داد که با توجه به نتایج حاصل میزان تاثیر نیز برابر با ۰/۵۲۷ است این نتیجه با نتایج بدست آمده در تحقیق پرس بیترو (۲۰۱۶)، نصیری (۲۰۱۵)، روکستول و همکاران^۱ (۲۰۱۱) و ابذری^۲ (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان این‌گونه استدلال کرد که کارکنان با استفاده از هوش فرهنگی می‌توانند نسبت به یکدیگر و ارزش‌ها و اعتقادات آگاهی پیدا کرده و تعارضات ناشی از تفاوت‌ها را از بین ببرند، آن‌ها با کمک تجربه‌های خود همان رفتاری را از خود بروز می‌دهند که به طور کامل، مناسب شرایط موجود باشد و همچنین آن‌ها می‌توانند تفاوت‌های فرهنگی را جدا از قضاوت‌های ارزشی، درک کنند و با درک و پذیرش تفاوت‌های فرهنگی به سازگاری فرهنگی نائل شوند.

در تحلیل یافته‌های آماری فوق می‌توان چنین بیان کرد که افراد با ارزش‌ها و نگرش‌های مشابه به تمایل بیشتری به کار با یکدیگر دارند اما چنانچه اعضای یک سازمان دارای فرهنگ و

1 Rockstuhl & et al
2 Abzari

می‌توان اینگونه استنباط کرد که وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، جو کاری آرام و از همه مهم‌تر، نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از شرایطی هستند که برای نیل به اهداف ورزش حرفه‌ای باید مورد توجه مسئولان رسانه‌ای قرار گیرند.

در سایر استان‌های کشور با استفاده از پرسشنامه‌های این پژوهش انجام شود.

به طور کلی، نتایج مطالعه نشان داد که متغیرهای شایستگی شغلی و هوش فرهنگی در اثربخشی کارکنان رسانه‌ای حوزه ورزش اثرگذار است. با توجه به نتایج این تحقیق و تحقیقات پیشین

References

1. Araujo-Cabrera, Y., Suarez-Acosta, A., Aguiar-Quintana, T. (2017). Exploring the Influence of CEO Extraversion & Openness to Experience on Firm Performance: The Mediating Role of Top Management Team Behavioral Integration. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2017; 24(2), 201-215.
2. Avery, R., McKay, F., Wilson, C. (2015). Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, & employee engagement. *Journal of Applied Psychology*: 92(6), 1542-1556.
3. Badara, S., Saidin, Z. (2013). Antecedents of internal audit effectiveness: a moderating effect of effective audit committee at local government level in Nigeria. *International Journal of Finance & Accounting*: 2(2), 82-88.
4. Bartel-Radic, A., Giannelloni, JL. (2017). A renewed perspective on the measurement of cross-cultural competence: An approach through personality traits & cross-cultural knowledge. *European Management Journal*: 35, 632-644.
5. Bernardo, A., Presbitero, A. (2017). Belief in poly culturalism & cultural intelligence: Individual- & country-level differences. *Personality & Individual Differences*: 119, 307-310.
6. Butler, A., Kwantes, T., Boglarsky, A. (2014). The effects of self-awareness on perceptions of leadership effectiveness in the hospitality industry: A cross cultural investigation. *International Journal of Intercultural Relations*: 40: 87-98. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.12.007>
7. Ersoy, A. (2014). The role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness: A qualitative study in the hospitality industry. *Journal of Yasar University*: 9(35), 6099-6260.
8. Fattahpour Marandi, M., Kashef, SM., Seyed Ameri, MH., Shajie, R. (2017). Codification of Sports Administrators Job Competency Model. *Sport Management Studies*: 9 (42): 163-84. Doi: 10.22089/smrj. 2595.1525.
9. Ghasemi, H., Eftekhari, O. (2017). Investigation of Affected the Academic Sport Development Dimension by Mass media (The Case Study: Iran's Payam Noor Universities). *Communication Management in Sport Media*, 4(4), 23-34.
10. Jason, K., SeungHyun, K., JaeMin, Ch., Joe, P., Ronald, C. (2012). Developing a competency model for private club managers. *International Journal of Hospitality Management*: 31(3), 633-641.
11. Jonck, P., Swanepoel, E. (2015). Exploring the theoretical link between cultural & emotional intelligence: A system analysis for human resource management. *South African Journal of Business Management*: 46(4), 77-83.
12. Khalifeh, SN., Honari, H., Ghorbani, MH. (2018). Factor Analysis of Job Competencies of National & International Taekwondo Coaches: New approaches in sports management, 6(21), 69-79.
13. Khalid, A., Haron, H., Masron, T. (2018). Competency & effectiveness of internal shariah audit in Islamic financial institutions. *Journal of Islamic Accounting & Business Research*: 9(2), 201-221.
14. Marjoribanks, T., Farquharson, K. (2016). Contesting competence chief executive officers & leadership in Australian football league clubs. *Marketing Intelligence & Planning*: 34(2), 188-202.
15. Mesterova, J., Prochazka, J., Vaculik, M., Smutny, P. (2015). Relationship between self-efficacy, transformational leadership & leader effectiveness. *Journal of Advanced Management Science*: 3(2), 109-122. <https://doi.org/10.12720/joams.3.2.109-122>
16. Mollaie, R., Mirkamali, M., Poorkarimi, J. (2014). Investigating the relationship of

- principals' cultural intelligence & performance in the public high schools of Tehran. *The Journal of Modern Thoughts in Education*: 9(4), 109-123.
17. Nasiri Waleq Bani, F., Gilani, M. (2016). Correlated analysis of socio-cultural cultural awareness with organizational effectiveness. *Journal of Psychology*: 21, 86-111.
 18. Oliveira, h., & honório, l. c. (2020). human resources practices & organizational commitment: connecting the constructs in a public organization. *ram. revista de administração mackenzie*, 21(4), 20-38.
 19. Petrova, m., koval, v., tepavicharova, m., zerkal, a., radchenko, a. & bondarchuk, n. (2020). the interaction between the human resources motivation & the commitment to the organization. *journal of security & sustainability issues*, 9(3), 1-13.
 20. Presbitero, A. (2016). It's not all about language ability: Motivational cultural intelligence matters in call center performance. *International Journal of Human Resource Management*: 42, 1-16.
 21. Presbitero, A. (2016). Cultural intelligence (CQ) in virtual, cross-cultural interactions: Generalizability of measure & links to personality dimensions & task performance. *International Journal of Intercultural Relations*: 50, 29-38.
 22. Rockstuhl, T., Seiler, S., Ang, S., VanDyne, L., Annen, H. (2011). Beyond general intelligence (IQ) & emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross-border leadership effectiveness in a globalized world. *Journal of Social Issues*: 67(4), 825-840.
 23. Rostami, L. (2015). The Relationship between Spiritual Intelligence & Emotional Intelligence with Transformational Leadership of Athletic Managers of Zanjan Province. *International Interdisciplinary Journal of Scholarly Research*: 40, 1-9.
 24. Schlesinger, T., Studer, F., Nagel, S. (2016). The relationship between competencies acquired through Swiss academic sports science courses & the job requirements. *European Journal of Sport Science*: 16(1), 115-27.
 25. Schmitz, N., Neumann, G. (2016). The effects of burnout & supervisory social support on the relationship between work-family conflict & intention to leave. *Journal of Health Organization & Management*: 23(1), 53-69.
 26. Seifi Saldehi, M., Kouzechian, H., Ehsani, M. (2012). The impact of organizational effectiveness entrepreneurial structure in the Islamic Republic of Iran Physical Education Organization. *Journal of Sport Management Studies*, 13, 215-236.
 27. Stump, M., Turnley, W. (2015). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative & Role Overload, Job Stress, & Work-Family. *Journal of Applied Psychology*: 90(4), 740-748.
 28. Sri Ramalu, SAL., Chin, Ch., Che, R. (2011). The effects of cultural intelligence on cross - cultural adjustment & job performance amongst expatriates in Malaysia. *International Journal of Business & Social Science*: 2(9), 59-71.
 29. Mousavi Buuki, S., Mousavi Rad, S., Farahani, A. (2020). Investigating the Relationship between Communication & Political Approach & Effectiveness of Football Club Managers (Tehran). *Communication Management in Sport Media*, 8(1), 15-25. doi: 10.30473/jsm.2020.49723.1363
 30. Moradzadeh, A., Mubarak M., Namdar, E., Sepahi A., Tamaski Harsini, L. (2021). The mediating role of organizational culture in the relationship between transformational leadership & citizenship behavior of the organization (sports media staff in Zahedan). *Communication Management in Sports Media*, 8 (3), 50-60. doi: 10.30473 / jsm.2019.44846.1311



COPYRIGHTS

© 2021 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms & conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)