

ORIGINAL ARTICLE

Developing a Communication Model Between Diversity Management, Burnout, and Ethical Commitment of Sports Journalists

Siavash Khodaparast¹, Meghdad Farajpour Pirbasti², Vahid Bakhshalipour^{*3}

1. Department of Physical Education and Sport Science, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran.

2. Department of Management, Mehr Astan Institute of Higher Education, Astaneh Ashrafieh, Iran

3. Sama technical and vocational training college, Islamic Azad university, Lahijan Branch, Siyahkal. Iran

Correspondence:

Vahid Bakhshalipour

Email:

vahidbakhshalipour@yahoo.com

Received: 20/October/2021

Accepted: 25/February/2022

How to cite:

Khodaparast, S.; Farajpour Pirbasti, M.; Bakhshalipour, V; (2024), Developing a Communication Model Between Diversity Management, Burnout, and Ethical Commitment of Sports Journalists. Communication Management in Sport Media, 11 (4), 141-152.
DOI: 10.30473/jsm.2022.61333.1576

ABSTRACT

Managing diversity by leveraging ethical commitment and reducing burnout can positively impact organizations. This study aimed to develop a relationship model connecting diversity management with burnout and the ethical commitment of sports journalists.

Descriptive-correlation statistical method was used to analyze the data. 162 sports reporters were selected as the research sample. The data collection tools were standard Maslach burnout questionnaires, Hashemi's moral commitment and William Mill's diversity management questionnaires. To evaluate the dimensions of the studied variables and assess the validity of the structure, confirmatory factor analysis and to test the research hypotheses, after collecting data, according to the research objectives and questions, one-sample t-test, Pearson correlation coefficient and regression analyses were performed using SPSS and AMOS statistical software. The results showed that there is a positive and significant relationship between burnout and moral commitment with diversity management. The results indicate that burnout and moral commitment predict 28% of the variance in diversity management. Also, the beta of job burnout and moral commitment are equal to 0.19 and 0.38, respectively, which significantly predict diversity management. Based on these findings, it is crucial to focus on diversity management to prevent burnout and enhance the moral commitment of sports reporters.

KEY WORDS

Diversity Management, Burnout, Moral Commitment, Sports Reporters.



Extended Abstract

Introduction

Diversity management can enhance existing talent by using workforce diversity based on demographic factors. On the other hand, ethics is an important and serious issue that has been extended to all areas, so that we can talk about the relationship between ethics issues and those phenomena, and performance is one of these phenomena. One of the occupational hazards and problems threatening any organization is the burnout of employees. Burnout is a condition composed of physical and emotional fatigue that is created in him or her as a result of direct and long-term exposure of person to people and in situations that are emotionally exhausting. The overall purpose of this study is to develop a communication model between diversity management with burnout and the moral commitment of sports reporters.

Methods

The method of this research is descriptive-correlational and is applied in terms of purpose and field in terms of data collection. The statistical society of the present study is all sports reporters working in the radio and television of Gilan province, whose number was estimated at about 250 people. Morgan table was used to select the number of sample members. Based on this, 148 people were sufficient for the sample, and 170 people were selected as available due to the possibility of sample churn. The standard Maslach burnout questionnaire (1991) was used to measure burnout. To measure diversity management, Williamill Strid diversity management questionnaire (2007) was used. Hashemi moral commitment scale (2016) was used to measure participants' moral commitment. After identifying and coordinating the members of the research community, the objectives of the research were first explained to them and they were assured that the information in the questionnaire completed by them would be completely confidential. Then the questionnaires were distributed among them and received after completion. Descriptive and inferential statistical methods and SPSS and AMOS statistical softwares were used to analyze the data. Frequency and mean distribution tables were used

to statistically describe the data, and at the level of inferential statistics, one-sample t-test, Pearson correlation coefficient and multiple linear regression were used. Confirmatory factor analysis was also used to evaluate the communication model with the help of AMOS software.

Results

Kolmogorov-Smirnov test with an error level of 0.05 was used for the normality of the data. All variables demonstrated a normal distribution, allowing for the use of parametric analyses. The average age of men and women was 38 and 33 years, respectively, and also, the service history of men and women was 9 and 6 years, respectively. About 77% of the participants were male and only about 23% were female. Also, about 49% of the participants had a bachelor degree and about 11% had a associate degree.

According to the results and level of significance ($P < 0.05$), there is a negative and significant relationship between diversity management with burnout of sports reporters. Also, according to the results and level of significance ($P < 0.05$), there is a significant relationship between diversity management with moral commitment of sports reporters.

The results showed that $ADJ.R^2$ value was equal to 0.28, which indicates that burnout and moral commitment predict 28% of the variance of diversity management. Also, the beta value of burnout and moral commitment are equal to 0.19 and 0.38, respectively, which significantly predict diversity management. In interpreting these findings, it is suggested that by increasing a standard deviation in the burnout score, the diversity management score of 0.19 standard deviation also by increasing a standard deviation in the moral commitment score, the diversity management score of 0.38 standard deviation will increase. Finally, based on the results, diversity management is predicted by burnout and the moral commitment of sports reporters.

Based on the data of results gained, the significance of each path according to the value of the critical ratio statistic, which was greater than 1.96, showed that there is a positive and significant relationship between burnout and moral commitment with diversity management.

The path coefficient of 0.77 for the diversity management path to burnout and 2.86 for the moral commitment show that there is a positive relationship between these two variables. Thus,

the existence of communication model between diversity management with burnout and the moral commitment of sports reporters is confirmed.

Table 1. Results of Pearson correlation coefficient between variables of diversity management with burnout and moral commitment.

Moral commitment	Burnout	Statistical index	
0.52	-0.46	Pearson correlation coefficient	Diversity management
0.000	0.000	Significance level	
170	170	Total	

Conclusion

The results of the present study showed that there is a significant relationship between diversity management, burnout and moral commitment among sports reporters. This consistency can be explained by the observation that higher levels of managerial stability among sports reporters correlate with a reduced impact of burnout and a lower tendency to leave their jobs. Moreover, managers and their behaviors activate mechanisms related to social effects and influence through their impact on the organization's ethical atmosphere. Based on the findings of this research and previous studies, it can be inferred that an appropriate organizational structure, efficient executive methods, a calm work atmosphere, and, most importantly, qualified and capable personnel are essential conditions that officials must consider to achieve the goals of professional sports.

KEY WORDS

Diversity Management, Burnout, Moral Commitment, Sports Reporters.

Ethical Considerations:

Compliance with ethical guidelines

The author has complied with all ethical considerations.

Funding

The authors state no funding involved.

Conflict of Interest

The authors declare that there are no conflicts of interest regarding the publication of this manuscript.

Acknowledgment

We are grateful to all those who helped us in this research.

«مقاله پژوهشی»

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

دکتر سیاوش خداپرست^۱، دکتر مقداد فرج پور پیربستی^۲، وحید بخشعلی پور^{۳*}

چکیده

مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تعهد اخلاقی و کاهش فرسودگی شغلی می‌تواند اثرات مثبتی در سازمان‌ها داشته باشد. از این‌رو، هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی-همبستگی استفاده شد و ۱۶۲ خبرنگار ورزشی به‌عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ، تعهد اخلاقی هاشمی و مدیریت تنوع ویلیامیل استرید استفاده شد. برای بررسی ابعاد متغیرهای بررسی شده و سنجش روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی و برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی، پس از گردآوری داده‌ها، با توجه به اهداف پژوهش و سؤالات مطرح شده، آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با نرم‌افزار آماری SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی با مدیریت تنوع وجود دارد و فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی ۲۸ درصد از واریانس مدیریت تنوع را پیش‌بینی می‌کند. همچنین میزان بتای (Beta) فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی به ترتیب برابر با ۰/۱۹ و ۰/۳۸ است که به صورت معناداری مدیریت تنوع را پیش‌بینی می‌کنند. 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.

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد لاهیجان دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران
۲. گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی مهر آستان، آستانه اشرفیه، ایران
۳. آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما سیاهکل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لاهیجان، سیاهکل، ایران

نویسنده مسئول: وحید بخشعلی پور

رایانامه: vahidbakhshalipour@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۶

استناد به این مقاله:

مهدی اسلام، مریم سادات، صفایا، علی محمد؛ باقریان فرح آبادی، محسن؛ نقشبندی، سید صلاح الدین؛ (۱۴۰۳). طراحی مدل درآمدزایی روز مسابقه در باشگاههای لیگ برتر فوتبال ایران با تأکید بر نقش رسانه، فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۱۱ (۴)، ۱۵۲-۱۴۱.

DOI: 10.30473/jsm.2022.61333.1576

مقدمه

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 باکیفیت و رقابتی بستگی دارد و هنگام افزایش عملکرد سازمانی، حجم کار و فشار کار کارکنان نیز افزایش می‌یابد (جانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها به‌عنوان بنای اصلی فرایند افزایش کارایی و اثربخشی، با ارزش‌ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت قلمداد می‌شوند، به‌طوری که 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 (اوهاناکین و همکاران، ۲۰۱۹).

تنوع در سازمان، به‌ویژه 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 به‌خصوص مدیریت منابع انسانی است که در دهه ۱۹۸۰ در واکنش به نیروی کار و منابع انسانی در ایالات متحده به وجود آمد و به‌تدریج گسترش یافت (رومانی، هاک، هولگرسون و موهر^۲، ۲۰۱۷).

مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تنوع نیروی کار و بر اساس تنوع جمعیت‌شناختی می‌تواند استعدادهای موجود را تقویت نماید. این تنوع جمعیت‌شناختی 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 سلاقی تلاش می‌شود که افراد حداکثر توانایی خود را به کار گیرند و بیشترین بازدهی ممکن را به وجود آورند (موسی و مسعود و ایوبی، ۲۰۲۰).

در واقع، تنوع به صورت یک شمشیر دو لبه ظاهر شده که اگر خوب مدیریت شود، فرصت را برای خلاقیت و نوآوری ایجاد می‌کند، از طرف دیگر اگر مدیریت مناسبی نداشته باشد، احتمال می‌رود که اعضای گروه نارضاضی شوند و هویت هدف‌های سازمانی و گروهی از بین برود و باعث دل‌زدگی و خستگی شود (مالیک، ماداپا و چیتراشی، ۲۰۱۷).

همواره اندیشه تعهد اخلاقی به‌عنوان یک موضوع اساسی در نوشته‌های مدیریت وجود دارد؛ این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان‌ها می‌توانند به آن متکی باشند و کارکنان را بر اساس ملاک تعهد اخلاقی ارزشیابی کنند. تعهد اخلاقی در خبرنگاران، معیار بایدها و نبایدهای آنها را تعیین می‌کند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند (استایل، سیمون، تورنتون و گرت، ۲۰۲۰).

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 (ماشومشی و مزوری، ۲۰۱۸). اخلاق بحثی مهم و جدی است که دامنه آن به تمام حوزه‌ها کشیده شده است به‌طوری 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 تهدیدکننده هر سازمان، فرسودگی^۳ شغلی کارکنان است (گوتنتگ، هورنزیگ و تاتار، ۲۰۱۸). فرسودگی یک حالت از توان افتادن روانی، عاطفی و جسمانی است که به دنبال درگیری طولانی‌مدت با اموری که بار عاطفی زیادی را طلب می‌کنند، ایجاد می‌شود (سرن و بالکان، ۲۰۱۴). فرسودگی شغلی حالتی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت فرد با مردم و در شرایطی که از لحاظ هیجانی طاقت‌فرساست، در وی ایجاد می‌شود، فرسودگی شغلی به نحوی با زندگی دنیای پیشرفته و به‌ویژه به محیط کاری، مربوط می‌شود (عبدی و ویس کرمی، ۱۳۹۹). افرادی که از این حالت رنج می‌برند علائمی مانند از بین رفتن توان جسمانی، احساس بی‌یاوری و احساس ناامیدی را از خویش نشان می‌دهند که ارزیابی این افراد از خودشان منفی بوده و نگرش آن‌ها نسبت به کارشان و نسبت به افرادی که با آن‌ها سر و کار دارند و حتی نسبت به خود زندگی منفی است (اسدی و گل پرور، ۲۰۱۹). این حالت روان‌شناختی از راهبردهای ناکارآمد مقابله‌ای در برابر استرس ناشی می‌شود که این سندرم پس از یک دوره تجربه عوامل تنش‌زای هیجانی و به‌تدریج، ایجاد می‌شود و بر کیفیت کار فرد تأثیر می‌گذارد (قالوندی، ۲۰۱۸).

فرسودگی شغلی یکی از ویژگی‌های منفی مشاغل است که در سراسر جهان رو به افزایش است و زمانی به وجود می‌آید که کیفیت و عملکرد شغلی فرد تنزل کرده باشد و در طولانی‌مدت، متوقف شود که پژوهشگران ایمنی و بهداشت محیط کار به دنبال راه‌حل‌هایی برای پیشگیری، کنترل و رفع این معضل هستند (خراسانی، ۲۰۱۶).

یکی از مشاغلی که ممکن است تحت تأثیر فرسودگی شغلی قرار گیرد، حرفه خبرنگاری است و فرسودگی شغلی به دلیل بالا بودن استرس و فشار کاری در خبرنگاران اهمیت بالایی دارد. طبق آخرین مستندات سال ۲۰۱۵، پایگاه اطلاع‌رسانی علمی و پژوهشی فوربز^۴ گزارش خود، شغل خبرنگاری را یکی از ۱۰ شغل پراسترس دنیا شناخته است و به این نکته اشاره دارد که شغل خبرنگاری به دلیل حساسیت بالا علاوه بر قرار گرفتن در فهرست پراسترس‌ترین‌ها، در فهرست مهمترین مشاغل جهان هم قرار گیرد (ریدردی^۵، ۲۰۱۱).

محیط کاری خبرنگاران غیرقابل پیش‌بینی است و یک خبرنگار ساعات زیادی از طول شبانه‌روز را صرف امور کاری می‌کند و فشار کاری از اجزای جدانشدنی از حرفه خبرنگاری است. نتایج در پژوهشی نشان داد که خبرنگاران و روزنامه‌نگاران از مشکلات روحی و روانی بسیاری رنج می‌برند (جانگ و کیم^۶، ۲۰۱۲).

4. Forbes magazin

5. Reinardy

6. Jung & Kim

1. Gong

2. Romani, Holck, Holgersson & Muhr

3. Burnout

گیرد.

سؤالی 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 نقش فرسودگی شغلی به عنوان یک مشکل روان‌شناختی که نقش مؤثری در کیفیت کار و زندگی خبرنگاران دارد، همچنین جایگاه ویژه اخلاق که یکی از ارزش‌های اساسی کارکنان در سازمان‌ها است، این پژوهش به تدوین مدل ارتباطی نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی می‌پردازد.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها نیز میدانی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه خبرنگاران ورزشی شاغل در صداوسیما استان گیلان به تعداد ۲۵۰ نفر هستند. 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. به منظور دستیابی به داده‌های موردنیاز جهت آزمون فرضیات، در این پژوهش از پرسشنامه، به عنوان ابزار اصلی استفاده شد؛ پرسشنامه از دو بخش سؤالات عمومی و اختصاصی تشکیل شده است که بخش سؤالات عمومی این سؤالات عبارت‌اند از: سن، جنس، سطح تحصیلات و بخش سؤالات تخصصی نیز شامل سؤالات مرتبط با متغیرهای تحقیق است.

برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی، از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه با ۲۵ سؤال، چهار خرده مقیاس خستگی هیجانی، احساس کفایت، مسخ شخصیت و درگیری را می‌سنجد؛ در بعد خستگی هیجانی، نمرات کمتر از ۱۸ فرسودگی کم، نمرات بین ۱۸ و ۲۹ فرسودگی متوسط و نمرات بیشتر از ۲۹ فرسودگی شدید را نشان می‌دهد. در بعد مسخ شخصیت، نمرات کمتر از ۶ فرسودگی کم، نمرات بین ۶ و ۱۱ فرسودگی متوسط و بیشتر از ۱۱ فرسودگی شدید را نشان می‌دهد. اما، در بعد کاهش مسخ شخصیت، نمرات بالاتر نشانگر فرسودگی کمتر است؛ بدین گونه که نمرات بیشتر از ۳۹ فرسودگی کم، نمرات بین ۳۴ و ۳۹ فرسودگی متوسط و نمرات کمتر از ۳۴ فرسودگی شدید را نشان می‌دهد (عرصین و همکاران، ۲۰۱۷). پایایی کل پرسشنامه در مطالعه عرصین و همکاران ۰/۸۲ محاسبه شده بود.

برای اندازه‌گیری مدیریت تنوع از پرسشنامه مدیریت تنوع ویلیامیل استرید (۲۰۰۷) استفاده شد. پرسشنامه مذکور ۴۰ سوال دارد که در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. این پرسشنامه نحوه اداره و مدیریت تنوع نیروی کار شامل جنسیت، قومیت، مذهب، مرتبه علمی و سن را در جامعه مورد نظر از هشت بعد: به کارگیری تنوع، سهم مثبت در پیشرفت سازمان، عدم تبعیض، احترام، ایجاد خط‌مشی‌های فرهنگی، نتایج

شعبانی بهار و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی اعضاء هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت تنوع و بعد سن، با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که ابعاد مدیریت تنوع در بُعد مذهب، قومیت و مرتبه علمی قادر به پیش‌بینی معنی‌دار فرسودگی شغلی بودند. آنها در نهایت نتیجه گرفتند که با افزایش 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.

احمدی و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با هدف بررسی میزان پایداری روزنامه‌نگاران و خبرنگاران ورزشی به اصول اخلاقی حرفه روزنامه‌نگاری از دیدگاه روزنامه‌نگاران - خبرنگاران و خبرگان ورزشی انجام دادند. نتایج نشان داد بین دیدگاه خبرگان ورزشی و روزنامه‌نگاران - خبرنگاران ورزشی درباره وضعیت موجود میزان پایداری روزنامه‌نگاران - خبرنگاران ورزشی به اصول اخلاقی حرفه روزنامه‌نگاری (اصل آزادی مطبوعات، اصل مسئولیت اجتماعی، اصل حفظ حاکمیت ملی، اصل احترام به اسرار محرمانه و حیثیت انسانی، اصل استقلال و شرافت حرفه‌ای، اصل عینیت، اصل انجام وظیفه نگهبانی در برابر سوءنیت‌های دولتی، اصل راهنمایی و هدایت عمومی) تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج مطالعه صفر پور و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که روزنامه‌نگاران ورزشی کشور به لحاظ فرسودگی در سطح متوسطی قرار دارند و در بین روزنامه‌نگاران، ویراستاران دارای فرسودگی بالاتری هستند. همچنین بار کاری تأثیر مثبت و مستقیمی بر فرسودگی عاطفی دارد، اما تأثیر معناداری بر بدینی ندارد.

مانهاران^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی رابطه بین شیوه‌های مدیریت تنوع غیررسمی با نتیجه سازمانی - نوآوری و اثربخشی مالی را بررسی کردند. آنها همچنین نقش تعدیل‌کننده تنوع قومی را در روابط فوق بررسی کردند. داده‌ها از هتل‌های استرالیا در سطح سازمانی جمع‌آوری شد و برای تحلیل داده‌ها از رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. نتایج 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^۲ (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با هدف بررسی درک خبرنگاران از فوتبال با توجه به مسئولیت‌های اخلاقی و مسائلی که در مشاغل خود با آن روبرو هستند را انجام دادند. داده‌ها از طریق تجزیه و تحلیل مصاحبه با ۱۵ نفر که به عنوان گزارشگر در وبسایت‌هایی مانند Rivals.com یا 247Sports.com کار می‌کردند، به دست آمد. در نهایت آنها عنوان کردند که مسئولیت‌های اخلاقی خبرنگاران در حد متوسط است و چندین موضوع اخلاقی کلیدی باید توسط باشگاه‌های آنلاین فوتبال و بسکتبال برای محافظت از ورزشکاران و ترویج روزنامه‌نگاری مسئولانه مورد استفاده قرار

پس از تکمیل دریافت شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی و از نرم‌افزار آماری SPSS و AMOS استفاده شد. برای توصیف آماری داده‌ها از جداول توزیع فراوانی و میانگین و در سطح آمار استنباطی از آزمون تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. همچنین بررسی مدل ارتباطی از تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف در سطح خطای ۰/۰۵ استفاده شد. همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود همه متغیرها دارای توزیع نرمالی هستند و می‌توان از تحلیل‌های پارامتریک برای آنها استفاده کرد.

بهتر، تناسب مطلوب تنوع و طراحی خط‌مشی زدودن تبعیض را موردسنجش قرار می‌دهد. موسی و همکاران پایایی کل پرسشنامه در تحقیق خود ۰/۸۷ گزارش کردند (موسی، مسعود و ایوبی، ۲۰۲۰).

برای اندازه‌گیری تعهد اخلاقی شرکت‌کننده‌ها از مقیاس تعهد اخلاقی هاشمی (۱۳۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۵ گویه و دو بعد تعهد اخلاقی نسبت به خود و تعهد اخلاقی نسبت به دیگران دارد که تعهد اخلاقی را در یک مقیاس ۵ ارزشی لیکرت می‌سنجد. هاشمی و همکاران پایایی کل پرسشنامه در تحقیق خود را ۰/۸۷ گزارش کردند؛ همچنین نتایج تحلیل عاملی روایی این پرسشنامه را تأیید کرد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). بعد از شناسایی و هماهنگی اعضاء جامعه پژوهش، ابتدا اهداف تحقیق برای آنها تشریح شد و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات پرسشنامه تکمیل شده توسط آنها کاملاً محرمانه خواهد بود. سپس پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع و

جدول ۱. آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق
Table 1. Kolmogorov-Smirnov test to check the normality of research variables

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z کولموگوروف 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

درصد شرکت‌کننده‌ها مرد و تنها نزدیک به ۲۳ درصد آنها زن بودند. همچنین، حدود ۴۹ درصد شرکت‌کننده‌ها لیسانس و حدود ۱۱ درصد آنها فوق‌دیپلم بودند.

در (جدول ۲) مشخصات سن و سابقه کاری شرکت‌کننده‌ها نشان داده شده است. میانگین سنی مردان و زنان به ترتیب ۳۸ و ۳۳ سال بود همچنین سابقه خدمت مردان و زنان به ترتیب ۹ و ۶ سال بود. حدود ۷۷

جدول ۲. توصیف وضعیت سن، سابقه و تحصیلات شرکت‌کننده‌ها
Table 2. Description of the age status and history of participants by gender

وضعیت	گروه	میانگین	انحراف معیار	فراوانی	درصد
سن (سال)	زن	۳۳/۷۵	۵/۹۴	۳۷	۲۳/۸۴
	مرد	۳۸/۳۰	۷/۵۲	۱۲۵	۷۷/۱۶
سابقه (سال)	زن	۶/۲۹	۳/۸۱	۳۷	۴۰/۲۴
	مرد	۹/۳۴	۴/۷۲	۱۲۵	۵۹/۷۶
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۲۵/۴۲	۵/۵۵	۱۸	۱۱/۱
	لیسانس	۳۱/۶	۹/۴۸	۸۰	۴۹/۴
	فوق‌لیسانس	۲۵/۴۲	۵/۵۵	۶۴	۳۹/۵

خبرنگاران ورزشی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، همچنین با توجه به نتایج و سطح معنی‌داری ($P < ۰/۰۵$) بین مدیریت تنوع با تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۳) در سطح معنی‌داری ($P < ۰/۰۵$) استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است. با توجه به نتایج و سطح معنی‌داری ($P < ۰/۰۵$) بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی تعهد اخلاقی
Table 3. Results of Pearson correlation coefficient between diversity management variables with burnout and moral commitment

شاخص آماری	فرسودگی شغلی	تعهد اخلاقی
ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۴۶	۰/۵۲
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدیریت تنوع	مجموع	۱۷۰

مطرح می‌شود که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره فرسودگی شغلی، نمره مدیریت تنوع ۰/۱۹ انحراف استاندارد همچنین با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره تعهد اخلاقی، نمره مدیریت تنوع ۰/۳۸ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. در نهایت بر اساس نتایج مدیریت تنوع توسط فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی پیش‌بینی می‌شود.

همانطور که در جدول ۴ آمده است میزان $ADJ.R^2$ برابر با ۰/۲۸ است که حاکی از آن است که فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی ۲۸ درصد از واریانس مدیریت تنوع را پیش‌بینی می‌کند. همچنین میزان بتای (Beta) فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی به ترتیب برابر با ۰/۱۹ و ۰/۳۸ است که به صورت معناداری مدیریت تنوع را پیش‌بینی می‌کنند. در تفسیر این یافته‌ها این گونه

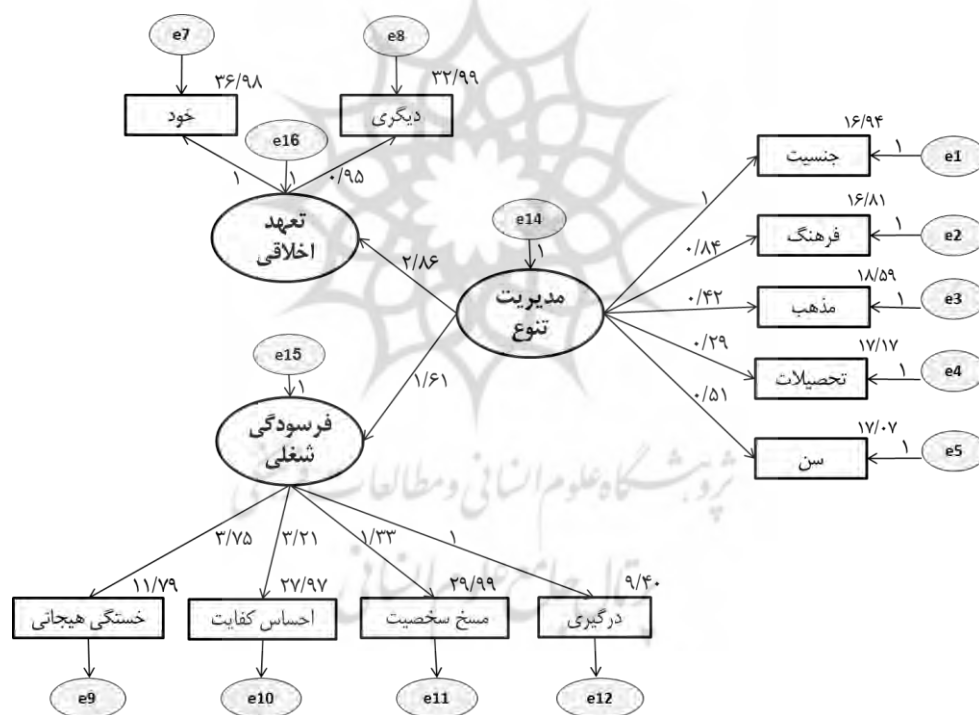
جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای بررسی رابطه بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی

Table 4. Results of stepwise regression analysis to examine the relationship between diversity management and burnout and moral commitment

متغیر پیش‌بین	B	SE	بتا	T	P
مقدار ثابت	۵۵/۵۸	۵/۳۴		۱۰/۴۰	$p < ۰/۰۰۱$
فرسودگی شغلی	-۰/۱۴	۰/۰۷	-۰/۱۹	-۲/۰۶	۰/۰۴
تعهد اخلاقی	۰/۳۴	۰/۰۸	۰/۳۸	۴/۰۹	$p < ۰/۰۰۱$
توجه:		$R = 0/54$	$R^2 = 0/29$	$ADJ.R^2 = 0/28$	

آمده از سه پرسشنامه مدیریت تنوع، فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی برازش شده است.

شکل زیر مدل ارزیابی روابط بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی است. این مدل با استفاده از اطلاعات به دست



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

Figure 1. Structural equation model model to explain the relationship between research variables

در جدول زیر شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است:

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

Table 5. Fitness indicators of the research model

شاخص‌های برازندگی	χ^2/df	df	(ϕ^2)	RMSEA	CFI	TLI	IFI	NFI	RFI
مدل نهایی	۳/۴۳	۶۰	۲۰۶/۳۴	۰/۰۹	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۸۲

قابل قبول قرار دارد. شاخص برازش هنجار شده بنتلر - بونت (NFI)، شاخص برازش نسبی (RFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص توکر - لویس (TLI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) از جمله شاخص‌های تطبیقی مدل هستند که در ادامه جدول ارائه شده‌اند. این شاخص‌ها به شاخص‌های نیکویی برازش مشهورند. هر چه میزان آن‌ها به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. در تحقیق حاضر این شاخص‌ها در حد قابل قبولی قرار دارند.

بر اساس جدول فوق، مقدار مجذور کای (χ^2) برابر $206/34$ و درجه آزادی برابر با ۶۰ و شاخص مجذور کای بر درجه آزادی، $3/43$ است. محققان معتقدند اگر شاخص مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) کمتر از ۵ باشد دلالت بر برازش مدل دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار این شاخص در مدل مفروض پژوهش در دامنه مطلوبی (کمتر از ۵) قرار دارد. همچنین، پژوهشگران حوزه SEM مقدار شاخص RMSEA کمتر از $0/05$ را بسیار عالی، بین $0/05$ الی $0/08$ را خوب و مقادیر بین $0/08$ الی $0/10$ برازش قابل قبول مدل تلقی می‌کنند، که در مدل حاضر مقدار آنها در دامنه

جدول ۶. برآورد وزن‌های رگرسیونی رابطه بین متغیرها با نرم‌افزار Amos

Table 6. Estimation of regression weights of the relationship between variables with Amos software

اثر شاخص‌ها	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	۲/۸۶	۰/۲۴	۱۱/۶۱	۰/۰۰۰	قبول

از طرفی دیگر با این اتفاق اثربخشی، کارایی و تعهد آنها افزایش پیدا می‌کند که در پی آن عملکرد افزایش می‌یابد و مدیریت رسانه‌های ورزشی می‌تواند از این جنبه به‌خوبی استفاده کنند و در جهت دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت خود گام بردارند و از این لحاظ فرسودگی شغلی در کارکنان کاهش می‌یابد. مالیک و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با بررسی مدیریت تنوع در گردشگری و مهمان‌نوازی نشان داده شد که تنوع در سازمان، به‌ویژه در نظر گرفتن مدیریت تنوع منابع انسانی تأثیرات مطلوبی بر بالندگی و بهره‌وری سازمان و بر عملکرد کارکنان می‌گذارد و مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تنوع در محل کار بر اساس تنوع جمعیت شناختی می‌تواند استعدادها را تقویت و اثرات مثبتی را برای سازمان به ارمغان آورد. از سوی دیگر، گستردگی تنوع قومی، نژادی و مذهبی در کشور ما اهمیت استفاده از مدیریت تنوع در کشور را دوچندان می‌کند و همین مسئله 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 شعبانی‌بهار (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

یکی از مواردی که فرسودگی شغلی خبرنگاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد، عدم رعایت اخلاقیات است که می‌تواند باعث به وجود آمدن مشکلات و تحمیل هزینه‌های گزافی بر سازمان‌های رسانه‌ای شود. کارکنانی که بر اساس مجموعه‌ای از اصول اخلاقی، که از یک‌سو خوب و بد را از هم جدا می‌کنند و از سوی دیگر بر پایه مفاهیم اسلامی هستند، عمل می‌کنند، انتظار می‌رود که کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند و اگر کارکنان وظایف و کارهای خود را به بهترین شکل ممکن و بدون کم‌وکاست اجرا کنند، کارکنان فرسودگی شغلی کمتری را تجربه خواهند کرد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین مدیریت تنوع با تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که مدیران و رفتارهای آن‌ها از طریق تأثیری که بر فضا و جو اخلاقی سازمان به‌جای می‌گذارند، سازوکارهای مربوط به تأثیر و

بر اساس داده‌های جدول فوق، معناداری هر یک از مسیرها با توجه به مقدار آماره نسبت بحرانی که بزرگ‌تر از مقدار $1/96$ بود نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی با مدیریت تنوع وجود دارد. ضریب مسیر $0/77$ برای مسیر مدیریت تنوع به فرسودگی شغلی و $2/86$ برای تعهد اخلاقی نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین وجود مدل ارتباطی بین مدیریت تنوع با فرسودگی شغلی و تعهد اخلاقی خبرنگاران ورزشی تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آماری پژوهش حاضر نشان داد که بین مدیریت تنوع و فرسودگی شغلی در بین خبرنگاران ورزشی رابطه معنی‌داری وجود دارد و این یافته‌ها با نتایج هایز و همکاران (۲۰۲۰)، اوهاناکین و همکاران (۲۰۱۹) و لیو و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین این همخوانی می‌توان گفت، هر قدر میزان عوامل ثبات مدیریتی در بین خبرنگاران ورزشی بالاتر باشد، تأثیر کمتری بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت آنها دارد و باعث کاهش فرسودگی در محیط کار و عدم تمایل آنها به ترک خدمت می‌شود که در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمانی خواهد شد. شعبانی‌بهار و همکاران (۲۰۱۴) با بررسی نقش مدیریت تنوع در فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور نشان دادند که بین مدیریت تنوع و فرسودگی شغلی، رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد و با افزایش مدیریت تنوع و ابعاد آن به‌جز بعد جنسیت، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و به‌وسیله ابعاد مدیریت تنوع می‌توان ۴۳ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین کرد.

با توجه به دستاوردهای پژوهش حاضر می‌توان گفت وقتی عوامل مدیریتی بین خبرنگاران ورزشی به‌خوبی رعایت شود، از یک‌طرف منجر به کاهش خستگی روحی، عاطفی، دل‌زدگی از کار و عدم موفقیت فردی در بین آنها می‌شود که در پی این اثر، فرسودگی کارکنان افول خواهد کرد و

قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا و نشانگانی مرکب از خستگی جسمی و عاطفی است که به ایجاد خودپنداره و نگرش منفی و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه، منجر می‌شود؛ در واقع تجهیز افراد به توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی و شخصیتی می‌تواند آنان را در برابر استرس‌های محیط کار ایمن کند؛ به سبب فشارهای روانی محیط کار، فرسودگی شغلی یا کار زدگی ایجاد می‌شود و شخص توان مقابله با آن استرس‌ها را از دست می‌دهد (گوتنتگ، هورنزیگ و تاتار، ۲۰۱۸).

محدودیت‌های مطالعه حاضر عمدتاً محدودیت جغرافیایی در گسترش نمونه بود. علاوه بر این، احتمال وجود سوابق تجارب مختلف تنش‌زایی افراد می‌تواند میزان تعمیم‌دهی را کاهش دهد 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 پاسخگویی دقیقی نداشتند. همچنین برخی از کارکنان تجربه‌ای در کارهای تحقیقاتی و پاسخ-دهی حرفه‌ای به پرسشنامه نداشتند و به علت دید سطحی به شغل و ترس از تاثیر نتایج حاصل از پژوهش در عملکرد سازمان، محققان زحمات بسیاری را برای جلب رضایت و اعتماد آنان در جهت تکمیل پرسشنامه متحمل شدند. پیشنهاد می‌کنیم پژوهش‌های مشابهی در سایر استان‌های کشور با استفاده از پرسشنامه‌های این پژوهش انجام شود.

نفوذ اجتماعی را فعال می‌سازند و زمانی که مدیر یا سرپرست در تعاملات و رفتارهای خود با کارکنان، شرایط شغلی، روانی و اجتماعی، و به‌طور کلی تنوع جمعیت شناختی آن‌ها را در نظر می‌گیرد و با احترام با آن‌ها برخورد می‌کند، حس ارزشمندی شخصی را به آن‌ها منتقل می‌کند. این حس ارزشمندی به‌طور طبیعی باعث احساس امید و سرزندگی و نشاط در کارکنان می‌شود و بالطبع باعث افزایش کارایی و تعهد اخلاقی کارکنان می‌شود و امکان بروز رفتارهای فراتر از نقش را در روابط بین فردی و سازمانی افزایش می‌دهد. سازمان‌ها می‌توانند با شناخت این‌گونه 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. عطازاده و ستاری (۲۰۱۸) با بررسی رابطه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی معنادار و منفی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۴۸/۳ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات این پژوهشگران همسو است. تعهد اخلاقی یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است و هر جامعه‌ای نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاقی مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند (قلاوندی، ۲۰۱۸). فرسودگی شغلی کاهش

References

- Abdi Zarrin, S., & Veyskarami, M. (2020). "Role of Spirituality and Psychological Capital in the Prediction of Occupational Burnout in Nurses in Khorramabad, Iran during 2016". *Health Spiritual Med Ethics*, 7 (4), 16-24. (In Persian)
- Ahmadi, S., Moradi, M., & Rahimizadeh, M. (2021). "Investigate the Adherence of Sports Journalists and Sports Reporters to the Ethics of Journalism". *Sport Physiology & Management Investigations*, 12(4), 43-57. (In Persian)
- Akhavan, P., & Yazdi Moghaddam, J. (2013). "Exploring the Twin role of Ethics and Knowledge Management on Organizational Performance". *Ethics in science and Technology*, 8 (2), 39-54. (In Persian)
- Arsin, N., Darvish, H., Esmail Zali, M., & Namani, F. (2017). "The Study of Occupational Exhaustion in Working Women (Study Cases: Women Occupied in Jihad-e-Daneshgahy of Tehran University of Medical Sciences)". *Paramedical Sciences and Military Health*, 11 (4), 9-16.
- Asadi, N., & Golparvar, M. (2019). "Relationship between Unethical and Destructive Leadership with Emotional Exhaustion and Job Performance". *Ethics in science and Technology*, 14 (3), 63-70. (In Persian)
- Attarzadeh, R., & Sattari, S. (2018). Investigation of the relationship between professional ethics components and job burnout. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 65-84.
- Boulianne, S., Koc-Michalska, K., & Bimber, B. (2020). "Mobilizing media: Comparing TV and social media effects on protest mobilization". *Information, Communication & Society*, 23(5), 642-664.
- De Oca, J. M., Mason, S., & Ahn, S. (2020). "Consuming for the greater good: Woke commercials in sports media". *Communication & Sport*, 2167479520949283.
- 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. (In Persian)
- Ghasemi, H. (2017). "Key Factors for Sports Journalists and Commentators in Radio and Television". *Communication Management in Sport Media*, 4(3), 55-74. (In Persian)
- Ghalavandi, H. (2018). "Studying the Relationship between Moral Leadership and Burnout with Satisfaction of Life". *Ethics in science and Technology*, 13 (1), 82-90. (In Persian)
- Gutentag, T., Horenczyk, G., & Tatar, M. (2018). "Teachers' approaches toward cultural diversity predict diversity-related burnout and self-efficacy". *Journal of Teacher Education*, 69(4), 408-419.
- Hashemi, S., Kenari, M., akbari, A., & sabti, S. (2017). "Designing and Constructing Moral commitment (with reference to self & the other)". *The Journal of New Thoughts on Education*, 12(4), 237-255.
- Hayes, T. L., Oltman, K. A., Kaylor, L. E., & Belgudri, A. (2020). "How leaders can become more committed to diversity management". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 72(4), 247-262. <https://doi.org/10.1037/cpb0000171>
- Jung, J., & Kim, Y. (2012). "Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention". *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3636-3651.
- 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), 153-169.
- Keshkar, S. (2021). "The role of mass media in creating identity and promoting various sports in Iran". *Communication Management in Sport Media*, 8(3), 70-80. (In Persian)
- Khorasani, H. (2016). "The relationship between Burnout and deviant behavior Case Study: Sport and Youth Organization of Northern Khorasan". *Applied Research in Sport Management*, 4(3), 79-90. (In Persian)
- Malik, R., Madappa, T. & Chitranshi, J. (2017). "Diversity management in tourism and hospitality: an exploratory study". *Foresight*, 19 (3), pp. 323-336.
- 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.
- Mashmoushi, Y., & Mzouri, M. (2018). "Diversity and Context in Health Ethics: The Case for Rural

- Health". *Canadian Journal of Bioethics/Revue canadienne de bioéthique*, 1(2), 82-83.
- Moradi, M., & Mehri, Y. (2018). "Relationship between Islamic Work Ethics, Organizational Citizenship Behavior, Job Burnout and Knowledge Sharing". *Ethics in science and Technology*, 13 (2), 69-78. (In Persian)
- Moradzadeh, A., Mubarak M., Namdar, E., Sepahi A., & Tamaski Harsini, L. (2021). "The mediating role of organizational culture in the relationship between transformational leadership and citizenship behavior of the organization (sports media staff in Zahedan) ". *Communication Management in Sports Media*, 8 (3), 50-60. (In Persian)
- Motaghad, A., & Qashqai Zadeh, N. (2019). "Mediated Role of Psychological Capital in Ethical Leadership and Job Burnout of Teachers". *Ethics in science and Technology*, 14 (2), 113-120.
- Mousa, M., Massoud, H., & Ayoubi, R. (2020). "Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour". *Employee Relations*, 42, 1249-1269. (In Persian)
- Ohunakin, F., Adeniji, A., Ogunnaike, O. O., Igbadume, F., & Akintayo, D. I. (2019). "The effects of diversity management and inclusion on organisational outcomes: a case of multinational corporation". *Business: Theory and Practice*, 20(3), 93-102.
- Ramasubramanian, S., & Banjo, O. O. (2020). "Critical media effects framework: Bridging critical cultural communication and media effects through power, intersectionality, context, and agency". *Journal of Communication*, 70(3), 379-400.
- Reinardy, S. (2011). "Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment". *Journalism*, 12(1), 33-50.
- Romani, L., Holck, L., Holgersson, C. & Muhr, S.L. (2017). Diversity Management and the Scandinavian Model: Illustrations from Denmark and Sweden, Management and Diversity (International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 3), Emerald Publishing Limited, Bingley, 261-280.
- Safarpour, A., Alidoust, E., & ghasemi, F. (2020). "Investigating the Role of Workload in Sport Journalists' Burnout". *Sport Physiology & Management Investigations*, 12(2), 169-180.
- (In Persian)
- Shabani bahar, G., Nikoofar, M., Erfani, N., & Hamidi, M. (2014). "The role of diversity management in organizational development of physical education faculty members of Iran's universities". *Applied Research in Sport Management*, 3(2), 127-137.
- Spaaij, R., Magee, J., Farquharson, K., Gorman, S., Jeanes, R., Lusher, D., & Storr, R. (2018). "Diversity work in community sport organizations: Commitment, resistance and institutional change". *International Review for the Sociology of Sport*, 53(3), 278-295.
- Stabile, B., Simon, K., Thornton, T. E., & Grant, A. (2020). "Diversity and Inclusion in Emergency Management and First Response: Accounting for Race and Gender in Codes of Ethics in the United States". *Public Integrity*, 23(3), 1-20.
- Theorin, N., & Strömbäck, J. (2020). "Some Media Matter More Than Others: Investigating Media Effects on Attitudes toward and Perceptions of Immigration in Sweden". *International Migration Review*, 54(4), 1238-1264.
- Weedon, G., Wilson, B., Yoon, L., & Lawson, S. (2018). "Where's all the 'good' sports journalism? Sports media research, the sociology of sport, and the question of quality sports reporting". *International Review for the Sociology of Sport*, 53(6), 639-667.
- Winemiller, S., Love, A., & Stamm, J. (2020). "Recruiting Reporters' Perceptions of Ethical Issues". *Communication & Sport*. <https://doi.org/10.1177/216747952094668>.
- Raji, A., Yarahmadi, J. (2022). Validation of tool of media ethics indicators In the sports programs of Islamic Republic of Iran Broadcasting. *Communication Management in Sport Media*, 9(2), -. doi: 10.30473/jsm.2021.55716.1472(In Persian)
- moazen jamshidi, H., haghparast kenarsari, N. (2021). The Relationship between the Attachment Style of Journalists and Reporter of Sports Magazines with Job Engagement and Unproductive Presence: The Moderating Role of Social Capital. *Communication Management in Sport Media*, 9(1), -. doi: 10.30473/jsm.2021.55319.1461(In Persian)