

رابطه بین شایستگی‌های شغلی و اثربخشی با میانجیگری هوش فرهنگی در هیات‌های والیبال استان گیلان

سیاوش خداپرست^۱، رقیه عبدی پور ایزدی^۲*

۱-دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران

۲-کارشناس ارشد، مدرس دانشکده سما سیاهکل، سیاهکل، ایران

یکی از اساسی‌ترین وظایف مدیریت، هدایت و سرپرستی نیروی انسانی هیئت‌ها است. رهبری توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت برآورده ساختن هدف‌های معین است (نوربخش و توکلی، ۱۳۹۲). رهبران، فرهنگ‌سازی می‌کنند و نقش اساسی آنان اثرگذاری بر دیگران است؛ به گونه‌ای که هدف‌های از پیش تعیین‌شده را مشتاقانه دنبال می‌کنند (خلیفه سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۲). هیئت ورزشی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد مگر آن که توسط مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت‌شده باشد (نیرومند و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۴۶). رهبری و روابطشان نقشی کاملاً کلیدی در موفقیت هیئت‌ها دارد. تحقیقات اخیر در ارتباط بین رضایت کارمند و عملکرد شغلی پیشنهاد می‌دهد که بیشترین سهم عمده در اشتیاق کارمند، توانمندسازی و رضایت آنان بر اساس رابطه‌ای می‌باشد که با رهبران خوددارند (آریان کومار^۱، ۲۰۱۲).

با توجه به مباحث فوق و اهمیت مهارت‌های سیاسی، مدیران ورزشی نیز مانند سایر مدیران در انجام وظایف شغلی با موقعیت‌های متفاوتی روبه‌رو می‌شوند که ضرورت اتخاذ الگوی مناسب مدیریتی را برای این گونه مدیران نشان می‌دهد. ازجمله مهارت‌های اثرگذار در انتخاب صحیح الگوهای مدیریتی متناسب با سازمان‌ها، چهار مهارت فنی، انسانی، ادراکی و سیاسی ابزار مناسب و قابل توجهی برای مدیران محسوب می‌شوند که یکی از چالش‌های اصلی در مدیریت ارشد به‌خصوص در ادارات تربیت‌بدنی هست. برای مدیران ورزشی تسلط بر این مهارت‌های چهارگانه از صلاحیت‌های لازم برای کسب چنین پست‌هایی به شمار می‌آید (زرگران مقدم، ۱۳۹۰). در تحقیق تای و همکاران^۲ (۲۰۱۷) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه ی مثبت بین هوش فرهنگی انگیزشی و هر سه نوع تطبیق پذیری را نشان داد. پیش‌نمایش واقع بینانه شغلی با نقش پذیری شغلی و پیش‌نمایش واقع بینانه شرایط زندگی با تطبیق پذیری عمومی در ارتباط می‌باشد. آنگ^۳ (۲۰۱۶) در تحقیقی به این نتیجه رسید که هوش فرهنگی فراشناختی و هوش فرهنگی رفتاری با عملکرد شغلی، ارتباط مثبت و معنی دار دارند. ازاین‌رو سؤال اصلی پژوهش حاضر این خواهد بود آیا شایستگی‌های شغلی و هوش فرهنگی بر اثربخشی هیئت‌های والیبال استان گیلان رابطه دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

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 هیئت والیبال استان گیلان (۱۵۰) نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۱۰ نفر به عنوان

^۱. Arpankumar

^۲. Tay & et al

^۳. Ang

نمونه نهایی تحقیق قرار گرفتند. به منظور گردآوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه راندل تیل، پرساد، الون که از ۵۴ سوال تشکیل شده است استفاده شد. به منظور آزمون فرضیات از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در قسمت تحلیل داده ها از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) و با استفاده از نرم افزار Smart PLS ۲ برای بررسی همه جانبه مدل نظری پژوهش بهره گرفته شده است.

یافته ها

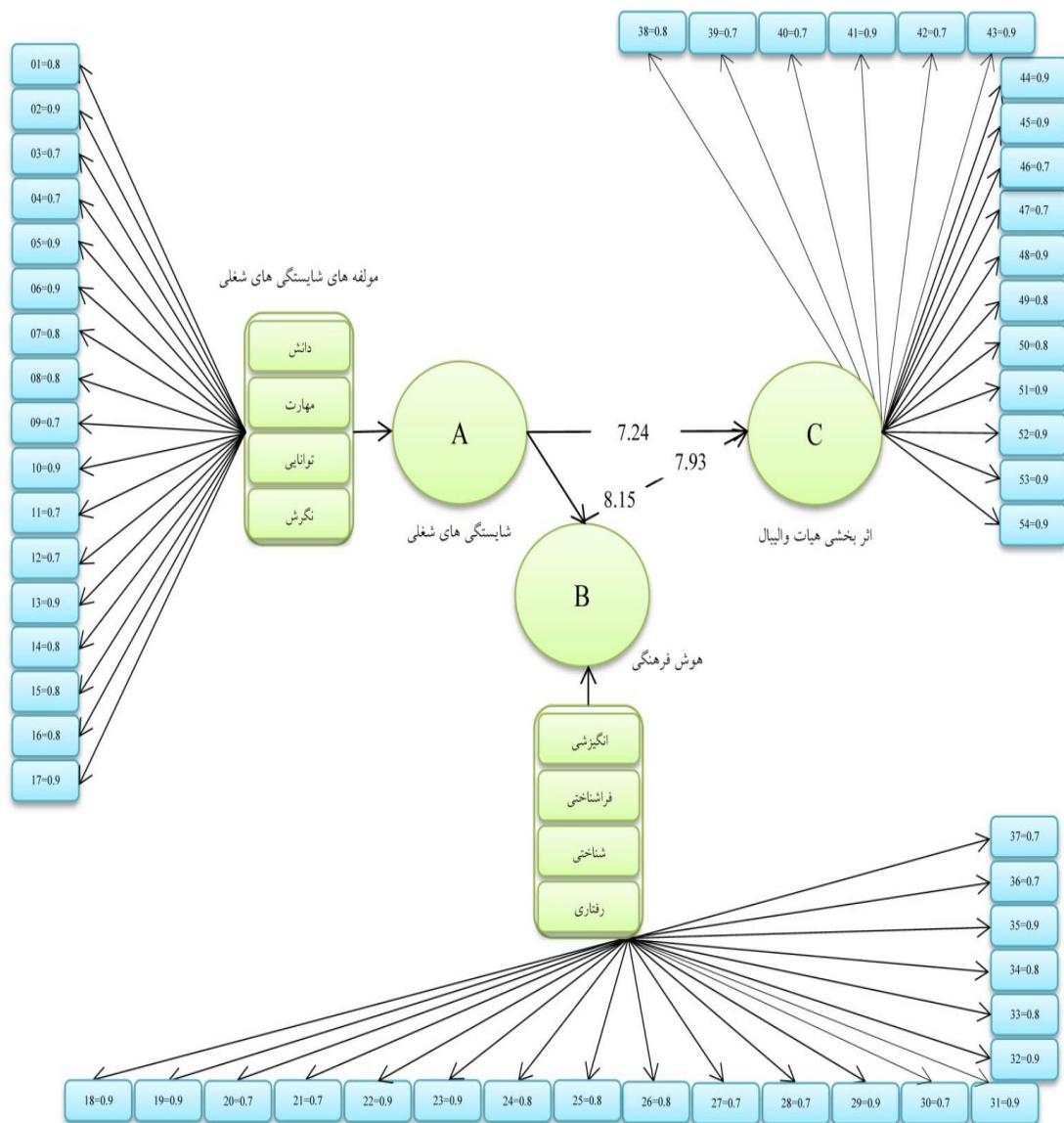
پس از توصیف متغیرها و پاسخ های بدست آمده از جامعه آماری، در این بخش به بررسی فرضیه های مطرح شده و آزمون های آماری مورد استفاده در پژوهش اشاره می شود.

بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها: در صورتی که داده ها از توزیع نرمال پیروی کنند برای آزمون فرضیه ها می توان از آزمون های آماری پارامتریک و در صورت غیرنرمال بودن داده ها باید از آزمون های آماری ناپارامتریک استفاده نمود. بدین منظور در این بخش به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگراف- اسمیرنوف^۴ در مورد متغیرهای پژوهش می پردازیم و بر اساس نتایج حاصل از آن، توزیع نرمال یا غیر نرمال متغیرهای پژوهش را مشخص می سازیم.

تحلیل مسیرهای حاصل از مدل ساختاری تحقیق: همانطور که از خروجی نرم افزار از تخمین های استاندارد و نیز اعداد معنی داری مشاهده می شود، جدول نتایج اثرات متغیرهای مدل در جدول زیر محاسبه شده است.

^۴. Kolmogorov-Smirnov

بررسی مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری



نمودار ۲. آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی داری)

با استفاده از این حالت می توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی دار خواهند بود که خارج از بازه ($1/96$ و $-1/96$) باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین $1/96$ و $-1/96$ باشد آن رابطه بی معنا خواهد بود.

تحلیل مسیرهای حاصل از مدل ساختاری تحقیق: همانطور که از خروجی نرم افزار از تخمین های استاندارد و نیز اعداد معنی داری مشاهده می شود، جدول نتایج اثرات متغیرهای مدل در جدول زیر محاسبه شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری

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

نتیجه گیری:

با توجه به نتایج این تحقیق، جهت رابطه بین شایستگی های شغلی و هوش فرهنگی با اثر بخشی هیات های والیبال استان گیلان، پیشنهادات زیر مطرح می گردد: به منظور افزایش هوش فرهنگی شناختی در برنامه های آموزشی بلندمدت می توان دانش و شناختی در افراد ایجاد کرد که باعث تقویت دیدگاه چند منظری شوند و بتوانند مسائل را در تعاملات بین فرهنگی با شایستگی شغلی باز ببینند. این آموزش ها می توانند به صورت مطالعه کتاب ها درباره فرهنگ های دیگر باشد و یا در قالب آموزش زبان، مشاوره و مطالعات موردی و بررسی سناریوهای فرهنگی و نقد و ارائه راه کار مناسب باشد. به منظور ایجاد انگیزه در افراد، مسئولان می توانند به طور بیرونی انگیزه شغلی کارکنان را برانگیزند. تحقیقات ثابت کرده است که افراد برای رفتار کردن به طریقی خاص یا یادگیری مهارت های جدید برانگیخته می شوند، اگر آن ها اعتقاد داشته باشند که این رفتارها و مهارت ها در آینده به آن ها کمک خواهد کرد. بنابراین مسئولان باید در افکار و ذهن کارکنان، بین ایجاد و بهبود شایستگی های شغلی و موفقیت در اثربخشی در کارکنان، با تأکید بر مزایای یادگیری می توان ارتباط برقرار کنند. تلفیق و ادغام هوش فرهنگی در قالب خط مشی ها و رویه های سازمانی با ایجاد انجمن های یادگیری، جایی که افراد بتوانند با افراد دارای فرهنگ های متفاوت تعامل برقرار کنند و در مورد آن ها بیشتر بیاموزند. به منظور افزایش هوش فرهنگی رفتاری افراد می توان از برنامه های ایفای نقش و موقعیت های شبیه سازی شده استفاده کرد، از این طریق اثربخشی در کارکنان با موقعیت هایی روبرو می شوند که نیازمند این است که آن ها رفتارهای مناسب را از خود بروز دهند.

کلید واژه ها: شایستگی شغلی، اثربخشی سازمانی، هوش فرهنگی

منابع:

فانی، علی اصغر؛ حمدان، محمود و خائف الهی، احمدعلی. (۱۳۸۹). طراحی مدل رهبری مناسب برای مدیریت سازمان های لبنان (مدیریت بیمارستان). مجله مدرس علوم انسانی- پژوهش های مدیریت در ایران، ۱۴(۲)، ۴۱-۵۴.

نیرومند، پوراندخت؛ بامدادصوفی بامداد، جهانیار؛ اعرابی، سیدمحمد و امیری، مقصود. (۱۳۹۱). چارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت های فناوران بنیان: ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۱۴۵-۱۶۱.

Tay, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (۲۰۱۷). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.