



Assess the Job Competency of Human Resources of the Sports Television Channel and Provide Solutions for its Improvement

Assieh Jafari¹ , Habib Honari², Mehdi Moradi^{3*}

1- Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2- Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

3- Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

Abstract

Background and aim: The role of the media in developing awareness and conveying information to viewers and changing their thoughts is pivotal and undeniable. In this regard, it seems that national sports TV channel (IRIB Varzesh), which is about 10 years old, needs to be studied and analyzed in the case of the situation of human resources based on the goals of the channel as well as the developed indicators. Therefore, in this study, we seek to find the answer to this question, what is the quantitative and qualitative status of human resources in the sports TV channel?

Methods: The type of research was applied and the research method was descriptive survey. The statistical population included all the employees of the sports TV channel of the Islamic Republic of Iran, whose number was determined to be 25. In this research, a researcher-made questionnaire of personal characteristics and a researcher-made questionnaire of job skills of human resources were used. Data analysis was performed using the Kolmogorov-Smirnov test, one-group t-test, and Pearson's correlation test in SPSS21 statistical software.

Results: The status of human resources in terms of managerial, general, job and specific competencies (except English language) was higher than the standard score ($p < 0.001$). The results also showed that there is no significant relationship between age, work experience and education level with job competence ($p > 0.05$). But there is a significant and direct relationship between job competency components of human resources ($p < 0.001$).

Conclusion: According to the results, the level of general, professional and specific competencies of human resources of the sports TV channel is in a favorable condition.

Please cite as: Jafari A, Honari H, Moradi M. "Assess the Job Competency of Human Resources of the Sports Television Channel and Provide Solutions for its Improvement". SOREN Journal 2023;4(2):65-75 [In Persian].

Article history:

Received

2023/01/21

Accepted

2023/03/26

Keywords:

- Sports Media
- Job Competence
- Human Resources
- Sports TV Channel

Corresponding Author

Name: Mehdi Moradi

Email Address: Mehdi.moradi2001@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2495-1831

بررسی شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش و ارائه راهکارهای ارتقای آن

آسیه جعفری^۱ , حبیب هنری^۲، مهدی مرادی^{۳*}

۱- دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲- دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۳- دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تاریخچه مقاله

دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۱

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۰۶

واژگان کلیدی

رسانه ورزشی،
شایستگی شغلی،
منابع انسانی،
شبکه تلویزیونی ورزش.

چکیده

سابقه و هدف: رسانه‌ها نقش محوری و غیرقابل انکار در توسعه آگاهی و انتقال اطلاعات به بینندگان و تغییر افکار آنها دارند. در این راستا، به نظر می‌رسد شبکه تلویزیونی ورزش که حدود ۱۰ سال از عمر آن می‌گذرد نیازمند بررسی و تحلیل وضعیت منابع انسانی بر اساس اهداف شبکه و همچنین شاخص‌های تدوین شده است. لذا در این پژوهش در پی یافتن پاسخ این سؤال هستیم که وضعیت کمی و کیفی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش چگونه است؟

روش کار: نوع تحقیق کاربردی و روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران بود که تعداد آنها ۲۵ نفر تعیین شد. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های فردی و پرسشنامه محقق ساخته مهارت‌های شغلی منابع انسانی استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون t تک گروهی و آزمون همبستگی پیرسون در نرم افزار آماری SPSS21 انجام شد.

یافته‌ها: وضعیت منابع انسانی از لحاظ شایستگی‌های مدیریتی، عمومی، شغلی و اختصاصی (به غیر از زبان انگلیسی) بالاتر از نمره استاندارد بود ($P < 0/001$). نتایج همچنین نشان داد که بین سن، سابقه فعالیت و سطح تحصیلات با شایستگی‌های شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($P > 0/05$). اما بین مولفه‌های شایستگی شغلی منابع انسانی رابطه معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، میزان شایستگی‌های عمومی، شغلی و اختصاصی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

مقدمه

رسانه‌های گروهی یکی از ابزارهای اساسی برای بررسی مسائل اجتماعی، اطلاع‌رسانی، آموزشی و عامل بسیار مؤثری در شکل‌گیری ارزش‌های اجتماعی به شمار می‌آیند، به نظر می‌رسد رسانه‌ها به عنوان رکن چهارم دموکراسی می‌توانند نقش مهمی در روشن‌گری مردم به ویژه نوجوانان و جوانان ایفا نمایند و در صورت عملکرد صحیح مانع سوءگیری آنها به سوی تفریحات ناسالم شوند. فرهنگ حاکم بر مردم متأثر از عوامل مختلف اجتماعی است. این عوامل می‌توانند باورها، نگرش‌ها و عملکردها را تحت تأثیر خود قرار دهند. یکی از پدیده‌های اجتماعی که در سالهای

اخیر رشد چشمگیری داشته و آحاد مردم را تقریباً تحت تأثیر قرار داده است، تربیت بدنی و ورزش است (۱).

رسانه‌ها نقش محوری و غیرقابل انکار در توسعه آگاهی و انتقال اطلاعات به شنوندگان و تغییر افکار آنها دارند. به ویژه مسئولیت اصلی رسانه‌ها نقش رهبری و راهنمایی می‌باشد. رسانه‌های جمعی همچنین می‌توانند نقش مؤثر در بالا بردن آگاهی عمومی و گسترش ایده‌های جدید داشته باشند (۲، ۳).

رسانه‌ها بر شیوه‌های زندگی و سلیقه‌های عمومی در جامعه تأثیر می‌گذارند. در حال حاضر به دلیل اهمیت رسانه‌های جمعی (به ویژه تلویزیون) بیش از هر زمان دیگری تحت بررسی و مطالعه دقیق و منظم

امروزه توسعه و افزایش انبوه تماشاگران ورزشی موجب شده است که رادیو و تلویزیون دارای ادارات و بخش‌های متعدد ورزشی جهت تهیه و پخش اخبار، گزارش‌ها، مصاحبه‌ها، پخش برنامه‌ها و مسابقات ورزشی باشند و سالیانه بودجه‌های قابل توجهی برای این برنامه‌ها اختصاص دهند و اغلب پیش می‌آید که رادیو و تلویزیون با پرداخت مبالغ گزافی، اجازه پخش مسابقات و یا برنامه‌های ورزشی خاصی که مورد توجه تماشاچیان است را به دست آورده‌اند. بدون شک به همین ترتیب مطبوعات نیز نقش فزاینده‌ای در تماشاگری ورزش و آگاهی از وقایع و اخبار ورزشی ایفاء می‌کنند (۱۲).

در این راستا، به نظر می‌رسد شبکه تلویزیونی ورزش که حدود ۱۰ سال از عمر آن می‌گذرد نیازمند بررسی و تحلیل وضعیت منابع انسانی بر اساس اهداف شبکه و همچنین شاخص‌های تدوین شده است تا بتواند بعد از یک دهه بازآرایی رویه‌ای در برنامه‌های متعدد خود از جمله جرح و تعدیل و جذب منابع انسانی داشته باشد. بنابراین ارزیابی وضعیت منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش بسیار ضرورت دارد چون تاکنون پژوهشی در این خصوص و با این عنوان انجام نشده است.

مواد و روش‌ها

با توجه به موضوع و اهداف پژوهش نوع تحقیق کاربردی و روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بود. ابتدا از طریق مطالعه اسنادی و تکنیک دلفی و با بهره‌مندی از دیدگاه صاحب‌نظران عرصه ارتباطات و رسانه‌های ورزشی، شاخص‌های شایستگی شغلی منابع انسانی و سؤال‌های هر حوزه شناسایی شد و سپس با طراحی پرسشنامه برگرفته از شایستگی‌ها و مهارت‌های شغلی، جهت گردآوری داده‌ها به روش میدانی در بین نمونه آماری توزیع شد.

در این تحقیق، به منظور شناسایی مؤلفه‌های شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش از دیدگاه‌های ۱۰ نفر از صاحب‌نظران عرصه ارتباطات و رسانه‌های ورزشی استفاده شد که به صورت کیفی انجام گردید. از سوی دیگر، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران بود که تعداد آنها ۲۵ نفر تعیین شد. از آنجایی که تعداد افراد جامعه تحقیق حاضر محدود به ۲۵ نفر بود، حجم نمونه آماری برابر با جامعه آماری تعیین شد و به صورت تمام‌شمار بود.

به منظور آگاهی از مشخصات فردی و توصیف وضعیت دموگرافیک کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش از پرسشنامه محقق‌ساخته جهت توصیف ویژگی‌های فردی منابع انسانی استفاده شد. گزینه‌های مورد بررسی برای کارکنان شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه فعالیت، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی در ورزش بود. همچنین از پرسشنامه محقق‌ساخته مهارت‌های شغلی منابع انسانی استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر سه بخش شایستگی‌های شغلی مربوط به مهارت‌های فنی-تخصصی (اختصاصی)، مهارت‌های ادراکی-ذهنی (مدیریتی) و مهارت‌های انسانی - شخصیتی (عمومی) بود.

گویه‌های پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت تنظیم شد. نحوه امتیازدهی به گونه‌ای بود که به گزینه خیلی کم امتیاز یک، به گزینه کم امتیاز دو، به گزینه متوسط امتیاز سه، به گزینه زیاد امتیاز چهار و به گزینه خیلی زیاد امتیاز پنج تعلق گرفت.

قرار گرفته‌اند. از چند دهه قبل به موضوع ارتباطات به ویژه ارتباط جمعی توجه بیشتری شده و به رابطه رسانه‌ها با جامعه و تأثیرات اجتماعی و تعامل آنها تأکید بیشتری نهاد شده است (۴).

تلویزیون به دلیل سطح پوشش گسترده مخاطب، نقش زیادی در مقایسه با دیگر رسانه‌های گروهی دارد (۵). ارتباط بین ورزش و پخش تلویزیونی (پوشش رسانه‌ای) دو جانبه می‌باشد. هر یک از حوزه‌های ورزشی و پخش رسانه‌ای آن، وابستگی و تأثیرات متقابل بر یکدیگر دارند (۶). تلویزیون رسانه‌ای است که دسترسی به آن نیازمند سواد نیست و از بزرگسالان تا نوجوانان را به شدت تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. مداخلات رسانه‌ای در زمینه‌های فعالیت بدنی، طیف وسیعی از مواد نوشتاری، دیداری و شنیداری را دربرمی‌گیرد که از طریق نشریات و برنامه‌های رادیو تلویزیونی انتشار می‌یابند و به منظور تغییر رفتار طراحی و اجرا می‌شوند (۷). بالارد و همکاران (۸)، به این نتیجه رسیدند که استفاده از رسانه‌های گروهی سطوحی از هدایت کردن تمرینات را بر عهده دارند. در حقیقت استفاده و تماشای مرتب رسانه (تلویزیون) واقعاً بهترین هدایت‌کننده برای تمرین است.

در دنیای پیشرفته و اجتماعی امروز، سازمانها، نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهم‌ترین عامل اثربخشی و کارایی آنها می‌باشد. آنها برای دستیابی به اهداف خود به کارکنان مؤثر با عملکرد بهینه نیاز دارند و بدون تلاش و تعهد کارکنان خود، به موفقیت دست نمی‌یابند (۹). از سوی دیگر، توجه به سرمایه‌های انسانی در رسانه ملی به عنوان یک سازمان هنری، فرهنگی و سیاسی انسان محور، به طور تصاعدی، موجب بهبود عملکرد، افزایش دانش، مهارت و ظرفیت‌های تولید و نیز رشد همه‌جانبه سازمان می‌شود. رسانه ملی به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت فعالیت‌های خود بویژه در محیط‌های پیچیده و پویای امروزی، نیاز مبرمی به نظام ارزیابی عملکرد دارد (۱۰).

کوکلی (۱۹۷۸) معتقد است که یکی از عوامل موفقیت ورزش حرفه‌ای در آمریکا، رسانه‌های گروهی، به ویژه تلویزیون و مطبوعات هستند که ورزش حرفه‌ای را به گونه‌ای جذاب و پر کشش مطرح می‌کنند. ورزش حرفه‌ای علاوه بر رونق اقتصادی به ایجاد اشتغال و بالا رفتن گردش مالی مؤثر در ورزش کمک می‌کند. محور اصلی در ورزش حرفه‌ای، رسانه‌های گروهی و بالأخص تلویزیون است (۲).

ورزش یک پدیده اجتماعی است و مستقیماً به افراد جامعه باز می‌گردد. بیشتر مردم از طریق تلویزیون، رادیو و مطبوعات با ورزش ارتباط برقرار می‌کنند و سهم این رسانه‌ها در زندگی برخی از طبقات اجتماعی (مثل کارگران) بسیار بالاست (۵).

اسپیلواگل (۲۰۰۳) اثبات می‌کند که تلویزیون در انتشار عقاید ورزش کردن در میان مردم ژاپن در همه سنین نقش محوری داشته است. ورزش صبحگاهی و برنامه‌های کششی که از سنت‌های اولیه رادیو بود در دهه ۱۹۸۰ جای خود را به برنامه‌های تلویزیونی ایروپیک داد (۱۱).

برایان استودارت (۱۹۹۷)، استدلال کرد که در دهه ۱۹۹۰، نقش رسانه‌های جمعی در جهانی‌سازی ورزش، هم از اثر چگونگی مصرف ورزش توسط مردم و هم سود برخاسته از خود ورزش‌ها است. پوشش رسانه‌ای وسیع (با ظهور تلویزیون، کامپیوتر و خدمات تلفن) توانایی مصرف کنندگان را بالا می‌برد (۱۱).

جدول ۱. روایی و پایایی پرسشنامه به تفکیک ابعاد (نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ)

نیازهای آموزشی	تعداد گویه‌ها	پایایی (آلفای کرونباخ)
مهارت‌های اختصاصی	۲۹	۰/۸۱۵
مهارت‌های مدیریتی	۱۸	۰/۷۹۲
مهارت‌های عمومی	۱۵	۰/۷۶۸
مجموع	۶۲	۰/۷۹۴

از ۲۵ نفر از کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش، ۸۴ درصد را مردان و ۱۶ درصد را زنان تشکیل دادند. همچنین ۳۲ درصد مجرد و ۶۸ درصد متأهل بودند. در این خصوص مشاهده می‌شود که بیشتر کارکنان متأهلین و مردان هستند. همچنین اکثر جامعه آماری تحقیق را افراد میانسال بالای ۳۵ سال تشکیل دادند (با میانگین سنی ۴۰/۱۲ سال). ۱۶ درصد از کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش دارای سابقه قهرمانی ورزشی در سطح استان، ۲۰ درصد دارای سابقه قهرمانی در سطح منطقه‌ای و ۱۶ درصد نیز سابقه قهرمانی در سطح ملی داشتند. می‌توان گفت تنها ۲۴ درصد از پرسنل شبکه تلویزیونی ورزش سابقه فعالیت در رشته‌های

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و از آمار استنباطی به وسیله نرم‌افزار SPSS21 استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و به علت طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی معناداری فرضیه‌ها استفاده شد. همچنین از آزمون t تک گروهی برای مقایسه میانگین و از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط استفاده شد.

نتایج

پرسشنامه اولیه‌ای که از روش دلفی تهیه شده بود، جهت تعیین روایی صوری و محتوایی و برآورد پایایی برای ۱۰ نفر از صاحب‌نظران عرصه ارتباطات و رسانه‌های ورزشی ارسال گردید و با استفاده از نرم‌افزار SPSS پایایی (ضریب آلفای کرونباخ) پرسشنامه اولیه به دست آمد که نتایج آن در جدول ۱ ذکر شده است.

آن چه که به طور کل با استناد نتایج حاصل از توصیف ویژگی‌های فردی جامعه پژوهش قابل دریافت است، در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. داده‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در مطالعه (N=25).

متغیر تحقیق		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۱	۸۴
	زن	۴	۱۶
سن	زیر ۳۰ سال	۲	۸
	۳۰ تا ۳۵ سال	۶	۲۴
	۳۶ تا ۴۱ سال	۶	۲۴
	۴۲ تا ۴۷ سال	۹	۳۶
	بالای ۴۷ سال	۲	۸
وضعیت تاهل	مجرد	۸	۳۲
	متاهل	۱۷	۶۸
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۱	۴۴
	کارشناسی ارشد	۸	۳۲
	دکتری	۶	۲۴
سابقه فعالیت	زیر ۱۰ سال	۳	۱۲
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵	۶۰
	۱۶ تا ۲۱ سال	۵	۲۰
	بالای ۲۱ سال	۲	۸
سابقه ورزشی	فوتبال	۷	۲۸
	کشتی	۲	۸
	تکواندو	۲	۸
	والیبال	۲	۸
	دومیدانی	۲	۸
	فوتبال-رزمی	۲	۸
	فوتبال-کاراته - کوهنوردی	۲	۸
	فاقد سابقه	۶	۲۴
سابقه قهرمانی در ورزش	استانی	۴	۱۶
	منطقه‌ای	۵	۲۰
	ملی	۴	۱۶
	فاقد سابقه	۱۲	۴۸

ورزشی را نداشتند ولی در ارتباط با سابقه قهرمانی در حوزه ورزش، ۴۸ درصد فاقد سابقه قهرمانی بودند.

بررسی آزمون آماری t تک‌گروهی شایستگی‌های اختصاصی در جدول ۳، با نمره برش (نمره استاندارد) ۳ نشان داده شده است. میانگین نمره «حیطه زبان انگلیسی» در گروه نمونه، ۲/۵۵ با انحراف استاندارد ۰/۶ بود ($2/55 \pm 0/6$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳،

پایین‌تر بود. میانگین نمره «حیطه مهارت‌های کاربردی رایانه و استفاده از تکنولوژی» در گروه نمونه، ۳/۹۸ با انحراف استاندارد ۰/۶۱ بود ($3/98 \pm 0/61$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود. میانگین نمره «حیطه پژوهش» در گروه نمونه، ۳/۹۲ با انحراف استاندارد ۰/۷۳ بود ($3/92 \pm 0/73$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود. میانگین نمره «حیطه آموزش و یادگیری» در گروه نمونه،

جدول ۳. وضعیت منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش به لحاظ شایستگی‌های اختصاصی

شاخص آماری	T-value	Mean	s.d	t - test	d.f	sig. (2taild)
متغیرها (شایستگی‌ها)						
حیطه زبان انگلیسی	۳	۲/۵۵	۰/۶	-۳/۷۳	۲۳	۰/۰۰۱
حیطه مهارت‌های کاربردی رایانه و استفاده از تکنولوژی	۳	۳/۹۸	۰/۶۱	۸/۰۶۴	۲۳	۰/۰۰۱
حیطه پژوهش	۳	۳/۹۲	۰/۷۳	۶/۲۶۲	۲۳	۰/۰۰۱
حیطه آموزش و یادگیری	۳	۳/۸۱	۰/۹	۴/۴۹۷	۲۳	۰/۰۰۱
حیطه عمومی	۳	۳/۸۸	۰/۷۴	۵/۹۵۷	۲۳	۰/۰۰۱
مهارت‌های اختصاصی	۳	۳/۶۳	۰/۶	۵/۱۷۱	۲۳	۰/۰۰۱

جدول ۴. وضعیت میانگین و انحراف استاندارد مهارت‌های فنی - تخصصی (اختصاصی) منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

حیطه‌ها	گویه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
زبان انگلیسی	مکالمه به زبان انگلیسی	۲/۶۸	۰/۷۵
	نگارش متون به زبان انگلیسی	۲/۴۴	۰/۶۵
	ترجمه متون تخصصی	۲/۵۲	۰/۷۷
مهارت‌های کاربردی رایانه و استفاده از تکنولوژی	استفاده از نرم افزار نوشتاری Word	۴/۱۲	۰/۹۳
	استفاده از نرم افزار ارائه مطالب Power point	۳/۷۲	۱/۴
	استفاده از نرم افزار محاسباتی Excel	۳/۷۲	۱/۴
	استفاده از نرم افزار گرافیکی Photo shop	۳/۴۸	۱/۱۶
	استفاده از نرم افزار چند رسانه‌ای Media player	۴/۲	۰/۷۶
	E-Conference	۳	۱/۲۲
	استفاده از اینترنت	۴/۶۸	۰/۴۸
	استفاده از منابع الکترونیکی	۴/۴۴	۰/۷۷
	روش‌های استفاده از فنون و تکنولوژی‌های جدید	۴/۱۲	۰/۸۳
	استفاده از شبکه‌های اجتماعی	۴/۳۶	۰/۸۶
	آشنایی با روش تحقیق در کار	۴/۱۶	۰/۶۹
	شرکت در کارگاه‌های آموزشی مرتبط با شغل	۴	۰/۷۱
پژوهش	شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارهای مرتبط با شغل	۳/۶	۱/۰۴
	آیین نگارش و مکاتبات اداری	۴	۱/۱۵
	گزارش نویسی	۴/۲۴	۰/۷۲
آموزش و یادگیری	خبرنویسی	۳/۸۴	۱/۰۷
	آشنایی با شیوه‌های طراحی مصاحبه	۳/۶	۱/۱۲
	آموزش در زمینه رفتار حرفه‌ای	۳/۵۶	۱/۰۴
	آموزش در زمینه اخلاق حرفه‌ای	۳/۶۴	۱/۰۴
	آموزش مهارت‌های زندگی	۳/۷۲	۰/۸۴
عمومی	تقویت حافظه و خلاقیت	۳/۸۸	۰/۹۷
	اطلاعات امور مالی وابسته به شغل	۳/۷۲	۱/۰۲
	راه‌های شناخت مشکل شغلی	۳/۶۴	۰/۹۵
	نیازهای آموزشی در زمینه اداری	۳/۷۶	۰/۸۳
	سلامت در محیط کار	۴/۴۴	۰/۶۵
	ورزش کردن	۴/۰۴	۱/۰۲

نمره «مهارت‌های مدیریتی» در گروه نمونه، ۴/۱۶ با انحراف استاندارد ۰/۵ بود ($4/16 \pm 0/5$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود.

جدول ۶، میانگین و انحراف استاندارد شایستگی کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش را در خصوص مهارت‌های ادراکی - ذهنی (مدیریتی) به تفکیک نشان می‌دهد. مهارت «توانایی ایجاد حساسیت و مسئولیت پذیری در انجام وظایف» با میانگین ۴/۴۴ و مهارت‌های «تجزیه و تحلیل مسائل شغلی»، «روش‌های همکاری و هماهنگی درون‌بخشی» و «روش‌های همکاری و هماهنگی برون‌بخشی» با میانگین ۴/۳۶، به ترتیب جزو شایستگی‌های بالای کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش در مهارت‌های مدیریتی بود.

بررسی آزمون آماری t تک گروهی در شایستگی‌های عمومی در جدول ۷، با نمره برش (نمره استاندارد) ۳، نشان داده شده است. میانگین نمره «مهارت‌های عمومی» در گروه نمونه، ۴/۳۲ با انحراف استاندارد ۰/۵۷ بود ($4/32 \pm 0/57$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود.

مهارت‌های «تقویت اعتماد به نفس برای پذیرش مسئولیت»، «تقویت و رشد فرهنگ اسلامی» و «انتخاب روش‌های صحیح اصلاح رفتار» با میانگین ۴/۵۲، به ترتیب جزو شایستگی‌های بالای پرسنل شبکه تلویزیونی ورزش در مهارت‌های عمومی بود (جدول ۸).

۳/۸۱ با انحراف استاندارد ۰/۹ بود ($3/81 \pm 0/9$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود. میانگین نمره «حیطه عمومی» در گروه نمونه، ۳/۸۸ با انحراف استاندارد ۰/۷۴ بود ($3/88 \pm 0/74$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود. میانگین نمره «مهارت‌های اختصاصی» در گروه نمونه، ۳/۶۳ با انحراف استاندارد ۰/۶ بود ($3/63 \pm 0/6$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود. مهارت کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش در حیطه زبان انگلیسی پایین‌تر از میانگین «مهارت‌های اختصاصی»، $3/63 \pm 0/6$ است و از میانگین مهارت‌های شغلی (کلیه مهارت‌ها) پایین‌تر است و میانگین سایر حیطه‌های مهارت‌های اختصاصی دارای مقادیر بسیار بالایی است که میزان شایستگی و مهارت کارکنان در حوزه فناوری اطلاعات، تکنولوژی و کار با رایانه در صدر مهارت‌ها قرار دارد. «استفاده از اینترنت» با میانگین ۴/۶۸، «استفاده از منابع الکترونیکی» با میانگین ۴/۴۴ و «استفاده از شبکه‌های اجتماعی» با میانگین ۴/۳۶، به ترتیب سه مهارت بالای کارکنان در این حیطه مهارت‌ها بوده است. جدول ۴، میانگین و انحراف استاندارد مهارت کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش را در حیطه‌های مختلف و به تفکیک نشان می‌دهد.

بررسی آزمون آماری t تک گروهی در جدول ۵، با نمره برش (نمره استاندارد) ۳، وضعیت منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش به لحاظ مهارت‌های ادراکی - ذهنی (مدیریتی) را نشان داده شده است. میانگین

جدول ۵. وضعیت منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش به لحاظ مهارت‌های ادراکی - ذهنی (مدیریتی)

شاخص آماری	T-value	Mean	s.d	t - test	d.f	sig. (2tailed)
متغیرها (شایستگی‌ها)	۳	۴/۱۶	۰/۵	۱۱/۴۵۱	۲۳	۰/۰۰۱
مهارت‌های مدیریتی						

جدول ۶. وضعیت میانگین و انحراف استاندارد مهارت‌های ادراکی - ذهنی (مدیریتی) منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

گویه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
۱ توانایی ارائه ایده‌های جدید، خلاق و نوآور	۴/۲	۰/۷۶
۲ راه‌های کاهش تعارض شغلی	۳/۷۲	۰/۷۴
۳ مهارت‌های حل مسأله در محیط کار	۴/۲	۰/۶۴
۴ راه‌های نیل به استانداردهای اثربخشی مؤسسه/سازمان	۳/۷۲	۱/۰۲
۵ دستیابی به راه‌های پذیرش تغییر و تحول	۳/۸۸	۰/۷۸
۶ آشنایی با اهداف و خط‌مشی مؤسسه/سازمان	۴/۲۸	۰/۷۴
۷ اعتقاد و باور به امر مدیریت به عنوان رکن اساسی مؤسسه/سازمان	۴/۱۲	۱/۱۳
۸ پیش‌بینی نتایج کار قبل از انجام آن‌ها	۴	۰/۵۸
۹ روش‌های همکاری و هماهنگی درون‌بخشی	۴/۳۶	۰/۴۹
۱۰ روش‌های همکاری و هماهنگی برون‌بخشی	۴/۳۶	۰/۴۹
۱۱ روش‌های اتخاذ تصمیمات منطقی	۴/۲۸	۰/۶۱
۱۲ تبادل اطلاعات شغلی و کاری	۴/۲	۰/۷۱
۱۳ درک شرایط و مقتضیات زمانی	۴/۲۸	۰/۶۱
۱۴ توانایی ایجاد حساسیت و مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف	۴/۴۴	۰/۵۱
۱۵ تجزیه و تحلیل مسائل شغلی	۴/۳۶	۰/۶۴
۱۶ شیوه‌های اولویت‌بندی کارها	۴/۱۲	۰/۷۳
۱۷ درک موقعیت و متناسب ساختن عکس‌العمل‌های خود با دیگران	۴/۱۶	۰/۶۹
۱۸ آشنایی با قوانین و مقررات و شرح وظایف شغل	۴/۱۶	۰/۶۹

جدول ۷. وضعیت منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش به لحاظ شایستگی‌های عمومی

شاخص آماری	T-value	Mean	s.d	t - test	d.f	sig. (2taild)
متغیرها (شایستگی‌ها)						
مهارت‌های عمومی	۳	۴/۳۲	۰/۵۷	۱۱/۵۶۶	۲۳	۰/۰۰۱

جدول ۸. وضعیت مهارت‌های انسانی - شخصیتی (عمومی) منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

گوپه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
۱ مهارت‌های ارتباطی مؤثر با دیگران	۴/۲	۰/۵۸
۲ راه‌های ارتقای رضایت شغلی	۴/۱۲	۰/۷۸
۳ روش‌های مقابله با استرس شغلی	۴/۲	۰/۷۱
۴ دستیابی به راه‌های برقراری ارتباط مؤثر با دیگران	۴/۱۲	۰/۶۷
۵ دستیابی به راه‌های ایجاد محیط کار مساعد و مطلوب	۴/۲۸	۰/۷۴
۶ روش‌های ایجاد علاقه و انگیزه در حیطه مسئولیت‌های فردی	۴/۰۴	۰/۸۴
۷ روش‌های تقویت و روحیه مشارکت و کارگروهی	۴/۳۶	۰/۷۶
۸ تقویت اعتماد به نفس برای پذیرش مسئولیت	۴/۵۲	۰/۶۵
۹ شیوه‌های تقویت روح ایمان، درستی، پاکی و صداقت حرفه‌ای	۴/۳۶	۰/۷۶
۱۰ تقویت و رشد فرهنگ اسلامی	۴/۵۲	۰/۶۵
۱۱ شیوه‌های بهینه‌سازی جو سازمانی	۴/۴۴	۰/۶۵
۱۲ انتخاب روش‌های صحیح اصلاح رفتار	۴/۵۲	۰/۶۵
۱۳ روش‌های شناخت نقاط قوت و ضعف خود و دیگران	۴/۲۸	۰/۸۴
۱۴ مهارت‌های برانگیختن همکاران برای تغییر در روش انجام کار	۴/۴۴	۰/۵۱
۱۵ چگونگی به رسمیت شناخته شدن توانایی‌های فرد	۴/۴۴	۰/۶۵

جدول ۹. وضعیت شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

شاخص آماری	T-value	Mean	s.d	t - test	d.f	sig. (2taild)
متغیرها (شایستگی‌ها)						
مهارت‌های شغلی	۳	۴/۰۴	۰/۵	۱۰/۱۶۶	۲۳	۰/۰۰۱

جدول ۸، میانگین و انحراف استاندارد شایستگی کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش را در خصوص مهارت‌های انسانی - شخصیتی (عمومی) به تفکیک نشان می‌دهد.

یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین نمره «مهارت‌های شغلی» در گروه نمونه، ۴/۰۴ با انحراف استاندارد ۰/۵ بود ($4/04 \pm 0/5$) که به طور معناداری ($P < 0/001$) از نمره برش ۳، بالاتر بود (جدول ۹).

با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون به عمل آمده مشخص شد سن و سطح تحصیلات با حیطه‌های زبان انگلیسی، مهارت‌های کاربردی رایانه، پژوهش، آموزش و یادگیری، عمومی، مهارت اختصاصی، مهارت مدیریتی و مهارت عمومی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج در جدول ۱۰ و ۱۱ نشان داده شده است. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۱۲، بین سابقه فعالیت و مهارت‌های کاربردی رایانه رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد ($P = 0/031$ و $r = -0/452$).

همچنین نتایج مطالعه نشان داد بین مؤلفه‌های شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد ($P < 0/05$). این یافته‌ها در جدول ۱۳ نشان داده شده است.

تمام سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود و همچنین پیشرفت‌های آتی، نیاز به آگاهی از عملکرد خود دارند. این آگاهی، هم آنان را از نقاط قوت و ضعف خود مطلع می‌سازد و هم راهکارهای بهبود عملکرد و مسیر پیشرفت را برای آنان مشخص می‌کند. هدف از ارزیابی عملکرد آن است که با تشخیص موقعیتی که فرد با سازمان در آن قرار دارد، اقدامات لازم برای ارزیابی با توجه به مقتضیات و شرایط موجود انجام گیرد (۱۳).

هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی، کمک به عملکرد بهتر برای نیل به اهداف سازمانی است. کمک به افزایش تولید و بهره‌وری، مؤثرترین کاری است که می‌توان برای کمک به سازمان انجام داد. با توجه به مطالب ارائه شده، منابع انسانی نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد دارند (۱۴). لذا در این پژوهش بدنبال ارزیابی وضعیت شایستگی شغلی منابع انسانی در شبکه تلویزیونی ورزش بودیم. نتایج داده‌های جمعیت شناختی نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان متاهلین و مردان هستند. در نمونه مورد پژوهش، ۲۴ درصد دارای مدرک دکتری هستند، ۳۲ درصد کارشناسی ارشد و ۴۴ درصد کارشناسی. از این رو تمامی کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند. البته هیچکدام از ۲۵ نفر پرسنل شبکه تلویزیونی ورزش در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تحصیل نکرده بودند. همچنین تجربه کاری بالایی در عنوان‌های تخصصی شغلی دارا بودند.

جدول ۱۰. رابطه بین سن با حیطه‌های مختلف شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

متغیرها	شاخص آماری	ضریب همبستگی (r)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)(2-tailed)
سن	حیطه زبان انگلیسی	۰/۰۸۱	۲۳	۰/۶۹۹
حیطه زبان انگلیسی				
سن	حیطه مهارت‌های کاربردی رایانه	-۰/۳۴۸	۲۳	۰/۰۸۸
حیطه مهارت‌های کاربردی رایانه				
سن	حیطه پژوهش	۰/۰۳۸	۲۳	۰/۸۵۷
حیطه پژوهش				
سن	حیطه آموزش و یادگیری	۰/۰۷۳	۲۳	۰/۷۳
حیطه آموزش و یادگیری				
سن	حیطه عمومی	-۰/۲۲۲	۲۳	۰/۲۸۶
حیطه عمومی				
سن	مهارت اختصاصی	-۰/۰۷۷	۲۳	۰/۷۱۴
مهارت اختصاصی				
سن	مهارت مدیریتی	-۰/۴	۲۳	۰/۵۰۶
مهارت مدیریتی				
سن	مهارت عمومی	-۰/۰۲۵	۲۳	۰/۹۰۶
مهارت عمومی				

جدول ۱۱. رابطه بین سطح تحصیلات با حیطه‌های مختلف شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

متغیرها	شاخص آماری	ضریب همبستگی (r)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)(2-tailed)
سطح تحصیلات	حیطه زبان انگلیسی	۰/۲۰۲	۲۳	۰/۳۳۴
حیطه زبان انگلیسی				
سطح تحصیلات	حیطه مهارت‌های کاربردی رایانه	-۰/۰۴	۲۳	۰/۸۴۹
حیطه مهارت‌های کاربردی رایانه				
سطح تحصیلات	حیطه پژوهش	۰/۱۱۱	۲۳	۰/۵۹۷
حیطه پژوهش				
سطح تحصیلات	حیطه آموزش و یادگیری	۰/۳۶۱	۲۳	۰/۰۷۶
حیطه آموزش و یادگیری				
سطح تحصیلات	حیطه عمومی	۰/۲۵۵	۲۳	۰/۲۱۹
حیطه عمومی				
سطح تحصیلات	مهارت اختصاصی	۰/۲۲۸	۲۳	۰/۲۷۲
مهارت اختصاصی				
سطح تحصیلات	مهارت مدیریتی	۰/۰۶۳	۲۳	۰/۷۶۶
مهارت مدیریتی				
سطح تحصیلات	مهارت عمومی	۰/۱۲۴	۲۳	۰/۵۵۶
مهارت عمومی				

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میزان مهارت‌های فنی تخصصی (غیر از «حیطه زبان انگلیسی») کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش دارای مقادیر بسیار بالایی نسبت به نمره برش ۳ است ($p < ۰/۰۰۱$). پایین بودن میانگین نمره «حیطه زبان انگلیسی» می‌تواند به دلیل پایین بودن سطح تحصیلات عالیه در میان کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش باشد (۲۴ درصد دارای مدرک دکتری هستند در حالی که بیشتر کارکنان دارای مدرک کارشناسی می‌باشند). همسو با پژوهش حاضر، سیمون (۲۰۱۵)

در پژوهشی تحت عنوان شناسایی مولفه‌های شایستگی شغلی کارکنان به این نتیجه دست یافته است که مهارت‌های فنی تخصصی از مولفه‌های شایستگی شغلی کارکنان می‌باشد (۱۵). همچنین سلیمی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان موردکاوی شایستگی شغلی مدیران آموزش عالی به سوی چهارچوب مفهومی به این نتیجه دست یافته‌اند که مهارت‌های فنی تخصصی از مولفه‌های شایستگی شغلی کارکنان می‌باشد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد (۱۶).

جدول ۱۲. رابطه سابقه فعالیت با شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

متغیرها	شاخص آماری	ضریب همبستگی (r)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)(2-tailed)
سابقه فعالیت	۰/۳۹۹	۲۱	۰/۱۱۳	
حیطه زبان انگلیسی				
سابقه فعالیت	-۰/۴۵۲	۲۱	۰/۰۳۱	
حیطه مهارت‌های کاربردی رایانه				
سابقه فعالیت	-۰/۰۶۳	۲۱	۰/۷۷۷	
حیطه پژوهش				
سابقه فعالیت	۰/۰۷۱	۲۱	۰/۷۴۸	
حیطه آموزش و یادگیری				
سابقه فعالیت	-۰/۱۲	۲۱	۰/۵۸۵	
حیطه عمومی				
سابقه فعالیت	-۰/۰۵۹	۲۱	۰/۷۸۸	
مهارت‌های عمومی				

جدول ۱۳. رابطه بین مؤلفه‌های شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش

متغیرها	شاخص آماری	ضریب همبستگی (r)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)(2-tailed)
مهارت اختصاصی	۰/۷۵۸	۲۳	۰/۰۰۱	
مهارت مدیریتی				
مهارت اختصاصی	۰/۷۱۳	۲۳	۰/۰۰۱	
مهارت عمومی				
مهارت مدیریتی	۰/۷۳۲	۲۳	۰/۰۰۱	
مهارت عمومی				
مهارت اختصاصی	۰/۹۱۵	۲۳	۰/۰۰۱	
مهارت‌های شغلی				
مهارت مدیریتی	۰/۹۰۶	۲۳	۰/۰۰۱	
مهارت‌های شغلی				
مهارت عمومی	۰/۹	۲۳	۰/۰۰۱	
مهارت‌های شغلی				

همچنین، یافته‌های این پژوهش بیانگر این هستند که میزان شایستگی و مهارت کارکنان در حوزه فناوری اطلاعات، تکنولوژی و کار با رایانه در صدر مهارت‌ها قرار دارد. «استفاده از اینترنت» با میانگین ۴/۶۸، «استفاده از منابع الکترونیکی» با میانگین ۴/۴۴ و «استفاده از شبکه‌های اجتماعی» با میانگین ۴/۳۶، به ترتیب سه مهارت بالای کارکنان در این حیطه مهارت‌ها بوده است. در برخی از پژوهش‌ها نیز اینترنت میانگین بالایی را به خود اختصاص داده است؛ به عنوان مثال، بابارزایی کاشانی (۲۰۰۲) و الهایی (۲۰۰۱) نشان دادند که افراد مهارت مناسبی در استفاده از اینترنت و وب، به عنوان یکی از ابزارهای مهم دسترسی به منابع اطلاعاتی دارند (۱۷، ۱۸). البته، افشار و همکاران (۲۰۰۸) و صالحی و حاجی‌زاده (۲۰۱۱) نتایجی متناقض با یافته‌های پژوهش حاضر را به دست آوردند (۱۹، ۲۰). شاید این عدم همسانی را بتوان در جوامع مورد مطالعه این پژوهش‌ها جستجو کرد؛ زیرا، پژوهش

حاضر وضعیت کارکنان رسانه ورزشی را بررسی کرده است؛ حال آن که در دو پژوهش مذکور، اعضای هیأت علمی موردبررسی قرار گرفته بودند. نتایج پژوهش حال حاضر نشان داد که مهارت «توانایی ایجاد حساسیت و مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف» با میانگین ۴/۴۴ و مهارت‌های «تجزیه و تحلیل مسائل شغلی»، «روش‌های همکاری و هماهنگی درون‌بخشی» و «روش‌های همکاری و هماهنگی برون‌بخشی» با میانگین ۴/۳۶، به ترتیب جزو شایستگی‌های بالای کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش در مهارت‌های مدیریتی بود. در حالت کلی میزان مهارت‌های مدیریتی کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش بالاتر از میانگین محاسبه شده است ($p < 0/001$) که این می‌تواند به دلیل تجربه کاری بالای کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش باشد (۸۸ درصد از کارکنان بالای ۱۰ سال سابقه کاری دارند). پاول و عظیم (۲۰۱۳) در مطالعه خود نشان دادند که بالا بودن مهارت مدیریتی منابع انسانی سازمان از اهمیت

2. Cianfrone BA, Zhang JJ. Differential effects of television commercials, athlete endorsements, and venue signage during a televised action sports event. *J Sport Manage* 2006;20:322-344.
3. Dhonde BM, PATIL VN. Role of mass media in progress of physical. *Indian Streams Research Journal* 2013;2:1-4.
4. Khoshnevis N. Investigating the effect of television programs on lifestyle. *Scientific/Specialist Monthly of Iran Public Relations Association. Specialized Scientific Monthly of Iran Public Relations Association* 2008;69:1-13. [In Persian]
5. Jafari Moghadam S. Media sports (translated article). *General Culture Quarterly* 2002;30:117-129. [In Persian]
6. Ghasemi H, Kashkar S. The role of trust in sports media in its effect on student athletes. *Sports Science Research Quarterly. Islamic Azad University - Borujerd branch* 2013;5:75-89. [In Persian]
7. Bess HM, Neville O, LeighAnn HF, Nick AC, Fred F. Physical activity intervention in sport development. *Pelagia Research Library* 1998;4:49-54.
8. Ballaard M, Gray M, Reilly J, Noggle M. Correlates of video game screen carlsson, u: tayie, samy; jacquinet-delaunay, Genevieve & tornero, tose mennuel perezeds. *empowerment through education: an intercultural*. 2009.
9. Zakerfard MA, Nouri A, Samavatian H, Soltani A. The effect of shift supervisors' perception skills training on employee satisfaction and job performance. *Contemporary Psychology* 2012;6:13-22. [In Persian]
10. Daoanis LE. PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM: It's implication to employee performance. *International Journal Economics and Business* 2012;1:39-50.
11. Siegel JP, Summermatter L. Defining Performance in Public Management: A Survey of Academic Journals, *European Group of Public Administration Conference (EGPA), Rotterdam* 2008.
12. Kurdi MR. Quantitative and qualitative study and evaluation of the human force working in the sports department of mass media. *Management of Sports Events* 2008. [In Persian]
13. Asgharpour S. Performance management with emphasis on evaluation of human resource. *Journal of industry* 2006;2:104-111.
14. Boselie P, Paauwe J, Jansen P. Human resource management and performance: Lessons from the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management* 2001;12:1107-1125.
15. Tzafrir SS. The relationship between trust, HRM practices and firm performance. *International Journal of Human Resource Management* 2005;16:1600-1622.
16. Salimi Q, Mohammadi M, Salmanpour MJ, Turkzadeh J, Mohammadi GH. Study of ethical competences of higher education administrators towards a conceptual framework (case study: state universities of Fars province). *Culture in The Islamic University* 2017;4. [In Persian]
17. Allehaibi M. Faculty adoption of interne technology in Saudi Arabian universities (Unpublished doctoral dissertation). *Florida State University, Tallahassee, Florida* 2001.

بسیاری برخوردار است و منجر به پیشرفت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

همچنین در مطالعه‌ای دیگر، هم‌راستا با پژوهش حاضر، خوشبخت (۱۳۸۹) نشان داد که مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توانایی ایجاد حساسیت و مسئولیت‌پذیری در آنان دارای بالاترین اولویت و اهمیت در کارایی کارکنان محسوب می‌شود (۲۱).

بررسی نتایج نشان می‌دهد که میانگین نمره «مهارت‌های عمومی» بطور معناداری از نمره برش بالاتر بود ($p < 0/001$). شریعتی کمال آبادی (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان داده است که مهارت‌های انسانی شخصیتی از مولفه‌های شایستگی شغلی کارکنان می‌باشد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد (۲۲). همچنین در بین مهارت‌های عمومی، مهارت‌های «تقویت اعتماد به نفس برای پذیرش مسئولیت»، «تقویت و رشد فرهنگ اسلامی» و «انتخاب روش‌های صحیح اصلاح رفتار» با میانگین ۴/۵۲، به ترتیب جزو شایستگی‌های بالای پرسنل شبکه تلویزیونی ورزش بود. امروزه، تسلط کارکنان به مهارت‌های عمومی، از ضروریات هر سازمان بوده و یکی از عوامل توسعه به‌شمار می‌رود. داشتن مهارت‌های تقویت اعتماد به نفس، اصلاح رفتار و دیگر مولفه‌های مهارت‌های عمومی منجر به افزایش و تقویت روحیه تیمی کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی و بهره‌وری می‌گردد. وجود سابقه کاری بالا، تحصیلات دانشگاهی و پختگی ناشی از میانسالی (سن) می‌تواند از دلایل بالا بودن سطح مهارت‌های عمومی در کارکنان شبکه تلویزیونی ورزش باشد.

با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، بین مؤلفه‌های شایستگی شغلی منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مشابهی چون گل پرور (۲۰۱۰)، سوتین و همکاران (۲۰۰۹) و تحقیق یگانگی (۱۳۸۹) در زمینه دانش و مهارت تخصصی، ظرفیت یادگیری، شایستگی و اثربخشی کارکنان همخوانی دارد (۲۵-۲۳). همچنین با یافته‌های پورکریمی و صداقت (۱۳۹۲) همسو است (۲۶).

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه نشان داد که بین مهارت‌های اختصاصی، مدیریتی، عمومی و شغلی (مؤلفه‌های شایستگی شغلی) منابع انسانی شبکه تلویزیونی ورزش رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. بی‌تردید می‌توان اظهار نمود که سرنوشت سازمان‌ها به شایستگی منابع انسانی آن بستگی دارد. لذا در راستای اهداف سازمان می‌تواند که کارکنان از شایستگی و مهارت‌های مختلف بهره‌مند بوده تا اثربخشی سازمانی نایل شود.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ تعارض منافع وجود ندارد.

منابع

1. Kordi MR. Investigating the role of press and mass media in Iranian sports. *Research project, Research Institute of Physical Education and Sports Sciences*. 2007;2:43. [In Persian]

18. Baba Rezai Kashani L. Investigate the use and satisfaction of faculty members of medical and health services from the Internet. Master's thesis University of Medical Sciences. 2002. [In Persian]
19. Afshar H, Habibi Sh, Ghaderipakdel F. Computer literacy and information medical students of Urmia University of Medical Sciences. *Health Information Management* 2008;4:33. [In Persian]
20. Salehi M, Haji Zadeh M. Review basic computer literacy staff of Mazandaran Islamic Azad University, *Journal of Information and Communication Technologies in Education* 2011;1:40. [In Persian]
21. Khoshbakht M. Identification and prioritization of effective human resource factors on staff efficacy promotion, Thesis. Tarbiat Modarres University. Tehran 2010. [In Persian]
22. Shariati Kamalabadi M. Digging into the first hour and its necessity in management from the perspective of the Quran and psychology. The second international conference on management and development culture 2014.
23. Golparvar M, Ghazavi A. The role of social support and organizational policies and procedures in job success. *Contemporary Psychology* 2010;5:21-9. [In Persian]
24. Sutin A, Costa P, Miech R, Eaton W. Personality and career success: concurrent and longitudinal relations. *Eur J Pers* 2009;23:71-84.
25. Yeganegi SA. The role of managers' competence in management effectiveness (a case study in a telecommunications company). 2009. [In Persian]
26. Pourkarimi J, Sedaghat M. Explaining the relationship between competence and the transformational leadership style of managers in research organizations. *Human Resource Management Research Quarterly, Imam Hossein University (AS)* 2013;6:201-222.