

Article history:

Received: 19 November 2024

Received in revised form: 30 November 2024

Accepted: 8 December 2024

Published online: 30 September 2025



Sociological Studies in Sport

(4S)



Identifying the Mentality of Experts Regarding the Sociological Factors Promoting the Productivity of Human Capital in Sports

Amir Orly¹, Mahdi Talebpour^{2✉}, Javad Mohammadkhani³, Vahid Saatchian⁴ Saeid Khayatmoghadam⁵

1. Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: amir_orli@yahoo.com
2. Corresponding Author, Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. E-mail: mtalebpour@um.ac.ir
3. Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: jmohammadkhani66@gmail.com
4. Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran. E-mail: saatchian.vahid@gmail.com
5. Department of Public Administration, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: skhayatmoghadam@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Keywords:

Human capital
Mashhad
Mental models
Q methodology

Introduction: The purpose of this study is to identify experts' attitudes toward the sociological factors that promote the productivity of human capital in sports.

Methods: This research was mixed in terms of practical purpose and exploratory-analytical nature, and in terms of execution method, Q methodology was used. The statistical population included the sports managers of the municipality of the northeast metropolis (Mashhad), professors of sports management, and experts in the concepts of human capital productivity. Using the purposive sampling method, interviews were conducted with 14 experts, and 23 people completed the questionnaire. The identified factors were analyzed using varimax rotation.

Results: According to the interview findings, 23 leading factors were identified, and, according to the varimax rotation results, five mental models of education, promotion policies, commitment and work solidarity, physical components, and job suitability were identified in order of priority.

Conclusion: In a general conclusion, it should be mentioned that, according to the driving factors, try to control work politics in the recruitment and reward system, and formulate rules so that people can get job promotions based on forms and merits, and follow the promotion hierarchy.

Cite this article: Orly, A., Talebpour, M., Mohammadkhani, J., Saatchian, V., & Khayatmoghadam, S. (2025). Identifying the mentality of experts regarding the sociological factors promoting the productivity of human capital in sports. *Sociological Studies in Sport*. 5(3), 309-321. DOI: <http://doi.org/10.30486/4S.2025.1190990>



© The Author(s).

Publisher Islamic Azad University, Isfahan Branch

Extended Abstract

Introduction

There is no doubt that the human resources available to any nation constitute the most important asset of that nation. Therefore, it is logical to infer that the quality of human resources in an organization is often the most important factor in determining whether the organization will be successful. It is equally responsible for achieving a satisfactory return on its investment and meeting its set goals and objectives (Acosta and Di Renzo, 2008). Therefore, each organization must formulate and implement specific strategies for developing human resources and employee knowledge, in accordance with the capabilities and constraints of its internal and external environments. The purpose of this study is to identify experts' attitudes toward the sociological factors that promote the productivity of human capital in sports.

Methods

This research was mixed in terms of practical purpose and exploratory-analytical nature, and Q methodology was used for execution. The statistical population included the sports managers of the municipality of the northeast metropolis (Mashhad), professors of sports management, and experts in the concepts of human capital productivity. Using the purposive sampling method, interviews were conducted with 14 experts, and 23 people completed the questionnaire. The identified factors were analyzed using varimax rotation.

Results

According to the interview findings, 23 leading factors were identified, and, according to the varimax rotation results, five

mental models of education, promotion policies, commitment and work solidarity, physical components, and job suitability were identified in order of priority.

Conclusion

In a general conclusion, it should be mentioned that, according to the driving factors, try to control work politics in the recruitment and reward system, and formulate rules so that people can get job promotions based on forms and merits, and follow the promotion hierarchy. It is also suggested to use group sports to increase solidarity and work commitment among individuals, as sports can foster solidarity, which will ultimately lead to productivity. In the employee promotion and reward system, physical fitness components, participation in extracurricular sports activities, sports championships, and sports coaching will have points.

Keywords

Human Capital, Mashhad, Q methodology, Mental Models

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

This research has strictly adhered to ethical guidelines.

Funding:

No funding was received for this study

Authors' contribution:

The authors' contributions to this study are as follows: the order of authorship corresponds to the level of contribution made by each author throughout the research process. Each author's specific roles and responsibilities are reflected in the order of authorship.

Conflict of interest:

There is no conflict of interest.



شناسایی ذهنیت خبرگان درباره عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش

امیر اورلی^۱، مهدی طالب‌پور^۲، جواد محمد‌خانی^۳، وحید ساعت‌چیان^۴، سعید خیاط‌مقدم^۵

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: amir_orli@yahoo.com

۲. نویسنده مسؤل، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه: mtalebpour@um.ac.ir

۳. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: jmohammadxani66@gmail.com

۴. مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران. رایانامه: saatchian.vahid@gmail.com

۵. گروه مدیریت دولتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: skhayatmoghadam@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

مقدمه: هدف پژوهش شناسایی ذهنیت خبرگان درباره عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش بود.

روش: این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت اکتشافی-تحلیلی و از نظر شیوه اجرا به صورت آمیخته بود که از روش‌شناسی کیو بهره گرفته شد. جامعه آماری شامل مدیران ورزشی شهرداری کلانشهر شمال شرق کشور (مشهد)، استادان مدیریت ورزشی و افراد خبره به مفاهیم بهره‌وری سرمایه‌های انسانی بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، با ۱۴ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد و ۲۳ نفر به پرسشنامه کیو پاسخ دادند. با استفاده از چرخش واریماکس عوامل شناسایی شده تجزیه و تحلیل شدند.

یافته: طبق یافته‌های مصاحبه ۲۳ عامل پیش‌برنده شناسایی شد و با توجه به نتایج چرخش واریماکس، به ترتیب اولویت ۵ الگوی ذهنی آموزش، سیاست‌های ارتقاء، تعهد و همبستگی کاری، مؤلفه‌های جسمانی و تناسب شغلی شناسایی شد.

بحث و نتیجه‌گیری: در یک نتیجه‌گیری کلی باید ذکر کرد با توجه به سیاست‌های ارتقاء در عوامل پیش‌برنده سعی شود که سیاسی کاری در جذب و سیستم پاداش را کنترل کرد و قوانینی تدوین شود تا افراد با توجه به فرم‌ها و شایستگی‌ها به ارتقاء شغلی برسند و سلسله مراتب ارتقاء رعایت شود.

کلیدواژه‌ها:

الگوی ذهنی، روش‌شناسی کیو، سرمایه انسانی، مشهد

استناد: اورلی، امیر؛ طالب‌پور، مهدی؛ محمدخانی، جواد؛ ساعت‌چیان، وحید؛ و خیاط‌مقدم، سعید. (۱۴۰۴). شناسایی ذهنیت خبرگان درباره عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش. مطالعات جامعه‌شناختی در ورزش. ۳۰۹-۳۲۱، (۳)۵.

DOI: <http://doi.org/10.30486/4S.2025.1190990>



© نویسندگان.

ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

مقدمه

تردیدی نیست که منابع نیروی انسانی در دسترس هر ملتی، مهمترین دارایی آن ملت را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین استنباط منطقی این است که کیفیت منابع انسانی در یک سازمان اغلب مهم‌ترین عاملی است که تعیین می‌کند آیا سازمان موفق خواهد بود یا خیر. به همان اندازه مسئول است که آیا بازدهی رضایت بخشی در سرمایه‌گذاری خود محقق خواهد کرد و به اهداف و مقاصد تعیین شده خود دست خواهد یافت یا خیر (اکوستا و دی رنزو، ۲۰۰۸)؛ بنابراین، هر سازمانی باید استراتژی‌های خاصی را برای توسعه منابع انسانی و دانش کارکنان، مطابق با قابلیت‌ها و محدودیت‌های محیط داخلی و خارجی تدوین و اجرا کند. منابع انسانی در سازمان‌ها از جمله منابعی است که کمیاب بوده و به آسانی توسط سازمان‌های دیگر قابل تکثیر نیست. عملکرد و بازدهی سازمان‌ها بستگی به دارایی‌های مشهود و نامشهود آنها دارد و این دارایی‌ها معیار مناسبی برای ارزش‌گذاری آنها محسوب می‌شوند. منابع انسانی از جمله دارایی‌های نامشهود است و بدون شک بهره‌وری منابع انسانی در ایجاد ارزش سازمانی نقش بسزایی دارد؛ به همین دلیل، نیروی انسانی دارای خلاقیت و پویایی است و از این رو، منابع انسانی بنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و اثربخشی و با ارزش‌ترین سرمایه و کلید اصلی رقابت قلمداد می‌شود (آزرم و همکاران، ۱۴۰۰). پویایی محیط و تنوع خدمات عمومی ایجاد می‌کند که هر سازمان بخش دولتی همیشه از حداکثر دستاورد با جستجوی حداکثر استفاده از منابع حمایت کند؛ با این حال، محدودیت‌های سازمان‌های بخش عمومی مانع از این خواسته‌ها می‌شوند (اوبن^۱، ۲۰۲۰). در واقع نیروی انسانی اولویت اصلی و تعیین‌کننده دستیابی به عملکرد سازمانی است؛ زیرا سازمان توسط گروهی از افراد هدایت می‌شود که به عنوان افراد نقش فعالی در دستیابی به اهداف سازمان ایفا می‌کنند (سمنانی و سینگ^۲، ۲۰۱۴). توسعه سرمایه انسانی فرآیندی مربوط به فعالیت‌های توسعه‌ای است که یک سازمان برای تجهیز و بهبود مهارت‌ها، استعدادها، شایستگی‌ها، دانش و توانایی‌های خلاقانه آن کار می‌کند. همچنین شامل کلیه فعالیت‌هایی است که فرد برای توسعه مهارت‌ها، شایستگی‌ها، توانایی‌ها، دانش و تخصص خود برای انجام کارها به صورت مؤثر انجام می‌دهد (لیندا^۳ و همکاران، ۲۰۲۰)؛ بنابراین تمام سازمان‌ها به دنبال جذب و از آن مهمتر حفظ و توسعه بهترین افراد برای انجام فرآیندهای جاری و فعالیت‌های آتی خویشند تا از این طریق بتوانند اهداف و استراتژی‌های از پیش تعیین شده را محقق سازند.

میزان توسعه نیروی انسانی هر اقتصاد مستقیماً مسئول میزان بهره‌وری آن اقتصاد است. انسان مهمترین عامل تولید را تشکیل می‌دهد. سرمایه‌گذاری روی انسان‌ها در تسریع توسعه اقتصادی ضروری است. در اصطلاح تجاری دقیق، انسان را کارآفرین یا در اصطلاح عام ناظر عنصر تولیدی در جامعه یا سازمان می‌نامند؛ بنابراین، هر کاری که می‌توان انجام داد تا او را به حداکثر بهره‌وری برساند، مهم است (پیتر^۴، ۲۰۲۲). انکارناپذیر است که چشم‌انداز سازمانی و گزینه رفتاری کارکنان به سرعت در حال تغییر به سمت افزایش عملکرد و بهره‌وری است. در این راستا، کاسیو^۵ (۱۹۸۹) بهبود عملکرد کارکنان را در اجرای برنامه‌های برنامه‌ریزی شده طراحی شده برای دستیابی به اهداف سازمانی در همه سطوح نسبت می‌دهد. هم‌زمان با این ادعا، کلمبو و استانکا (۲۰۰۸) استدلال می‌کنند که از آنجا که توسعه نیروی انسانی به یک متغیر مهم تبدیل شده است، بدیهی است که ابزاری اساسی و مؤثر برای انجام موفقیت‌آمیز اهداف و مقاصد سازمانی است که منجر به بهره‌وری بیشتر می‌شود. پژوهش در این حوزه در سال‌های اخیر مورد تأکید و توجه است. فیلیپ^۶ (۲۰۱۷) در مطالعات خود با بیان تأثیر توسعه منابع انسانی بر بهره‌وری کارگران نشان داد که توسعه منابع انسانی برای تولید بهره‌وری کارکنان بسیار مهم است و توصیه می‌شود که بین توسعه منابع انسانی و مهارت‌ها و توانایی کارکنان باید هم‌افزایی ایجاد کند. آپچیچوکو و اچی^۷ (۲۰۱۵) نشان داد که توسعه منابع انسانی برای سازمان‌هایی که از شرکت‌های کوچک و بزرگ شروع می‌شوند بسیار حیاتی است. از طرفی علیرغم اهمیت توسعه نیروی انسانی، منابعی که برای توسعه نیروی انسانی کارکنان صرف می‌شود، به هیچ وجه آنطور که در اختیار اکثر کارفرمایان است، هدر نمی‌رود؛ بلکه سرمایه‌گذاری‌هایی وجود دارد که استعداد، اطلاعات و اشتیاق کارکنان را به سمت بهره‌وری بیشتر و رضایت شغلی افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، تحقیقات جهانی نشان داده است که بین رشد توسعه منابع انسانی و سطح بهره‌وری رابطه مستقیمی وجود دارد. پیتر و جولوس^۸ (۲۰۲۲) برای توسعه نیروی انسانی پیشنهاد کردند که آموزش و بازآموزی نیروی انسانی از طریق بودجه کافی تشویق شود. همچنین توصیه

¹Acosta & de Renzio

²Uban

³Samnani & Singh

⁴ Linda

⁵ Peter

⁶ Casio

⁷ Philip

⁸ Achichuko and Echi

⁹ Peter & Julius

می‌شود که ترفیعات و جابجایی مناسب کارکنان در اولویت قرار گیرد. اونیکور (۲۰۲۲) به این نتیجه رسید که توسعه نیروی انسانی یک فعالیت کاری است که می‌تواند سهم بسزایی در اثربخشی و سودآوری کلی سازمان‌ها داشته باشد، می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری، بهبود کیفیت کار، افزایش مهارت‌ها، دانش، درک و بهبود نگرش شود. بهبود استفاده از ابزار و ماشین‌آلات. کنار گذاشتن مهارت‌ها، فناوری‌ها، روش‌ها، محصولات و مدیریت سرمایه قدیمی. به دنبال این، مطالعه توصیه می‌کند که توسعه نیروی انسانی باید در اولویت قرار گیرد تا بهره‌وری، توسعه شغلی و شایستگی کارکنان در سازمان‌های منتخب افزایش یابد؛ در نتیجه رضایت شغلی آنها در نیجریه افزایش یابد. همچنین در پژوهشی که برانگان و گریکس^{۱۰} (۲۰۲۳) به بررسی استراتژی‌های دولت برای توسعه سرمایه انسانی انجام داد، نشان داد سرمایه‌گذاری هنگفت قطر در شرکت‌های کوچک و متوسط به موازات سرمایه‌گذاری در مقیاس بزرگ آن انجام شده است که یک سرمایه‌گذاری دوگانه منحصر به فرد در سرمایه انسانی است که ممکن است در آینده، سود سهام را به همراه داشته باشد. امیری قلعه رشیدی و همکاران (۲۰۲۴) به ارائه الگوی مدیریت بحران در مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران با تأکید بر منابع انسانی پرداختند و نشان دادند که محور «قبل از وقوع بحران» که دارای مقوله‌های توانمندسازی منابع انسانی، هماهنگی و برنامه‌ریزی بود. کد محوری «حین وقوع بحران» که دارای مقوله‌های مدیریتی، روان‌شناختی و ارتباطی و کد محوری «بعد از وقوع بحران» که شامل ارزیابی و اصلاح و بازخورد بود. سازمان‌های امروزی برای حفظ خود در دنیای متغیر امروز تلاش می‌کنند. دستیابی به این تلاش در سازمان بستگی به استعداد، انرژی، عملکرد کارکنان، منابع و نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی منحصر به فرد و سرمایه قابل توجه دارد؛ بنابراین در یک سازمان پرورش یافته، مکانیزمی که منابع انسانی را می‌توان به عنوان یک دارایی بی پایان و پایدار برای بهره‌وری و پویایی سازمان مورد ارزیابی و استفاده قرار داد (قلی زاده و همکاران، ۱۴۰۰). روش‌های افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، توجه به نیازهای کارکنان و شناخت عوامل و شرایط موجود، همواره مورد توجه محققان و سیاست‌گذاران حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها بوده است. بهره‌جویی از اصول علمی‌افزایش توان کاری کارکنان، تأمین کمبودها و به وجود آوردن شرایطی که انجام کارها از نظر کمیت و کیفیت به بیشترین حد سودمندی برسد، از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان است. اگر به سلامت نیروی انسانی در محیط کار توجه شود، کارایی و اثربخشی فردی و سازمانی افزایش یافته و سازمانی خلاق و پُر بار ایجاد می‌گردد (طالبی، ۱۳۹۹).

چنانچه انسان‌ها نتوانند از ظرفیت‌های خود استفاده مطلوب نمایند، عملاً کارایی مؤثری نخواهند داشت. این مسأله در سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی و سازمان‌های مشابه که عمده فعالیت کارکنان، عملیاتی و میدانی است از اهمیت بسزایی برخوردار است. بر این اساس مدیران سازمان‌ها بر این باور صحیح اعتقاد دارند که یکی از جنبه‌ها و ابعاد اصلی بهره‌وری، بهره‌وری نیروی انسانی است و یکی از عوامل مؤثر بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی و افزایش کارایی و اثربخشی آنها، فنون و روش‌های آموزش منابع انسانی است. از طرفی مهمترین ویژگی و مشخصات یک سازمان سالم، آن است که به همان اندازه که به تولید و بهره‌وری توجه می‌شود، سلامت جسمی و روانی کارکنان نیز مورد توجه قرار گیرد و بدون توجه به سلامت روانی کارکنان، مدیریت اثربخش، محقق نمی‌شود (ساپوترو^{۱۱}، ۲۰۲۴)؛ به بیان دیگر، اگر توانمندی‌های بدنی و روانی افراد منطبق بر نیازهای شغلی آنان نباشد، باعث بروز مشکلات ایمنی و بهداشتی، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های مربوط به برکناری کارکنان می‌شود (ویگاتو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۷). اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری برای اکثر شرکت‌های خصوصی تولیدکننده کالا کاملاً ساده است. اگر خروجی نسبتاً همگن باشد، خروجی‌ها را می‌توان مستقیماً با ورودی‌های واحدهای تصمیم‌گیری مختلف مقایسه کرد. هرچه خروجی همگن کمتر باشد، اندازه‌گیری کارایی دشوارتر می‌شود. برای سازمان‌های دولتی، خروجی اغلب ناهمگن است. یکی از دلایل این است که اغلب خدمات تولید می‌شود و کیفیت خدمات بسته به نحوه درک «مصرف‌کننده» از آن متفاوت است. بسیاری از سازمان‌های دولتی همچنین در مورد رابطه بین ورودی و خروجی ساختار پیچیده‌ای دارند و انتخابی وجود دارد که کدام یک از خروجی‌ها را اندازه‌گیری می‌کند. خروجی میانی، خروجی مستقیم، خروجی نهایی، پیامدها یا جنبه‌های رفاهی (بالاگور و همکاران، ۲۰۱۴؛ عباس و همکاران، ۲۰۲۴). حفاظت در برابر آتش یکی از نمونه‌های چنین فرآیند تولید پیچیده‌ای است. خدمات آتش‌نشانی و امداد و نجات هر دو سعی می‌کنند از وقوع آتش‌سوزی جلوگیری کنند و در صورت وقوع، آن را تا حد امکان به طور مؤثر سرکوب کنند. با در نظر گرفتن فعالیت سرکوب، نتیجه را می‌توان به عنوان یک خروجی میانی با استفاده از (برای مثال، سطح سرنشین و زمان پاسخ)، به عنوان یک خروجی مستقیم (برای مثال، تعداد آتش مهارشده)، به عنوان خروجی نهایی (مانند اموال و جان افراد نجات‌یافته) اندازه‌گیری کرد

¹⁰ Brannagan & Grix

¹¹ Saputro

¹² Vigatto

جلد ۱۳، ۲۰۱۹). بررسی ادبیات نشان می‌دهد که تحقیقات مربوط به مدیریت منابع انسانی در خدمات آتش‌نشانی نسبتاً محدود است. آتش‌نشانی یک تجارت سخت، پیچیده و مسئولانه است و آتش‌نشان‌ها - بیش از سایر متخصصان - نیاز به داشتن مهارت‌ها و استعداد‌های جسمی و حرکتی فراوانی دارند. هدف فعالیت واحدهای آتش‌نشانی و نجات نه تنها اطفاء حریق و احیای عواقب پس از انفجار، بلکه نجات شهروندان و اموال آنها و سایر مداخلات برای ارتقای ایمنی مردم، کالاهای طبیعی و مادی است (نیکولیک و پتکویک^{۱۴}، ۲۰۱۵). آتش‌نشانی یا اطفاء حریق مجموعه اقداماتی است که برای مقابله با آتش با خاموش کردن، کنترل و یا هدایت آتشی‌های ناخواسته انجام می‌گیرد. اهداف آتش‌نشانی حفاظت از سلامت افراد، جلوگیری از آسیب به اموال و حفاظت از محیط زیست است. در همه کشورهای سازمان آتش‌نشانی وجود دارد که وظیفه مقابله با آتش، سوانح و حوادث مختلف را برعهده دارد. در ایران اولین سازمان آتش‌نشانی توسط روس‌ها در شهر تبریز ایجاد شد. آتش‌نشانی‌ها زیر نظر شهرداری کار می‌کنند. آتش‌نشان فردی است که انواع مهارت‌های اطفاء حریق و عملیات امداد و نجات را دارد. او از افراد و اموال آنها در برابر آتش و سایر خطرات محافظت کرده و در شرایط اضطراری به آنان کمک می‌کند. همچنین درباره مسائل ایمنی به مردم آموزش و مشاوره می‌دهد. کار آتش‌نشانی شامل دو بخش اطفاء حریق و عملیات امداد و نجات می‌شود. در بخش اطفاء حریق به خاموش کردن انواع آتش‌ها در مناطق مختلف پرداخته می‌شود. در بخش عملیات امداد و نجات، افرادی که در چاه یا معدن سقوط کرده، در آسانسور یا ارتفاعات گیر کرده، دچار مسمومیت و خفگی شده، زیر آوار مانده و غیره را نجات می‌دهند. همه این موارد نشان می‌دهد که آتش‌نشانان باید از آمادگی بدنی بسیاری برخوردار باشند. کارتر و راوش^{۱۵} (۲۰۰۶) بیان می‌کنند: «اهداف عملکرد مدیریت پرسنل خدمات آتش‌نشانی این است که اطمینان حاصل شود که کارکنان کافی برای پیشگیری اضطراری و نیازهای واکنش اضطراری جامعه وجود دارد و ایجاد و حفظ محیط کاری که در آن همه اعضای بخش دریافت می‌کنند.»

از طرفی به اعتقاد دانشمندان هم اکنون نشانه‌های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی و بهره‌وری کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و افسردگی جانشین آن شده است (انجمن^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۹). از آنجا که عملکرد و بهره‌وری کارکنان عامل اصلی حرکت سازمانهاست، عوامل متعددی می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که از جمله این عوامل، می‌توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد که مقدمه رضایتمندی است شادی در کار شاخصی از احساس مثبت و تعهدات کاری و آثار مربوط به آن است. علاوه بر آن شادی در کار در ارتباط با احساس مثبت و تعهد کاری و با در نظر گرفتن عوامل احساسی و شناختی بررسی می‌شود. ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگترین کلید برای بهره‌وری، کارکنان شاد است، بین شادی در کار و بهره‌وری ارتباط روشنی وجود دارد، از دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار می‌توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان اشاره کرد. نشاط از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از سوی موجب کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (اوسوالد^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به مطالبی که بیان شد، ارتباط و جایگاه بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی بیان شد؛ از طرفی در سازمان آتش‌نشانی به دلیل سختی و حساسیت کار، عوامل متعددی در بهره‌وری کاری آنها تأثیرگذار است که این عوامل در شرایط کنونی می‌تواند از وضعیت متفاوتی برخوردار باشد؛ به همین دلیل ممکن است عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان‌های ورزشی در شرایط مطلوبی وجود داشته باشد و بتواند از این موقعیت به بهترین شکل استفاده نمود که آن را عامل پیش‌برنده نامید؛ از این رو مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که چه عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده‌ای وجود دارد که در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش نقش دارد و این عوامل چگونه اولویت‌بندی می‌شوند؟

¹³Jaldell

¹⁴Nikolic & Petkovic

¹⁵Carter & Rausch

¹⁶Anjum

¹⁷Oswald

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت اکتشافی-تحلیلی و از نظر شیوه اجرا به صورت آمیخته بود. ابتدا برای شناسایی عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش، به مطالعه مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان پرداخته شد. افراد مورد مصاحبه شامل مدیران ورزشی شهرداری کلانشهر شمال شرق کشور (مشهد)، استادان مدیریت ورزشی و افراد خبره به مفاهیم بهره‌وری سرمایه‌های انسانی بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، با ۱۴ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد و از مصاحبه‌یازدهم داده‌ها به اشباع نظری رسید و ۳ مصاحبه برای تکمیل اطلاعات انجام شد. در مرحله بعدی برای دسته‌بندی عوامل شناسایی شده، از روش‌شناسی کیو استفاده شد. روش‌شناسی کیو برای درک راحت سلیقه‌ها و دیدگاه‌های افراد به کار برده می‌شود؛ افرادی را که دارای ذهنیت مشترکند شناسایی کرده و بر پایه تحلیل‌های آماری استوار است. جامعیت عبارات نمونه کیو با فضای گفتمان روای مطالعه کیو را شکل می‌دهد؛ در روش‌شناسی کیو تفاوت زیادی بین جامعه و نمونه آماری با تحقیقات کمی دارد، مانند روش‌های کمی لازم نیست به صورت تصادفی نمونه آماری انتخاب شود زیرا افراد به دلیل داشتن یک نظر خاص درباره موضوع مورد پژوهش به شکل کاملاً آگاهانه انتخاب می‌شوند؛ به همین دلیل اندازه نمونه کوچک است و هدف از آن تجزیه و تحلیل عمیق بر تعداد اندکی از افراد متخصص در زمینه مورد مطالعه است؛ از این رو جامعه آماری همان طیف متخصص مورد مصاحبه بودند و پرسشنامه عوامل پیش‌برنده را ۲۳ نفر تکمیل کردند. (قابل ذکر است که پرسشنامه برای ۳۰ نفر ارسال شد و همگی به پرسشنامه کیو پاسخ دادند اما ۷ پرسشنامه به علت ناقص تکمیل کردن یا پرت بودن داده‌ها، از تحلیل حذف شد). با استفاده از چرخش واریماکس و تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل شناسایی شده با استفاده از نرم افزار SPSS دسته‌بندی و اولویت‌بندی شدند.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ اطلاعات مربوط به افراد مصاحبه شونده از جمله سمت، سابقه، تحصیلات و مدت زمان انجام مصاحبه بیان شد.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی افراد مورد مصاحبه

کد	سمت	سابقه	تحصیلات	مدت زمان مصاحبه
E1	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	لیسانس	۴۰ دقیقه
E2	رئیس ایستگاه عملیاتی	۱۶ سال	لیسانس	۳۳ دقیقه
E3	رئیس اداره کل مناطق عملیاتی	۱۹ سال	لیسانس	۴۵ دقیقه
E4	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	فوق لیسانس	۳۲ دقیقه
E5	رئیس ایستگاه	۱۹ سال	لیسانس	۲۳ دقیقه
E6	رئیس ایستگاه عملیاتی	۲۲ سال	لیسانس	۳۷ دقیقه
E7	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	لیسانس	۴۸ دقیقه
E8	رئیس ایستگاه عملیاتی	۱۹ سال	لیسانس	۴۰ دقیقه
E9	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	لیسانس	۴۹ دقیقه
E10	رئیس ایستگاه آتش نشانی	۱۶ سال	لیسانس	۱۵ دقیقه
E11	رئیس ایستگاه آتش نشانی	۱۶ سال	لیسانس	۳۶ دقیقه
E12	استاد مدیریت ورزشی	۱۲ سال	دکتری تخصصی	۲۵ دقیقه
E13	استاد مدیریت ورزشی	۱۰ سال	دکتری تخصصی	۲۲ دقیقه
E14	استاد مدیریت ورزشی	۱۸ سال	دکتری تخصصی	۳۲ دقیقه

با استفاده از مصاحبه و بررسی مبانی نظری تحقیق در جدول ۲ عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی با ذکر منبع استخراج عامل بیان شده است. بعد از مصاحبه با خبرگان و بررسی مبانی نظری در مجموع ۲۳ گویه به عنوان عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی در کلانشهر شمال شرق کشور شناسایی شد.

جدول ۲. عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده

کد عبارت	عوامل	منبع استخراج	
		مصاحبه	مبانی نظری
۱	میزان حس مسئولیت‌پذیری بین کارکنان	*	*
۲	میزان تناسب بین رشته تحصیلی و علائق فردی با جایگاه شغلی	*	*
۳	میزان وجود روحیه کار گروهی در کارکنان	*	*
۴	استفاده از نیروهای ورزشکار و ورزشکار با توجه به شغلی	*	*
۵	احراز شغلی و جایگاه کارکنان بر اساس توانایی‌ها، شایسته‌سالاری و قانون مدون	*	*
۶	آموزش‌های لازم به منابع انسانی در بدنه عملیاتی	*	*
۷	ارزش دادن معنوی به کارکنان و دیده شدن توسط بالادستی‌ها	*	*
۸	جوان بودن نیروهای انسانی	*	*
۹	تقویت روحیه کار تیمی در سازمان از طرف مدیران بالادستی	*	*
۱۰	میزان سلسله‌مراتب سازمانی مشخص	*	*
۱۱	میزان وجود استانداردها و معیارهای مربوط به وظیفه و کار	*	*
۱۲	میزان وجود آموزش‌های ضمن خدمت	*	*
۱۳	میزان آمادگی جسمانی کارکنان	*	*
۱۴	جذب افراد علاقه‌مند به شغل آتش‌نشانی	*	*
۱۵	توجه مدیران به افراد کار بلد و شایسته	*	*
۱۶	توجه به بخش ورزشی و خدمات ورزشی کارکنان	*	*
۱۷	اجرای آموزش‌های شبیه‌سازی آتش‌نشانی به طور مداوم	*	*
۱۸	قدرت بدنی آتش‌نشانان	*	*
۱۹	پرورش نیروهای انسانی ضعیف‌تر	*	*
۲۰	میزان داشتن روحیه وفاداری و تعهد نسبت به سازمان	*	*
۲۱	وجود آموزش‌های به‌روز توسط استادان مجرب	*	*
۲۲	تأسیسات و تجهیزات به‌روز و کاربردی در ایستگاه‌های آتش‌نشانی	*	*
۲۳	تست‌های اولیه برای آمادگی بدنی و روحیه ورزشکاری برای استخدام	*	*

فرآیند تحلیل کیو

تحلیل عاملی کیو نیز به مثابه تحلیل عاملی اکتشافی از دو مرحله تشکیل می‌شود؛ در مرحله اول عامل‌ها استخراج شده و در مرحله دوم چرخش عامل‌ها به طوری که قابل تفسیر باشند انجام می‌شود. البته انجام مرحله دوم زمانی ضرورت دارد که تفسیر عامل‌های مرحله دوم به آسانی نباشد؛ یعنی به عنوان ذهنیت‌های مشخصی نتوان آن‌ها را تعریف کرد. برای انجام مرحله ابتدایی تحلیل عاملی کیو روش مؤلفه‌های اصلی از رایجترین شیوه‌های استخراج عامل‌هاست. میزان واریانس هر الگوی ذهنی و مقدار ویژه آن در جدول ۳ تعیین نشان داده شده است.

جدول ۳. میزان واریانس تبیین شده هر عامل یا الگوی ذهنی و مقدار ویژه آن

تعداد الگوهای ذهنی پژوهش (عوامل پیش‌برنده)	چرخش متعامد عامل‌ها		واریانس تجمعی
	جمع کل	درصد واریانس	
الگوی ذهنی اول: آموزش	۵	۲۱/۶۵	۲۱/۶۵
الگوی ذهنی دوم: سیاست‌های ارتقا	۵	۱۸/۳۲	۳۹/۹۷
الگوی ذهنی سوم: تعهد و همبستگی کاری	۵	۱۵/۹۰	۵۵/۸۷
الگوی ذهنی چهارم: مؤلفه‌های جسمانی	۵	۱۱/۷۷	۶۷/۶۴
الگوی ذهنی پنجم: تناسب شغلی	۳	۹/۲۴	۷۶/۸۸

از شیوه‌های معمول چرخش متعامد عوامل می‌توان به شیوه واریماکس^{۱۸} اشاره نمود. در پژوهش حاضر نیز برای قابل تفسیر بودن عوامل از چرخش متعامد واریماکس استفاده شده که نتایج آن در جدول ۴ قابل مشاهده است.

18. Varimax

جدول ۴. بار عاملی گویه‌ها و سؤالات استخراج شده عوامل پیش برنده

خبرگان	الگوهای ذهنی			
	الگوی ذهنی ۱	الگوی ذهنی ۲	الگوی ذهنی ۳	الگوی ذهنی ۴
M1			۰/۹۰۲	
M2			۰/۷۳۶	
M3	۰/۸۹۳			
M4				۰/۷۵۵
M5				۰/۷۹۹
M6			۰/۷۰۳	
M7		۰/۷۹۱		
M8				۰/۸۰۵
M9				۰/۸۱۰
M10	۰/۸۰۶			
M11			۰/۷۹۹	
M12		۰/۸۲۲		
M13	۰/۸۸۱			
M14	۰/۹۰۶			
M15				۰/۷۴۶
M16		۰/۸۴۵		
M17		۰/۸۰۲		
M18				۰/۷۷۰
M19				۰/۸۹۶
M20	۰/۷۵۶			
M21			۰/۸۳۴	
M22				۰/۷۷۷
M23		۰/۸۶۹		

در مطالعه حاضر هدف از انجام و مطالعه کیو و برای تفسیرپذیر بودن عوامل، تعداد ۵ ذهنیت متفاوت (الگوی ذهنی) درباره عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی در کلانشهر شمال شرق کشور شناسایی شدند و به دلیل عقاید مشترک و اشتراک نظرات در قالب‌های مجزا قرار گرفتند. در جدول شماره ۵ الگوهای ذهنی ساخته شده از نمونه‌های کیو و مشارکت‌کنندگان در هر الگوی ذهنی به ترتیب نشان داده شده است.

جدول ۵. الگوهای ذهنی ساخته شده از نمونه‌های کیو به ترتیب اولویت و مشارکت‌کنندگان در هر الگوی ذهنی

خبرگان	کدهای کیو	عوامل کیو (پیش‌برنده)	الگوی ذهنی
M3, M10, M13, M14, M20	Q13	آموزش‌های لازم به منابع انسانی در بدنه عملیاتی	آموزش
	Q24	میزان وجود آموزش‌های ضمن خدمت	
	Q41	اجرای آموزش‌های شبیه‌سازی آتش‌نشانی به طور مداوم	
	Q47	پرورش نیروهای انسانی ضعیف‌تر	
	Q54	وجود آموزش‌های به‌روز توسط استادان مجرب	
M7, M12, M16, M17, M23	Q9	احراز شغلی و جایگاه کارکنان بر اساس توانایی‌ها، شایسته‌سالاری و قانون مدون	سیاست‌های ارتقا
	Q14	ارزش دادن معنوی به کارکنان و دیده شدن توسط بالادستی‌ها	
	Q21	میزان سلسله‌مراتب سازمانی مشخص	
	Q22	میزان وجود استانداردها و معیارهای مربوط به وظیفه و کار	
	Q34	توجه مدیران به افراد کار بلد و شایسته	
M1, M2, M6, M11, M21	Q2	میزان حس مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان	تعمیر و نگهداری
	Q6	میزان وجود روحیه کار گروهی در کارکنان	
	Q19	تقویت روحیه کار تیمی در سازمان از طرف مدیران بالادستی	

مؤلفه‌های جسمانی	میزان داشتن روحیه وفاداری و تعهد نسبت به سازمان	Q51	
	تأسیسات و تجهیزات به روز و کاربردی در ایستگاه‌های آتش نشانی	Q55	
	استفاده از نیروهای ورزشکار و ورزشی با توجه به سختی شغل	Q7	M4, M9, M19, M22
	میزان آمادگی جسمانی کارکنان	Q26	
	توجه به بخش ورزشی و خدمات ورزشی کارکنان	Q39	
	قدرت بدنی آتش‌نشانان	Q42	
تناسب شغلی	تست‌های اولیه برای آمادگی بدنی و روحیه ورزشکاری برای استخدام	Q56	
	میزان تناسب بین رشته تحصیلی و علائق فردی با جایگاه شغلی	Q5	M5, M8, M15, M18
	جوان بودن نیروهای انسانی	Q18	
	جذب افراد علاقه‌مند به شغل آتش‌نشانی	Q29	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی ذهنیت خبرگان درباره عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش بود؛ از این رو با استفاده از مصاحبه و بررسی مبانی نظری تحقیق، اقدام به شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش شد. ادامه هر یک از عوامل توسط تحلیل عاملی اکتشافی دسته‌بندی شدند و الگوهای ذهنی خبرگان درباره عوامل پیش‌برنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش مشخص شدند.

نتایج تحلیل کیو در عوامل پیش‌برنده نشان داد که ۵ الگوی ذهنی در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش ویژه ای دارد. اولین و مهمترین الگوی ذهنی شناسایی شده در عوامل پیش‌برنده «آموزش» بود. الگوی ذهنی آموزش بدین معناست که در سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی این عامل مهمترین نقش و در عین حال از وضعیت مطلوبی برخوردار است. پیتر و جولوس^{۱۹} (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با هدف ارزیابی و تحلیل مفهوم، اجرا و اثربخشی تلاش‌های توسعه نیروی انسانی بیان کردند که در بخش آموزش باید بودجه بیشتری مقرر شود؛ بنابراین توصیه می‌کردند که آموزش و بازآموزی نیروی انسانی از طریق بودجه کافی تشویق شود تا به بهره‌وری منابع انسانی منجر شود. قلی زاده و همکاران (۱۴۰۰) نیز در تحقیقی نشان دادند استمرار در یادگیری و آموزش به کارکنان از متغیرهای مهم توسعه منابع انسانی با تمرکز بر بهره‌وری است. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، معتقدند که آموزش پایه و رکن اساس بهره‌وری سازمانی در آتش‌نشانی است و دلیل اینکه این عامل، مهمتر از سایر عوامل است، نیز منطقی است؛ زیرا سازمان آتش‌نشانی نیازمند نیروهای خبره و آموزش‌دیده است و به نحوی می‌توان آن را سازمان یادگیرنده (درحال یادگیری و به‌روز رسانی) نامید؛ به همین دلیل این نتیجه را توجیه می‌کند. همچنین در تحقیق پورعروجی و همکاران (۱۳۹۹) نیز به متغیر آموزشی به عنوان یک عامل مهم در بهره‌وری اشاره کرده بود. مهمترین گویه‌های آموزش شامل آموزش‌های لازم به منابع انسانی در بدنه عملیاتی، میزان وجود آموزش‌های ضمن خدمت، اجرای آموزش‌های شبیه‌سازی آتش‌نشانی به طور مداوم، پرورش نیروهای انسانی ضعیفتر و وجود آموزش‌های به‌روز توسط استادان مجرب است. الگوی ذهنی بعدی شناسایی شده در عوامل پیش‌برنده، «سیاست‌های ارتقا» بود. این یافته با پژوهش پوپویچ^{۲۰} و همکاران (۲۰۲۱) همسو بود. سیاست‌های ارتقا اشاره به مفاهیمی دارند که اگر در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی وجود داشته باشد، افراد را به ورزش کردن در محیط کار سوق می‌دهد. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، اعتقاد دارند که مسأله ارتقاء کارکنان آتش‌نشانی از جمله مهمترین ابزارهای بهره‌وری سازمانی است و از آنجا که در چند سال اخیر برای ارتقاء کارکنان، سیاست‌های تبیین شده است که افراد با توجه به این سلسله‌مراتب می‌توانند، ارتقاء شغلی بگیرند، سبب شده است که یک عامل پیش‌برنده در بهره‌وری کارکنان سازمان آتش‌نشانی محسوب شود. این یافته با پژوهش‌های آزر و همکاران (۱۴۰۰)، زاهدی و همکاران (۱۳۹۷) و اونیکور (۲۰۲۲) همسو بود. این الگوی ذهنی در لیست عوامل مهم پیش‌برنده قرار داشت که منطقی است. با توجه به تمایل به پیشرفت و افزایش حقوق و مزایا، یکی از عواملی که نقش مستقیمی در عملکرد کارکنان دارد، سیستم ارتقاء آنهاست و زمانی که سیستم ارتقاء، به صورت مشخص و سازمان یافته باشد، افراد بدون دغدغه و احساس تبعیض، به وظایف کاری خود متعهد می‌شوند. از مهمترین گویه‌های این الگوی ذهنی می‌توان به احراز شغلی و جایگاه کارکنان بر اساس توانایی‌ها، شایسته‌سالاری و قانون مدون، ارزش دادن معنوی به کارکنان و دیده شدن توسط بالادستی‌ها، میزان سلسله‌مراتب سازمانی مشخص،

19. Peter and Julius

20. Popovich

میزان وجود استانداردها و معیارهای مربوط به وظیفه و کار و توجه مدیران به افراد کار بلد و شایسته اشاره کرد. سومین الگوی ذهنی شناسایی شده در عوامل پیش‌برنده، «تعهد و همبستگی کاری» بود. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، معتقد بودند که بین کارکنان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی همبستگی وجود دارد و تعهد کاری سبب می‌شود بهره‌وری منابع انسانی افزایش پیدا کند. قلی زاده و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیق خود با هدف شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی با تمرکز بر بهره‌وری نشان دادند که ایجاد تعهد از عوامل مربوط است. همچنین زاهدی و همکاران (۱۳۹۷) به نتیجه مشابه دست یافتند. میزان حس مسئولیت‌پذیری بین کارکنان، میزان وجود روحیه کار گروهی در کارکنان، تقویت روحیه کار تیمی در سازمان از طرف مدیران بالادستی، میزان داشتن روحیه وفاداری و تعهد نسبت به سازمان و تأسیسات و تجهیزات به‌روز و کاربردی در ایستگاه‌های آتش‌نشانی از جمله مهمترین گویه‌های این الگوی ذهنی بودند. بدون شک با توجه به اینکه فعالیت‌های کاری آتش‌نشانان گروهی است و در قالب تیم و فعالیت‌های تیمی باید وظایف خود را انجام دهند؛ هر فعالیتی که به همبستگی بین کارکنان مربوط باشد، می‌تواند در بهره‌وری منابع انسانی کارکنان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی نقش مثبتی داشته باشد. منظور از همبستگی، ماهیت ذاتی ورزش است که سبب می‌شود افراد به کار با یکدیگر علاقه‌مند شوند و از آنجا که بیشتر فعالیت‌های کاری یک آتش‌نشان، گروهی است، ایجاد همبستگی از طریق ورزش، نقش مثبت و مستقیمی در توسعه بهره‌وری منابع انسانی خواهد گذاشت. عواملی که باعث همبستگی می‌شوند شامل تقویت کار تیمی از طریق فعالیت‌های ورزشی بین کارکنان، بهبود دوستی‌ها و محیط دوستانه از طریق ورزش، ایجاد دلبستگی شغلی از طریق ورزش، توسعه ورزش‌های تفریحی در ایستگاه‌ها، افزایش همبستگی و تفاوت‌های عقیدتی و سیاسی از طریق انجام فعالیت‌های ورزشی و ورزش کردن خود فرمانده‌ها و مدیران ارشد سازمان آتش‌نشانی است. چهارمین الگوی ذهنی شناسایی شده در عوامل پیش‌برنده، «مؤلفه‌های جسمانی» بود. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، اعتقاد داشتند که وضعیت آمادگی جسمانی کارکنان مطلوب است و تحقیقات مختلفی بر نقش ورزش بر بهره‌وری صحنه گذاشته است. ریاحی و همکاران (۱۳۹۹)، حضرتی و خدایسند (۱۳۹۷) و بیگ محمدی و همکاران (۱۳۹۶) به نقش فعالیت بدنی بر عملکرد، کیفیت کاری و بهره‌وری سازمان صحنه گذاشتند که با نتیجه حاضر همسوس است. از طرفی واضح است که شغل آتش‌نشانی نیازمند کارکنان ورزش‌دیده و با آمادگی جسمانی بسیار است؛ اگر در سایر مشاغل، مؤلفه‌های جسمانی یک عامل ثانویه باشد، در سازمان آتش‌نشانی به دلیل حساسیت کار یک عامل حیاتی و اولیه محسوب می‌شود؛ از این رو یک عامل پیش‌برنده نیز محسوب می‌شود. مهمترین گویه‌های این عامل شامل استفاده از نیروهای ورزشکار و ورزش‌دیده با توجه به سختی شغل، میزان آمادگی جسمانی کارکنان، توجه به بخش ورزشی و خدمات ورزشی کارکنان، قدرت بدنی آتش‌نشانان و تست‌های اولیه برای آمادگی بدنی و روحیه ورزشکاری برای استخدام است. آخرین الگوی ذهنی شناسایی شده در عوامل پیش‌برنده، «تناسب شغلی» بود. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، اعتقاد دارند که برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی باید افرادی را استخدام نمود که با ماهیت آن سازمان همخوانی داشته باشند و به هر میزان که تناسب بیشتری با شغل خود داشته باشند، می‌توانند در کار خود موفق شوند؛ از آنجا که در سازمان آتش‌نشانی به این عامل دقت می‌شود، یک عامل پیش‌برنده محسوب می‌شود. میزان تناسب بین رشته تحصیلی و علائق فردی با جایگاه شغلی، جوان بودن نیروهای انسانی و جذب افراد علاقه‌مند به شغل آتش‌نشانی از مهمترین گویه‌های این الگوی ذهنی است.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر برای استفاده درست و حداکثری از عوامل پیش‌برنده ارائه شد:

- ۱- پیشنهاد می‌شود با توجه به سیاست‌های ارتقا در عوامل پیش‌برنده سعی شود که سیاسی کاری در جذب و سیستم پاداش را کنترل کرد و قوانینی تدوین شود تا افراد با توجه به فرم‌ها و شایستگی‌ها به ارتقاء شغلی برسند و سلسله‌مراتب ارتقا رعایت شود.
- ۲- پیشنهاد می‌شود برای افزایش همبستگی و تعهد کاری بین افراد از ورزش‌های گروهی در ایستگاه‌ها و پایگاه‌های آتش‌نشانی استفاده نمود؛ زیرا با ورزش می‌توان به همبستگی افراد کمک کرد و در نتیجه منجر به بهره‌وری خواهد شد.
- ۳- پیشنهاد می‌شود که در اجاره سالن‌های ورزشی به صورت متمرکز جلوگیری شود و با توجه به ایستگاه‌های مختلف هر بخش، اقدام به اجاره نزدیکترین سالن نمود تا افراد از مکان‌های مختلف، دسترسی و مسافت تقریباً یکسانی به مکان‌های ورزشی داشته باشند.
- ۴- پیشنهاد می‌شود که سازمان آتش‌نشانی با نگاه بلندمدت و سرمایه‌ای (نه هزینه‌ای)، برنامه‌ریزی برای احداث مجموعه‌های ورزشی به‌خصوص مجموعه‌های ورزشی آبی کند.
- ۵- پیشنهاد می‌شود از آتش‌نشانان برجسته و قهرمان ورزشی در برگزاری کلاس‌های ورزشی برای کارکنان و خانواده‌های آنها استفاده شود که علاوه بر کمک هزینه به قهرمانان ورزشی، برای سایر افراد برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی مفید باشد.
- ۶- پیشنهاد می‌شود که در سیستم ارتقا و پاداش کارکنان، مؤلفه‌های آمادگی جسمانی، شرکت در فعالیت‌های ورزشی فوق برنامه،

قهرمانی ورزشی و مربی‌گری ورزشی امتیاز داشته باشد.

۷- پیشنهاد می‌شود در قدم اول به جذب افراد حرفه‌ای در سازمان اقدام شود و در گام بعدی آموزش ضمن خدمت به طور مستمر توسط برترین مربیان ایران انجام شود.

تقدیر و تشکر

محققان از تمام کسانی که در انجام این پژوهش نظرهای ارزشمندی ارائه کرده‌اند، تشکر می‌کنند.

References

- Abbas, A., Ekowati, D., Suhariadi, F., & Anwar, A. (2024). Human capital creation: A collective psychological, social, organizational and religious perspective. *Journal of Religion and Health*, 63(3), 2168-2200. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01665-8>
- Acosta, A. M., & de Renzio, P. (2008). Aid, rent and the politics of the budget process. *IDS Working Paper 311*. Institute of Development Studies at the University of Sussex, Brighton.
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 1035. <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Azarm, F., Nourbakhsh, P., Noorbakhsh, M., & Sepasi, H. (2021). Designing a model for the development of human capital in Iranian university sport. *Research on Educational Sport*, 9(24), 137-160. (in Persian)
- Balaguer-Coll, M. T., Prior, D., & Tortosa-Ausina, E. (2013). Output complexity, environmental conditions, and the efficiency of municipalities. *Journal of Productivity Analysis*, 39, 303-324. <https://doi.org/10.1007/s11123-012-0319-8>
- Bradford, D., Malt, R., & Oat, W. (1969). The rising cost of local public services: Some evidence and reflections. *National Tax Journal*, 22(2), 185-202. <https://www.jstor.org/stable/41790920>
- Brannagan, P. M., & Grix, J. (2023). Nation-state strategies for human capital development: The case of sports mega-events in Qatar. *Third World Quarterly*, 44(8), 1807-1824. <https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2233569>
- Carter, H. R., & Rausch, E. (2006). *Management in the fire service* (3rd ed.). Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Jaldell, H. (2019). Measuring productive performance using binary and ordinal output variables: The case of the Swedish fire and rescue services. *International Journal of Production Research*, 57(3), 907-917. <https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1489159>
- Linda, M. R., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). The role of human capital and knowledge management in innovation. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 145, 261-267.
- Nikolic, V., & Petkovic, A. (2015). Human resource challenges in fire services. In *The First International Scientific and Professional Conference, Crises and Emergency Situations Management – Theory and Practice* (Belgrade).
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822. <https://doi.org/10.1086/681096>
- Peter, A. M., & Julius, B. B. (2022). An Impact Assessment of Manpower Development on Productivity in The Kogi State Civil Service Commission, 2011-2015. *Zamfara Journal of Politics and Development*, 3(2), 17-25.
- Philip, A. A. (2017). The impact of human resources development on workers productivity in federal polytechnic Idah, Kogi State Nigeria. *Current Trends in Biomedical Engineering & Biosciences*, 8(2). <https://juniperpublishers.com/ctoj/pdf/CTOIJ.MS.ID.001048.pdf>
- Popovych, I., Kuzikova, S., Shcherbak, T., Blynova, O., Lappo, V., & Bilous, R. (2021). Empirical research of vitality of representatives of parachuting and yoga practice: A comparative analysis. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 21(1), 218-226. <https://www.efsupit.ro/images/stories/ianuarie2021/Art%2029.pdf>
- Pour Orouji, A., Khodayari, A., Zarei, A., & Norouzi Seyyed Hosseini, R. (2020). Designing a productivity pattern in volleyball federation of IRAN. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 19(47), 147-164. (in Persian)
- Qolizadeh, M., Zulfaqari Zafarani, R., & Mohammadian Saravi, M. (2021). Presenting the human resources

- development model focusing on productivity in the country's tax affairs organization using the structural equation approach. *Innovation and Value Creation Quarterly*, 185–204. (in Persian)
- Rashidi, F. A. G., Ghatanian, S., Afsharmand, Z., & Moslehi, M. (Year unavailable). Presenting the crisis management model in sports complexes of Tehran Municipality with emphasis on human resources. (in Persian)
- Riahi, E., Zarei, A., Esmaili, M., & Nikaeen, Z. (2020). Correlation of passion for physical activity and vitality with leisure time physical activity enjoyment in Tehran Municipality Sport Organization. *JHPM*, 9(3), 84–94. (in Persian)
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2014). Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, 24(1), 5–16. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.007>
- Saputro, A. A. (2024). Human resource management at the Tourism, Youth, and Sports Office of Jombang District. *Indonesian Journal of Sport Management*, 4(1), 17–25. <http://journal.unesa.ac.id/index.php/ijsm/article/view/24184>
- Talebi, N. (2020). Effectiveness of exercise training along with the program to increase awareness and attitude of physical activity on improvement of the workability index of the post company employees. *Clinical Psychology and Personality*, 16(2), 161–168. (in Persian)
- Uban, Z. N. (2020). The effect of organizational citizenship behavior and leadership effectiveness on public sectors organizational performance: Study in the Department of Education, Youth and Sports in Maluku Province, Indonesia. *Public Organization Review*, 1–18. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-019-00487-4>
- Vigatto, R., Alexander, N. M., & Correa Filho, H. R. (2007). Development of a Brazilian Portuguese version of the Oswestry Disability Index: Cross-cultural adaptation and validity. *Spine (pila P1976)*, 32(4), 481–486. https://journals.lww.com/spinejournal/Abstract/2007/02150/Development_of_a_Brazilian_Portuguese_Version_of.16.aspx
- Zahedi, M., Jafari Saroi, P., & Hakimi, H. (2017). Providing solutions to increase the productivity of human capital in teamwork. *Standard and Quality Management*, 8(Winter), 6–17. (in Persian).