

پژوهش‌های بین‌رشته‌ای در اوقات فراغت

دوره ۱، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳

شناسایی الگوهای ذهنی خبرگان در خصوص عوامل بازدارنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش-نشانی و خدمات ایمنی

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

۱) استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۲) استاد تمام گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

۳) استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۴) استادیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی الگوهای ذهنی خبرگان در خصوص عوامل بازدارنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت، اکتشافی-تحلیلی و از نظر شیوه اجرا، به صورت آمیخته بود. ابتدا، برای شناسایی عوامل، به مطالعه مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان پرداخته شد. افراد مورد مصاحبه شامل مدیران سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی کلان‌شهر شمال شرق کشور (مشهد)، اساتید مدیریت ورزشی و افراد خبره به مفاهیم بهره‌وری سرمایه‌های انسانی بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، با ۱۴ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد و تعداد ۲۶ شرکت‌کننده، پرسشنامه عوامل بازدارنده را تکمیل کردند. با استفاده از چرخش واریماکس و تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل شناسایی شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS دسته‌بندی و اولویت‌بندی شدند. یافته‌ها نشان داد که تعداد ۳۳ عامل بازدارنده در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی در کلان‌شهر شمال شرق کشور نقش دارند. ۷ الگوی ذهنی عوامل بازدارنده شامل عوامل رفاهی، عوامل انگیزشی، عدالت محوری، سیاسی کاری، نظارت، مدیریت دانش و جذب بودند. در نهایت، در یک نتیجه‌گیری کلی باید ذکر کرد که بهره‌وری منابع انسانی از مزایا و معایبی برخوردار است که هر کدام می‌توانند هم عامل توسعه بهره‌وری و هم مانع توسعه بهره‌وری باشند که با تأکید بر الگوهای هفت‌گانه می‌توان به بهترین شکل از وضعیت موجود استفاده کاربردی نمود.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۷

شماره صفحات: ۲۳-۴۵

واژگان کلیدی:

سرمایه انسانی، ورزش، روش‌شناسی کيو، الگوهای ذهنی

استناد به مقاله:

اورلی، امیر؛ طالب‌پور، مهدی؛ محمدخانی، جواد؛ ساعتچیان، وحید و خیاط‌مقدم، سعید. (۱۴۰۳). شناسایی الگوهای ذهنی خبرگان در خصوص عوامل بازدارنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی. *اندیشه‌های نوین در ورزش تربیتی*، ۱(۴)، ۴۵-۲۳.



از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

DOI: <https://doi.org/10.22034/ntes.2025.495889.1026>

URL: https://ntes.imamreza.ac.ir/article_۲۲۲۵۵۲.html

مقدمه

تردید نیست که منابع نیروی انسانی در دسترس هر ملت، مهم‌ترین دارایی آن ملت محسوب می‌شود. 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. همچنین کیفیت این منابع به همان میزان مسئول است که آیا بازدهی رضایت‌بخشی در سرمایه‌گذاری خود محقق خواهد کرد و به اهداف و مقاصد تعیین‌شده خود دست خواهد یافت یا خیر (آکوستو و دیرنزیو^۱، 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 نماید. منابع انسانی در سازمان‌ها، از جمله منابعی هستند که کمیاب بوده و به آسانی توسط سازمان‌های دیگر قابل تکثیر نیستند. 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 هستند 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 می‌شوند (آزرم و همکاران، ۲۰۲۱).

پویایی محیط و تنوع خدمات عمومی ایجاب 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 (اوبان^۲، 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 (سامانیو سینگ^۳، 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^۴ و همکاران، ۲۰۲۰) لذا، تمام سازمان‌ها به دنبال جذب و از آن مهم‌تر، حفظ و توسعه بهترین

1 Acosta & de Renzio

2 Uban

3 Samnani & Singh

4 Linda

افراد برای انجام فرآیندهای جاری و فعالیت‌های آتی خود هستند، 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. انکارناپذیر است که چشم‌انداز سازمانی و غریزه رفتاری کارکنان، به سرعت در حال تغییر به سمت افزایش عملکرد و بهره‌وری است. در این راستا، کاسیو^۱ (۱۹۸۹) بهبود عملکرد کارکنان را در اجرای برنامه‌های برنامه‌ریزی شده، برای دستیابی به اهداف سازمانی، به همه سطوح نسبت می‌دهد. همزمان با این ادعا، کلمبو و استانکا (۲۰۰۸) استدلال می‌کنند که از آنجایی که توسعه نیروی انسانی به یک متغیر مهم تبدیل شده است، بدیهی است که برای انجام موفقیت‌آمیز اهداف و مقاصد سازمانی، ابزاری اساسی و مؤثر محسوب می‌شود که منجر به بهره‌وری بالاتر می‌شود. پژوهش در این حوزه، در سال‌های اخیر مورد تأکید و توجه می‌باشد. فیلیپ^۲ (۲۰۱۷) در مطالعات خود، با تأکید بر 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 هم‌افزایی ایجاد شود. آچیچوکو و اچی^۳ (۲۰۱۵) نشان دادند که توسعه منابع انسانی برای سازمان‌هایی که از شرکت‌های کوچک و بزرگ شروع می‌شوند، بسیار حیاتی است. از طرفی، علی‌رغم اهمیت توسعه نیروی انسانی کارکنان، منابعی که در این راه صرف می‌شوند، به هیچ وجه آن‌طور که در اختیار اکثر کارفرمایان قرار دارند، هدر نمی‌روند؛ بلکه، سرمایه‌گذاری‌هایی وجود دارند که استعداد، اطلاعات و اشتیاق کارکنان را به سمت بهره‌وری بالاتر و رضایت شغلی افزایش می‌دهند. از سوی دیگر، تحقیقات جهانی نشان داده‌اند که بین رشد توسعه منابع انسانی و سطح بهره‌وری رابطه مستقیمی وجود دارد. 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 پرورش‌یافته، باید مکانیسمی فعال شود که منابع انسانی را به عنوان یک دارایی بی‌پایان و پایدار برای بهره‌وری و پویایی سازمان مورد ارزیابی و استفاده قرار دهد (قلی زاده و

1 Casio

2 Philip, A. A.

3 Achichuko & Echi

همکاران، ۲۰۲۱). 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 علمی، افزایش توان کاری کارکنان، تأمین کمبودها و به وجود آوردن شرایطی که انجام کارها را از نظر کمیت و کیفیت به بالاترین حد سودمندی برساند، از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی جهت تحقق اهداف سازمان می‌باشد. 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، ۲۰۲۰).

چنانچه انسان‌ها نتوانند از ظرفیت‌های خود استفاده مطلوب نمایند، عملاً کارایی مؤثری نخواهند داشت. این مسئله در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی و سازمان‌های مشابه که عمده فعالیت کارکنان، عملیاتی و میدانی می‌باشد، 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 می‌باشد 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 مشخصه یک سازمان سالم آن است که به همان اندازه که به تولید و بهره‌وری توجه می‌کنند، سلامت جسمی و روانی کارکنان را نیز مورد توجه قرار دهند و بدون توجه به سلامت روانی کارکنان، مدیریت اثربخش محقق نمی‌شود. به بیان دیگر، اگر توانمندی‌های بدنی و روانی افراد منطبق بر نیازهای شغلی آنان نباشد، مشکلات ایمنی و بهداشتی، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های مربوط به برکناری کارکنان ایجاد خواهد شد (ویگاتو^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری برای اکثر شرکت‌های خصوصی تولیدکننده کالا، امری کاملاً ساده است. اگر خروجی نسبتاً همگن باشد، می‌توان آن را مستقیماً با ورودی‌های واحدهای تصمیم‌گیری مختلف مقایسه نمود. هر چه خروجی همگن کمتر باشد، اندازه‌گیری کارایی دشوارتر می‌شود. برای سازمان‌های دولتی، خروجی اغلب ناهمگن است. یکی از دلایل احتمالی این است که اغلب خدمات تولید می‌شوند و کیفیت خدمات، بسته به نحوه درک «مصرف‌کننده» از آن متفاوت است. همچنین در بسیاری از سازمان‌های دولتی در ارتباط بین ورودی و خروجی ساختار پیچیده‌ای وجود دارد و ملاک دقیقی وجود ندارد که خروجی‌ها را به طور دقیق اندازه‌گیری می‌کند (بالاگوئر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). حفاظت در برابر آتش، یکی از نمونه‌های چنین فرآیند تولید پیچیده 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 نمایند. با در نظر

1 Vigatto
2 Balaguer

گرفتن فعالیت سرکوب، نتیجه را می‌توان به عنوان یک خروجی میانی با استفاده از (به عنوان مثال، سطح سرنشین و زمان پاسخ)، یک خروجی مستقیم (به عنوان مثال، تعداد آتش مهار شده)، به عنوان خروجی نهایی (مانند اموال و جان افراد نجات‌یافته) اندازه‌گیری کرد (جالدل^۱، ۲۰۱۹). بررسی ادبیات پژوهش 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 فراوان دارند. هدف فعالیت واحدهای آتش‌نشانی و نجات، نه تنها اطفای حریق و احیای عواقب پس از انفجار، بلکه نجات شهروندان و اموال آن‌ها و سایر مداخلات برای ارتقاء ایمنی مردم، کالاهای طبیعی و مادی است (نیکولیچ و پتکوویچ^۲، ۲۰۱۵). پتر و جولوس^۳ (۲۰۲۲) جهت توسعه نیروی انسانی پیشنهاد کردند که آموزش و بازآموزی نیروی انسانی از طریق بودجه کافی تشویق شوند. همچنین توصیه می‌شود که ترفیعات و جابجایی مناسب کارکنان در اولویت قرار گیرد. همچنین، برانگان و گریکس^۴ (۲۰۲۳) در پژوهش خود، به بررسی استراتژی‌های دولت برای توسعه سرمایه انسانی نشان دادند که 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. ژانگ^۵ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که تخصیص کارآمد منابع ورزشی برای نتایج بهینه‌سازی بهره‌وری منابع انسانی ضروری است.

آتش‌نشانی یا اطفاء حریق، مجموعه اقداماتی است که برای مقابله با آتش بوسیله خاموش کردن، کنترل و یا هدایت آتش‌های ناخواسته انجام می‌گیرد. اهداف آتش‌نشانی، حفاظت از سلامت افراد، جلوگیری از آسیب به اموال و حفاظت از محیط زیست می‌باشد. 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 دارای انواع مهارت‌های اطفاء حریق و عملیات امداد و نجات می‌باشد. 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 می‌باشد. در بخش اطفاء حریق، به خاموش

1 Jaldell

2 Nikolic & Petkovic

3 Peter & Julius

4 Brannagan & Grix

5 Zhang

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. همهٔ این موارد نشان می‌دهند که آتش‌نشانان باید از آمادگی بدنی بالایی برخوردار باشند. کارتر و راوش^۱ (۲۰۰۶) بر این باورند که اهداف عملکرد مدیریت پرسنل خدمات آتش‌نشانی این است که اطمینان حاصل کنند که کارکنان کافی برای پیشگیری اضطراری و نیازهای واکنش اضطراری جامعه وجود دارد.

از طرفی، به اعتقاد دانشمندان، هم‌اکنون نشانه‌های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی و بهره‌وری کارکنان، ترك شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی را با خود به همراه خواهند داشت، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و افسردگی جان‌نشین آن شده است (آنجوم^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). از آنجایی که عملکرد و بهره‌وری کارکنان، عامل اصلی حرکت سازمان‌هاست، عوامل متعددی می‌توانند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند که از آن جمله می‌توان به عوامل روانی و مقولهٔ شاد بودن در کار را نام برد. این عوامل به عنوان مقدمه رضایت‌مندی در نظر گرفته می‌شوند. 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 مقولهٔ نشاط و عوامل ایجادکنندهٔ آن، از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، کارکنان شاد، بزرگ‌ترین کلید برای بهره‌وری محسوب می‌شوند. 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 نمود. نشاط از يك طرف، عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از سویی، موجب کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (اسوالد^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به مطالبی که بیان شد، ارتباط و جایگاه بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی روشن شد. از طرفی، در سازمان آتش‌نشانی، به دلیل سختی و حساسیت کار، عوامل متعددی در بهره‌وری کاری تأثیرگذار هستند که این عوامل در شرایط کنونی،

1 Carter & Rausch

2 Anjum

3 Oswald

می‌توانند از وضعیت متفاوتی برخوردار باشند. بدین خاطر، ممکن است عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی در شرایط مطلوبی وجود داشته باشد که بتوان از آن‌ها به بهترین شکل استفاده نمود که از آن‌ها به عنوان عامل «پیش‌برنده» یاد می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر در صدد ارائه پاسخی به پرسش‌های زیر است: چه عوامل جامعه‌شناختی پیش‌برنده‌ای وجود دارند که در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی در کلان-شهر شمال شرق کشور نقش دارند و این عوامل چگونه اولویت بندی می‌شوند؟

روش‌شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت، اکتشافی-تحلیلی و از نظر شیوه اجرا، به صورت آمیخته بود. ابتدا، برای شناسایی عوامل بازدارنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی در ورزش، به مطالعه مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان پرداخته شد. افراد مورد مصاحبه شامل مدیران سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر مشهد (به دلیل آگاه بودن از مشکلات و محدودیت‌های کارکنان عملیاتی و سازمانی)، اساتید مدیریت ورزشی و افراد خبره به مفاهیم بهره‌وری سرمایه‌های انسانی بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، با ۱۴ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد و از مصاحبه یازدهم، داده‌ها به اشباع نظری رسیدند و ۳ مصاحبه برای تکمیل اطلاعات انجام شد. در مرحله بعدی، برای دسته‌بندی عوامل شناسایی شده، از روش-شناسی کیو استفاده شد. روش‌شناسی کیو جهت درک راحت سلیقه‌ها و دیدگاه‌های افراد به کار برده می‌شود. در این روش، افرادی که دارای ذهنیت مشترکی هستند، شناسایی می‌شوند و به طور کلی، تحلیل‌ها در این روش بر پایه آمار صورت می‌پذیرد. به‌طورکلی، میان روش‌شناسی کیو و تحقیقات کمی، تفاوت زیادی بین جامعه و نمونه آماری وجود دارد. در این روش، برخلاف روش‌های کمی، لازم نیست نمونه آماری به صورت تصادفی 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 تعداد اندکی از افراد متخصص در زمینه مورد مطالعه است. بر این اساس، در پژوهش حاضر، جامعه آماری همان طیف متخصص مورد مصاحبه بودند و پرسشنامه عوامل بازدارنده را ۲۷ نفر تکمیل کردند (قابل ذکر است که پرسشنامه برای ۳۳ نفر ارسال شد و همگی به پرسشنامه کیو پاسخ دادند. اما ۶ پرسشنامه به علت ناقص تکمیل کردن یا پرت بودن داده‌ها، از تحلیل حذف شدند). با استفاده از چرخش واریماکس و تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل شناسایی شده، با استفاده از نرم‌افزار SPSS دسته‌بندی و اولویت‌بندی شدند.

یافته‌ها

در جدول ۱، مشخصات افراد مصاحبه‌شونده گزارش شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

کد	سمت	سابقه	تحصیلات	مدت زمان مصاحبه
E1	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	کارشناسی	۴۰ دقیقه
E2	رئیس ایستگاه عملیاتی	۱۶ سال	کارشناسی	۲۳ دقیقه
E3	رئیس اداره کل مناطق عملیاتی	۱۹ سال	کارشناسی	۴۵ دقیقه
E4	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	کارشناسی ارشد	۳۲ دقیقه
E5	رئیس ایستگاه	۱۹ سال	کارشناسی	۲۳ دقیقه
E6	رئیس ایستگاه عملیاتی	۲۲ سال	کارشناسی	۳۷ دقیقه
E7	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	کارشناسی	۴۸ دقیقه
E8	رئیس ایستگاه عملیاتی	۱۹ سال	کارشناسی	۴۰ دقیقه
E9	مدیر منطقه عملیاتی	۲۲ سال	کارشناسی	۴۹ دقیقه
E10	رئیس ایستگاه آتش‌نشانی	۱۶ سال	کارشناسی	۱۵ دقیقه
E11	رئیس ایستگاه آتش‌نشانی	۱۶ سال	کارشناسی	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	۲۲ دقیقه

با استفاده از مصاحبه و بررسی مبانی نظری تحقیق در جدول ۲، ۳۳ گویه به عنوان عوامل بازدارنده مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در ورزش سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر مشهد با ذکر منبع استخراج عامل شناسایی شدند.

جدول ۲. عوامل بازدارنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی

کد عبارت	عوامل	منبع مورد استفاده	
		مصاحبه	مبانی نظری
۱	نبود انگیزه در کارکنان سازمان	*	
۲	وجود حقوق و مزایا براساس سختی شغل	*	دالوند و همکاران (۱۳۹۹)
۳	ایجاد نظام تشبیه و تنبیه عادلانه در سازمان آتش‌نشانی		کربلایی شعبانی و پرندوش (۱۳۹۶)
۴	تبادل دانش بین افراد متخصص با سایر کارکنان	*	
۵	برگزاری کلاس‌های آمادگی جسمانی و تخصصی ورزشی	*	
۶	توجه به بهداشت روانی در جذب و استخدامی‌ها	*	
۷	میزان برخورداری سازمان آتش‌نشانی از سیستم بانک اطلاعاتی		زاهدی و همکاران (۱۳۹۷)
۸	توجه به خدمات شغلی و رفاهی افراد با سابقه سازمان آتش‌نشانی	*	
۹	وجود بخش مدیریت و انتقال دانش برای استفاده از تجربیات همکاران گذشته		
۱۰	جلوگیری از سیاسی کاری در سیستم ارتقاء و جذب کارکنان به دلیل نقش حیاتی در سلامتی جان و مال مردم	*	

کد عبارت	عوامل	منبع مورد استفاده	
		مصاحبه	مبانی نظری
۱۱	ایجاد عدالت سازمانی	*	آزرم و همکاران (۱۴۰۰)
۱۲	وجود مشاور و روانشناس برای تجلی روحی و روانی آتش‌نشانان	*	
۱۳	میزان نظارت و کنترل مستمر فعالیت‌ها توسط مدیر		دالوند و همکاران (۱۳۹۹)
۱۴	مشخص بودن کامل مسیر پیشرفت نیرو در سازمان	*	
۱۵	داشتن شغل دوم در آتش‌نشانان	*	
۱۶	میزان دریافتی و حقوق متناسب برای تمرکز داشتن بر روی کار	*	
۱۷	اعتمادسازی بین مدیر و نیروهای سازمانی	*	آزرم و همکاران (۱۴۰۰)
۱۸	جلوگیری از پست‌های سفارشی برای نیروهای سفارشی	*	
۱۹	تفویض اختیار و داشتن حق نظر کارکنان	*	
۲۰	تخصص‌گرایی در جذب افراد بجای افراد سفارشی	*	
۲۱	درک متقابل بین مسئولان رده بالا با کارکنان	*	
۲۲	افزایش کارانه و سوبسیت‌های مالی مختلف	*	آزرم و همکاران (۱۴۰۰)

کد عبارت	عوامل	منبع مورد استفاده	
		مصاحبه	مبانی نظری
۲۳	رعایت سلسله‌مراتب پیشرفت و ضوابط‌گرایی بجای روابط‌گرایی	*	
۲۴	ایجاد نظم بیشتر با توجه به ماهیت شبه نظامی سازمان آتش‌نشانی	*	
۲۵	شیوه استخدامی (ابتدا آزمون عملی سپس تئوری)	*	
۲۶	آموزش‌های روانشناسی به آتش‌نشانان با توجه به فشارهای روانی زیاد	*	
۲۷	عدم اعمال سهمیه‌های مختلف در جذب نیروهای انسانی به دلیل حساس بودن شغل	*	
۲۸	ارزیابی علاقه‌مندی و توانایی‌های آتش‌نشانان	*	کربلایی شعبانی و پرندوش (۱۳۹۶)
۲۹	زمینه بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان		مهرگان و همکاران (۱۳۹۸)
۳۰	میزان نگرش کارکنان نسبت به پیشرفت همکاران	*	دالوند و همکاران (۱۳۹۹)
۳۱	میزان احساس رضایت از شغل و تمام وقت کار کردن	*	دالوند و همکاران (۱۳۹۹)
۳۲	میزان متناسب بودن سطح حقوق و دستمزد و پرداخت پاداش‌های نقدی با عملکرد کارکنان	*	آزرم و همکاران (۱۴۰۰)

کد عبارت	عوامل	منبع مورد استفاده	
		مصاحبه	مبانی نظری
۲۲	وجود معیارهای درست نظارت و ارزیابی عملکرد	*	

فرآیند تحلیل کیو

مانند تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی کیو نیز 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 صورت نپذیرد؛ یعنی، به عنوان ذهنیت‌های مشخصی نتوان آن‌ها را تعریف کرد. برای انجام مرحله ابتدایی تحلیل عاملی کیو، روش مؤلفه‌های اصلی، از رایج‌ترین شیوه‌های استخراج عامل‌ها می‌باشد. (غلامیان و همکاران، ۲۰۲۲). میزان واریانس هر الگوی ذهنی و مقدار ویژه آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

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

تعداد الگوهای ذهنی پژوهش (عوامل بازدارنده)	گویه	جمع کل	چرخش متعامد عامل‌ها	
			درصد واریانس	واریانس تجمعی
الگوی ذهنی اول: عوامل رفاهی	۹	۵/۵۹	۱۸/۰۲	۱۸/۰۲
الگوی ذهنی دوم: عوامل انگیزشی	۶	۴/۴۰	۱۵/۲۸	۳۳/۳۰
الگوی ذهنی سوم: عدالت محوری	۴	۳/۸۸	۱۳/۶۹	۴۶/۹۹
الگوی ذهنی چهارم: سیاسی‌کاری	۴	۳/۴۸	۱۲/۰۲	۵۹/۰۱
الگوی ذهنی پنجم: نظارت	۴	۲/۶۷	۱۰/۶۵	۶۹/۶۶
الگوی ذهنی ششم: مدیریت دانش	۳	۲/۱۶	۸/۸۸	۷۸/۵۴
الگوی ذهنی هفتم: جذب	۳	۱/۸۹	۵/۰۴	۸۳/۵۸

از شیوه‌های معمول چرخش متعامد عوامل می‌توان به شیوه واریماکس^۱ اشاره نمود. در پژوهش حاضر نیز، جهت قابل تفسیر بودن عوامل، از چرخش متعامد واریماکس استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. بار عاملی گویه‌ها و سؤالات استخراج شده عوامل بازراندنه

خبرگان	الگوهای ذهنی						
	الگوی ذهنی ۱	الگوی ذهنی ۲	الگوی ذهنی ۳	الگوی ذهنی ۴	الگوی ذهنی ۵	الگوی ذهنی ۶	الگوی ذهنی ۷
M1				۰/۸۲۳			
M2	۰/۸۰۶						
M3						۰/۸۶۶	
M4		۰/۸۶۶					
M5				۰/۷۷۲			
M6	۰/۷۹۹						
M7					۰/۸۴۵		
M8			۰/۸۱۶				
M9							
M10	۰/۹۱۲						
M11						۰/۷۹۵	
M12					۰/۷۶۶		
M13				۰/۸۰۰			
M14		۰/۹۰۰					
M15						۰/۸۱۲	
M16			۰/۷۵۵				
M17							۰/۸۵۵
M18	۰/۸۸۵						
M19	۰/۸۶۳						
M20			۰/۷۳۹				
M21				۰/۸۳۰			
M22			۰/۸۰۳				

M23					۰/۷۷۰	
M24		۰/۷۸۸				
M25		۰/۸۰۵				
M26						۰/۸۹۱

در مطالعه حاضر، هدف از انجام و مطالعه کیو، جهت تفسیر پذیر بودن عوامل، تعداد ۷ ذهنیت متفاوت (الگوی ذهنی) در خصوص عوامل بازدارنده مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی مشهد در ورزش شناسایی شدند و به خاطر عقاید مشترک و اشتراک نظرات، در قالب‌های مجزا قرار گرفتند. در جدول 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 (عوامل بازدارنده)

الگوی ذهنی	عوامل کیو (بازدارنده)	کدهای کیو	خبرگان
عوامل رفاهی	وجود حقوق و مزایا براساس سختی شغل	Q3	M2, M6, M10, M18, M19
	برگزاری کلاس‌های آمادگی جسمانی و تخصصی ورزشی	Q10	
	توجه به خدمات شغلی و رفاهی افراد با سابقه سازمان آتش‌نشانی	Q15	
	وجود مشاور و روانشناس برای تجلی روحی و روانی آتش‌نشانان	Q23	
	عدم داشتن شغل دوم در آتش‌نشانان	Q28	
	میزان دریافتی و حقوق متناسب برای تمرکز داشتن بر روی کار	Q30	
	افزایش کارانه و سوبسیت‌های مالی مختلف	Q37	
	آموزش‌های روانشناسی به آتش‌نشانان با توجه به فشارهای روانی زیاد	Q44	
	میزان متناسب بودن سطح حقوق و دستمزد و پرداخت پاداش‌های نقدی با عملکرد کارکنان	Q52	
عوامل انگیزشی	ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان	Q1	M4, M14, M24, M25
	اعتمادسازی بین مدیر و نیروهای سازمانی	Q31	
	درک متقابل بین مسئولان رده بالا با کارکنان	Q36	

	ارزیابی علاقه‌مندی و توانایی‌های آتش‌نشانان	Q46	
	زمینه بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان	Q48	
	میزان احساس رضایت از شغل و تمام وقت کار کردن	Q50	
عدالت محوری	ایجاد نظام تشبیه و تنبیه عادلانه در سازمان آتش‌نشانی	Q4	M8, M16, M20, M22
	ایجاد عدالت سازمانی	Q20	
	مشخص بودن کامل مسیر پیشرفت نیرو در سازمان	Q27	
	میزان نگرش کارکنان نسبت به پیشرفت همکاران	Q49	
سیاسی کاری	جلوگیری از سیاسی کاری در سیستم ارتقاء و جذب کارکنان به دلیل نقش حیاتی در سلامتی جان و مال مردم	Q17	M1, M5, M13, M21
	جلوگیری از پست‌های سفارشی برای نیروهای سفارشی	Q32	
	رعایت سلسله‌مراتب پیشرفت و ضوابط‌گرایی بجای روابط‌گرایی	Q38	
	عدم اعمال سهمیه‌های مختلف در جذب نیروهای انسانی به دلیل حساس بودن شغل	Q45	
نظارت	میزان نظارت و کنترل مستمر فعالیت‌ها توسط مدیر	Q25	M7, M12, M23
	تفویض اختیار و داشتن حق نظر کارکنان	Q33	
	ایجاد نظم بیشتر با توجه به ماهیت شبه نظامی سازمان آتش‌نشانی	Q40	
	وجود معیارهای درست نظارت و ارزیابی عملکرد	Q53	
مدیریت دانش	تبادل دانش بین افراد متخصص با سایر کارکنان	Q8	M3, M11, M15
	میزان برخورداری سازمان آتش‌نشانی از سیستم بانک اطلاعاتی	Q12	
	وجود بخش مدیریت و انتقال دانش برای استفاده از تجربیات همکاران گذشته	Q16	
جذب	توجه به بهداشت روانی در جذب و استخدامی‌ها	Q11	M17, M26
	تخصص‌گرایی در جذب افراد بجای افراد سفارشی	Q35	
	شیوه استخدامی (ابتدا آزمون عملی، سپس تئوری)	Q43	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، شناسایی عوامل بازدارنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی بود. از این رو، با استفاده از مصاحبه و بررسی مبانی نظری تحقیق، اقدام به شناسایی

عوامل بازدارنده در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی شد. در ادامه، هر یک از عوامل توسط تحلیل عاملی اکتشافی دسته‌بندی شدند و الگوهای ذهنی خبرگان در خصوص عوامل بازدارنده بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی مشخص شدند. در ادامه، به بحث و تحلیل نتایج عوامل بازدارنده پرداخته شد.

نتایج تحلیل عاملی کیو نشان داد که در مجموع ۷ الگوی ذهنی در عوامل بازدارنده وجود دارند. اولین و مهم‌ترین عامل بازدارنده، «عوامل رفاهی» بودند. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، معتقد بودند مهم‌ترین عامل بازدارنده‌ای که در بهره‌وری منابع انسانی نقش دارد، مربوط به رفاهیات کارکنان است و از حقوق و دستمزد، مشکلات اقتصادی، چندکاره بودن و خدمات مشاوره‌ای به عنوان مهم‌ترین مشکلاتی که کارکنان با آن رو به رو هستند و بهره‌وری آنان را تحت الشعاع شدید قرار می‌دهد، یاد کردند. این نتیجه، کاملاً منطقی است. پژوهش‌های آزر و همکاران (۱۴۰۰)، پورعروجی و همکاران (۱۳۹۹)، مهرگان و همکاران (۱۳۹۸)، زاهدی و همکاران (۱۳۹۷) و پیتر و جولوس (۲۰۲۲) نیز به نتیجه مشابه دست یافته بودند. این یافته نشان می‌دهد که این عامل بازدارنده، نقش زیادی در عدم بهره‌وری کارکنان دارد و یکی از دلایلی که مصاحبه‌شوندگان به تکرار، از آن، به عنوان عدم اشتیاق کارکنان یاد می‌کردند، همین مسائل رفاهی بود. از مهم‌ترین گویه‌های این عامل، می‌توان به وجود حقوق و مزایا براساس سختی شغل، برگزاری کلاس‌های آمادگی جسمانی و تخصصی ورزشی، توجه به خدمات شغلی و رفاهی افراد با سابقه سازمان آتش‌نشانی، وجود مشاور و روانشناس برای تجلی روحی و روانی آتش‌نشانان، عدم داشتن شغل دوم در آتش‌نشانان، میزان دریافتی و حقوق متناسب برای تمرکز داشتن بر روی کار، افزایش کارانه و سوبسیت‌های مالی مختلف، آموزش‌های روانشناسی به آتش‌نشانان با توجه به فشارهای روانی زیاد، میزان متناسب بودن سطح حقوق و دستمزد و پرداخت پاداش‌های نقدی با عملکرد کارکنان اشاره نمود.

دومین الگوی ذهنی در عوامل بازدارنده که اولویت بالایی داشت، «عوامل انگیزشی» بود. قلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) انگیزه‌های توفیق‌طلبی را از متغیرهای تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی با تمرکز بر بهره‌وری در سازمان می‌دانستند. همچنین، آزر و همکاران (۱۴۰۰)، جبران خدمات و عوامل شایستگی را از مؤلفه‌های توسعه سرمایه انسانی که از گویه‌های این الگوی ذهنی می‌باشد، در نظر می‌گرفتند. در بسیاری از مصاحبه‌ها، افراد، عوامل انگیزشی را به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل بهره‌وری کارکنان معرفی می‌کردند و آنان بر این باور بودند که فرد بی‌انگیزه نمی‌تواند به بهره‌وری سازمان کمک کند و بالعکس، اگر برای کارکنان، انگیزه ایجاد شود، به بهترین شکل، سازمان به بهره‌وری خواهد رسید. از مهم‌ترین مصادیق انگیزش می‌توان به ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان، اعتمادسازی بین مدیر و نیروهای سازمانی، درک متقابل بین مسئولان رده بالا با کارکنان، ارزیابی علاقه‌مندی و توانایی‌های

آتش‌نشانان، زمینه بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان، میزان احساس رضایت از شغل و تمام وقت کار کردن و ایجاد نظام تشبیه و تنبیه عادلانه در سازمان آتش‌نشانی اشاره کرد.

سومین الگوی ذهنی شناسایی شده در عوامل بازدارنده، «عدالت محوری» است. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، معتقد بودند که اگر در سازمان آتش‌نشانی عدالت برقرار شود، بهره‌وری حاصل می‌شود، اما این عدالت محوری برقرار نیست و در بسیاری از موارد، بی‌عدالتی‌هایی وجود دارد که بهره‌وری منابع انسانی را با مشکل مواجه می‌سازد. این یافته با پژوهش اونیکور (۲۰۲۲) همسو بود. وی به مطالعه تأثیر توسعه نیروی انسانی بر روی بهره‌وری، توسعه شغلی و شایستگی کارکنان پرداخت و نشان داد توسعه شغلی بر اساس شایستگی و تبیین عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان نقش مثبتی دارد. ایجاد نظام تشبیه و تنبیه عادلانه در سازمان آتش‌نشانی، ایجاد عدالت سازمانی، مشخص بودن کامل مسیر پیشرفت نیرو در سازمان و میزان نگرش کارکنان نسبت به پیشرفت همکاران از مهم‌ترین گویه‌هایی هستند که در عدالت محوری نقش دارند.

یکی دیگر از الگوهای ذهنی شناسایی شده که در مصاحبه‌های زیادی به آن اشاره شد، در قالب «سیاسی کاری» معرفی شد. سیاسی کاری اشاره به آن دارد که در فعالیت‌های کاری و استخدامی، ارتقاء و پاداش کارکنان، مسائل سیاسی کاری نقش زیادی ایفا می‌کنند و باعث جلوگیری از بهره‌وری منابع انسانی می‌شوند. متأسفانه، مسائل زیادی در این قضیه وجود دارند که می‌توان به موارد جلوگیری از سیاسی کاری در سیستم ارتقاء و جذب کارکنان به دلیل نقش حیاتی در سلامتی جان و مال مردم، جلوگیری از پست‌های سفارشی برای نیروهای سفارشی، رعایت سلسله‌مراتب پیشرفت و ضوابط‌گرایی بجای روابط‌گرایی و عدم اعمال سهمیه‌های مختلف در جذب نیروهای انسانی به دلیل حساس بودن شغل اشاره کرد.

پنجمین الگوی ذهنی که در شرایط نامطلوبی قرار دارد، «نظارت» است. افرادی که این الگوی ذهنی را داشتند، معتقد بودند با نظارت صحیح و درست می‌توان به بهره‌وری منابع انسانی سازمان آتش‌نشانی کمک کرد و عدم نظارت صحیح، نتیجه عکس خواهد داد. این یافته منطقی به نظر می‌رسد، زیرا در بسیاری از متون مدیریتی، به نقش نظارت و کنترل مدیریت برای افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان اشاره شده است. از مهم‌ترین گویه‌های این الگوی ذهنی، می‌توان به میزان نظارت و کنترل مستمر فعالیت‌ها توسط مدیر، تفویض اختیار و داشتن حق نظر کارکنان، ایجاد نظم بیشتر با توجه به ماهیت شبه نظامی سازمان آتش‌نشانی و وجود معیارهای درست نظارت و ارزیابی عملکرد اشاره کرد.

الگوی ذهنی ششم، «مدیریت دانش» بود. در برخی مصاحبه‌ها، اشاره مستقیمی به این موارد شد که پس از بازنشستگی مدیران قبلی، هیچ سیستمی وجود ندارد که تجربیات آن‌ها به نسل بعدی

منتقل شود و همچنین، به مدیریت دانش در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی توجهی نمی‌شود. تبادل دانش بین افراد متخصص با سایر کارکنان، میزان برخورداری سازمان آتش‌نشانی از سیستم بانک اطلاعاتی و وجود بخش مدیریت و انتقال دانش برای استفاده از تجربیات همکاران گذشته، از مهم‌ترین گویه‌های این الگوی ذهنی بود.

در نهایت، آخرین الگوی ذهنی «جذب» بود. نیکولیچ و پتکوویچ (۲۰۱۵) در پژوهشی، چالش‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی در آتش‌نشانی‌ها را شناسایی و به برخی از جهت‌گیری‌ها برای حل آن‌ها اشاره کرده‌اند. مهم‌ترین چالش‌ها، شامل استخدام و جذب، حفظ و نگهداری، انگیزش، تمرین و آموزش، ایمنی و بهداشت شغلی و تعهد بود. مشکلاتی در جذب و استخدام گاه‌ها وجود دارد که باعث عدم بهره‌وری منابع انسانی می‌شوند. از این رو، باید در هنگام جذب، به بهداشت روانی و مشکلات روانشناختی افراد توجه کرد. به بیان دیگر، ضرورت دارد به جای جذب افراد سفارشی و پارتی‌بازی، به تخصص‌گرایی روی آورد و شیوه استخدامی باید ابتدا مبنی بر آزمون عملی باشد، سپس تئوری.

با توجه به مطالب بیان شده، مشخص شد که بهره‌وری منابع انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی مشهد در ورزش، از معایب زیادی برخوردار است که هر کدام می‌توانند هم عامل توسعه بهره‌وری و هم مانع توسعه بهره‌وری باشند. همان‌گونه که انتظار می‌رفت، با توجه به وضعیت اقتصادی و مشکلات معیشتی اکثر کارکنان سازمان آتش‌نشانی کلان‌شهر شمال شرق کشور، عوامل بازدارنده نمود بیشتری داشت، زیرا اکثر کارکنان برای برآورده کردن نیازهای معیشتی خود و خانواده-یشان مجبور به اخذ شغل‌های دوم و بعضاً سوم بودند و مطلبی که در مصاحبه‌ها بدان اشاره شد، این بود که محل کار فرصتی برای استراحت افراد است تا بتوانند برای مشاغل دیگر خود، انرژی داشته باشند. از این رو، پیشنهادات کاربردی برای کنترل حداکثری عوامل بازدارنده در ادامه ارائه شد:

- ۱- پیشنهاد می‌شود برای کاهش اثر مؤلفه بازدارنده جذب، آمادگی جسمانی افراد مدنظر قرار گیرد. بدین منظور، پیشنهاد کاربردی این است که در جذب افراد، ابتدا به ویژگی‌های فیزیکی و توانایی‌های ورزشی و سپس، به آزمون‌های تئوری توجه نمود. از طرفی، به دلیل شغل پر استرس آتش‌نشانی، پیشنهاد می‌شود ابتدا سلامت روانی و آستانه تحمل مشکلات از طریق تست‌های روانشناسی مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد تا راندمان و بهره‌وری کاری آن‌ها در هنگام جذب، فرسایشی نباشد.
- ۲- پیشنهاد می‌شود برای کاهش اثر مؤلفه بازدارنده جذب، از تناسب شغلی استفاده شود. بدین منظور، پیشنهاد کاربردی این است که از نیروهای جوان و علاقه‌مند به شغل آتش‌نشانی بجای افراد

سفارشی استفاده شود و همچنین، در فرآیند جذب باید از هرگونه پارتی بازی با توجه به حساسیت شغل، اجتناب شود.

۳- پیشنهاد می شود برای ایجاد انگیزه در کارکنان، از خود کارکنان نظرسنجی شود و با توزیع پرسشنامه های سنجش انگیزه، اقدام به شناسایی انگیزه های اصلی کارکنان کنند و در جهت آن، اقدامات مفیدی انجام دهند.

۴- پیشنهاد می شود که با استفاده از سیستم نظارت و ارزشیابی درست، به بهترین شکل به افراد سازمان ارتقاء شغلی داده شود تا کارکنان دچار بی انگیزگی نشوند و همچنین با تمام انرژی کار خود را ادامه دهند.

۵- پیشنهاد می شود که بخشی جهت سیستم انتقال تجربیات و دانش مدیران و کارکنان گنجانده شود تا افراد از نظرات و تجربیات ارزشمند خود و دیگران به نحو احسن بهره گیرند.

منابع

- 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.
- 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. [Persian]
- Balaguer-Coll, M. T., D. Prior, and E. Tortosa-Ausina. 2013. "Output Complexity, Environmental Conditions, and the Efficiency of Municipalities." *Journal of Productivity Analysis* 39: 303–324.
- Bradford, D., R. Malt, and W. Oat. 1969. "The Rising Cost of Local Public Services: Some Evidence and Reflections." *National Tax Journal* 22 (2): 185–202.
- 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.
- Dalvand, A. , Abassian, H. R. , Ravanshadniya, M. and Zeyghami, E. (2021). Proposing human capital productivity strategies with

using fuzzy approach in Mission-based organizations. *Strategic Studies of public policy*, 10(37), 42-61.

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.

Johansson, L, M., Lingfors, H., Golsater, M., Kristenson, M., Fransson, E, I. (2021). Physical activity related to mastery and vitality in a Swedish adult population with economic difficulties. *BMC Public Health*, 1-10.

Keshtegar, A., Margir, A., Rashidi, M., Jokare, M. (2014). The role of organizational health in the productivity of manpower (A case study of the National Iranian Oil Products Distribution Company in Bushehr region). *A Journal of Economics and Management* ,3(8), 27-42.

Kramer, W.: *Human Resource Management*, In D. Compton & J. Granito (Eds.), *Managing Fire and Rescue Services* , ICMA, Washington, DC, (2002), pp. 139-165 (14)

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.

Mohammadi, M. R., Pakseresht, Sh., Eskandarian, M. (2015). A study of the impact of marketing elements on job satisfaction: (Case study: Melat Bank). *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences*, 9(1), 192-199.

Nikolic, V. Petkovic, A. (2015). Human resource challenges in Fire Services. Conference: The First International Scientific and Professional Conference, Crises and Emergency situations management – theory and practice, At: Belgrade.

Oswald, A. J., Proto, E., Sgroi, D. (2015). “Happiness and productivity”. *Journal of Labor Economics*, 33(4), pp: 789-822.

Philip, A. A. (2017). The Impact of Human Resources Development on Workers Productivity in Federal Polytechnic Idah, Kogi State Nigeria. *Curr Trends Biomedical Eng & Biosci* , Volume 8, Issue 2.

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)*, Vol. 21 (1), Art 29, 218 – 226

- 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)*, Vol. 21 (1), Art 29, 218 – 226
- 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. [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.
- SUDARAT P, SANTIDHORN P (2017). The Human Resource Development in the Learning Organization for the Organizational Development. *International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)*. 2(3), 183-192.
- Talebi, N. (2020). Effectiveness of Exercise Training along with the program to increase the awareness and attitude of physical activity on the improvement of the workability index of the post company employees. *Clinical Psychology and Personality*, 16(2), 161-168. [Persian]
- Tam, P. T. (2017). Determinants Affecting Human Resource Development of Small and Medium Enterprises in Dong Nai Province. *Social Science Learning Education Journal*, 2(01).
- 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.
- Van Scheppingen, A, R., de Vroome, E, M, M., ten Have, K, C, J, M., Zwetsloot, G, I, J, M., Bos, E, H., van Mechelen, W. (2014). Motivations for Health and Their Associations with Lifestyle, Work Style, Health, Vitality, and Employee Productivity. *JOEM*, Vol. 56, No. 5, 540-546.
- 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), 481-6.

Witard, O. C., McGlory, C., Hamilton, D. L., & Phillips, S. M. (2016). Growing older with health and vitality: a nexus of physical activity, exercise and nutrition. *Biogerontology*, 17(3), 529-546.

Peter AM, Julius BB. (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):9-

Identifying the mental patterns of experts regarding the factors inhibiting the productivity of human capital of the fire department and safety services

Amir Orly¹, Mahdi Talebpour^{2*}, Javad mohammadkhani³, vahid saatchian⁴, Saeid khayatmoghadam⁵

1) Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

2) Department Sport Management, Sport sciences Faculty, Ferdowsi University of Mashhad

3) Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

4) Assistant Professor, Sport Management Department, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran.

5) Associate professor, Department of public Administration, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Abstract

The aim of the current research was to identify the mental patterns of experts regarding the factors that inhibit the productivity of human capital of the fire department and safety services. This research was mixed in terms of practical purpose, in terms of exploratory-analytical nature and in terms of implementation method. First, to identify the factors, the study of theoretical bases and interviews with experts were conducted. The interviewees included managers of the fire department and safety services of the northeast metropolis (Mashhad), professors of sports management, and experts in the concepts of human capital productivity. Using the purposeful sampling method, interviews were conducted with 14 experts, 26 people completed the questionnaire of inhibiting factors. Using varimax rotation and exploratory factor analysis, the identified factors were categorized and prioritized using SPSS software. The findings showed that 33 inhibiting factors play a role in the productivity of human resources of the fire department and safety services in the northeastern metropolis of the country. 7 mental patterns of inhibiting factors include welfare factors, motivational factors, justice-oriented, work politics, supervision, knowledge management and attraction. Conclusion: In summary, it should be stated that human resource productivity encompasses both advantages and disadvantages, each of which can serve as either a driver or a barrier to productivity development. By emphasizing the seven key models, it is possible to effectively and practically leverage the current circumstances.

Keywords: Human capital, Sport, Q Methodology, Mental Patterns

Corresponding author's email: (mtalebpour@um.ac.ir)

