



بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و سرمایه اجتماعی و روانی در سازمان ورزش شهرداری

فرهاد ابوطالب: دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
حمید سجادی: استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (* نویسنده مسئول) hamidsadjadi@gmail.com
علی زارعی: استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
فریده اشرف گنجویی: استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

نوآوری سازمانی،
سرمایه اجتماعی و روانی،
ورزش شهرداری

زمینه و هدف: سرمایه اجتماعی و روانی یکی از عوامل محیطی تعیین کننده سطح سازگاری و سلامت جامعه محسوب می‌شود و از آنجاییکه یکی از وظایف شهرداری، توسعه ورزش و سلامتی مردم جامعه است، لذا هدف این مطالعه بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و سرمایه اجتماعی و روانی در سازمان ورزش شهرداری بود.

روش کار: جامعه آماری این مطالعه توصیفی-همبستگی شامل کلیه کارکنان (مدیران و کارشناسان) سازمان ورزش شهرداری شهر به تعداد ۳۰۰ نفر تهران بود و روش نمونه‌گیری تمام شمار برای تعداد نمونه آماری استفاده شد. از پرسشنامه نوآوری سازمانی امید و همکاران (۲۰۰۲) و سرمایه اجتماعی و روانی از پرسشنامه پاتنام (۲۰۰۰) برای گردآوری داده‌ها استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و ارتباط چندگانه از رگرسیون انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد متغیر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری بر سرمایه اجتماعی و روانی دارد. ضریب بتای ۰/۲۹ نوآوری سازمانی بدان معناست که به ازای هر واحد تغییر در انحراف معیار نوآوری سازمانی، ۰/۲۹ واحد تغییر در سرمایه اجتماعی و روانی به وجود می‌آید و از آنجا که جهت این رابطه مثبت است، تغییر بصورت مستقیم و از نوع افزایشی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به ارتباط بین متغیرها می‌توان بیان داشت که سازمان ورزش شهرداری در مسیر رشد و توسعه نیاز به برنامه‌ریزی دقیق در راستای نوآوری و حفظ سرمایه اجتماعی و روانی دارد و لازمه برنامه‌ریزی در نظر گرفتن تحولات آینده، پیش بینی محیط و اتخاذ تصمیمات اثرگذار در خصوص آینده است.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

AbutalebF, Sajjadi H, Zarei A, Ashraf Ganjouei F. Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Social and Psychological Capital in the Municipal Sports Organization. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 304-311.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Social and Psychological Capital in the Municipal Sports Organization

Farhad Abutaleb: PhD student in Sports Management, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Hamid Sajjadi: Assistant Professor, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (* Corresponding Author) hamidsadjadi@gmail.com

Ali Zarei: Assistant Professor, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Farideh Ashraf Ganjouei: Assistant Professor, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Social and psychological capital is one of the environmental factors that determine the level of adaptation and health of the society; mainly because social activities and mobility require more physical activity compared to activities that are socially isolated. Social capital is a set of existing norms in the social system that increases the level of cooperation among members of the group or society and also reduces the level of exchange and communication costs. In general, it can be said that trust, norms, and networks are the most important components of social capital. Reconstruction of organizations is done by harmonizing the goals with the current situation and modifying and improving the methods of achieving these goals. What is new in recent decades is the speed of amazing developments in various fields. What has become more apparent to organizations today than in the past is the necessity of predicting ways to meet the needs that may appear in the future due to possible changes, as a result, to predict the ways to meet the needs. To help, the organization must be able to institutionalize creativity and innovation; because it is with creativity that new ways are obtained and this discussion shows the importance of creativity and innovation in the organization. Sports and society have common value patterns and so-called behavioral configurations. The evolution and transformation of sports do not take place outside of society, but their development is achieved in close connection with the social environment in which the action takes place. Sports reflect the social relations of society. The reality of sports as a product of human action is related to cultural, social, and historical processes. Considering that social and psychological capital includes interpersonal relationships within groups and social networks that enable access to successes, opportunities, information, material resources, and social situations for people. And in the organizational dimension, the possibility that these relationships can be effective needs more investigation. Therefore, on the other hand, the innovation factor seeks to achieve a common goal, which is growth, development, and effectiveness. We can assume the point of intersection between these two variables. Also, considering that the Tehran Municipal Sports Organization, according to its mission, needs human resources with the approach of innovation and improving the atmosphere of individual and interpersonal working relationships in the organization, and considering the extent of the work environment of the Tehran Municipal Sports Organization, despite the presence of several employees Culturally, the researcher seeks to answer the question of whether there is a significant relationship between organizational innovation and social and psychological capital in the municipal sports organization.

Methods: The statistical population of this descriptive-correlation study included all the employees (managers and experts) of the sports organization of the city of Tehran, totaling 300 people, and the whole number sampling method was used for the number of the statistical sample. The organizational innovation questionnaire of Omid and colleagues (2002) and the social and psychological capital questionnaire of Putnam (2000) were used to collect data.

Keywords

Organizational
Innovation,
Social and Psychological
Capital,
Municipal Sports

Received: 07/01/2023

Published: 04/03/2023

Data analysis was done using Pearson's correlation test and multiple correlations from regression.

Results: The findings showed that the variable of organizational innovation has a significant effect on social and psychological capital. The beta coefficient of 0.29 of organizational innovation means that for each unit change in the standard deviation of organizational innovation, there is a 0.29 unit change in social and psychological capital, and since the direction of this relationship is positive, the change is directly and it is of increasing type.

Conclusion: Today, sports organizations need to manage their human resources in a different way in order to meet and respond to these challenges and opportunities. It should be noted that human capital is the main focus of behavior and performance in the organization, and for this reason, in the last two decades, managers and educational researchers have always paid the most attention to it. Based on the findings of researchers and the experiences of managers, it is necessary to achieve stable human and intellectual capital by implementing an efficient human resource management system. On the other hand, human resources committed to the goals and values of the organization is not only a factor for the superiority of one organization over another, but it is also considered as a sustainable competitive advantage for many organizations. In this regard, the optimal use and utilization of human resources are within the scope of the duties of the organization's human resources managers, and the real investment in human capital and the implementation of human resources measures lead to an increase in organizational performance and productivity. The municipal sports organization is a local organization responsible for various and many tasks. One of the most important tasks of this organization is the development and promotion of sports in different parts. In this regard, this organization needs to have committed and expert human resources in addition to using new technology, using all facilities and equipment of the municipality, and using the capacities and abilities of the public and private sectors. Having one of the largest organizational and organizational structures in the field of sports, the municipal sports organization seeks to manage its diverse human resources by providing the necessary grounds, but the problem is that this organization has key uncertainties, and trends, He does not know the drivers and drivers affecting his system in the relevant field, and he has formulated strategic plans in the medium and long term. Thinkers consider today's world to be an organizational world, because, in the present era, people are connected with various organizations in every place they live and in everything they do, and organizations are a part of They form the daily life of all people. The general conclusion of the research is that human resources are considered the most valuable capital of any organization and are considered the center of development, and it is clear that the municipal sports organization in the path of growth and development needs detailed planning for this valuable capital. And because the municipal sports organization is always exposed to rapid changes in the environment, both the organization in question and human resources need to change, it is necessary to correctly respond to these changes by considering future developments, predicting the environment, and making effective decisions about the future. Therefore, flexibility and acquiring sufficient knowledge to respond to these uncertainties in sports organizations are more necessary than ever.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

AbutalebF, Sajjadi H, Zarei A, Ashraf Ganjouei F. Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Social and Psychological Capital in the Municipal Sports Organization. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 304-311.

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

مقدمه

سرمایه اجتماعی و روانی یکی از عوامل محیطی تعیین کننده سطح سازگاری و سلامت جامعه محسوب می شود؛ عمدتاً به این دلیل که فعالیت ها و تحرک اجتماعی در مقایسه با فعالیت هایی که در انزوای اجتماعی قرار دارند، فعالیت بدنی بیشتری را می طلبند (۱). سرمایه اجتماعی شامل روابط بین فردی در درون گروه ها و شبکه های اجتماعی است که دسترسی به موفقیت ها، فرصت ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت های اجتماعی را برای افراد امکانپذیر می سازد (۲). همچنین سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارهای موجود در نظام اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای گروه یا جامعه و نیز باعث کاهش سطح هزینه مبادلات و ارتباطات می شود (۳). به طور کلی می توان گفت اعتماد، هنجارها و شبکه ها مهمترین مؤلفه های سرمایه اجتماعی هستند (۴). اعتماد موجب افزایش کیفیت تعاملات، هنجارها موجب پایداری و شبکه ها نیز موجب گسترش ارتباطات و آسان شدن گردش اطلاعات می شوند (۵). از طرفی تداوم حیات سازمان ها به باسازی آنها بستگی دارد (۶). باسازی سازمان ها از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش های حصول این اهداف انجام می شود (۷).

بدون باسازی، سازمان نمی تواند دوام زیادی بیاورد. خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم است (۸). با گذشت زمان سازمان های غیر خلاق از صحنه محو می شوند گرچه ممکن است این نوع سازمان ها در عملیاتی که در یک مقطع از عمر خود درگیر آن هستند، موفق باشند ولی سرانجام مجبور به تعطیل یا تغییر در سازمان هستند (۹). آنچه در دهه های اخیر تازگی دارد سرعت تحولات شگفت انگیز در زمینه های مختلف است (۱۰). آنچه امروز بیشتر از گذشته بر سازمان ها آشکار گشته است، ضرورت پیش بینی راه هایی است به منظور رفع نیازهای که ممکن است، در آینده به دنبال تغییرات احتمالی پدیدار شود، در نتیجه برای پیش بینی راه هایی که به رفع نیازها کمک کند، باید سازمان بتواند خلاقیت و نوآوری را نهادینه کند (۱۱). چون با خلاقیت است که راه های جدیدی بدست می آید (۱۲). و این بحث نشان دهنده اهمیت خلاقیت و نوآوری در سازمان است (۱۳).

تاکیدین (Takieddin) و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی مدل ساختاری نوآوری در دانشگاه های ورزشی پرداخت و نتایج در دو حوزه ساختاری و مالی نشان داد که نوآوری تاثیر مثبت و معنی داری بر توفیق سازمانی دارد و آشنایی به نوآوری تکنولوژیکی مدیران ورزشی به مشخص نمودن معیارهای قابل اعتماد جهت درگیر شدن در فرایند نوآوری را بدنبال خواهد داشت (۱۴). شارما (Sharma) و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه ای به بررسی ارتباط بین نقش رهبری بر نوآوری سازمانی سازمان های ورزشی پرداخت و نشان دادند ارتباطات درون فردی تاثیر زیادی بر نوآوری سازمانی دارد (۱۵). ورزش و جامعه دارای الگوهای ارزشی و به اصطلاح پیکربندی های رفتاری مشترک هستند (۱۶). تحول و دگرگونی ورزش، خارج از جامعه صورت نمی گیرد، بلکه توسعه آن در پیوند نزدیک با محیط اجتماعی که کنش در درون آن انجام می شود، تحقق می یابد (۱۷). در واقع، ورزش بازتاب دهنده ی روابط اجتماعی جامعه است (۱۸). واقعیت ورزش به منزله ی محصول کنش انسان، در ارتباط با فرایندهای فرهنگی، اجتماعی و تاریخی قرار دارد (۱۹). با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی و روانی شامل روابط بین فردی در درون گروه ها و شبکه های اجتماعی است که دسترسی به موفقیت ها، فرصت ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت های اجتماعی را برای افراد امکانپذیر می سازد و در بعد سازمانی نیز احتمال اینکه این روابط بتواند تاثیرگذار باشد نیاز به بررسی بیشتری دارد (۱۶). لذا از طرفی عامل نوآوری بدنبال دستیابی به یک هدف مشترک هستند و آن رشد، توسعه و اثربخشی است؛ می توان نقطه تلاقی بین این دو متغیر را مفروض نمود. همچنین با توجه به اینکه سازمان ورزش شهرداری شهر تهران با توجه به رسالت خود نیازمند منابع انسانی با رویکرد نوآوری و بهبود فضای روابط کاری فردی و بین فردی در سازمان می باشد و با توجه به گستردگی فضای کاری سازمان ورزش شهرداری تهران با وجود کارکنان چند فرهنگی، محقق بدنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین نوآوری سازمانی و سرمایه اجتماعی و روانی در سازمان ورزش شهرداری رابطه معناداری وجود دارد؟

روش کار

این پژوهش به لحاظ هدف جمع آوری داده‌ها کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان (مدیران و کارشناسان) سازمان ورزش شهرداری شهر به تعداد ۳۰۰ نفر تهران می‌باشد. با توجه به اینکه جامعه تحقیق جزء جوامع محدود به شمار می‌آید از روش نمونه گیری خاصی استفاده نشد و حجم نمونه با حجم جامعه یکسان و به روش تمام شمار بود. پس از هماهنگی با سازمان ورزش شهرداری تهران، مجوز و معرفی نامه لازم برای حضور در سازمان ورزش، ادارات ورزش مناطق و اماکن ورزشی و اجرای تحقیق دریافت گردید. برای تکمیل و توزیع پرسشنامه‌ها محقق در محل حاضر گردید و پس از ارائه توضیحات لازم و رفع هرگونه ابهام، اقدام به توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری پرسشنامه‌ها انجام گردید.

این تحقیق از طریق کاوش مستندات از طریق شبکه اینترنت و منابع کتابخانه‌ای به مرور منابع در زمینه متغیرهای پژوهش، مشخص شد و عوامل موثر بر متغیرهای تحقیق شناسایی شد. پرسشنامه انتخابی در بین نمونه‌های مورد نظر توزیع گردید و برنامه ریزی‌هایی در جهت جمع آوری پرسشنامه صورت گرفت و در فاصله زمانی مشخص پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد و داده‌های اولیه آنها استخراج و سپس از مورد تجزیه نهایی گرفت.

تمامی پرسشنامه‌های انتخابی برای این پژوهش استاتستیک ندارد و از روایی مطلوب و پایایی بالایی برخوردار بودند. پرسشنامه نوآوری سازمانی امید و همکاران (۲۰۰۲) که مشتمل بر ۲۲ سؤال و شامل مؤلفه‌های نوآوری محیطی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، نوآوری رهبری (سؤال‌های ۶ تا ۸)، نوآوری فردی (سؤال‌های ۹ تا ۱۴) محیط-بازخورد (سؤال‌های ۱۵ تا ۱۸)، فرد-بازخورد (سؤال‌های ۱۹ تا ۲۲) است. پرسشنامه از نوع پاسخ بسته بوده و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات لیکرت بود. سؤالات شامل گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق و کاملاً موافق می‌باشد.

برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و روانی از

پرسشنامه (پاتنام، ۲۰۰۰) که مشتمل بر ۳۰ سؤال می‌باشد و به دو جنبه اصلی شناختی و ساختاری و همچنین ۷ عامل فرعی سرمایه اجتماعی توجه کرده استفاده شد. این پرسشنامه براساس طیف لیکرت خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تنظیم شده است. هر چه میزان نمره افراد از پرسشنامه توقیق بیشتر باشد به همان نسبت نمره بیشتری از سرمایه اجتماعی برخوردار است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون‌های آزمون کلموگروف-اسمیرنف جهت بررسی توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد. برای کسب اطمینان از دقت اندازه‌گیری در هر یک از متغیرهای تحقیق از همبستگی درونی، از آزمون آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی ابزارها استفاده شد. برای تعیین همبستگی بین متغیرهای پژوهش از همبستگی پیرسون و ارتباط چندگانه از رگرسیون همزمان استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد از ۳۱۰ نفر شرکت کننده مورد بررسی، ۱۹۸ نفر (۶۳/۸۷ درصد) مرد و ۱۱۲ نفر (۳۶/۱۲ درصد) زن بودند و ۶۵ نفر (۲۰/۹۶ درصد) دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۰۸ نفر (۳۴/۸۳ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۱۷ نفر (۳۷/۷۴ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۰ نفر (۶/۴۵ درصد) بین ۵۱ تا ۶۰ سال، بودند. آزمون رگرسیون چند متغیره برای شناسایی عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی و روانی از طریق نوآوری سازمانی استفاده شد. یافته‌های جدول ۱ نشان داد که ۲۵ درصد از واریانس (یا تغییرات) متغیر سرمایه اجتماعی و روانی توسط مجموع متغیر مستقل (نوآوری سازمانی) تبیین می‌گردد. با توجه به مقدار $F = ۳۱/۹۳$ و سطح معناداری به دست آمده نشان داده شد در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد لذا می‌توان گفت که متغیر مستقل قادر است تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند. منظور از R^2 در جدول شماره ۱ میزان برآورد واریانس سرمایه اجتماعی و روانی می‌باشد که توسط متغیر مستقل تبیین می‌شود.

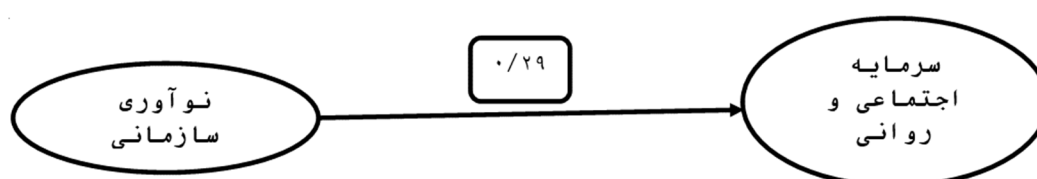
یافته‌های جدول ۲ نشان داد، متغیر نوآوری سازمانی

جدول ۱- تحلیل رگرسیونی متغیر مستقل نوآوری سازمانی بر سرمایه اجتماعی و روانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	۰/۵۰۲	۰/۲۵۲	۰/۲۴۴	۳۱/۹۳	۰/۰۰۱

جدول ۲- میزان و جهت تأثیر متغیر مستقل نوآوری سازمانی بر سرمایه اجتماعی و روانی

شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد شده	t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۰/۷۷۶	۰/۲۹۳	-	۲/۹۱	۰/۰۰۴
نوآوری سازمانی	۰/۴۰	۰/۰۷	۰/۲۹	۵/۶۴	۰/۰۰۱



نمودار ۱- تأثیر رگرسیونی متغیر نوآوری سازمانی بر سرمایه اجتماعی و روانی

رابطه مثبت بین نوآوری سازمانی با سرمایه اجتماعی تأیید شد.

بحث

نتایج نشان داد که نوآوری سازمانی توانایی تبیین سرمایه اجتماعی و روانی در کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران را دارد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های تاکیدین (Takieddin) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۴) و اقبال (Iqbal) و همکاران (۲۰۲۱) (۵) همسو بود. امروزه سازمانهای ورزشی نیاز دارند منابع انسانی خود را به نحو دیگری جهت مرتفع ساختن و پاسخگویی به این چالش‌ها و فرصت‌ها مدیریت کنند (۱۶). باید خاطر نشان کرد که سرمایه انسانی کانون اصلی رفتار و عملکرد در سازمان است و به همین دلیل در دو دهه اخیر همواره بیشترین توجه توسط مدیران و محققان علوم تربیتی به آن معطوف بوده است. بر اساس یافته‌های محققان و تجارب مدیران، لازمه دستیابی به سرمایه انسانی و فکری پایدار پیاده سازی یک سیستم کارآمد مدیریت منابع انسانی است (۱۳). از طرفی، نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای

تأثیر معناداری بر سرمایه اجتماعی و روانی دارد. ضریب بتای ۰/۲۹ نوآوری سازمانی بدان معناست که به ازای هر واحد تغییر در انحراف معیار نوآوری سازمانی، ۰/۲۹ واحد تغییر در سرمایه اجتماعی و روانی به وجود می‌آید و از آنجا که جهت این رابطه مثبت است، تغییر بصورت مستقیم و از نوع افزایشی می‌باشد.

در ادامه (نمودار ۱) به تصویر به نقش متغیر مستقل (نوآوری سازمانی) در طیف ارتباط با متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی و روانی) اشاره می‌شود و ضریب تأثیر آن نمایش داده شده است.

می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش بینی میزان سرمایه اجتماعی بر حسب نوآوری سازمانی تنظیم کرد:

نوآوری سازمانی $(۰/۲۹) + ۰/۷۷۶ =$ سرمایه اجتماعی و روانی

معادله فوق حاکی از آن است که در صورت کنترل متغیر نوآوری سازمانی، نمره سرمایه اجتماعی و روانی، ۰/۷۷۶ است. همچنین به ازای یک واحد تغییر در نوآوری سازمانی، ۰/۲۹ واحد تغییر در سرمایه اجتماعی و روانی به وجود می‌آید. این معادله تحقیق با دلالت بر

و تخصصی توسط خود آنان و چه به صورت غیرمستقیم یعنی استقبال و حمایت از نوآوری‌ها در سازمان، فضایی به وجود می‌آورد که در آن روحیه انجام کارهای یکنواخت و تکراری رفته رفته به رفتاری نوآورانه در سطح سازمان تبدیل می‌گردد (۱۹). امروزه سرمایه اجتماعی یکی از سرمایه‌های اصلی شرکت‌ها به حساب می‌آید. همچنین ارزش این سرمایه به مرور برای مدیران سازمان‌ها به عنوان عامل کلیدی در جهت ایجاد سایر سرمایه‌ها به اثبات رسیده است. همچنین یک نیاز حیاتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. امروزه، اکثر سازمان‌ها در این که سرمایه انسانی، مزیت رقابتی است توافق دارند. در واقع، سازمان‌های هزاره سوم از مفهومی به نام سرمایه انسانی یاد می‌کنند که توسعه سرمایه انسانی راز ماندگاری بنگاه‌ها تلقی می‌شود و مهم‌ترین چالش در عرصه کسب و کار، دیگر تنها موضوع فناوری نیست؛ بلکه بهره‌مندی از سرمایه انسانی هو شمند و مستعد، راز اصلی رویارویی با چالش‌هاست (۱۶).

نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری کلی تحقیق این می‌باشد که منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب شده و محور توسعه به شمار می‌آیند و مشخص است سازمان ورزش شهرداری در مسیر رشد و توسعه نیاز به برنامه‌ریزی دقیق برای این سرمایه ارزشمند دارد و چون سازمان ورزش شهرداری همواره در معرض تغییرات سریع محیطی است هم سازمان مورد نظر و هم منابع انسانی نیاز دارند تغییر کنند، لازمه پاسخگویی صحیح به این تغییرات در نظر گرفتن تحولات آینده، پیش‌بینی محیط و اتخاذ تصمیمات اثرگذار درخصوص آینده است. از این رو انعطاف‌پذیری و کسب دانش کافی در جهت پاسخگویی به این عدم قطعیت‌ها در سازمان‌های ورزشی بیش از همیشه ضروری می‌باشد.

References

1. McKay S, Li AYC, Bailey E, Lamblin M, Robinson J. Suicide prevention for international

برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی پایداری برای بسویاری از سازمان‌ها نیز تلقی می‌گردد (۱۸). در این راستا بهره‌مندی و بکارگیری مطلوب منابع انسانی در حیطه وظایف مدیران منابع انسانی سازمان بوده و سرمایه گذاری واقعی در سرمایه انسانی و اجرای اقدامات منابع انسانی منجر به افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی می‌گردد (۵). سازمان ورزش شهرداری یک سازمان محلی وظایف گوناگون و بسیاری را عهده‌دار می‌باشد. یکی از مهمترین وظایف این سازمان توسعه و ترویج ورزش در ارکان مختلف است. در این راستا این سازمان نیازمند آن است در کنار بکارگیری فناوری نوین، بهره‌گیری از کلیه امکانات و تجهیزات شهرداری و استفاده از ظرفیت‌ها و توانایی‌های بخش عمومی و خصوصی از نیروی انسانی متعهد و متخصص برخوردار باشد (۱۰). سازمان ورزش شهرداری با داشتن یکی از بزرگترین ساختار سازمانی و تشکیلاتی در زمینه ورزش در پی آن است که با فراهم نمودن زمینه‌های لازم منابع انسانی متنوع خود را مدیریت نماید، اما مسئله این است که این سازمان عدم قطعیت‌های کلیدی، روندها، محرک‌ها و پیشران‌های مؤثر بر سیستم خود را در زمینه مربوطه نمی‌شناسد و این نگاه برنامه‌های راهبردی را در میان مدت و بلند مدت تدوین کرده است. اندیشمندان دنیای امروز را دنیایی سازمانی می‌دانند، زیرا، در عصر حاضر، انسان‌ها در هر مکانی که زندگی می‌کنند و هر کاری که انجام می‌دهند با سازمان‌های گوناگون در ارتباط‌اند و سازمان‌ها بخشی از زندگی روزمره همه مردم را تشکیل می‌دهند (۱۴). در سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی در زمینه سرمایه اجتماعی و روانی سازمانی انجام شده است که برخی از آن‌ها، نشان دادند اقدامات بهینه مدیریت منابع انسانی در خلق سرمایه اجتماعی سازمانی مؤثر است (۱۳). استادی (Istadi) و همکاران (۲۰۲۲) اعلام کردند به دلیل نقش ارزش آفرین سرمایه اجتماعی برای سازمان‌ها مدیریت منابع انسانی بر بهینه‌سازی آن تأکید بسیار می‌کند و پرداختن مدیران به نوآوری، چه به صورت مستقیم یعنی پیاده کردن ایده‌های نو در زمینه‌های اداری، فنی

- students: a scoping review protocol. *BMJ Open*. 2022;12(2):e060266.
2. Moss SJ, Lorenzetti DL, FitzGerald EA, Smith S, Harley M, Tutelman PR, et al. Strategies to mitigate the impact of the COVID-19 pandemic on child and youth well-being: a scoping review protocol. *BMJ Open*. 2022;12(7):e062413.
 3. Corrêa RP, Castro HC, Ferreira RR, Araújo-Jorge T, Stephens PRS. The perceptions of Brazilian postgraduate students about the impact of COVID-19 on their well-being and academic performance. *Int J Educ Res Open*. 2022;3:100185.
 4. Rubin GA, Biviano A, Dizon J, Yarmohammadi H, Ehlert F, Saluja D, et al. Performance of electrophysiology procedures at an academic medical center amidst the 2020 coronavirus (COVID-19) pandemic. *J Cardiovasc Electrophysiol*. 2020;31(6):1249-1254.
 5. Iqbal J, Qureshi N, Ashraf MA, Rasool SF, Asghar MZ. The Effect of Emotional Intelligence and Academic Social Networking Sites on Academic Performance During the COVID-19 Pandemic. *Psychol Res Behav Manag*. 2021;14:905-920.
 6. Panagouli E, Stavridou A, Savvidi C, Kourti A, Psaltopoulou T, Sergentanis TN, et al. School Performance among Children and Adolescents during COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Children (Basel)*. 2021;8(12):1134.
 7. Azizi SM, Soroush A, Khatony A. The relationship between social networking addiction and academic performance in Iranian students of medical sciences: a cross-sectional study. *BMC Psychol*. 2019;7(1):28.
 8. Barlaan DR, Pangelinan BA, Johns A, Schweikhard A, Cromer LD. Middle school start times and young adolescent sleep, behavioral health, and academic performance outcomes: a narrative review. *J Clin Sleep Med*. 2022;18(11):2681-2694.
 9. Thacher PV, Onyper SV. Longitudinal Outcomes of Start Time Delay on Sleep, Behavior, and Achievement in High School. *Sleep*. 2016;39(2):271-81.
 10. Saulle R, Del Prete G, Stelmach-Mardas M, De Giusti M, La Torre G. A breaking down of the Mediterranean diet in the land where it was discovered. A cross sectional survey among the young generation of adolescents in the heart of Cilento, Southern Italy. *Ann Ig*. 2016;28(5):349-59.
 11. Bonaccio M, Bes-Rastrollo M, de Gaetano G, Iacoviello L. Challenges to the Mediterranean diet at a time of economic crisis. *Nutr Metab Cardiovasc Dis*. 2016;26(12):1057-1063.
 12. Neelakantan M, Ryali B, Cabral MD, Harris A, McCarroll J, Patel DR. Academic Performance Following Sport-Related Concussions in Children and Adolescents: A Scoping Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(20):7602.
 13. Prichard JR. Sleep Predicts Collegiate Academic Performance: Implications for Equity in Student Retention and Success. *Sleep Med Clin*. 2020;15(1):59-69.
 14. Takiuddin SZ, Alghamdi FS, Fida HL, Alghamdi MK, Kamfar RA, Alsaidlani RH, Khojah IM. Effects of social networking services on academic performance and self-esteem: A cross-sectional study among medical students. *J Family Med Prim Care*. 2022;11(10):6221-6226.
 15. Sharma S, Behl R. Analysing the Impact of Social Media on Students' Academic Performance: A Comparative Study of Extraversion and Introversion Personality. *Psychol Stud (Mysore)*. 2022;67(4):549-559.
 16. Sanjaya A, Edwin C, Supantini D. Impact of COVID-19 pandemic on medical students: a scoping review protocol. *BMJ Open*. 2022;12(8):e061852.
 17. Lozano-Blasco R, Quílez-Robres A, Usán P, Salavera C, Casanovas-López R. Types of Intelligence and Academic Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis. *J Intell*. 2022;10(4):123.
 18. Soma F, Asghar A, Hamid PF. Academic Performance and Emotional Intelligence with Age and Gender as Moderators: A Meta-analysis. *Dev Neuropsychol*. 2021;46(8):537-554.
 19. Istadi Y, Raharjo TJ, Azam M, Mulyono SE. Academic Performance in Medical Education During the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review. *Adv Med Educ Pract*. 2022;13:1423-1438.