



دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world

18-19Jan,2022



نقش مدیریت منابع انسانی بر حفظ و نگهداری مربیان باشگاه های ورزشی شهر اصفهان در دوران کووید ۱۹

غلامرضا دادخواه^۱، مینا مستحفظیان^{۲*}

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

ایمیل: sport.dadkhah2021@gmail.com

۲- استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (نویسنده مسئول).

ایمیل: dr.mostahfezian@gmail.com

چکیده:

زمینه: هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر حفظ و نگهداری مربیان باشگاه های ورزشی شهر اصفهان در دوران کووید ۱۹ بود.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع توصیفی- همبستگی بود و به لحاظ هدف اجرای آن کاربردی است که بصورت پیمایشی انجام گردید. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه مربیان باشگاه های ورزشی شهر اصفهان در نیمه اول ۱۴۰۰ با سابقه مربیگری بیش از ۵ سال به بالا است که تعداد آن ها ۲۴۰ نفر گزارش شده است. بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (۱۵۰) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. همچنین ۱۰ درصد پرسشنامه بیشتر توزیع شد و تعداد ۱۴۹ نرخ بازگشت پرسشنامه بود. در پژوهش حاضر جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد شیوه های حفظ و نگهداری منابع انسانی آزاد بخت (۱۳۹۳) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون های رگرسیون چند گانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین خدمات رفاهی و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است. یعنی بین خدمات رفاهی با حفظ و نگهداری مربیان $(B=-0/362)$ رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی بین ایمنی بر حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است. یعنی بین ایمنی بر حفظ و نگهداری مربیان $(B=0/437)$ رابطه وجود دارد. همچنین نشان می دهد ضریب همبستگی بین بهداشت و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است. یعنی بین بهداشت بر حفظ و نگهداری مربیان $(B=0/482)$ رابطه وجود دارد. نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی بین مزایا بر حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است. یعنی بین مزایا با حفظ و نگهداری مربیان $(B=0/409)$ رابطه وجود دارد.

نتیجه گیری: پیشنهاد می گردد فرآیند ارتقای مدیریت ایمنی برای دستیابی به حفظ و نگهداری مربیان باشگاه ها در راستای خط مشی ایمنی آنها در برابر ویروس کووید ۱۹ انجام گردد.

دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجفآباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world

18-19Jan,2022



کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی، حفظ و نگهداری، مربیان، باشگاه های ورزشی، شهر اصفهان

مقدمه :

با توجه به پیشرفت های بزرگ اخیر در عرصه های مختلف انسان ها همچنان مهره های اصلی و مهم هر سازمان را تشکیل می دهند به طوری که موفقیت ها در جهت تحقق اهدافشان وابسته به نحوه دید آنان نسبت به انسان و چگونگی به کار گیری انسان ها در سازمان ها است و آنچه این دیدگاه و تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را نیز ضمانت می کند، منابع انسانی و نحوه مدیریت آن است (۱). مدیریت منابع انسانی به معنای اهمیت منابع انسانی یک سازمان است که به برتری سازمان، توجه به مشتری، کارآفرینی، کیفیت و نظایر آن شکل و معنا می دهد. در حقیقت رشد و پرورش و افزایش سطح توانایی ها و سازماندهی نیروی انسانی یک سازمان جهت رسیدن به اهداف سازمان در دیدگاه و سطح فکری مدیریت منابع انسانی خلاصه شده است و این سطح مدیریتی در شکست و پیروزی سازمان سهم بسزایی دارد (۲). نیروی انسانی یکی از ورودی های سیستم سازمانی می باشد. هر چه سازمان بتواند نیروی شایسته تری جذب کرده و بتواند از آن نگهداری و استفاده موثرتری نماید در رسیدن به اهدافش موفق تر و نسبت به رقبایش پیشتر است. رقابت سازمان ها در کسب سود بیشتر و سهم بازار و سایر موارد خلاصه نمی شود، بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهم تر یعنی نیروی انسانی شایسته است و این نکته ای است که سازمان ها بدان پی برده اند و در جذب این نیروها رقابت می کنند و سعی می کنند آنها را حفظ نمایند و مانع از ترک خدمتشان گردند (۳). بنابراین نظام مطلوب نگهداری منابع انسانی باعث می شود در دراز مدت گردش نیروی انسانی کم شده و به بهره وری سازمان اضافه گردد و سلامت اداری افزایش یابد. چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه های استخدامی شایسته ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان در آمده باشند (نظام جذب)، سپس با روش های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بینش، مهارت و دانش این کارکنان فراهم شده باشد لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به نحو خوب و مطلوب نگهداری شود یا در سازمان های دیگر جاذبه های بیشتری فراهم باشد، باعث می گردد آن افراد به ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان ها شوند و یا اینکه در مجموعه سازمان سلامت اداری را به مخاطره بیندازند، در نتیجه زحمات، تلاش ها و هزینه های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه گذاری روی افراد به هدر می رود (۴). در میان کارمندان سازمان ها باید به مربیان باشگاه های ورزشی هم اشاره نمود. مربیان ورزشی مهارت های ورزشی را به افراد و تیم های ورزشی آموزش می دهند. آنها افراد مبتدی را به حرفه ای تبدیل می کنند. مربیان به افراد کمک کرده تا حداکثر توانایی بالقوه خود را برای استفاده در رشته ورزشی مورد نظر خود به کار گیرند. همچنین باید بتوانند به افراد تحت آموزش خود اعتماد به نفس و انگیزه بدهند و تا رسیدن به قهرمانی بسیاری از افراد همه ساعت و در همه شرایط کنار آنها باشند. مربیان باشگاه های ورزشی بیشتر در معرض خطراتی که سلامتی آنها را به خطر می انداز می باشند، از مهمترین تهدیداتی که مدیریت منابع انسانی و حفظ و نگهداری از مربیان ورزشی را با چالش عمده ای روبرو کرده همه گیری جهانی اپیدمی کووید ۱۹ کرونا ویروس است. کووید ۱۹ اخیر از شهر ووهان چین آغاز شده و تمام جهان را در چنگال های مهلک خود فرو برده است. تعداد پرونده های علنی و مرگ و میر از مارس ۲۰۲۰ به شدت افزایش یافته است. بدیهی است که تعداد پرونده های علنی در حال حاضر در سطح جهان به ۵ میلیون رسیده است (۵). به همین ترتیب،



دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجفآباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world

18-19Jan,2022



در کل موارد، تعداد مرگ های ناشی از کووید ۱۹ نیز به صورت روزانه افزایش می یابد. به گفته سازمان بهداشت جهانی ۱۲۵، قفل کردن و محدود کردن معاشرت مردم تنها راه غلبه بر چالش است. بیماری همه گیر اخیر به شکل کووید ۱۹ باعث ایجاد آشفته گی های زیادی در سراسر جهان شده است. پس از غرق شدن در بسیاری از زندگی ها در سرتاسر جهان، بیماری همه گیر اخیر تأثیرات نامطلوبی بر رفاه و شرایط اقتصادی برجای گذاشته است که شامل کاهش شغل یا کاهش حقوق آنها است. تأثیر این عامل در کشورها متفاوت است. این بدان معنی است که تأثیر آن در برخی از اقتصادها نامطلوب و در سایر کشورها سبک تر است. با این وجود، اکثر اقتصادها اوقات اقتصادی سختی را سپری می کنند (۶).

هم گیری کووید ۱۹ باعث، تهدید سلامتی مربیان، کاهش شغل یا کاهش حقوق مربیان، محدود شدن روابط با افراد تحت آموزش، نبود اطلاعات کافی از برنامه باشگاه و واکنش در پاسخ به وضعیت همه گیری، عدم حمایت از سلامت افراد تحت آموزش در خارج از محل باشگاه، کمبود و فقدان راهنما و پشتیبانی از افراد تحت آموزش در باشگاه، کاهش کیفیت زندگی مرتبط با بهداشت و سلامت، کاهش سطح ارتباطات و به اشتراک گذاری پیام ها شده است که در نتیجه نارضایتی در بین مربیان ورزشی را افزایش داده است از اینرو نقش مدیریت منابع در جهت حفظ و نگهداری از مربیان باشگاه ورزشی در زمان اپیدمی ضرورت پیدا کرده است. با توجه به مطالبی که ذکر آنها رفت در این تحقیق سعی بر بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر حفظ و نگهداری مربیان باشگاه های ورزشی شهر اصفهان در دوران کووید ۱۹ می باشد.

روش:

پژوهش حاضر توصیفی از نوع توصیفی- همبستگی بوده و به لحاظ هدف اجرای آن کاربردی است که بصورت پیمایشی انجام گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مربیان باشگاه های ورزشی شهر اصفهان در نیمه اول ۱۴۰۰ با سابقه مربیگری بیش از ۵ سال به بالا است که تعداد آن ها ۲۴۰ نفر گزارش شده است. افراد نمونه از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای با استفاده از فرمول کوکران (۱۵۰) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. همچنین ۱۰ درصد پرسشنامه بیشتر توزیع شد و تعداد ۱۴۹ نرخ بازگشت پرسشنامه بود. در پژوهش حاضر جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شیوه های حفظ و نگهداری منابع انسانی آزاد بخت (۱۳۹۳) استفاده گردید. روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری spss، نسخه ۲۳، در دو سطح آمار توصیفی از و استنباطی انجام گردید. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون های رگرسیون چند گانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد.

یافته ها:

با استفاده از آمار توصیفی ابتدا داده های جمعیت شناختی و در ادامه داده های مربوط به فرضیات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world
18-19Jan,2022



یافته های توصیفی نشان داد بیشترین سن ۲۶/۸ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش بین ۳۱ تا ۳۵ سال و بیشترین تحصیلات ۵۸/۴ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش لیسانس بود. هم چنین بیشترین سابقه خدمت ۳۴/۹ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش بین ۱۰ تا ۱۵ سال می باشد. میانگین و احراف معیار شاخص خدمات رفاهی ۲/۹۸ ± ۰/۵۹ و شاخص ایمنی برابر با ۳/۰۱ ± ۰/۵۴ و شاخص بهداشت برابر با ۳/۱۰ ± ۰/۶۰ و شاخص مزایا برابر با ۳/۰۹ ± ۰/۵۴ بود.

یافته های جدول (۱) نشان داد ضریب همبستگی بین خدمات رفاهی و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

جدول ۱- ضریب رگرسیونی بین خدمات رفاهی و حفظ و نگهداری

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معنی داری	R	R ²	F	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۳/۹۱۰	۰/۱۸۷	-	۲۰/۸۵۵	۰/۰۰۱	۰/۳۶۲	۰/۱۳۱	۲۲/۱۶۹	۰/۰۰۱
خدمات رفاهی	-۰/۲۹۰	۰/۰۶۲	۰/۳۶۲	-۴/۷۰۸	۰/۰۰۱				

$p < 0.01$

براساس جدول ۱ می توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش بینی حفظ و نگهداری مربیان بر خدمات رفاهی تنظیم کرد:
خدمات رفاهی (-۰/۲۹۰) + ۳/۹۱۰ = حفظ و نگهداری مربیان

یافته های جدول (۲) نشان می دهد ضریب همبستگی بین ایمنی بر حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

جدول ۲- ضریب رگرسیونی بین ایمنی و حفظ و نگهداری مربیان

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معنی داری	R	R ²	F	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۱/۸۷۳	۰/۲۰۲	-	۹/۲۷۵	۰/۰۰۱	۰/۴۳۷	۰/۱۹۱	۳۴/۶۸۷	۰/۰۰۱
ایمنی	۰/۳۸۸	۰/۰۶۶	۰/۴۳۷	۵/۸۹۰	۰/۰۰۱				

$p < 0.01$

براساس جدول ۲ می توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش بینی حفظ و نگهداری مربیان ایمنی تنظیم کرد:

دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world
18-19Jan,2022



ایمنی $(0/388) + 1/873 =$ حفظ و نگهداری مربیان

یافته های جدول (۳) نشان می دهد ضریب همبستگی بین بهداشت و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

جدول ۳- ضریب رگرسیونی بین بهداشت و حفظ و نگهداری مربیان

سطح معنی داری	F	R ²	R	سطح معنی داری	t	بتای استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیون	شاخص آماری / مدل رگرسیون
0/001	44/522	0/232	0/482	0/001	10/349	-	0/180	1/864	ضریب ثابت
				0/001	6/673	0/482	0/057	0/380	بهداشت

$p < 0/01$

بر اساس جدول ۳ می توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش بینی حفظ و نگهداری مربیان بر بهداشت تنظیم کرد:

بهداشت $(0/380) + 1/864 =$ حفظ و نگهداری مربیان

یافته های جدول (۴) نشان می دهد ضریب همبستگی بین مزایا بر حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

جدول ۴- ضریب رگرسیونی بین مزایا و حفظ و نگهداری مربیان

سطح معنی داری	F	R ²	R	سطح معنی داری	t	بتای استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیون	شاخص آماری / مدل رگرسیون
0/001	29/568	0/167	0/409	0/001	9/396	-	0/206	1/939	ضریب ثابت
				0/001	5/438	0/409	0/066	0/358	مزایا

$p < 0/01$

بر اساس جدول ۴ می توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش بینی حفظ و نگهداری مربیان مزایا تنظیم کرد:

مزایا $(0/358) + 1/939 =$ حفظ و نگهداری مربیان

بحث و نتیجه گیری:



دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجفآباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world

18-19Jan,2022



یافته ها نشان می دهد ضریب همبستگی بین خدمات رفاهی، ایمنی، بهداشت و مزایا و حفظ و نگهداری مریدان معنی دار است. با داشتن یک چارچوب از زمینه های اصلی که بر رفاه کارکنان و عملکرد افراد و تیم ها تاثیر می گذارد، سازمان های می توانند آمادگی بهتری برای سازگاری ترتیبات کار برای محافظت از کارمندان و کمک به تلاش های دولت برای تسطیح منحنی موارد ابتلای جدید داشته باشند و در نتیجه موجب کند شدن انتشار کووید ۱۹ شوند. در این راستا مالا (۲۰۲۰) در یافته های بررسی ادبیات عمومی و آخرین به روزسانی ها نشان می دهد که امنیت مالی بیشتر از سلامت شخصی و خانوادگی، به دلیل ترس از اقتصاد ناپایدار در سراسر جهان، عدم اطمینان و افزایش نرخ بیکاری، نگران کننده کارکنان است (۸). که منجر به ایجاد یک مسئله بهداشت روان بین کارکنانی می شود، خصوصاً افرادی که به دلیل شیوع ویروس کرونا که دیگر بدترین شاخص های سلامتی و پریشانی را نشان می دهد، کار خود را متوقف کردند. بنابراین، استراتژی حفظ کارکنان منابع انسانی باید با مهمترین نگرانیهای کارکنان و چالشهای جدید ویروس کرونا سازگار شود، ضمن اینکه قراردادهای روانی کارمندان را با کاهش پیچیدگی شیوه های منابع انسانی و افزایش انعطاف پذیری در نظر می گیرد. در نظام نگهداری منابع انسانی اموری مانند ایمنی محیط کار در دوران کووید ۱۹ جهت جلوگیری از بروز حوادث و اتفاقات ناگوار این بیماری، و اجرای برنامه های تندرستی، پرداختن امور روانی و ایجاد امنیت شغلی در دوران کووید ۱۹ از زمینه هایی می باشد که می تواند جان انسان ها را در حفظ و صیانت از این سرمایه گران بها کمک نماید (۹). در همین راستا فائدی و وحیدی (۱۳۹۴) به نظارت و کنترل مدیریت بر ایمنی کارکنان پرداخت. نتایج این تحقیق بیانگر آنست که موانع عمده ای از قبیل دانش و اطلاعات ناقص کارکنان نسبت به مسائل ایمنی و شرایط نامطلوب اقتصادی در شرایط محیط کار مؤثر بوده، که با برنامه ریزی صحیح آموزش کارکنان و بکارگیری روش های نوین مدیریت و مشارکت کارکنان می توان در بهبود اصلاح شرایط محیط کار و ایمن سازی آن که عامل مؤثری در حفظ و نگهداری نیروی انسانی است اقدام نمود (۱۰). همچنین سلیمان و همکاران (۲۰۲۰) اذعان نمود برای اینکه کارمندان از کووید ۱۹ در امان بمانند، مدیریت منابع انسانی مجبور است با اولویت قرار دادن مقررات و پیشنهادهای دولتی، قوانین بهداشت و ایمنی را تنظیم کند و همچنین باید اطمینان حاصل کند که این قوانین توسط همه کارمندان در مشاغل به طور آگاهانه دنبال می شود. آنها همچنین پیشنهاد می کنند ۲۰۲۰ که خرده فروشان برای حفظ محیط بهداشتی در فروشگاه های خرده فروشی روش های زیر را باید دنبال کنند، به گفته آنها، رعایت بهداشت محیط کار نیز مهم است. بین شرکت ها، خرده فروشان می توانند فعالیت خود را در مراکز توزیع خود به حالت تعلیق درآورند تا خدمه نظافت تجهیزات را پاک کنند (۱۱). غربالگری های بهداشتی می تواند به سرعت کارگرانی را که بیمار هستند شناسایی کند. و کلیه کارکنان، اعم از استخدام طولانی مدت یا موقت، باید آموزش های لازم را در زمینه اقدامات صحیح بهداشتی داشته و تجهیزات حفاظتی مناسب به آنها داده شود. لزوماً، مدیریت منابع انسانی باید مسئولیت هدایت کارکنان خرده فروشی خط مقدم و سایر کارکنان را بپذیرد تا به رهنمودهای بهداشتی که به موقع توسط سازمان برای جلوگیری از گسترش کووید ۱۹ صادر شده است، پایبند بمانند. موانع زیادی مانند دانش و اطلاعات ناقص مریدان نسبت به مسائل ایمنی و شرایط نامطلوب محیطی در دوران کووید ۱۹ در محیط کار وجود دارد، که باید این موانع با برنامه ریزی صحیح، آموزش به مریدان و بکارگیری روش های نوین مدیریت و مشارکت مریدان در بهبود اصلاح شرایط محیط باشگاه و ایمن سازی آن اقدام نمود که این امر می تواند عامل مؤثری در حفظ و نگهداری مریدان



دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجفآباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world

18-19Jan,2022



در این شرایط بحرانی باشد. در این شرایط باشگاه های ورزشی باید مربیان خود را در مقابل خطرات مختلف و محتمل ناشی از ویروس کووید ۱۹ به نحو موثری حفظ و حراست نماید. باشگاه های ورزشی باید به یک محیط کاری بی خطر و سالم، امن در برابر ویروس کووید ۱۹ جهت افزایش کارایی مربیان بوجد آورد. عزیزی و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد بیماری همه گیر کووید ۱۹ عواقب نامطلوب بی شماری از جمله شوک اقتصادی، بحران جهانی بهداشت، تغییر در رفتارهای اجتماعی و چالش هایی در سطح سازمان برای ادامه فعالیت های تجاری به همراه داشت (۱۲). علاوه بر این، این استراتژی ها شامل انعطاف پذیری، تقویت کارایی داخلی، استعدادیابی و ایجاد تغییرات ابتکاری بر اساس ارزیابی سازمانی و نیازهای فعالیت های شغلی روان بود. پیاده سازی مناسب استراتژی های مدیریت منابع انسانی باعث افزایش رفاه ذهنی، رضایت، بهره وری، انگیزه و ایمنی بهداشت کارکنان در محل کار می شود. همچنین ماویتا (۲۰۲۰) نشان داد که در نتیجه کووید ۱۹ تعداد فعالیت های استخدام و انتخاب کارمندان به شدت کاهش یافته است (۱۳). برنامه های آموزش کارکنان که قبل از شیوع برنامه ریزی شده بود لغو شده است تا کارمندان را از تماس با بیماری محافظت کند. آموزش آنلاین که بهترین گزینه است، به دلیل کمبود امکانات نمی تواند توسط همه سازمان ها استفاده شود. این مطالعه نشان داد که کارمندان به دلیل اختلالات ناشی از بیماری نمی توانند به اهداف تعیین شده قبلی برسند. برای سازمانهایی که کار در خانه را انتخاب کرده اند، در نظارت بر عملکرد کارکنان با مشکل روبرو شده اند و این نگرانی از مسائل تعادل بین زندگی و زندگی ایجاد کرده است. کووید ۱۹ باعث شده است تا سازمانها برخی از تعهدات مالی خود از جمله پرداخت مزایای کارکنان را انجام ندهند. این مطالعه استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را برای به حداقل رساندن فعل و انفعالات فیزیکی کارکنان، مشارکت کارکنان در استراتژی های مدیریت بحران و بررسی سیاست های منابع انسانی متناسب با شرایط بحرانی توصیه کرده است. جهت تحقق امر بهداشت بر حفظ و نگهداری مربیان باشگاه های ورزشی در دوران کووید ۱۹ باید مداخلات جسمی برای قطع یا کاهش شیوع ویروس های تنفسی شامل شست و شوی مکرر یا ضد عفونی کنندهای جانبی یا بدون آن، رعایت نکات بهداشتی و موانع صحیح برای مربیان آموزش داده شود. مراقبت های بهداشتی مانند دستکش، لباس و ماسک، دوری از تماس مستقیم با افراد، آموزش موثر برای مربیان می باشد. در نهایت اقداماتی جهت کاهش ابتلا به کووید ۱۹ یا کاهش انتقال و کنترل آن به مربیان توصیه می شود، مانند هنگام عطسه و سرفه بینی و دهان با دستمال و اگر در دسترس نبود با بازو پوشانده شود، در صورت استفاده از دستمال باید دور انداخته شود و دست ها شسته شود، شستن دست ها با آب و صابون برای ۲۰ ثانیه و یا ضد عفونی الکی، مخصوصا بعد از استفاده از توالت، قبل از تغذیه و بعد از عطسه و سرفه انجام شود. طبق توصیه سازمان جهانی بهداشت، تمامی افراد هنگام قرار گرفتن در اماکن عمومی و پر تردد به ماسک نیاز خواهند داشت. همچنین به افرادی که دارای علائم سرفه و عطسه هستند، توصیه می شود ماسک استفاده نمایند. آزاد بخت و همکاران (۱۳۹۴) به تعیین تأثیر شیوههای حفظ و نگهداری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان لرستان پرداخت و نتایج پژوهش نشان داد که شیوههای حفظ و نگهداری منابع انسانی بطور کلی بر عملکرد کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان لرستان مؤثر بوده است (۱۴). همچنین هریک از شیوهها بطور مجزا بر عملکرد کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان لرستان مؤثر بوده است. همچنین حیدری، و نظر صیدی (۱۳۹۷)، نقش مدیران منابع انسانی در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی (مطالعه موردی کارکنان تامین اجتماعی استان سمنان)، را





دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجفآباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world

18-19Jan,2022



بررسی کرده اند. با توجه به نتایج آزمون فریدمن به ترتیب (۱) احساس عدالت سازمانی، (۲) رضایت شغلی، (۳) تعهد سازمانی، (۴) مسیر پیشرفت شغلی، (۵) امنیت شغلی، (۶) مدیریت و رهبری، (۷) حقوق پرداختی و مزایا، (۸) کار گروهی، (۹) محتوا و ماهیت شغل دارای بیشترین اولویت بر حفظ و نگهداشت کارکنان بودند (۱۵). بر اساس نتایج تحقیق حاضر می توان گفت در راستای ارائه مزایا برای مربیان باشگاه های ورزشی رفاه و امنیت اقتصادی مربیان خود را در زمان بیماری و از کم کاری ناشی از بیماری تضمین نماید و مربیان از استراحت بین کار، مرخصی های استحقاقی و استعلاجی، تعطیلات و مرخصی ها بهره مند شوند.

منابع:

1. Ashraf Elsafty, Mohammad Ragheb (2020), The Role Of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic In Medical Supplies Sector – Egypt, Business And Management Studies, Vol. 6, No. 2; June 2020, Issn: 2374-5916 E-Issn: 2374-5924 .
2. Elena-Sabina Turnea (2018), Attraction and retention of the employees. A study based on multinationals from Romania, SIM 2017 / 14th International Symposium in Management, P rocedia - Social and Behavioral Sciences 238 (2018) 73 – 80.
3. Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. Human Resource Development International, 23(4), 380-394.
۴. ابراهیمی، محمدرضا و فتحی، لیلا (۱۳۹۸)، تاثیر اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی در حفظ کارکنان و نقش میانجی روابط محیط کاری کارکنان، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران.
5. Asma Zahoor Shagufta Ijaz Tabinda Muzammil (2015), Impact Of Human Resource Management Practices On Employee Retention In Telecom Sector Of Pakistan, Journal Of Resources Development And Management Www.Iiste. Org Issn 2422-8397 An International Peer-Reviewed Journal Vol.12, P22.31.
6. Carnevale, J.B. & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. Journal of Business Research, 116, 183-187. <https://doi-org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>.
7. Mala, W. A. (2020). How COVID-19 Changes the HRM Practices (Adapting One HR Strategy May Not Fit to All). Available at SSRN 3736719.
8. Agarwal, Promila. 2021. Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. International Journal of Hospitality Management 93: 102765.
۹. قاندى، همایون و وحیدی، زهرا، ۱۳۹۴، نقش نظارت و کنترل مدیریت بر ایمنی کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان، اولین همایش بین المللی علوم مدیریت پیشرفت ها، نوآوری ها و چالش ها
10. Sulaiman, M. A. B. A., Ahmed, M. N., & Shabbir, M. S. (2020). Covid-19 challenges and human resource management in organized retail operations. Utopia y Praxis Latinoamericana, 25(12), 81-92.
11. Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. Heliyon, e07233.



دومین همایش ملی دانش سلامتی در مواجهه با کرونا و حکمرانی در جهان پسا کرونا

۲۸-۲۹ دیماه ۱۴۰۰ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجفآباد

2nd national conference on health knowledge production,
confronting COVID-19 and governing the post-corona world
18-19Jan,2022



12. Mwita, K. M. (2020). Effects of corona virus pandemic (covid-19) on selected human resource management practices in tanzania. East African Journal of Social and Applied Sciences (EAJ-SAS), 2(2).

۱۳. آزادبخت، حمید و مواهبی طباطبائی، فرزانه (۱۳۹۴)، تاثیر شیوههای حفظ و نگهداری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان مورد مطالعه سازمان صنعت، معدن و تجارت استان لرستان، کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، تهران.

۱۴. حیدری، راضیه و نظر صیدی، علی (۱۳۹۷)، نقش مدیران منابع انسانی در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی (مطالعه موردی کارکنان تامین اجتماعی استان سمنان)، دومین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی، مدیریت و معارف اسلامی، تهران.

