



Doi: 10.30486/4S.2022.1949785.1007



## The role of human resource management on the maintenance of coaches of sports clubs in Isfahan during the covid 19

Gholamreza Dadkhah, Mina Mostahfezian\*

M.A in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

Assistant Professor, Sport medicine Research Center, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran

Received: 2022/01/13

Accepted: 2022/02/24

Original Research

### Abstract

**Objective:** The purpose of this study was to investigate the role of human resource management on the maintenance of coaches in sports clubs in Isfahan during the Covid period.

**Methodology:** The present study was a descriptive-correlational descriptive study and in terms of the purpose of its implementation is an application that was conducted as a survey. The statistical population includes all coaches of sports clubs in Isfahan in the first half of 1400 with a coaching experience of more than 5 years, that (150) people were considered as a statistical sample. The standard questionnaire of methods of conservation of human resources (2014) was used. Data analysis at two levels of descriptive and inferential statistics.

**Results:** The results showed that the correlation coefficient between welfare services and retention of coaches is significant. The results also show that the correlation coefficient between safety and retention of coaches is significant. It also shows that the correlation coefficient between health and maintenance of coaches is significant. The results show that the correlation coefficient between the benefits on retention of coaches is significant.

**Conclusion:** According to the results of the sense of organizational justice, job satisfaction, organizational commitment, career path, job security, management and leadership, pay and benefits, teamwork and the content and nature of the job have the highest priority over employee retention. Based on the results of the present study, it can be said that in order to provide benefits for the coaches of sports clubs, the coaches and economic security of their coaches can be guaranteed during the illness and from the lack of work due to illness. Benefit from vacations. Accordingly, proper implementation of human resource management strategies increases the mental well-being, satisfaction, productivity, motivation and safety of employees in the workplace. Online training should continue to replace staff training programs that were discontinued due to the outbreak of the disease to protect employees from contact with the disease. Finally, measures to reduce the incidence of Covid 19 or to reduce its transmission and control are recommended to trainers, such as when sneezing and coughing. And wash hands, or perform alcoholic disinfection. According to the World Health Organization, everyone will need a mask when in public or in busy places. It is suggested that the process of upgrading safety management be done in order to achieve the maintenance of club coaches in line with their safety policy against Covid 19 virus.

**Keywords:** human resource management, maintenance, coaches, sports clubs, Isfahan

---

\* Corresponding author's e-mail address: Dr.mostahfezian@gmail.com



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

غلامرضا دادخواه<sup>۱</sup>، مینا مستحفظیان<sup>۲\*</sup>

- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران
- استادیار، مرکز تحقیقات طب ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۵

### چکیده

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

**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود و به لحاظ هدف کاربردی که به صورت پیمایشی انجام گردید. جامعه آماری شامل کلیه مربیان باشگاه‌های ورزشی شهر اصفهان در نیمه اول سال ۱۴۰۰ با سابقه مربیگری بیش از ۵ سال بودند که ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد شیوه‌های حفظ و نگهداری منابع انسانی آزاد بخت (۱۳۹۳) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید. یافته‌ها: نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین خدمات رفاهی و حفظ و نگهداری مربیان معنادار است. همچنین نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین ایمنی بر حفظ و نگهداری مربیان معنادار است. همچنین ضریب همبستگی بین بهداشت و حفظ و نگهداری مربیان معنادار است. نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین مزایا بر حفظ و نگهداری مربیان معنادار است. نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌گردد فرآیند ارتقای مدیریت ایمنی برای دستیابی به حفظ و نگهداری مربیان باشگاه‌ها در راستای خط مشی ایمنی آنها در برابر ویروس کووید ۱۹ انجام گردد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت منابع انسانی، حفظ و نگهداری، مربیان، باشگاه‌های ورزشی، شهر اصفهان

## مقدمه

با توجه به پیشرفت‌های بزرگ اخیر در عرصه‌های مختلف انسان‌ها همچنان مهره‌های اصلی و مهم هر سازمان را تشکیل می‌دهند به طوری که موفقیت در تحقق اهداف وابسته به نحوه دید آنان نسبت به انسان و چگونگی به کارگیری انسان‌ها در سازمان است و آنچه این دیدگاه و تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز ضمانت می‌کند، منابع انسانی و نحوه مدیریت آن است (Elsafty and Ragheb, 2020). 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 می‌دهد. در حقیقت رشد و پرورش و افزایش سطح توانایی‌ها و سازماندهی نیروی انسانی یک سازمان در 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 (Turnea, 2018). نیروی انسانی یکی از ورودی‌های سیستم سازمانی است. هرچه سازمان بتواند نیروی شایسته‌تری جذب کرده و بتواند از آن نگهداری و استفاده مؤثرتری نماید در رسیدن به اهدافش موفق‌تر و نسبت به رقابیش پیشتر است. رقابت سازمان‌ها در کسب سود بیشتر و سهم بازار و سایر موارد خلاصه نمی‌شود، بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهم‌تر یعنی نیروی انسانی شایسته است و این نکته‌ای است که سازمان‌ها بدان پی برده‌اند و در جذب این نیروها رقابت می‌کنند و سعی می‌کنند آنها را حفظ نمایند و مانع از ترک خدمتشان گردند (Dirani & et al, 2020). همچنان که سپهوند و همکاران (2021) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و ابعاد آن تأثیر مثبت و معناداری بر حفظ کارکنان دارد؛ بنابراین نظام مطلوب نگهداری منابع انسانی باعث می‌شود در درازمدت گردش نیروی انسانی کم شده و به بهره‌وری سازمان اضافه گردد و سلامت اداری افزایش یابد. چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه‌های استخدامی، شایسته‌ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان درآمده باشند (نظام جذب)، سپس با روش‌های 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 نشود یا در سازمان‌های دیگر جاذبه‌های بیشتر و بهتری فراهم باشد، باعث می‌گردد آن افراد به‌ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان‌ها شوند و یا اینکه در مجموعه سازمان سلامت اداری را به مخاطره بیندازند؛ در نتیجه زحمات، تلاش‌ها و هزینه‌های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری روی افراد به هدر می‌رود (Ebrahimi @ Fathi, 2019). آزاد بخت و مواهبی طباطبایی (2015) به تعیین تأثیر شیوه‌های حفظ و نگهداری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان پرداختند و نشان دادند که شیوه‌های حفظ و نگهداری منابع انسانی به طور کلی بر عملکرد کارکنان مؤثر بوده است.

در میان کارمندان سازمان‌ها باید به مربیان باشگاه‌های ورزشی هم اشاره نمود. مربیان ورزشی مهارت‌های ورزشی را به افراد و تیم‌های ورزشی آموزش می‌دهند. آنها افراد مبتدی را به حرفه‌ای تبدیل می‌کنند. 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 باشگاه‌های ورزشی بیشتر در معرض خطراتی‌اند که سلامتی آنها را به خطر می‌اندازد. از مهمترین تهدیداتی که مدیریت منابع انسانی و حفظ و نگهداری از مربیان ورزشی را با چالش عمده‌ای روبه رو کرده، همه‌گیری جهانی اپیدمی کووید ۱۹ کرونا ویروس است. کووید ۱۹ از شهر ووهان چین آغاز شده و تمام جهان را در چنگال مهلک خود فرو برده است. تعداد پرونده‌های علنی مرگ و میر از مارس ۲۰۲۰ به شدت

افزایش یافته است. بدیهی است که تعداد پرونده‌های علنی در حال حاضر در سطح جهان به ۵ میلیون رسیده است (Fogarty, 2020). به همین ترتیب، در کل موارد، تعداد مرگ‌های ناشی از کووید ۱۹ نیز به صورت روزانه افزایش می‌یابد. به گفته سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup>، قفل کردن و محدود کردن معاشرت مردم تنها راه غلبه بر چالش است. بیماری همه‌گیر اخیر به شکل کووید ۱۹ باعث ایجاد آشفتگی‌های زیادی در سراسر جهان شده است. پس از غرق شدن در بسیاری از زندگی‌ها در سرتاسر جهان، بیماری همه‌گیر اخیر، تأثیرات نامطلوبی بر رفاه و شرایط اقتصادی برج گذاشته است که شامل کاهش شغل یا کاهش حقوق آنهاست. تأثیر این عامل در کشورها متفاوت است؛ این بدان معناست که تأثیر آن در برخی از اقتصادها نامطلوب و در سایر کشورها سبک‌تر بوده است. با وجود این، اکثر اقتصادها اوقات اقتصادی سختی را سپری می‌کنند (Carnevale & Hatak, 2020). بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ عواقب نامطلوب بی شماری از جمله شوک اقتصادی، بحران جهانی بهداشت، تغییر در رفتارهای اجتماعی و چالش‌هایی در سطح سازمان‌ها برای ادامه فعالیت‌ها به همراه داشت؛ بنابراین اجرای مناسب استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی باعث افزایش رفاه ذهنی، رضایت، بهره‌وری، انگیزه و ایمنی بهداشت کارکنان در محل کار می‌شود (Azizi & et al, 2021).

همه‌گیری 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 همه‌گیری، 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 اشتراک‌گذاری پیام‌ها شده است که در نتیجه نارضایتی در بین مربیان ورزشی را افزایش داده است. داودی (۱۳۹۹) در بررسی چالش‌ها و ارائه راهکارها برای مدیریت منابع انسانی آینده، نشان داد که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و حفظ و نگهداری داوطلبان هیأت‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد. اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ و نگهداری داوطلبان هیأت‌های ورزشی مؤثر است.

از این رو نقش مدیریت منابع در 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 باشگاه‌های ورزشی شهر اصفهان در دوران کووید ۱۹ است.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به لحاظ هدف اجرای آن کاربردی است که به صورت پیمایشی انجام گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مربیان باشگاه‌های بدنسازی شهر اصفهان در نیمه اول ۱۴۰۰ با سابقه مربیگری بیش از ۵ سال به بالاست که تعداد آنها ۲۴۰ نفر گزارش شده است. افراد نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای با استفاده از فرمول کوکران (۱۵۰) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. ویژگی‌های نمونه آماری در جدول شماره ۱ آورده شده است. همچنین ۱۰ درصد پرسشنامه بیشتر توزیع شد و تعداد ۱۴۹ نرخ بازگشت پرسشنامه بود. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شیوه‌های حفظ و نگهداری منابع انسانی آزادبخت (2015) استفاده گردید. روایی پرسشنامه توسط استادان مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌های این

پژوهش با استفاده از بسته نرم‌افزار آماری در علوم اجتماعی<sup>۱</sup>، نسخه ۲۳، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید. در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون‌های رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد.

جدول ۱ - بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربیان باشگاه‌های ورزشی

شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۲۷
	زن	۲۲
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۱۰
	۳۱ تا ۳۵ سال	۴۰
	۳۶ تا ۴۰ سال	۳۸
	۴۱ تا ۴۵ سال	۳۱
	۴۶ تا ۵۰ سال	۲۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۹
	دیپلم و کمتر	۲۳
میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۲۰
	لیسانس	۸۷
	فوق لیسانس	۱۲
	دکتری	۷
	۵ سال	۲۱
سابقه خدمت	۵ تا ۱۰ سال	۲۷
	۱۰ تا ۱۵ سال	۵۲
	۱۵ تا ۲۰ سال	۳۰
	۲۰ تا ۲۵ سال	۱۴
بیشتر از ۲۵ سال	۵	۳/۴

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان داد بیشترین سن ۲۶/۸ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش بین ۳۱ تا ۳۵ سال و تحصیلات ۵۸/۴ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش لیسانس بود. هم‌چنین بیشترین خدمات ۳۴/۹ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش بین ۱۰ تا ۱۵ سال است. میانگین و انحراف معیار شاخص خدمات رفاهی  $\pm 0/59$  و  $2/98$  و شاخص ایمنی برابر با  $3/01 \pm 0/54$  و شاخص بهداشت برابر با  $3/10 \pm 0/60$  و شاخص مزایا برابر با  $0/54 \pm$  بود.  $3/09$

یافته‌های جدول (۲) نشان داد ضریب همبستگی بین خدمات رفاهی و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

جدول ۲- 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 <sup>2</sup>	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<۰/۰۱

براساس جدول ۲ می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی حفظ و نگهداری مربیان بر خدمات رفاهی تنظیم کرد:

$$\text{خدمات رفاهی} = (-0/290) + 3/910 \times \text{حفظ و نگهداری مربیان}$$

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ایمنی بر حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

جدول ۳- 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 <sup>2</sup>	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<۰/۰۱

براساس جدول ۳ می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی حفظ و نگهداری مربیان ایمنی تنظیم کرد:

$$\text{ایمنی} = (0/388) + 1/873 \times \text{حفظ و نگهداری مربیان}$$

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین بهداشت و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

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

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معنی داری	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۱/۸۶۴	۰/۱۸۰	-	۱۰/۳۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸۲	۰/۲۳۲	۴۴/۵۲۲	۰/۰۰۱
بهداشت	۰/۳۸۰	۰/۰۵۷	۰/۴۸۲	۶/۶۷۳	۰/۰۰۱				

p<۰/۰۱

براساس جدول ۴ می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی حفظ و نگهداری مربیان بر بهداشت تنظیم کرد:

$$\text{بهداشت} = (0/380) + 1/864 \times \text{حفظ و نگهداری مربیان}$$

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین مزایا بر حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است.

جدول ۵- ضریب رگرسیونی بین مزایا و حفظ و نگهداری مربیان

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معنی داری	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۱/۹۳۹	۰/۲۰۶	-	۹/۳۹۶	۰/۰۰۱	۰/۴۰۹	۰/۱۶۷	۲۹/۵۶۸	۰/۰۰۱
مزایا	۰/۳۵۸	۰/۰۶۶	۰/۴۰۹	۵/۴۳۸	۰/۰۰۱				

p&lt;۰/۰۱

براساس جدول ۵ می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی حفظ و نگهداری مربیان مزایا تنظیم کرد:

$$\text{مزایا} = ۱/۹۳۹ + (۰/۳۵۸) \times \text{حفظ و نگهداری مربیان}$$

### بحث و نتیجه‌گیری

سال ۲۰۲۰، سالی بسیار متفاوت از یک سال عادی در جامعه تجاری بود، بسیاری از مشاغل مجبور به تعطیلی شدند و تعداد زیادی از کارکنان در این مدت بیکار شده‌اند. آن دسته از مشاغلی که در مقابل مشکلات موجود تاب آورده‌اند نیز مجبور شدند نحوه کار خود را برای ادامه بهره‌وری و حفظ امنیت کارمندان تغییر دهند (Agarwal, 2021).

همه‌گیری کنونی قوانین محل کار را متفاوت کرده است و همه‌چیزهایی که کارمندان از همه‌گیری، قوانین کاری می‌دانستند و می‌پذیرفتند در حال حاضر تغییر کرده‌اند. همه برای کارایی بیشتر و بازگرداندن سطح بهره‌وری که کارفرمایان قبل از همه‌گیری به آن عادت کرده بودند، پیوسته تلاش می‌کنند (Araya, 2021). در این راستا همه کارمندان در سرتاسر جهان به دلیل از دست دادن ناگهانی شغل خود و افزایش فشار بدهی در سراسر جهان ناراضی هستند. به همین دلیل بخش منابع انسانی در مناطق مختلف جهان بر حفظ کارکنان خود به صورت حرفه‌ای تمرکز کرده است (Anderson, 2020). لذا این تحقیق با هدف نقش مدیریت منابع انسانی بر حفظ و نگهداری مربیان باشگاه‌های ورزشی شهر اصفهان در دوران کووید ۱۹ انجام گرفت.

یافته‌ها نشان داد ضریب همبستگی بین خدمات رفاهی، ایمنی، بهداشت و مزایا و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار بود. لذا با داشتن یک چارچوب از زمینه‌های اصلی که بر رفاه کارکنان و عملکرد افراد و تیم‌ها تاثیر می‌گذارد، سازمان‌ها می‌توانند آمادگی بهتری برای سازگاری ترتیبات کار برای محافظت از کارمندان و کمک به تلاش‌های دولت برای کاهش منحنی موارد ابتلای جدید داشته باشند و در نتیجه موجب کند شدن انتشار کووید ۱۹ شوند. در این راستا نتایج این تحقیق با تحقیق مالا (2020) که نشان داد امنیت مالی بیشتر از سلامت شخصی و خانوادگی نگران‌کننده کارکنان است. زیرا منجر به ایجاد مسئله بهداشت روان بین کارکنان می‌شود، خصوصاً افرادی که به دلیل شیوع ویروس کرونا کار خود را متوقف کردند. بنابراین، استراتژی حفظ کارکنان منابع انسانی باید با مهمترین نگرانی‌های کارکنان و چالش‌های جدید ویروس کرونا سازگار شود.

نتایج دیگر تحقیق نشان داد که ایمنی بر حفظ و نگهداری مربیان باشگاه‌های ورزشی در دوران کووید ۱۹ اثر دارد. بر همین اساس 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 برنامه‌های تندرستی، پرداختن به سلامت روانی و ایجاد امنیت شغلی از زمینه‌هایی می‌باشد که می‌تواند جان انسان‌ها را در حفظ و صیانت از این سرمایه‌گران بها کمک نماید (Agarwal, 2021). در همین راستا قانیدی و وحیدی (2015) به نظارت و کنترل مدیریت بر ایمنی کارکنان پرداختند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر که بیانگر موانع عمده‌ای از قبیل دانش و اطلاعات ناقص



کارکنان نسبت به مسائل ایمنی و شرایط نامطلوب اقتصادی در شرایط محیط کار همسو بود، که با برنامه ریزی صحیح آموزش کارکنان و بکارگیری روش‌های نوین مدیریت و مشارکت کارکنان می‌توان در بهبود اصلاح شرایط محیط کار و ایمن سازی آن که عامل مؤثری در حفظ و نگهداری نیروی انسانی است اقدام نمود. همچنین سلیمان و همکاران (2020) اذعان نمودند 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 می‌شود. از آنجایی که موانع زیادی مانند دانش و اطلاعات ناقص مربیان 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 مربیان و بکارگیری روش‌های نوین مدیریت و مشارکت مربیان در بهبود اصلاح شرایط محیط باشگاه و ایمن سازی آن اقدام نمود که این امر می‌تواند عامل مؤثری در حفظ و نگهداری مربیان در این شرایط بحرانی باشد.

نتایج دیگر تحقیق نشان داد ضریب همبستگی بین بهداشت و حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است. باشگاه‌های ورزشی باید به یک محیط کاری بی‌خطر و سالم، امن در برابر ویروس کووید ۱۹ جهت افزایش کارایی مربیان بوجد آورد که با نتایج عزیزی و همکاران (2021) و ماویتا (2020) همسو بود. بر همین اساس پیاده سازی مناسب استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی باعث افزایش رفاه ذهنی، رضایت، بهره‌وری، انگیزه و ایمنی بهداشت کارکنان در محل کار می‌شود. باید آموزش آنلاین جایگزین برنامه‌های آموزش کارکنان که با شیوع بیماری لغو شده بود تا کارمندان را از تماس با بیماری محافظت کند ادامه یابد. در نهایت اقداماتی جهت کاهش ابتلا به کووید ۱۹ یا کاهش انتقال و کنترل آن به مربیان توصیه می‌شود، 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 دست‌ها شسته شود، و یا ضد عفونی الکلی انجام شود. طبق توصیه سازمان جهانی بهداشت، تمامی افراد هنگام قرار گرفتن در اماکن عمومی و پر تردد به ماسک نیاز خواهند داشت.

نتایج دیگر تحقیق نشان داد ضریب همبستگی بین مزایا بر حفظ و نگهداری مربیان معنی دار است. با نتایج تحقیق آزاد بخت و همکاران (2015) و حیدری و نظر صیدی (2018)، همسو بود. با توجه به نتایج احساس عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مسیر پیشرفت شغلی، امنیت شغلی، مدیریت و رهبری، حقوق پرداختی و مزایا، کار گروهی و محتوا و ماهیت شغل دارای بیشترین اولویت بر حفظ و نگهداشت کارکنان می‌باشند. بر اساس نتایج تحقیق حاضر می‌توان گفت در راستای ارائه مزایا برای مربیان باشگاه‌های 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، مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی، تعطیلات و مرخصی‌ها بهره‌مند شوند.

## منابع

- Agarwal, P. (2021). Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management* 93: 102765.
- Anderson, Valerie. 2020. A digital pedagogy pivot: Re-thinking higher education practice from an HRD perspective. *Human Resource Development International* 23 (4); 452-467.
- Araya, Felipe. 2021. Modeling the spread of COVID-19 on construction workers: An agent-based approach. *Safety Science* 133: 105022.
- Azadbakht, H., Mohabi Tabatabai, F. (2015), The Effect of Human Resource Conservation Methods on the Performance of Employees of the Lorestan Industry, Mining and Trade Organization, Annual Conference on Management and Business Economics, Tehran. (Persian).

- 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*, 7 (6), e07233.
- 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.
- Davoodi, M. (2020). Review of Challenges and Solutions for Future Human Resource Management. The First International Conference on Challenges and New Solutions in Industrial Engineering and Management and Accounting, Sart. (Persian)
- 8- 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.
- Ebrahimi, M, R., Fathi, L. (2019). The Impact of Strategic Human Resources Management Measures on Employee Retention and the Mediating Role of Employee Workplace Relationships, Sixth International Conference on Management, Economics and Development, Tehran. (Persian)
- Elsafty, A., Ragheb, M. (2020). The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector– Egypt, *Business and Management Studies*, 6(2); 50-59.
- Fogarty, H., Townsend, L., Cheallaigh, C., Bergin, C., Martin-Loeches, G., Browne, P. (2020). COVID19 coagulopathy in Caucasian patients. *British Journal of Haematology*, 189, 1044–1049.
- Ghaedi, H., Vahidi, Z. (2015). The Role of Management Supervision and Control on the Safety of Isfahan Oil Refinery Employees, The First International Conference on Management Science, Advances, Innovations and Challenges. (Persian).
- Heidari, R., Nazar Seidi, A. (2017). The Role of Human Resource Managers in Maintaining Human Resources (Case Study of Social Security Employees in Semnan Province), The Second International Conference on Innovation and Research in Humanities, Management and Islamic Education, Tehran. (Persian).
- Mala, W. A. (2020). How COVID-19 Changes the HRM Practices (Adapting One HR Strategy May Not Fit to All). Available at SSRN 3736719.
- 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.
- Turnea, E, S. (2018). Attraction and retention of the employees. A study based on multinationals from Romania, SIM 2017 / 14th International Symposium in Management, Procedia- Social and Behavioral Sciences 238; 73 – 80.
- 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).