



The Effect of Job Stress on the Satisfaction of Sports Club Employees during the Covid Epidemic 19

Mohammad saeid Kiani ^{1*}, Leila Nazari ²

1 PhD Student, Department of Sports Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

2 PhD student in Sports Management, Kurdistan University, Sanandaj, Iran

* **Corresponding author:** PhD Student, Department of Sports Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Received: 2022-07-20

Accepted: 2022-07-27

Abstract

Today, the world is facing the Corona crisis and the changes it has created. The aim of this study was to investigate the stress and job satisfaction of Iranian sports clubs during the Covid 19 pandemic. This research is applied in terms of purpose and survey type in terms of data collection method. The statistical population of this study is all employees of sports clubs who were selected using Morgan table and available sampling method (due to limitations and compliance with health protocols). Finally, 304 questionnaires were used in statistical analysis. In order to analyze the data obtained from the implementation of the research tool, the structural equation model, PLS software was used. Findings showed that job stress has a positive and significant effect on job satisfaction and also the results indicate the need for proper management to reduce the risk and reduce job stress of employees and also increase employee satisfaction. In the era of Corona and with the current economic and health problems, as well as the inability to predict the disappearance of this disease, you should think of more appropriate measures as soon as possible with regard to the activity of reopening sports venues.

Keywords: Job stress, Job satisfaction, Club staff, Corona virus, Sports management



تأثیر استرس شغلی بر رضایت کارکنان باشگاه های ورزشی در دوران همه گیری کووید ۱۹

محمد سعید کیانی^{۱*}، لیلا نظری^۲

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۰۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۲۹

چکیده

امروزه جهان در حال مقابله با بحران کرونا و تغییرات ایجاد شده توسط آن است. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر استرس و رضایت شغلی کارکنان باشگاه های ورزشی ایران در دوران پاندمی کووید ۱۹ انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان باشگاه های ورزشی است که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری در دسترس (با توجه به محدودیت و رعایت پروتکل های بهداشتی) انتخاب شد. در نهایت تعداد ۳۰۴ پرسشنامه در تحلیل آماری استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های حاصل از اجرای ابزار پژوهش، از مدل معادلات ساختاری، نرم افزار پی ال اس استفاده شد. یافته ها نشان داد استرس شغلی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین نتایج حاصل نشان دهنده نیاز به مدیریت مناسب در جهت کاهش خطر ابتلا و کاهش استرس شغلی کارکنان و همچنین افزایش رضایت کارکنان است. در دوران کرونا و با انبوه مشکلات اقتصادی و بهداشتی حال حاضر و همچنین عدم توانایی پیش بینی در مورد از بین رفتن این بیماری باید هرچه سریعتر تدابیر مناسبتری را با توجه به فعالیت بازگشایی اماکن ورزشی اندیشید.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، رضایت شغلی، کارکنان باشگاه، ویروس کرونا، مدیریت ورزشی.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

مقدمه

این بیماری منجر به اعلام وضعیت اضطراری عمومی توسط سازمان بهداشت جهانی^۱ شد [۳]. محدودیت های جهانی در اجتماعات عمومی و فاصله های اجتماعی باعث شد صنعت ورزش متوقف شود. ورزش و رویدادها به دلیل توانایی گسترش بیماری از طریق تشکیل اجتماعات گسترده تحت تأثیر عمده قرار گرفته است [۴]. همانطور که مردم مجبور شدند در خانه بمانند تا از مبتلا شدن به این ویروس مصون باشند. به نظر می رسد بیماری ویروس کرونا ویروس^۲ تأثیر عمده ای بر رفتارهای فعالیت بدنی در سطح جهان دارد [۵] با این حال اضطراب

علاقه به زندگی سالم و همچنین تلاش برای دستیابی به آن در جامعه معاصر افزایش یافته است [۱]. نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان در دنیای صنعتی و پرهیاهوی قرن حاضر، با مسائل و مشکلات عدیده ای روبه رو است یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر همراه با صنعتی شدن جوامع، سلامت بشر را تهدید می نماید، پدیده استرس می باشد [۲]. در اواخر سال ۲۰۱۹، بیماری کرونا ویروس ظهور کرد و تا سال ۲۰۲۰، همه گیری بیشتری در کره زمین دارد. تأثیر

روانشاخصی و نگرانی که در حال افزایش هستند نه تنها به دلیل محدودیت در فعالیت‌ها است بلکه فعالیت‌های جسمی و اوقات فراغت با فاصله اجتماعی داوطلبانه و انطباق با قوانین قرنطینه برای مدت طولانی ادامه‌دار خواهد بود. علاوه بر این، چون کرونا از طریق قطرات یا تماس شخصی منتقل می‌شود، فعالیت‌های بدنی را محدود کرده است که منجر به تغییر در الگوی اوقات فراغت افراد می‌شود [۶]. کارکنان بخش زیادی از زندگی خود را در محل کار می‌گذرانند. بنابراین می‌توانند بسیاری از نیازهای اساسی خود مانند پرورش روان و جسم، برقراری ارتباط اجتماعی، ایجاد حس ارزشمندی، اعتماد به نفس و شایستگی را برآورده سازند. از سوی دیگر ممکن است کار و محیط آن، منبع اصلی بروز استرس و در پی آن فشار مشکلات روانی و ناراضی‌تبی شغلی باشد [۷]. هرسی و بلانچارد^۳ (۲۰۰۰) معتقدند: رضایت شغلی تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد. وقتی این دو توافق و تعادل داشته باشند، می‌گوییم رضایت شغلی وجود دارد. جامعه‌شناسان رضایت شغلی را در گرو عوامل متعددی می‌دانند؛ از عوامل سازمانی گرفته تا عوامل محیطی مانند شرایط محل کار، روابط با همکاران، شیوه مدیریت و عوامل محتوایی از جمله میزان استقلال در کار، احساس مسئولیت و بالاخره عوامل فردی که به علاقه، شخصیت، اعتماد به نفس و عزم و اراده فرد برمی‌گردد. این تعابیر متناسب با شرایط جوامع مختلف، دستخوش تغییراتی هرچند جزئی می‌شود [۸]. رضایت شغلی شاخصی از بهداشت و سلامتی فردی و کاری و از زمره مهمترین ابعاد نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای است که ماهیتی رفتاری، شناختی و عاطفی دارد [۹]. از بُعد عاطفی، رضایت شغلی مشتمل بر احساساتی است که افراد نسبت به شغل و شرایط کاری خود دارند [۱۰]. از عوامل ایجاد فشار در شغل که آثار نامطلوبی بر جسم و روح نیروی انسانی داشته و از کارایی افراد در سازمان می‌کاهد استرس می‌باشد [۱۱]. در میان استرس‌هایی که افراد با آن مواجه می‌شوند، استرس‌های شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. استرس شغلی که با اصطلاحات "Stress in organization"، "Job stress"، "Occupational stress" شناخته می‌شود، حالتی است که در آن عوامل مرتبط با شغل، سلامت جسمی و روانی افراد تداخل می‌نماید یا استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عوامل استرس‌زا و آن گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر، استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود [۱۲]. استرس معمولاً برحسب تأثیر جسمی و روانی که بر روی یک شخص دارد تعریف شده است [۱۳]. شغل هر انسانی

عامل بسیار مهم و تأثیرگذار در میزان رضایت و احساس خشنودی او از زندگی‌اش می‌باشد. کار جنبه‌ای از زندگی است که صرف نظر از منابع مالی، برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر: تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی و احساسات خود-ارزشمندی را ارضا می‌کند. در واقع حرفه و شغل به نوعی شناسنامه‌ی اجتماعی فرد است و از این نظر عوامل فشارزا و نیز رضایت‌زای ناشی از شغل و حرفه می‌تواند راه‌گشای ما در کشف و تعیین زمینه‌هایی گردد که باعث افزایش بهداشت روانی فرد به عنوان موجودی سازگار با خود شود. این زمینه‌ها می‌توانند افزایش میزان و ماهیت خلاقیت را در محیط کار سبب شده و در نتیجه به تشکیل فرهنگ کار متناسب با یک جامعه‌ی در حال گذار شوند [۱۴]. سطوح بالای فشار روانی و استرس در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن در درازمدت خسارات زیادی برای فرد، سازمان و حتی اجتماع خواهد داشت، کاهش انرژی جسمی و روانی، پایین آمدن سطح مقاومت نسبت به بیماری‌ها، افزایش عدم رضایت و بدبینی و افزایش غیبت از کار و کاهش کارایی فردی سازمانی از جمله این پیامدها است [۱۵].

روش‌شناسی

روش تحقیق توصیفی-پیمایشی، از نظر روش اجرا همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. در این پژوهش اثر استرس شغلی بر رضایت شغلی در دوران پاندمی بیماری کووید ۱۹ در سال ۱۳۹۹ بررسی شد. جامعه آماری این پژوهش تمامی باشگاه‌های ورزشی در ایران می‌باشد که در دوران کرونا به فعالیت خود ادامه داده بودند. با توجه به شرایط موجود در دوران پاندمی از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و محدود به کارکنان فعال در آن زمان و باشگاه‌هایی شد که فعالیت داشتند. در نهایت تعداد ۳۰۴ پرسشنامه جمع‌آوری و استفاده شد. برای جمع‌آوری یافته‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه ۴ گویه هارتلاین و فرل^۴ (۱۹۹۶) استفاده شد. برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه پارکر و دکوتیز^۵ (۱۹۸۳) و استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان HSE، ۲۰، گویه استفاده شد و با توجه به پرسشنامه‌های مذکور پرسشنامه نهایی مورد استفاده به صورت یک پرسشنامه واحد و نیمه محقق ساخته استفاده گردید.

برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از اجماع نظر ۱۲ نفر از اساتید و متخصصان حوزه مدیریت ورزشی استفاده شد. پرسشنامه رضایت شغلی دارای آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و استرس شغلی ۰/۹۶ ارزیابی شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای ابزار پژوهش، برای پاسخگویی به پرسش‌های

از ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌های تحقیق نشان داده شده است. در جدول (۱)، تعداد فراوانی و درصد جنسیت، تحصیلات، شغل، سابقه و سن نمونه‌های پژوهش به تفکیک آورده شده است.

پژوهش به عبارتی تعمیم نتایج به دست آمده از نمونه به جامعه آماری تحقیق از مدل معادلات ساختاری، نرم افزار PLS استفاده شد که در بخش یافته گزارش داده خواهد شد.

نتایج

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، برخی

جدول ۱. یافته‌های توصیفی تحقیق

متغیر	فراوانی N	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۲۰
	زن	۸۴
تاهل	مجرد	۱۹۷
	متاهل	۲۴۴
سابقه	۱ الی ۵ سال	۲۴
	۶ تا ۱۰ سال	۸۸
	۱۰ سال به بالا	۱۹۲
تحصیلات	دیپلم	۳۶
	کارشناسی	۸۱
	کارشناسی ارشد	۱۵۰
درآمد	دکتری	۳۶
	یک میلیون	۱۲
	یک تا دو میلیون	۶۰
سن	۲ تا ۵ میلیون	۲۳۲
	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۱۶
	۳۰ تا ۴۰ سال	۹۹
	۴۰ تا ۵۰ سال	۵۱
	بالتر از ۵۰ سال	۳۸

تجزیه و تحلیل پژوهش بر اساس سؤال‌های تأیید شده صورت گرفته است. روایی همگرا با استفاده از معیار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) ارزیابی شده است. جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از دو ماتریس روایی همبستگی متغیر لاتنت^۷ و معیار فروئل و لاکر^۸ استفاده شد. در این پژوهش مشخص می‌شود که همبستگی هر سازه با خودش بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها است. در نتیجه روایی واگرایی مدل، مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین تمامی متغیرها دارای مقدار آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۸۰ بودند که نشان دهنده این است که مدل دارای پایایی (چه از نظر آلفای کرونباخ و چه از لحاظ پایایی ترکیبی) مناسبی است.

برازش مدل ساختاری: با استفاده از معیارهای ضریب معنادار (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت

نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد که سطح معنی‌داری تمام مؤلفه‌ها کمتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد، لذا توزیع تمام داده‌ها غیر نرمال است در نتیجه برای بررسی ارتباط فرضیه‌های آماری از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده شود.

روایی مدل اندازه‌گیری: جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری؛ از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی، شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر و یا بیشتر از ۰/۴ می‌باشد. سنجش‌های که بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ بودند از مدل پژوهش حذف گردید و در ادامه،

نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل، محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. میزان R^2 از صفر تا یک متغیر است و نشان‌دهنده برازش مدل ساختاری در سه سطح ضعیف (۰/۱۹)، متوسط (۰/۳۳) و قوی (۰/۶۷) است. در این پژوهش میزان R^2 تمامی متغیرهای پژوهش بسیار بالاتر از ۰/۳۳ و در محدوده ۰/۶۷ یا بزرگ‌تر از آن بود و این بدین معنی است که مدل ساختاری پژوهش دارای برازش قوی است.

پیش‌بینی (Q^2)، برازش مدل ساختاری، مورد ارزیابی قرار گرفت. در ابتدا جهت بررسی رابطه بین سازه‌ها در مدل از T-values استفاده شد (اگر مقدار آن از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و تأیید فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ است). اکثر مسیرهای روابط بین مؤلفه‌های پژوهش و همچنین گویه‌ها با هریک از عامل‌های خود بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و معنی‌دار بودند که حاکی از پیش‌بینی صحیح روابط مدل پژوهشی است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و

جدول ۲. خلاصه شاخص‌های مربوط به مدل تحقیق

ابعاد	AVE	CR	آلفای کرونباخ	R^2
حد مطلوب	۰/۵ ≤	۰/۷۰ ≤	۰/۶۰ ≤	۰/۳۳ ≤
استرس	۰/۶۲۱	۰/۹۷۰	۰/۹۶۸	برون‌زا
جسمی	۰/۶۶۰	۰/۹۴۶	۰/۹۳۵	۰/۹۵۲
رضایت	۰/۷۶۶	۰/۹۳۹	۰/۸۹۸	۰/۷۶۸
روانی	۰/۶۳۸	۰/۹۵۱	۰/۹۴۳	۰/۹۶۴

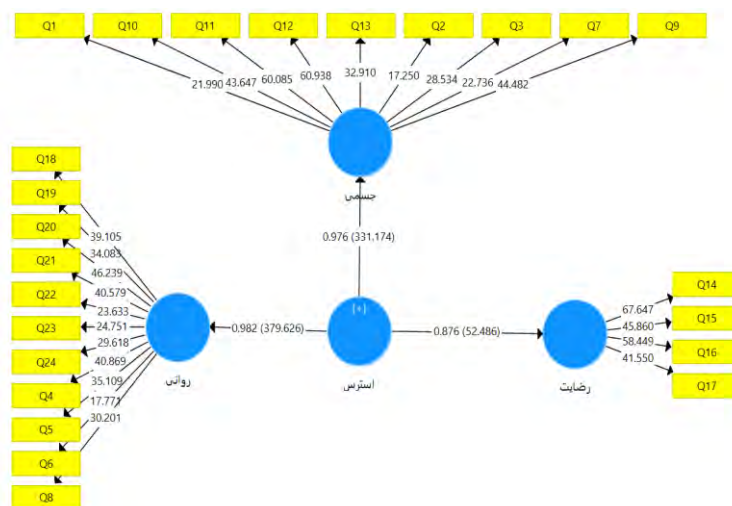
پنهان درون‌زای مدل اعم از مرتبه اول و مرتبه دوم را مد نظر قرار داد.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} \times \bar{R}^2$$

$$GOF = 774 \text{ برازش کلی قوی}$$

با توجه به آن که معیار نامبرده برابر ۰/۷۷۴ می‌باشد بنابراین برازش کلی مدل در حد "بسیار قوی" مورد تأیید قرار می‌گیرد. **مدل ساختاری:** مدل ساختاری نهایی پژوهش پس از تأیید مدل‌های اندازه‌گیری و مراحل تأیید برازش در محیط نرم‌افزار به صورت شکل ۲ و جدول ۳ ترسیم و آزمون شد.

به‌منظور برازش مدل کلی (هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری) از معیار GOF ^۹ استفاده شد. مقادیر به دست آمده توسط فرمول GOF می‌تواند با سه مقدار ۱، ۰/۳۶ و ۰/۲۵ در سه سطح قوی، متوسط و ضعیف تقسیم‌بندی شوند. در معادله GOF شاخص communalities نشانه میانگین اشتراکی هر سازه می‌باشد که برای بررسی برازش بخش مدل اندازه‌گیری مدل به کار گرفته می‌شود. این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها (سؤالات)، توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود. تنها مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول در محاسبه communalities دخیل هستند. R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل می‌باشد. برای محاسبه R^2 باید مقادیر R^2 مربوط به تمامی متغیرهای



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش (شامل مقادیر میزان ضریب اثر و ضریب معنی‌داری)

جدول ۳. نتایج مدل نهایی پژوهش

رابطه هر یک از عامل‌ها	ضریب مسیر	تی ویلو	سطح معنی‌داری
استرس <	جسمی	۰/۹۶۷	۰/۰۰۱
استرس <	روانی	۰/۹۸۲	۰/۰۰۱
استرس < رضایت	۰/۸۷۶	۵۲/۴۸۶	۰/۰۰۱

زندگی افراد را در بر می‌گیرد و با شیوع ویروس کرونا، صنعت ورزش نیز به عنوان یک صنعت فعال و تأثیرگذار با شرایطی متفاوت مواجه است. بسیاری از مسابقات ورزشی در سراسر جهان متوقف شدند و با تعطیلی اماکن ورزشی بحران‌هایی برای این صنعت به وجود آمده است. در حالی که دنیا با بیماری کرونا دست و پنجه نرم می‌کند، پس‌لرزه‌های آفت مسائل اقتصادی در ورزش پایه‌های آن را سست می‌کند که برای جلوگیری از زلزله اقتصادی در بخش ورزش و فروپاشی آن باید چاره‌اندیشی جدی در برون رفت از این مشکل ایجاد شود که این امر نیازمند هم‌افزایی، همدلی و وحدت بخشی‌های مختلف ورزشی، دولت و ورزشکاران است تا با شکست کرونا از این مشکلات با سربلندی عبور کنیم.

این پژوهش با هدف بررسی استرس و رضایت شغلی کارکنان باشگاه‌های ورزشی در دوران پاندمی بیماری کووید ۱۹ در کشور ایران انجام شده است. بدین منظور متغیرهای استرس شغلی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. استرس شغلی در دوران پاندمی کووید ۱۹ بر روی کارکنان بالا بوده است و براساس تحلیل مسیر متغیر استرس شغلی به طور مستقیم دارای اثر مثبت، مستقیم و معنی‌داری بر رضایت شغلی است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش [۱۵] با عنوان «بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان» که دریافتند بین استرس با رضایت از کار، رضایت از مسئول و

بر اساس شکل ۲؛ و جداول ۳ به ترتیب مشخص می‌شود که ابتدا در زمینه استرس به ترتیب هر دو مؤلفه روانی (۰/۹۸۲) و جسمی (۰/۹۶۷) دارای نقش معنی‌داری در تبیین استرس هستند.

بر اساس تحلیل مسیر مشخص شد متغیر استرس به‌طور مستقیم دارای اثر مثبت، مستقیم و معنی‌داری بر رضایت دارد و ۰/۸۷ تغییرات آن‌ها را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه جهان با حضور ناگهانی ویروس کرونا، درحال مواجهه با شرایطی متفاوت است. تغییرات در سطح جهان با سرعت بسیار زیاد در حال پیشروی است و سبک زندگی افراد، فرهنگ، اقتصاد، سیاست و تمام ابعاد زندگی بشریت با دگرگونی زیربنایی روبه‌رو است. این دگرگونی‌ها موجب سردرگمی و ترس در جامعه شده است و صنایع در تلاش هستند تا خود را با شرایط کنونی هماهنگ سازند و به شرایط عادی زندگی بازگردند. این ویروس با ایجاد تغییراتی در شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، شکل اصلی و شناخته شده فعالیت‌ها را دگرگون ساخته است و دنیا را با مسائلی که هم دارای جنبه‌های مثبت و هم منفی است روبه‌رو کرده است. یکی از این صنایع درگیر صنعت ورزش است. ورزش امروزه بخش مهمی از

دولت سوئد به منظور حمایت از اماکن ورزشی آسیب‌دیده وام-هایی را در اختیار بخش‌های آسیب‌دیده قرار داده است. همچنین سازمان‌هایی غیر دولتی نیز به صورت داوطلبانه به کمک این بخشها شتافته‌اند. در این تحقیق بیان شد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کمک‌های دولتی در دوران پساکرونا در صنعت ورزش بسیار حائز اهمیت است.

حامی و همکاران (۲۰۲۰) [۵] در تحقیق خود بیان کردند که کرونا شکل کلی ورزش را دچار تغییر کرده است و با شکل-گیری قرنطینه خانگی، خانه محیط اصلی برای انجام فعالیت ورزشی می‌باشد که یکی از آثار کرونا به حساب می‌آید و شعار "فعال ماندن در خانه" را برای تحقیق خود برگزیده است. کرونا جامعه ورزش را با بحران مالی نیز مواجه کرده است و این بحران مالی شامل بیکاری چندین ماهه مربیان، مدیران و کارکنان بخش‌های فرعی اماکن ورزشی و مسابقات شده است و بحران این ضرر مالی بزرگ از دیگر معضلات پاندمی کرونا است.

با شیوع ویروس کرونا بدنۀ کسب و کار ورزش در همه جهان به خصوص ایران دچار آسیب شد و بسیاری از فعالان آن دچار نگرانی، استرس و اضطراب شدند و حتی برخی باشگاه‌های جهان ورشکسته شدند. با توجه به اهمیت متغیرهای مورد بررسی در منابع و نیروی انسانی باشگاه‌های ورزشی نیاز به مدیریت درست در دوران پاندمی کووید ۱۹ بیش از پیش احساس می‌شود. علاوه بر مشکلات اقتصادی بسیاری که در دوران همه‌گیری کرونا در سراسر جهان ایجاد شده است و لزوم تداوم کسب و کارهای ورزشی با توجه به غیر قابل پیش بینی بودن از بین رفتن این بیماری باید نسبت به کاهش استرس کارکنان و افزایش رضایت آنان با در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی و شغلی آنان تدابیر درستی اندیشیده شود.

تبدیل این تهدید به فرصت می‌تواند یکی از راهکارهای مدیران ورزشی باشد. با توجه به گستردگی و تنوع کسب و کارهای ورزشی و تأثیرات متفاوتی که بر هر بخش وارد شده است، در خصوص باشگاه‌های ورزشی خصوصی (کوچک و متوسط منظور باشگاهی که با رویکرد تندرستی و آمادگی جسمانی تأسیس شد نه رویکرد قهرمانی و حرفه‌ای) راهکارهایی وجود دارد. چالش‌های اصلی که این باشگاه‌های ورزشی در این دوره با آن مواجه هستند می‌تواند، شامل هزینه‌های ثابت و متغیر یک کسب و کار مانند اجاره‌بها مکان، هزینه انشعابات، اقساط و بدهی‌های قبلی و آینده، هزینه نیروی انسانی تمام‌وقت باشد. از طرف دیگر درآمدهای این باشگاه‌ها نیز که کاهش یافت، یافتن مشتری و حفظ و نگهداری مشتریان قبلی دغدغه دیگری است که مدیران این‌گونه کسب و کارها دارند. با تمام این تفاسیر

رضایت از حقوق و مزایا ارتباط معنی دار وجود داشته است، با نتایج پژوهش [۱۶] با عنوان «بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس» که دریافتند بین رضایت شغلی و استرس شغلی مدیران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، با نتایج پژوهش [۱۷] با عنوان «تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی» که دریافتند استرس باعث به هم خوردن تعادل روان شناختی شده و پیامدهای مختلفی دارد؛ از جمله پیامدهای روانی استرس شغلی کاهش رضایت شغلی است که به ترک خدمت و رها کردن شغل منجر می‌شود و تعهد فرد به سازمان را کاهش می‌دهد، با نتایج پژوهش [۱۸]، با عنوان «بررسی وضعیت استرس شغلی و بار کاری بر رضایت شغلی در کارکنان معدن مس سرچشمه» که دریافتند خشنودی کارکنان از شغل می‌تواند تحت تاثیر استرس شغلی قرار گیرد، با نتایج [۱۹] با عنوان «واکاوی پیامدهای روانشناختی شیوع کووید-۱۹ بر جامعه شغلی» که دریافتند به دلیل اپیدمی کووید-۱۹ پرسنل در محیط کار از پریشانی و استرس بیشتری رنج می‌برند، درک درستی از وظایف جدید خود در محیط کار ندارند و در انجام وظایف خود احساس موفقیت کمتری می‌کنند و با نتایج پژوهش [۲۰] با عنوان «بررسی تاثیر نوبت‌های کاری در شرایط کرونا بر فرسودگی شغلی کارکنان با نقش میانجی استرس ابتلا به کرونا» که دریافتند استرس باعث فرسودگی می‌گردد و استرس از بیمار شدن یکی از آزادنده ترین وسواس هاست، استرس ابتلا به ویروس کرونا باعث نگرانی شدید و رفتارهای کنترل گرایانه و کنترل کننده نسبت به خود و اطرافیان می‌گردد؛ قرار گرفتن در محیط آلوده به ویروس، انتقال آن از هوا و ماهیت ناشناخته آن، استرس را به یک ترس بیمارگونه تبدیل می‌کند و فرد را در زمان کوتاه‌تری به فرسودگی دچار می‌کند، همسو می‌باشد.

همچنین پارنل^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۰) [۲۱] در تحقیق خود با عنوان "کرونا و ورزش" به بررسی تأثیرات کرونا در ورزش و مسابقات ورزشی پرداختند و بیان کردند که مدیران در حال حاضر آمادگی لازم برای مواجهه با چنین بحرانی را ندارند. نتایج این تحقیق نشان داد که کرونا باعث شده است عملکرد کلی سازمانهای ورزشی با تغییرات بنیادین مواجه گردد. همچنین ارزیابی خطر را به عنوان یکی از مهمترین عوامل مطرح شده است و بیان کردند که با ارزیابی خطر و مدیریت صحیح می‌توان برای مواجهه با بحران‌هایی مشابه، عملکرد بهتری داشت. تیمپکا^{۱۱} (۲۰۲۰) [۲۲] در تحقیق خود با عنوان "ورزش و کرونا، مسائل اساسی در خروج از بحران" بیان کرد که بسیاری از کشورها به منظور مقابله با بحران پیش آمده برای جامعه ورزش دست به اقداماتی زده‌اند. به عنوان مثال

- events in Tehran police officers. Pajouhesh, 2007; 31(4): 355-360. [Persian].
- [3] World Health Organisation. Joint ICAOWHO Statement on COVID-19. World Health Organisation. 2020.
- [4] Parnell D, Widdop P, Bond A, Wilson R. COVID-19, networks and sport. *Managing Sport and Leisure*, 2020; 1-7.
- [5] Hammami A, Harrabi B, Mohr M, Krustup P. Physical activity and coronavirus disease 2019 (COVID-19): specific recommendations for home-based physical training. *Managing Sport and Leisure*. 2020; 10: 15-22.
- [6] Choi C, Bum CH. Changes in the Type of Sports Activity Due to COVID-19: Hypochondriasis and the Intention of Continuous Participation in Sports. *International journal of environmental research and public health*. 2020; 17: 1-11.
- [7] Derakhshideh H, Ansari M. Investigating the effect of managerial competence and commitment on employee empowerment on their job performance. 2019;1- 90 [Persian].
- [8] Langroudi S. Relationship between job satisfaction, organizational commitment and job burnout among teachers. *Journal of Nursing Education Management*. 2016;70-87[Persian].
- [9] Harzer C, Ruch W. The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction, *frontiers in psychology*, 6:165. 2015
- [10] Nassab R. Factors Influencing Job Satisfaction amongst Plastic Surgical Trainees: Experience from a Regional Unit in the United Kingdom. *European Journal of Plastic Surgery* 2008; 31(2): 55-58. [Persian].
- [11] DeCenzo DA, Robbins SP, Verhulst SL. *Fundamentals of Human Resource Management*. 11th Edition, Wiley, 2012;90-124
- [12] Bruno LC. Stress reduction. 2001. Available at: www.stress/Bruno/mfyc/194/a.1.html.
- [13] Solimannezhad H. The relationship between occupational stress and job satisfaction among employees of government agencies in Ilam. *Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences* 2004; 12(44-45): 33-9[Persian].
- [14] Bourghani Farahani S, Fotovat B, Abdarzadeh P, Hemmati A. Study of the role of work ethic on job stress and job

پیشنهاد می‌شود، باشگاه‌های ورزشی ظرفیت اینترنت و دنیای مجازی را جدی‌تر مدنظر قرار دهند و از این بستر کمک بگیرند. همچنین باشگاه‌ها می‌توانند از طریق شبکه‌های اجتماعی با مشتریان خود تعامل داشته باشند و از امکانات آن استفاده کنند تا حدودی از دغدغه خود بکاهند. یکی از علومی که در این شرایط بحرانی کمک می‌کند علم بازاریابی در ورزش است، افراد به مطالعه مباحث بازاریابی بپردازند تا از این علم کمک گرفته و راهکارهایی را برای کسب و کار خود ایجاد کنند. آنچه می‌توان در مجموع به عنوان راهکارهای کوتاه‌مدت برای بیشتر این باشگاه‌ها پیشنهاد داد ارائه برنامه‌های تمرینی از طریق فضای مجازی به ورزشکاران و مشتریان خود، طراحی و ساخت اپلیکیشن‌های ورزشی مختص باشگاه ورزشی و برنامه‌های را جهت ورزش در زمان بیماری در قالب لوح‌های فشرده است. راهکارهای بلندمدت در این زمینه شامل؛ پیگیری و ایجاد بسترهای حمایتی و پشتیبانی مالی برای باشگاه‌داران و مربیان ورزشی، ایجاد سامانه مدیریت ارتباط با مشتریان در باشگاه‌های ورزشی و تدوین سامانه‌های ثبت اطلاعات مدیران باشگاه‌های ورزشی و مربیان آنها و ارائه خدمات مختلف در زمان‌های خاص می‌باشد. تأثیرات بیماری کرونا در اقتصاد ورزش پس از گذر از بیماری کرونا نمایان می‌شود که این خود نیز مشکلی جدی است و نیاز است در این زمینه برنامه‌ریزی اصولی و جدی صورت گیرد که نیازمند همدلی و هماهنگی استادان امر با مسولان و کارشناسان ورزشی است.

واژه نامه

1. World Health Organisation	سازمان بهداشت جهانی
2. COVID-19	کرونا ویروس
3. Hersey and Blanchard	هرسی و بلانچارد
4. Hartline and Ferrell	هارتلاین و فرل
5. Parker and DeCotes	پارکر و دکوتیز
6. Average Variance Extracted	واریانس استخراج شده
7. Latent	لاتنت
8. Fronleichram & Loker	فرونل و لاکر
9. Goodness Of Fit	معیار GOF
10. Parnell	پارنل
11. Timpka	تیمپکا

فهرست منابع

- [1] Sato M, Jordan JS, Funk DC. The role of physically active leisure for enhancing quality of life. *Lei. Sci*. 2014; 36: 293-313.
- [2] Aghilinejad M, Mohammadi S, Afkari M, Abbaszade Dizaji R. Surveying the association between occupational stress and mental health, personality and life stressful

- employees. Occupational health and health promotion, 2017; 1 (2): 110-104. [Persian].
- [19] Sadeghi Yarandi. Analysis of the psychological consequences of the prevalence of Covid-19 on the occupational community, Journal of Military Medicine 2016; 22(6): 569-562. [Persian].
- [20] Bahmani. "Study of the effect of work shifts in coronary conditions on burnout of employees with a mediating role of coronary stress", Quarterly Journal of Nursing Management, 2016; 9(4): 22-26. [Persian].
- [21] Parnell D, Widdop P, Bond A, Wilson R. COVID-19, networks and sport. Managing Sport and Leisure, 2020; 15: 1-7.
- [22] Timpka T. Sport in the tracks and fields of the corona virus: Critical issues during the exit from lockdown. Journal of science and medicine in sport, 2020; 23(7): 1-634.
- burnout (case of study: teachers of physical education in Tehran secondary schools). Organizational behavior management in sport studies, 2018; 5, 1(17): 43-51. [Persian].
- [15] Azadmarzabadi E, Tarkhorani H. The relation between job stress and job satisfaction in a group of personnel. Behavior sciences, 1386; 1(2): 121-129. [Persian].
- [16] Ghaforian H, Qasemi A, Ebrahimi M. Investigating the effect of job stress on job satisfaction of school principals. Quarterly Journal of New Thoughts in Educational Sciences, 2012; 6 (4): 33-48. [Persian].
- [17] Mozaffari MM, Moghadam N. The effect of job stress on job satisfaction. International Conference on Change Management "Transformation of Action and Action in a Resistance Economy" and Iran. Tehran. 2016. [Persian].
- [18] Karami Z, Masoumeh K, Sahranvard Y. Survey of job stress and workload on job satisfaction in Sarcheshmeh copper mine

