

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا

(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

سمیه صائب نیا^۱، حامد باقری توستانی^۲

۱- مدرس دانشگاه، گروه مدیریت، مرکز جامع علمی کاربردی مدیریت صنعتی، اردبیل، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، چالوس، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۷

چکیده:

امروزه مدیریت منابع انسانی نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان ها دارد در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. بنابراین توجه به سلامت کارکنان امر مهمی به شمار می‌رود. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا می‌باشد که از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان بانک ملت استان مازندران می‌باشد که حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان برابر با ۳۸۴ نفر به دست آمد که بر اساس روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند. به منظور اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسشنامه به صورت تشخیصی، همگرا و واگرا و پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد. کارمندیابی بر سلامت سازمانی در بانک ملت استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. آموزش و بالندگی بر سلامت سازمانی در بانک ملت استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. ارزیابی عملکرد بر سلامت سازمانی در بانک ملت استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. جبران خدمات بر سلامت سازمانی در بانک ملت استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد و نهایتاً شرایط کاری بر سلامت سازمانی در بانک ملت استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: منابع انسانی، سلامت کارکنان، کرونا، بانک ملت استان مازندران

مقدمه:

در حال حاضر، کل جهان با بحرانی بی سابقه مواجه شده است. اصلی ترین ویژگی بحران ها، غیرمترقبه بودن آنهاست که موجب می شود تصمیم گیرندگان در موقعیت اضطراب و سردرگمی قرار گیرند. بحران دنیاگیر کرونا ویروس در حوزه های متنوعی ظهور یافته که باتوجه به نبود تجربه مشابه، نه تنها دولت ها و صنعت درمان، بلکه سازمان ها و کارکنان آن را مورد مخاطره قرار داده است (شهوازیان و هاشمی قینانی، ۱۳۹۹). قطعاً هیچ سازمان و شرکتی بدون حضور انسان معنی پیدا نمی کند و میتوان گفت یکی از بزرگترین چالش های مجامع کارفرمایی کارکنان هستند که گاهاً یا به عنوان نیروی انسانی (هزینه) یا منابع انسانی و یا سرمایه انسانی اطلاق می گردند (باقری و صلاحی، ۱۴۰۰). سازمان های موفق دنیا در خصوص سرمایه انسانی به عنوان یک منبع کمیاب و ارزشمند سازمانی و به منظور تداوم تضمین عملکرد پایدار خود به موضوع منابع انسانی توجه اساسی دارند (پوراسد و همکاران، ۱۴۰۰) و از آنجا که کووید-۱۹ در پایان سال ۲۰۱۹ به جهان رسید و جنبه های مختلف زندگی، به ویژه بهداشت عمومی را تحت تأثیر قرار داده است (گونوان ویدجا، ۲۰۲۱). باعث شد که مدیریت منابع انسانی قابلیت های عملیاتی برای مدیریت بحران و مداخلات برای تسهیل فعالیت های جمعی و فردی عملکرد سازمانی که واکنش های بحرانی را بهبود می بخشد ارائه دهد (نگوک سو^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). در اصل همه گیری کووید-۱۹ را یک بحران انسانی میدانند. بنابراین، رهبران منابع انسانی در پاسخگویی به نیاز سازمان ها در سطح جهانی نقش اساسی ایفا می کنند. بحران کووید-۱۹ با بحران های رکود جهانی سال ۲۰۰۸-۲۰۰۹ و یا بحران Y2K^۴ که در اواخر هزاره به ترتیب نقش رهبران امور مالی و فناوری اطلاعات را برجسته می کرد در تضاد بوده و با تقویت نقش رهبران منابع انسانی، کووید-۱۹ تبدیل به یک نقطه عطف با پیامدهای اساسی برای منابع انسانی در سطح جهان شده است. (کالینگز^۵ و همکاران، ۲۰۲۱) در بحران های همه گیری سلامت کارکنان برای عملکرد سازمان ها بسیار مهم است. سازمان ها برای حفظ سلامتی کارکنان به دانش گسترده منابع انسانی نیاز دارند. مدیران منابع انسانی باید بصورت فعال آموزش دهند و نگرانی ها در حوزه سلامت را به حداقل برسانند. سازمان ها از آموزش

¹ COVID-19

² Gunawan Widjaja

³ Ngoc Su

⁴ از ویکی پدیا، دانشنامه آزاد

مشکل سال ۲۰۰۰ که به مسئله Y2K، اشاره به وقایع مربوط به قالب بندی و ذخیره سازی داده های تقویم برای تاریخ های آغاز شده از سال ۲۰۰۰ دارد. مشکلات پیش بینی شدند و افزایش پیدا کردند زیرا بسیاری از برنامه های نمایانگر سالهای چهار رقمی فقط با دو رقم آخر در نظر گرفته شده بودند - و این باعث می شود سال ۲۰۰۰ از سال ۱۹۰۰ غیرقابل تشخیص باشد. فرض نمایش تاریخ قرن بیستم در چنین برنامه هایی می تواند باعث خطاهای مختلفی مانند نمایش نادرست تاریخ ها و ترتیب نادرست سوابق خودکار تاریخ دار شود. این مشکل، یک مشکل نرم افزاری برای سیستم های کامپیوتری بود که در آن چون سیستم برنامه نویسی به مانند کارتهای اعتباری از دو عدد تشکیل شده بود (مانند: ۳۰/۰۸/۹۹) با شروع سال ۲۰۰۰ نرم افزار کامپیوتر نمی دانست ۰۰ انتهایی را چگونه تفسیر کنند؛ به صورت سال ۱۹۰۰ یا سال ۲۰۰۰!

⁵ Collings

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

مهارت های جدید و حفظ سلامت کارکنان خود نیز سود می برند به طوری که کارکنان نسبت به سازمان احساس مسئولیت کرده و انگیزه خود را برای رسیدن به اهداف سازمان حفظ می کنند (بیفان ژونگ و همکاران، ۲۰۲۱). همانطور که اشاره شد در حال حاضر، کل جهان با بحرانی بی سابقه روبه رو شده، و ویروس کرونا در حوزه های گوناگونی ظهور یافته که نه تنها دولت ها و صنعت درمان، بلکه سازمان ها در تمام بخشهای خصوصی و صنعتی را نیز مورد مخاطره قرار داده است (طیبی رهنی و مدبر، ۱۴۰۰). بنابراین مساله اصلی پژوهش این است که مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا چه تاثیری دارد؟

مبانی نظری و توسعه فرضیه ها

کرونا ویروس

اولین مورد ویروس کرونا به عنوان سرماخوردگی در سال ۱۹۶۰ شناسایی شد. (کومار^۱ و همکاران، ۲۰۲۰) اما نوع دیگر این ویروس از شهر ووهان چین در سال ۲۰۲۰ همه کشورها را بدون استثنا به دلیل شیوع گسترده و گسترش به تمام نقاط جهان نگران کرد. (یونس و رزکی^۲، ۲۰۲۰) جهان درگیر بحرانی ناشی از این بیماری شد و رسانه های چاپی، الکترونیکی و اجتماعی مملو از توصیه های متعددی شد که توسط دولت ها و سایر آژانس های ملی و بین المللی صادر می شوند. در حالی که همه این کارها با بهترین نیت جلوگیری از شیوع این بیماری ویروسی انجام می شود، اما این امر تأثیر منفی قابل توجهی بر سلامت روان افراد، سلامت اجتماعی و شغلی افراد به ویژه افراد مبتلا به اختلال وسواس فکری جبری با ترس از آلودگی و شستن بیش از حد دست ها بر جای گذاشت (کومار و سومانی^۳، ۲۰۲۰). که در این باره نقش مشاوران بهداشت و متخصصان روانشناسی و مشاوره برای کاهش اثرات سو بر سلامت روانی افراد که مستقیم بر عملکرد فردی و شغلی آنان نیز تاثیر دارد مبرهن شد.

مدیریت منابع انسانی^۴

آغاز شکل گیری مفهوم مدیریت برای منابع انسانی در واقع مدیریت پرسنل بوده و در توسعه آن به شکل مدیریت منابع انسانی تغییر کرده است، در شرایط کنونی منابع انسانی مهمترین دارایی برای رشد و توسعه سازمان است (سابرینا^۵، ۲۰۲۱). از نظر داسلر، مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست ها و اقدامات مورد نیاز اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که به جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد بویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان (طیبی رهنی و مدبر، ۱۴۰۰).

¹ Kumar

² Yunus & Rezki

³ Kumar & Somani

⁴ Human resource management

⁵ Sabrina, R., & Sulasmi, E

اهمیت مدیریت منابع انسانی در همه گیری

در زمان بحران، سازمان ها احتمالاً دچار اختلالات غیرقابل تصویری می شوند. تمرکز اصلی مدیریت بر بازگشایی، بهبود کسب و کار و شروع مدیریت بحران است. در نتیجه، کارکنان ممکن است از جهات مختلف بیشتر در معرض خطر باشند. (دیرانی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰) در این موقعیت نقش پیشرفت مدیریت و توسعه منابع انسانی در سازمان ها، به عنوان یک مساله دقیق برای خدمت مناسب تلقی می شود. محققان استدلال می کنند که مدیریت منابع انسانی اغلب به لحاظ یک محیط پیوسته متشکل از تمام شیوه های تحلیل و توصیف شغلی، استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش بررسی می شود (یونگ^۲ و دیگران، ۲۰۱۹). بنابراین متخصصان منابع انسانی نقش تسهیل کننده و حمایتی در تحول سازمان دارند، آنها در مسئولیت حفظ کارکنان با ارتقاء مهارت ها و توانایی های نیز نقش ایفا می کنند همانطور که نه تنها مهارت مجدد یا ارتقاء نیروی کار ضروری است، تاب آوری در بحران ها هم باید به همان اندازه در استراتژی سازمان ها اولویت بندی شود. متخصصان منابع انسانی باید تلاش کنند اجتماعی شدن کمتر در طول همه گیری، پیامدهایی بر روان کارکنان نداشته باشد. بنابراین، باید با ترتیب دادن جلسات مجازی یا آنلاین به این چالش نیز پاسخ دهند. روابط برای حفظ انگیزه و بهره وری کارکنان علاوه بر، کنترل و نظارت بر فعالیت های کارکنان نیز در دستور کار خود داشته باشند. (ایزا گیگوری^۳، ۲۰۲۰)

اهمیت مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان:

حفاظت از کارکنان در برابر ویروس مسئله مهمی است که بعد از شیوع کرونا مورد توجه مدیران منابع انسانی قرار گرفته است. با توجه به اینکه کارکنان، حداقل شش ساعت در روز و هفته ای پنج الی شش روز با صدها نفر در سرکار تعامل دارند، همین امر اقدامات پیشگیرانه را برای حفظ سلامت کارکنان، مشتریان و جامعه ضروری می سازد. سازمان باید برخی از اقدامات را به منظور جلوگیری از شیوع بیماری انجام دهد (طیبی رهنی ومدیر، ۱۴۰۰). با توجه به ارتباط سواد سلامت کارکنان بین واحدهای کارکنان با وضعیت سلامت عمومی آنها، لازم است برنامه هایی توسط نهادهای موثر مانند مراکز بهداشت روانی، واحدهای روابط انسانی ایجاد آموزش های شغلی در مدیریت منابع انسانی برای از بین بردن ابهامات لازم در خصوص سلامت کارکنان قبل از شروع فعالیت های دوره ای یا کوتاه مدت برگزار شده و از نیروهای متخصص درخواست مشارکت بیشتر کنند. بنابراین اهمیت مدیریت منابع انسانی در افزایش مهارت های شناختی و اجتماعی در توانایی افراد و درک سواد سلامت باید به گونه ای باشد که وضعیت سلامت کارکنان حفظ و بهبود بخشیده شود (جعفری، توسلی، ۱۳۹۹). لذا سازمان ها بایستی برای دستیابی به اهداف و اجرای استراتژی های خود اقداماتی موثر در حوزه مدیریت

¹ Dirani

² Yong

³ Iza Gigauri

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

منابع انسانی انجام دهند وعلاوه بر شناسایی خود و عوامل محیطی موثر، قابلیت سازگارشدن با تحولات محیط بیرونی را کسب کرده و با بهینه سازی نقاط قوت و استفاده از فرصت های موجود همچنین با غلبه برضعف ها و تهدیدهای محیطی، شرایط را به بهترین نحو ممکن مدیریت نمایند. استراتژی های مدیریتی باید همگام با تغییرات داخلی و خارجی باشد. خصوصاً در زمان هایی که کشورها با بحران های پیشبینی نشده مانند بحران کرونا مواجه می گردند و این بحران ها تأثیرات قابل توجه و گاه جبران ناپذیر بر سازمان ها می گذارد. بنابراین واکنش سریع مدیران منابع انسانی در بحران ها و حوادث غیرمترقبه، همچنین شناسایی مستمر چالش های موجود و تلاش برای نوآوری و خلاقیت در این زمان، بسیار مهم و حیاتی است. میتوان اذعان داشت که یکی از بزرگترین دغدغه های مدیران منابع انسانی سازمان ها در این مقطع زمانی، شناسایی چالش ها و شیوه های حل بحران های اقتصادی و روانی و حفظ سلامت کارکنان ناشی از مواجهه با کرونا است (شهوازیان و هاشمی قینانی، ۱۳۹۹). واحدهای منابع انسانی باید اطلاعات مربوط به این بیماری را جمع آوری کنند و به صورت یک راهنمای آموزشی در اختیار کارکنان بگذارند. ارتباطات و اطلاع رسانی باید از چندین کانال ارتباطی (خبرنامه، پوستره های روی دیوار، ایمیل، چت های گروهی، اینفوگرافیک ها و هر شکل دیگری از رسانه که بتوانند پیام و اطلاعات مربوط به این بیماری را به کارکنان برسانند) به کارکنان آموزش داده شود. مدیران منابع انسانی در آموزش اطلاعات باید به این نکته مهم نیز توجه کنند که فقط از منابع موثق اطلاعات باید جمع آوری شوند. (مرادخانی، ۱۳۹۸)

سلامت کارکنان

طبق آمار سازمان جهانی بهداشت تقریباً ۴۵ درصد جمعیت دنیا و ۵۸ درصد افراد بالای ۱۰ سال در شمار نیروی انسانی کار جهانی قرار دارند. این جمعیت برای آسایش و رفاه خود، خانواده و جامعه شان ۱/۳ از عمر دوران جوانی خود را در محیط کار صرف می کنند. کار در شرایط مطلوب تأثیر ویژه ای بر رفاه، سلامت جسمی، روانی و اجتماعی افراد شاغل دارد و علیرغم جنبه های مثبتی که دارد میتواند در صورت عدم پیشبینی های لازم اثرات سوء بر سلامتی شاغلین داشته باشد. سازمان بهداشت جهانی^۱ سلامتی را مجموعه ای از رفاه، آسایش کامل جسمانی، روانی و اجتماعی تعریف کرده است. سلامت عمومی، علم و هنر ارتقاء سلامت، جلوگیری از بیماری و طولانی کردن عمر از طریق تلاش های سازمان یافته جامعه است. (سهراب و باوی، ۱۳۹۵). سلامت فاکتوری لازم و ضروری برای نقش های فردی و اجتماعی در تمام قشرهای جامعه به طور خاص کارکنان سازمان ها می باشد. (جعفری و توسلی، ۱۳۹۹) زیرا سازمان ها برای رسیدن به کارایی و بهره وری و تحقق اهداف سازمانی نیاز به سلامت سرمایه های انسانی خود دارند. سلامت جسمانی و روانی کارمندان سازمان یکی از معیارهای توسعه پایدار می باشد.

پیشینه تحقیق:

بیماری همه گیر پیش بینی نشده ویروس کووید-۱۹ به شدت به تجارت جهانی ضربه زده و مدیریت منابع انسانی در صنایع متعدد را

¹ World Health Organization

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

مختل کرده است. بیش از ۵۰۰ مقاله (فهرست بندی شده در Scopus و Web of Science) در مورد تاثیر شیوع کووید-۱۹ در مسائل نوظهور منابع انسانی و شیوه های مرتبط از ۱ ژانویه ۲۰۲۰ تا ۳۱ ژانویه ۲۰۲۱ منتشر شد (بیفان ژونگ و همکاران ۲۰۲۱). که برخی از این تحقیقات به شرح زیر می باشد:

شهواریان، هاشمی قینانی در پژوهشی با عنوان چالش های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدن که شیوع ویروس کرونا باعث توقف چرخه های صنعت و تجارت از جمله صنعت گردشگری و هتلداری شده است. مقوله محوری پژوهش، چالش های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی بررسی شد. یافته ها نشان داد در سطح فراسازمانی، ماهیت آسیب زنده شدید پاندمی کووید-۱۹، در سطح سازمان، مشکلات اقتصادی و ضعف مهارت های سازماندهی و ارتباطی مدیریت منابع انسانی و در سطح فردی، ضعف مهارت های ادراکی مدیریت منابع انسانی می باشد. از یافته ها استنباط شد مدیران منابع انسانی با بهره گیری از استراتژی های خاصی همانند آموزش و توانمندسازی منابع انسانی، شناسایی شیوه های تأمین مالی و کاهش هزینه و بکارگیری نظام مدیریت منابع انسانی متمایز همچنین کسب حمایت های دولت می توانند اهداف خود را در کلیه سطوح سازمانی محقق کرده و تأثیر منفی این بحران بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در هتل ها را تعدیل نماید.

قائمی، لیلا در مقاله ای با عنوان کنترل منابع انسانی در بحران کووید ۱۹ در سازمان های دولتی (۱۳۹۹) به بررسی نقش عوامل تاثیرگذار بر تصمیمات و خطمشی های که مدیر منابع انسانی در بحران اجتماعی و اقتصادی کووید ۱۹ پرداخت. مدیریت منابع انسانی باید فرآیندها و رویه هایی که بالاترین هزینه و کمترین تاثیر را بر سازمان دارند را در بحران ها لغو کند. یافته های پژوهش به این شکل بود که مدیریت منابع انسانی باید عکس العمل سریع نشان دهد به شرایط تغییر یافته با حذف دستورالعمل ها و خطمشی هایی که کمترین اهمیت را دارد اما باید استراتژی منابع انسانی را تغییر دهد تا رویکرد پایداری در طی مرحله بحران اجتماعی و اقتصادی و کنترل روانی کارکنان حفظ شود. باید منابع را خردمندانه تخصیص داد. فعالیت های سازمانی که با اهداف سازمانی قرابتی ندارند و ارزش افزوده ای در پی ندارند حذف کرد. انجام فعالیت های کم هزینه موثر باید در دستور کار قرار گیرد. مسئولیت را باید تسهیم کرد تا همه افراد کسب و کار تشویق شوند راه های کاهش هزینه، افزایش کارایی یا شناسایی راه های جدید درآمد را جستجو کند.

زراوشانی، ویدا در پژوهشی با عنوان ایمنی و سلامت شغلی و پاسخ به کووید ۱۹ با استفاده از فناوری های انقلاب صنعتی چهارم (۱۳۹۹) به این نتیجه رسید که فناوری های انقلاب صنعتی چهارم می تواند به بهبود عدالت در دسترسی به مراقبت بهداشتی، بهبود مراقبت های ویژه بیماران مبتلا به کووید-۱۹، حفظ ایمنی و سلامت شغلی کارکنان بهداشت و درمان منجر گردد. بکارگیری فناوری های هوشمند فوق می تواند به دولت ها در شناسایی، ردیابی، نظارت و درمان بیماران مبتلا به کرونا کمک نماید و با مدیریت منابع انسانی، دارو، تجهیزات، زمان و غیره تاب آوری جامعه و محیط های کاری بویژه بیمارستان ها را افزایش داد.

کارنوئل و هاتاکی^۱ در مقاله ای با عنوان تعدیل و رفاه کارکنان در عصر کووید-۱۹ پیامدهای مدیریت منابع انسانی (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند؛ اگرچه پیامدهای طولانی مدت کووید-۱۹ در حال حاضر ناشناخته است، اما دلیل کمی وجود دارد که باور کنیم تأثیر آن بر زندگی سازمانی کوتاه مدت خواهد بود. همانطور که کارشناسان بهداشت هشدار داده اند، نه تنها اثرات همه گیری فعلی به مراتب بیش از حد نیست، بلکه خطر بحران های بهداشتی آینده از این طبیعت گسترده تقریباً تضمین شده است بر این اساس، تمرکز ما باید بر آینده نگری باشد، با این فرض که چالش بزرگی که ما در حال حاضر با آن روبرو هستیم یک رویداد غیر عادی نیست، بلکه یک واقعیت جدید است که فرصت های جدیدی را برای دانشمندان سازمانی و متخصصان ارائه می دهد. در نتیجه راه حل های جدیدی را برای چالش های ناشی از بسیاری از زمینه های فعالیت خود بیابند.

ایزا گیگوری در مقاله ای با عنوان تأثیر بحران کووید-۱۹ بر مدیریت منابع انسانی (۲۰۲۰) برای این پژوهش از مصاحبه تخصصی کیفی به عنوان اولین جهت گیری برای ساختار بهتر مشکل ناشی از آن استفاده شد. نظرات کارشناسان بر اساس دانش و تجربه شخصی آنها بوده و داده ها تفسیر شد. مقایسه هایی برای یافتن مضامین اصلی، شباهت ها و تفاوت ها در پاسخ های کارشناسان انجام شد. کارشناسان مصاحبه شده در گرجستان تقریباً همان تمایلاتی را مشاهده می کنند که در سراسر جهان در این مورد مشاهده می شود. در این راستا برای وضعیت بحران در مورد مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر رفتار کارکنان باید بر ارتباطات داخلی برای تطبیق سریع تاکید شود. در نتیجه روحیه تیمی دوستی، همکاری برای بقا در این محیط در حال تغییر ضروری است. مدیریت منابع انسانی کمک قابل توجهی با معرفی فرآیندهای منابع انسانی آنلاین، آموزش کارکنان نه تنها در مهارت های مورد نیاز میکند. بلکه مدیریت منابع انسانی باید در برنامه های توسعه پرسنل بر این موضوعات نیز تمرکز کند. از یک طرف، شرکت ها باید منابع انسانی خود را توسعه دهند، زیرا کارکنان باید مهارت ها را بهبود بخشند و به دست آوردن دانش برای مقابله بهتر با عدم قطعیت ها. بنابراین، مهم است که منابع انسانی مدیریت تعادل مناسبی بین کاهش هزینه های ناشی از رکود و توسعه کارکنان پیدا می کنند.

خصیر^۲ و همکاران در پژوهشی با عنوان تاثیر کووید-۱۹ بر زنجیره تامین و انسان شیوه های مدیریت منابع و بازاریابی آینده (۲۰۲۰) به این نتیجه گیری رسیدند که تأثیر کلی همه گیری جهانی کووید-۱۹ بر روی شیوه های مدیریت منابع انسانی و SCM و بازاریابی آینده، داستانی است که بسیار پیچیده و روان است، به ویژه در ابعاد همیشه در حال تغییر آن. یکی از مهم ترین تأثیرات همه گیری ویروس کرونا بر رفاه سازمان ها و ماهیت کلی محیط های کاری سنتی و همچنین بازاریابی آتی محصولات و خدمات مختلف ارائه شده توسط کسب و کارها یا سازمان ها است. علیرغم این واقعیت که پیامدهای بلندمدت مختلف ویروس کرونا نامشخص است، به احتمال زیاد این بیماری همه گیر همچنان بر زندگی سازمانی و ابتکارات بازاریابی آینده در سازمان های مختلف در سراسر جهان تأثیر زیادی خواهد

¹ Carnevale & Hatak

² Khudhair

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

گذاشت. در این مورد، توصیه می‌شود که سازمان‌ها بر روی آینده‌اندیشی تمرکز کنند، و بر این فرض عمده تمرکز کنند که چالش اصلی

که در سطح جهانی با آن مواجه می‌شود، یک رویداد منفرد و غیرعادی نیست، بلکه در عوض با یک واقعیت جدید مرتبط است که فرصت‌های جدید متفاوتی را ارائه می‌کند که همه بازاریابان ارائه می‌کنند. ، حرفه‌های منابع انسانی و همه متخصصان یا متخصصان سازمانی باید برای کنار آمدن با زمان تغییر پذیرفته شوند.

بنابراین فرضیه‌های پژوهش بصورت زیر قابل بیان است:

فرضیه اصلی:

مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا در صنعت بانکداری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی:

کارمندیابی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا در صنعت بانکداری تاثیر مثبت و معناداری دارد.
آموزش و بالندگی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا در صنعت بانکداری تاثیر مثبت و معناداری دارد.
ارزیابی عملکرد بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا در صنعت بانکداری تاثیر مثبت و معناداری دارد.
جبران خدمات بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا در صنعت بانکداری تاثیر مثبت و معناداری دارد.
شرایط کاری بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا در صنعت بانکداری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

روش تحقیق:

جامعه و نمونه آماری

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان بانک ملت استان مازندران می‌باشد. نمونه پژوهش با توجه به مشخص نبودن تعداد کارکنان بانکها با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. و به روش غیر تصادفی در دسترس بین جامعه آماری توزیع و جمع آوری گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه در سه بخش نامه همراه، اطلاعات جمعیت شناختی و سؤالات اختصاصی تنظیم گردید. در بخش اول تحت عنوان نامه همراه، علاوه بر بیان عنوان پژوهش، هدف از گردآوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری صمیمانه پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسشنامه توضیح داده شد. بخش جمعیت شناختی شامل سؤالات در مورد مشخصات عمومی پاسخ‌دهندگان از قبیل جنسیت، سن و تحصیلات می‌باشد. آخرین بخش نیز شامل سؤالات اختصاصی در مورد متغیرهای مستقل و وابسته است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد که مدیریت منابع انسانی (۱۴ سؤال) و پنج بعد

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

کارمند یابی (۳ سؤال)، آموزش و بالندگی (۲ سؤال)، ارزیابی عملکرد (۳ سؤال)، جبران خدمت (۳ سؤال) و شرایط کاری (۳ سؤال) و سلامت سازمانی (OHI) هوی و همکاران (۱۹۸۷) که این پرسشنامه هفت بعد سلامت سازمانی یعنی ۱/ یگانگی نهادی ۲/ نفوذ مدیر ۳/ ملاحظه گری ۴/ ساخت دهی ۵/ پشتیبانی منابع ۶/ روحیه ۷/ تاکید علمی را مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه دارای ۴۴ گویه می باشد. استفاده گردید. مقیاس مورد استفاده طیف پنج درجه ای لیکرت است. این مقیاس به طور خاص از مبنای کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق و کاملاً موافق استفاده می کند. بر این اساس از اعضای نمونه آماری درخواست گردید تا بر اساس مقیاس پنج نقطه ای لیکرت، به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند.

روشی که در این پژوهش برای بررسی برازش مدل اندازه گیری استفاده می شود، شامل سه معیار روایی سازه^۱، روایی تشخیصی^۲ و روایی همگرا و نیز پایایی بر اساس ضریب آلفای کرونباخ است. ضریب آلفای کرونباخ نشان دهنده سازگاری درونی سؤالات است که متغیر مشابهی را مورد سنجش قرار می دهند و مقدار آن بیشتر از ۰/۷ بر پایایی قابل قبول پرسشنامه دلالت دارد. نتایج حاصل از سنجش روایی سازه، روایی تشخیصی و روایی همگرا و نیز پایایی شامل ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی سؤالات پرسشنامه به تفصیل در بخش یافته ها در جدول ۲ ارائه شده است.

روش های تحلیل آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در اولین گام به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها با به کارگیری آزمون کلموگوروف - اسمیرنوف پرداخته می شود. گام بعد به ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه اختصاص دارد. سپس به منظور آزمون مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده می شود. معادلات ساختاری، از یک بخش ساختاری که ارتباط بین متغیرهای مکنون را نشان می دهد و یک مؤلفه اندازه گیری که نحوه ارتباط متغیرهای مکنون و نشانگرهای آن ها را منعکس می کند، تشکیل شده است. استفاده از روش معادلات ساختاری از مزیت های با اهمیت برخوردار است که مهم ترین آن ها تخمین مجموعه ای از معادلات رگرسیون به صورت هم زمان می باشد. معادلات ساختاری لیزرل ضمن آنکه ضرایب مجهول مجموعه معادلات ساختاری خطی را برآورد می کند برای برازش مدل هایی که شامل متغیرهای مکنون، خطاهای اندازه گیری در هر یک از متغیرهای وابسته و مستقل، علیت دوسویه، هم زمانی و وابستگی متقابل می باشد طرح ریزی می کند. برای انجام روش های آماری مورد نظر از نرم افزار Lisrel استفاده می شود.

یافته ها:

ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

تجزیه و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در جدول ۱ نشان داده شده است.

¹ Construct Validity

² Discriminant Validity

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد	طبقات	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۶۰/۲	مرد	جنسیت
۳۹/۸	زن	
۱۶/۲	کمتر از ۳۰ سال	سن
۳۳/۱	۳۱-۴۰ سال	
۳۱/۸	۴۱-۵۰ سال	
۱۴/۱	۵۱-۶۰ سال	
۴/۸	بیشتر از ۶۰ سال	
۱۴/۶	کاردانی	تحصیلات
۲۹/۵	لیسانس	
۳۲/۸	فوق لیسانس	
۲۳/۱	دکتر و بالاتر	

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، ۶۰/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۹/۸ درصد از آن‌ها زن می‌باشند. از طرفی افراد ۳۱ تا ۴۰ سال با ۳۳/۱ درصد بیشترین و همچنین افراد با سن بیشتر از ۶۰ سال با ۴/۸ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. و نهایتاً افراد با مدرک تحصیلی فوق لیسانس با ۳۲/۸ درصد بیشترین و افراد با مدرک تحصیلی کاردانی با ۱۴/۶ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص داده‌اند.

آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

جهت بررسی توزیع داده‌های یک متغیر کمی از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود. در این آزمون، فرض صفر نشان‌دهنده ادعای مطرح‌شده در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها است. جدول ۲ نشان‌دهنده نتایج این آزمون است.

جدول ۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سطح معناداری	متغیرها	
۰.۱۰۰	کارمند یابی	مدیریت منابع انسانی
	آموزش و بالندگی	
	ارزیابی عملکرد	
	جبران خدمات	
	شرایط کاری	
۰.۱۲۰	سلامت کارکنان	

نتایج به دست آمده در جدول ۳ نشان می‌دهند که تمامی متغیرها در سطح معناداری $Sig=000$ بیشتر از 0.05 است لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرهای پژوهش (مدیریت منابع انسانی و سلامت کارکنان) تأیید می‌شود؛ و دارای توزیع نرمال است. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع تمامی متغیرها، به منظور اجرای روش‌های مرتبط به مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

سنجش روایی سازه و همگرا و پایایی

در این پژوهش به منظور بررسی روایی پرسشنامه با توجه به اینکه متغیرهای تحقیق از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شده است. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون مدل مفهومی پژوهش، ابتدا لازم است نسبت به روایی و پایایی پرسشنامه اطمینان حاصل شود. مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ، $0/6$ برای AVE، $0/5$ و برای پایایی ترکیبی $0/6$ است، جدول ۴ نتایج این روش شامل مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	ضریب آلفای کرونباخ	متغیرهای مدل	
			کارمند یابی	مدیریت منابع انسانی
.۸۱۶	.۷۶۳	.۷۲۰	آموزش و بالندگی	مدیریت منابع انسانی
			ارزیابی عملکرد	
			جبران خدمات	
			شرایط کاری	
			سلامت سازمانی	
.۸۴۹	.۷۷۶	.۷۹۰	سلامت سازمانی	

سپس به بررسی روایی و واگرایی مدل پرداخته شده است که به این منظور از آزمون فورنل و لاکر استفاده گردیده است. فورنل و لاکر (۱۹۸۱) بیان می کنند: روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر (یعنی مربع ضرایب همبستگی بین سازه ها) در مدل باشد. که در این پژوهش تایید شده است.

نتیجه فرضیه ها

یکی از مهم ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت آماره تی استیودنت است. چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. سه مقدار ۱،۶۴، ۱،۹۶ و ۲،۵۸ به عنوان مقدار ملاک برای تأیید مقادیر در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد در نظر گرفته می شود. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه ها

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره تی استیودنت	نتیجه فرضیه ها
H ₁	مدیریت منابع انسانی	سلامت سازمانی	۰/۶۲	۱۱/۱۰	تایید
H ₂	کارمند یابی	سلامت	۰/۷۶	۱۴/۲۸	تایید

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

			سازمانی		
تایید	۱۶/۲۲	۰/۸۳	سلامت سازمانی	آموزش و بالتدگی	H ₃
تایید	۱۹/۲۷	۰/۷۲	سلامت سازمانی	ارزیابی عملکرد	H ₄
تایید	۱۰/۶۸	۰/۷۴	سلامت سازمانی	جبران خدمات	H ₅
تایید	۱۷/۵۹	۰/۷۵	سلامت سازمانی	شرایط کاری	H ₆

نتایج به دست آمده از جدول ۳ نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و

ضریب مسیر نشان دهنده میزان تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است که بیشترین تاثیر را آموزش و بالتدگی با (۰/۸۳) دارد. شاخص های برازش مدل از مهم ترین مراحل تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری است. این شاخص ها برای پاسخ بدین پرسش است که آیا مدل بازنمایی شده با داده ها، مدل مفهومی پژوهش را تأیید می کند یا خیر. نتایج مربوط به برازش تحقیق در جدول ۹ قابل مشاهده است.

جدول ۹: مقایسه شاخص های برازش مدل با مقدار مجاز

شاخص	مقدار	مقدار مطلوب	وضعیت
خی دو نسبی	۰/۰۷	کمتر از ۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی	۰/۹۴	بیشتر از	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی	۰/۹۱	بیشتر از	مطلوب
شاخص برازندگی	۰/۹۱	بیشتر از	قابل قبول
شاخص نرمال شده برازندگی	۰/۹۲	بیشتر از	مطلوب

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰

۰/۹	۰		
کمتر از	۱۲	ریشه دوم واریانس خطای)
مطلوب	۰/۰۸	تقریب	(RMSEA)

با توجه به مقدار شاخص و مقدار مطلوب در جدول ۸، شاخص خی دو نسبی برابر با $(2/0.97 < 3)$ ، شاخص تعدیل برازندگی $(0.94 < 0.9)$ ، شاخص برازندگی تطبیقی $(0.91 > 0.9)$ ، شاخص برازندگی شده برزندگی $(0.92 > 0.9)$ ، ریشه دوم واریانس $(0.08 > 0.128)$ می باشد که این بدین معنی است مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است. به عبارت دیگر داده های حاصل از تحقیق، مدل نظری را حمایت و تأیید می کند.

بحث و نتیجه گیری

امروزه با توجه به درگیر بودن دنیا با اپیدمی کرونا فشارهای روانی و عصبی زیادی بر کارکنان سازمان ها وارد شده است. سازمان های هوشمند سرمایه گذاری زیادی بر سلامت کارکنان که همان سرمایه های ارزشمند انسانی هستند کرده اند. چون سازمان ها می دانند با اعتلای کیفیت و سلامت نیروی انسانی میتوانند به سطح بلوغ و اهداف سازمانی از پیش تعیین شده خود برسند. هر سازمانی بر اساس الگو مدیریت استراتژیک منابع انسانی خود راهبرد سلامتی کارکنان خود را ترسیم و اجرا نموده است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا می باشد. جامعه آماری این تحقیق به دلیل نامحدود بودن جامعه آماری ۳۸۴ نفر از کارکنان بانک ملت استان مازندران با استفاده از جدول مورگان انتخاب شد سپس جمع آوری داده ها انجام شد. با توجه به اینکه پرسشنامه ها استاندارد بوده و توسط محققین خارجی تنظیم شده است، از این رو در تحقیق حاضر پس از ترجمه سؤالات، پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما به منظور تعیین روایی آن قرار گرفت. پس از اعمال اصلاحات وارده و تدوین دوباره گویه ها، سرانجام سؤالات از نظر اساتید روایی لازم را داشتند. برای تعیین پایایی داده های پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید، که با توجه به مقدار به دست آمده پایایی آن تأیید شد. که توضیحات لازم در فصل سه ارائه گردیده است. داده های جمع آوری شده به دو شیوه توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزل استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا دارد نتایج تحقیق با شهوازیان، هاشمی قینانی، (۱۳۹۹)؛ قائمی، (۱۳۹۹)، زراوشانی (۱۳۹۹)، ایزا گیگاور (۲۰۲۰) خصیر^۱ و همکاران (۲۰۲۰) همسو می باشد.

با توجه به یافته های پژوهش، پیشنهاد میشود مدیران بانکها با رعایت پروتکل بهداشتی و با حداقل کارکنان به فعالیت خود ادامه دهند. همچنین پیشنهاد میشود از ظرفیت فضای مجازی جهت ادامه فرایندهای آموزشی سابق و جذب مشتریان جدید و حفظ مشتریان

¹ Khudhair

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سلامت کارکنان در مواجهه با بیماری کرونا
(مورد مطالعه: بانک ملت استان مازندران)

فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰
فعلی جهت جبران کاهش درآمد منتج از بیماری کووید ۱۹ اقدام نمایند. و به مدیران پیشنهاد میشود که در جهت حفظ مشتریان فعلی در هر صورت پاسخگوی نیازهای آنها همانند گذشته با رعایت پروتکل بهداشتی باشند. با شیوع ویروس کرونا اقتصاد ایران با دشواری های تازه ای روبرو شده است. نهایتاً پیشنهاد میشود در شرایط فعلی بانکها برای حفظ فاصله میان کارمندان خود و تبعیت از

پیشنهادهای سازمان بهداشت جهانی و سازمان های بهداشت منطقه ای دور کاری را سرلوحه کاری خود قرار داده و تا آنچه که ممکن بوده است سعی کنند تا نیروی کار خود را از دور به کارگیرند.

مراجع:

۱. باقری توسستانی، حامد؛ صلاحی کجور، عظیم. راهبرد سرمایه های انسانی. چهارمین همایش ملی توسعه علوم فناوریهای نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر. ۱۴۰۰؛
۲. پوراسد، احمدی، فاطمی، & عادل. (۲۰۲۱). ریشه یابی آسیب های موجود در نظام های مدیریت منابع انسانی سازمان های دولتی براساس روش RCA. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۳۹-۷۰
۳. جعفری، آذین، & توسلی. ارتباط بین سواد سلامت با سلامت عمومی کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه سواد سلامت، ۲۳-۳۱، (۱)۵.
۴. زراوشانی. (۲۰۲۰). ایمنی و سلامت شغلی و پاسخ به کووید ۱۹ با استفاده از فناوری های انقلاب صنعتی چهارم. بهداشت و ایمنی کار، ۱۰(۴)، ۳۲۷-۳۴۳.
۵. سهراب تیکا، باوی زهرا (۱۳۹۵). پایش سلامت کارکنان صنعت برق (در یک سازمان نمونه). کنفرانس بین المللی برق. دوره ۳۱
۶. شهوازیان، سلاله، هاشمی قینانی، & فیروزه. (۲۰۲۰). چالش های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران. مطالعات مدیریت گردشگری، (۱۹)، ۲۱۷-۲۵۲.
۷. طیبی رهنی، علی، مدبر، حسین. (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی بعد از بحران ویروس کرونا. فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت های اضطراری، ۱۳(۱)، ۷۷-۹۸.
۸. قائمی. (۲۰۲۰). کنترل منابع انسانی در بحران کووید ۱۹ در سازمان های دولتی. مطالعات مدیریت و کار آفرینی، ۳۴(۶)، ۱۵۱-۱۶۳.
۹. مرداخانی، مریم (۱۳۹۸)، بررسی راهکارها و اقدامات پیشگیرانه سازمان ها (سلامت کارکنان، اولویت اصلی در بحران کرونا)

1. <https://www.donya-e-egtesad.com/fa/tiny/news-3636047>
2. Gigauri, I. (2020). Influence of Covid-19 Crisis on Human Resource Management and Companiesâ€™™ Response: The Expert Study. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 6(6), 15-24
3. Widjaja, G. Impact of Human Resource Management on Health Workers during Pandemics COVID-19: Systematic Review.
4. 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
5. Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic human resource management and COVID-19: Emerging challenges and research opportunities. *Journal of Management Studies*.
6. 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
7. Khudhair, H. Y., Alsaud, A. B., Alsharm, A., Alkaabi, A., & AlAdeedi, A. (2020). The impact of COVID-19 on supply chain and human resource management practices and future marketing. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(5), 1681.
8. Kumar, A., & Somani, A. (2020). Dealing with Corona virus anxiety and OCD. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102053
9. Kumar, D., Malviya, R., & Sharma, P. K. (2020). Corona virus: a review of COVID-19. *EJMO*, 4(1), 8-25.
10. Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam. *Current Issues in Tourism*, 1-17.
11. Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. KUMPULAN BUKU DOSEN.*
12. Yong, J. Y. & Yusliza, M-Y. & Ramayah, T. & Jose, Ch.; Jabbour, Ch. & Sehnem,

S. & Mani, V. (2019), "Pathways towards Sustainability in Manufacturing

13. Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management", Business Strategy and the Enviromental,
14. Yunus, N. R., & Rezki, A. (2020). Kebijakan pemberlakuan lock down sebagai antisipasi penyebaran corona virus Covid-19. *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(3), 227-238.
15. Zhong, Y., Li, Y., Ding, J., & Liao, Y. (2021). Risk Management: Exploring Emerging Human Resource Issues during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(5)