

Presenting a quantitative model of human resource risk in the Ministry of Sports and Youth using a fuzzy approach

Maria Morahemi¹ , Sepideh Ghotnian^{2✉} , Zohreh Afsharmand³ , Zahra Chahar Baghi⁴ 

1. Ph.D. student of Sports Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran. E-mail: Morahemi_M@yahoo.com
2. Corresponding Author, Assistant Professor of Physical Education Department, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran. E-mail: Sepideh.ghotnian@yahoo.com
3. Assistant Professor of Physical Education Department, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran. E-mail: Afsharmand_Z@yahoo.com
4. Assistant Professor of Physical Education Department, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran. E-mail: Chaharbaghi_Z@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received:

.....18 March 2022

Received in revised form:

.....10 June 2022

Accepted:

.....16 June 2022

Published online:

.....25 June 2022

Keywords:

achieving stability,
consequences of human
resources risk,
human resources risk,
operational risk,

ABSTRACT

Introduction: The purpose of this research is to present a quantitative model of human resource risk in the Ministry of Sports and Youth using the fuzzy approach.

Methods: The present research method is applied in terms of purpose and mixed in terms of approach, so that in the phase of identifying human resources risks, qualitative research is used to extract experts' opinions and for validation, as well as in the stages of analyzing and measuring these risks, a quantitative method is also used. The research tool in extracting data was interview method and the collected data was analyzed using theme analysis method. In the next step, by filling out a questionnaire of human resources managers, elites and experts in the field of human resources risk, the imagined scenarios in this field were identified and finally by using quantitative models of fuzzy expert systems and software tools. Mental modeling was done to design a quantitative model of human resource risk assessment.

Results Based on this, a quantitative model has been proposed to measure the risk of human resources, which includes the risks of human resources competencies, added value of human resources, flows (operational processes) of human resources, behavioral human resources, characteristics of human resources, HR performance productivity and HR attitude were classified.

Conclusion: By addressing HR risks and conducting regular assessments, the Ministry of Sports and Youth can identify potential vulnerabilities and risks and protect their employees with effective strategies and optimization of HR practices.

Cite this article: Morahemi, M., Ghotnian, S. Afsharmand, Z., & Charbaghi, Z. (2022). Presenting a quantitative model of human resource risk in the Ministry of Sports and Youth using a fuzzy approach. *Sport Management Journal*, 56 (1), 1-20. DOI: <http://doi.org/0000000000000000>



Extended Abstract

Introduction

Today, human resources is the most effective tool to achieve predetermined goals and has a special position. In sports organizations in general and non-profit organizations in particular, this position is much higher; Because in addition to being a factor in the growth and development of knowledge and technology needed by the society, it is a process during which the force that will control the future life cycle of the society reaches the stage of growth and development. On the other hand, improving human resources as one of the main strategies to achieve human capital and adapting to change is considered as a competitive advantage of organizations and has a strategic importance and a special place in the survival and development of the organization. In order to adapt to operational goals, environmental changes and organizational development, organizations continuously develop and improve the four variables of manpower, use new technologies, equipment, rules and regulations, and organizational cultural atmosphere. While emphasizing the importance of human resources, various researchers pointed out that the formation of human resources should be considered as one of the most important issues in any society. The creation of human capital leads to proper maturity and improves technical abilities in any environment. This problem has caused attention to human resources to be identified as one of the important priorities. Human resources have always had various functions in societies and its positive effects have always been used by various groups, organizations and societies. In such a way that the use of human resources has been used in various fields.

Methods

In this research, according to the general purpose of the research, which is to design and explain a model to identify, analyze and measure the risk of human resources, the appropriate method is the mixed research method. Thus, in the stage of identifying human resource risks, qualitative research has been used to extract experts' opinions. Quantitative research method has been used for validation as well as in the stages of analysis and measurement of these risks. The current research, in the first stage, which seeks to identify the risks of human resources and formulate the research model, has used the qualitative research method. The current research in the first stage, which seeks to

Conclusion

The purpose of presenting this research was to define and identify what is risk and the conceptual model of human resource risk and to present a quantitative model for measuring these risks. Based on this, to measure the risk of human resources, a quantitative model has been proposed that organizations can give their real data to the software during different time periods. The obtained results indicate that the risk of human resources decreases and increases under the change of what factors. It is enough for organizations to put their data in the model so that they are aware of the risk of human resources and can take appropriate measures to optimize and manage it. Therefore, according to the results of the research, it is suggested that; By addressing human resource risks and conducting regular

identify the risks of human resources and explain the model, is based on an exploratory goal. In this section, data extraction was done through interviews and the collected data was analyzed using the theme analysis method. In the second stage, which seeks to confirm the structures in the studied organization, the descriptive objective of the research is pursued. In addition, when we seek to measure the risks of human resources by considering their mutual relationships, the explanatory goal of the research has been pursued. The method of conducting this research was qualitative-quantitative. First, using library studies, we reviewed the theoretical literature of this field. After that, using relevant theoretical foundations and thematic analysis method, the indicators of the conceptual model of human resources risk were designed. Then, in the next step, by filling out the questionnaire of human resource managers, elites and experts in the field of human resource risk, the imagined scenarios in this field were identified.

Results

In this part, the data collected in the first stage were first analyzed and reviewed, then the main points were extracted from the studied sources and initial labeling was applied to them so that we could explain and design the human resources risk assessment model. At this stage, 110 codes were reproduced. Then, by using the patterns of the qualitative research method to combine the findings, an attempt was made to create concepts. Based on this, a quantitative model has been proposed to measure the risk of human resources, which includes the risks of human resources competencies, added value of human resources, flows (operational processes) in seven components.) human resources, human resources behavior, human resources characteristics, human resources performance efficiency and human resources attitude were classified. The obtained results indicate that the risk of human resources decreases and increases under the change of what factors. It is enough for organizations to put their data in the model so that they are aware of the risk of human resources and can take appropriate measures to optimize and manage it.

assessments, the Ministry of Sports and Youth can identify potential vulnerabilities and risks and protect their employees with effective strategies and optimize human resource practices, create a positive work environment, reduce legal complexities to At the very least, attract and retain top talent and improve the overall performance of your business. It is also suggested that paying special attention to human resource risks and integrating these practices into the human resource strategy, along with understanding and proactively managing these risks, is vital for the Ministry of Sports and Youth, by which they can have a more flexible and adaptable workforce, the impact of these risks. Reduce stress on your organization and achieve sustainable success.

Keywords



مدیریت ورزشی



Human Resources Risk, Operational Risk, Achieving Stability, Consequences of Human Resources Risk.

Ethical Considerations

Compliance with Research Ethical Guidelines

This article has been done considering all ethical principles.

Funding

This article is taken from the doctoral dissertation of the first person.

Authors' Contributions

All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgement

This article is extracted from the doctoral dissertation with the guidance and advice of the author's professors. We would like to thank everyone who helped us with this study.

in Press



ارائه مدل کمی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان با استفاده از رویکرد فازی

ماریا مراحمی^۱، سپیده قطنیان^۲، زهره افشارمند^۳، زهرا چهارباغی^۴ 

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران. رایانامه: Morahehi_M@yahoo.com

۲. نویسنده مسوول، استادیار گروه تربیت بدنی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران. رایانامه: Sepideh.ghotnian@yahoo.com

۳. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران. رایانامه: Afsharmand_Z@yahoo.com

۴. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران. رایانامه: Chaharbaghi_Z@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل کمی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان با استفاده از رویکرد فازی می‌باشد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰	روش پژوهش: روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد آمیخته می‌باشد، بدین ترتیب که در مرحله شناسایی ریسک‌های منابع انسانی از پژوهش کیفی برای استخراج نظرات خبرگان و برای اعتباریابی و نیز در مراحل تحلیل و سنجش این ریسک‌ها نیز از روش کمی استفاده گردید. ابزار پژوهش در استخراج داده‌ها به شیوه مصاحبه بوده و تحلیل داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش تحلیل تم صورت گرفته است. در گام بعدی از طریق پرسشنامه به پرسشنامه به وسیله مدیران منابع انسانی، نخبگان و خبرگان در حوزه ریسک منابع انسانی، سناریوهای متصور در این حوزه شناسایی شد و در نهایت با استفاده از مدل‌های کمی سیستم‌های خبره فازی و با ابزار نرم‌افزار مدل‌سازی ذهنی اقدام به طراحی مدل کمی سنجش ریسک منابع انسانی شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵	یافته‌ها: بر این اساس برای سنجش ریسک منابع انسانی، مدل کمی‌ای پیشنهاد شده است که در هفت جز شامل ریسک‌های شایستگی‌های منابع انسانی، ارزش افزوده منابع انسانی، جریان‌های (فرایندهای عملیاتی) منابع انسانی، رفتار منابع انسانی، ویژگی‌های منابع انسانی، بهره‌وری عملکرد منابع انسانی و نگرش منابع انسانی طبقه‌بندی شد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۸	نتیجه‌گیری: وزارت ورزش و جوانان با پرداختن به ریسک‌های منابع انسانی و انجام ارزیابی‌های منظم، می‌توانند آسیب‌پذیری‌های بالقوه و خطرات را شناسایی کنند و با استراتژی‌های مؤثر و بهینه‌سازی شیوه‌های منابع انسانی، از کارکنان خود محافظت کنند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵	
کلیدواژه‌ها: پیمادهای ریسک منابع انسانی، ریسک منابع انسانی، ریسک عملیاتی، دستیابی به ثبات	

استناد: مراحمی، ماریا؛ قطنیان، سپیده؛ افشارمند، زهره و چهارباغی، زهرا (۱۴۰۱). ارائه مدل کمی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان با استفاده از رویکرد

فازی. نشریه مدیریت ورزشی، ۲ (۴)، ۲۰-۱.

DOI: <http://doi.org/00000000000000000000000000000000>



مقدمه

امروزه منابع انسانی، کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد و از جایگاه خاصی برخوردار می‌باشد. در سازمان‌های ورزشی به‌طور کلی و سازمان‌های غیرانتفاعی به‌طور ویژه این جایگاه بسیار والاتر است؛ چراکه علاوه بر اینکه عاملی در جهت رشد و توسعه دانش و فناوری مورد نیاز جامعه است، فرآیندی است که طی آن نیرویی که چرخه حیات آتی جامعه را در دست خواهد داشت، به مرحله رشد و بالندگی می‌رسد (موسوی راد و همکاران، ۲۰۲۲). از طرفی بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری با تغییر، به عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها قلمداد شده و در بقاء و توسعه سازمان اهمیتی راهبردی و جایگاهی ویژه دارد. سازمان‌ها برای سازگاری در اهداف عملیاتی، تغییرات محیطی و توسعه سازمانی، به‌طور مستمر اقدام به توسعه و بهسازی چهار متغیر نیروی انسانی، به‌کارگیری فناوری‌های نوین، تجهیزات، قوانین و مقررات و فضای فرهنگی سازمانی می‌نمایند (چلاندریا و همکاران، ۲۰۲۲).

محققان مختلفی ضمن تأکید بر اهمیت منابع انسانی، اشاره داشتند که شکل‌گیری منابع انسانی می‌بایستی به عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در هر جامعه‌ای مدنظر قرار گیرد. ایجاد سرمایه انسانی سبب می‌گردد تا پختگی مناسبی ایجاد گردد و توانایی‌های فنی در هر محیطی را بهبود دهد. این مسئله سبب گردیده است تا توجه به منابع انسانی به عنوان یکی از اولویت‌های مهم مشخص گردد (اسنل^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). منابع انسانی همواره در جوامع کارکردهای مختلفی داشته است و تأثیرات مثبت آن همواره مورد استفاده گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مختلفی قرار گرفته است. (مارگارینا^۳، ۲۰۲۲).

مدیریت منابع انسانی در شناسایی ریسک‌های بالقوه منابع انسانی مرتبط با رفتار و عملکرد یا سبک‌های مدیریتی ناکارآمد، قبل از وقوع آن‌ها، نقشی کلیدی دارد و به تیم‌ها و متخصصان منابع انسانی کمک می‌کند تا به سناریوهای بالقوه و نتایج آن‌ها فکر کنند. مدیریت مؤثر ریسک‌های منابع انسانی، بر تجزیه و تحلیل ریسک‌هایی که کارکنان یک سازمان برای کسب و کار ایجاد می‌کنند، تمرکز دارد و با برنامه‌ریزی اصولی و پیاده‌سازی استراتژی‌های صحیح و اقدامات پیشگیرانه، خطرات و ریسک‌های بالقوه‌ای که ممکن است در نیروی کار ایجاد شود را، کاهش می‌دهد و یک محیط کاری مولد، مثبت و پایدار ایجاد می‌کند. مدیریت ریسک منابع انسانی به بررسی و ارزیابی خطرات و تهدیدات مربوط به مدیریت ناکافی کارکنان، رفتار آن‌ها و یا خطرات مربوط به روش‌های خاصی که منابع انسانی برای استخدام و اخراج کارکنان استفاده می‌کند، می‌پردازد (علی پور، ۲۰۲۳). علیرغم توجه فزاینده به این حوزه تحقیقاتی، منابع انسانی اکثراً تحت عنوان سرمایه‌های مولد ارزش نگریسته شده و جز معدودی موارد استثناء ریسک‌های مرتبط با آن به‌صورت سیستماتیک در ادبیات تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته است. باوجود خلأ موجود در پژوهش‌های گذشته در حوزه ریسک منابع انسانی، برخی ریسک سرمایه‌های انسانی را به عنوان یکی از پنج ریسک نخست کسب و کار معرفی کرده‌اند. (یاراندی و همکاران^۴، ۲۰۲۳). به علاوه، مؤسسه سرمایه‌های انسانی نتایج جالبی از یک مطالعه پیمایشی در حوزه ریسک‌های کسب و کار منتشر نموده که مطابق با نتایج آن، ریسک مرتبط با سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین تهدید برای کسب و کار به شمار می‌رود. درعین حال پروفایل آمادگی سازمان‌ها در برابر ریسک‌های کسب و کار نشان می‌دهد که سازمان‌ها از آمادگی اندکی برای مواجهه با ریسک‌های مرتبط با سرمایه‌های انسانی برخوردارند (آیسیکرا و همکاران^۵، ۲۰۲۲). این نتایج با سایر یافته‌ها نیز سازگاری دارد. تحقیقات واحد هوش اقتصادی گروه اکونومیست نشان می‌دهد که مدیران ریسک، مدیریت ضعیف سرمایه‌های انسانی را مهم‌ترین تهدید برای موفقیت بلندمدت کسب و کارهای جهانی می‌دانند (میر و همکاران^۶، ۲۰۲۲).

1Chelladurai

2Snell

3Margherita

4. Yarandi

5. Abeysekera

6Meyer

یکی از چشم اندازهای مدیریت منابع انسانی، تئوری منبع محور است که بر کسب مزیت رقابتی از طریق منابع ارزشمند و متفاوت با رقبا سنجیده می‌شود. بدین جهت، محققان به منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی مهم و یک منبع پیچیده و منحصر به فرد غیرقابل تقلید توجه کرده‌اند. از جمله مزیت‌های رقابتی منابع انسانی، تعهد کارکنان به سازمان است که مانع از تقلید و کسب ارزش‌های رقابتی سازمان می‌شود؛ اما کسب این مزیت یعنی، تعهد کارکنان آسان نیست (راعی و سعیدی، ۲۰۱۳). زیرا خواسته‌های متقابل کارکنان و کارفرمایان بر اثر رقابت‌های شدید، جهانی‌سازی و بروز بحران‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به‌طور چشمگیری در حال تغییر می‌باشند (سیدجوادی، ۲۰۲۰). بنابراین، ویژگی‌های سنتی اشتغال از بین رفته و تغییر قراردادهای روان‌شناختی، معضل مدیریت کارکنانی را پیش آورده است که با خطرات و عدم اطمینان موجود در محیط حرفه‌ای روبه‌رو هستند (باربارو و همکاران، ۲۰۲۱) و در نتیجه ایجاد انگیزش و تعهد واقعی در آن‌ها، بدون تجدید نظر در سیستم فعلی منابع انسانی، امکان‌پذیر نیست (موسوی زاده و همکاران، ۲۰۲۳).

وزارت ورزش و جوانان نقش مهمی در توسعه ورزشی کشور دارد. در کشور ما نیز صنعت ورزش دارای جایگاه ویژه‌ای است به‌طوری‌که حساسیت آن سبب می‌شود مشکلات این صنعت بر سایر بخش‌های جامعه نیز اثرگذار باشد. مأموریت خاص این وزارتخانه تخصصی، آن را به‌شدت نیازمند جذب، نگهداشت و پرورش افراد توانمند در راستای رسیدن به اهداف استراتژیک خود می‌نماید؛ اما در سال‌های اخیر وزارت ورزش و جوانان در راستای مدیریت چنین نیروهایی با ریسک‌هایی مواجه شده است. به‌عنوان مثال بنا به دلایل مختلف نظیر جذابیت‌های نهادهای بیرونی، فقدان معیارهای عینی و دقیق جهت سنجش عملکرد و عوامل مربوط به حقوق و دستمزد، هر سال تعدادی از نیروهای توانمند و برجسته، این سازمان بازنشسته یا به‌عنوان نیروی قراردادی سازمان را ترک می‌کنند و هزینه‌های بالایی را در رابطه با جذب و آموزش افراد جدید به سازمان تحمیل می‌نمایند (علمی و همکاران، ۲۰۲۲).

علاوه بر ریسک از دست دادن کارکنان، وجود ریسک‌هایی در سایر حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی در سازمان وجود دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به ریسک‌های مرتبط با فرآیند جانشین‌پروری، شکاف میان آموزش کارکنان و مهارت‌های مورد نیاز وزارتخانه، ضعف سیستم ارزیابی عملکرد و عدم همراستایی استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژی‌های سازمان اشاره نمود. از آنجا که سرمایه انسانی متخصص این سازمان مهم‌ترین سرمایه کسب‌وکار سازمان است، کاهش ریسک‌های آن سهم بسزایی در موفقیت سازمان هم به شکل ملموس مانند افزایش بهره‌وری و هم به شکل ناملموس مانند افزایش روحیه داشته و برعکس نادیده گرفتن ریسک‌های مرتبط با منابع انسانی عواقب قابل ملاحظه‌ای چه به لحاظ مالی و چه از نظر سرمایه‌های فکری برای سازمان به دنبال خواهد داشت (کلاردی، ۲۰۲۳). این عوامل مدیران ارشد سازمان را برآن داشته است تا درصدد شناسایی و سنجش ریسک مرتبط با منابع انسانی خود در حوزه‌های مختلف به‌منظور اختصاص منابع مالی کافی برای مدیریت شایسته این ریسک‌ها و تبدیل نقاط ضعف و تهدیدها به فرصت برآیند. به‌علاوه از آنجا که بسیاری از سازمان‌ها تعریف محدودی از ریسک منابع انسانی دارند، این امکان وجود دارد که رهبران سازمان نه‌تنها در شناسایی ریسک‌های اساسی و بنیادی مرتبط شکست بخورند، بلکه در درک فرصت‌های بهبود برای کمک به ارتقاء عملکرد سازمان در مقایسه با رقبا نیز ناموفق عمل نمایند (کمالوند و همکاران، ۲۰۲۱).

در این راستا محققین در این پژوهش به دنبال آن هستند تا به موضوع ریسک منابع انسانی با دیدی وسیع و با در نظر گرفتن ابعاد مختلف مسئله (اعم از ریسک‌های استراتژیک، محیطی، فرآیندی، عملیاتی و نظایر آن) بپردازد. مسئله دیگری که تحقیقات از آن غفلت کرده‌اند این است که هر سازمان پروفایل ریسک متفاوتی دارد (علی پور، ۲۰۲۳). در پژوهش حاضر ریسک‌های منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. هرچند ریسک‌های شناسایی شده در این وزارتخانه ممکن است قابلیت

1Resource – Based Theory

2Barbaro

3Clardy

تعمیم اندکی به سازمان‌های دیگر در حوزه‌های کاری متفاوت داشته باشند، اما مدل همه‌جانبه و چندبعدی پیشنهاد شده مبنای مناسبی برای سایر سازمان‌ها در راستای شناسایی ریسک‌های منابع انسانی آن‌ها خواهد بود. مسئله مهم دیگری که سازمان‌ها با آن مواجه می‌باشند این است که در تمامی حوزه‌ها، به دلیل کمبود منابع، سازمان‌ها قادر نخواهند بود که به حذف تمامی ریسک‌ها بپردازند. سازمان‌ها در فرآیند مدیریت ریسک، گزینه‌های دیگری برای مواجهه با ریسک‌ها دارا می‌باشند که از جمله آن‌ها مواجهه، انتقال دادن و متحمل شدن ریسک است؛ بنابراین وزارت ورزش و جوانان ایران به منظور اتخاذ تصمیم مناسب در مواجهه با ریسک منابع انسانی، ناگزیر از اولویت‌بندی ریسک‌ها با توجه به شرایط و امکانات پیش روی خود می‌باشد. به علاوه، برخی از این ریسک‌ها دارای اثر متقابل هستند. به عنوان مثال رهبری ضعیف می‌تواند علتی برای نرخ بالای جابجایی کارکنان باشد. در این راستا در پژوهش حاضر به منظور تعیین ریسک‌های کلیدی در وزارت ورزش جوانان، به ارائه مدل کمی ریسک منابع انسانی در این وزارتخانه با استفاده از رویکرد فازی پرداخته است.

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر از نوع آمیخته بود که در دو بخش کیفی و کمی اجرا گردید. در بخش کیفی از روش داده بنیاد از نوع گلایزر بود. همچنین در بخش کمی با توجه به اینکه هدف بررسی و اولویت بندی سناریوهای آتی می‌باشد از رویکرد فازی و انتخاب روش سناریونگاری در جهت تحلیل داده‌ها استفاده گردید. با توجه به اینکه در روش سناریونگاری می‌بایستی از متخصصان حقیقی استفاده گردد (سوری، ۲۰۱۱)؛ لذا تعداد نمونه آماری تحقیق حاضر در بخش کیفی و کمی یکسان می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل خبرگان صنعت ورزش کشور در زمینه‌های مرتبط با مدیریت ریسک و بالخصوص ریسک منابع انسانی و نیز مدیران و کارشناسان منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان بودند. معیارهای انتخاب نمونه‌های تحقیق شامل سوابق پژوهشی، سوابق اجرایی و سوابق تحصیلی بود. روش انتخاب نمونه‌های بخش کیفی از نوع هدفمند بود که این مساله تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در نهایت تعداد ۲۲ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. همچنین این افراد در بخش کمی تحقیق نیز مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و در بخش کمی شامل پرسشنامه محقق ساخته بود. بدین صورت که پس از انجام مصاحبه‌های تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته ای مبتنی بر این مصاحبه‌ها طراحی گردید. در نهایت پرسشنامه تحقیق با ۹۱ گویه نهایی گردید. برای سنجش قابلیت اعتماد تحقیق، در ابتدا به بررسی روایی با روش بازبینی اعضاء پرداخته شد (مایز و پویی، ۲۰۰۰). بدین منظور یافته‌های پژوهش برای چهار مشارکت‌کننده ارائه شد تا خروجی بخش کیفی توسط آنان مطالعه، بررسی و بازبینی شود. در برخی موارد متن و تحلیل‌ها اصلاح و تغییر در نتایج نهایی اعمال داده شد. در نهایت به یک توافق و تأیید نهایی انجامید. در ادامه، برای بررسی پایایی از روش توافق درون موضوعی (از دو کدگذار) استفاده شد. بدین معنا که تمامی صفحات کدگذاری‌های انجام شده توسط تحلیل گر قبلی، در اختیار یک پژوهشگر دیگری داده شد؛ و از ایشان درخواست شد تا هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر او مناسب هستند به صورت "توافق" و کدهای غیر مشابه با عنوان "عدم توافق" اعمال نماید (راونک و رودمن، ۲۰۱۳). در نهایت، ضریب کاپای کوهن جهت گزارش میزان توافق کدگذاری بین دو ارزیاب برابر با ۰/۸۱ به دست آمد، که حاکی از ثبات مطلوب کدگذاری بود. روایی محتوایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از نظرات ۷ تن از اساتید دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین در خصوص روایی محتوایی این پرسشنامه نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار نسبت روایی محتوا با توجه به تعداد اساتید (۷ نفر)، بالاتر از ۰/۹۹ و مقدار شاخص روایی محتوا بالاتر از ۰/۷۹ مشخص گردید. بنابراین روایی محتوایی پرسشنامه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی پایایی تحقیق نیز از محاسبه آلفای کرونباخ استفاده گردید که میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۸ مشخص گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Mental Modeler استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ نتایج مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مفاهیم مستخرج از داده‌های پژوهش به همراه ادغام موارد مشابه و تکراری در تعریف ریسک منابع انسانی

ویژگی‌ها	گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۷	۷۷/۳
	زن	۵	۲۲/۷
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۴	۱۸/۲
	دکتری	۱۸	۸۱/۸
سابقه شغلی	زیر ۱۰ سال	۹	۴۰/۹
	۱۱-۲۰ سال	۸	۳۶/۴
	بالای ۲۰ سال	۵	۲۲/۷
	کارشناس و مدیر وزارت ورزش و جوانان	۹	۴۰/۹
گروه شغلی	اساتید دانشگاهی	۷	۳۱/۸
	فعالان حوزه صنعت ورزش	۶	۲۷/۳

نتایج توصیفی تحقیق نشان داد که ۷۷/۳ درصد نمونه‌ها را مردان و ۲۲/۷ درصد نمونه‌ها را زنان تشکیل دادند. نتایج همچنین نشان داد که در میان نمونه‌های تحقیق ۱۸/۲ درصد نمونه‌های تحقیق را افراد دارای سطح تحصیلی کارشناسی ارشد و ۸۱/۸ درصد را افراد دارای سطح تحصیلی دکتری بودند. نتایج تحقیق حاضر همچنین نشان داد که در میان نمونه‌های تحقیق افراد با سابقه شغل زیر ۱۰ سال با ۴۰/۹ درصد بیشترین فراوانی را دارا بود. همچنین مطابق با نتایج توصیفی مشخص گردید که حدود ۴۱ درصد نمونه‌های تحقیق را کارشناسان و مدیران وزارت ورزش و جوانان، حدود ۳۲ درصد را اساتید دانشگاهی و حدود ۲۷ درصد را فعالان حوزه صنعت ورزش تشکیل دادند. به منظور شناسایی ابعاد ریسک منابع انسانی و سنجش ریسک منابع انسانی از روش کیفی استفاده شد. جدول شماره ۲ فرایند استخراج برخی کدهای باز را به نمایش گذاشته است.

جدول ۲. فرایند استخراج برخی کدهای باز

نشان‌ها	کدهای باز	جملات مستخرج از منابع
DA۰۰۱	ریسک، بهبود رویدادی بالقوه	ریسک سازمانی اغلب به شکل رویدادهای بالقوه یا پیامدهای آن‌ها یا ترکیبی از آن دو می‌باشد.
DA۰۰۲	ریسک منفی یا مثبت با ارزش افزوده	بر این نکته تأکید دارد که تأثیر ریسک می‌تواند مثبت، منفی و یا انحراف از انتظارات داشته باشد.
DA۰۰۳	ریسک حیات تجارت است و منجر به ارزش افزوده می‌شود	در واقع حیات تجارت متکی بر ریسک است چرا که مدیران همیشه در پیش بینی سود و زیان بالقوه آتی ناتوانند.

DA۰۰۴	ریسک، شدت اندازه تاثیر وقایع بد	ریسک یعنی پیامد این رخدادها
DA۰۰۵	ریسک، بهبود عدم قطعیت	ریسک تحت عنوان پدیده ای ذهنی که شامل مواجهه و عدم قطعیت است معرفی می گردد.

جدول شماره ۳ نتایج کدگذاری تحقیق حاضر را نشان می دهد.

جدول ۳. نتایج کدگذاری بخش کیفی

مفاهیم	کدهای اولیه
سنجش ریسک منابع انسانی	عامل غیر قابل اجتناب
	تضمیم بدون مبناء
	خطر توأم با ضرر
	احتمال زیان
	سبب ایجاد خطر
	رخدادی نامطلوب
	آسیب پذیری سازمان
	تاثیر عدم قطعیت سازمان
	ریسک تاثیر بر سازمان
	ریسک وقایع
ریسک عملیاتی	وابستگی میان ریسک
	ریسک مالی سازمان
	ریسک پویا
	ریسک عملیاتی
دستیابی به ثبات	ریسک سازمانی
	درجه متقابل وابستگی
	ایجاد رویه در سازمان
ابعاد ریسک منابع انسانی	پیامدهای ریسک منابع انسانی
	دادن وقایع بد
	افزایش پیچیدگی منابع انسانی
	ریسک انجام عملیات منابع انسانی
	ریسک گزارش دهی منظم
	ریسک درک روندهای موجود
	فرایند عملیاتی ریسک مالی و غیر مالی
	ریسک مالی طراحی فرایند کسب و کار
	ریسک عملیاتی
	کفایت
ریسک رفتاری نیروی انسانی	ریسک راهبردی
	ریسک سیستماتیک
	ریسک کنترل بعد نرم
	وجود کنترل ریسک نرم
ریسک شایستگی های منابع انسانی	مهارت کارکنان قلب مدیریت ریسک

مفاهیم	کدهای اولیه
ریسک ارزش افزوده نیروی انسانی	مدیریت ریسک ارزش افزوده ارزش افزوده ی نیروی انسانی
ریسک ویژگی های نیروی انسانی	کارکنان منبع ریسک کارکنان مهمترین دارایی سازمان ریسک های پرسنلی منابع انسانی توصیف تاثیر ریسک بر عملکرد ریسک بهبود مستمر
ریسک بهره وری عملکرد منابع انسانی	ریسک بهره روی عملکرد

نتایج بخش کیفی نشان داد که تعداد ۹۱ کد باز نهایی گردید که این کدها در ۱۲ مقوله و در دو دسته کلی ابعاد ریسک منابع انسانی و سنجش ریسک منابع انسانی شناسایی گردید. جدول ۴ ابعاد مربوط به ریسک منابع انسانی را نشان می دهد.

جدول ۴. مفاهیم مستخرج از داده‌های پژوهش به همراه ادغام موارد مشابه و تکراری در تعریف ریسک منابع انسانی

مفاهیم	نشان‌ها
عملکرد ناموفق	DA۰۱۵
ریسک عملیاتی	DA۰۵۸
دستیابی به ثبات	DA۰۷۷
تهدیدهای ناشی از ریسک	DA۰۲۶
پیامدهای ریسک منابع انسانی	DA۰۷۵

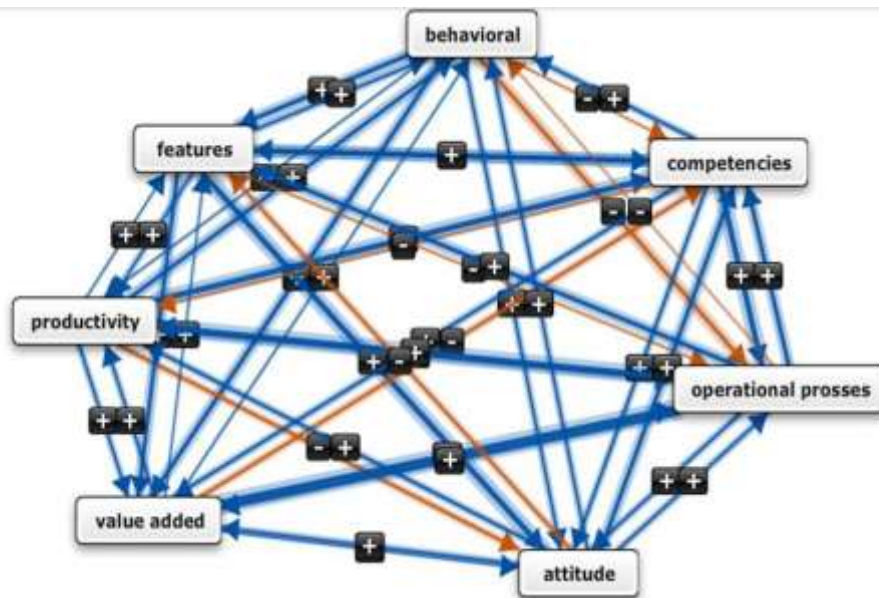
بدین صورت که ابعاد ریسک منابع انسانی شامل عملکرد ناموفق، ریسک عملیاتی، دستیابی به ثبات، تهدیدهای ناشی از ریسک و پیامدهای ریسک منابع انسانی دسته بندی گردید. جدول ۵ ابعاد مربوط به ریسک منابع انسانی را نشان می دهد.

جدول ۵. مفاهیم مستخرج از داده‌های پژوهش به همراه ادغام موارد مشابه و تکراری در سنجش ریسک منابع انسانی

مفاهیم	نشان‌ها
ریسک رفتاری منابع انسانی	DA۰۹۴
ریسک ارزش افزوده منابع انسانی	DA۰۰۳
ریسک نگرش منابع انسانی	DA۱۱۰
ریسک شایستگی‌های منابع انسانی	DA۱۰۲
ریسک ویژگی‌های منابع انسانی	DA۱۰۶
ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی	DA۰۰۵
ریسک جریان‌های (فرایندهای عملیاتی) منابع انسانی	DA۰۹۳

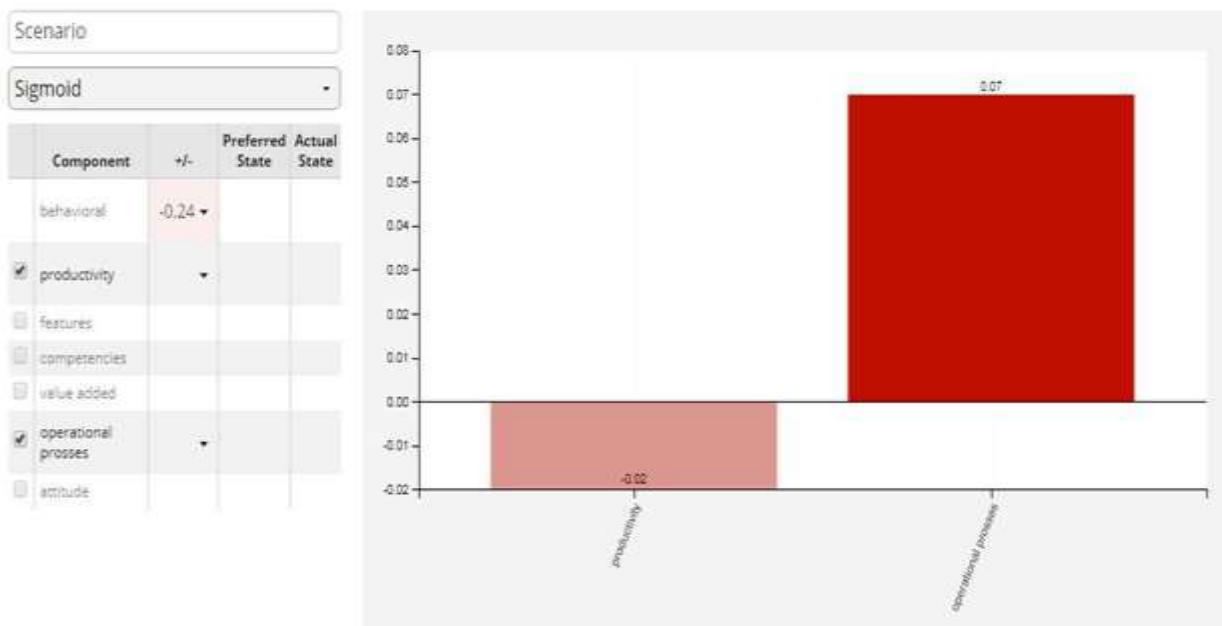
همچنین نتایج بخش کیفی نشان داد که سنجش ریسک منابع انسانی در ۷ بعد شامل ریسک رفتاری منابع انسانی، ریسک ارزش افزوده منابع انسانی، ریسک نگرش منابع انسانی، ریسک شایستگی‌های منابع انسانی، ریسک ویژگی‌های منابع انسانی، ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی و ریسک جریان‌های (فرایندهای عملیاتی) منابع انسانی دسته بندی گردید. جهت ارائه مدل کمی سنجش ریسک منابع انسانی از روش نقشه شناختی فازی استفاده شده است. برای این منظور نیاز به پرسشنامه مقایسات

زوجی است. لذا با طراحی پرسشنامه‌ی مقایسات زوجی، از خبرگان و متخصصان حوزه ریسک منابع انسانی و منابع انسانی خواسته شد میزان روابط بین مفاهیم را بر مشخص نمایند و از ۱- تا ۱ به این مفاهیم نمره بدهند (فلیکس و همکاران، ۲۰۱۹). در تصویر زیر نمایی کلی از مدل ارائه‌شده توسط نرم‌افزار **mental modeler** را می‌بینید:



شکل ۱. مدل ارائه‌شده نرم‌افزار **mentalmodeler**

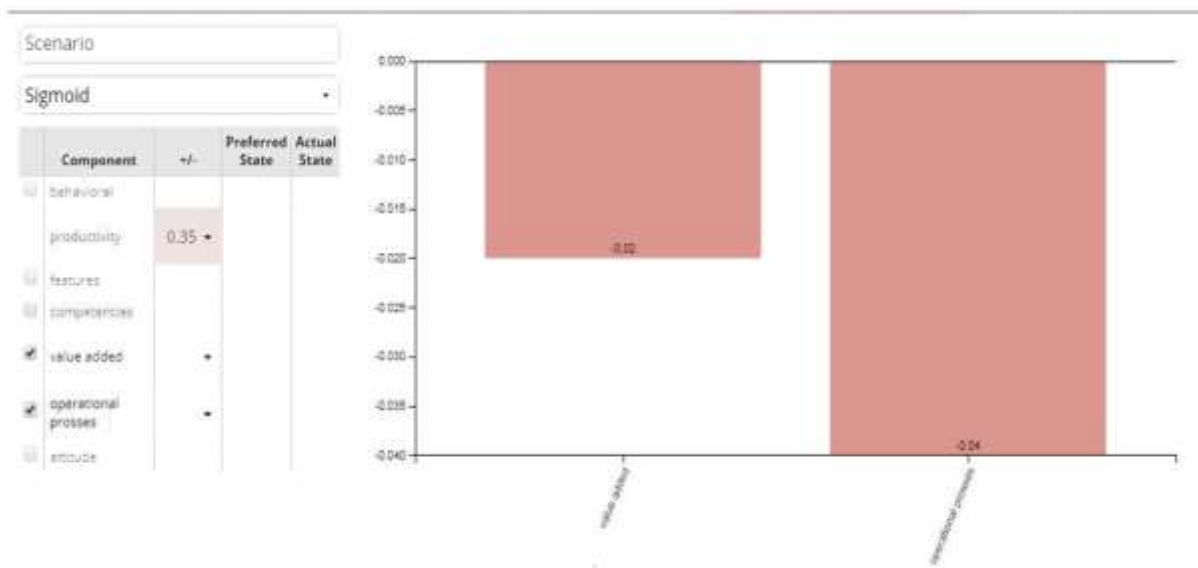
شکل ۱ نتایج مربوط به نمره گذاری خبرگان از سنجش اثر متقابل و نقشه ارتباطات علی میان پیشران ها را نشان می دهد. به صورتی که اثرات بین ریسک های هفتگانه شامل ریسک رفتاری منابع انسانی، ریسک ارزش افزوده منابع انسانی، ریسک نگرش منابع انسانی، ریسک شایستگی های منابع انسانی، ریسک ویژگی های منابع انسانی، ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی و ریسک جریان های (فرایندهای عملیاتی) منابع انسانی به نمایش گذاشته شده است. مطابق با نتایج مدل مشخص گردید که کدام ریسک ها فعال می باشند و میزان فعال بودن ریسک ها و تاثیرگذاری آن با توجه به میزان تعاملات هر ریسک را سایر ریسک ها مشخص گردید. به صورتی که تاثیرگذاری متقابل هر ریسک بر یکدیگر با علامت مثبت مفهوم فعال بودن آن رابطه و با علامت منفی به مفهوم عدم فعال بودن آن رابطه را نشان می دهد. این نقشه می تواند تعاملات میان این ریسک ها را نشان دهد و مبنایی بر طراحی و تحلیل سناریوهای تحقیق خواهد بود. سناریو اول تحقیق حاضر کاهش ریسک رفتاری بود که شکل ۲ خروجی این سناریو را ارائه داده است.



شکل ۲. نمودار سناریو اول

سناریو اول تحقیق حاضر کاهش ریسک رفتاری بود که عدد آن به عدد $0/24$ - رسید و تأثیر آن را بر ریسک بهره‌وری عملکرد و ریسک جریان‌های (فرایندهای) عملیاتی بررسی شد. در ادامه نرم‌افزار نموداری ارائه کرد که نشان‌دهنده این امر است که در وزارت ورزش با کاهش ریسک رفتاری، ریسک بهره‌وری عملکرد منفی‌تر شده و کاهش یافته و ریسک جریان‌های عملیاتی مثبت‌تر شده و افزایش یافته است. به عبارتی این مساله نشان می‌دهد که کاهش ریسک رفتاری در صورتی که معقول و متناسب با ظرفیت‌های موجود باشد می‌تواند منجر به بهبود عملکرد و بهره‌وری گردد.

همچنین سناریو دوم تحقیق میزان ریسک بهره‌وری بود. در سناریو دوم میزان ریسک بهره‌وری را افزایش یافت و تأثیر آن را بر ریسک ارزش‌افزوده و جریان‌های عملیاتی بررسی گردید. در این سناریو میزان ریسک بهره‌وری را به $0/35$ رسید و در نموداری که نرم‌افزار ارائه داد نشان داده شده است که با افزایش ریسک بهره‌وری میزان ریسک ارزش‌افزوده به $0/02$ - رسید ولی میزان ریسک جریان‌های عملیاتی کاهش بیشتری داشته و به $0/04$ - رسید. در این سناریو میزان ریسک نگرش به $0/09$ - تغییر یافت و تأثیر آن را بر ریسک رفتاری، بهره‌وری عملکرد و ریسک شایستگی‌ها بررسی گردید. در نتیجه در نمودار ارائه شده مشاهده شد که با تغییر ریسک نگرش، ریسک رفتاری به $0/17$ - رسید و کاهش بسیاری داشت و اما مشاهده شد که با این تغییر میزان ریسک شایستگی‌ها تغییر بسیار زیادی داشته و به $0/23$ - رسید ولی ریسک بهره‌وری عملکرد به $0/01$ - افزایش یافته است.



شکل ۳. نمودار سناریو دوم

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، تعریف و شناسایی چابستی ریسک و مدل مفهومی ریسک منابع انسانی و ارائه مدلی کمی برای سنجش این ریسک‌ها در وزارت ورزش و جوانان بوده است. بر این اساس برای سنجش ریسک منابع انسانی، مدل کمی‌ای پیشنهاد شده است که وزارت ورزش و جوانان می‌تواند در طی بازه‌های زمانی مختلف داده‌های واقعی خود را به نرم‌افزار بدهند. نتایج به‌دست‌آمده بیانگر آن است که ریسک منابع انسانی تحت تغییر چه عواملی کاهش و افزایش می‌یابد. کفایت وزارت ورزش و جوانان داده‌های خود را در مدل قرار بدهند تا نسبت به ریسک منابع انسانی خودآگاهی یابند و بتوانند اقدامات متناسب جهت بهینه‌سازی و مدیریت مطلوب آن انجام دهند.

نتایج پژوهش نشان دادند که؛ حوزه‌های سازنده و دخیل ریسک کل منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان شناسایی گردید که در هفت جز، ریسک شایستگی‌های منابع انسانی، ریسک ارزش‌افزوده منابع انسانی، ریسک جریان‌های (فرایندهای عملیاتی) منابع انسانی، ریسک رفتاری منابع انسانی، ریسک ویژگی‌های منابع انسانی، ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی، ریسک نگرش منابع انسانی طبقه‌بندی شد. در پژوهش ارائه‌شده به مدل مفهومی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان پرداخته شد. با عنایت به نتیجه‌ای که به‌دست‌آمده می‌توان گفت که اجزاء اصلی ریسک کل منابع انسانی متشکل از این هفت عامل است و به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت این هفت حوزه، از حوزه‌های اصلی ریسک منابع در وزارت ورزش و جوانان هستند.

اصلی‌ترین نتیجه و دستاورد این پژوهش، ارائه مدل کمی سنجش ریسک منابع بوده است. مهم‌ترین هدف این پژوهش حرکت به‌سوی کمی کردن و ارائه مدل سنجش ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان بوده است. توسط مدل کمی سنجش ریسک منابع انسانی، معیار و شاخص مناسبی جهت اطلاع از میزان و تأثیرات ریسک منابع انسانی در سازمان است و با بهره‌گیری از مدل کمی می‌توان مقدار ریسک منابع انسانی را سنجید و به‌سوی بهینه‌سازی مدیریت آن حرکت کرد. در نتیجه دستاورد این پژوهش این است که این مدل ضمن اندازه‌گیری ریسک منابع انسانی در هر سازمانی می‌تواند، مقادیر متفاوت با توجه به سناریوهای گوناگون موجود در سازمان را اندازه‌گیری کند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج میرسپاسی (۲۰۲۲)، قلیپور (۲۰۲۱) و یاراندی و همکاران (۲۰۲۳) و باربارو و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. در این پژوهش انجام‌شده مفهوم ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان با دیدگاهی جدید و به صورتی نو تعریف شده است. در این راستا، اولاً به جداسازی مفهوم ریسک از حوزه مالی سازمان پرداخته شد و بعد از آن حوزه منابع انسانی سازمان ارائه گردید.

نتایج پژوهش نشان دادند که؛ ریسک رفتاری منابع انسانی از حوزه‌های سازنده و دخیل ریسک کل منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان می باشد. در تبیین این نتیجه می توان به این موارد اشاره کرد که؛ ریسک منابع انسانی، به تأثیرات منفی بالقوه، تهدیدات و عدم قطعیت‌های بالقوه مرتبط با مدیریت نیروی کار هر سازمان، اشاره دارد. تجزیه و تحلیل شناسایی ریسک رفتاری منابع انسانی، به دلیل اهمیت نیروی انسانی در تولید و بهره‌وری، بخش بسیار مهمی از مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، است (سیدجوادین، ۲۰۲۰). در واقع سازمان‌ها و شرکت‌ها با پرداختن به ریسک‌های رفتاری منابع انسانی و انجام ارزیابی‌های منظم، می‌توانند آسیب‌پذیری‌های بالقوه و خطرات را شناسایی کنند و با استراتژی‌های مؤثر و بهینه‌سازی شیوه‌های منابع انسانی، از کارکنان خود محافظت کنند، یک محیط کاری مثبت ایجاد کنند، پیچیدگی‌های قانونی را به حداقل برسانند، استعداد‌های برتر را جذب و حفظ کنند و عملکرد کلی کسب‌وکار خود را، ارتقا دهند. توجه ویژه به ریسک‌های رفتاری منابع انسانی و ادغام این شیوه‌ها در استراتژی منابع انسانی، همراه با درک و مدیریت پیشگیرانه این ریسک‌ها، برای سازمان‌های حیاتی است که به‌وسیله آن می‌توانند نیروی کار انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر داشته باشند، تأثیر این ریسک‌ها را بر سازمان خود کاهش دهند و به موفقیت پایدار دست یابند (علی پور، ۲۰۲۳).

همچنین نتایج پژوهش نشان دادند که؛ ریسک شایستگی‌های منابع انسانی از حوزه‌های سازنده و دخیل ریسک کل منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان می باشد. در تبیین این نتیجه می توان به این موارد اشاره کرد که؛ از آنجا که سرمایه انسانی متخصص این سازمان مهم‌ترین سرمایه کسب‌وکار سازمان است، کاهش ریسک‌های آن سهم بسزایی در موفقیت سازمان هم به شکل ملموس مانند افزایش بهره‌وری و هم به شکل ناملموس مانند افزایش روحیه داشته و برعکس نادیده گرفتن ریسک‌های مرتبط با منابع انسانی عواقب قابل ملاحظه‌ای چه به لحاظ مالی و چه از نظر سرمایه‌های فکری برای سازمان به دنبال خواهد داشت (کلاردی، ۲۰۲۲). این عوامل مدیران ارشد سازمان را برآن داشته است تا درصدد شناسایی و سنجش ریسک مرتبط با منابع انسانی خود در حوزه‌های مختلف به‌منظور اختصاص مالی کافی برای مدیریت شایسته این ریسک‌ها و تبدیل نقاط ضعف و تهدیدها به فرصت برآیند. به‌علاوه از آنجا که بسیاری از سازمان‌ها تعریف محدودی از ریسک شایستگی‌های منابع انسانی دارند، این امکان وجود دارد که رهبران سازمان نه‌تنها در شناسایی ریسک‌های اساسی و بنیادی مرتبط شکست بخورند، بلکه در درک فرصت‌های بهبود برای کمک به ارتقاء عملکرد سازمان در مقایسه با رقبای نیز ناموفق عمل نمایند (کمالوند و همکاران، ۲۰۲۱).

همچنین نتایج پژوهش نشان دادند که؛ ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی از حوزه‌های سازنده و دخیل ریسک کل منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان می باشد. در تبیین این نتیجه می توان به این موارد اشاره کرد که برنامه ریزی مدیریت ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی می تواند با اطمینان از رعایت مقررات و اجرای روش‌های امنیتی مناسب به شما کمک کند تا از مشکلات جلوگیری کنید. برنامه ریزی مدیریت ریسک به معنای اجتناب از ریسک کردن نیست و به این معنا نیست که هرگز عملیات را گسترش و یا افزایش ندهد. اما این به معنای ارزیابی خطرات ناشی از سرمایه گذاری‌های جدید و گرفتن بهترین تصمیمات و افزایش بهره‌وری عملکرد منابع انسانی است. بنابراین وزارت ورزش و جوانان به‌منظور اتخاذ تصمیم مناسب در مواجهه با ریسک منابع انسانی، ناگزیر از اولویت‌بندی ریسک‌ها با توجه به شرایط و امکانات پیش روی خود می‌باشد. به علاوه، برخی از این ریسک‌ها دارای اثر متقابل هستند. به‌عنوان مثال رهبری ضعیف می‌تواند علتی برای نرخ بالای جابجایی کارکنان و بهره‌وری پایین کارمندان باشد (راعی و سعیدی، ۲۰۱۳).

همچنین همان‌طور که مشاهده شد برخی از ریسک‌ها صرفاً برای گروه متخصصین تأیید شده بود و یا برخی دیگر تنها برای کارکنان کلیدی و استعداد‌های سازمان کاربرد داشتند. لذا گروه‌بندی کارکنان و شناسایی ریسک‌ها در هر گروه، از اهمیت بالایی برخوردار است که باید موردتوجه قرار گیرد. مدیریت منابع انسانی در شناسایی ریسک‌های بالقوه منابع انسانی مرتبط با رفتار و

عملکرد یا سبک‌های مدیریتی ناکارآمد، قبل از وقوع آن‌ها، نقشی کلیدی دارد و به تیم‌ها و متخصصان منابع انسانی کمک می‌کند تا به سناریوهای بالقوه و نتایج آن‌ها فکر کنند. مدیریت مؤثر ریسک‌های منابع انسانی، بر تجزیه و تحلیل ریسک‌هایی که کارکنان یک سازمان برای کسب و کار ایجاد می‌کنند، تمرکز دارد و با برنامه‌ریزی اصولی و پیاده‌سازی استراتژی‌های صحیح و اقدامات پیشگیرانه، خطرات و ریسک‌های بالقوه‌ای که ممکن است در نیروی کار ایجاد شود را، کاهش می‌دهد و یک محیط کاری مولد، مثبت و پایدار ایجاد می‌کند. مدیریت ریسک منابع انسانی به بررسی و ارزیابی خطرات و تهدیدات مربوط به مدیریت ناکافی کارکنان، رفتار آن‌ها و یا خطرات مربوط به روش‌های خاصی که منابع انسانی برای استخدام و اخراج کارکنان استفاده می‌کند، می‌پردازد. ریسک‌های مؤثر منابع انسانی هرگونه عامل انسانی، فرهنگی یا حاکمیتی بوده که به ایجاد عدم قطعیت در محیط سازمان یا شرکت منجر شده و بر عملیات سازمان تأثیرات منفی می‌گذارد؛ و از طرفی شامل طیف وسیعی از مفاهیم اعم از ریسک‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، استراتژیک، محیطی، فرآیندی، روان‌شناختی و عملیاتی می‌گردد؛ بنابراین ریسک‌های منابع انسانی آن دسته از ریسک‌هایی را شامل می‌شود که به برنامه‌ها و فرآیندهای منابع انسانی در سازمان مرتبط است. مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی روش نظام‌مندی جهت شناسایی و بررسی عوامل محیطی (عدم اطمینان‌ها، چالش‌ها و فرصت‌ها) که می‌تواند تأثیر مثبت یا منفی بر تحقق رسالت و اهداف سازمان داشته باشد، است.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که؛ وزارت ورزش و جوانان با پرداختن به ریسک‌های منابع انسانی و انجام ارزیابی‌های منظم، می‌توانند آسیب‌پذیری‌های بالقوه و خطرات را شناسایی کنند و با استراتژی‌های مؤثر و بهینه‌سازی شیوه‌های منابع انسانی، از کارکنان خود محافظت کنند، یک محیط کاری مثبت ایجاد کنند، پیچیدگی‌های قانونی را به حداقل برسانند، استعداد‌های برتر را جذب و حفظ کنند و عملکرد کلی کسب و کار خود را ارتقا دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که توجه ویژه به ریسک‌های منابع انسانی و ادغام این شیوه‌ها در استراتژی منابع انسانی، همراه با درک و مدیریت پیشگیرانه این ریسک‌ها، برای وزارت ورزش و جوانان حیاتی است که به وسیله آن می‌توانند نیروی کار انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر داشته باشند، تأثیر این ریسک‌ها را بر سازمان خود کاهش دهند و به موفقیت پایدار دست یابند.

تقدیر و تشکر

از اساتید محترمی که ما را در این پژوهش یاری رساندن کمال تشکر و قدردانی را داریم.

References

- [Abeysekara, A. U., Albert, A., Alfaro, R., Camacho, J. A., Arteaga-Velázquez, J. C., Arunbabu, K. P., & HAWC Collaboration. \(2020\). Multiple galactic sources with emission above 56 TeV detected by HAWC. *Physical review letters*, 124\(2\), 021102.](#)
- [Alipour, T. \(2023\). Identifying, evaluating and analyzing the risk of not selecting human resources strategies using the FMEA method \(a case study of Rodsar Municipality Education Unit\), the 7th Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World, Tehran. \(In Persian\)](#)
- [Barbaro, R. P., MacLaren, G., Boonstra, P. S., Combes, A., Agerstrand, C., Annich, G. & Brodie, D. \(2021\). Extracorporeal membrane oxygenation for COVID-19: evolving outcomes from the international Extracorporeal Life Support Organization Registry. *The Lancet*, 398\(10307\), 1230-1238.](#)
- [Chelladurai, P., & Kim, A. C. H. \(2022\). Human resource management in sport and recreation. *Human Kinetics*.](#)
- [Clardy, A. \(2022\). What can we know about the future? Epistemology and the credibility of claims about the world ahead. *Foresight*, 24\(1\), 1-18.](#)
- [Elmi, A., Azad Feda, Sh. \(2022\). Designing a model of green human resource management in organizations \(with the aim of realizing sustainable development\) case study: Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran, *Strategic Knowledge Interdisciplinary Studies Quarterly*, 12\(47\): 51-69. \(In Persian\)](#)

- [Felix, G., Nápoles, G., Falcon, R., Froelich, W., Vanhoof, K., & Bello, R. \(2019\). A review on methods and software for fuzzy cognitive maps. *Artificial intelligence review*, 52, 1707-1737.](#)
- [Kamalvand, A., Afshari, M. \(2021\). Analysis of factors affecting the development of marketing in student sports. *Research in Educational Sports*, 22, 261-304. \(In Persian\)](#)
- [Margherita, A. \(2022\). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 32\(2\), 100795.](#)
- [Mays, N. & Pope, C. \(2000\) Assessing quality in qualitative research, *British Medical Journal*, 320:50-52.](#)
- [Meyer, B. H., Prescott, B., & Sheng, X. S. \(2022\). The impact of the COVID-19 pandemic on business expectations. *International Journal of Forecasting*, 38\(2\), 529-544.](#)
- [Mirsepasi, N. \(2022\). Assessment of strategic management of human resources and labor relations, accounting and economics, 23 \(4\). \(In Persian\)](#)
- [Mousavi Rad, S., Mahdavi Nia, R. \(2022\). Investigating the role of succession management of human resources in the psychological capabilities and social responsibility of the employees of the Sports and Youth Department of Hamadan province, the first national conference of sports management with an organizational health approach, Ardabil. \(In Persian\)](#)
- [Mousavizadeh, S., Shariatnejad, A. \(2022\). Identifying and analyzing types of human resource risks with the fuzzy Delphi method, 9th International Conference on Management and Accounting Sciences, Tehran. \(In Persian\)](#)
- [Qalipour, A. \(2021\). Human resource management: concepts, theories and applications. Tehran: Samit Publications. \(In Persian\)](#)
- [Rai, R., Saidi, A. \(2012\). Fundamentals of financial engineering and risk management. Tehran: Samit Publications. \(In Persian\)](#)
- [Ravenek, M. J., & Rudman, D. L. \(2013\). Bridging conceptions of quality in moments of qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, 12\(1\), 436-456.](#)
- [Seyed Javadin, S. \(2019\). Human resource management and employee affairs. Tehran: Negha Danesh. \(In Persian\)](#)
- [Snell, S., & Morris, S. \(2022\). Managing human resources. Cengage Learning.](#)
- [Suri, H. \(2011\). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative research journal*, 11\(2\), 63-75.](#)
- [Yarandi, F., Shirali, E., Feizabad, E., Ramhormoziyan, S., Sarmadi, S., SadrAmeli, M., & Arshadi, E. \(2023\). Cervical intraepithelial neoplasia in non-16/18 high-risk human papilloma virus positive/cytology negative women: An alternative approach in poor resource areas. *Taiwanese Journal of Obstetrics and Gynecology*, 62\(2\), 299-303.](#)