

Presenting a Quantitative Model of Human Resource Risk in the Ministry of Sports and Youth Using a Fuzzy Approach

Maria Morahemi¹, Sepideh Ghotnian², 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	ABSTRACT
Article type: Research Article	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.
Article history: Received: 4 April 2024 Received in revised form: 23 August 2024 Accepted: 27 August 2024 Published online: 21 April 2026	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.
Keywords: achieving stability, consequences of human, human resources risk, operational risk, resources risk.	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. (2026). Presenting a Quantitative Model of Human Resource Risk in the Ministry of Sports and Youth Using a Fuzzy Approach. <i>Sport Management Journal</i> , 18(1), 134-148. DOI: http://doi.org/10.22059/jsm.2024.374701.3278  Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under CC BY-NC 4.0 website: https://jsm.ut.ac.ir/ Email: jsm@ut.ac.ir .	
© The Author(s). Publisher: University of Tehran Press.	

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 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.

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 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



مدیریت ورزشی



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.

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.

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 چهار باغی^۴

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

۲. نویسنده مسؤول، 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

چکیده

اطلاعات مقاله

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 می باشد.

روش پژوهش: روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد آمیخته می باشد، بدین ترتیب که در مرحله شناسایی ریسک های منابع انسانی از پژوهش کیفی برای استخراج نظرات خبرگان و برای اعتباریابی و نیز در مراحل تحلیل و سنجش این ریسک ها نیز از روش کمی استفاده گردید. ابزار پژوهش در استخراج داده ها به شیوه مصاحبه بوده و تحلیل داده های گردآوری شده با استفاده از روش تحلیل تم صورت گرفته است. در گام بعدی از طریق پرکردن پرسشنامه به وسیله مدیران منابع انسانی، نخبگان و خبرگان در حوزه ریسک منابع انسانی و سناریوهای متصور در این حوزه شناسایی شد و در نهایت با استفاده از مدل های کمی سیستم های خبره فازی و با ابزار نرم افزار مدل سازی ذهنی اقدام به طراحی مدل کمی سنجش ریسک منابع انسانی شد.

یافته ها: براین اساس برای سنجش ریسک منابع انسانی، مدل کمی ای پیشنهاد شده است که در هفت جز شامل ریسک های شایستگی های منابع انسانی، ارزش افزوده منابع انسانی، جریان های (فرایندهای عملیاتی) منابع انسانی، رفتار منابع انسانی، ویژگی های منابع انسانی، بهره وری عملکرد منابع انسانی و نگرش منابع انسانی طبقه بندی شد.

نتیجه گیری: وزارت ورزش و جوانان با پرداختن به ریسک های منابع انسانی و انجام ارزیابی های منظم، می تواند آسیب پذیری های بالقوه و خطرات را شناسایی کنند و با استراتژی های مؤثر و بهینه سازی شیوه های منابع انسانی، از کارکنان خود محافظت کنند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۶/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱

کلیدواژه ها:

پیامدهای ریسک منابع انسانی.

ریسک منابع انسانی.

ریسک عملیاتی.

دستیابی به ثبات.

استناد: مراحمی، ماریا؛ قطنیان، سپیده؛ افشارمند، زهره؛ و چهارباغی، زهرا. (۱۴۰۵). ارائه مدل کمی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان با استفاده از رویکرد

فازی. نشریه مدیریت ورزشی، (۱)، ۱۴۸-۱۳۴.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jsm.2024.374701.3278>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کربیتیو کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار

کرده است. | آدرس نشریه: <https://jsm.ut.ac.ir> | ایمیل: jsm@ut.ac.ir

© نویسندگان.



ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

امروزه منابع انسانی، کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می باشد و از جایگاه خاصی برخوردار می باشد. در سازمان های ورزشی به طور کلی و سازمان های غیرانتفاعی به طور ویژه این جایگاه بسیار والاتر است؛ چراکه علاوه بر اینکه عاملی در جهت رشد و توسعه دانش و فناوری مورد نیاز جامعه است، فرایندی است که طی آن نیرویی که چرخه حیات آتی جامعه را در دست خواهد داشت، به مرحله رشد و بالندگی می رسد (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 سازمان ها قلمداد شده و در بقاء و توسعه سازمان اهمیتی راهبردی و جایگاهی ویژه دارد. سازمان ها برای سازگاری در اهداف عملیاتی، تغییرات محیطی و توسعه سازمانی، به طور مستمر اقدام به توسعه و بهسازی چهار متغیر نیروی انسانی، به کارگیری فناوری های نوین، تجهیزات، قوانین و مقررات و فضای فرهنگی سازمانی می نمایند (چلاندوریا و همکاران، ۲۰۲۲).

محققان مختلفی ضمن تأکید بر اهمیت منابع انسانی، اشاره داشتند که شکل گیری منابع انسانی می بایستی به عنوان یکی از مهم ترین مسائل در هر جامعه ای مدنظر قرار گیرد. ایجاد سرمایه انسانی سبب می گردد تا پختگی مناسبی ایجاد گردد و توانایی های 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^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). منابع انسانی همواره در جوامع کارکردهای مختلفی داشته است و تأثیرات مثبت آن همواره مورد استفاده گروه ها، سازمان ها و جوامع مختلفی قرار گرفته است. (مارگاریتا^۲، ۲۰۲۲).

مدیریت منابع انسانی در شناسایی ریسک های بالقوه منابع انسانی مرتبط با رفتار و عملکرد یا سبک های مدیریتی ناکارآمد، قبل از وقوع آن ها، نقشی کلیدی دارد و به تیم ها و متخصصان منابع انسانی کمک می کند تا به سناریوهای بالقوه و نتایج آن ها فکر کنند. مدیریت مؤثر ریسک های منابع انسانی، بر تجزیه و تحلیل ریسک هایی که کارکنان یک سازمان برای کسب و کار ایجاد می کنند، تمرکز دارد و با برنامه ریزی اصولی و پیاده سازی استراتژی های صحیح و اقدامات پیشگیرانه، خطرات و ریسک های بالقوه ای که ممکن است در نیروی کار ایجاد شود را، کاهش می دهد و یک محیط کاری مولد، مثبت و پایدار ایجاد می کند. مدیریت ریسک منابع انسانی به بررسی و ارزیابی خطرات و تهدیدات مربوط به مدیریت ناکافی کارکنان، رفتار آن ها و یا خطرات مربوط به روش های خاصی که منابع انسانی برای استخدام و اخراج کارکنان استفاده می کند، می پردازد (علی پور^۳، ۲۰۲۳). علیرغم توجه فزاینده به این حوزه تحقیقاتی، منابع انسانی اکثراً تحت عنوان سرمایه های مولد ارزش نگریسته شده و جز معدودی موارد استثناء ریسک های مرتبط با آن به صورت سیستماتیک در ادبیات تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته است. با وجود خلأ موجود در پژوهش های گذشته در حوزه ریسک منابع انسانی، برخی ریسک سرمایه های انسانی را به عنوان یکی از پنج ریسک نخست کسب و کار معرفی کرده اند. (یاراندی و همکاران^۴، ۲۰۲۳). به علاوه، مؤسسه سرمایه های انسانی نتایج جالبی از یک مطالعه پیمایشی در حوزه ریسک های کسب و کار منتشر نموده که مطابق با نتایج آن، ریسک مرتبط با سرمایه های انسانی مهم ترین تهدید برای کسب و کار به شمار می رود. درعین حال پروفایل آمادگی سازمان ها در برابر ریسک های کسب و کار نشان می دهد که سازمان ها از آمادگی اندکی برای مواجهه با ریسک های مرتبط با سرمایه های انسانی برخوردارند (آییسکرا و همکاران^۵، ۲۰۲۲). این نتایج با سایر یافته ها نیز سازگاری دارد. تحقیقات واحد هوش اقتصادی گروه اکونومیست نشان می دهد که مدیران ریسک، مدیریت ضعیف سرمایه های انسانی را مهم ترین تهدید برای موفقیت بلندمدت کسب و کارهای جهانی می دانند (میر و همکاران^۶، ۲۰۲۲).

یکی از چشم اندازهای مدیریت منابع انسانی، تئوری منبع محور^۷ است که بر کسب مزیت رقابتی از طریق منابع ارزشمند و متفاوت با رقبا سنجیده می شود. بدین جهت، محققان به منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی مهم و یک منبع پیچیده و

¹ Chelladurai

² Snell

³ Margherita

⁴ Yarandi

⁵ Abeysekera

⁶ Meyer

⁷ Resource – Based Theory

منحصربه 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 به طور چشمگیری در حال تغییر می‌باشند (سیدجوادین، 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 روبه رو 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 به شدت 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 فرایند جانشین پروری، 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، 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 منابع مالی کافی برای مدیریت شایسته این ریسک‌ها و تبدیل نقاط ضعف و تهدیدها به فرصت ب‌آیند. به‌علاوه از آنجا که بسیاری از سازمان‌ها تعریف محدودی از ریسک منابع انسانی دارند، این امکان وجود دارد که رهبران سازمان نه تنها 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).

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، فرایندی، 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 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 فرایند 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 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

1 Barbaro

2 Clardy

دارای اثر متقابل هستند. به عنوان مثال رهبری ضعیف می تواند علتی برای نرخ بالای جابجایی کارکنان باشد. در این راستا در پژوهش حاضر به منظور تعیین ریسک های کلیدی در وزارت ورزش جوانان، به ارائه مدل کمی ریسک منابع انسانی در این وزارتخانه با استفاده از رویکرد فازی پرداخته است.

روش شناسی

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 گلیزر بود. همچنین در بخش کمی با توجه به اینکه هدف بررسی و اولویت بندی سناریوهای آتی می باشد از رویکرد فازی و انتخاب روش سناریونگاری در جهت تحلیل داده ها استفاده گردید. با توجه به اینکه در روش سناریو نگاری می بایستی از متخصصان حقیقی استفاده گردد (سوری، ۲۰۱۱)؛ لذا تعداد نمونه آماری تحقیق حاضر در بخش کیفی و کمی یکسان می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل خبرگان صنعت ورزش کشور در زمینه های مرتبط با مدیریت ریسک و بالاخص ریسک منابع انسانی و نیز مدیران و کارشناسان منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان بودند. معیارهای انتخاب نمونه های تحقیق شامل سوابق پژوهشی، سوابق اجرایی و سوابق تحصیلی بود. روش انتخاب نمونه های 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 مصاحبه های تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته ای مبتنی بر این مصاحبه ها 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 (مازی و پویی، ۲۰۰۰). بدین منظور یافته های پژوهش برای چهار مشارکت کننده ارائه شد تا خروجی بخش کیفی توسط آنان مطالعه، بررسی و بازبینی شود. در برخی موارد متن و تحلیل ها 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 کدگذاری های انجام شده توسط تحلیل گر قبلی، در اختیار یک پژوهشگر دیگری داده شد؛ و از ایشان درخواست شد تا هر کدام از مصاحبه ها، 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 محتوی این پرسشنامه نیز با استفاده از فرم های 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 محتوی 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 داده ها از نرم افزار Mental Modeler استفاده گردید.

یافته های پژوهش

جدول ۱ نتایج مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های تحقیق را نشان می دهد.

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

ویژگی ها	گروه ها	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
گروه شغلی	کارشناس و مدیر وزارت ورزش و جوانان	۹	۴۰/۹
	اساتید دانشگاهی	۷	۳۱/۸
	فعالان حوزه صنعت ورزش	۶	۲۷/۳

نتایج توصیفی تحقیق نشان داد که ۷۷/۳ درصد نمونه ها را مردان و ۲۲/۷ درصد نمونه ها را زنان تشکیل دادند. نتایج همچنین نشان داد که در میان نمونه های تحقیق ۱۸/۲ درصد نمونه های 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 نمونه های 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 نمونه های 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

نشان ها	کدهای باز	جملات مستخرج از منابع
DA۰۰۱	ریسک، بهبود رویدادی بالقوه	ریسک سازمانی اغلب به شکل رویدادهای بالقوه یا پیامدهای آن ها یا ترکیبی از آن دو می باشد.
DA۰۰۲	ریسک منفی یا مثبت با ارزش افزوده	بر این نکته تأکید دارد که تأثیر ریسک می تواند مثبت، منفی و یا انحراف از انتظارات داشته باشد.
DA۰۰۳	ریسک حیات تجارت است و منجر به ارزش افزوده می شود	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 تأثیر 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
عملکرد ناموفق	عامل غیر قابل اجتناب
	تصمیم بدون میناء
	خطر توأم با ضرر
	احتمال زیان
	سبب ایجاد خطر
سنجش ریسک منابع انسانی	رخدادی نامطلوب
	آسیب پذیری سازمان
	تأثیر عدم قطعیت سازمان
	ریسک تأثیر بر سازمان
	ریسک وقایع
ریسک عملیاتی	وابستگی میان ریسک
	ریسک مالی سازمان
	ریسک پویا

مفاهیم	کدهای اولیه
دستیابی به ثبات	ریسک عملیاتی
	ریسک سازمانی
	درجه متقابل وابستگی
	ایجاد رویه در سازمان
پیامدهای ریسک منابع انسانی	پیامد غیر قطعی رخداد
	دادن وقایع بد
	افزایش پیچیدگی منابع انسانی
	ریسک انجام عملیات منابع انسانی
ریسک جریان های نیروی انسانی	ریسک گزارش دهی منظم
	ریسک درک روندهای موجود
	فرایند عملیاتی ریسک مالی و غیر مالی
	ریسک مالی طراحی فرایند کسب و کار
ابعاد ریسک منابع انسانی	ریسک عملیاتی
	کفایت
	ریسک راهبردی
	ریسک سیستماتیک
ریسک رفتاری نیروی انسانی	ریسک کنترل بعد نرم
	وجود کنترل ریسک نرم
	مهارت کارکنان قلب مدیریت ریسک
	مدیریت ریسک ارزش افزوده
ریسک شایستگی های منابع انسانی	ارزش افزوده ی نیروی انسانی
	کارکنان منبع ریسک
	کارکنان مهمترین دارایی سازمان
	ریسک های پرسنلی منابع انسانی
ریسک ویژگی های نیروی انسانی	توصیف تاثیر ریسک بر عملکرد
	ریسک بهبود مستمر
	ریسک بهره روی عملکرد
	ریسک بهره وری عملکرد منابع انسانی

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 داده های پژوهش به همراه ادغام موارد مشابه و تکراری در تعریف ریسک منابع انسانی

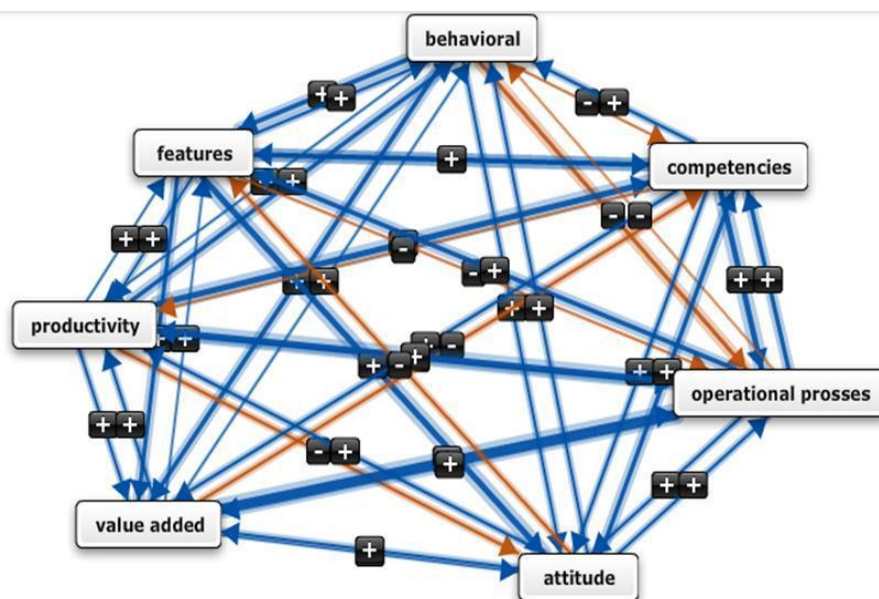
مفاهیم	نشان ها
عملکرد ناموفق	DA۰۱۵
ریسک عملیاتی	DA۰۵۸
دستیابی به ثبات	DA۰۷۷
تهدیدهای ناشی از ریسک	DA۰۲۶
پیامدهای ریسک منابع انسانی	DA۰۷۵

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 ارزش‌افزوده 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

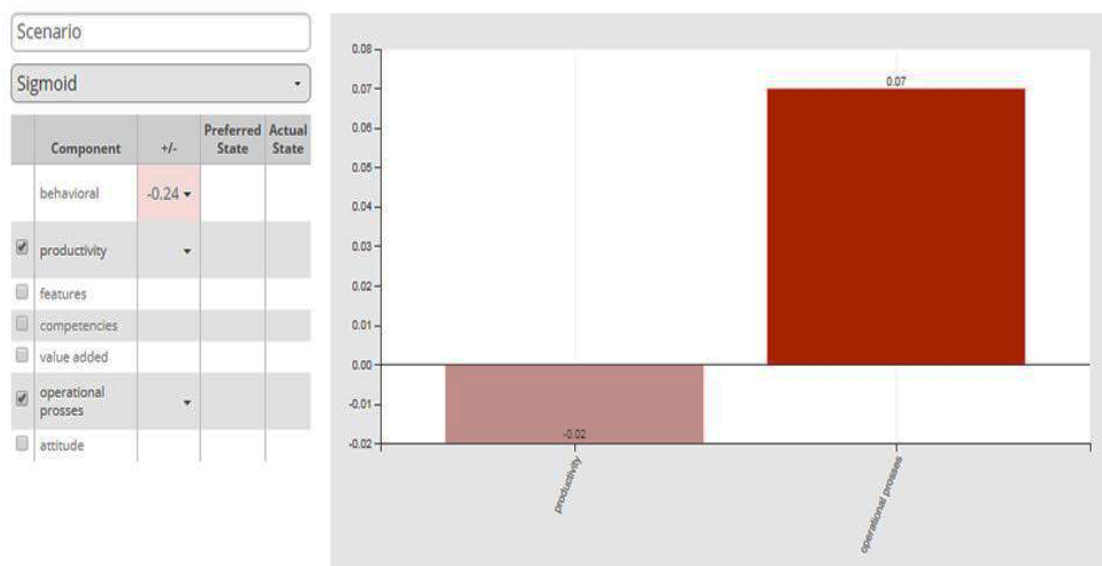
همچنین نتایج بخش کیفی نشان داد که سنجش ریسک منابع انسانی در ۷ بعد شامل ریسک رفتاری منابع انسانی، ریسک ارزش‌افزوده منابع انسانی، ریسک نگرش منابع انسانی، ریسک شایستگی‌های منابع انسانی، ریسک ویژگی‌های منابع انسانی، ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی و ریسک جریان‌های (فرایندهای عملیاتی) منابع انسانی دسته‌بندی 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 پیشران‌ها را نشان می‌دهد. به صورتی که اثرات بین ریسک‌های هفت‌گانه شامل ریسک رفتاری منابع انسانی، ریسک ارزش‌افزوده 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 به نمایش گذاشته شده است. مطابق با نتایج مدل مشخص گردید که کدام ریسک

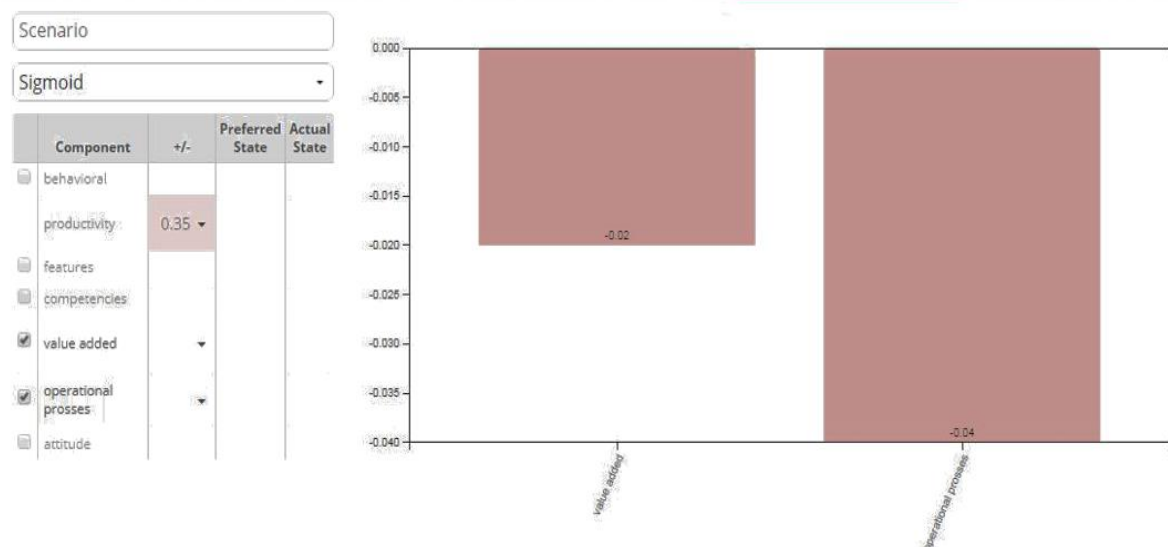
ها فعال می باشند و میزان فعال بودن ریسک ها و تأثیرگذاری آن با توجه به میزان تعاملات هر ریسک را سایر ریسک ها مشخص گردید. به صورتی که تأثیرگذاری متقابل هر ریسک بر یکدیگر با علامت مثبت مفهوم فعال بودن آن رابطه و با علامت منفی به مفهوم عدم فعال بودن آن رابطه را نشان می دهد. این نقشه می تواند تعاملات میان این ریسک ها را نشان دهد و مبنایی بر طراحی و تحلیل سناریوهای تحقیق خواهد بود. سناریوی اول تحقیق حاضر کاهش ریسک رفتاری بود که شکل ۲ خروجی این سناریو را ارائه داده است.



شکل ۲. نمودار سناریوی اول

سناریوی 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 می دهد که کاهش ریسک رفتاری در صورتی که معقول و متناسب با ظرفیت های موجود باشد می تواند منجر به بهبود عملکرد و بهره‌وری گردد.

همچنین سناریوی دوم تحقیق میزان ریسک بهره‌وری بود. در سناریوی دوم میزان ریسک بهره‌وری افزایش یافت و تأثیر آن را بر ریسک ارزش افزوده 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 ارزش افزوده به $-0/02$ رسید ولی میزان ریسک جریان‌های عملیاتی کاهش بیشتری داشته و به $-0/04$ رسید. در این سناریو میزان ریسک نگرش به $-0/9$ تغییر یافت و تأثیر آن را بر ریسک رفتاری، بهره‌وری عملکرد و ریسک شایستگی ها 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 شایستگی ها تغییر بسیار زیادی داشته و به $-0/23$ رسید ولی ریسک بهره‌وری عملکرد به $-0/01$ افزایش یافته است.



شکل ۳. نمودار سناریوی دوم

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، تعریف و شناسایی چپستی 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 جزء، 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 اجزای 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 می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان 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 (علی‌پور، 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 می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان 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 قابل‌ملاحظه‌ای 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 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 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 می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان به این موارد اشاره کرد که برنامه‌ریزی مدیریت ریسک بهره‌وری عملکرد منابع انسانی می‌تواند با اطمینان از رعایت مقررات و اجرای روش‌های امنیتی مناسب به شما کمک کند تا از مشکلات جلوگیری کنید. برنامه‌ریزی 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 سرمایه‌گذاری‌های 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 کسب‌وکار 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 فرایندهای 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 کسب‌وکار 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 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.

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.](#)