

Communication Management in Sports Media

Vol. 13(2), (Series 50): 101-114 (2025)

 DOI: 10.30473/jsm.2024.71867.1891

E-ISSN: 2538-4961 P-ISSN: 2345-5578

ORIGINAL ARTICLE

The Relationship between the Use of Social Media and Human Capital with the Mediating Role of Human Resources Risk in the Ministry of Sports and Youth

Maria Morahemi¹, Sepideh Qatnian^{2*}, Zohreh Afsharmand³, Zahra Chahar Baghi⁴

1. Ph.D. Student, Department of Sports Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Sports Management, School of Physical Education and Sports Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, School of Physical Education and Sports Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, School of Physical Education and Sports Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

*Correspondence

Sepideh Qatnian

Email: Qatnian_S@iau.ac.ir

Receive Date: 29/July/2024

Revise Date: 27/Dec/2024

Accept Date: 29/Dec/2024

How to cite

Morahemi, M., Qatnian, S., Afsharmand, Z., & Chahar Baghi, Z. (2026). The Relationship between the Use of Social Media and Human Capital with the Mediating Role of Human Resources Risk in the Ministry of Sports and Youth. *Communication Management in Sport Media*, 13(1), 101-114.

ABSTRACT

The present study was designed and conducted to investigate the relationship between the use of social media and human capital with the mediating role of human resource risk in the Ministry of Sports and Youth. This study is descriptive and applied in terms of purpose and was conducted in the field. The research method used was a survey to collect data. The statistical population included employees working in the Ministry of Sports and Youth (901 individuals), and the sample size was determined based on the Morgan table as 269 people. A random sampling method was used, and questionnaires were distributed both in-person and virtually. Ultimately, 248 valid questionnaires were returned. The KMO test index, which measures sampling adequacy, yielded a value of 0.79. To achieve the research objectives, three standardized questionnaires were utilized: the Human Resource Risk Questionnaire by Ebrahimi et al. (2015), the Media Consumption Questionnaire by Mahmoudian et al. (2015), and the Human Capital Questionnaire by Naderi (2011). The reliability (Cronbach's alpha greater than 0.7) and validity (confirmed by 8 experts) of all three questionnaires were confirmed. Structural equation modeling was used to analyze the data. All data analysis methods were performed using SPSS version 24 and PLS version 4. The results showed that media consumption (effect = 0.697; $t = 10.622$) and human resource risk (effect = 0.299; $t = 3.878$) have significant effects on human capital. The findings also showed that media consumption (effect = 0.311; $t = 4.219$) has a significant effect on human resource risk. As a result, the Ministry of Sports and Youth can identify potential vulnerabilities and threats by addressing human resource risks and conducting regular assessments through social media and human capital management. They can protect their workforce by implementing effective strategies and optimizing human resource practices.

KEYWORDS

Human Resources, Employees, Internet, Risk Management.



Copyright © 2026, by the author(s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://sportmedia.journals.pnu.ac.ir/>

Extended Abstract

Introduction

Human resources are identified as crucial and key assets in any environment. Today, the focus on improving human resources to develop human capital has become a significant and vital issue. Various researchers, emphasizing the importance of human capital, have stated that its development must be considered one of the most critical issues in any society. Establishing human capital leads to appropriate maturity and enhances technical abilities in every environment. This has highlighted human capital as a top priority. Accordingly, the Ministry of Sport and Youth plays an essential role in the development of sports in the country. In our nation, the sports industry holds a special status, to the extent that its challenges can significantly impact other sectors of society. The unique mission of this specialized ministry necessitates the attraction, retention, and development of capable individuals to achieve its strategic goals. However, the Ministry of Sport and Youth has recently faced risks in managing such personnel. Nevertheless, the mediating role of human resource risk in the relationship between social media usage and human capital among the employees of the Ministry of Sport and Youth does not follow a defined strategy. Due to limited experience with social media and human capital development among employees, such changes may lack effective outcomes, leading to the wastage of resources and opportunities. Therefore, this study aims to examine the relationship between social media usage and human capital among the employees of the Ministry of Sport and Youth, considering the mediating role of human resource risk.

Methods

The present study is descriptive in nature and applied in its aim, conducted through fieldwork. The research employed a survey method for data collection. According to the Human Resources Department of the Ministry of Sport and Youth, the target population included approximately 901 official and contractual employees. From this population, 269 participants were selected based on Morgan's table. Random sampling was employed, and questionnaires were distributed both in-person and virtually, with 248 valid responses ultimately collected. The KMO test index was calculated at 0.79, confirming sample adequacy. Three questionnaires were utilized to achieve the research objectives. To measure human resource risk, a questionnaire by Ebrahimi et al. (2015) with 16 main items and 4 components (human capital risk, operational risk, employee perception risk, and expert risk) was employed using a five-point Likert scale (from strongly agree = 5 to strongly disagree = 1). For assessing human capital, a questionnaire by Naderi (2011) was used, comprising 12 main items and 3 components (knowledge, expertise, and skills), also based on a five-point Likert scale. Media consumption was evaluated using the questionnaire by Mahmoudian et al. (2015), which contains 11 questions across three dimensions (internet, external media, and domestic media) with a five-point Likert scale (from very high = 5 to very low = 1).

Results

The study's findings indicated that media consumption (effect size = 0.697; $t = 10.622$) and human resource risk (effect size = 0.299; $t = 3.878$) significantly impact human capital. Results also showed that media consumption (effect size = 0.311; $t = 4.219$) significantly influences human resource risk. Thus, by addressing human resource risks and conducting regular assessments through social media and human capital strategies, the Ministry of Sport and Youth can identify potential vulnerabilities and risks. Effective strategies and optimization of human resource practices can better protect employees.

Conclusion

Organizations manage human resource risks through methods that aim to reduce or minimize existing risks to mitigate potential impacts on organizational performance. The objective of managing human resource risks concerning employees is structured based on extending the

spectrum of human resource system risks, considering organizational characteristics and employees, and aligning this with strategic human resource management strategies. The aim of this study was to investigate the relationship between social media usage and human capital with the mediating role of human resource risk in the Ministry of Sport and Youth. The findings revealed that media consumption and human resource risk significantly impact human capital. Moreover, media consumption has a significant effect on human resource risk. Overall, it can be concluded that social media and human capital strategies in the Ministry of Sport and Youth represent a systematic, multi-level process, with unique features at each level that interact with related factors. Therefore, it is crucial to consider the interactions between factors within and across levels. Specifically, social media strategies in the Ministry of Sport and Youth require a strategic system capable of mitigating critical impacts through ecosystem capacity building. In summary, for effective social media strategies in the Ministry, the components highlighted in this research should be taken into account by the relevant authorities. Additionally, in evaluations conducted by higher-level institutions, special attention should be paid to the components identified in this study, including human resource risks, human capital, and social media.

KEYWORDS

Human Resources, Employees, Internet, Risk Management.

Ethical Considerations:

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.

مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی

سال سیزدهم، شماره دوم، پیاپی پنجاهم، زمستان ۱۴۰۴ (۱۱۴-۱۰۱)

DOI: 10.30473/jsm.2024.71867.1891

E-ISSN: 2538-4961

E-ISSN: 2538-4961

«مقاله پژوهشی»

ارتباط استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی با نقش میانجی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان

ماریا مراحمی^۱، سپیده قطنیان^{۲*}، زهره افشارمند^۳، زهرا چهار باغی^۴

چکیده

تحقیق حاضر باهدف ارتباط استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی با نقش میانجی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان طراحی و اجرا گردید. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی است که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان شاغل در وزارتخانه ورزش و جوانان (۹۰۱ نفر) می‌باشند که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۶۹ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری، تصادفی و پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و مجازی توزیع گردید و نهایتاً تعداد ۲۴۸ پرسشنامه به صحیح عودت داده شد. شاخص آزمون KMO، کفایت نمونه‌گیری را می‌سنجد و مقدار ۰/۷۹ برای این آزمون به دست آمد. در جهت تعیین اهداف تحقیق از ۳ پرسشنامه استاندارد ریسک منابع انسانی ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴)، مصرف رسانه‌های محمودیان و همکاران (۱۳۹۴) و سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۰) استفاده گردید. پایایی (مقدار آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷) و روایی (۸ نفر از خبرگان) هر سه پرسشنامه به تأیید رسید. در جهت بررسی داده‌های تحقیق حاضر از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. تمامی روند تجزیه و تحلیل تحقیق، در قالب نرم‌افزار اسپس‌اس‌اس نسخه ۲۴ و پی‌ال‌اس نسخه ۴ انجام گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مصرف رسانه (۰/۶۹۷=تأثیر؛ ۱۰/۶۲۲=t) و ریسک منابع انسانی (۰/۲۹۹=تأثیر؛ ۳/۸۷۸=t) تأثیر معناداری بر سرمایه انسانی دارد. نتایج همچنین نشان داد که مصرف رسانه (۰/۳۱۱=تأثیر؛ ۴/۲۱۹=t) بر ریسک منابع انسانی، تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین وزارت ورزش و جوانان با پرداختن به ریسک‌های منابع انسانی و انجام ارزیابی‌های منظم به‌وسیله رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی، می‌توانند آسیب‌پذیری‌های بالقوه و خطرات را شناسایی کنند و با استراتژی‌های مؤثر و بهینه‌سازی شیوه‌های منابع انسانی، از کارکنان خود محافظت کنند.

واژه‌های کلیدی

منابع انسانی، کارکنان، اینترنت، مدیریت ریسک.

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.
۳. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.
۴. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

*نویسنده مسئول: سپیده قطنیان

رایانامه: Qatnian_S@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۹

استناد به این مقاله:

مراحمی، ماریا؛ قطنیان، سپیده؛ افشارمند، زهره؛ و چهار باغی، زهرا. (۱۴۰۴). ارتباط استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی با نقش میانجی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۱۳(۱)، ۱۱۴-۱۰۱.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴ ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).<https://sportmedia.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

منابع انسانی به‌عنوان منابع مهم و کلیدی در هر محیطی مشخص می‌باشد. امروزه تمرکز بر بهبود منابع انسانی در جهت شکل‌گیری سرمایه انسانی به‌عنوان یک مسئله مهم و کلیدی مورد توجه بوده است (چیرستینسن^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). محققان مختلفی ضمن تأکید بر اهمیت سرمایه انسانی، اشاره داشتند که شکل‌گیری سرمایه انسانی می‌بایستی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در هر جامعه‌ای مدنظر قرار گیرد (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). 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 سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از اولویت‌های مهم مشخص گردد (بون^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

سرمایه انسانی همواره در جوامع کارکردهای مختلفی داشته است و تأثیرات مثبت آن همواره مورد استفاده گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مختلفی قرار گرفته است. به صورتی که بهره‌گیری از سرمایه انسانی در حوزه‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از ظرفیت‌های مهم سرمایه انسانی در حوزه ورزش می‌باشد (دی‌فابیو^۴ و همکاران، ۲۰۲۲).

سرمایه انسانی به‌واسطه ایجاد آگاهی و دانش کافی در زمان بروز بحران سبب می‌گردد تا آسیب‌ها و خطرات ناشی از بحران، به‌واسطه پیاده‌سازی عکس‌العمل‌های مناسب از سوی مدیریت به‌شدت کاهش یابد. در زمان بروز بحران، جهت جلوگیری از آسیب‌های جدی، نیاز است تا استانداردهای به‌موقع اجرایی گردد.

سرمایه انسانی به‌واسطه انجام واکنش‌های مطلوب در زمان بروز بحران سبب می‌گردد تا آسیب‌های ناشی از بحران به‌شدت کاهش یابد (اودواردی و موراتوری^۵، ۲۰۱۹).

همچنین 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 منابع انسانی، به دلیل اهمیت نیروی انسانی در تولید و بهره‌وری، بخش بسیار مهمی از مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، است. این خطرات و ریسک‌های بالقوه می‌تواند از جنبه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی و مرتبط با کارکنان مانند، استخدام و گزینش، جذب و نگهداری، شکاف‌های مهارتی، سوء رفتار کارکنان، مدیریت عملکرد جابجایی کارمندان، حوادث و ایمنی محل کار، مسائل مربوط به انطباق قانونی و امنیت داده‌ها، گردش مالی، پاداش و مزایا، روابط کارکنان و ... باشد که همگی بر عملکرد مؤثر و موفقیت یک سازمان یا شرکت تأثیرگذار است (روایی، ۲۰۲۳).

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 (علی‌پور، ۲۰۲۳).

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

۱. Christensen

۲. Wang

۳. Boon

۴. Di Fabio

۵. Odoardi & Muratore

از جمله موحد و همکاران (۲۰۲۱)، با تدوین راهبردهای مؤثر بر عملکرد مطلوب رسانه‌های اجتماعی و ورزشی باهدف توسعه کارکنان فوتبال نشان دادند که ۴۳ مؤلفه می‌تواند در زمینه تدوین راهبردهای مؤثر بر عملکرد مطلوب رسانه‌های اجتماعی و ورزشی باهدف توسعه کارکنان فوتبال نقش داشته باشد. سپس مؤلفه‌ها در ۳ مفهوم برای راهبردهای مؤثر تحت عنوان نیازسنجی، ارتباطات و مأموریت‌گرایی هدفمند و در سه مفهوم برای پیامدهای مؤثر تحت عنوان جامعه‌پذیری، همگانی و فراگیر شدن و پویایی توسعه طبقه‌بندی شدند.

همچنین، کرامتی مقدم (۲۰۲۱)، در دو تحقیق جداگانه به بررسی وضعیت عملکرد رسانه‌های نوپدید در رابطه با کارکنان لیگ برتر فوتبال ایران از دیدگاه بازیکنان و داوران و خبرنگاران و کارشناسان علوم ارتباطات و رسانه پرداخته است و عملکرد رسانه‌های نوپدید در رابطه با کارکنان لیگ برتر فوتبال ایران را از دیدگاه آن‌ها مطلوب ارزیابی کرده است.

با این حال به‌طور تفسیری‌تر می‌توان گفت راهبردهای رسانه‌ای به‌مثابه بزرگراه‌های اطلاعاتی و پل ارتباطی تأثیرگذار بر افکار عمومی، نقش مهمی در فرآیند تحقق کارکردهای ورزش در کلیه سازمان‌ها از جمله مجموعه‌های ورزشی، الگوسازی از قهرمانان ورزشی، ایجاد نشاط اجتماعی و هیجانات عمومی و پربار شدن اوقات فراغت، تقویت همبستگی یا تعلق اجتماعی، بسترسازی برای گسترش گردشگری ورزشی و فرهنگی، گسترش پیوندهای اجتماعی و ارتباطات بین فرهنگی، تقویت اقتصاد ورزشی، تقویت اخلاق عمومی، مشارکت اجتماعی و فرهنگ‌سازی ورزشی در جامعه و اعتلای ورزش کشورها از طریق اطلاع‌رسانی و آگاهی بخشی، فرهنگ‌سازی، عمومی‌سازی ورزش، آموزش، فراهم نمودن زمینه نقد و گفت‌وگو، شفاف‌سازی نهادهای متولی ورزش، جلب مشارکت اجتماعی و ... ایفا می‌نمایند.

با این حال براخاص و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که سه سطح مدل شامل سطوح زمینه‌ای- محیطی، ساختاری- قابلیت و فرآیندی- کارکردی است که متغیرهای زیرمجموعه آن‌ها به‌صورت متوالی نسبت به هم اثرگذاری- اثرپذیری دارند. در انتها

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 (موسوی زاده و همکاران، ۲۰۲۳).

سازمان‌ها از طریق مدیریت ریسک‌های منابع انسانی با روش‌های کاهش یا به حداقل رساندن ریسک‌های موجود برای کاهش خطراتی که با آن مواجه می‌شوند استفاده می‌کنند؛ که هدف از این کار کاهش از دست دادن ارزش یا تأثیر نامطلوب ریسک بر عملکرد سازمانی تا حد امکان است (کویا^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

اهداف مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در ارتباط با کارکنان بر اساس تعمیم طیف ریسک سیستم مدیریت منابع انسانی، ویژگی‌های سازمان و کارکنان به‌طوری‌که این بخش با استراتژی مدیریت راهبردی منابع انسانی مرتبط باشد، تنظیم شده است. ریسک‌های اصلی مدیریت منابع انسانی توسط زیرسیستم‌های این بخش به دو دسته تقسیم می‌شوند؛ که دسته اول شامل ریسک‌های روابط کاری، انگیزش کارکنان، آموزش و توسعه منابع انسانی، ارزیابی عملکرد کارکنان، خطرات توسعه اجتماعی در سازمان، ساختار سازمانی ناکارآمد، خطرات امنیتی قانونی و اطلاعات بوده؛ و دسته‌ی دوم شامل ریسک‌های بیولوژیکی، خطرات اجتماعی و روانی، خطرات اخلاقی، ریسک‌های اقتصادی و مالی می‌باشد (میتروفانووا^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

از طرفی اهمیت نقش رسانه‌های اجتماعی در توسعه ورزش و کارکنان سازمان‌های ورزشی در تحقیقات مختلف (قنبری فیروزآبادی و همکاران، ۲۰۲۰؛ کمالوند و همکاران، ۲۰۲۱؛ شفیعی و همکاران، ۲۰۱۶)، مورد تأکید قرار گرفته است. تحقیقات دیگر نیز به بررسی عملکرد رسانه‌های اجتماعی در ورزش و ارزیابی عملکرد رسانه‌های اجتماعی در مورد کارکنان سازمان‌های ورزشی پرداخته‌اند.

1. Kuya
2. Mitrofanova

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. تعداد کارکنان شاغل در این وزارتخانه بر اساس گزارش معاونت نیروی انسانی وزارت ورزش و جوانان حدود ۹۰۱ نفر کارمند رسمی و قراردادی می‌باشند. از جامعه مذکور تعداد ۲۶۹ نفر بر اساس جدول مورگان برآورد شده است. روش نمونه‌گیری، تصادفی و پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و مجازی توزیع گردید و نهایتاً تعداد ۲۴۸ پرسشنامه صحیح عودت داده شد. شاخص آزمون KMO، کفایت نمونه‌گیری را می‌سنجد و مقدار ۰/۷۹ برای این آزمون به دست آمد. در جهت تعیین اهداف تحقیق از ۳ پرسشنامه استفاده گردید. جهت سنجش متغیر ریسک منابع انسانی از پرسشنامه ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴) استفاده گردید که شامل ۱۶ گویه اصلی و ۴ مؤلفه ریسک سرمایه انسانی، ریسک عملیاتی، ریسک دیدگاه کارکنان و ریسک متخصصین و به صورت پنج گزینه‌ای لیکرتی (از کاملاً موافقم ۵ امتیاز تا کاملاً مخالفم ۱ امتیاز) می‌باشد. به منظور سنجش سرمایه انسانی از پرسشنامه نادری (۱۳۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه اصلی و ۳ مؤلفه دانش، تخصص و مهارت و به صورت پنج گزینه‌ای لیکرتی (از کاملاً موافقم ۵ امتیاز تا کاملاً مخالفم ۱ امتیاز) می‌باشد. به منظور سنجش میزان مصرف رسانه‌ای محمودیان و همکاران (۱۳۹۴) که دارای ۱۱ سؤال در سه بعد (اینترنت، رسانه خارجی و رسانه داخلی) و به صورت پنج گزینه‌ای لیکرتی از خیلی زیاد (۵ امتیاز) تا خیلی کم (۱ امتیاز) استفاده شد.

پایایی پرسشنامه‌ها در تحقیق حاضر بر اساس محاسبه آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۰ جهت متغیر مدیریت ریسک منابع انسانی، میزان ۰/۷۹ جهت میزان مصرف رسانه اجتماعی و میزان ۰/۸۲ جهت متغیر سرمایه انسانی مشخص شده بود. همچنین در ارتباط با پرسشنامه نهایی جهت توزیع، روایی محتوی با استفاده از نظرسنجی از ۸

مهم‌ترین چالش‌ها و راهبردها درون و برون سیستمی برای کارآمدسازی مدیریت در شرایط بحران و رکورد اقتصادی کرونا بر اساس چارچوب مفهومی ارائه گردید. کیم^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی اظهار کردند که مجموعه‌های ورزشی می‌بایست به‌طور پیوسته با مراکز مدیریت اورژانس و دیگر ارگان‌های متولی کنترل حوادث در ارتباط باشند تا خطرات ایجادشده کمترین خسارات و ریسک منابع انسانی را به همراه داشته باشد. هیگز و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، پس از بررسی‌های خود پی بردند که به‌منظور ارتقای سطح عملکردی این امکان می‌بایستی به شکل مناسبی به توسعه ایمنی این امکان و به مسائل ریسک منابع انسانی توجه ویژه نمود. با این حال و به‌طور کلی توجه به ریسک منابع انسانی در مجموعه‌های ورزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است که می‌بایست از طرف مدیران موردتوجه قرار گیرد.

بنابراین با توجه به مطالب بیان شده؛ 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 در این وزارتخانه تخصصی، آن را به‌شدت نیازمند جذب، نگهداشت و پرورش افراد توانمند در راستای رسیدن به اهداف استراتژیک خود می‌نماید؛ اما در موارد اخیر وزارت ورزش و جوانان در راستای مدیریت چنین نیروهایی با ریسک‌هایی مواجه شده است. با این حال و به‌طور کلی نقش میانجی ریسک منابع انسانی بر رابطه استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان از استراتژی مشخصی پیروی نمی‌کند و به دلیل تجارب کم از روند رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی در کارکنان ممکن است این تغییرات اثربخشی مناسبی نداشته و باعث هدر رفت منابع و امکانات گردد. لذا این پژوهش در نظر دارد تا به رابطه استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان با توجه به نقش میانجی ریسک منابع انسانی بپردازد.

محور وجود دارد و می‌بایستی از نرم‌افزارهای واریانس-محور که پی.ال.اس یکی از این نرم‌افزارها می‌باشد، استفاده نمود (پنگ و لای، ۲۰۱۲). تمامی روند تجزیه و تحلیل تحقیق، در غالب نرم‌افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۰ و پی.ال.اس نسخه ۴ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

توصیف جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

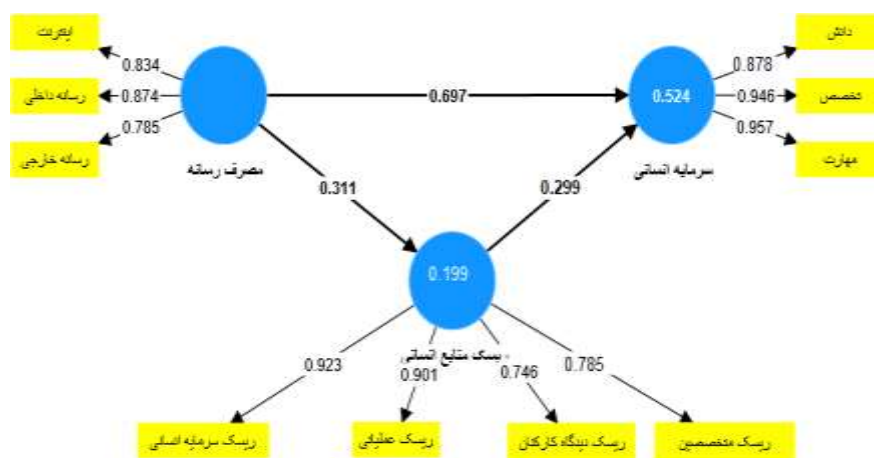
نفر از خبرگان ورزشی، به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوی ابزارهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا نیز در تحقیق حاضر مورد بررسی و تأیید قرار گرفت؛ بنابراین می‌توان اعلام داشت که پرسشنامه تحقیق حاضر از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. همچنین در قسمت تجزیه و تحلیل تحقیق، از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. توزیع نمونه تحقیق با توجه به روش آماری کالموگروف-اسمیرنوف، در وضعیت غیرنرمال می‌باشد، لذا پیش شرایط استفاده از نرم‌افزارهای واریانس-

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌های پژوهش

Table 1. Frequency distribution and frequency percentage of research samples

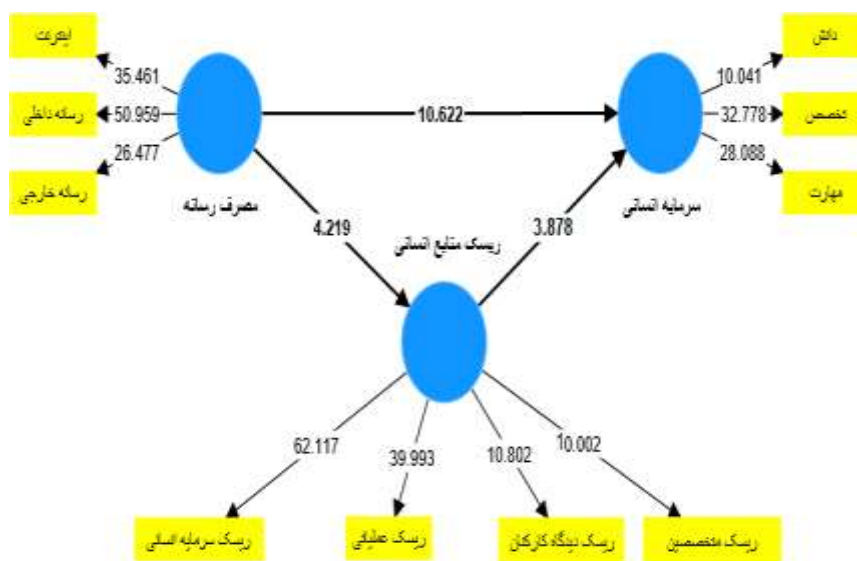
شاخص آماری	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	۱۸	۷/۳
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۹	۴۴
۴۱ تا ۵۰ سال	۸۱	۳۲/۶
بالای ۵۰ سال	۴۰	۱۶/۱
زن	۸۸	۳۵/۵
مرد	۱۶۰	۶۴/۵
دیپلم یا پایین‌تر	۱۰	۴
فوق دیپلم	۳۴	۱۳/۷
لیسانس	۱۳۶	۵۴/۸
فوق لیسانس	۵۶	۲۲/۶
دکتری	۱۲	۴/۹

شکل ۱ و ۲ خروجی نرم‌افزار را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل تحقیق در حالت بارعاملی

Figure 1. Research model in active mode



شکل ۲. مدل تحقیق در حالت ضرایب تی

Figure 2. Research model in the case of T coefficients

فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a*b$ به خطای استاندارد آن؛ به عبارت دیگر مقدار-Z Value را از رابطه زیر به دست می‌آوریم:

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = $0/311$

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = $0/299$

S_a : انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = $0/069$

S_b : انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = $0/071$

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مصرف رسانه (تأثیر: $0/697$ ؛ $t=10/622$) و ریسک منابع انسانی (تأثیر: $0/299$ ؛ $t=3/878$) تأثیر معناداری بر سرمایه انسانی دارد. نتایج همچنین نشان داد که مصرف رسانه (تأثیر: $0/311$ ؛ $t=4/219$) بر ریسک منابع انسانی، تأثیر معناداری دارد.

از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن ریسک منابع انسانی از آزمون سوبل استفاده می‌شود. به طور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل

$$t = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2)}}$$

فرمول ۱. آزمون سوبل برای بررسی میانجی بودن ریسک منابع انسانی

Formula 1. Sobel's test to check the mediation of human resource risk

ریسک منابع انسانی به عنوان متغیر میانجی بین مصرف رسانه و سرمایه انسانی عمل می‌کند.

جداول ۲، ۳ و ۴ شاخص برازش مدل را به نمایش گذاشته است.

مقدار Z به دست آمده از آزمون سوبل برابر با $3/077$ و میزان انحراف معیار آن $0/053$ می‌باشد و سطح معنی‌داری به دست آمده از مقدار Z، $0/01$ می‌باشد که کمتر از $0/05$ بوده و بنابراین با سطح اطمینان 95% متغیر

جدول ۲. ضرایب بارهای عاملی

Table 2. Coefficients of factor loads

ریسک منابع انسانی	مصرف رسانه	سرمایه انسانی
ریسک سرمایه انسانی	۰/۷۰	
ریسک عملیاتی	۰/۶۹	
ریسک دیدگاه کارکنان	۰/۶۶	
ریسک متخصصان	۰/۷۵	
اینترنت	۰/۷۶	
رسانه داخلی	۰/۶۸	
رسانه خارجی	۰/۷۱	
دانش	۰/۷۴	
تخصص	۰/۷۰	
مهارت	۰/۶۸	

ضرایب بارهای عاملی هر یک از متغیرها و ابعاد آن، بیشتر از ۰/۴ می‌باشد و مورد تأیید است.

جدول ۳. روایی واگرا با ماتریس فورنل و لاکر

Table 3. Divergent validity with Fornell and Locker matrix.

ریسک منابع انسانی	مصرف رسانه	سرمایه انسانی
ریسک منابع انسانی	۰/۷۸	
مصرف رسانه	۰/۱۲	۰/۷۴
سرمایه انسانی	۰/۲۶	۰/۱۹

همان گونه که در جدول فوق مشخص شده است، مقدار جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی دو متغیر بیشتر است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

Table 4. The fit indices of the research model

متغیرها	ریسک منابع انسانی	مصرف رسانه	سرمایه انسانی
شاخص‌های برازش			
پایایی ترکیبی	۰/۸۰	۰/۸۳	۰/۷۷
روایی همگرا	۰/۶۱	۰/۵۵	۰/۶۳
R ²	۰/۱۹	–	۰/۵۲
برازش کلی مدل ^۱	۰/۳۹	–	۰/۵۹

رسانه‌های اجتماعی و اطلاع‌رسانی در خبرگزاری‌ها و وبسایت‌های مختلف نیز نقش مهمی در اطلاع‌رسانی اقدامات و فعالیت‌های وزارت ورزش و جوانان دارند (علی پور، ۲۰۲۳). در این میان از نقش روابط وزارت ورزش و جوانان در استفاده حداکثری از رسانه‌های مختلف در جهت اطلاع‌رسانی برگزاری جشنواره‌های ورزشی، زمان‌بندی مجموعه‌های ورزشی، سالن‌ها و استخرهای ورزشی، مسابقه‌های ورزشی، انتساب‌های سازمان، افتتاحیه‌های اماکن ورزشی تازه تأسیس، تقدیرها و تویخ‌ها، افتتاحیه و اختتامیه مسابقات ورزشی، بازدیدهای مقامات کشوری، تعرفه مجموعه‌های ورزشی، مناقصات و مزایده‌ها و غیره نمی‌توان چشم‌پوشی کرد.

تهیه چک‌لیست از موارد فوق و ارزیابی کمیت و کیفیت آن‌ها ابزار مناسبی در جهت ارزیابی عملکرد رسانه‌ای مجموعه‌های ورزشی شهر تهران در مؤلفه اطلاع‌رسانی است. مؤلفه زیرساخت‌های فنی و آموزشی یکی از دیگر از مؤلفه‌های مهم در زمینه راهبردهای رسانه‌ای در وزارت ورزش و جوانان است (کمالوند و همکاران، ۲۰۲۱).

عملکرد رسانه‌ای هر سازمانی بدون امکانات، زیرساخت‌ها و نیروی انسانی و آموزش آن‌ها امکان‌پذیر نیست و هرچه کیفیت این موارد بالاتر باشد می‌توان به ارتقا مدیریت عملکرد رسانه‌ای منجر می‌شود. در وهله اول حوزه رسانه‌ای وزارت ورزش و جوانان از زیرساخت‌های مناسبی از جهت مساحت در اختیار بخش رسانه‌ای داشته باشد. این وزارت خانه باید یک فضای مناسب برای دفتر روابط عمومی و همچنین برای عکس‌برداری و ضبط ویدئو داشته باشد. در کنار زیرساخت و مکان مناسب، حوزه رسانه وزارت ورزش و جوانان به تجهیزات مناسب و باکیفیت از جمله دوربین‌ها، میکروفون، رایانه، اینترنت و غیره که از نیازهای اصلی حوزه رسانه هستند نیز نیاز دارد (فیروزآبادی و همکاران، ۲۰۲۰).

همچنین نتایج نشان دادند که ریسک‌های منابع انسانی در گروه‌های مختلف کارکنان می‌تواند متفاوت باشد. همان‌طور که مشاهده شد برخی از ریسک‌ها صرفاً برای گروه متخصصان تأیید شده بود و یا برخی دیگر تنها برای کارکنان کلیدی و استعدادهای سازمان کاربرد

مطابق با شاخص‌های منتخب گزارش‌شده و سایر شاخص‌ها از جمله روایی واگرا با روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱)، مشخص گردید که مدل تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها از طریق مدیریت ریسک‌های منابع انسانی با روش‌های کاهش یا به حداقل رساندن ریسک‌های موجود برای کاهش خطراتی که با آن مواجه می‌شوند استفاده می‌کنند؛ که هدف از این کار کاهش از دست دادن ارزش یا تأثیر نامطلوب ریسک بر عملکرد سازمانی تا حد امکان است. اهداف مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در ارتباط با کارکنان بر اساس تعمیم طیف ریسک سیستم مدیریت منابع انسانی، ویژگی‌های سازمان و کارکنان به‌طوری‌که این بخش با استراتژی مدیریت راهبردی منابع انسانی مرتبط باشد، تنظیم شده است.

هدف از پژوهش حاضر ارتباط استفاده از رسانه‌های اجتماعی و سرمایه انسانی با نقش میانجی ریسک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مصرف رسانه و ریسک منابع انسانی تأثیر معناداری بر سرمایه انسانی دارد. نتایج همچنین نشان داد که مصرف رسانه بر ریسک منابع انسانی، تأثیر معناداری دارد. این یافته با یافته‌های موسوی زاده و همکاران (۲۰۲۳)، کمالوند و همکاران (۲۰۲۱)، کیم^۲ و همکاران (۲۰۲۲) و هیگز و همکاران^۳ (۲۰۲۱) همسو می‌باشد.

رسالت و وظیفه اصلی رسانه‌های اجتماعی برقراری کانال ارتباطی و شبکه‌سازی می‌باشد و به همین دلیل ارزیابی آن از اهمیت زیادی برخوردار است. وزارت ورزش و جوانان باید بتواند از طریق رسانه‌های مختلف، اقدامات و فعالیت‌های انجام‌گرفته در حوزه ورزش را اطلاع‌رسانی نماید و از طریق این رسانه‌ها نیازهای اطلاعاتی جامعه هدف مرتفع گردد.

یکی از مهم‌ترین رسانه‌های وزارت ورزش و جوانان وبسایت این وزارت خانه است و در کنار این وبسایت،

1 Fornell and Larcker

2. kim

3. Higgs

این وزارت ورزش و جوانان با پرداختن به ریسک‌های منابع انسانی و انجام ارزیابی‌های منظم، می‌تواند آسیب‌پذیری‌های بالقوه و خطرات را شناسایی کند و با استراتژی‌های مؤثر و بهینه‌سازی شیوه‌های منابع انسانی، از کارکنان خود محافظت کند، یک محیط کاری مثبت ایجاد کند، پیچیدگی‌های قانونی را به حداقل برساند، استعدادهای برتر را جذب و حفظ کند و عملکرد کلی کسب‌وکار خود را، ارتقا دهند. 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 می‌تواند نیروی کار انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر داشته باشند، تأثیر این ریسک‌ها را بر سازمان خود کاهش دهند و به موفقیت پایدار دست یابند.

در نهایت بر اساس کلیات یافته‌های می‌توان گفت که راهبردهای رسانه اجتماعی و سرمایه انسانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، فرآیندی سیستماتیک و چند سطحی است که در هر سطح و مرحله دارای ویژگی‌های مختص به خود می‌باشد و از عوامل همبسته خود اثر می‌پذیرند. از این رو ضرورت دارد تا ارتباط بین عوامل در درون هر سطح و با سایر سطوح را در نظر گرفته شوند. به‌طور مشخص باید گفت که راهبردهای رسانه‌ای اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان نیازمند یک سیستم راهبردی است تا بتواند از طریق ظرفیت‌سازی اکوسیستمی به تعدیل اثرات بحرانی بپردازد. در مجموع برای راهبردهای رسانه‌ای اجتماعی مناسب در وزارت ورزش و جوانان باید مؤلفه‌هایی که در این تحقیق به آن‌ها اشاره شده است مدنظر مسئولان این وزارتخانه قرار گیرد. همچنین در ارزیابی‌های به‌عمل آمده از سوی نهادهای بالادستی، باید به مؤلفه‌های به‌دست آمده در تحقیق حاضر شامل مقوله‌های ریسک منابع انسانی، سرمایه انسانی و رسانه اجتماعی توجه ویژه نماید.

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 (کرامتی مقدم، ۲۰۲۱).

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.

References

- Alipour, T. (2023). Identifying, evaluating and analyzing the risk of not selecting human resources strategies using the FMEA method (case study of Rodsar Municipality Education Unit), *the 7th*

- Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World*, Tehran. (Persian). <https://civilica.com/doc/1753670>.
- Berakhas, H., Broumand, M., Dastum, S, Bazarpour, B. (2021). Business management in the period of crisis: factors, challenges and strategies (a study of the sports industry in the recession caused by the corona virus. *Sports Management Studies*, 13(66): 297-326. (Persian). <https://doi.org/10.22089/smrj.2020.8874.3024>.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Christensen, P., Keiser, D. A., & Lade, G. E. (2023). Economic effects of environmental crises: Evidence from Flint, Michigan. *American Economic Journal: Economic Policy*, 15(1), 196-232. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.20190391>
- Di Fabio, A., Svicher, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2022). Revitalising Career Counseling for Sustainable Decent Work and Decent Lives: From Personality Traits to Life Project Reflexivity for Well-Being. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(5), 1468-1476. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1350081><https://eric.ed.gov/?id=EJ1350081>.
- Ebrahimi, E., Qolipour, A., Moghimi, S., Qalibaf Assal, H. (2014). Designing and viewing a framework for categorizing and identifying human resource risks: the application of a qualitative approach. *Resource Management Research Quarterly*, 7(3): 1-24. (Persian). <http://ensani.ir/fa/article/348036><http://ensani.ir/fa/article/348036>.
- Ghanbari Firouzabadi, A., Amani, A., Rihani, M., Sardroudian, M. (2019). Designing a strategic model for the development of student sports. *Research in Educational Sports*, 20, 179-204. (Persian). <https://doi.org/10.22089/res.2020.7838.1732>.
- Higgs, N., & Stavness, I. (2021). Bayesian analysis of home advantage in North American professional sports before and during COVID-19. *Scientific Reports*, 11(1), 1-11. <https://www.nature.com/articles/s41598-021-93533->
- Kamalvand, A., Afshari, M. (2021). Analysis of factors affecting the development of marketing in student sports. *Research in Educational Sports*, 22, 261-304. (Persian). <https://doi.org/10.22089/res.2019.7171.1637>.
- Karamati Moghadam, M. (2021). The state of performance of new media in relation to Iran's premier football league from the perspective of players and referees. *Contemporary Research in Science and Research*, 29, 47-55. (Persian).
- Kim, J., Ellard, C., Tamminen, K. A., & Arbour-Nicitopoulos, K. (2022). Special Olympics athletes' experiences and perspectives regarding mental health and help-seeking. *Journal of Exercise, Movement, and Sport (SCAPPS refereed abstracts repository)*, 53(1), 37(5):1-19 DOI:10.1080/10413200.2024.2437185
- Kuya, Y., Okumura, W., & Sawada, K. (2023). A kinetic energy and entropy preserving (KEEP) finite volume scheme on unstructured meshes for compressible flows. *Journal of Computational Physics*, 494, 112521. <https://doi.org/10.1016/j.jcp.2023.112521>.
- Mahmoudian, H., Kochani E., Massoud, Moghadis, S. (2014). Media consumption, body management and reproductive behavior; Study case: Women teachers of Yasouj. *Quarterly of Culture Strategy*, 8(31), 173-196. (Persian).
- Mitrofanova, I. V., Chernova, O. A., Nagy, H., & Pleshakova, M. V. (2022). *Adaptation Potential of Inclusive Growth of the Regions of the South of Russia in the Context of the COVID-19 Pandemic*. In *New Technology for Inclusive and Sustainable Growth: Perception, Challenges and Opportunities* (pp. 35-46). Singapore: Springer Singapore.
- Mohed, M., Mustafajian, M., Zahedi, H. (2021). Developing effective strategies on the optimal performance of sports media with the aim of developing football. *Sport Management*, 54, 963-977. (Persian). <https://doi.org/10.22059/jsm.2020.301719.2464>.
- Mousavizadeh, S., Shariatnejad, A. (2023). Identifying and analyzing types of human resource risks with the fuzzy Delphi method, *9th International Conference on Management and Accounting Sciences*, Tehran. (Persian).

- Naderi, A. (2011). *Designing a model for measuring human capital in organizations, companies and institutions*, University of Tehran. Ph.D. Thesis. (Persian).
- Odoardi, I., & Muratore, F. (2019). The role of human capital after the crisis in Italy: A regional analysis. *Socio-Economic Planning Sciences*, 66, 58-67. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2018.07.002>.
- Ravaei, S. (2023). Identification and prioritization of human resource risks using Delphi technique and hierarchical analysis process. *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 8(4). (Persian). <https://civilica.com/doc/1882389>.
- Shafii, Sh., Rezai Sufi, M., Afrozeh, H. (2015). Examining the content of a selected website of the Iranian Sports Federation using the Silberg SMRT and Action Four Hells criteria. *Communication Management in Sports Media*, 11, 35-41. (Persian). <https://20.1001.1.23455578.1395.3.3.3.1>
- Wang, Y., Liu, B., Lin, S., Liu, L., Wu, Y., & Cui, L. (2022). The effects of subjective socioeconomic status on conspicuous consumption. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(7), 522-531. <https://doi.org/10.1111/jasp.12876>.