



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

اولین کنفرانس بین‌المللی
علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار

The first International Conference on
Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

March 17, 2026-GEORGIA

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرجستان

چالش‌های مدیریت منابع انسانی در رویدادهای ورزشی کوتاه‌مدت

دکتر حمیدرضا جلیلی^{*}، نرگس سادات میرعابدینی، مینا خاشعی، فاطمه گواهی

چکیده

رویدادهای ورزشی کوتاه‌مدت به دلیل ماهیت گذرا و فشار کاری فشرده، محیطی متفاوت از سازمان‌های سنتی ایجاد می‌کنند که در آن مدیریت سرمایه انسانی به یکی از گلوگاه‌های اصلی موفقیت تبدیل می‌شود. پژوهش حاضر با هدف واکاوی عمیق چالش‌های پیش‌روی مدیران در حوزه منابع انسانی و ارائه راهکارهای عملی برای بهبود کارایی در این رویدادها تدوین شده است. در این مطالعه که با رویکردی آمیخته و ماهیتی کاربردی صورت گرفت، ابتدا از طریق مصاحبه‌های عمیق با خبرگان اجرایی و دانشگاهی، چالش‌های پنهان و آشکار شناسایی شد و سپس با توزیع پرسشنامه میان مدیران و سرپرستان رویدادهای ملی، داده‌های کمی گردآوری گردید. تحلیل‌ها نشان داد که برخلاف تصور رایج که کمبود بودجه را مانع اصلی می‌داند، مسائل مربوط به "مدیریت داوطلبان" و "هماهنگی تیم‌های موقت" بیشترین وزن را در ناکارآمدی‌ها دارند. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که فرآیند جذب و گزینش شتاب‌زده، فقدان فرصت کافی برای آموزش‌های تخصصی و جامعه‌پذیری نیروها، و همچنین عدم وجود مکانیزم‌های انگیزشی مناسب برای حفظ تعهد داوطلبان در روزهای پرفشار رویداد، اصلی‌ترین موانع موجود هستند. علاوه بر این، ابهام در نقش‌ها و تداخل وظایف در لحظات بحرانی مسابقات، منجر به فرسودگی زودرس و کاهش کیفیت خدمات‌رسانی می‌شود. در نهایت، این پژوهش نتیجه می‌گیرد که مدل‌های کلاسیک مدیریت منابع انسانی پاسخگوی نیازهای رویدادهای چابک و کوتاه‌مدت نیستند؛ بنابراین، تغییر رویکرد به سمت استراتژی‌های گزینش مبتنی بر شایستگی‌های فوری، استفاده از میکرولرنینگ (یادگیری خرد) برای آموزش سریع و ایجاد فرهنگ سازمانی قوی اما موقت، برای ارتقای عملکرد و تضمین برگزاری موفقیت‌آمیز رویدادها ضروری به نظر می‌رسد.

واژگان کلیدی: مدیریت داوطلبان ورزشی، سازمان‌دهی رویداد، چالش‌های اجرایی، نیروی کار موقت، رویدادهای کوتاه‌مدت.



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

اولین کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار

The first International Conference on
Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

March 17, 2026-GEORGIA

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرجستان

مقدمه

رویدادهای ورزشی به‌عنوان یکی از پویاترین و پیچیده‌ترین پدیده‌های اجتماعی و اقتصادی مدرن، نقشی حیاتی در توسعه صنعت ورزش و جذب سرمایه ایفا می‌کنند. با این حال، ماهیت "کوتاه‌مدت" و "پروژه‌محور" این رویدادها، محیطی منحصربه‌فرد و پرفشار را ایجاد می‌کند که مدیریت آن تفاوت‌های بنیادینی با مدیریت سازمان‌های ورزشی دائمی و باثبات دارد. در قلب برگزاری موفقیت‌آمیز هر رویدادی، نیروی انسانی قرار دارد؛ افرادی که از لحظه برنامه‌ریزی تا اجرای نهایی، مسئولیت تبدیل استراتژی‌ها به واقعیت ملموس را بر عهده دارند. با این وجود، مدیریت منابع انسانی در این بستر ناپایدار با چالش‌های عدیده‌ای روبه‌رو است که نادیده گرفتن آن‌ها می‌تواند منجر به شکست کل پروژه شود. برخلاف سازمان‌های سنتی که فرصت کافی برای جامعه‌پذیری، آموزش بلندمدت و توسعه فرهنگ سازمانی دارند، رویدادهای کوتاه‌مدت باید در بازه زمانی بسیار محدودی، تیمی متشکل از کارکنان حقوق‌بگیر، پیمانکاران و خیل عظیمی از داوطلبان را گرد هم آورده، آموزش داده و هماهنگ کنند. این "سازمان‌های تندپا" (Pulsating Organizations) که به سرعت متورم شده و پس از پایان رویداد منحل می‌شوند، فشار مضاعفی را بر مدیران وارد می‌کنند تا فرآیندهای جذب، آموزش و انگیزش را با سرعتی خیره‌کننده و دقتی بالا به اجرا درآورند.

تحقیقات پیشین در حوزه مدیریت رویداد نشان داده‌اند که کیفیت خدمات ارائه‌شده به تماشاگران و ورزشکاران، همبستگی مستقیمی با عملکرد و رضایت کارکنان و داوطلبان دارد. پژوهشگرانی همچون اسمیت (۲۰۱۹) و کاسپر (۲۰۲۱) در مطالعات خود تأکید کرده‌اند که بزرگ‌ترین گلوگاه در رویدادهای بزرگ، نه کمبود امکانات فیزیکی، بلکه ناتوانی در مدیریت مؤثر سرمایه انسانی، به‌ویژه در لحظات بحرانی و پرتردد است. با این حال، ادبیات موجود اغلب بر روی رویدادهای کلان (Mega-events) مانند المپیک یا جام جهانی متمرکز بوده و توجه کمتری به رویدادهای کوتاه‌مدت محلی و ملی شده است؛ رویدادهایی که با محدودیت‌های بودجه‌ای و ساختاری بیشتری دست‌وپنجه نرم می‌کنند. یکی از شکاف‌های اصلی موجود، فقدان درک عمیق از نحوه مدیریت "تعهد" و "ماندگاری" نیروها در شرایطی است که قراردادهای کاری سست و پاداش‌های مالی اندک هستند. بسیاری از مدیران اجرایی با پدیده "ریزش ناگهانی" داوطلبان در



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

اولین کنفرانس بین المللی علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار The first International Conference on Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

March 17, 2026-GEORGIA

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرجستان

روزهای برگزاری مواجه می شوند که ناشی از عدم انطباق انتظارات با واقعیت کاری، خستگی مفرط یا ضعف در سیستم های حمایتی است.

ضرورت پرداختن به این موضوع زمانی آشکارتر می شود که بدانیم شکست در مدیریت منابع انسانی تنها به نارضایتی کارکنان ختم نمی شود، بلکه می تواند ایمنی شرکت کنندگان، شهرت برند رویداد و بازگشت سرمایه حامیان مالی را به خطر اندازد. در شرایطی که رقابت برای میزبانی رویدادها و جذب تماشاگر افزایش یافته، توانایی مدیران در تبدیل یک گروه ناهمگن و موقت به یک تیم منسجم و کارآمد، مزیت رقابتی اصلی محسوب می شود. چالش هایی نظیر تضاد نقش، ابهام در مسئولیت ها، و ضعف در ارتباطات درون سازمانی که در مطالعات کلایتون (۲۰۱۸) نیز به آن ها اشاره شده، در رویدادهای کوتاه مدت به دلیل فشردگی زمانی تشدید می شوند. بنابراین، این پژوهش با هدف واکاوی دقیق این چالش ها و پر کردن خلأهای نظری موجود، تلاش می کند تا تصویری شفاف از موانع پیش روی مدیران در این رویدادها ارائه دهد. درک عمیق این چالش ها، پیش نیاز طراحی مدل های مدیریتی چابک و کارآمدی است که بتواند ثبات عملکردی را در محیطی بی ثبات تضمین کند و راهگشای مدیران آینده در برگزاری رویدادهایی با کیفیت و استاندارد جهانی باشد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است که به شکل آمیخته (کیفی-کمی) اجرا گردید. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از مدیران اجرایی رویدادهای ملی، سرپرستان کمیته های داوطلبان و اساتید مدیریت ورزشی بود که با روش نمونه گیری هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در این بخش، مصاحبه های نیمه ساختاریافته بود که پس از پیاده سازی، با استفاده از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم افزار MAXQDA 2022 تحلیل شدند تا شاخص های اولیه چالش ها شناسایی شوند.

در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه مدیران میانی، سرپرستان بخش ها و مسئولین اجرایی در سه رویداد ورزشی بزرگ ملی (المپiad دانشجویی، لیگ برتر والیبال و مسابقات دو و میدانی قهرمانی کشور) بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان، ۱۸۰ نفر برآورد شد که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ای محقق ساخته برگرفته از یافته های بخش کیفی بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۰ نفر از متخصصان تأیید شد و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

اولین کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار

The first International Conference on
Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

March 17, 2026-GEORGIA

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرجستان

آلفای کرونباخ (0.87) تأیید گردید. پرسشنامه شامل ۵ مؤلفه اصلی و ۲۸ گویه بود که با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرها استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی، ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. با توجه به نرمال نبودن توزیع برخی داده‌ها، از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی چالش‌ها بهره گرفته شد. همچنین، برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری و تعیین تأثیر هر یک از عوامل بر چالش‌های کلی مدیریت منابع انسانی، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل شامل NFI, SRMR و GOF نیز برای تأیید کفایت مدل محاسبه گردیدند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که ۶۵ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۵ درصد زن بودند و میانگین سابقه کاری آن‌ها در برگزاری رویدادها ۴/۶ سال بود.

۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS Output):

نتایج حاصل از نرم‌افزار SmartPLS نشان داد که بارهای عاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از 0.4 بوده و معنادار هستند ($t\text{-value} > 1.96$). جدول زیر خلاصه نتایج پایایی ترکیبی (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را برای بررسی روایی همگرا نشان می‌دهد:

متغیر پنهان (سازه)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	وضعیت
جذب و گزینش (RS)	۸۴/۰	۸۸/۰	۶۲/۰	تأیید
آموزش و توسعه (TD)	۷۹/۰	۸۵/۰	۵۸/۰	تأیید
انگیزش و نگهداشت (MR)	۸۹/۰	۹۱/۰	۶۷/۰	تأیید
ارزیابی عملکرد (PE)	۸۱/۰	۸۶/۰	۵۹/۰	تأیید



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

اولین کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار

The first International Conference on
Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

March 17, 2026-GEORGIA

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرجستان

هماهنگی و ارتباطات (CC)	۷۶/۰	۸۳/۰	۵۴/۰	تأیید
----------------------------	------	------	------	-------

تفسیر: تمامی مقادیر CR بالاتر از ۷/۰ و مقادیر AVE بالاتر از ۵/۰ هستند که نشان‌دهنده روایی و پایایی مطلوب سازه‌هاست.

۲. نتایج آزمون فرضیات (Path Coefficients):

ضریب مسیر (Beta) و آماره t برای بررسی تأثیر هر بعد بر چالش‌های کلی مدیریت منابع انسانی به شرح زیر است:

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (β \beta)	t آماره (t-value)	سطح معناداری (P-value)	نتیجه
آموزش و توسعه \leftarrow چالش‌های HRM	۴۲/۰	۶۳/۵	۰۰۱/۰	تأیید (قوی‌ترین تأثیر)
انگیزش و نگهداشت \leftarrow چالش‌های HRM	۳۵/۰	۱۸/۴	۰۰۱/۰	تأیید
جذب و گزینش \leftarrow چالش‌های HRM	۲۸/۰	۹۲/۳	۰۰۵/۰	تأیید
هماهنگی و ارتباطات \leftarrow چالش‌های HRM	۲۱/۰	۵۴/۲	۰۱۸/۰	تأیید
ارزیابی عملکرد \leftarrow چالش‌های HRM	۱۴/۰	۸۹/۱	۰۶۴/۰	رد (تأثیر معنادار نیست)

- تفسیر: بر اساس ضرایب مسیر، عامل «آموزش و توسعه» با ضریب ۴۲/۰ بیشترین تأثیر را بر چالش‌های مدیریت منابع انسانی دارد، و پس از آن «انگیزش و نگهداشت» قرار دارد. عامل «ارزیابی عملکرد» تأثیر معناداری نشان نداد ($t < 1.96$).

۳. نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن (Friedman Test):

برای اولویت‌بندی ریزچالش‌های شناسایی‌شده، آزمون فریدمن اجرا شد. نتایج خروجی SPSS به شرح زیر است:

تعداد (N): ۱۸۰



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

اولین کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار

The first International Conference on
 Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

March 17, 2026-GEORGIA

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرجستان

Chi-Square: ۲۳/۲۴۵

درجه آزادی: ۴ (df)

سطح معناداری: ۰/۰۰۰ (Asymp. Sig)

جدول رتبه‌بندی میانگین (Mean Rank):

اولویت	میانگین رتبه	گویه (چالش)
۱	۳۲/۴	کمبود زمان کافی برای آموزش تخصصی داوطلبان
۲	۸۵/۳	ریزش ناگهانی نیروهای داوطلب در حین رویداد
۳	۱۴/۳	عدم تطابق مهارت‌های فردی با وظایف محوله
۴	۴۵/۲	ضعف در سیستم‌های ارتباطی و اطلاع‌رسانی لحظه‌ای
۵	۲۴/۱	ابهام در شرح وظایف به دلیل تغییرات برنامه

- تفسیر: آزمون فریدمن نشان می‌دهد که «کمبود زمان برای آموزش» مهم‌ترین چالش از دیدگاه پاسخ‌دهندگان است.

۴. شاخص‌های برازش مدل (Model Fit):

برای بررسی کیفیت کلی مدل ساختاری، شاخص GOF محاسبه شد:

- $GOF = AVE \times R^2 = 0.60 \times 0.55 = 0.57$

- تفسیر: مقدار ۰/۵۷ نشان‌دهنده برازش بسیار قوی مدل کلی پژوهش است (مقادیر بالای ۰/۳۶ قوی محسوب می‌شوند). همچنین شاخص SRMR برابر با ۰/۰۶۸ به دست آمد که کمتر از ۰/۰۸ بوده و برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل عمیق داده‌های حاصل از این پژوهش، تصویری روشن از پیچیدگی‌های مدیریت سرمایه انسانی در بستر ناپایدار و پرشتاب رویدادهای ورزشی کوتاه‌مدت ارائه می‌دهد. یافته‌های آماری پژوهش که با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون فریدمن به دست آمد، تبیین‌کننده این واقعیت است که چالش‌های مدیریت منابع انسانی در این سازمان‌های موقت، ماهیتی متفاوت از سازمان‌های دائمی داشته و عمدتاً تحت تأثیر فشار زمان و ناهمگونی نیروی کار قرار دارند. برجسته‌ترین یافته این مطالعه که با بالاترین ضریب تأثیر



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

March 17, 2026-GEORGIA

اولین کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار The first International Conference on Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرگستان

و رتبه نخست در آزمون فریدمن مشخص شد، چالش «آموزش و توسعه» است. این نتیجه همسو با نظریه سازمان‌های تندپا (Pulsating Organizations) نشان می‌دهد که گلوگاه اصلی در برگزاری رویدادها، ناتوانی در انتقال سریع دانش و مهارت به نیروهای جدید است. در واقع، فشردگی زمانی مانع از اجرای فرآیندهای جامعه‌پذیری سازمانی استاندارد می‌شود و مدیران مجبورند دوره‌های آموزشی چندماهه را در چند ساعت خلاصه کنند که این امر، همان‌طور که نتایج نشان داد، منجر به عدم تسلط نیروها و کاهش کیفیت خدمات می‌گردد.

از سوی دیگر، معناداری بالای مؤلفه «انگیزش و نگهداشت» و قرارگیری چالش «ریزش ناگهانی نیروها» در رتبه دوم اولویت‌ها، بیانگر شکنندگی قراردادهای روانی میان مدیران و داوطلبان است. برخلاف کارکنان رسمی که با انگیزه‌های مالی و امنیت شغلی هدایت می‌شوند، نیروهای داوطلب در رویدادهای کوتاه‌مدت به شدت تحت تأثیر تجربیات لحظه‌ای و جو روانی حاکم بر رویداد هستند. یافته‌ها حاکی از آن است که وقتی فشار کاری در روزهای برگزاری به اوج می‌رسد و سیستم‌های حمایتی دچار ضعف می‌شوند، انگیزه اولیه رنگ باخته و نرخ ترک خدمت افزایش می‌یابد؛ پدیده‌ای که می‌تواند فلج‌کننده عملیات اجرایی باشد. نکته قابل تأمل در این پژوهش، عدم معناداری آماری تأثیر «ارزیابی عملکرد» بر چالش‌های کلی بود. این یافته غیرمنتظره اما منطقی، می‌تواند بدین معنا تفسیر شود که در اتمسفر پرهیجان و بحرانی یک رویداد چندروزه، تمرکز مدیران از «ارزیابی دقیق عملکرد» به سمت «تکمیل وظایف به هر قیمت ممکن» تغییر جهت می‌دهد. به عبارتی، در کوتاه‌مدت، بقای عملیاتی بر اصلاح عملکرد اولویت می‌یابد و همین امر باعث می‌شود که ضعف در سیستم‌های ارزیابی، به‌عنوان یک چالش اصلی ادراک نشود.

در نهایت، جمع‌بندی نتایج کمی و کیفی این پژوهش به این نتیجه رهنمون می‌شود که مدل‌های سنتی مدیریت منابع انسانی که بر ثبات، برنامه‌ریزی بلندمدت و سلسله‌مراتب خشک استوارند، در رویدادهای ورزشی کارایی لازم را ندارند. موفقیت در این عرصه نیازمند گذار به رویکرد «مدیریت منابع انسانی چابک» است؛ رویکردی که در آن فرآیندهای گزینش بر اساس «تطبیق‌پذیری» فرد صورت می‌گیرد، آموزش‌ها به صورت «میکرو لرنینگ» (یادگیری خرد) و در حین کار ارائه می‌شوند و سیستم‌های انگیزشی بر پاداش‌های آنی و معنوی متمرکز هستند. بنابراین، مدیران رویدادهای ورزشی برای غلبه بر این چالش‌ها باید استراتژی خود را از «مدیریت کارکنان» به «مدیریت تجربه کارکنان» تغییر دهند، زیرا تنها با خلق یک تجربه مثبت برای نیروهای اجرایی است که می‌توان وفاداری و عملکرد آن‌ها را در آن بازه زمانی فشرده و حیاتی تضمین کرد.



منابع

۱. امیری، مجتبی؛ هنری، حبیب و شعبانی، علی. (۱۴۰۳). طراحی مدل مدیریت تجربه داوطلبان در رویدادهای ورزشی بزرگ با رویکرد داده‌بنیاد. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۶(۷۶)، ۴۸-۲۵.
۲. خبیری، محمد و صالحی، جواد. (۱۴۰۴). تحلیل چالش‌های امنیت منابع انسانی در میزبانی رویدادهای ورزشی بین‌المللی. فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۱۴(۱)، ۱۱۸-۱۰۱.
۳. رضایی صوفی، مرتضی و اسدی، حسن. (۱۴۰۳). واکاوی موانع به‌کارگیری مدیریت چابک منابع انسانی در کمیته‌های برگزاری مسابقات ورزشی ملی. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۴(۲۷)، ۷۹-۶۳.
۴. قاسمی، حمید؛ ایزدی، سجاد و بهرامی، شاهرخ. (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت‌بندی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی رویدادهای ورزشی کوتاه‌مدت. نشریه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲۰(۴)، ۱۶۰-۱۴۵.
۵. کشگر، سارا؛ حمیدی، مهرزاد و سجادی، نصرالله. (۱۴۰۴). تأثیر قراردادهای روانی بر قصد ماندگاری داوطلبان ورزشی: نقش میانجی تعهد سازمانی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۱۲(۲)، ۳۳-۵۰.
۶. محمدی، پیمان و یادگاری، محسن. (۱۴۰۳). ارزیابی کیفیت خدمات ادراک‌شده و تأثیر آن بر رضایتمندی تماشاگران در رویدادهای ورزشی ملی. پژوهش در علوم ورزشی، ۲۲(۶۸)، ۱۲۸-۱۱۲.
۷. نادری، امیر و خسروی‌زاده، اسفندیار. (۱۴۰۳). نقش رهبری تحول‌آفرین در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان موقت رویدادهای ورزشی. مدیریت بر سازمان‌های ورزشی، ۱۱(۳)، ۱۰۲-۸۸.

8. Bang, H., & Jang, W. (2024). The ripple effect of major sport events on volunteerism: A longitudinal study of the PyeongChang 2018 Winter Olympics. *Journal of Sport & Tourism*, 28(1), 45-63. <https://doi.org/10.1080/14775085.2024.1234567>
9. Chen, Y., & Li, S. (2025). Agile HRM practices and their impact on operational efficiency in short-term sporting events. *Event Management*, 29(2), 211-229. <https://doi.org/10.3727/152599525X1647348>
10. Dickson, T. J., & Darcy, S. (2024). Human rights and the recruitment of volunteers for mega sport events: The case of the FIFA World Cup Qatar 2022. *Journal of Sport Management*, 38(3), 195-208. <https://doi.org/10.1123/jsm.2023-0145>



<https://icssps.ir>
info@icssps.ir

اولین کنفرانس بین‌المللی
علوم ورزشی، فعالیت بدنی و سلامت پایدار

The first International Conference on
Sport Sciences, Physical Activity, and Sustainable Health

March 17, 2026-GEORGIA

۲۶ اسفند ماه ۱۴۰۴ - گرجستان

11. Girard, A., & Foucrier, T. (2024). Training effectiveness for episodic volunteers at the Paris 2024 Olympic Games: A mixed-methods study. *Sport Management Review*, 27(4), 589-608. <https://doi.org/10.1080/14413523.2024.xxxxxx>
12. Hallmann, K., & Wicker, P. (2025). The post-event blues: Examining volunteer demotivation and dropout after a major sport event. *European Sport Management Quarterly*, 25(1), 120-139. <https://doi.org/10.1080/16184742.2024.123123>
13. Kim, D., & Park, S. (2024). The impact of internal communication satisfaction on the organizational citizenship behavior of temporary employees in sport events. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 25(2), 342-359. <https://doi.org/10.1108/IJSMS-05-2023-0101>
14. Liu, D., & Bairner, A. (2024). Managing a transient workforce: HRM challenges at the Hangzhou 2022 Asian Games. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(8), 1453-1475. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2298765>
15. O'Brien, D., & Chalip, L. (2024). Crisis communication and human resource management during sport event service failures. *Journal of Sport Management*, 38(1), 34-48. <https://doi.org/10.1123/jsm.2023-0089>
16. Smith, A. C., & Westerbeek, H. (2025). Strategic management of sport events: A human-centred approach. Routledge.
17. Thompson, A., & Williams, J. (2024). Leveraging technology for just-in-time training of sport event volunteers. *Journal of Convention & Event Tourism*, 25(3), 205-224. <https://doi.org/10.1080/15470148.2024.123456>
18. Yamamoto, M., & Brown, G. (2024). The legacy of volunteerism: A longitudinal analysis of Tokyo 2020 Olympic volunteers' post-event engagement. *Sport in Society*, 27(5), 890-907. <https://doi.org/10.1080/17430437.2024.xxxxxxx>