



مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه در حکمرانی اسلامی

عظیم ثابت^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۲۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۲۹ وجهاله قربانی‌زاده^۲

احمد ودادی^۳

چکیده

ریسک‌های منابع انسانی برای شناسایی عوامل محیطی در سازمان است که می‌تواند تاثیر مثبت و منفی بر تحقق رسالت‌ها و اهداف نهادهای مالی داشته باشند. این پژوهش با هدف بررسی مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه، در حکمرانی اسلامی انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی به شمار می‌رود و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی، از نوع همبستگی است. داده‌ها از ۱۲۵ نفر از کارکنان شرکت‌های تأمین سرمایه در تهران جمع‌آوری شده و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مشکلات نیروی انسانی، نیاز به نیروی انسانی و نیازهای خاص سازمانی بر ریسک‌های منابع انسانی تأثیرگذار است. استراتژی‌های حوزه سازمانی و منابع انسانی بر کاهش هزینه‌ها تاثیر معناداری دارد. بر این اساس با توجه به اینکه بروز ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه امری اجتناب‌ناپذیر محسوب می‌گردد برای جلوگیری از این ریسک‌ها و جهت دهی آن در راستای ارتقاء سازمان، بایستی مدیران این شرکت‌ها قادر باشند نسبت به پیش‌بینی عواملی ایجادکننده این ریسک‌ها به عنوان مدیریت جهادی بخش مالی پرداخته و تدابیری را برای کاهش اثرات مخرب آنها اتخاذ نمایند.

کلمات کلیدی

مدیریت ریسک، مدیریت ریسک‌های منابع انسانی شرکت‌های تأمین سرمایه، حکمرانی اسلامی

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. azim.sabet@gmail.com

۲- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) ghorbanizadeh@atu.ac.ir

۳- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ahvedadi@gmail.com

با توجه به افزایش رقابت سازمان‌های فعال در زمینه‌های مختلف کسب‌وکار و تغییرات سریع در محیط پرچالش کنونی مدیریت کردن نیروی انسانی برای مقابله با این فشارها، از جمله مهم‌ترین بحث مدیریت در هر سازمانی به شمار می‌آید (موسوی و همکاران، ۱۳۹۷). با این حال، علی‌رغم مزیت‌های بی‌شماری که منابع انسانی برای سازمان به همراه دارد، عدم اطمینان و خطرات ناشی از آن همواره دستیابی به اهداف را برای سازمان با مشکل مواجه ساخته است. از این رو سازمان‌ها باید بتوانند با شناسایی و ارزیابی ریسک‌های خود، آن را به گونه‌ای مناسب مدیریت نمایند. بدین ترتیب فرایندی که قابلیت سازمان را برای شناسایی زود هنگام، تجزیه و تحلیل، کنترل پیامدهای نامطلوب و پیشنهاد انجام اقدامات پیشگیرانه به شیوه‌ای مناسب و اثربخش ریسک‌های خاص سازمانی به ویژه ریسک‌های مرتبط با نیروی انسانی را فراهم می‌آورد، مدیریت ریسک می‌باشد (باتارلین و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

مدیریت ریسک منابع انسانی روش سیستماتیکی است برای شناسایی و بررسی عوامل محیطی (عدم اطمینان‌ها و فرصت‌ها) که می‌تواند تاثیر مثبت و منفی بر تحقق رسالت‌ها و اهداف سازمان داشته باشد (انارکی و گنجالی، ۲۰۱۴). بر اساس پژوهشی از چت^۲ (۲۰۱۰) مشخص شد که از دیدگاه خبرگان سازمانی، ریسک‌های منابع انسانی در مقایسه با سایر ریسک‌های سازمانی در اولویت اول قرار داشته و بیشترین اهمیت را دارد، ولی از این لحاظ که چقدر سازمان برای هر کدام از این ریسک‌ها آمادگی دارد، ریسک‌های سرمایه‌های انسانی وضعیت مطلوبی ندارد و در رده‌های آخر قرار، می‌گیرند. همچنین، همچنین در برخی مطالعات نشان داده شده است که ریسک منابع انسانی در بین پنج ریسک نخست و یکی از سه ریسک محتمل‌الوقوع کسب‌وکارها قرار گرفته است. همچنین تحقیقات انجام‌گرفته از سوی مؤسسه سرمایه‌های انسانی نشان داد که چرخه حیات سازمان به وسیله ریسک‌های متفاوت تحت تأثیر قرار می‌گیرد که از این میان ریسک منابع انسانی مهم‌ترین تهدید برای هر سازمان است. در عین حال، تاریخچه آمادگی سازمان‌ها در برابر ریسک‌های کسب‌وکار نشان می‌دهد که به‌رغم اهمیت و تأثیرپذیری سازمان‌ها از ریسک منابع انسانی، کسب‌وکارهای مربوطه از آمادگی کمی جهت مواجه شدن با این ریسک برخوردار هستند (می‌یر^۳ و همکاران، ۲۰۱۱).

از جانب دیگر حکمرانی و حکمرانی اسلامی واژه‌های جدیدی هستند که در توسعه مدیریت و نهادهای مالی مورد توجه قرار گرفته‌اند. مولفه‌هایی نظیر مسئولیت‌پذیری، قانونمندی، شفافیت، اثربخشی و کارایی از ارکان حکمرانی اسلامی می‌توانند در نظر گرفته شوند. حکمرانی اسلامی از نظر برخی متخصصین شامل دادگستری، حفظ قانون، دفاع از جامعه، چشم‌پوشی از جاه‌طلبی، عدالت و

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی‌زاده و ودادی

احسان می‌باشد که توجه به این موارد در نهادهای مالی سبب برقراری حکمرانی اسلامی می‌شود. امروزه، چالش‌هایی از قبیل تشدید رقابت در سازمان‌های خدماتی و مالی و نیز افزایش تقاضاها و انتظارات که مشتریان سبب شده است که این شرکت‌ها برای باقی ماندن در صحنه رقابت و موفق شدن، به دنبال ارائه راهکارهایی برای مدیریت کردن مطلوب ریسک‌های منابع انسانی خود باشند. از طرفی مدیریت کردن ریسک‌های منابع انسانی که در مدیریت جهادی مهم است، به عنوان یک رویکرد قابل‌بحث برای رشد مداوم شرکت‌ها مطرح شده است (می‌یرو همکاران، ۲۰۱۱، باتارلین و همکاران، ۲۰۱۷). انسان‌ها هم یکی از منابع ریسک کسب‌وکار و هم یک بخش مهمی از استراتژی برای برخورد با ریسک و مدیریت آن می‌باشند. چیزی که ریسک‌های منابع انسانی را از سایر ریسک‌های کسب‌وکار متمایز می‌سازد، علاوه بر پیچیدگی رابطه آن‌ها با رفتار، فرهنگ، موقعیت جغرافیایی و ارزش‌های سازمان‌های متفاوت می‌باشد (کاسیو و بودرو ۴، ۲۰۱۴، براکر و مک کونل^۵، ۲۰۱۵). درحالی‌که مدل‌های تجربی آزمایش‌شده برای ریسک‌های مربوط به رشد قیمت‌ها، نرخ بهره و هزینه‌ها وجود دارند، مطالعات تجربی و مفاهیم نظری معرف مفاهیم سیستم‌های مدیریت ریسک منابع انسانی با رویکرد جهادی بوده که هنوز در ادبیات پژوهش‌ها نادیده گرفته شده‌اند (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴).

با این حال، مدیریت منابع انسانی به اندازه کافی به ریسک‌های مرتبط با نیروی انسانی توجه نداشته است. به طور سنتی، متخصصان بیشتر به علل و روش‌های مقابله با ریسک‌های مانند آب‌وهوا، بیماری‌ها و بلایای طبیعی پرداخته‌اند، به این ترتیب مدیریت منابع انسانی باید به دو دلیل ریسک‌های متحمل شده از سوی منابع انسانی را بیشتر مورد توجه قرار دهد. اولاً کارکنان (نیروی انسانی) دارای نقش کلیدی و تضمین‌کننده موفقیت هر سازمان می‌باشند که می‌توانند بر تصمیمات مالی و بازاریابی تاثیر گذار باشند. دوماً، هرگونه اختلال در وظیفه افراد ناشی از ریسک‌های منابع انسانی است که می‌تواند عملکرد کلی سازمان را تحت تاثیر قرار دهد (موسوی و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع آنچه ریسک منابع انسانی را از سایر ریسک‌های کسب‌وکار متمایز می‌سازد، نه تنها پیچیدگی آن است؛ بلکه ارتباط آن با رفتار و فرهنگ، عوامل جمعیت‌شناسی و ارزش‌های کشورهای مختلف می‌باشد. ریسک منابع انسانی ابعاد گسترده‌ای دارد و به دلیل فرصت‌ها و تهدیدات معناداری که برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت، در کسب‌وکار امروزی ادغام شده است (ابراهیمی و قلی‌پور، ۱۳۹۵). در این حوزه مدیریت جهادی مبتنی بر حکمرانی اسلامی، می‌تواند سبب کاهش فشارهای روانی بر افراد و بهبود فرهنگ عمومی گردد. باید به این نکته توجه نمود که عدالت و مبارزه با فساد، عزت‌مندی در روابط به ویژه روابط خارجی نیز می‌تواند به حکمرانی اسلامی کمک شایانی داشته باشد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، زمستان ۱۴۰۱

از سوی دیگر، مسئله قابل بحث مهم در سازمان‌های مالی به تدابیر خاصی از جمله سازوکارهای مدیریت ریسک منابع انسانی مبتنی بر مدیریت جهادی در بخش مالی به عنوان محور تحول که توانایی سازمان را در کسب اهداف استراتژیک و عملیاتی و در نتیجه به افزایش بهره‌وری منجر می‌شود، نیاز است. از آنجایی که بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها تعریف محدودی از ریسک‌های منابع انسانی دارند، این امکان وجود دارد که رهبران شرکت‌ها و سازمان‌های مالی نه تنها در شناسایی ریسک‌های اساسی و بنیادی مربوط شکست بخورند، بلکه در درک فرصت‌های بهبود در مقایسه با رقبا نیز ناموفق عمل نمایند. با توجه به اینکه ریسک‌های منابع انسانی دربرگیرنده طیف وسیعی از مفاهیم اعم از ریسک‌های اقتصادی، سیاسی، روان‌شناختی، رهیافت‌های جهادی، عملیاتی، محیطی و فرهنگی می‌باشند، لذا ضرورت طراحی مدل یکپارچه ریسک‌های منابع انسانی با رویکرد حکمرانی اسلامی در راستای اولویت‌بندی ابعاد این ریسک احساس می‌شود. با این حال، همچنان توجه به بسترهای ریسک‌های منابع انسانی به عنوان چارچوبی جهت دستیابی به هدف حیاتی پایداری در شرکت‌های تأمین سرمایه شناخته می‌شود و پیشایندها و پیامدهای آن دارای نواقصی است که خود پژوهشگران این عرصه نیز به آن معترف‌اند؛ بنابراین با توجه به اهمیت شناخت و تحلیل ریسک‌های مربوط به منابع انسانی و مدیریت جهادی در بخش مالی آن در رشد و افزایش رهیافت‌های جهادی در سازمان، هنوز تلاش‌هایی در خور توجهی اصلی متخصصان منابع انسانی در زمینه طراحی مدل مناسبی برای مدیریت ریسک منابع انسانی ارائه نشده است. از این رو پژوهش حاضر به ارزیابی ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه، رهیافت کلیدی مدیریت جهادی بخش مالی می‌پردازد.

مبانی نظری

استراتژی‌های مؤثر در حوزه منابع انسانی عمدتاً بر این اصل استوار است که نیروی کار سازمان برای دستیابی به هدف‌های سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد. این استراتژی‌ها برای اطمینان یافتن از اینکه منابع انسانی در راه بهره‌مندی افراد، سازمان و جامعه به‌گونه‌ای اثربخش و عادلانه به کار گرفته می‌شود، چندین وظیفه و فعالیت را بر عهده می‌گیرد. گرچه عبارت (امور کارکنان) هنوز در برخی از سازمان‌ها به کار برده می‌شود و به فعالیت‌هایی چون جذب هوشمند و مشارکت، پرداخت پاداش خدمت و ارزیابی عملکرد اشاره دارد. این دگرگونی بازتابی است از شناسایی نقش حیاتی منابع انسانی در سازمان‌ها، چالش‌های برخاسته از اداره‌ی کارساز منابع انسانی و انباشت رو به فزونی آگاهی و حرفه‌ای شدن در سازمان‌ها باید، از راه شمار فراوان وظیفه‌ها و فعالیت‌های خود پاسخ این چالش‌ها را به‌گونه‌ای فراهم آورد. برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی، لازم است که به طور جامع ویژگی‌های نیروی انسانی

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی‌زاده و ودادی

مورد نیاز در مشاغل گوناگون مورد بررسی قرار گیرد. این وضعیت‌ها از طریق تجزیه و تحلیل انجام می‌شود. تجزیه و تحلیل این ویژگی‌ها سنگ بنای مدیریت منابع انسانی است. بدون انجام تجزیه و تحلیل دقیق همه وظایف، انجام سایر کارکردهای منابع انسانی به اندازه کافی دشوار است (ابرو^۶، ۲۰۱۸). ارزیابی دقیق از کل سازمان، امور عملیاتی، فنی و اداری، تجزیه و تحلیل کسب و کار در مورد حقوق، آموزش، ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری‌های تبلیغاتی، پایه و اساس محکمی را برای سیستم منابع انسانی فراهم می‌کند (آیسه ویلمز^۷، ۲۰۱۹). مطالعات متعددی نشان از ارتباط خوش‌بینانه و مثبت زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی دارد. برخی از مطالعات ارتباط مستقیمی بین زیر ویژگی‌های صنعت و ویژگی‌های منابع انسانی نشان داده‌اند، در حالی که برخی بر این عقیده هستند که زیر ویژگی‌های کار بر نگرش و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد که در نهایت بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. برخی از مسائل وجود دارد که در دوره فعلی به طور عمده مورد غفلت واقع شده است (ابرو، ۲۰۱۸).

در مجموع می‌توان گفت افرادی که جذب نقش متخصص منابع انسانی می‌شوند، دیدگاهی گسترده‌تر، بلندمدت‌تر و دارای ارتباط بیشتر با سازمان اتخاذ می‌کنند که به محدودیت‌های اعمال شده بر آن‌ها، یا ادراک موجود از فعالیت‌های عملیاتی منابع انسانی محدود نمی‌شوند (توماس^۸ و همکاران، ۲۰۱۹). به همین دلیل است که برخی از متخصصین منابع انسانی، فعالیت‌های سطح عملیاتی را نادیده گرفته و به فعالیت‌های حوزه سازمانی مانند برند سازی و سیستمی نمودن این حوزه می‌پردازند (یونگ و هکسر^۹، ۲۰۱۱). تعمیم دیگری که می‌توان قائل شد این است که کارآفرینان یا افرادی که به شدت جهت‌گیری سیستماتیک دارند اغلب دیدگاهی کارکرد محورتر، نتیجه محورتر و کوتاه‌مدت‌تر را اتخاذ می‌کنند که برخی اوقات می‌توان نقش تعیین‌کننده نیز برای استراتژی‌های حوزه سازمان داشته باشند؛ بنابراین باید توجه داشت که سازمان برای کسب موفقیت می‌بایست شایستگی‌ها، مهارت‌ها و تجربیات هر دو نوع فوق‌الذکر را در حوزه منابع انسانی با یکدیگر ترکیب کند تا بتواند یک فرایند برندسازی در این حوزه را ایجاد نماید. متخصصین منابع انسانی می‌بایست مهارت‌های کلیدی ایجاد رابطه و تسهیل امور را کسب کنند تا بتوانند اطمینان حاصل نمایند که سازمان فرهنگی بازداشته و به عنوان محیطی برای فعالیت تیم‌های فرصت ساز عمل می‌کند؛ نه آنکه هر فعالیتی در سازمان با هدف حفاظت از حوزه مسئولیت انجام دهندگان آن صورت گیرد و اهداف استراتژیک کلی سازمان در نظر گرفته نشده یا در دستیابی به آن‌ها مشارکت نشود (لی و ژانگ^{۱۰}، ۲۰۱۴).

ریسک منابع انسانی: مؤسسه ارنست و یانگ ریسک منابع انسانی را ریسک برنامه‌ها و فرایندهای مرتبط با کارکنان سازمان می‌داند که در صورت مدیریت مناسب، سازمان را در زمره رهبران بازار قرار

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، زمستان ۱۴۰۱

خواهد داد (ارنست و یانگ^{۱۱}، ۲۰۰۸) ریسک منابع انسانی ابعاد گسترده‌ای دارد و به دلیل فرصت‌ها و تهدیدهای معناداری که برای سازمان به همراه خواهد داشت، در سازمان‌های امروزی ادغام شده است (ارنست و یانگ، ۲۰۰۸)

از نظر لی و ژانگ (۲۰۱۴) فهم چگونگی مدیریت مهم است در این راستا مدیریت ریسک منابع انسانی اغلب همراه با تغییر بوده و به عنوان رویکرد جدیدی که به تغییر منجر می‌شود ملاحظه می‌گردد (لی و ژانگ، ۲۰۱۴). برخی محققین نظیر کاسکیو^{۱۲} (۲۰۱۲) تأکید دارند نقطه‌آغازین مدیریت کردن ریسک منابع انسانی نیز شدیداً به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودی‌های اصلی در فرآیند توسعه شرکت‌های بازار سرمایه وابسته است (کاسکیو، ۲۰۱۲). در همین راستا، لی و ژانگ (۲۰۱۴) نشان دادند سازمان‌هایی که ظرفیت بیشتر در مدیریت کردن ریسک‌های منابع انسانی دارند، سریع‌تر و بهتر از سازمان‌های غیر نوآور قادر خواهند بود به چالش‌های محیطی پاسخ دهند که این به نوبه خود عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. از این رو فهم چگونگی مدیریت آن قطعاً مهم است (لی و ژانگ، ۲۰۱۴).

تعداد معدودی از تحقیقات نیز به موضوع ریسک منابع انسانی به شکلی سیستماتیک و چندبعدی پرداخته‌اند. برای مثال، پل و میچلر در راستای طراحی یک سیستم مدیریت ریسک منابع انسانی، سه دسته ریسک‌های محیطی، استراتژیک و عملیاتی منابع انسانی را که بانک‌های سرمایه‌گذاری در آلمان با آن‌ها مواجه‌اند، شناسایی کردند مانیا و وتیلین ریسک‌های مرتبط با سرمایه‌های انسانی را به دو دسته بیمه‌شدنی و بیمه‌نشده تقسیم کردند. کاسکیو ریسک‌های مرتبط با سرمایه‌های انسانی سازمان را به پنج گروه ریسک‌های استراتژیک، رفتاری، مهارتی، تأمین و جبران خدمات و مشوق‌های منابع انسانی تفکیک کرده و در هر حوزه ریسک‌های مرتبط را شناسایی کرد (کاسکیو و بوردو، ۲۰۱۴). در همین راستا، کارکرد مدیریت ریسک منابع انسانی می‌تواند یافتن ریسک‌های منابع انسانی مرتبط با هر یک از استراتژی‌های منابع انسانی، استراتژی‌های کسب‌وکار و تناسب میان فعالیت‌های منابع انسانی به شمار روند. (ابرو، ۲۰۱۸).

مرور پیشینه پژوهش حاکی از آن است موضوع مدیریت ریسک‌های منابع انسانی مورد توجه کمتری قرار گرفته است.

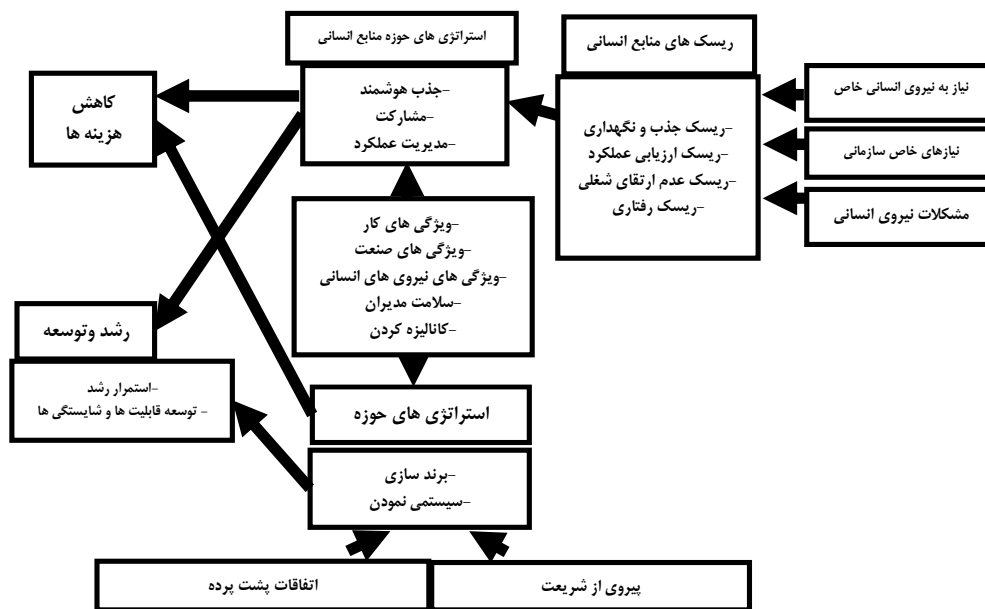
ریتا^{۱۳} و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی کنترل ریسک منابع انسانی از طریق ارزیابی خطر COVID-۱۹ در تولید اندونزی نتایج این تحلیل با استفاده از روش پاپیون برای شناسایی علل، پیشگیری، تأثیر و بازیابی این خطرات ادامه یافت. پرداخته است. نتایج تجزیه و تحلیل پاپیون پایه‌ای را برای آماده‌سازی اقدام اصلاحی و اقدام پیشگیرانه تشکیل داد. کنترل ریسک منابع انسانی بر افزایش بهره‌وری کارکنان از طریق کاهش روزهای از دست‌رفته به دلیل کمبود نیروی کار متمرکز است.

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی‌زاده و ودادی

آیسه^{۱۴} (۲۰۱۹) در پژوهشی رویکرد راهبردی برای مدیریت ریسک انسانی در جهت دستیابی به اهداف استراتژیک را ارائه داده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که به ترتیب اهمیت ریسک دیدگاه‌های کارکنان نسبت به واحد منابع انسانی، ریسک‌های فردی متخصصین منابع انسانی، ریسک سرمایه‌های انسانی و ریسک عملیاتی منابع انسانی باید در سازمان به صورت جدی‌تری مورد بررسی قرار گیرد.

بیکر و اسمیت^{۱۵} (۲۰۱۶) با بررسی چشم‌انداز مدیریت ریسک منابع انسانی نشان دادند تمامی ریسک‌های سازمانی بررسی شده شامل ریسک‌های فنی، برنامه‌ای، هزینه‌ای، حمایتی و زمانی می‌باشند اثر مثبت و معناداری بر کارکردهای منابع انسانی دارند. یونگ و هکستر (۲۰۱۱) به ارزیابی و مدیریت ریسک‌های منابع انسانی پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ریسک نبود فرایند رسمی برای شناسایی توسعه و نگهداشت استعدادها، منابع انسانی، ریسک رفتارهای غیراخلاقی و ریسک کاهش انگیزه‌های کارکنان به عنوان اثرگذارترین ریسک‌های منابع انسانی شناخته شده است.

بنابراین، با بررسی ادبیات نظری پژوهش می‌توان دریافت که در همه حوزه‌های ریسک و از جمله ریسک منابع انسانی، به دلایلی از جمله کمبود منابع، سازمان‌ها قادر نخواهند بود که همه ریسک‌ها را حذف کنند و بایستی راهکاری در جهت مدیریت کردن این‌گونه ریسک‌ها پیدا کنند. مدل مفهومی این مطالعه در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از رساله دکتری)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، زمستان ۱۴۰۱

با توجه به مدل مفهومی، فرضیات پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: مشکلات نیروی انسانی بر ریسک‌های منابع انسانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: نیاز به نیروی انسانی خاص بر ریسک‌های منابع انسانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: نیازهای خاص سازمانی بر ریسک‌های منابع انسانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: ریسک‌های منابع انسانی بر استراتژی‌های حوزه سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: ویژگی‌های سازمانی بر استراتژی‌های حوزه سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: اتفاقات پشت پرده بر استراتژی‌های حوزه سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه هفتم: پیروی از شریعت بر استراتژی‌های حوزه سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه هشتم: ریسک‌های منابع انسانی بر استراتژی‌های حوزه منابع انسانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه نهم: ویژگی‌های سازمانی بر استراتژی‌های حوزه منابع انسانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه دهم: استراتژی‌های حوزه منابع انسانی بر کاهش هزینه‌ها تاثیر معناداری دارد.

فرضیه یازدهم: استراتژی‌های حوزه سازمانی بر کاهش هزینه‌ها تاثیر معناداری دارد.

فرضیه دوازدهم: استراتژی‌های حوزه منابع انسانی بر رشد و توسعه تاثیر معناداری دارد.

فرضیه سیزدهم: استراتژی‌های حوزه سازمانی بر رشد و توسعه تاثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از دسته پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از نظر گردآوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های پیمایشی به شمار می‌رود. ساختار این پژوهش بر اساس مدل معادلات ساختاری طرح ریزی شده است. بنابراین، از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است؛ زیرا نخست اینکه روش یادشده به پیش‌فرض‌هایی همچون توزیع نرمال معرف‌های مشاهده شده و حجم بالای نمونه‌ها متکی نیست و دوم اینکه به گفته چاین (۱۹۹۸)، از این روش برای مقاصد پیش‌بینی و اکتشاف روابط محتمل استفاده می‌شود. جامعه آماری این پژوهش مدیران و کارشناسان یکی از شرکت‌های تأمین سرمایه فعال در بازار مالی بوده که تعداد این افراد بالغ بر ۱۲۵ نفر می‌باشد. با توجه به این تعداد، به جای نمونه‌گیری تمام شماری انجام و پرسشنامه میان تمام این افراد توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SMARTPLS2 استفاده شده است.

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی‌زاده و ودادی

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۶ متغیر اصلی انتخاب شده است که بر اساس یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار گیرد. توصیف متغیرهای از آن جهت دارای اهمیت است که نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس داده‌ها و شاخص‌های این متغیرها استخراج می‌گردد. داده‌های تحقیق دارای مقیاس فاصله‌ای هستند. برای توصیف متغیرهای پژوهش از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است که در ادامه به آن‌ها پرداخته شده است... با توجه به انتخاب طیف لیکرت ۵ تایی برای سؤالات تشکیل‌دهنده پرسشنامه، می‌بایست مقادیر حاصل از نظرات پاسخگویان را مورد بررسی قرار داد تا این موضوع روشن شود که آیا میانگین پاسخ‌های ایشان به طور متوسط با مقدار ۳ (عدد وسط طیف لیکرت) تفاوت دارد یا خیر؟ در صورتی که مقدار میانگین به دست آمده کمتر از ۳ باشد، نشان می‌دهد که جامعه مورد مطالعه در آن شاخص و وضعیتی نامطلوب دارد (در مورد متغیرهای معکوس برعکس می‌باشد). همچنین هرچه قدر مطلق ضرایب چولگی و کشیدگی بزرگ‌تر باشد بیانگر انحراف و تفاوت نمونه از نظر قرینگی با توزیع نرمال است به طوریکه اگر قدر مطلق این ضرایب در بازه (۱- و ۱) باشد، بیانگر عدم انحراف توزیع و منحنی متغیر در مقایسه با یک توزیع نرمال است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی برای ابعاد متغیرهای تحقیق

متغیر تحقیق	اندازه نمونه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
شرایط علی	۱۲۵	۳,۲۶	۳,۰۹۲	-۰,۲۹۱	۰,۵۷۷
شرایط مقوله محوری	۱۲۵	۳,۱۷	۳,۳۸۱	۰,۲۱۰	-۰,۲۸۴
شرایط مداخله‌گر	۱۲۵	۳,۴۷	۴,۶۲۸	-۰,۳۱۸	-۰,۷۳۷
شرایط زمینه‌ای	۱۲۵	۳,۸۶	۲,۳۲۹	-۰,۶۰۹	-۰,۳۲۲
راهبردها	۱۲۵	۳,۱۹	۲,۰۱۴	-۰,۵۹۸	-۰,۳۴۴
پیامدها	۱۲۵	۳,۶۹	۴,۴۴۴	-۰,۲۴۷	-۰,۷۰۴

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود که تمامی متغیرها در وضعیت مطلوبی قرار دارند. در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. با توجه به جدول ۲، CR و آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰,۷ می‌باشد. ضریب تعیین (R²) واریانس توضیحی یک متغیر درون‌زا را نسبت به واریانس کل آن توسط متغیرهای برون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. برای این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۶۷۰ قوی، بزرگ‌تر از ۰,۳۳۳ متوسط و کمتر از

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، زمستان ۱۴۰۱

۱۹۰. ضعیف تلقی می‌شود. در واقع این ضریب نشان می‌دهد متغیر یا متغیرهای مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند (جدول ۲).

همچنین با توجه به اعداد محاسبه شده برای شاخص‌ها مشاهده می‌شود که کلیه مقادیر CR بزرگ‌تر از ۰,۷ و مقدار AVE بزرگ‌تر از ۰,۶ است بنابراین شاهد پایایی ترکیبی یا سازه هستیم. بنابراین روایی و پایایی سازه‌ای با توجه به اعداد جدول نیز تأیید می‌شود. جدول ۳ علاوه بر بررسی ضرایب همبستگی به روایی واگرا می‌پردازد. طبق این شاخص واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. برای تشخیص این امر ابتدا جذر AVE متغیرهای مکنون محاسبه می‌شود و سپس حاصل با مقادیر همبستگی‌ای که این متغیر مکنون با سایر متغیرهای مکنون داشته، مقایسه می‌شود. باید حاصل جذر AVE از مقادیر همبستگی‌ها بیشتر باشد. این کار را باید برای تمامی متغیرهای مکنون انجام داد. نتایج بررسی شاخص فورنل و لارکر در جدول زیر مشاهده می‌شود. یک ستون از این جدول ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد. لازمه تأیید روایی واگرا بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوطه با باقی متغیرها است. به عنوان مثال ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده برای متغیر ارتقای آگاهی از برند (۰,۸۶/۴) شده است که از مقدار همبستگی این متغیر با سایر متغیرها بیشتر است. همان‌طور که در جدول مشخص است، مقدار ریشه دوم شاخص میانگین واریانس تبیین شده، برای تمامی متغیرها، از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها می‌باشد.

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی زاده و ودادی

جدول ۲- نتایج بررسی اعتبار متغیرها

متغیرهای پنهان	AVE	CR	R2	آلفای کرونباخ
اتفاقات پشت پرده	۰,۸۱۱	۰,۸۹۶	۰,۰۰۰	۰,۷۶۹
استراتژی‌های حوزه سازمانی	۰,۵۷۹	۰,۸۶۳	۰,۶۴۳	۰,۸۱۳
استراتژی‌های حوزه منابع انسانی	۰,۵۰۸	۰,۹۳۴	۰,۷۹۴	۰,۹۲۵
استمرار رشد	۰,۷۷۴	۰,۸۷۳	۰,۵۲۷	۰,۷۱۰
برندسازی	۰,۶۶۸	۰,۸۵۷	۰,۶۷۶	۰,۷۵۱
توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌ها	۰,۷۲۱	۰,۸۸۶	۰,۸۰۰	۰,۸۰۶
جذب هوشمند	۰,۵۲۳	۰,۸۸۴	۰,۷۶۷	۰,۸۴۶
رشد و توسعه	۰,۵۰۹	۰,۸۳۷	۰,۵۷۲	۰,۷۵۴
ریسک رفتاری	۰,۸۰۲	۰,۹۲۴	۰,۵۷۹	۰,۸۷۷
ریسک‌های منابع انسانی	۰,۵۸۴	۰,۹۰۸	۰,۶۲۲	۰,۸۹۳
ریسک ارزیابی عملکرد	۰,۶۳۳	۰,۸۷۳	۰,۴۹۵	۰,۸۰۶
ریسک جذب و نگهداری	۰,۶۱۰	۰,۹۰۳	۰,۵۳۹	۰,۸۶۹
ریسک عدم ارتقای شغلی	۰,۸۱۰	۰,۹۲۷	۰,۶۳۴	۰,۸۸۲
سلامت کاری در سطوح بالای مدیریت	۰,۷۳۵	۰,۸۴۷	۰,۴۵۸	۰,۷۵۰
سیستمی نمودن	۰,۶۱۹	۰,۸۶۶	۰,۸۰۲	۰,۷۹۴
مدیریت عملکرد	۰,۵۱۸	۰,۹۱۶	۰,۹۱۰	۰,۸۹۹
مشارکت	۰,۷۴۸	۰,۸۵۶	۰,۳۴۹	۰,۷۶۴
مشکلات نیروی انسانی	۰,۶۱۱	۰,۹۲۶	۰,۰۰۰	۰,۹۰۹
نیاز به نیروی انسانی خاص	۰,۶۶۵	۰,۹۲۲	۰,۰۰۰	۰,۸۹۸
نیازهای خاص سازمانی	۰,۵۳۴	۰,۸۵۰	۰,۰۰۰	۰,۷۸۰
ویژگی صنعت	۰,۵۶۶	۰,۹۲۰	۰,۸۸۴	۰,۹۰۱
ویژگی‌های سازمانی	۰,۵۶۹	۰,۹۵۳	۰,۰۰۰	۰,۹۴۸
ویژگی‌های نیروی انسانی شاغل	۰,۶۱۳	۰,۸۲۶	۰,۲۹۰	۰,۷۹۱
ویژگی‌های کار	۰,۶۳۸	۰,۹۳۴	۰,۸۵۵	۰,۹۱۹
پیروی از شریعت	۰,۸۴۱	۰,۹۱۴	۰,۰۰۰	۰,۸۱۲
کانالیزه شدن	۰,۸۷۴	۰,۹۳۳	۰,۶۹۶	۰,۸۵۶
کاهش هزینه‌ها	۰,۶۲۹	۰,۸۳۵	۰,۴۳۴	۰,۷۰۳

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، زمستان ۱۴۰۱

جدول ۳- ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج‌شده مدل اصلی

\sqrt{AVE}	۲۲	۲۱	۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	متغیرهای تحقیق				
۰٫۹																							۱	اتفاقات پشت پرده			
۰٫۸۸																						۱	۰٫۴۳	استمرار رشد			
۰٫۸۲																						۱	۰٫۴۲	۰٫۵۵	برندسازی		
۰٫۸۵																						۱	۰٫۵۵	۰٫۳۴	۰٫۴۹	توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌ها	
۰٫۷۲																						۱	۰٫۴۳	۰٫۴۶	۰٫۴۹	۰٫۵۳	جذب هوشمند
۰٫۹																						۱	۰٫۷۲	۰٫۴۶	۰٫۵۳	۰٫۵۱	ریسک رفتاری
۰٫۸																						۱	۰٫۴۱	۰٫۴۲	۰٫۲۶	۰٫۲۷	ریسک ارزیابی عملکرد
۰٫۷۸																						۱	۰٫۴۴	۰٫۲۹	۰٫۳۲	۰٫۳	ریسک جذب و نگهداری
۰٫۹																						۱	۰٫۳۹	۰٫۳۸	۰٫۵۶	۰٫۵۵	ریسک عدم ارتقای شغلی
۰٫۸۶																						۱	۰٫۴۳	۰٫۲۴	۰٫۳۸	۰٫۵۹	سلامت کاری در سطوح بالای مدیریت
۰٫۷۹																						۱	۰٫۴۲	۰٫۶۹	۰٫۳۷	۰٫۳۱	سیستمی نمودن
۰٫۷۲																						۱	۰٫۶۶	۰٫۵۸	۰٫۷۱	۰٫۲۸	مدیریت عملکرد
۰٫۸۶																						۱	۰٫۴۸	۰٫۴۲	۰٫۳۹	۰٫۴۹	مشارکت
۰٫۷۸																						۱	۰٫۶۶	۰٫۶۳	۰٫۵۶	۰٫۴۶	مشکلات نیروی انسانی
۰٫۸۲																						۱	۰٫۵۵	۰٫۳۹	۰٫۶۱	۰٫۵۸	نیاز به نیروی انسانی خاص
۰٫۷۳																						۱	۰٫۴۹	۰٫۳۷	۰٫۴۴	۰٫۴۸	نیازهای خاص سازمانی
۰٫۷۵																						۱	۰٫۳۹	۰٫۶۱	۰٫۶۶	۰٫۴۸	ویژگی صنعت
۰٫۷۸																						۱	۰٫۴۵	۰٫۲	۰٫۳۱	۰٫۳۱	ویژگی‌های نیروی انسانی شاغل
۰٫۸																						۱	۰٫۴۲	۰٫۷۸	۰٫۴۶	۰٫۶	ویژگی‌های کار
۰٫۹۲																						۱	۰٫۶۷	۰٫۴۶	۰٫۶۹	۰٫۳۹	پیروی از شریعت
۰٫۹۳																						۱	۰٫۵۷	۰٫۷۱	۰٫۳۷	۰٫۷۶	کانالیزه شدن
۰٫۷۹																						۱	۰٫۵۴	۰٫۴۴	۰٫۵۴	۰٫۳۱	کاهش هزینه‌ها

شاخص نیکویی برازش مدل ($GOF^{۱۶}$)

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

با:

که در آن \sqrt{AVE} و R^2 میانگین AVE و R^2 می‌باشد. بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۴۵ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌ها، نتایج یافته‌های به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اول: شرایط علی بر شرایط زمینه‌ای تاثیر مثبت دارد.

بعلاوه نتایج به دست آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تاثیر شرایط علی بر شرایط زمینه‌ای نشان می‌دهد، مقدار t (۲۷/۹۹۹) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط علی بر شرایط زمینه‌ای تاثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های ویتا و همکاران (۲۰۱۵)، جان لیتل (۲۰۱۲) و نقیبی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. بر اساس نتایج این پژوهش‌ها در محیط بازار رقابتی امروز، شرکت‌ها به طور فزاینده‌ای با چالش‌های ارتباطات مطلوب با مشتری مواجه شده‌اند تا بتوانند محصولات و خدمات جدید خود را سریع‌تر از رقیبان به بازار معرفی کنند. شرکت‌های تأمین سرمایه نیز عموماً بخشی را به عنوان واحد تحقیق و توسعه برای این منظور باید اختصاص دهند که در حقیقت با بخش بازاریابی و فروش، هماهنگی لازم را داراست، از طرفی تقویت اعتماد و وفاداری مشتریان تأمین سرمایه بر اساس نیازهای روز مشتریان، انجام می‌گردد.

فرضیه دوم: شرایط علی بر مقوله محوری تاثیر مثبت دارد.

نتایج به دست آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تاثیر شرایط علی بر مقوله محوری نشان می‌دهد، مقدار t (۴/۲۵۲) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط علی بر مقوله محوری تاثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های باژان و همکاران (۲۰۱۸)، فان و همکاران (۲۰۱۵) و نقیبی (۱۳۹۶) هم‌خوانی دارد. بر اساس نتایج این پژوهش‌ها مدیران بایستی که از تبلیغات رسانه‌های جمعی بر اساس ذائقه مشتریان استفاده کنند؛ زیرا آثار و نتایج سودمند و بلندمدتی در توسعه فرایند توسعه و گسترش صنعت تأمین سرمایه می‌تواند ایجاد کند.

فرضیه سوم: شرایط علی بر شرایط مداخله‌گر تاثیر مثبت دارد.

نتایج به دست آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تاثیر شرایط علی بر شرایط مداخله‌گر نشان می‌دهد، مقدار t (۲۹/۲۹۸) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی‌زاده و ودادی

مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط علی بر شرایط مداخله‌گر تأثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های جبلی و آبکار (۱۳۹۶)، مدبر نیا و همکاران (۱۳۹۶)، وینود کومارو همکاران (۲۰۱۲) هم‌خوانی دارد. با توجه به اینکه بازارهای رقابتی، پیچیده‌تر و برای شرکت‌های خدماتی احتمالی‌تر و غیرمنتظره‌ترند، هرچه میزان ریسک‌پذیری بر اساس تفاوت و تغییر در الگوهای مشتری و رسانه‌ای، تغییر ویژگی‌های فناوری، تغییر در نحوه ارائه خدمات تأمین مالی، به‌کارگیری اطلاعات، فرایند توسعه خدمات جدید و برنامه‌ریزی بلندمدت مدیریت افزایش یابد، نفوذ صنعت تأمین سرمایه را بهبود می‌بخشد.

فرضیه چهارم: شرایط زمینه‌ای بر راهبرد تأثیر مثبت دارد.

نتایج به دست آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تأثیر شرایط زمینه‌ای بر راهبرد نشان می‌دهد، مقدار t (۲/۲۸۵) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط زمینه‌ای بر راهبرد تأثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های جان لیتل (۲۰۱۲)، نقیبی (۱۳۹۶) و فرجی (۱۳۹۵) مطابقت دارد. بر این اساس نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در صورت استفاده از رسانه‌های عمومی بر مبنای تغییر انتظارات و خواسته‌ها بایستی بر اساس فرایندی باشد که به توسعه ساختار فنی بازار و درنهایت گسترش شرکت‌های تأمین سرمایه منجر گردد.

فرضیه پنجم: شرایط زمینه‌ای بر مقوله محوری تأثیر مثبت دارد.

نتایج به دست آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تأثیر شرایط زمینه‌ای بر مقوله محوری نشان می‌دهد، مقدار t (۷/۶۱۰) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط زمینه‌ای بر مقوله محوری تأثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های باژان و همکاران (۲۰۱۸) و فان و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. در این راستا می‌توان گفت هرچه شناخت رسانه‌های مختلف نسبت به خدمات ارائه‌شده توسط شرکت‌های تأمین سرمایه به صورت متعهدانه و مؤثر صورت گیرد، فرایند توسعه گسترش نفوذ صنعت تأمین سرمایه در سطح جامعه افزایش می‌یابد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۸، زمستان ۱۴۰۱

فرضیه ششم: شرایط مداخله‌گر بر راهبرد تاثیر مثبت دارد.

نتایج به‌دست‌آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تاثیر شرایط مداخله‌گر بر راهبرد نشان می‌دهد، مقدار t (۴/۵۶۴) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط مداخله‌گر بر راهبرد تاثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های ویتا و همکاران (۲۰۱۵)، جان لیتل (۲۰۱۲)، نقیبی (۱۳۹۶) و فرجی (۱۳۹۵)، مطابقت دارد. بر این اساس می‌توان گفت توانایی پاسخگویی به بازار بر اساس تغییر در نحوه ارائه خدمات و تفاوت و تغییر در الگوهای رسانه‌های و تبلیغاتی باعث می‌شود که نگرش‌های مثبتی نسبت به خدمات تأمین سرمایه ایجاد شود.

فرضیه هفتم: شرایط مداخله‌گر بر راهبرد تاثیر مثبت دارد.

نتایج به دست آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تاثیر شرایط مداخله‌گر بر راهبرد نشان می‌دهد، مقدار t (۲/۶۰۸) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط مداخله‌گر بر راهبرد تاثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های خوش جو یانگ و ژوا (۲۰۱۲)، جلی و آبکار (۱۳۹۶) و مدبر نیا و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که ارزیابی‌های جامع و سیستماتیک از نقاط قوت و ضعف و ارزیابی کانال‌های توزیع برای استفاده از فرصت‌های بازار و پاسخگویی بهتر و همچنین، به‌کارگیری رویکردهای غیرمتمرکز از جمله مدیریت یکپارچگی تغییرات، برای درک بازارهای، استراتژی تعیین بازار هدف را بهبود می‌بخشد.

فرضیه هشتم: مقوله محوری بر راهبرد تاثیر مثبت دارد.

نتایج به‌دست‌آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تاثیر شرایط مقوله محوری بر راهبرد نشان می‌دهد، مقدار t (۸/۸۰۱) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر شرایط مقوله محوری بر راهبرد تاثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های شیخ اسماعیلی (۱۳۹۳)، حاجی پور (۱۳۹۱) مطابقت دارد. به نظر می‌رسد علت تأیید شدن این فرضیه با توجه به اینکه در پژوهش‌های بسیاری تأثیر مثبت آن ثابت شده، این است که شرکت‌هایی که به توسعه استفاده از

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی‌زاده و ودادی

روابط عمومی جهت تقویت فرهنگ در رسانه‌های عمومی توجه داشته‌اند، تناسب بین راهبرد بر پیامد در بازار رقابتی را رعایت کرده‌اند که این مهم از چشم پاسخگویان دور نمانده است.

فرضیه نهم: راهبرد بر پیامد تاثیر مثبت دارد.

نتایج به‌دست‌آمده از ضرایب معادلات ساختاری مبنی بر تاثیر راهبرد بر پیامد نشان می‌دهد، مقدار t (۲۸/۷۱۳) برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) خارج بازه برآورد شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض محقق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود، از این رو متغیر راهبرد بر پیامد تاثیر معنی‌داری دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های الماسی (۱۳۹۲)، لندهی (۲۰۱۴)، باژان و همکاران (۲۰۱۸) و فان و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. این امر نشان می‌دهد تدوین استراتژی‌های کاربردی مبتنی بر گسترش فرهنگ سرمایه‌گذاری و به‌کارگیری این بخش به صورت کارا و مؤثر، منجر به ایجاد مزیت رقابتی در بازارهای داخلی می‌شود که در نهایت، منجر به پاسخگویی بهتر خواهد شد.

مقدار ضرایب مسیر و آماره t به همراه نتیجه فرضیه‌ها در جدول شماره (۴) ارائه شده است. لذا تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار PLS نتایج رد یا تأیید فرضیه‌ها در جدول ۴ قابل ملاحظه است

جدول ۴- نتایج آزمون فرضیات

تأیید یا رد فرضیه	ضریب تعیین (R2)	نسبت بحرانی (t)	ضریب مسیر (β)	فرضیه
تأیید		۶,۴۱۹	۰,۲۷۶	مشکلات نیروی انسانی- < ریسک‌های منابع انسانی
تأیید	۰,۶۲۲	۴,۰۱۷	۰,۲۳۴	نیاز به نیروی انسانی خاص- < ریسک‌های منابع انسانی
تأیید		۸,۸۹۹	۰,۴۶۶	نیازهای خاص سازمانی- < ریسک‌های منابع انسانی
تأیید		۴,۳۴۶	۰,۳۳۳	ریسک‌های منابع انسانی - < استراتژی‌های حوزه سازمانی
تأیید	۰,۶۴۳	۲,۳۲۰	۰,۲۲۵	ویژگی‌های سازمانی - < استراتژی‌های حوزه سازمانی
تأیید		۴,۱۴۶	۰,۲۵۰	اتفاقات پشت پرده- < استراتژی‌های حوزه سازمانی
تأیید		۲,۱۰۷	۰,۱۳۵	پیروی از شریعت- < استراتژی‌های حوزه سازمانی
تأیید	۰,۷۹۴	۴,۶۷۳	۰,۲۲۶	ریسک‌های منابع انسانی - < استراتژی‌های حوزه منابع انسانی
تأیید		۱۶,۱۸۳	۰,۷۰۷	ویژگی‌های سازمانی - < استراتژی‌های حوزه منابع انسانی
تأیید	۰,۴۳۴	۲,۴۶۲	۰,۲۵۰	استراتژی‌های حوزه منابع انسانی - < کاهش هزینه‌ها
تأیید		۴,۶۰۷	۰,۴۵۰	استراتژی‌های حوزه سازمانی - < کاهش هزینه‌ها
تأیید	۰,۵۷۲	۴,۵۱۵	۰,۳۵۸	استراتژی‌های حوزه منابع انسانی - < رشد و توسعه
تأیید		۴,۹۱۷	۰,۴۵۰	استراتژی‌های حوزه سازمانی - < رشد و توسعه

بحث و نتیجه‌گیری

مدل مفهومی ارائه‌شده در این مطالعه به منظور سنجش ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه، در حکمرانی اسلامی ارائه شده است. یافته‌های پژوهش نشان داده است که مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه، عامل کلیدی موفقیت این‌گونه شرکت‌ها محسوب شود و از سوی دیگر، گذرگاهی برای دستیابی به ارتقای توسعه مدیریت جهادی بخش مالی است تا آینده این‌گونه سازمان‌ها را تعالی بخشد. حال آنکه علیرغم پژوهش‌های بسیار در خصوص مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه، هنوز فقدان بررسی تأثیر برخی از پدیده‌های جدید سازمانی از جمله مدیریت جهادی در بخش مالی بر این رویکرد مشهود است. ضمن اینکه یکی از ابعاد مدل پژوهش توجه به شریعت بوده که ناظر بر موضوع حکمرانی اسلامی در پژوهش است. نتایج پژوهش حاضر با مطالعات گذشته نشان می‌دهد در مدل ارائه‌شده توسط آیسه همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشگران تنها به بررسی ریسک منابع انسانی در جهت توانایی شرکت در دستیابی به اهداف استراتژیک پرداخته‌اند و به این موضوع که چه پیش‌زمینه‌ای به صورت مستقیم یا غیرمستقیم بر اهداف استراتژیک می‌گردد اشاره‌ای نکرده‌اند. همچنین در مدل ارائه‌شده توسط ابرویازگان (۲۰۱۸)، پژوهشگران به عوامل ریسک‌زای انسانی برای پایداری سازمانی در بخش حمل‌ونقل هوایی پرداخته‌اند. در مدل پژوهش حاضر پژوهشگران علاوه بر در نظر گرفتن این موضوع (ریسک‌های منابع انسانی) به بررسی مدیریت نیاز کارکنان و همچنین استراتژی حوزه منابع انسانی آن‌ها پرداخته‌اند. لذا با توجه به اهمیت موضوع پژوهش، محقق کوشیده است تا عوامل مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه را مورد واکاوی قرار دهد. بر این اساس پیشنهادهای زیر مطرح می‌گردد:

مدیران به مدافعی برای کارکنان تبدیل شود درحالی‌که درجهت افزایش مشارکت‌های کارکنان با رویکرد مدیریت جهادی، به‌ویژه تعهد و توانایی آن‌ها برای ایجاد نتایج فعالیت می‌کند. به عامل تغییر شکل، شکل‌دهی مستمر فرایندها و فرهنگی که ظرفیت سازمانی را برای کاهش ریسک بهبود می‌بخشد، تبدیل گردد. پیشنهاد می‌گردد مدیران ریسک‌های منابع انسانی در سازمان خود را بر مبنای مدیریت جهادی تجزیه و تحلیل کنند تا با توجه به این نتایج تصمیم‌گیری مطلوب‌تری بگیرند. بعلاوه مدیران شرکت‌ها می‌توانند برای تجزیه و تحلیل محیط خود و با توجه به ریسک‌های فردی، ضمن ارتباط و مهارت‌های لازم، کارکنان را از روندهای ریسک‌های منابع انسانی مبتنی بر مدیریت جهادی در بخش مالی آگاه کنند نیاز به نیروی انسانی خاص، نیازهای خاص سازمانی و مشکلات نیروی انسانی به عنوان عوامل علی که در حقیقت برگیرنده علت‌های است که موجب می‌شود مدیریت ریسک منابع انسانی انجام

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی زاده و ودادی

سود، شناسایی شد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های کار، ویژگی‌های نیروی انسانی شاغل و ویژگی صنعت به عنوان عوامل زمینه و بستری هستند که بر اساس آن‌ها مدیریت منابع انسانی انجام می‌شود. از طرف دیگر سلامت کاری در سطوح بالای مدیریت، کانالیزه شدن، اتفاقات پشت پرده و پیروی از شریعت به عنوان عوامل مداخله در واقع به صورت عواملی که به صورت مثبت یا منفی می‌تواند در مدیریت ریسک منابع انسانی دخالت داشته باشد تعریف می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش عواملی چون جذب هوشمند، مشارکت، مدیریت عملکرد، برندسازی و سیستمی نمودن به عنوان رهیافت‌های مدیریت ریسک منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه شناخته شده است. پیشنهاد می‌شود با شناسایی و تحلیل و ارزیابی ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه، برنامه‌ها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس مدیریت ریسک منابع انسانی تدوین و تهیه شوند. در فرآیند تدوین و اجرای راهبردها و استراتژی‌های منابع انسانی بر اساس مدیریت ریسک پیشنهاد می‌شود تدابیری در جهت اجرای اقدامات اصلاحی و بازبینی برنامه‌ها اندیشیده شود تا در صورت برطرف نشدن ریسک‌های منابع انسانی با استفاده از این اقدامات اصلاحی و بازبینی ریسک‌های منابع انسانی به کلی رفع شود.

همچنین پیشنهاد می‌شود که در راستای مدیریت مطلوب ریسک‌های منابع انسانی، واحد منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه از اعمال نفوذ افراد و گروه‌های ذی‌نفوذ در فرایند استخدام ممانعت به عمل آورده و با جذب هوشمند به جای روابط در اقدامات مربوط به تأمین نیرو، مانع پارتی‌بازی در فرایند تأمین نیرو شود.

منابع

- ۱) ابراهیمی، الهام و قلی پور، آرین (۱۳۹۵)، گونه شناسی ریسک‌های منابع انسانی بر اساس نقاط مرجع استراتژیک: کاربرد کیفی، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۴(۴) ۱-۲۵
- ۲) ابراهیمی، الهام، قلی پور، آرین؛ مقیمی، سیدمحمد و قالیباف اصل، حسن (۱۳۹۴)، طراحی و تبیین چارچوبی برای دسته‌بندی و شناسایی ریسک‌های منابع انسانی: کاربرد رویکرد کیفی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷(۲)، ۱-۲۴
- ۳) قلی پور، آرین و ابراهیمی، الهام (۱۳۹۵)، مدیریت ریسک منابع انسانی: کاربرد رویکرد آمیخته، پژوهش‌های مدیریت عمومی ۳۶(۹) ۷۳-۹۶
- ۴) موسوی، سید نجم‌الدین؛ شریعت نژاد، علی؛ ساعدی، عبدالله (۱۳۹۷)، طراحی مدل مدیریت ریسک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد، ۸(۲۸)، ۱۲۱-۱۴۲
- 5) Anaraki, D, & Ganjali, A (۲۰۱۴). Human Resource Risk Management, Applied mathematics in Engineering, Management and Technology, 2 (6), 129-142.
- 6) Ayse Kucuk Yilmaz, (2019) "Strategic approach to managing human factors risk in aircraft maintenance organization: riskmapping", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, <https://doi.org/10.1108/AEAT-06-2018-0160>
- 7) Batarliene, N., Ciziuniene, K., Vaicute, K., Sapalaite, I., Jarasuniene, A (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. International Scientific Conference Transbaltica, 8(2), 110-116.
- 8) Beaker, K; Smith, M, (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research, Human Resource Management Review, Volume 26(2), 149-165.
- 9) Blacker K., McConnell P (2015). People risk management: A practical approach to managing the human factors that could harm your business, London: Kogan Page.
- 10) Cascio W., Boudreau J. (2014). HR strategy: Optimizing risks, optimizing rewards, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 1(2): 77-97.
- 11) Cascio, W. (2012). Be a Ringmaster of Risk. HR Magazine 12(2), 38-43.
- 12) Ebru Yazgan, (2018) "Development taxonomy of human risk factors for corporate sustainability in aviation sector", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, 90(6):1012-1022
- 13) Ernst & Young. (2008). Global Human Resources (HR) Risk: from the Danger Zone to the Value Zone. London: EY, 8(3), 321-342.

مدل ساختاری ریسک‌های منابع انسانی در نهادهای مالی بازار سرمایه.../ثابت، قربانی‌زاده و ودادی

- 14) Li, Y. & Zhang, X. (2014). Research on the Innovative Talent Management Based on Risk Management Theory. Journal of Chemical and Pharmaceutical Research, 6(4), 413-419.
- 15) Meyer, M., Roodt, G. & Robbins, M. (2011). Human Resources Risk Management: Governing People Risks for Improved Performance. SA Journal of Human Resource Management, 9(1), 310-321.
- 16) Rita,A,Diah,Y,Sulistiyowati(2022)Human resource risk control through COVID-19 risk assessment in Indonesian manufacturing. Journal of Loss Prevention in the Process Industries .7(4), 104-144
- 17) Schat, j. (2010). Business Risks Identified in South Africa. Personal discussion Johannesburg
- 18) Thomas Stephen Calvard, Debora Jeske, (2019) Developing human resource data risk management in the age of big data International Journal of Information Management Volume 43(8), 159-164
- 19) Young, M. & Hexter, E. (2011). Managing Human Capital Risk. New York: The Conference Board,4(3),79-92.

یادداشت‌ها :

- 1- batarliene
- 2- Schat
- 3- Meyer
- ۴- casio & Boudreau
- ۵- Blacker McConnell
- 6-Ebru
- 7- Ayse & Yilmaz
- 8- Tomas
- 9-Young & Hexer
- 10- Li & Zhang
- 11-Ernst & Young
- 12- Cascio
- 13- Rita
- 13- Ayse
- 15- Beaker & Smith
- 16-Goodness of Fit