



"Research Article"

10.30495/QJOPM.2020.1909722.2948



A Human Resource Risk Management Model in Investment Banking Companies

*Azim Sabet*¹, *Vajhollah Ghorbanizadeh(Ph.D.)*², *Ahmad Vedadi(Ph.D.)*³
(Receipt: 2020.07.19- Acceptance:2021.10.26)

Abstract

Human resource risk management has been proposed as a controversial approach to the continuous growth of investment companies. Hence, companies should be able to identify and evaluate existing risks and manage them properly. The present study aims to develop a model for human resource risk management in investment banking companies. The research method is qualitative, based on a data-driven theory. Semi-structured interviews were used to collect the data and data analysis was performed by Strauss and Corbin method and paradigm model. Sampling was purposive and was done using targeted (judgmental) techniques. In accordance with the systematic pattern of data-driven theory, experts and managers with experience in investment companies were selected as the statistical population of the study. The results of the obtained data from the interviews, using open, axial, and selective coding, led to a human resource risk management model based on a data-driven theory. Thus a model for human resource risk management in investment companies was identified. The findings of this study indicate that for the success of human resource risk management in investment companies, managers must pay attention to all the categories and sub-categories identified in the present study, and have the necessary sufficient information about each of them. In addition, this study shows the need to pay attention to human resource risk management for the development of investment companies.

Key Words: risk, human resources, human resource risk management, investment banking

1.Ph.D. candidate, Department of Public Administration, Faculty of Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2.Associate Professor, Department of Public Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

*.Corresponding Author:ghorbanizadeh@atu.ac.ir

3.Associate Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran



10.30495/QJOPM.2020.1909722.2948



ارائه مدل مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه (رویکردی جهت ارتقای عملکرد سازمان)

عظیم ثابت؛ وجه الله قربانی زاده*؛ احمد ودادی^۳
(دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۹- پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۸/۰۵)

چکیده

مدیریت کردن ریسک‌های منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد قابل‌بحث برای رشد مداوم شرکت‌های تأمین سرمایه مطرح شده است. از این رو شرکت‌ها باید بتوانند با شناسایی و ارزیابی ریسک‌های موجود، آنها را به‌گونه‌ای مناسب مدیریت نمایند. پژوهش حاضر با هدف تدوین مدلی برای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه با رویکردی جهت ارتقای عملکرد سازمان اجرا شده است. روش تحقیق به صورت کیفی و مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش استراوس و کوربین انجام گرفت. نمونه‌گیری به روش هدفمند انجام شد. مطابق با الگوی نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد، خبرگان و مدیران باسابقه در شرکت‌های تأمین سرمایه برای جامعه آماری انتخاب شدند. نتایج تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد مدل مدیریت ریسک منابع انسانی بر مبنای نظریه‌پردازی داده‌بنیاد منجر شد. در نهایت، الگویی برای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه شناسایی شد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که برای موفقیت مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه، مدیران بایستی به کلیه مقوله‌ها و زیرمقوله‌های شناسایی‌شده در این پژوهش به‌دقت توجه کنند و در خصوص هر یک از آنها اطلاعات لازم و کافی داشته باشند. بعلاوه این پژوهش لزوم توجه به مدیریت ریسک‌های منابع انسانی برای توسعه شرکت‌های تأمین سرمایه را نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: ریسک، منابع انسانی، مدیریت ریسک‌های منابع انسانی، تأمین سرمایه

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

۲- دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

* نویسنده مسؤول: ghorbanizadeh@atu.ac.ir

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

مقدمه

در دنیای رقابتی وجود منابع انسانی کارآمد ارزشمندترین منبع برای حفظ جایگاه رقابتی سازمان‌ها است. بدیهی است که حفظ و توسعه این منبع با اهمیت بدون شناخت و بررسی ریسک‌های آینده امکان‌پذیر نخواهد بود بنابراین سازمان‌ها بایستی بتوانند به‌خوبی ریسک‌های پیش روی خود را شناسایی و به‌گونه‌ای مناسب مدیریت نمایند (توماس و دبور، ۲۰۱۸). با این حال، برخلاف مزیت‌های زیادی که منابع انسانی برای سازمان به همراه دارد، عدم اطمینان و ریسک ناشی از آن همواره دستیابی به اهداف را برای سازمان با مشکل مواجه ساخته است. 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 به‌ویژه ریسک‌های مرتبط با نیروی انسانی را فراهم می‌آورد، مدیریت ریسک است (باتارلین و همکاران، ۲۰۱۷). ریسک منابع انسانی شامل عوامل انسانی، ساختار و یا فرهنگی است که منجر به ایجاد عدم قطعیت در محیط سازمانی می‌شود و ممکن است بر فعالیت‌های سازمان تأثیر منفی بگذارد. در واقع ریسک منابع انسانی روش سیستماتیکی است برای شناسایی و بررسی عوامل محیطی (عدم اطمینان‌ها و فرصت‌ها) که می‌تواند تأثیر مثبت و منفی بر تحقق رسالت‌ها و اهداف سازمان داشته باشد (انارکی و گنجالی، ۲۰۱۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ریسک‌های منابع انسانی در مقایسه با سایر ریسک‌های سازمانی در اولویت اول قرار داشته و بیشترین اهمیت را دارد (سکت، ۲۰۱۰؛ بیکر و اسمیت، ۲۰۱۶). همچنین، گزارش منتشر شده از سوی مؤسسه ارنست و یان (۲۰۰۷) حاکی از آن است که ریسک منابع انسانی در بین سه ریسک با احتمال زیاد در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته است (ارنست و یانگ، ۲۰۰۷) آنچه ریسک منابع انسانی را از سایر ریسک‌های کسب‌وکار متمایز می‌سازد، نه تنها پیچیدگی آن است؛ بلکه ارتباط آن با رفتار و فرهنگ حاکم بر سازمان است. ریسک منابع انسانی به دلیل فرصت‌ها و تهدیدات معناداری که برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت، در تمامی واحدهای سازمانی ادغام شده است (ابراهیمی و قلی‌پور، ۱۳۹۵)

امروزه، چالش‌هایی از قبیل تشدید رقابت در سازمان‌های خدماتی و مالی و نیز افزایش تقاضاها و انتظارات مشتریان سبب شده است که این شرکت‌ها برای باقی ماندن در صحنه رقابت و موفق

1. Thomas & Debora
2. Batarliene et al
3. Anaraki & Ganjali
4. Schat
5. Beaker & Smidt
6. Ernst & Young

شدن، به دنبال ارائه راهکارهایی برای مدیریت کردن مطلوب ریسک‌های منابع انسانی خود باشند (بیکر و اسمیت، ۲۰۱۶) از طرفی مدیریت کردن ریسک‌های منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد قابل‌بحث برای رشد مداوم شرکت‌ها مطرح شده است (می‌یر و 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 است (کاسکو و بودرو، ۲۰۱۴، براکرومک کونل، 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 هنوز در ادبیات پژوهش‌ها نادیده گرفته شده‌اند (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴)

مسئله اصلی پژوهش این است که شرکت‌های تأمین سرمایه که اغلب دارای ساختاری با انعطاف‌پذیری کم، وظایف غیرشفاف، بروکراسی دست و پاگیر که در ساختار این شرکت‌ها جاری شده است، نیازمند تدابیر خاصی از جمله یکپارچگی مدیریت ریسک منابع انسانی برای جذب و حفظ نیروی انسانی می‌باشند که در این راستا توانایی‌های این شرکت‌ها را در کسب اهداف استراتژیک و عملیاتی و در نتیجه کاهش این‌گونه ریسک‌ها ارتقا دهد، بنابراین، با توجه به اینکه ریسک‌های منابع انسانی شامل ابعاد متنوعی از ریسک‌های اقتصادی، سیاسی، روان‌شناختی، راهبردی، عملیاتی، محیطی و فرهنگی می‌باشند. از مطالعات پیشین پژوهش چنین برآید که خلأ پژوهشی در دو حوزه در زمینه مدیریت ریسک منابع انسانی وجود دارد؛ یکی فقدان پژوهش داخلی و دیگری کمبود چارچوب‌ها و مدل‌هایی که به شناسایی ابعاد مدیریت ریسک منابع انسانی در سازمان بپردازند. از طرفی حجم وسیع منابع موجود در ادبیات پژوهش که به تشریح مدیریت ریسک‌های منابع انسانی پرداخته‌اند، در قیاس با محدود بودن منابعی که به این موضوع به شکلی سامانمند و چندبعدی نگریده‌اند حکایت از نبود دیدگاهی کل‌نگر در این حوزه مطالعاتی دارد. در عمل نیز، از آنجا که بسیاری از سازمان‌ها تعریف محدودی از مدیریت منابع انسانی دارند، این امکان وجود دارد که رهبران سازمان‌ها تنها در شناسایی ریسک‌های اساسی و بنیادی منابع انسانی شکست بخورند، بلکه در درک فرصت‌های بهبود برای کمک به ارتقای عملکرد سازمان در مقایسه با رقبا نیز ناموفق عمل نمایند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶)

1. Meyer et al
2. Blacker McConnell

با این حال، اگر مبانی نظری در مورد ریسک بررسی شود پی می‌بریم که اجماعی در خصوص تعریف آن وجود ندارد. یونگ و هکستر (۲۰۰۷) ریسک را انتظار از دست رفته می‌داند. گراهام و میلر (۱۹۹۵) احتمال به دست آوردن نتیجه مخالف و آله ریسک را ترکیبی از احتمال و میزان پیامد انتظاری تعریف کرده‌اند (کارن و میکائیل، ۲۰۱۵). در این بین ریسک‌های منابع انسانی در سازمانها دارای معانی متفاوتی است بنابراین هنگام شناسایی انواع ریسک‌های منابع انسانی دسته‌بندی آنها متفاوت خواهد بود. بعلاوه الگوهای ارائه شده در حوزه مدیریت ریسک‌های منابع انسانی نیز عمدتاً به صورت سطحی بوده و کمتر به صورت یکپارچه مورد توجه بوده است. با این توصیف، می‌توان گفت که مباحث مدیریت ریسک‌های منابع انسانی به صورت تکامل نیافته و مسائل و موضوعات کلیدی بسیاری برای پژوهش در این عرصه به حال خود باقی‌مانده است. همچنین تحقیقات انجام‌گرفته از سوی مؤسسه سرمایه‌های انسانی نشان داد که چرخه حیات سازمان‌ها به‌وسیله ریسک‌های متفاوت تحت تأثیر قرار می‌گیرد که از این میان ریسک منابع انسانی مهم‌ترین تهدید برای هر سازمانی می‌تواند مورد تأکید باشد. از طرفی سابقه مواجهه سازمان‌ها در برابر ریسک‌های سازمانی در کسب‌وکار نشان می‌دهد که به‌رغم اهمیت و تأثیرپذیری سازمان‌ها از ریسک منابع انسانی، کسب‌وکارهای مربوطه از آمادگی کمی جهت مواجهه‌شدن با این ریسک برخوردار هستند (می‌یر و همکاران، ۲۰۱۱).

نتایج این پژوهش به مدیران شرکت‌های تأمین سرمایه کمک خواهد کرد تا مهارت‌های شرکت خود را در مواجهه با ریسک‌های منابع انسانی با بالا ببرند و با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی موجود، محیطی تعاملی با شرایط انگیزاننده برای مدیران فراهم آورند. تحلیل مداوم محیط‌های درونی و بیرونی شرکت‌های تأمین سرمایه و تفسیر مستمر اطلاعات دریافتی از ریسک‌های منابع انسانی، تأثیر به‌سزایی در تصمیمات آتی مدیران برای موفقیت بیشتر این شرکت‌ها در بازار سرمایه خواهد داشت. از طرفی به لحاظ اهمیت و پیامدهای کاربردی پژوهش حاضر، شناخت ریسک‌های منابع انسانی از چنان اهمیتی برخوردار شده است که شاید موفقیت بسیاری از شرکت‌های تأمین سرمایه امروز و آینده مبتنی بر شناخت درست از این‌گونه عوامل باشد، بنابراین وجود فضای رقابتی و پیچیدگی‌های ساختار منابع انسانی آن در بازار سرمایه، ضرورت انجام یک پژوهش علمی را برای بررسی و درک ریسک‌های منابع انسانی دارای اهمیت دوچندان کرده است موضوعی که پژوهش

1. Young, M. & Hexter
2. Karen Becker, Michelle

حاضر به دنبال آن است. بنابراین ضرورت طراحی مدل مدیریت ریسک منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه به‌وضوح اهمیت پیدا می‌کند.

نظریات بیکر و اسمیت (۲۰۱۶) نشان می‌دهد یکی از راهبردهای اصلی شرکت‌های مالی و خدماتی، توجه به مسأله مدیریت ریسک منابع انسانی است. محققینی مانند کوپی و همکاران^۱ (۲۰۰۸) و کاسیو^۲ (۲۰۱۴) تأکید دارند نقطه آغازین مدیریت ریسک منابع انسانی نیز شدیداً به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به‌عنوان ورودی‌های اصلی در فرآیند توسعه شرکت‌های بازار سرمایه وابسته است. با این حال آنچه در نتایج این نظریات به‌وضوح دیده می‌شود این است که فعالیت‌های استراتژیک مدیریت ریسک منابع انسانی، ابزار اصلی سازمان‌ها برای توسعه بخشیدن به مهارت‌ها، گرایش‌ها و رفتار منابع انسانی در مواجهه مطلوب با ریسک‌های موجود است (ابرو،^۳ ۲۰۱۸).

مطالعه می‌یر و همکاران (۲۰۱۱) تنها منبعی است که صرفاً چارچوبی مفهومی و سیستماتیک برای مدیریت ریسک منابع انسانی بر مبنای مدل مدیریت کیفیت اروپایی طراحی کرده است. در سایر تحقیقات فقط مرحله نخست فرایند مدیریت ریسک منابع انسانی، یعنی شناسایی ریسک‌ها انجام گرفته است. به اعتقاد پائول و میتچلر^۴ (۲۰۰۸) از آنجا که حوزه‌های ریسک منابع انسانی دارای وابستگی متقابل هستند، مدیریت این ریسک‌ها در حوزه سازمانی می‌تواند مورد توجه واقع شوند. به همین جهت چارچوب پیشنهادی آنها برای مدیریت ریسک منابع انسانی مدلی یکپارچه است که بر مبنای سه دسته ریسک‌های محیطی، ریسک‌های استراتژیک و ریسک‌های عملیاتی منابع انسانی است (پائول و میتچلر، 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 به‌عنوان رویکرد جدیدی که به تغییر منجر می‌شود ملاحظه می‌گردد (لی و ژانگ، ۲۰۱۴). محققینی مانند کوپی و همکاران (۲۰۰۸) و کاسیو (۲۰۱۲) تأکید دارند نقطه آغازین مدیریت ریسک منابع انسانی نیز شدیداً به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به‌عنوان ورودی‌های اصلی در فرآیند توسعه شرکت‌های بازار سرمایه وابسته است (کاسیو، ۲۰۱۲). در همین راستا، لی و ژانگ^۵ (۲۰۱۴) نشان دادند سازمان‌هایی که ظرفیت بیشتر در مدیریت ریسک‌های منابع انسانی دارند، سریع‌تر و بهتر از سازمان‌های غیر نوآور قادر خواهند بود به چالش‌های محیطی پاسخ دهند، که این به‌نوبه خود عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. از این‌رو فهم چگونگی مدیریت آن قطعاً مهم است. (لی و ژانگ، ۲۰۱۴) آنچه در نتایج

-
- 1 .Kpi et al
 - 2 .Gascio
 3. Ebru
 4. Paul & Miltacher
 - 5 .li& Zhang

این مطالعات به‌وضوح دیده می‌شود این است که عملیات استراتژیک مدیریت ریسک منابع انسانی، ابزار اصلی سازمانها برای شکل دادن و تأثیرگذاری بر مهارتها، گرایش‌ها و رفتار منابع انسانی در انجام وظایف خویش و در نتیجه نیل به اهداف به‌منظور مواجهه مطلوب با این‌گونه ریسک‌ها است (براکل و مک کونل، ۲۰۱۵).

اما آنچه در حوزه علم مدیریت به سرعت در حال گسترش و رشد بوده است و در انواع گرایش‌ها مورد استقبال خبرگان مدیریت قرار گرفته است، مدیریت ریسک است. مدیریت ریسک در سازمان به‌عنوان یکی از ارکان مدیریتی و با هدف کاستن وقایع احتمالی و وقایع ناگوار فعالیت‌های سازمانی مطرح است. با این حال هرچند رویکرد مدیریت ریسک بهینه‌سازی فعالیت‌های سازمانی است ولی در عمل رویکرد اجراکنندگان مدیریت ریسک، افزایش ایمنی و ضریب اطمینان در سیستم است و در کنار آن ریسک‌های فعالیت‌ها و پروژه‌ها را کاهش می‌دهد (میرمحمد صادقی و همکاران، ۱۳۸۷). مدیریت ریسک ضمن حفاظت از دارایی‌ها و منافع سازمان یک روش سیستماتیکی است که سازمان بر مبنای آن از منابع مالی، فیزیکی و انسانی خود به شکل مطلوبی استفاده می‌کند (فلورس و یلماز؛ ۲۰۱۰) فرایند مدیریت ریسک با در نظر گرفتن عدم اطمینان و احتمال وقایع یا شرایط آینده (در نظر گرفته شده یا ناخواسته) و تأثیرات آنها در اهداف توافق شده، به تصمیم‌گیری مدیران کمک می‌کند. سازمان‌ها با انواع زیادی از ریسک‌ها روبرو هستند که ممکن است بر دستیابی به اهداف آنها تأثیر بگذارد. این اهداف ممکن است مربوط به طیف وسیعی از فعالیت‌های سازمان باشد از ابتکارات استراتژیک گرفته تا فعالیت‌ها، فرآیندها و پروژه‌های آن و در نهایت منجر به پیامدهای محیطی، تکنولوژیکی، ایمنی، امنیتی اجتماعی، اقدامات تجاری، مالی و اقتصادی و همچنین تأثیرات فرهنگی، سیاسی و اجتماعی می‌شود (باتارلین و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، چارچوب‌های مدیریت ریسک به‌گونه‌ای طراحی شده است که سازمان‌ها را قادر می‌سازند به‌طور سیستماتیک با انواع ریسک‌ها کنار بیایند (آیسه؛ ۲۰۱۹).

لام (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که هر فرد در درون سازمان می‌تواند به‌عنوان منبع ریسک شناخته شود. در این میان یکی از مهمترین طبقه‌بندی‌ها، توسط استیونس (۲۰۰۶) مطرح شده است. وی ریسک‌های منابع انسانی را به چهار بعد ریسک افراد یا سرمایه‌های انسانی، ریسک عملیاتی منابع انسانی، ریسک‌های مربوط به دیدگاه‌های کارکنان نسبت به منابع انسانی و ریسک‌های مربوط به

1. Houris & Yilmaz

2. Ayse

3. Lam

4. Stevens

متخصصان و ریسک‌های فردی متخصصان منابع انسانی تقسیم می‌کند (استیونس، ۲۰۰۶) 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. موسوی وهمکاران (۱۳۹۷) طراحی مدل مدیریت ریسک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن است که ریسک از دست دادن کارکنان کلیدی، کاهش انگیزه منابع انسانی، تنزل شایستگی‌ها و قابلیت‌های منابع انسانی، ریسک ترک خدمت کارکنان، ریسک‌های روان‌شناختی، ریسک منسوخ شدن دانش و مهارت منابع انسانی، ریسک رفتارهای غیراخلاقی، ریسک‌های گزینش و کارمندیابی، ریسک‌های ناشی از دیدگاه‌ها و نگرش‌های منابع انسانی به‌عنوان عوامل علی مدیریت ریسک منابع انسانی شناخته شده است.

ابراهیمی وهمکاران (۱۳۹۶) با تحلیل ریسک‌های منابع انسانی با به‌کارگیری تکنیک‌های دیمتل فازی و شناسایی ابعاد ریسک‌های منابع انسانی و مؤلفه‌های این ابعاد پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد ریسک‌های عملیاتی منابع انسانی بیشترین مجموع تأثیرگذاری و تأثیرپذیری را در شبکه ارتباطات متقابل میان ریسک‌ها دارند و نسبت به سایر حوزه‌های اصلی چهارگانه ریسک‌های منابع انسانی از بالاترین اولویت با توجه به شاخص‌های تحلیل برخوردارند.

شجاع (۱۳۹۴) به ارزیابی سیستمی مدیریت ریسک منابع انسانی در شهرداری مشهد پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد ریسک عملیاتی بیشترین احتمال وقوع و شدت تأثیر و ریسک سرمایه‌های انسانی افراد کمترین احتمال وقوع و شدت تأثیر را در شهرداری دارند، همچنین ریسک‌های فردی متخصصین منابع انسانی و ریسک عملیاتی منابع انسانی جزء تأثیرگذارترین ابعاد به شمار می‌روند.

قلی‌پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) با بررسی مدیریت ریسک منابع انسانی: کاربرد رویکرد آمیخته نشان دادند که ریسک‌های عملیاتی منابع انسانی دارای بیشترین مجموع تأثیرگذاری و تأثیرپذیری در شبکه ارتباطات متقابل میان ریسک‌ها بوده و نسبت به سایر حوزه‌های اصلی ریسک‌های منابع انسانی از بالاترین اولویت برای مواجهه برخوردارند.

آیسه (۲۰۱۹) در پژوهشی رویکرد راهبردی برای مدیریت ریسک انسانی در جهت دستیابی به اهداف استراتژیک را ارائه داده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد 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 (۲۰۱۶) با بررسی چشم‌انداز مدیریت ریسک منابع انسانی نشان دادند تمامی ریسک‌های سازمانی بررسی‌شده شامل ریسک‌های فنی، برنامه‌ای، هزینه‌ای، حمایتی و زمانی می‌باشند اثر مثبت و معناداری بر کارکردهای منابع انسانی دارند.

کارن و میچل (۲۰۱۵) نیز مدلی در زمینه چشم‌انداز ریسک در حوزه مدیریت منابع انسانی ارائه دادند. در این پژوهش شناسایی ریسک‌های مربوط به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. از طرفی مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در بررسی این وضعیت و افزایش آگاهی در رابطه با ریسک‌های منابع انسانی به‌عنوان ریسک‌های تأثیرگذار برای سازمان ایفا کرده است.

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 مخرب و ریسک کاهش انگیزه‌های کارکنان به‌عنوان اثرگذارترین ریسک‌های منابع انسانی شناخته شده است.

بنابراین، با بررسی ادبیات نظری پژوهش می‌توان دریافت که آنچه ریسک منابع انسانی را از سایر ریسک‌های کسب‌وکار متمایز می‌سازد، نه‌تنها پیچیدگی آن است بلکه ارتباط آن با رفتار و فرهنگ سازمانی و عوامل ساختاری سازمانهای خدماتی و مالی است. 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. برای رفع این خلأ در تحقیق حاضر با رویکرد داده بنیاد و به‌کارگیری روش کدگذاری ضمن تحلیل و سنجش ریسک‌ها به ارزیابی مدیریت ریسک منابع انسانی پرداخته شد. علت اهمیت این رویکرد در این است 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. با این حال در قیاس با محدود بودن منابعی که به موضوع ریسک منابع انسانی به شکلی نظام‌مند و چندبعدی نگریسته‌اند، حجم وسیع از منابع موجود به تشریح یکی از ریسک‌های مربوط به منابع انسانی پرداخته‌اند، که حکایت از متفاوت بودن شرایط، راهبردها و مدل مدیریت ریسک منابع انسانی بر اساس رویکرد داده بنیاد در این پژوهش دارد.

اهداف نهایی

تحلیل مداوم محیط‌های درونی و بیرونی شرکت‌های تامین سرمایه و تفسیر مستمر اطلاعات دریافتی از ریسک‌های منابع انسانی، تأثیر به‌سزایی در تصمیمات آتی مدیران برای موفقیت بیشتر بازار سرمایه خواهد داشت. بانگاهی به ادبیات مربوطه و بررسی نظریات متخصصان چابکی پاسخ سؤال را در ایجاد، حفظ و تداوم قابلیت‌های منابع انسانی برتر در می‌یابیم به این معنا که صاحب‌نظران معتقدند شرکت‌های تامین سرمایه برای مصون ماندن از امواج سهمگین محیطی و نیز سازگاری با الزامات رقابتی چاره‌ای جز مدیریت ریسک منابع انسانی ندارند. بدیهی است که رسیدن به این هدف مستلزم توجه به ریسک‌های منابع انسانی بسیار هوشمندانه است که از نظر علی‌مبهم و از نظر اجتماعی و مدیریتی پیچیده است. از آن‌جا که این رویکرد جدید، نقش پررنگی در بازارهای سرمایه دارد، اهمیت مدیریت ریسک‌های منابع انسانی پررنگ‌تر می‌شود. به منظور حفظ آمادگی کسب و کارها برای مواجهه با فضای رقابتی حاکم، مدیران، می‌توانند سازمان را در زمینه غلبه بر شرایط متلاطم و رقابتی بازار یاری دهند و منجر به ایجاد عملکرد مالی بهتری گردند. تحلیل گران‌مالی و سایر استفاده‌کنندگان می‌توانند با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق، از نقش مدیریت ریسک‌های منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکتها آگاه شده و با آگاهی کامل اقدام به سرمایه‌گذاری نمایند. و اقدامات مقتضی در خصوص تدوین ساز و کارهای قانونی برای ایجاد شفافیت بیشتر بازار سرمایه، نهایتاً ارتقای کارایی بازار به انجام رسانند. نتایج این پژوهش به مدیران کمک خواهد کرد تا مهارت‌های شرکت خود را در مواجهه با ریسک‌های منابع انسانی با بالا ببرند و با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی موجود، محیطی تعاملی با شرایط انگیزاننده برای مدیران فراهم آورند.

از طرفی به لحاظ اهمیت و پیامدهای کاربردی پژوهش حاضر، شناخت ریسک‌های منابع انسانی از چنان اهمیتی برخوردار شده است که شاید موفقیت بسیاری از شرکت‌های تامین سرمایه امروز و آینده مبتنی بر شناخت درست از این گونه عوامل باشد، بنابراین وجود فضای رقابتی و پیچیدگی‌های ساختار منابع انسانی آن در بازار سرمایه، ضرورت انجام یک پژوهش علمی را برای بررسی و درک ریسک‌های منابع انسانی دارای اهمیت دوچندان کرده است موضوعی که پژوهش حاضر به دنبال آن است.

بازار و روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی به حساب می‌آید. با توجه به خلأ نظری موجود، از رویکرد نظریه داده بنیاد برای مدیریت ریسک منابع انسانی در شرکت‌های تامین سرمایه استفاده

شده است. رویکرد نظریه داده بنیاد یک نوع روش پژوهش کیفی است که به‌طور استقرایی یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای درباره پدیده مورد مطالعه ایجاد کند (استراوس و کاربین، ۲۰۰۸). در این پژوهش برای انتخاب نمونه از نمونه‌گیری هدفمند که از روش‌های نمونه‌برداری غیر احتمالی استفاده می‌شود. مفهوم نمونه‌گیری هدفمند که در پژوهش‌های کیفی به کار می‌رود به این معناست که پژوهشگر، افراد مورد مطالعه را از این‌رو برای مطالعه انتخاب می‌کند که بتواند در فهم مسأله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند. بر این اساس، داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته با خبرگان جمع‌آوری شده است. جامعه آماری تحقیق را خبرگان مدیریت در بازار سرمایه تشکیل می‌دهند. تمامی مصاحبه‌ها ضبط و برای کدگذاری، اصلاح و اخذ بازخورد، از آنها بهره‌برداری شده است. در مجموع با ۱۵ نفر مصاحبه شده است. جمع‌آوری داده‌ها تا مرحله اشباع نظری مقوله‌ها تا جایی که امکان دستیابی به داده‌های جدید دیگری فراهم نبود، ادامه یافت. جدول ۱ به اختصار نوع شناسی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۱. نوع شناسی پژوهش

Table 1. Research typology

توضیحات	پژوهش حاضر	بعد
برای کشف ابعاد مختلف مدیریت ریسک منابع انسانی بکار می‌رود.	پارادایم تفسیری	مبانی فلسفی
کاربردی، زیرا به بررسی ابعاد مدیریت ریسک منابع انسانی و ارائه پیشنهادها کاربردی برای کاهش این‌گونه ریسک‌ها می‌پردازد. توسعه‌ای، زیرا با ارائه مدلی با متغیرهای جدید دانش‌افزایی می‌کند.	کاربردی-توسعه‌ای	جهت‌گیری
ابتدا داده‌ها گردآوری می‌شود و سپس فرضیه‌های مرتبط ارائه می‌شوند. این رویکرد به دنبال نظریه‌سازی است.	استقرایی	رویکرد
درک پدیده در بستر خود و درک معنایی که در ذهن آزمودنی‌ها وجود دارد، مدنظر است و نه کمیت داده‌ها.	کیفی	گردآوری داده‌ها
هدف، طراحی و تدوین مدلی جامع است که جنبه‌های بیشتری از پدیده مدیریت ریسک منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه را نشان دهد.	اکتشافی	هدف
با توجه به اهداف و پرسش‌های پژوهش.	نظریه‌پردازی داده بنیاد	راهبرد
برای اجرای نظریه‌پردازی داده بنیاد معمولاً از مصاحبه‌های چهره به چهره، نیمه ساختاریافته و غیر ساختاریافته، مردم شناسانه و عمقی برای جمع‌آوری داده استفاده می‌شود.	مصاحبه	ابزار و روش گردآوری داده

یافته‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه با متخصصان بود. افراد مشارکت‌کننده از شرکت‌های تأمین سرمایه با سمت‌های مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره و مدیران منابع انسانی بوده‌اند. به این صورت که با استفاده از پروتکل مصاحبه، با نمونه‌ای از مدیران شرکت‌های تأمین سرمایه مصاحبه‌هایی انجام شده و از میان مصاحبه‌ها، اطلاعات لازم برای تحقیق استخراج شد. روش تحلیل داده‌ها بر اساس رویکرد داده بنیاد و با استفاده از کدگذاری و مقوله‌یابی انجام شد. به‌گونه‌ای که در فاز اولیه تحقیق از طریق مصاحبه‌های باز با مدیران شرکت‌های تأمین سرمایه، از موضوع شناخت حاصل می‌شود. همچنین مشاهده رفتار مدیران شرکت‌ها به عمق‌بخشی به شناخت محقق کمک خواهد کرد. سپس بر این اساس و پس از کدگذاری و مقوله‌یابی، مدل مفهومی پژوهش ترسیم می‌شود. علاوه، محقق بعد از هر مصاحبه متون را از مصاحبه‌ها استخراج و کدگذاری کرده است. سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی بر روی داده‌ها انجام شد. بدین منظور ابتدا داده‌ها خط به خط خوانده و کدهای باز (که همان کلمات خود شرکت‌کنندگان است) استخراج گردید.

کدهای حاصل با کدهای قبلی مقایسه و کدهایی که از نظر مفهومی شبیه یکدیگر بودند در یک طبقه جای می‌گرفتند و به تدریج طبقات شکل می‌گرفت. طبقات نیز با یکدیگر مقایسه شده و در صورت نیاز با یکدیگر ادغام شده و یا برخی از موارد یک طبقه به دو یا چند طبقه دیگر تفکیک می‌شد و یا محل کد از یک طبقه به طبقه دیگر تغییر پیدا می‌کرد تا در نهایت طبقه محوری به دست آمد. اساس فرآیند ارتباط دهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از طبقات است مانند آنچه در پژوهش حاضر به‌عنوان طبقه محوری انتخاب شده است یعنی مدیریت ریسک‌های منابع انسانی که نشأت گرفته از شرایط علی بوده و بر فرآیند و استراتژی اثرگذار بوده که منجر به پیامد نهایی می‌شود. کدگذاری انتخابی نیز ارتباط طبقات را با یکدیگر آشکار کرد. باین‌حال، پس از انجام مصاحبه‌های علمی با خبرگان علمی و اجرایی در سازمان، الگوی مدیریت ریسک‌های منابع انسانی بر مبنای روش داده بنیاد پدیدار گردید. البته برای مستندسازی روش و روایی و پایایی تحقیق به بخشی از این فرایند به صورت گذرا اشاره می‌شود:

کدگذاری محوری

مرحله بعدی تجزیه و تحلیل در نظریه‌پردازی بنیادی، کدگذاری محوری است. هدف از این مرحله، برقراری رابطه بین مقوله‌های تولیدشده (مرحله کدگذاری باز) است. این کار بر اساس مدل الگویی انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا فرایند تئوری را به سهولت انجام دهد. اساس فرایند ارتباط دهی در کدگذاری محوری، بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد. البته انجام

روند کدگذاری محوری از این راه پیچیده است و باید ضمن آن، چهار عمل تحلیل، مجزا و به‌طور هم‌زمان انجام شود:

بخشی از تحلیل پژوهش استفاده از کدگذاری باز است. پس از اتمام مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری باز آغاز می‌شود، کدهای مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان طی کدگذاری باز استخراج شد و در مرحله بعد این کدهای مشترک به انضمام کدهای بااهمیت از دید پژوهشگر به‌عنوان کدهای نهایی مشخص شدند. برای طبقه‌بندی دقیق مفاهیم بین مقوله‌ها باید هر مفهوم، بعد از تفکیک برچسب خورده و داده‌های خام به‌وسیله بررسی دقیق متن مصاحبه‌ها و یادداشت‌های زمینه‌ای مفهوم‌سازی شوند. نمونه‌ای از کدگذاری باز، در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول شماره ۲. نمونه‌ای از مفاهیم استخراجی از مصاحبه‌ها

Table 2. Sample concepts extracted from interviews

کد نهایی	متن مصاحبه (جملات کلیدی)
مهارت حل مسأله	مهم‌ترین مهارتی که منابع انسانی در حوزه مالی باید داشته باشد توانایی حل مسأله است. همه کارکنان و مدیران در سطوح کارشناسی و بالاتر به‌نوعی درگیر مسأله و حل آن هستند.
انباشت دانش	نهادهای خدمات محور بایستی دانش انباشته‌ای داشته باشند که در بلندمدت بر مبنای این دانش انباشته بتوانند خلق ارزش کنند.
مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها	ساختارهای مشارکتی در تأمین سرمایه‌ها ابعاد مختلف را شامل می‌شود و تأثیرات چندجانبه در تصمیم‌گیری‌ها دارند این تصمیم‌گیری‌ها در قالب کمیته‌ها انجام می‌شود
ارزیابی چند سطحی	سیستم ارزیابی عملکرد در سه سطح ارزیابی عملکرد (فردی، واحدی و سازمانی) انجام می‌شود.

کدگذاری محوری، مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها را با توجه به ابعاد و مشخصات آنها با یکدیگر مرتبط می‌سازد. برای کشف نحوه ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر از ابزار تحلیلی استراوس و کوربین استفاده شد. در این مرحله کدگذاری‌های صورت گرفته در دسته‌بندی دقیق و کلی بر اساس شرایط شش‌گانه نظریه داده بنیاد بررسی شده است:

شرایط علی

در این مدل شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها، چرا و چگونه به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند

(استراوس و کوربین؛ ۱۹۹۸) شرایط علی شامل مواردی از مقولات است که به‌طور مستقیم بر مدیریت ریسک‌های منابع انسانی شرکت‌های تأمین سرمایه تأثیر می‌گذارد یا این عوامل به‌گونه‌ای ایجادکننده و توسعه‌دهنده پدیده هستند. در این پژوهش سه مقوله نیاز به نیروی انسانی خاص، نیازهای خاص سازمانی و مشکلات نیروی انسانی عوامل تجربی هستند که می‌توانند ایجادکننده شرایط علی ریسک‌های منابع انسانی باشند. مقوله‌های مربوط به شرایط علی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳. مقوله‌های علی (اصلی، فرعی)

Table 3. Causal categories (main, sub)

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
		نیاز به نیروی انسانی خاص	نیروی چند مهارتی نیروی خلاق مهارت حل مسأله نگرش مثبت انگیزه کاری بالا انگیزه پیشرفت
۱	شرایط علی	نیازهای خاص سازمانی	نیروی انسانی دارای اصل انباشت دانش مورد اعتماد بودن نیاز به طیف وسیعی از دانش نیاز به خوش‌نامی
		مشکلات نیروی انسانی	ترک خدمت بالا عدم وجود ثابت اقتصادی دیده نشدن کارکنان عدم انتقال تجارب سخت بودن کنترل نیروها رقابت شدید بین نیروها مشخص نبودن مسیر پیشرفت شغلی رسوب منابع انسانی کم کیفیت

شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی‌های زمینه‌ای شامل عواملی می‌شوند که بدون آنها تحقق مدیریت ریسک‌های منابع انسانی امکان‌پذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد، فراهم می‌کنند. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند (محمدی، ۱۳۹۳) در این پژوهش ویژگی‌های کار، ویژگی‌های نیروی انسانی شاغل و ویژگی صنعت، عوامل اصلی زمینه‌ای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی هستند که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴. مقوله‌های زمینه‌ای (اصلی، فرعی)

Table 4. Background categories (main, sub)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
شرایط زمینه‌ای	ویژگی‌های کار	سیستم خدمات سفارشی کار تیمی مکانیکی بودن کار شرکتی بودن مشتریان ماهیت بانکی و سرمایه‌ای فاکتور صبر ریسک بالا استرس بالا
	ویژگی‌های نیروی انسانی شاغل	دانش‌محوری کارکنان پایین بودن عمر کاری همکاران پایین بودن میانگین سنی همکاران
	ویژگی صنعت	کوچک بودن صنعت جوان بودن صنعت کوچک بودن شرکت‌ها حجم زیاد قوانین تغییر مداوم قوانین محدود بودن پستهای مدیریتی نیاز به کارکنان حرفه‌ای حساسیت بالا دیدگاه مهندسی و مالی مدیران

شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر شامل شرایط عام‌تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می‌شود که به‌عنوان تسهیلگر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت‌کنشی/کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می‌کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می‌دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (محمدی، ۱۳۹۳) در این پژوهش چهار مقوله سلامت کاری در سطوح بالای مدیریت، کانالیزه شدن، اتفاقات پشت پرده و پیروی از شریعت به‌عنوان مقوله‌های شرایط مداخله‌گر بر مبنای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در نظر گرفته شده است که در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول شماره ۵. مقوله‌های مداخله‌گر (اصلی، فرعی)

Table 5. Interfering categories (main, sub)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
شرایط مداخله‌گر	سلامت کاری در سطوح بالای مدیریت	سلامت کاری در سطح بالای سازمان سلامت مدیران
	کانالیزه شدن	تفکر مالی صرف تفکر سرمایه‌ای
	اتفاقات پشت پرده	وقایع پشت‌صحنه اتفاقات پنهان
	پیروی از شریعت	پیروی از شریعت همخوانی با احکام اسلامی

مقوله محوری

پدیده مدنظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه‌هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می‌کنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده‌ای اطلاق می‌شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شود. در این پژوهش چهار مقوله ریسک جذب و نگهداری؛ ریسک ارزیابی عملکرد ریسک عدم ارتقای شغلی، ریسک رفتاری (اخلاقی و سوء جریان/ دست‌کاری مالی) به‌عنوان مقوله‌های محوری بر مبنای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در نظر گرفته شده است که در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول شماره ۶. مقوله‌های محوری (اصلی، فرعی)

Table 6. Axis categories (main, sub)

مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها	مقوله فرعی	مقوله اصلی
جذب نامناسب جذب مناسب جذب و نگهداری مناسب پایین بودن حقوق‌ها تفکیک کارانه از حقوق تعارضات فرهنگی	ریسک جذب و نگهداری	مقوله‌های محوری
صوری بودن ارزیابی عملکرد مشکلات ارزیابی عملکرد دیده شدن کارها مشکل ارزیابی عملکرد	ریسک ارزیابی عملکرد	
ابهام در مسیر پیشرفت شغلی مشکل ارتقا ارتقا زود هنگام	ریسک عدم ارتقای شغلی	
جریان سوء دست کاری مالی کنترل اخلاقی	ریسک رفتاری (اخلاقی، سوء جریان / دست کاری مالی)	

راهبردها

راهبردها در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند. راهبردها، مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

در این پژوهش پنج مقوله جذب هوشمند، مشارکت، مدیریت عملکرد، برندسازی و سیستمی نمودن به‌عنوان راهبردها بر مبنای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در نظر گرفته شده است که در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول شماره ۷. مقوله‌های راهبردها (کنش واکنش، اصلی، فرعی)
Table 7. Category of strategies (reaction action, main, sub)

مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها	مقوله فرعی	مقوله اصلی
تور جذب گسترده دوره آزمایش تناسب شغل و شخصیت خودکنترلی خود مدیریتی داشتن چشم‌انداز اصل شایسته‌سالاری	جذب هوشمند	راهبردها
مشارکت در جذب مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها	مشارکت	
ارزیابی عملکرد سیستم پیشرفته ارزیابی عملکرد ارزیابی چند سطحی تعیین معیارهای عملکردی تعامل در تعیین معیارها ارتباط ارزیابی عملکرد با ارتقا ارتباط ارزیابی عملکرد با انگیزش ارتباط ارزیابی عملکرد با رشد و توسعه اعطای اختیار به واحدهای سازمانی مربی‌گری چرخه یادگیری تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد	مدیریت عملکرد	
افتخار به اسم شرکت برند سازی برای ماندگاری کارکنان برند شدن در صنعت خدماتی و مالی	برندسازی	
سیستمی نمودن کار کنترل سیستمی اصلاح سیستم سیستم مکانیزه	سیستمی نمودن	

پیامدها

پیامدها همان بروندها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند (فراستخواه، ۱۳۹۵) بخش آخر مدل پیامدهای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی سازمان می‌شود که به شرکت‌های تأمین سرمایه مرتبط

است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده‌اند، سپس با توجه به حرکت رفت‌وبرگشت میان تم‌ها و مفاهیم مقوله‌های اصلی استخراج و نام‌گذاری شده‌اند و بر همین اساس پیامدها در سه بخش مربوط به استمرار رشد، کاهش هزینه‌ها و توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌ها به‌عنوان پیامدها مبتنی مدیریت ریسک منابع انسانی طبقه‌بندی شده است. جدول ۸ به مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به پیامدهای مدیریت ریسک‌های منابع انسانی می‌پردازد.

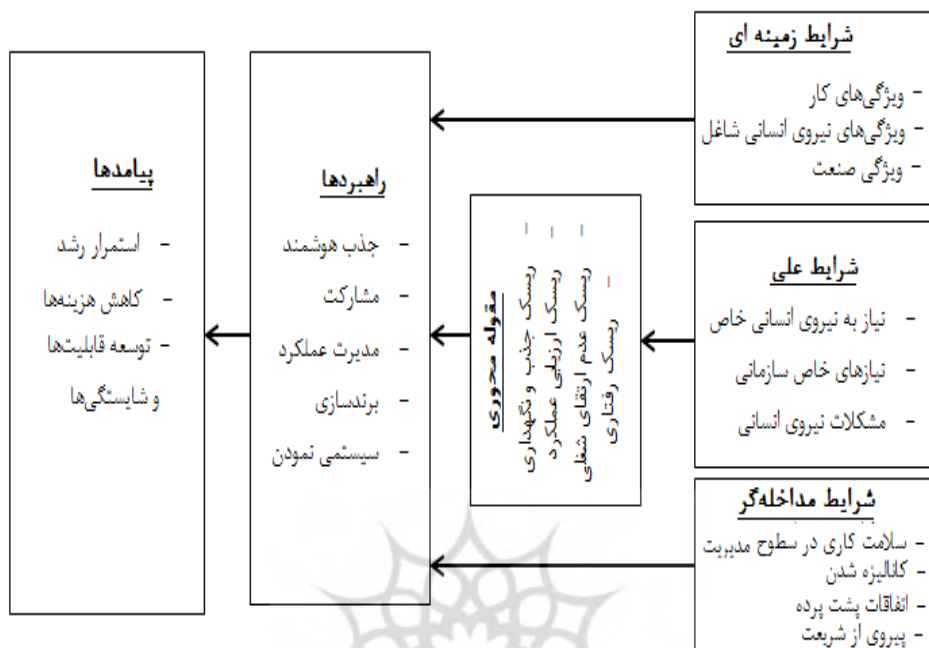
جدول شماره ۸. مقوله پیامد (اصلی، فرعی)

Table 8. Consequence category (main, sub)

مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها	مقوله فرعی	مقوله اصلی
ادامه رشد تداوم موفقیت	استمرار رشد	توسعه شایستگی
صرف وقت و سرمایه هزینه صرف وقت و نیروی مدیر	کاهش هزینه‌ها	
افزایش توانایی‌ها افزایش مهارت‌ها افزایش دانش و مهارت	توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌ها	

الگوی پارادایمی

کدگذاری گزینشی نتایج کدگذارهای قبلی را مدنظر قرار داده و مقوله اصلی را انتخاب می‌کند و آن را به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط داده، و ضمن اعتباربخشی آن را توسعه بیشتر می‌دهد. باین‌حال کدگذاری گزینشی با یکپارچه‌سازی و ارائه الگوی مدیریت ریسک منابع انسانی شناسایی شده بین مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها در کدگذاری باز و محوری شروع می‌شود. بر این اساس جهت نمایش بهتر و شفاف‌تر مدل پارادایمی به شکل زیر ترسیم شده است.



شکل شماره ۱. مدل پارادایمی پژوهش

Figure 1. Research paradigm model

خلق نظریه

در فرایند خلق نظریه مرحله اصلی نظریه‌پردازی داده بنیاد است که محقق بر اساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می‌پردازد. براین اساس در مدل پارادایمی شرایط علی ایجادکننده مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه می‌باشند. این رویکرد ممکن است دارای نقاط قوت و ضعف‌هایی باشد که در زمان مطالعه و گردآوری مصاحبه در شرایط گذار نقش بسزایی دارند. در این میان پدیده اصلی و استراتژی‌های پاسخگویی به آن مهم است که در یک بستر و شرایط مداخله‌گر فعالیت می‌کند و زمینه را برای خلق نظریه جدید هموار می‌کند. باوجود این عوامل ایجادکننده مدیریت ریسک‌های منابع انسانی، دغدغه اصلی این پژوهش بوده است.

تعیین اعتبار الگوی نظری

تعیین اعتبار نظریه براساس شاخص‌های تناسب و کاربردی بودن (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰) مورد بررسی قرار گرفت و نظر مصاحبه‌شوندگان در این باره بررسی شد. از طرفی در مورد شاخص تناسب با سه نفر از مصاحبه‌شوندگان در باره تناسب یافته‌های پژوهش با دنیای تجربی بحث شد و در مورد نام‌گذاری اصلاحاتی در تعدادی از مقوله‌ها صورت پذیرفت. بعلاوه در خصوص شاخص کاربردی بودن مقایسه مستمر داده‌ها با پیشینه و مبانی نظری پژوهش انجام شد در همین راستا تدوین پرسش‌های نیمه ساختاریافته در هر مرحله از مصاحبه‌ها با رفع اشکال از آنها، به کاربردی بودن پژوهش جامه عمل پوشانده شد.

بحث و نتیجه‌گیری

الگوی نهایی به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که در شرکت‌های تأمین سرمایه، دیدگاه کل‌نگر و توجه به جنبه‌های مختلف سازمانی به‌ویژه ریسک‌های منابع انسانی با در نظر گرفتن شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر ضروری است. پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه با استفاده از نظریه داده بنیاد انجام پذیرفت نتایج پژوهش مشتمل بر ارائه عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، مقوله محوری، پیامدها و تدوین راهبردها در جهت مدیریت ریسک منابع انسانی است که در قالب مدل نهایی پژوهش ارائه شده است. در این مدل برخلاف مدل‌های شناسایی‌شده ریسک‌ها محدود به فرایند منابع انسانی نبوده و نگرش‌های همراه با ریسک را نیز شامل می‌شود. بعلاوه مدل پژوهش محدودیت خاصی را برای شمول انواع مختلف ریسک‌هایی که ممکن است در تحقیقات بعدی شناسایی شوند، ایجاد نمی‌کند. در همین راستا در تحقیقات موسوی و همکاران (۱۳۹۷) ریسک‌های گزینش، کارمندیابی، ریسک‌های ناشی از دیدگاه‌ها و نگرش‌های منابع انسانی، ریسک‌های روان‌شناختی و ریسک منسوخ شدن دانش و مهارت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل شناسایی شده است. همچنین ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴) نیز همانند پژوهش حاضر ریسک‌های مربوط به کارکنان را به‌عنوان عامل اصلی در مدیریت ریسک منابع انسانی بیان کرده‌اند. قلی‌پور (۱۳۹۵) نیز ریسک‌های مربوط به دیدگاه‌ها و نگرش‌های منابع انسانی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ریسک‌های منابع انسانی معرفی کرده است

با توجه به آنچه گفته شد نیاز به نیروی انسانی خاص، نیازهای خاص سازمانی و مشکلات نیروی انسانی به عنوان عوامل علی که در حقیقت برگیرنده علت‌هایی است که موجب می‌شود مدیریت ریسک منابع انسانی انجام شود، شناسایی شد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های

کار، ویژگی‌های نیروی انسانی شاغل و ویژگی شرکت‌های تأمین سرمایه 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 می‌توانند در مدیریت ریسک منابع انسانی دخالت داشته باشند تعریف می‌شود. براساس نتایج پژوهش عواملی چون جذب هوشمند، مشارکت، مدیریت عملکرد، برندسازی و سیستمی نمودن به عنوان راهبردهای مدیریت ریسک منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه شناخته شده است. علاوه بر مطالب پیش گفته شده نتایج مبین آن است که استمرار رشد، کاهش هزینه‌ها و توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌ها پیامدهای اصلی مدیریت منابع انسانی هستند علاوه بر آنچه بیان شد خلأ تئوریک در پژوهش‌های داخلی را می‌توان در قالب مدل پژوهش با استفاده از نظریه داده بنیاد بیان کرد. بنابراین، خلأ مهمی که در بررسی پیشینه ریسک‌های منابع انسانی به چشم می‌خورد، تعداد بسیار اندک تحقیقاتی است که مدلی جامع از ریسک‌های منابع انسانی را ارائه دهند. از طرفی شرکت‌های تأمین سرمایه به منظور اتخاذ تصمیمات مناسب در مواجهه با هر یک از ریسک‌های منابع انسانی و ترتیب مدیریت آنها نیازمند به مدیریت کردن و شناخت مهم‌ترین و مؤثرترین ریسک منابع انسانی می‌باشند؛ چراکه منطق ایجاب می‌کند در مواجهه با ریسک‌های منابع انسانی، نخست به ریسک‌هایی پرداخته شود که احتمال وقوع و پیامدهای بیشتری دارند. لذا در تحقیق با توجه به این نکته که ریسک‌های منابع انسانی سازمان در خلأ وجود ندارند و میان این ریسک‌ها شبکه‌ای از ارتباطات علی و معلولی وجود دارد. مدلی یکپارچه به منظور مدیریت ریسک‌های منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه ارائه 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 آنها ریسک‌های منابع انسانی به کلی رفع شود. به منظور تداوم فعالیت‌های شرکت و تحقق اهداف استراتژیک خصوصاً در شرکت‌های تأمین سرمایه، می‌بایستی برنامه‌ریزی مستمری جهت جانسین پروری مشاغل کلیدی صورت پذیرد چراکه خلأ نبود افراد در مشاغل حساس به صدمات جبران‌ناپذیری برای این شرکت‌ها منجر می‌شود.

از سوی دیگر، واحد منابع انسانی باید در قبال تصمیمات و نیازهای خاص نیروی انسانی احساس مسئولیت و پاسخگویی کند و همچنین کنترل‌های داخلی، هشداردهنده و بازدارنده از بروز تخلفات در فرایند تأمین نیرو را در شرکت‌های تأمین سرمایه مستقر سازد. 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.

طبق یافته‌های پژوهش، شرکت‌های تأمین سرمایه در راستای ارتقای سلامت کاری در سطوح بالای مدیریت بایستی با کاستن از اتفاقات پنهان، بهبود تفکر سرمایه‌ای و بازنگری و اصلاح مستمر مقررات، فرایندها و رویه‌ها، همواره در حال بهبود و توسعه باشند. در نهایت پیشنهاد می‌شود که واحد منابع انسانی در شرکت‌های تأمین سرمایه، نظام غیرمتمرکز تصمیم‌گیری در رویه‌ها و اقدامات تأمین نیروی انسانی را مستقر سازد.

در جهت کاهش ریسک‌های عملیاتی، عواملی مانند محیط سازمانی که سرمایه‌ها در آنجا رشد می‌کنند، افزایش دانش و مهارت، افزایش توانایی‌ها و استفاده از مدیران ارشد باتجربه، می‌توانند به عنوان مزیت رقابتی در شرکت‌های تأمین سرمایه که استراتژی‌های بلندمدت را تعریف می‌کنند و به دنبال سودآوری پایدار می‌باشند، مطلوب است. از طرفی براساس اهمیت ریسک‌های جذب و نگهداری، در این رابطه توجه به استخدام و انتخاب مناسب افراد، ارزیابی عملکرد، تدوین دستورالعمل استخدامی مناسب و استفاده از آزمون‌های مختلف روانشناسی و علمی می‌تواند بسیار مؤثر واقع گردد. براساس اهمیت ریسک‌های رفتاری عواملی نظیر مشارکت کارکنان در امور محوله، کار تیمی، پرهیز از ایجاد گروه‌های داخلی و حاشیه‌سازی در شرکت‌ها، می‌تواند در کاهش ریسک‌های منابع انسانی مؤثر باشند.

در راستای پیشنهادهای به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود که با استفاده از تکنیک دلفی فازی به شناسایی و اولویت‌بندی ریسک‌های منابع انسانی در واحدهای رقابتی و خصوصی مبادرت شود همچنین پیشنهاد می‌شود تأثیرات مدیریت ریسک منابع انسانی بر مفاهیم با مقاربت معنایی مقتضی سنجیده شود.

اغلب مطالعات مبتنی بر نظریه برخاسته از داده‌ها، یافته‌های این مطالعه با اتکا به دیدگاه و تجربیات افراد و شرایط محیطی تحقیق، به‌دست‌آمده و نتایج حاصل در شرایط و محیط مشابه

قابل تعمیم است. موافقت و جلب نظر خبرگان در انجام تحقیق نیز یکی دیگر از محدودیت‌های پیش روی آن بوده است.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.



References

- Ayse Kucuk Yilmaz, (2019) "Strategic approach to managing human factors risk in aircraft maintenance organization: riskmapping", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, 91(4), 654-668.
- Aven, T., & Renn, O. (2009). On risk defined as an event where the outcome is uncertain. Journal of Risk Research, 12(1), 1-11.
- Anaraki, D, & Ganjali, A (2014). Human Resource Risk Management, Applied mathematics in Engineering, Management and Technology, 2(6), pp, 129-142.
- Thomas Stephen Calvard, Debora Jeske, (2019) .Developing human resource data risk management in the age of big data International. Journal of Information Management, 43, 159-164
- 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, 187, 110-116.
- Beaker, K; Smidt, 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.
- Blacker K., McConnell P (2015). People risk management: A practical approach to managing the human factors that could harm your business, London: Kogan Page, 1-312.
- Cascio, W. (2012). Be a Ringmaster of Risk, HR Magazine, 38-43.
- Cascio W., Boudreau J. (2014). HR strategy: Optimizing risks, optimizing rewards, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 1, No. 1, pp: 77-97.
- Ebru Yazgan, (2018) "Development taxonomy of human risk factors for corporate sustainability in aviation sector", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, 90(6), pp.1012-1022.

- Ernst & Young. (2008). Global Human Resources (HR) Risk: from the Danger Zone to the Value Zone. London: EY,8(3),321-342.
- Ebrahimi, E,Gholipour, A. (2016), Typology of human resource risks based on strategic reference points: Qualitative application, Organizational resource management research, 14 (4) 1-25.[In Persian]
- Ebrahimi, E,Gholipour, A; Moghimi, S.M , Qalibaf Asl, H. (2017), Analysis and Assessment of Human Resource Risks Using Fuzzy Demetel Techniques and Fuzzy Similarity, Organizational Culture Management, Volume 15(1), 1-23.[In Persian]
- Ebrahimi, E,Gholipour, A; Moghimi, S.M , Qalibaf Asl, H.(2015), Designing and Explaining a Framework for Classifying and Identifying Human Resources Risks: Applying a Qualitative Approach, Quarterly Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University, 7 (2) 1-24.[In Persian]
- Faraskhah, M. (2016), Qualitative Research Methodology in Social Sciences with Emphasis on Grounded Theory (GTM Theory), Tehran: Agah Publications.[In Persian]
- Flouris, T., & Yilmaz, K.A. (2010). The Risk Management Framework to Strategic Human Resource Management. International Research Journal of Finance and Economics,36, 25-45.
- Gholipour, A, Ebrahimi, E. (2016), Human Resource Risk Management: Application of Mixed Approach, Public Management Research 36 (9) 73-96. [In Persian]
- Kupi, E., Ilomäki, S.-K., Talja, H., Lönnqvist, A. & Sillanpää, V. (2008). Risk Management of Intangible Assets – Risks and Risk Management Practices in Companies Finland: VTT Working.
- Karen Becker, Michelle Smidt(2015). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research, Human Resource Management Review Volume 26(2), 149-165.

- Lam, J. (2003). Enterprise Risk Management, from incentives to Controls, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc, 1-496.
- 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.
- Mousavi, S. N.; Shariatnejad, A.; Saedi, A. (2015), Designing a Human Resource Risk Management Model in Government Organizations Using Data Foundation Theory, Volume 8, 28, 121-142. [In Persian]
- Mir Mohammad Sadeghi, S. A, Tavakoli, M. (2008), Necessity Analysis and Evaluation of Integrated Risk Management and Value Engineering Models, National Conference on Value Engineering, 3.
- 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.
- Schat, j. (2010). Business Risks Identified in South Africa. Personal discussion Johannesburg
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (2nd ed.). Sage Publications, Inc, 1-456.
- Stevens, J. (2005). Managing risk: The HR contribution. London: Routledge, 1-320.
- Warfield, J.W. (1974). Developing interconnected matrices in structural modelling, IEEE transcript on systems, Men and Cybernetics, 4(1), 51-81.
- Young, M. & Hexter, E. (2011). Managing Human Capital Risk. New York: The Conference Board, 4(3), 79-92.