Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol. 9/ No. 6/ 2023
Page: 53-63

Evaluation of cognitive and educational-motivational indexes affecting on human resource risk management

Bahram Kouhzadi[1], Majid Jahangirfard[2], Farshad Hajalian[3]

1-PhD Student, Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran.
2- Assistant Professor, Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran (Corresponding Author). E-mail: Jahangirfard@iaufb.ac.ir
3- Assistant Professor, Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran.

Received: 11/09/2022 **Accepted:** 14/12/2022

Abstract

Introduction: Human resource management in any organization is the main key to achieving the goals of the organization; because new ideas for prosperity and innovation are the achievement of new products.

Aim: The purpose of this study was to evaluation of cognitive and educational-motivational indexes affecting human resource risk management.

Method: The research method is descriptive-survey. The statistical population included all the employees of Tejarat Bank of Tehran province in 2021. 310 people were selected as a statistical sample using the cluster sampling method. The demographic characteristics and human resource risk management questionnaires were distributed and collected after completion. Pearson's correlation coefficient and structural equation model method were used to analyze the data. Data analysis was done using SmartPLS software version 4 and Spss software version 20.

Results: The results showed that the cognitive index with 7 components and the educational-motivational index with 6 components have a significant relationship (0.77 to 0.84) with human resources risk management. Also, the current research showed that the cognitive indexes of job satisfaction, organizational commitment, reduction of job burnout, and educational-motivational index of job productivity has a significant and direct effect on human resource risk management ($P<0.05$).

Conclusion: Based on the results of the present research, job satisfaction, organizational commitment, reduction of job burnout and job productivity have an important effect on human resource risk management, so that, the people who have more freedom of action and participation in decision-making can increase the satisfaction, awareness, and motivation of employee's.

Keywords: Job burnout, Job satisfaction, Safety and health, Risk management

How to cite this article: Kouhzadi B, Jahangirfard M, Hajalian F. Evaluation of cognitive and educational-motivational indexes affecting on human resource risk management. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry. 2023; 9 (6): 53-63. URL: https://shenakht.muk.ac.ir/article-1-1583-en.pdf

Copyright © 2018 the Author (s). Published by Kurdistan University of Medical Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 (CCBY-NC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت
سال نهم، شماره ۶، ۱۴۰۱
صفحات: ۶۳-۵۳

ارزیابی شاخص‌های شناختی و آموزشی– انگیزشی مؤثر بر مدیریت ریسک منابع انسانی

بهرام کوهزادی[۱]، مجید جهانگیرفرد[۲]، فرشاد حاج علیان[۳]

۱.دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (مولف مسئول). ایمیل: Jahangirfard@iaufb.ac.ir
۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰ **تاریخ پذیرش مقاله:** ۱۴۰۱/۰۹/۲۳

چکیده

مقدمه: مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، کلید اصلی دستیابی به اهداف سازمان تلقی می‌شود؛ چراکه ایده‌های جدید برای شکوفایی و نوآوری دستیابی به تولیدات جدید است.

هدف: هدف از پژوهش حاضر ارزیابی شاخص‌های شناختی و آموزشی- انگیزشی مؤثر بر مدیریت ریسک منابع انسانی بود.

روش: روش پژوهش توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمام کارکنان بانک تجارت استان تهران در سال ۱۴۰۰ بودند. تعداد ۳۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در ادامه پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت شناختی و مدیریت ریسک منابع انسانی توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. جهت تحلیل داده‌ها ا از ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۴ و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد شاخص شناختی با ۷ مؤلفه و شاخص آموزشی- انگیزشی با ۶ مؤلفه ارتباط معناداری (۰/۷۷ تا ۰/۸۴) با مدیریت ریسک منابع انسانی دارد. همچنین پژوهش حاضر نشان داد در نهایت شاخص‌های شناختی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی و شاخص آموزشی- انگیزشی بهره‌وری شغلی بر مدیریت ریسک منابع انسانی تأثیر معنادار و مستقیم دارند ($P<۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: براساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی و بهره‌وری شغلی تأثیر مهمی بر مدیریت ریسک منابع انسانی دارند؛ لذا افرادی که آزادی عمل و مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها داشته باشند می‌توانند رضایت، آگاهی و انگیزش کارکنان را افزایش دهند.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، ایمنی و سلامت، مدیریت ریسک

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی کردستان محفوظ است.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]

[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

مقدمه

باارزش‌ترین دارایی یک سازمان، دارایی‌های نام شهودی چون سرمایه انسانی است؛ زیرا نقش مؤثری در اثربخشی و ارزش‌آفرینی سازمان‌ها دارد (زارعی، احمدی و سلگی، ۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی[1] در هر سازمان، کلید اصلی دستیابی به اهداف سازمان تلقی می‌شود؛ چراکه ایده‌های جدید برای شکوفایی و نوآوری دستیابی به تولیدات جدید است. منابع انسانی عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد و ضمن ایجاد مزیت رقابتی مستمر، در افزایش بهره‌وری نیز نقش اساسی دارد (صالحی اردستانی و ورزشکار، ۱۳۹۷). امروزه کمترین تردید در مورد نقش استراتژیک منابع انسانی در موفقیت سازمان وجود دارد (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۷). بااین‌حال، علی‌رغم مزیت‌های بی‌شماری که منابع انسانی برای سازمان به همراه دارند عدم اطمینان و خطرات ناشی از آن همواره دستیابی به اهداف را برای سازمان با مشکل مواجه ساخته است. ازاین‌رو، سازمان‌ها باید بتوانند با شناسایی و ارزیابی ریسک‌های خود آن را به‌گونه‌ای مناسب مدیریت نمایند. بدین ترتیب، فرایندی که قابلیت سازمان را برای شناسایی زودهنگام، تحلیل، کنترل پیامدهای نامطلوب و پیشنهاد انجام اقدامات پیشگیرانه را به شیوه‌ای مناسب و اثربخش برای ریسک‌های خاص سازمانی به‌ویژه ریسک‌های مرتبط با نیروی انسانی را فراهم می‌آورد، مدیریت ریسک[2] است (میلکوویچ، نیومن و گرهارت[3]، ۲۰۱۶). ریسک در تمام مراحل زندگی وجود دارد؛ اما وقتی صحبت از تجارت می‌شود، به دلیل تغییر روند، جهانی‌شدن، پیچیدگی و رقابت، شرکت‌ها آسیب‌پذیرتر می‌شوند (وینگارتن، هامفریس، گیمنز و مک‌ایوور[4]، ۲۰۱۶). ریسک‌ها تأثیر چشمگیری در عملکرد شرکت دارند؛ بنابراین، تدوین استراتژی‌های مناسب برای مقابله با این ریسک‌ها و حفظ سطح عملکرد شرکت بسیار ضروری است (نامدار، لی، ساوولی و برادهان[5]، ۲۰۱۸).

ریسک منابع انسانی هرگونه عامل انسانی، فرهنگی یا حاکمیتی است که به ایجاد عدم قطعیت در محیط کسب‌وکار منجر شده و بر عملیات سازمان تأثیر منفی می‌گذارد. در واقع مدیریت ریسک منابع انسانی روش سیستماتیکی است برای شناسایی و بررسی عوامل محیطی (عدم اطمینان و فرصت‌ها) که می‌تواند تأثیر مثبت یا منفی بر تحقق رسالت و اهداف سازمان داشته باشد (انارکی و گنجعلی، ۱۳۹۶). آنچه ریسک منابع انسانی را از سایر ریسک‌های کسب‌وکار متفاوت می‌کند، علاوه بر پیچیدگی آن، ارتباط آن با رفتار انسان و فرهنگ، عوامل جمعیت شناختی و ارزش‌های کشورهای مختلف است. درک عمومی که در گذشته نسبت به ریسک منابع انسانی وجود داشت و حتی امروزه نیز به شکل سنتی در بسیاری از سازمان‌ها دیده می‌شود، متوجه کارکنانی است که از سیاست‌های شرکت تخطی می‌کنند؛ اما در واقع، ریسک منابع انسانی ابعاد گسترده‌ای دارد و به دلیل فرصت‌ها و تهدیدهای معناداری که برای سازمان دارد، در کسب‌وکارهای امروزی ادغام شده است (عارف نژاد، شریعت نژاد و امیدزاده، ۱۳۹۹).

گسترش روز افزون دامنه علم روانشناسی و نفوذ آن در زمینه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و صنعتی هیئت و شکل جوامع و سازمان‌ها را از لحاظ روابط افراد با یکدیگر به شکل تازه‌ای درآورده است تا جایی که

[1]- Human Resource Management
[2]- Risk Management
[3]- Milkovich, Newman & Gerhart
[4]- Wiengarten, Humphreys, Gimenez & McIvor
[5]- Namdar, Li, Sawhney & Pradhan

می‌توان گفت بدون توجه به جنبه روانی مسائل، نمی‌توان در حل منطقی آن‌ها توفیق یافت (آفتاب و شمس، ۱۳۹۹؛ جان عمو برنج‌آباد، شمس و دانا، ۱۴۰۲). بر این اساس روانشناسان معتقدند مسئله قابل بحث و مهم در سازمان‌های کنونی به‌ویژه سازمان‌های دولتی، عدم توجه به شاخص‌های شناختی، آموزشی و انگیزشی مؤثر بر مدیریت ریسک منابع در سازمان‌ها است، این امر به جذب و حفظ نیروی انسانی فعال و خلاق، اخذ تصمیم های تحول محور، به‌کارگیری تمام قوای سازمان در جهت پیشبرد اهداف استراتژیک و عملیاتی و در نتیجه به افزایش بهره‌وری منجر می‌شود (توکارز-کوکیک[1]، ۲۰۱۸). بیشتر محققان معتقدند که مفهوم ریسک شدیداً به بستر مورد بررسی وابسته است و ازآنجاکه سایر پژوهش‌های موجود، در کشورهایی انجام شده‌اند که از لحاظ سیاسی، اقلیمی و اقتصادی نسبت به کشور ما در شرایط کاملاً متفاوتی قرار دارند، نتایج آن‌ها به‌طور دقیق قابل تعمیم به کشور ما نیست و این امر لزوم انجام تحقیقاتی در این زمینه را روشن می‌کند (زارعی، احمدی و سلگی، ۱۴۰۰). این امر می‌تواند نشان‌دهنده این نکته باشد که واحد مدیریت ریسک در سازمان‌ها در مراحل ابتدایی خود قرار دارد و با وجود ظرفیت بالقوه مدیریت ریسک به‌خصوص در بخش منابع انسانی، هنوز نتوانسته به جایگاه مورد نظر خود دست یابد. در این راستا عواملی که بر مدیریت ریسک تأثیرگذار هستند و همچنین پیامدهای مدیریت ریسک می‌تواند درک روشنی از این پدیده برای مدیران ایجاد کند؛ لذا در پژوهش حاضر به ارزیابی شاخص‌های شناختی و آموزشی- انگیزشی مؤثر بر مدیریت ریسک منابع انسانی پرداخته شده است.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی- پیمایشی و برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی است. جامعه آماری پژوهش، شامل تمام کارکنان بانک تجارت استان تهران در سال ۱۴۰۰ بودند. حجم نمونه با استفاده از محاسبه حجم نمونه معادلات ساختاری، حداقل پنج برابر سؤالات پرسشنامه و براساس نرم‌افزار جی پاور ۲۹۰ نفر بدست آمد. جهت تبیین بهتر نتایج و جلوگیری از ریزش نمونه‌ها یا عدم تکمیل صحیح پرسشنامه‌ها تعداد ۳۲۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از این تعداد، ۳۱۰ نفر پرسشنامه‌ها را به صورت دقیق تکمیل نمودند. معیارهای ورود به مطالعه شامل: دامنه سنی ۲۵ تا ۴۷ سال، نداشتن مشکلات جسمانی و روانشناختی و تکمیل فرم رضایت‌نامه شرکت در تحقیق بود. معیارهای خروج نیز شامل: تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها و عدم همکاری افراد در طول تکمیل پرسشنامه‌ها بود.

ابتدا تمامی افراد با اهداف تحقیق و نحوه اجرای کار آشنا شدند. سپس فرم رضایت شرکت آگاهانه در پژوهش را تکمیل و به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که پاسخ آن‌ها محرمانه بوده و تنها برای اهداف پژوهشی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. در ادامه پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت شناختی و مدیریت ریسک منابع انسانی توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی، و در بخش آمار استنباطی برای بررسی روابط میان متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۴ و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام شد.

[1]- Tokarz-Kocik

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

ابزار

پرسشنامه جمعیت شناختی: جهت بررسی اطلاعات جمعیت شناختی افراد شامل: جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات شرکت‌کنندگان مورد استفاده قرار گرفت.

پرسشنامه محقق ساخته مدیریت ریسک منابع انسانی: جهت ساخت این پرسشنامه ابتدا از طریق مطالعات انجام شده مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت ریسک منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه با بهره‌گیری از اساتید صاحبنظر مؤلفه‌ها و شاخص‌های دارای بالاترین اهمیت و تأثیرگذاری تعیین و سؤالات آن‌ها تعیین شد (رصافیانی، صحاف، شمس و همکاران، ۱۳۹۹). در ادامه مؤلفه‌های مرتبط با شاخص‌های شناختی و آموزشی و انگیزشی استخراج شد. در نهایت پرسشنامه مدیریت ریسک منابع انسانی با طیف امتیازدهی پنج گزینه‌ای لیکرت تدوین شد. این پرسشنامه دارای دو شاخص شناختی با ۷ مؤلفه (خلاقیت، انگیزه، تسهیم دانش، نگرش منابع انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی) و شاخص آموزشی- انگیزشی با ۶ مؤلفه (اخلاق حرفه‌ای، ایمنی و سلامت، آموزش، مشارکت کارکنان، بهره‌وری شغلی و پاداش و جبران خدمات) است. هر مؤلفه دارای ۵ سؤال و در نهایت کل پرسشنامه دارای ۶۵ سؤال است. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد. همچنین در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد.

یافته‌ها

نتایج اطلاعات دموگرافیک نشان داد از نظر تحصیلات ۱۸۹ نفر (۶۱٪) دارای تحصیلات کارشناسی، ۹۲ نفر کارشناسی ارشد و ۲۹ نفر (۹/۳٪) دارای مدرک دکترا؛ از نظر جنسیت ۱۷۸ نفر (۵۷/۴٪) مرد و ۱۳۲ نفر (۴۲/۶٪) زن بودند. در نهایت نتایج مربوط به سابقه کار افراد شرکت‌کننده نشان داد ۵ نفر (۱/۶٪) دارای سابقه کار ۵ سال، ۱۱۲ نفر (۳۶/۱٪) دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال و ۱۹۳ نفر (۶۲/۳٪) دارای سابقه کار بالاتر از ۱۱ سال بودند. نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

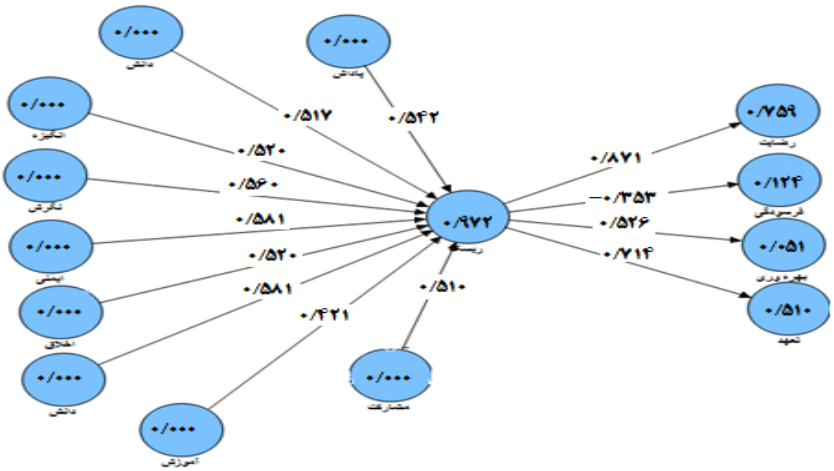
متغیر		میانگین	انحراف معیار
مدیریت ریسک منابع انسانی		۳/۷۴۲	۰/۴۳۸
شاخص شناختی	خلاقیت	۳/۸۸۱	۰/۶۴۸
	تسهیم دانش	۳/۸۵۱	۰/۳۹۳
	انگیزه	۳/۸۲۵	۰/۳۳۳
	نگرش منابع انسانی	۳/۸۶۹	۰/۴۴۱
	رضایت شغلی	۳/۶۹۷	۰/۴۲۹
	تعهد سازمانی	۳/۷۷۲	۰/۳۲۹
	فرسودگی شغلی	۳/۷۳۲	۰/۴۰۴
شاخص آموزشی-انگیزشی	اخلاق حرفه‌ای	۳/۷۸۱	۰/۳۶۱
	ایمنی و سلامت	۳/۶۵۶	۰/۷۶۰
	آموزش	۳/۷۳۳	۰/۵۱۲
	مشارکت کارکنان	۳/۸۷۰	۰/۴۸۹

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

	پاداش و جبران خدمات	۳/۷۲۷	۰/۵۵۴
	بهره‌وری شغلی	۳/۸۶۳	۰/۳۵۰

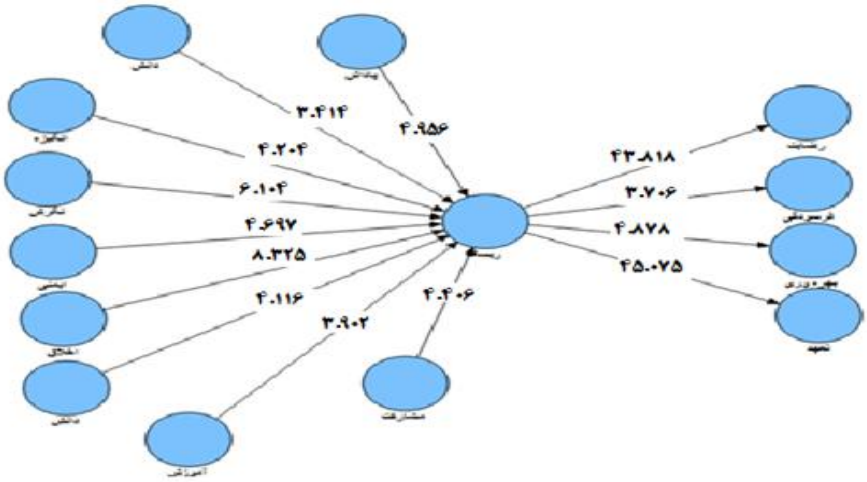
براساس نتایج ارائه شده در جدول ۱ میانگین کلی مدیریت ریسک منابع انسانی برابر با ۳/۷۴۲ است. در شاخص شناختی مؤلفه نگرش منابع انسانی دارای بالاترین میانگین (۳/۸۶۹) و مؤلفه رضایت شغلی دارای پایین‌ترین میانگین (۳/۶۹۷) است. همچنین در شاخص آموزشی- انگیزشی مؤلفه مشارکت کارکنان دارای بالاترین میانگین (۳/۸۷۰) و مؤلفه ایمنی و سلامت دارای پایین‌ترین میانگین (۳/۶۹۷) است. نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها برای تمامی متغیرها بالای ۰/۰۵ محاسبه شد، در نتیجه می‌توان گفت داده‌ها نرمال هستند و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد شاخص شناختی با ۷ مؤلفه: خلاقیت، انگیزه، تسهیم دانش، نگرش منابع انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی؛ و شاخص آموزشی- انگیزشی با ۶ مؤلفه: اخلاق حرفه‌ای، ایمنی و سلامت، آموزش، مشارکت کارکنان، بهره‌وری شغلی و پاداش و جبران خدمات ارتباط معناداری (۰/۷۷ تا ۰/۸۴) با مدیریت ریسک منابع انسانی دارند. جهت بررسی ضرایب مسیر میان سازه‌ها از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر ارائه شده است.



شکل ۱ ضرایب مسیر مدل

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]



شکل ۲ معناداری مدل

همانگونه که ملاحظه می‌شود ضرایب مسیر برای تمامی روابط بالای ۰/۴ و معناداری بالای ۱/۹۶ است. درنتیجه روابط میان متغیرها مورد تائید قرار می‌گیرد. به‌منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، در این پژوهش از بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲ نتایج مربوط به آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

متغیر		میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	حداقل مربعات جزئی	ضریب تعیین
مدیریت ریسک منابع انسانی		۰/۵۷۴	۰/۸۹	۰/۷۹۸	۰/۲۸	۰/۹۷۲
شاخص شناختی	خلاقیت	۰/۵۳۲	۰/۷۴	۰/۸۷۴	۰/۳۱۹	
	تسهیم دانش	۰/۶۹۳	۰/۷۸۹	۰/۹۶۵	۰/۲۶۹	
	انگیزه	۰/۵۸۷	۰/۹۶۱	۰/۷۶۳	۰/۳۵۲	
	نگرش منابع انسانی	۰/۵۰۱	۰/۷۳۲	۰/۸۷۶	۰/۴۱۲	
	رضایت شغلی	۰/۵۱۲	۰/۸۱۰	۰/۹۶۵	۰/۳۱۲	۰/۷۵۹
	تعهد سازمانی	۰/۵۶۹	۰/۷۱۳	۰/۸۷۴	۰/۲۶۹	۰/۷۱۴
	فرسودگی شغلی	۰/۶۰۱	۰/۷۴۱	۰/۸۹۳	۰/۳۱۴	۰/۱۲۴
شاخص آموزشی- انگیزشی	ایمنی و سلامت و	۰/۵۶۹	۰/۷۰۱	۰/۷۳	۰/۳۳۳	
	اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۷۸	۰/۸	۰/۷۱	۰/۳۵۶	
	آموزش	۰/۶۵۱	۰/۷۶	۰/۷۸۹	۰/۲۳۹	
	مشارکت کارکنان	۰/۷۴۱	۰/۷۳	۰/۸۶۳	۰/۲۳۸	
	پاداش و جبران خدمات	۰/۵۴۱	۰/۷۴۱	۰/۹۱۳	۰/۲۷۴	
	بهره‌وری شغلی	۰/۵۷	۰/۷۵۶	۰/۸۴۵	۰/۲۷۴	۰/۵۲۵

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

براساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در جدول ۲، آلفای کرونباخ برای همه‌ی سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند. روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ و میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بزرگتر، همچنین پایایی ترکیبی باید از میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول ۲ هر ۳ شرط فوق برقرار؛ بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است.

در نهایت شاخص نیکویی برازش که برای برازش معرفی شده است، ملاک کلی برازش است. متخصصان مدل‌یابی ساختاری به روش PLS شاخص نیکویی برازش کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می‌کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۶۰۲ است که جز اندازه‌های بزرگ است. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد. براساس نتایج ارائه شده در جدول ۲، شاخص‌های شناختی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی و شاخص آموزشی- انگیزشی بهره‌وری شغلی بر مدیریت ریسک منابع انسانی تأثیرگذارند.

بحث

هدف مطالعه حاضر ارزیابی شاخص‌های شناختی و آموزشی- انگیزشی مؤثر بر مدیریت ریسک منابع انسانی بود. نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین شاخص شناختی با ۷ مؤلفه (خلاقیت، انگیزه، تسهیم دانش، نگرش منابع انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی) و شاخص آموزشی- انگیزشی با ۶ مؤلفه (اخلاق حرفه‌ای، ایمنی و سلامت، آموزش، مشارکت کارکنان، بهره‌وری شغلی و پاداش و جبران خدمات) با مدیریت ریسک منابع انسانی وجود دارد.

یافته‌های بدست آمده با نتایج مطالعات زارعی و همکاران (۱۴۰۰)؛ کراو و تیخونوف (۲۰۱۹)؛ آفتاب و شمس (۱۳۹۹)؛ قلی پور و همکاران (۱۳۹۶) و ارنست و یانگ (۲۰۱۱) همسو است. این محققان اظهار نمودند شاخص‌های شناختی و انگیزشی تأثیر معنادار با مدیریت ریسک منابع انسانی دارند. زاکیک و همکاران (۲۰۱۶) نیز اظهار نمودند افرادی که قدرت ریسک بالاتری دارند، با محیط بیرونی سازگاری بالاتری دارند. عدم وجود تعادل بین کار و زندگی افراد و یا وجود جو سازمان که منتشرکننده تعارض‌ها و عدم توان مدیریت این تعارض‌هاست از عواملی هستند که می‌توانند مدیریت ریسک منابع انسانی را به خطر بیندازند. از طرفی، توجه به سلامتی کارکنان در محیط کار یکی از مواردی است که بسیار حائز اهمیت است و می‌بایست به‌صورت جدی در دستور کار مدیران قرار گیرد (بیکر و اسمیت، ۲۰۱۶، زارعی و همکاران، ۱۴۰۰).

لی و ژانگ (۲۰۱۴) در پژوهش خود ضعف در مدیریت استعداد را از ریسک‌های مهم در مدیریت منابع انسانی معرفی کردند. در پژوهش حاضر نبود فرایند رسمی برای شناسایی، توسعه و نگه داشت استعدادها به‌عنوان یک شاخص مهم در توسعه و آموزش شناسایی شد که به کاهش مزیت رقابتی بانک ختم می‌شود. درنتیجه نتایجی

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

ناهمسو به همراه داشته است. کاسیو و بودرئو[1] (۲۰۱۴) در پژوهش خود تهدید و تصمیمات بهینه درنتیجه را به‌عنوان ریسک‌های مهم در سازمان شناسایی کردند. در پژوهش حاضر نیز نظام پاداش و تنبیه به‌عنوان عاملی اثرگذار بر مدیریت ریسک شناسایی شده است که نتایجی هم‌راستا بوده است. پاندی[2] (۲۰۱۳) ریسک‌های ایمنی و بهداشت شغلی را به‌عنوان عامل مهمی در ایجاد ریسک معرفی کرد. در پژوهش حاضر نیز نتایجی هم‌راستا حاصل شد و ایمنی و بهداشت به‌عنوان شاخص‌های علی مطرح شد. ارنست و یانگ (۲۰۱۱) بر اخلاق حرفه‌ای و کاری به‌عنوان عامل اثرگذار بر ریسک اشاره کردند که با پژوهش حاضر هم‌راستا بود.

قلی پور و همکاران (۱۳۹۶)، آمادگی برای مواجهه با تغییر، پیچیدگی فرایندهای منابع انسانی و الزامات محیط کسب‌وکار را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر ریسک‌های منابع انسانی معرفی کرده‌اند که با تحقیق حاضر ناهمسو است. ریسک منابع انسانی به رخدادها یا رفتارهای مرتبط با کارکنان اشاره دارد که می‌تواند بر عملیات یا ارزش سازمان تأثیرگذار باشد و ریسکی است که اگر به‌خوبی مدیریت شود، می‌تواند در شناسایی مسائل اساسی و بنیادی و در تشخیص فرصت‌ها برای ایجاد یک رهبری واقعی کسب‌وکار با عملکرد عالی در هنگام رقابت به سازمان کمک کند. درصورتی‌که کارکنان سازمان به میزان کافی آموزش دیده باشند و از احساس تعهد سازمانی در سطح بالا برخوردار باشند، وقوع هرگونه نوسانات محیطی و عوامل دیگر، حداقل تأثیر را بر سازمان خواهد داشت. گزینش و استخدام، آموزش و ارتقا ایجاد انگیزه و رضایت شغلی و سرانجام حفظ منابع انسانی از اهم موضوعاتی است که ریسک نیروی انسانی را به حداقل می‌رساند (وینگارتن و همکاران[3]، ۲۰۱۶).

همچنین پژوهش حاضر نشان داد در نهایت شاخص‌های شناختی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی و شاخص آموزشی- انگیزشی بهره‌وری شغلی بر مدیریت ریسک منابع انسانی تأثیر معنادار و مستقیم دارند؛ لذا مدیریت ریسک منابع انسانی احتمالاً منجر به رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهره‌وری شغلی و فرسودگی شغلی خواهد شد. بسیاری از پژوهشگران، سرمایه‌های انسانی را به‌عنوان یک دارایی استراتژیک با ارزش برای شرکت یاد کرده‌اند. سرمایه‌های انسانی بخش مهمی از ارزش نامشهود یک سازمان می‌باشند که این دارایی استراتژیک با ارزش اغلب بزرگترین منبع ریسک کسب‌وکار می‌باشند. محققان معتقدند موضوعی که ریسک منابع انسانی را از سایر ریسک‌های کسب‌وکار متفاوت می‌سازد، پیچیدگی آن نیست بلکه ارتباط آن با رفتار، انسان و فرهنگ، موقعیت جغرافیایی و ارزش‌های کشورهای متفاوت است (بیکر و اسمیت، ۲۰۱۶). اگر ریسک منابع انسانی در سازمان افزایش یابد یا به نحوی صحیح مدیریت نشود، می‌تواند به کاهش تعهد کارکنان به سازمان، بی‌انگیزگی، منفی اندیشی، فرار از خدمت و فرسودگی منجر شود که تمامی این موارد در نهایت، زمینه‌ساز خروج کارکنان از سازمان می‌شوند. افزایش ریسک منابع انسانی در سازمان، به آسیب‌های مختلفی برای کارکنان منجر خواهد شد (صالحی اردستانی و ورزشکار، ۱۳۹۸). اگر ریسک منابع انسانی در سازمان مدیریت نشود، انگیزه و دلخوشی کارکنان در سازمان و متناسب با آن عرق سازمانی کارکنان کاهش پیدا می‌کند.

[1]- Casio & Boudreo
[2]- Pandi
[3]- Wiengarten & et al

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

در نتیجه، این امر باعث افزایش نارضایتی مشتریان می‌شود که در نهایت، به قطع ارتباط آنان با سازمان منجر خواهد شد.

قلی پور و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهش خود بیان کردند مدیریت ریسک منابع انسانی منجر به پیامدهای کارفرمای قدیم، پیامدهای کارفرمای جدید، پیامدهای مدیریت منابع انسانی و پیامدهای مربوط به کارکنان می‌شود که با پژوهش حاضر ناهمسو است.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی و بهره‌وری شغلی تأثیر مهمی بر مدیریت ریسک منابع انسانی دارند؛ لذا افرادی که مهارت‌ها، تخصص و مسئولیت‌های گسترده‌تری دارند، باید برای انجام کار خود، استقلال و آزادی عمل بیشتری داشته باشند. دادن آزادی عمل و مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند درگیری، آگاهی و تعهد کارکنان را افزایش دهد. به مدیران و سرپرستان پیشنهاد می‌شود جهت کاهش ریسک بر مؤلفه‌هایی همچون ایمنی و سلامت کارکنان تمرکز ویژه کنند. این امر می‌تواند با تکیه بر عواملی همچون توجه به محیط کاری، ارگونومی بودن وسایل و تجهیزات و همچنین توجه به بیمه‌ها و خدمات مربوط به سلامت کارکنان باشد. پیشنهاد می‌شود جهت افزایش توانایی‌های کارکنان و همچنین کاهش ریسک‌های منابع انسانی، از دوره‌های آموزشی بر مبنای جدیدترین روش‌ها و تجهیزات بهره گرفته شود. در نهایت تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی از جمله: تعداد کم نمونه‌های تحقیق و نداشتن کنترل کافی روی شرکت‌کنندگان مواجه بود؛ لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده به تعداد نمونه‌های پژوهش و همچنین شرایط کنترل بر آزمودنی‌ها تأکید ویژه شود.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از رساله دکترای تخصصی با تائید معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه با کد اخلاق IAU.REC.1400.3415 و دارای مجوز پژوهشی از گروه تخصصی مدیریت دولتی می‌باشد. نویسندگان مقاله هیچگونه تعارض منافعی با هم ندارند و بدینوسیله از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش کمال تشکر و قدرانی خود را ابزار می‌دارند.

References

Abdul-Kahar A. (2020). Modern challenges of human resource management practice in job placement and recruitment within organisations in the African continent. Journal of Human Resource Management, 8(2), 69-75.

Anaraki D, Ganjali A. (2014). Human Resource Risk Management, Applied mathematics in Engineering, Management and Technology. 2(6), 129-142. (In Persian)

Aref Nezhad M, Shariat Nezhad A, Omid Zadeh M. (2019). Analysis of the Dominance of Human Resource Risks in Weakening Human Capital in Sports and Youth Organization Using the Interpretative Ranking Process. Sport Management Studies, 11(56), 17-42. (In Persian)

Becker K, Smidt M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. Human Resource Management Review, 26(2), 149-165.

Ghobadi Alvar A, Mousavi SN, Shariatnejad A. (2018). Analysis and evaluation of human resources risks in the higher education system:

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]
[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]

Lorestan Islamic Azad University case. IRPHE, 24(3), 107-129. (In Persian)

Gholipour A, Ebrahimi E. (2018). Human Resource Risk Management: Mix method Application. Management Researches, 9(32), 73-96. (In Persian)

Janamoo Berenjabad E, Shams A, Dana A. (2022). Psychometrics of the Persian version of the Sports Mental Exercise Questionnaire. Sports Psychology, 1-15. (In Persian)

Karimi R, Etebarian A, Soltani I. (2020). Presentation of Human Resources Risk Patternt. Public Administration Perspaective, 11(1), 99-119. (In Persian)

Kraev VM, Tikhonov AI. (2019). Risk management in human resource management. TEM Journal, 8(4), 1185-1190.

Maenpaa I, Voutilainen R. (2012). Insurances for human capital risk management in SMEs. Knowledge management systems, 42(1), 52-66.

Maenpaa I, Voutilainen R. (2017). Insurances for human capital risk management in SMEs. VINE, 42(1), 52-66.

Meyer M, Roodt G, Robbins M. (2012). Human resources risk management: Governing people risks for improved performance. SA Journal of HRM, 9(1), 310-321.

Milkovich G, Newman J, Gerhart B. (2016). Compensation. New York: Mc Graw Hill.

Mohammadi M, Solgi Y, Dadfar A. (2016). Prioritization of Human Resources Risk Dimensions with Interpretive Structural Modeling Approach. Quarterly Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University, 4, 127-154. (In Persian)

Namdar J, Li X, Sawhney R, Pradhan N. (2018). Supply chain resilience for single and multiple sourcing in the presence of disruption risks. Int. J. Prod. Res, 56, 2339-2360.

Rasafiani M, Sahaf R, Shams A, Vameghi R, Zareian H, Akrami R. (2020). Validity and Reliability of the Persian Version of the World Health Organization Quality of Life Questionnaire – the Older Adults Edition. Salmand: Iranian Journal of Ageing, 15(1), 28-41. (In Persian)

Salehi Ardestani A, Varzeshkar H. (2016). The Role of Human Resource in Investment Efficiency on the Basis of Three-Dimensional Model. Journal of Research in Human Resources Management, 8(2), 209-231. (In Persian)

Shah Nazari P, Kachueian A, Jahanshahi B, Bratlo M, Lashgari A. (2018). Investigating the implementation of human resource risk management, a case study: Buin Zahra University of Technology and Engineering. Second Conference on Industrial Management, Accounting and Engineering, 1-2. (In Persian)

Shams A. (2015). Effect of off-line time different periods on stabilization and enhancement-based consolidation process in explicit memory. Motor Behavior, **7**(21), 127-144. (In Persian)

Tokarz-Kocik A. (2018). Motivation as a source of human resource risk in hospitality enterprises. Theoretical approach. Journal of Economic and Social Development, 5(2), 44-53.

Wiengarten F, Humphreys P, Gimenez C, McIvor R. (2016). Risk, risk management practices, and the success of supply chain integration. Int. J. Prod. Econ, 171, 361-370.

Zakic N, Papic Z, Radonjic S. (2016). Meeting the Coming Organizational Risk Challenges in Human Resources. international Review, 109-118.

Zareei M, Ahmadi M, Solgi M. (2021). Human capital productivity model in revolutionary institutions. Public Administration Perspaective, 12(2), 126-147. (In Persian)

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.25886657.1401.9.6.5.6]

[DOI: 10.32598/shenakht.9.6.53]