

بررسی تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی با نقش میانجی ضربه روحی سازمانی

سید نجم الدین موسوی^۱ - سیده نسیم موسوی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۸/۱/۲۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی با نقش میانجی ضربه روحی سازمانی است. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش ۳۵۰ نفر از کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه لرستان است. برای تعیین حجم نمونه فرمول کوکران به کار گرفته شد و تعداد نمونه ۱۲۶ نفر برآورد شد. نمونه گیری در این تحقیق به صورت تصادفی ساده بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است. روایی پرسشنامه ها با به کارگیری روش اعتبار محتوا و پایایی آن ها با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد. در این پژوهش، برای بررسی و آزمون فرضیه ها و مدل مفهومی، رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزارهای Smart Pls2 و SPSS 19 به کار گرفته شد. نتایج بررسی فرضیه ها نشان داد ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. به علاوه مقایسه نتایج نشان داد از میان ابعاد ریسک های منابع انسانی، ریسک برون داد و ریسک های دیدگاه کارکنان از بالاترین اهمیت برخوردار است. هم چنین نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که ضربه روحی سازمانی نقش میانجی در تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی دارد.

واژگان کلیدی: ریسک های منابع انسانی، سرمایه انسانی، ضربه روحی سازمانی، شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی.

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم و اقتصاد اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد
۲. دانش آموزانه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - تجارت الکترونیک، دانشکده مبتکران، دانشگاه آزاد، واحد ملایر
(نویسنده مسئول) mousavi58@yahoo.com

مقدمه

مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، کلید اصلی دستیابی به اهداف سازمانی تلقی می‌شود؛ چرا که 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 (اردستانی و ورزشکار، ۱۳۹۵)؛ اما در این رهگذر مخاطرات مختلفی وجود دارد که هر لحظه نیروی انسانی را در معرض تهدید قرار می‌دهند. سازمان‌های مواجه با ریسک نیروی انسانی در صورت از دست دادن کارکنان خود برتری‌های خود را نیز از دست می‌دهند. در واقع اثرات افزایش این ریسک‌ها هم به منابع انسانی و هم به سازمان لطمه می‌زند و کاهش اثرات این ریسک‌ها در جهت کاهش هزینه‌های ناشی از ریسک، کاهش فشارهای ناشی از ریسک، برنامه‌ریزی دقیق نیروی انسانی، توانمندسازی نیروی انسانی و توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های واقعی افراد برای سازمان‌ها مهم و ضروری است. با وجود توجه فراوان به منابع انسانی به عنوان منبع حیاتی موفقیت سازمان‌ها، در پژوهشی‌های دانشگاهی حوزه ریسک منابع انسانی، خلا قابل توجهی وجود دارد (دادفر و همکاران، ۱۳۹۵). گزارش مؤسسه ارنست و یانگ در سال^۱ ۲۰۰۸، ریسک سرمایه انسانی را به عنوان یکی از پنج ریسک نخست و یکی از سه ریسک محتمل الوقوع کسب و کار معرفی کرده است (ارنست و یانگ، ۲۰۰۸: ۱۰). به علاوه، مؤسسه سرمایه‌های انسانی نتایج جالبی از یک مطالعه پیمایشی در حوزه ریسک‌های کسب و کار منتشر نموده است که مطابق با نتایج آن، ریسک مرتبط با سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین تهدید برای کسب و کار به شمار می‌رود. که سازمان‌ها از آمادگی اندکی برای روبه‌رو شدن با ریسک‌های مربوط به سرمایه‌های انسانی برخوردارند (می‌یر و همکاران^۲، ۲۰۱۱: ص ۳۱۲). پژوهش‌های واحد هوش اقتصادی گروه اکونومیست نشان می‌دهد که مدیران ریسک، مدیریت ضعیف سرمایه‌های انسانی را مهم‌ترین تهدید برای موفقیت بلندمدت کسب و کارهای جهانی می‌دانند (یانگ و هکستر^۳، ۲۰۱۱: ص ۸). از این رو سوال اصلی پژوهش این است که ریسک‌های منابع انسانی با توجه به ضربه روحی سازمانی چه تاثیری بر سرمایه انسانی دارد. از مطالعه پیشینه تجربی پژوهش چنین بر می‌آید

1. Ernst & Yong
 2. Meyer et al
 3. Yong & Hexter

که خلا پژوهشی در دو حوزه در زمینه ریسک منابع انسانی چشم گیر است؛ یکی فقدان پژوهش های داخلی و دیگری کمبود چارچوب ها و مدل هایی که به شناسایی ابعاد چندگانه ریسک منابع انسانی در سازمان پردازند، حجم وسیع منابع موجود در ادبیات پژوهش که به تشریح یکی از بخش های سامانه ی گسترده ی ریسک های منابع انسانی پرداخته اند، در قیاس با محدود بودن منابعی که به موضوع ریسک منابع انسانی به شکلی سامان مند و چند بعدی نگریسته اند، حکایت از نبود دیدگاهی کل نگر در این حوزه ی مطالعاتی دارد. در عمل نیز، از آنجا که بسیاری از سازمان ها تعریف محدودی از ریسک منابع انسانی دارند، این امکان وجود دارد که رهبران سازمان نه تنها در شناسایی ریسک های اساسی و بنیادی مربوط شکست بخورند، بلکه در درک فرصت های بهبود برای کمک به ارتقای عملکرد سازمان در مقایسه با رقبای نیز ناموفق عمل نماید. مسئله دیگری که در پژوهش ها از آن غفلت شده، این است که هر سازمان پیشینه ریسک متفاوتی دارد. مسئله کلیدی برای هر سازمان، شناسایی ریسک های متخصص آن سازمان است (قالیباف اصل و مقیمی، ۱۳۹۴). در عصر حاضر مدیران سازمان ها دریافته اند که دانش، مهارت و تجربه های انسان ها، مهم ترین ثروت سازمان ها محسوب می شود: ثروتی که از تجربه های زندگی، دانش، انرژی و شور و شوق تک تک افراد سازمان تشکیل شده است بر همین اساس تحول در انسان منشاء تمامی تحول ها و به ویژه ظهور و پیدایش پیشرفت های جهان کنونی است و هر برنامه ای که آموزش ظرفیت و بهره وری صحیح این عنصر اصلی و کلیدی توسعه را مورد توجه قرار ندهد، عملاً راه به جایی نخواهد برد (شولتر؛ ترجمه توسلی، ۱۳۹۳، ص ۸). چنین نگاهی به انسان مفهوم جدیدی را تحت عنوان سرمایه انسانی مطرح نموده است. امروزه ضربات روحی به عنوان پدیده ای مطرح می شوند که به طور گسترده در سازمان ها اتفاق می افتد و اما این در حالی است که به خوبی درک و فهم نشده است و عدم کنترل و مدیریت لازم در این خصوص، موجب ایجاد پیامدهای مخربی می شود. سازمان ها به عنوان موجوداتی که به دنبال بقا هستند، باید از توانمندی لازم در خصوص مدیریت ضربات وارد شده به پیکره خود برخوردار باشند تا بتوانند در محیط های پر آشوب کنونی خود به حیات خود ادامه دهند. سازمان ها با فراهم کردن زمینه های لازم و اتخاذ راهکارهایی در خصوص جلوگیری از فشارهای روحی و روانی (که از اهمیت در خور توجهی برخوردار می باشد). بهبود وضعیت و محیط سازمان را موجب

شوند. ضربه روحی و روانی در سازمان می‌تواند با تاثیر بر توانایی افراد، زمینه‌های از دست رفتن استعدادها و تحلیل انرژی سازمان را فراهم سازد (هورمان س و همکاران، ۲۰۰۵). سازمان‌های که ضربات روحی و روانی به خود می‌گیرند و در صورت عدم مدیریت صحیح و عدم توانایی در به کارگیری فناوری مناسب، ورشکسته و از صحنه رقابت محو می‌شوند (لیزا و همکاران^۱، ۲۰۰۹). شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران منطقه لرستان از نظر ساختاری از دو بخش اصلی ستادی و مناطق تابعه تشکیل شده است. شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه لرستان با تعداد کارکنان ۳۵۰ نفر مشغول به فعالیت است. این شرکت دارای مدیر عامل و هیئت مدیره واحد می‌باشد. جایگاه منابع انسانی به عنوان از شمندترین سرمایه و پایه‌های اساسی در توسعه و تعالی سازمان با تکیه بر منزلت و کرامت انسانی و در راستای تحقق برنامه‌ها، اهداف و استراتژی‌های کلان شرکت می‌باشد. لذا سوال اصلی در پژوهش حاضر آن است که آیا ریسک‌های منابع انسانی بر سرمایه انسانی با توجه به ضربه روحی سازمانی تاثیر دارد؟

مبانی نظری پژوهش

مفهوم ریسک

در جامعه امروزی تقریباً تمام افراد به نحوی با این مفهوم آشنایی دارند و اذغان می‌کنند که زندگی با ریسک همراه است. ریسک در زبان عرف عبارت است از خطری که به علت عدم اطمینان در مورد وقوع حادثه‌ای در آینده پیش می‌آید و هر چه میزان این عدم اطمینان اصطلاحاً گفته می‌شود ریسک زیادتر است. فرهنگ و یستر ریسک را در معرض خطر قرار گرفتن تعریف کرده است. فرهنگ لغات سرمایه‌گذاری نیز ریسک را زبان بالقوه سرمایه‌گذاری که قابل محاسبه است، می‌داند. در زبان چینی‌ها ریسک شرایطی مرکب از خطر و فرصت است، شاید این تعریف را بتوان از جمله کامل‌ترین تعاریف ریسک به حساب آورد؛ زیرا نه تنها دنیای سرمایه‌گذاری بلکه جهان طبیعت نیز تهدیدات و فرصت‌ها را در کنار یکدیگر قرار داده است و موجودات به مقتضای سطح شعور و آگاهی خود، در کنار شناخت تهدیدات، از این فرصت‌ها استفاده می‌کنند (اسماعیل نژاد آهنگرانی، ۱۳۹۱). مطالعه متون

1. Liisa et al

نظری نشان می دهد واژه ریسک به منظور بیان مفاهیم متعددی از جمله ارزش مورد انتظار، نوع احتمال، عدم قطعیت و رخداد به کار رفته است. با این حال، دو دسته از مفاهیم در اکثر این تعاریف به چشم می خورد: (۱) احتمال و ارزش مورد انتظار (۲) رخدادها، پیامدها و عدم قطعیت (ریم^۱، ۲۰۱۶).

ریسک منابع انسانی

موسسه ارنست و یانگ^۲ در سال ۲۰۰۸ با عنوان ((ریسک های جهانی منابع انسانی)). ریسک منابع انسانی را ریسک برنامه ها و فرآیندهای مرتبط با کارکنان سازمان می داند که در صورت مدیریت مناسب، سازمان را در زمره رهبران بازار قرار خواهد داد (ارنست و یانگ، ۲۰۰۸). دبیرخانه کنفرانس کانادا، ریسک سرمایه انسانی را به این صورت تعریف می کند: عدم قطعیت ناشی از تغییر در طیف وسیعی از مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی که بر توانایی سازمان برای تحقق اهداف راهبردی و عملیاتی آن موثر است (یانگ و هکستر، ۲۰۱۱). ریسک منابع انسانی به عنوان هر گونه عامل انسانی، فرهنگی یا حاکمیتی است که سبب ایجاد عدم قطعیت در محیط کسب و کار شده و تاثیر منفی بر روی عملیات سازمان دارد (می یو و همکاران^۳، ۲۰۱۱). آنچه ریسک های منابع انسانی را از سایر ریسک های کسب و کار متفاوت می سازد نه تنها پیچیدگی آن است بلکه ارتباط آن با رفتار انسان و فرهنگ، عوامل جمعیت شناختی، و ارزش های کشورهای مختلف می باشد. درک عمومی که در گذشته نسبت به ریسک های منابع انسانی وجود داشت و حتی امروزه نیز به شکل سنتی در بسیاری از سازمان ها دیده می شود، کارکنانی که از سیاست های شرکت تخطی می کنند. اما در واقع ریسک منابع انسانی ابعاد گسترده ای دارد و به دلیل فرصت ها و تهدیدهای معناداری که برای سازمان به همراه خواهد داشت، در کسب کارهای امروزی ادغام شده است (ارنست و یانگ، ۲۰۰۸). پس دقیق تر آن است که بگوییم که کارکنان سازمان در معرض دو نوع ریسک قرار دارند.

-
1. Reim
 2. Ernst & Yong
 3. Meyer al
 4. Staehr

ریسک انسانی: ریسک وارد کردن صدمه توسط کارکنان به خود یا سازمان که ممکن است سهوا (به دلیل دارا نبودن شایستگی های لازم) یا عمدتا (به دلیل انحراف از قوانین تجویز شده در راستای کنترل ریسک صورت گیرد. این نوع ریسک از خصایص رفتارهای انسانی است و از طریق داده های منابع انسانی قابل شناسایی و پیش بینی می باشد.

ریسک منابع انسانی: این ریسک به سیاست های مربوط به کارکنان یک شرکت مانند استخدام، آموزش، انگیزش و حفظ کارمندان مربوط می شود. ریسک منابع انسانی به اشکال مختلفی مانند ریسک از دست دادن کارمندان ارزشمند، ریسک انگیزش ناکافی و غیره بروز می نماید (شیوا و مکائیل پور، ۱۳۸۴). تاکنون تعریفی دقیقی در مورد ریسک های منابع انسانی مطرح نشده است اما آن چه می توان استنباط کرد این است که ریسک منابع انسانی طیف وسیعی از مفاهیم اعم از ریسک های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، استراتژیک، محیطی، فرآیندی، روانشناختی و عملیاتی را در بر دارد و از این رو معرفی و مبنایی برای دست بندی این ریسک ها و سپس شناسایی ریسک های موجود در هر دسته ضروری می باشد ارائه چارچوبی که از طریق آن بتوان به شکلی سیستماتیک به دسته بندی ریسک های منابع انسانی پرداخت دو مزیت عمده دارد. نخست آن که از پراکندگی مباحث جلوگیری کرده و دیگر این که امکان چارچوبی کل نگر و چند بعدی از ریسک های منابع انسانی را فراهم می سازد (قلی پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴: ۷-۴۶). ریسک منابع انسانی آن دسته از ریسک هایی را شامل می شود که به برنامه ها و فرآیندها منابع انسانی در سازمان مرتبط است (استیر^۱، ۲۰۱۵).

ابعاد ریسک منابع انسانی

برای اندازه گیری متغیر ریسک منابع انسانی چهار متغیر اساسی از ابعاد پیشنهادی دادفر و سلگی در سال ۱۳۹۶ در مقاله ای به عنوان اولویت بندی ابعاد ریسک منابع انسانی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری تفسیری انتخاب شده است که در جدول ۱ مورد اشاره قرار گرفته است.

جدول ۱. ابعاد و شاخص های ریسک منابع انسانی

منبع	ابعاد	شاخص
ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵) قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) ابراهیمی و همکاران	۱- ریسک دانش، مهارت و توانایی کارکنان	ریسک درون داد منابع انسانی
Pandey (2013) ابراهیمی قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴)	۲- ریسک سلامت و ایمنی شغلی	
Emst & Yong (2013) ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴)	۳- ریسک های رفتاری	
ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) همکاران (۱۳۹۴)	۴- ریسک انتخاب و استخدام	ریسک برون داد منابع انسانی
Cascio & Boudreau (2014) ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴)	۵- ریسک آموزش و توسعه	
ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) همکاران (۱۳۹۴)	۶- ریسک ارزیابی و مدیریت عملکرد	
Cascio & Boudreau (2014) ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴)	۷- ریسک پاداش و جبران خدمات	
ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴) قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴)	۸- نقش غیر راهبردی واحد منابع انسانی	ریسک دیدگاه کارکنان
ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴) قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴)	۹- عملکرد غیر اثر بخش واحد منابع انسانی	نسبت به واحد منابع انسانی
ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) همکاران (۱۳۹۴)	۱۰- عدم برخورداری از دانش و مهارت ادراکی	ریسک فردی متخصصین منابع انسانی
ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) همکاران (۱۳۹۴)	۱۱- عدم برخورداری از دانش و مهارت انسانی	
ابراهیمی و قلی پور (۱۳۹۵)، قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) همکاران (۱۳۹۴)	۱۲- عدم برخورداری از دانش و مهارت فنی	

الف) ریسک درون داد منابع انسانی: این ریسک در واقع ریسک مربوط به کارکنان سازمان یا دانش، مهارت و توانایی آنان است (قلی پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴). ب) ریسک برون داد منابع انسانی: ریسک های به وجود آمده از طریق مدیریت عملیات در مورد هر یک از وظایف واحد منابع انسانی سازمان، تحت عنوان ریسک های برون داد منابع انسانی قرار می گیرند. به عبارت دیگر ریسک های برون داد منابع انسانی، در هر یک از زیر سامانه های منابع انسانی از جمله کارمند یابی و انتخاب، ارزیابی عملکرد، پاداش و جبران خدمات، آموزش و توسعه کارکنان می تواند وجود داشته باشد (قلی پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴). ج) ریسک دیدگاه کارکنان نسبت به واحد منابع انسانی: این ریسک تابع درک مدیران و کارکنان سازمان از نقش، سهم و مشارکتی که کارکردهای منابع انسانی در حال حاضر در سازمان دارند یا می توانند داشته باشند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴). د) ریسک فردی متخصصین منابع انسانی: این ریسک ناشی از فقدان نقش و سهم اثر بخش متخصصین منابع انسانی سازمان ناشی می شود (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴).

ضربه روحی سازمانی

ضربه روحی سازمانی می تواند به صورت مستقیم و غیر مستقیم و یا یکباره و تدریجی اتفاق بیفتد (هورمن و پت ویوان^۱، ۲۰۰۵، ص ۱۶۳). ضربه روحی پدیده ای است که امروزه به طور گسترده در سازمان ها اتفاق می افتد و این در حالی است که به خوبی درک و فهم نشده است. ضربه روحی پدیده ای است که بر توانایی افراد و سازمان اثر منفی گذاشته و در نتیجه باعث از دست رفتن استعدادها و تحلیل رفتن انرژی افراد و سازمان می شود. ضربه روحی از ادبیات پزشکی اخذ شده است و سازمان هایی که دچار ضربه روحی شده اند معمولاً حالت رکودی داشته، ورشکست شده اند، تکنولوژی مناسب ندارند و در عملکردهای مالی خود حالت نزولی دارند (دکلارک و ساسول^۲، ۲۰۰۷: ص ۵۴). ضربه روحی سازمانی نه تنها به آنهایی که مستقیماً در حوادث مربوط به آن مشارکت دارند اثر می گذارد بلکه بر آنهایی که، به طور غیر مستقیم درگیر آن هستند مثل شاهدان و باقی ماندگان نیز اثر می گذارد (فیلیس و

1. Vivian P Hormann &
2. Deklerk & Sasol

آلرد^۱، ۲۰۰۶: ص ۱۵۸). در اغلب موارد از کسانی که ضربه روحی را تجربه کرده اند به مانند قربانیان یاد می شوند. قربانیان به کسانی اطلاق می شود که ضربه روحی را تحمل کرده و در همان شرایط قبلی باقی مانده اند و در چنین شرایطی از سازمان ها انتظار می رود که مستخدمین را تحت تاثیر قرار داده و مراقبت های لازم را از آن به عمل آورند (بیل و تیلور^۲، ۲۰۱۱: ص ۶). ضربه روحی سازمانی یک فرآیند ذهنی و درونی است (داتون و همکاران^۳، ۲۰۰۹). سازمان هایی که دچار ضربه روحی می شوند، استرس و اضطراب، غمناک بودن، بیقراری، عدم اعتماد به همکاران و سازمان و ... را برای کارکنان خود به ارمغان می آورند که در صورت عدم رسیدگی سریع به آن، ممکن است سازمان را تا مرحله مرگ سازمانی پیش ببرد (نورین تهرانی^۴، ۲۰۰۲: ص ۱۶).

الف) نیروی انسانی: کارکنان یک سازمان ممکن است از ناحیه سوء رفتارهای مدیران و همکاران خود و یا به دلیل از دست دادن آنها به دلیل اخراج، تعدیل نیرو و یا مرگ و بیماری و یا عدم وجود شایستگی های لازم در آنها دچار ضربه روحی شوند. ب) ساختار: تغییرات ساختاری بی قاعده، تقسیم کار نامناسب، تمرکز بیش از اندازه، تغییرات بیش از اندازه قوانین و مقررات و تعدد مقررات و دستور العمل های کاری ممکن است فشار بیش از اندازه ای به افراد وارد کرده و آنها را دچار ضربه روحی کند. ج) اهداف: عدم وجود ماموریت سازمانی تعریف شده، عدم وجود اهداف و برنامه های شفاف و قابل سنجش می تواند کارکنان را در معرض مطالبات خارج از عرف مدیران قرار داده و آنها را دچار ضربه روحی کند. د) محیط: خصمانه شدن رابطه سازمان با محیط بیرونی و افزایش مطالبات ذینفعان از سازمان و یا کاهش و کمیابی منابعی که از محیط تامین می شود، می تواند به نیروی انسانی سازمان فشار زیادی وارد کرده و آنها را دچار ضربه روحی کند (آدامز و همکاران^۵، ۲۰۰۶).

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی در یک تعریف فراگیر، شامل منابع انسانی و روابط انسانی است. منابع

1. Phillips & allred
2. Bell, E. & taylo
3. Dutton et al
4. Noreen Tehrani
5. Adams et al

انسانی در بردارنده، مهارت های مربوط به شغل و تجربه اعضاست. شاخص های بالقوه منابع انسانی شامل سطح مهارت های مربوط، تجربه و تحصیلات کارکنان است. کارکنان با استعداد و برخوردار از دانش و مهارت منحصر به فرد، به عنوان دارایی ارزشمند و منبع مزیت رقابتی، تلقی می شوند روابط انسانی نیز شامل تعهد سازمانی، هویت یابی مبتنی بر سازمان، اعتماد دو جانبه و همیاری و خوش بینی نسبت به آینده است (یوکل^۱، ۲۰۰۸). سرمایه انسانی شامل اجزایی نظیر دانش، تخصص، مهارت، تجربه، شایستگی، خلاقیت، توانایی کارگروهی، وفاداری، آموزش و تحصیلات، توانایی حل مسأله، نگرش، وفاداری و انگیزش افراد است (سیدلر و همکاران^۲، ۲۰۱۳). سرمایه انسانی یکی از اجزای اصلی سرمایه فکری است و در بسیاری از صنایع نظیر توسعه نرم افزار، مشاوره های مدیریتی و خدمات مالی منبع حیاتی می باشد (بونتیس و همکاران^۳، ۲۰۰۷). براساس دیدگاه مبتنی بر منابع، سرمایه انسانی ارزشمندترین و دشوارترین نوع منابع برای تقلید است، به این دلیل که سرمایه انسانی تا حد زیادی حاصل ساختارهای اجتماعی پیچیده اند که در طول زمان ایجاد شده اند (داوسون^۴، ۲۰۱۲). از لحاظ مفهومی سرمایه انسانی در بردارنده هرگونه یادگیری آگاهانه ارزش آفرین است که منجر به شکوفایی اندیشه و عقل فرد می شود (نادری، ۱۳۹۰). سرمایه انسانی یکی از مهم ترین و به عبارتی مهم ترین نوع دارایی های دانشی فکری در سازمان است به خاطر اینکه؛ این دارایی ها منبع خلاقیت است. این نوع دارایی های دانش ضمنی به صورت ضمنی در افراد داخل یک سازمان قرار دارد که یکی از عوامل حیاتی اثر گذار بر روی عملکرد هر شرکتی است؛ اما باید توجه داشت که وجود این دارایی های دانشی ضمنی را به صورت و شکل دانش صریح برای تمامی سطوح سازمان تبدیل کنند، در غیر این صورت امکان وجود و خلق هیچ گونه ارزش سازمانی وجود نخواهد داشت. سرمایه انسانی نمایانگر و نشان دهنده ذخیره دانش یک سازمان است که به صورت کارکنان سازمان تجلی می یابد. همچنین سرمایه انسانی؛ نیز به صورت توانایی جمعی یک سازمان برای استخراج بهترین راه حل ها از دانش افراد آن نیز تعریف شده است (بنیتیش^۵، ۱۹۹۸، ۶۳). در رابطه با مفهوم سرمایه انسانی،

-
1. Yukl
 2. Sydler et al
 3. Bontis et al
 4. Dawson
 5. Bontis

تعاریف، ابعاد و مولفه های مختلفی به کار گرفته شده است؛ برای حصول به پوشش مناسبی از پیشینه تحقیق شماری از مطالعات همراه با ابعاد تمرکز هر یک در جدول شماره ۲ آمده است. همان گونه که ملاحظه می شود دامنه و تنوع ابعاد و مولفه های بسیار وسیع و متنوع هستند. از این رو باید اذعان داشت که دارایی و سرمایه های انسانی، توانمندی های زیادی برای سازمان به همراه دارند با توجه به این موضوع سازهای دانش، مهارت و تخصص، یکپارچگی استراتژیکی بیشتر مورد تاکید قرار گرفته، این سازه ها به مثابه پایه ای کامل تر و مستحکم برای سنجش سرمایه انسانی سازمانی در این پژوهش بر گزیده می شوند. توضیح بیشتر در ارتباط با این ابعاد به شرح زیر است.

ابعاد سرمایه انسانی

بنابراین ابعاد سرمایه انسانی عبارتند از: الف) دانش: دانش عبارت است از شناخت داشتن، به خاطر آوردن، درک کردن و آگاهی نظام مند و ساختار مند (مناسب برای پاسخ به سوالات چیستی، چرایی و چگونگی) (نادری، ۱۳۹۰). و دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان ها درباره فرآیندها، محصولات و خدمات مشتریان بازار و رقبای خویش می دانند (داونپورت و پراساک، ۱۹۹۸). ب) مهارت: مهارت های فنی - حرفه ای عبارت است از برتری نسبی در انجام کاری در مقایسه با دیگران در حرفه و شغل مورد نظر (مناسب برای سوالات ((چگونگی)) انجام کار و فعالیت ساختن و ... (نادری، ۱۳۹۰). ج) تخصص: تخصص عبارت است از برتری مطلق فرد (در مقایسه با دیگران) در انجام کار و فعالیت های مرتبط به حوزه تخصص وی که برای پاسخ سوالات ((چگونگی)) انجام کار و فعالیت ساختن و مناسب است (نادری، ۱۳۹۰). د) یکپارچگی استراتژیکی: که برای تقویت تعهد و علاقه به اهداف استراتژیک است و توسط مدیران در ارتباط با سیاست های منابع انسانی برای انتخاب، آموزش و توسعه، انگیزه و کنترل مورد استفاده قرار می گیرد (شریعت نژاد و همکاران، ۱۳۹۶). صاحب نظران در عرضه سرمایه انسانی نظرها و دیدگاه های متفاوتی دارند که در جدول ۲ به چند مورد اشاره شده است.

جدول ۲. سازه های سرمایه انسانی

سازه	صاحب نظر
دانش و مهارت های شناختی (شامل اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص) مهارت های فراشناختی و شایستگی های عاطفی-ارتباطی (شخصی-اجتماعی)	نادری (۱۳۹۰)
ترکیبی از شایستگی ها، طرز تلقی ها و خلاقیت کارکنان	چن و همکاران ^۱ (۲۰۰۴)
آموزش و هر فعالیتی که به افزایش سطح دانش، مهارت، توانایی ها، ارزش ها و دارایی های اجتماعی می شود.	ماریموتا و همکاران ^۲ (۲۰۰۹)
دانش، مهارت ها، توانایی ها، شخصیت، ظاهر، شهرت و اعتبار	بکر (۱۹۹۳)
سلامت، شایستگی ها (دانش، مهارت ها و توانایی های مرتبط با کار)، انگیزش کاری و تعهد	نردانک ^۳ (۱۹۹۳)
مهارت ها و تخصص، توانایی های حل مساله، سبک ها و توانایی های رهبری و هر چیزی که در درون کارکنان وجود دارد.	بروکینگ ^۴ (۱۹۹۶)
دانش، مهارت ها و توانایی های (ksAs) تحت تملک کارکنان که برای شرکت ارزش اقتصادی به بار می آورند.	اسنل و همکاران (۱۹۹۶)
توانایی، دانش، مهارت ها، نوآوری و تجربیات کارکنان و مدیران و همچنین ارزش ها، فرهنگ و فلسفه شرکت.	ابوینسون و مالن ^۵ (۱۹۹۷)
دانش فردی کارکنان و مهارت ها و استعداد ها و دانش فنی آن هاست (شامل دانش فنی، مهارت ها، ویژگی های رهبری مدیران ارشد، نوآوری ها، انگیزش (بعد مالی و غیر مالی) و قابلیت سازگاری.	روز و روز ^۶ (۱۹۹۷)
استعداد (مهارت ها و دانش کارکنان)، توانایی فردی برای حل مساله مشتری	استوارت ^۷ (۱۹۹۷)
توانایی یک شرکت برای تولید خدمات با کیفیت، دانش و مهارت های متخصصان که برای تولید خدمات حرفه ای بکار گرفته می شود.	پینگز و همکاران ^۸ (۱۹۹۷)

1. Chen et al
2. Marimuthu, Arokiasamy, & Ismail
3. Nurdhaung
4. Brooking
5. Edvinsson & Malone
6. Roos & Roos
7. Stewart
8. Pennings et al

دواپرت و پراساک (۱۹۹۸)	توانایی، رفتار، تلاش و زمان
اسنل و لپاک ^۱ (۱۹۹۹)	مهارت ها و توانایی کارکنان در سازمان که به طور بالقوه به کسب مزیت رقابتی سازمان و شایستگی محوری کمک می کند
مهرالیان و همکاران (۲۰۱۳) ^۲	تحصیل (مدرک دانشگاهی، صلاحیت های حرفه ای)
کمپبل و عبدالرحمان ^۳ (۲۰۱۰)	دانش مرتبط با کار (میزان دانش، تجربه مرتبط با کار، مدیریت)
سوراج و بونتیس ^۴ (۲۰۱۲)	مهارت های کارمند (تکنیک، مهارت های خاص، مهارت های کار تیمی، مهارت حل مشکل،
شیه و همکاران ^۵ (۲۰۱۰)	نگرش کارکنان (رضایت کارکنان، اخلاقی بودن، اشتیاق برای کار، تعهد، ثبات عاطفی، پیروی از وجدان)
کالابرس و همکاران ^۶ (۲۰۱۳)	فعالیت های منابع انسانی (برنامه های کارمند یابی، برنامه های آموزشی حفظ کارمند، توسعه شغلی، پاداش به کارمند)

منبع (کبریتی و همکاران، ۱۳۹۴، قلی پور و ابراهیمی، ۲۰۱۸)

پیشینه پژوهش

سلگی و همکاران (۱۳۹۵). در پژوهشی با عنوان اولویت بندی ابعاد ریسک منابع انسانی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری انجام دادند. نتایج حاکی از تحقیق منجر به طراحی مدل یکپارچه ریسک منابع انسانی در سه سطح شده است. ریسک های فردی متخصصین منابع انسانی به عنوان سنگ زیر بنای مدل و تاثیر گذارترین بعد ریسک های منابع انسانی شناسایی شد که این مطلب نیازمند توجه مدیران سازمان به این بعد در راستای مقابله و کنترل ریسک های منابع انسانی به عنوان تاثیر پذیرترین بعد از میان ابعاد ریسک های منابع انسانی شناخته شد. قلی پور و ابرهیمی (۱۳۹۵). در پژوهشی با عنوان مدیریت ریسک منابع انسانی

1. Snell & Lepak
2. Mehralian et al
3. Campbell & Abdul Rahman
4. Suraj & Bontis
5. Shih et al
6. Calsbrese et al

کاربرد رویکرد آمیخته به این نتیجه رسیدند که گام‌های تحلیل و سنجش نشان داد که ریسک‌های عملیاتی منابع انسانی دارای بیشترین مجموع تاثیرگذاری و تاثیر پذیری در شبکه ارتباطات متقابل میان ریسک‌ها بوده و نسبت به سایر حوزه‌ها اصلی ریسک‌های منابع انسانی از بالاترین اولویت برای مواجهه برخوردارند. ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۴). در پژوهشی با عنوان تحلیل و سنجش ریسک‌های منابع انسانی با به کارگیری تکنیک‌های دیمتل فازی و مشابهت فازی به این نتیجه رسیدند که ریسک‌های عملیاتی منابع انسانی بیشترین مجموع تاثیرگذاری و تاثیرپذیری را در شبکه ارتباطات متقابل میان ریسک‌های منابع انسانی از بالاترین اولویت با توجه به شاخص‌های تحلیل برخوردارند. سرلک و کولیوند (۱۳۹۴). در پژوهشی به عنوان تاثیرات ترومای سازمانی بر مهارت‌های کارکنان در یک بیمارستان خصوصی در ایران به این نتیجه رسیدند که ترومای سازمانی می‌تواند مهارت کارکنان در محل کار را کاهش دهد اگر این تروما برای یک دوره طولانی طول بکشد، می‌تواند روی بهره‌وری سازمان تاثیر بگذارد. دیهیم پور و همکاران (۱۳۹۷). در پژوهشی با عنوان تاثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسیدند که از مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد همه مسیرها از شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت ترومای سازمانی، همچنین از مسیر شفافیت سازمانی از طریق متغیر میانجی سرمایه اجتماعی بر مدیریت ترومای سازمانی معنادار است و روابط بین آن‌ها تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت توجه به سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت ترومای سازمانی کمک کند. شیرازی و اسکندری (۱۳۹۴). در پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین ابعاد محیطی سازمان اداره کننده ضربات روحی در بخش دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی) به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های ابعاد محیطی دارای تاثیرگذاری مستقیمی به میزان ۰,۵۵ بر سازمان اداره کننده ضربه روحی در سازمان دولتی استان آذربایجان شرقی دارد: در حالی که این متغیر دارای تاثیرگذاری غیر مستقیم بیشتر از تاثیر مستقیم و به میزان ۰,۱۱ بر سازمان مذکور می‌باشد. شیرازی (۱۳۹۵). در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعدیل‌گر فضای سالم اداری در سازمان اداره کننده ضربات روحی در سازمان‌های دولتی و رتبه‌بندی آن به این نتیجه رسید که تمامی مولفه‌های ابعاد

سازمانی، فردی و محیطی بر نحوه مدیریت ضربات روحی کارکنان تاثیرگذار بوده است و از بین آن ها ابعاد سازمانی بیشترین تاثیر و ابعاد فردی کمترین تاثیر را داشتند. همچنین در خصوص ابعاد سازمانی استراتژی و اهداف، در بخش ابعاد فردی احساس عدالت و در بخش ابعاد محیطی مسولیت های اجتماعی به عنوان مهمترین مولفه های اثر گذار بر سازمان اداره کننده ضربه روحی سازمانی انتخاب شدند. رستگار (۱۳۹۷). در پژوهشی با عنوان تبیین تاثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیل گری سبک شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران) به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی بر قصد کارآفرینانه تاثیر مثبت و معنی داری دارد. حال آنکه تاثیر سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه فقط در مورد افرادی با سبک شناختی احساسی تأیید شد. در نهایت، نقش تعدیل گری سبک شناختی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و قصد کارآفرینانه مورد تأیید قرار گرفت. رجبی و فرجاد و شکری (۱۳۹۷). در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر یادگیری زدایی سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و فنی حرفه ای تهران) به این نتیجه رسیدند که یادگیری زدایی با توجه به متغیر میانجی سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. از این رو برای موفقیت و بقای سازمان نیازمند ایجاد ساختاری است که کارکنان آن سازمان بایستی در تلاش باشند تا نسبت به فراگیری علوم نوین و حذف دانش قدیمی خود تلاش نمایند تا از این راه زمینه را برای ارتقا سطح عملکردی سازمان فراهم نمایند. دوتا و زوبل^۱ (۲۰۱۸). در پژوهشی با عنوان کارآفرینی و سرمایه انسانی و نقش توسعه مالی و با استفاده از داده های دیده بان جهانی کارآفرینی به بررسی رابطه سرمایه انسانی و کارآفرینی به این نتیجه رسیدند که زمانی که توسعه مالی از سطح پایین تری برخوردار است، کارآفرینی بیشتر است. گرچه در کشورهای دارای توسعه مالی بیشتر نیز سطح کارآفرینی مثبت است، لکن میزان کارآفرینی در کشورهای با سطح توسعه مالی کمتر از رشد بهتری برخوردار است.

همچنین ارتباط مثبت بین سرمایه انسانی و کارآفرینی تأیید می شود. کازکیو و بودریو^۲

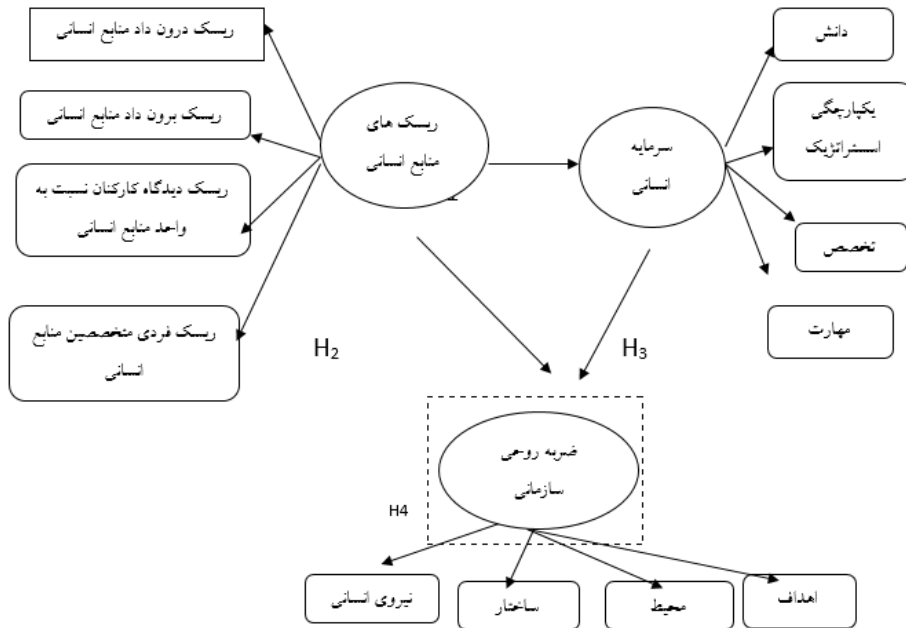
-
1. Dutta & Sobel
 2. Cascio & Boudreau
 3. Liisa et al
 4. Vivian P Hormann &

(۲۰۱۴). در پژوهشی با عنوان استراتژی منابع انسانی بهینه سازی ریسک ها و بهینه سازی پاداش به این نتیجه رسیدند که سازمان ها باید در بحث مدیریت ریسک منابع انسانی به صورت آگاهانه ارتباطات میان سرمایه انسانی و استراتژی رقابتی را برقرار کنند و اگر غیر از این عمل کنند فرصت های استراتژیک کلیدی را از دست خواهد داد. به این منظور آن ها رویکرد مبتنی بر شواهد را ابزار مبنایی در این حوزه می بینند. در این مطالعه تصریح شد که افزایش توجه به مدیریت ریسک منابع انسانی تصادفی نبوده و ناشی از نیازی است که سازمان ها و مدیران آنها دریافته اند. لیزا والینگانش و همکاران^۱ (۲۰۰۹). در پژوهشی با عنوان شکست در نوآوری و خلاقیت و ضربه روانی ناشی از شکست در نوآوری و همچنین عدم پذیرش آن را بسیار بحرانی می خواند و یک سامانه ی یادگیری مربوط به نوآوری را برای درمان معرفی می کند. این دو پژوهشگر، نقش رهبران، مشتریان و فناوری را که فرد در آن فعالیت می کند، بسیار اساسی وصف کرده اند. هورمن و ویوان^۲ (۲۰۰۵). در پژوهشی با عنوان ضربه روحی را در سطح سازمانی به این نتیجه رسیدند که زندگی سازمانی را عین یک زندگی فردی قلمداد کرده و با استفاده از مفاهیم فرهنگ سازمانی، هویت، جامعه پذیری و جهانی بینی فرد، سعی در بسط و گسترش مفهوم ضربه روحی سازمانی دارند و ضربه روحی فردی، گروهی و سازمانی را معرفی و عوامل ایجاد کننده، مسیر پیشرفت و نشانه های سازمانی را تشریح کرده اند.

مدل مفهومی پژوهش و فرضیه های پژوهش

برای مشخص شدن فرضیه های پژوهش و بیان ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ طراحی شده است. در این مدل ریسک های منابع انسانی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده که دارای ابعاد ریسک درون داد، ریسک برون داد، ریسک دیدگاه کارکنان نسبت به واحد منابع انسانی، ریسک فردی متخصصین منابع انسانی که حاصل مدل دادفر و همکاران (۱۳۹۵) است. سرمایه انسانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است شامل ابعاد یکپارچگی استراتژی، دانش، مهارت، تخصص که حاصل کار مدل بونیتس^۳

(۱۹۹۸) می باشد و همچنین ضربه روحی سازمانی به عنوان متغیر میانجی با ابعاد نیروی انسانی، ساختار، محیط، اهداف که حاصل کار زارع و سپهوند (۱۳۹۶) به کار گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های پژوهش به شرح زیر است.

فرضیه اصلی

۱. ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی

۲. ریسک های منابع انسانی بر ضربه روحی سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

۳. ضربه روحی سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه انسانی دارد.

۴. ضربه روحی سازمانی نقش میانجی در تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی

دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی می باشد. چرا که نتایج آن می توان به طور عملی در راستای رفع نیازهای ایجاد شده استفاده کرد. پژوهش از نوع مطالعات میدانی است. استراتژی پژوهش حاضر در زمره پژوهش های کمی و همچنین از حیث روش، دارای ماهیت پژوهشی - توصیفی است که از تبیین علی جهت بررسی روابط بین متغیرها استفاده می شود. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه ۳۸ سوالی بوده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران منطقه لرستان که تعداد آن ها ۳۵۰ نفر می باشند تشکیل داده اند. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری در این تحقیق محدود و مشخص است از فرمول محاسبه نمونه کوکران، نسبت به تعیین حجم نمونه استفاده شد و براساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۰,۹۵ برابر ۱۲۶ نفر تعیین و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسشنامه این تحقیق از دو قسمت تشکیل شده بود. قسمت اول، شامل پرسشنامه جمعیت شناختی بوده و قسمت دوم، شامل سه پرسشنامه (ریسک های منابع انسانی، سرمایه انسانی، ضربه روحی سازمانی) می باشد. برای جمع آوری اطلاعات درباره ریسک های منابع انسانی قلی پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) که شامل چهار بعد: ریسک های سرمایه انسانی، ریسک های عملیاتی منابع انسانی، ریسک های دیدگاه کارکنان نسبت به واحد منابع انسانی، ریسک های فردی متخصصین منابع انسانی می باشد، استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات درباره سرمایه انسانی از پرسشنامه بونتیس^۱ (۱۹۹۸) که شامل چهار بعد: مهارت، دانش، تخصص، یکپارچگی استراتژی می باشد. استفاده شد. و برای سنجش ضربه روحی سازمانی از پرسشنامه ویوان و هورمن^۲ (۲۰۱۵) که شامل چهار بعد: ساختار، نیروی انسانی، محیط و اهداف است، استفاده شد. این پرسشنامه ها به وسیله طیف پنج امتیازی لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. برای بررسی آزمون فرضیه های تحقیق از نرم افزارهای spss و smart pls2 استفاده شده است. برای تأیید روایی ابزار اندازه گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص های اندازه گیری و ادبیات موجود

1. Bonthis et al

2. Vivian & Hormann

ایجاد شده و این روایی توسط نظر سنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می گردد که شاخص های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه ای داشته باشند طبق گفته (فورنل و لارکر^۱، ۱۹۸۱). معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس های خروجی بیشتر از ۰,۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۵) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه ها در مدل باشد (فورنل و لارکر^۲، ۲۰۰۹). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰,۷ است می توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می کند هر شاخص وزن یکسانی دارد. متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می دهد، پایایی مرکب باید مقدار بیشتر از ۰,۷ را بدست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جدول ۳ و ۴ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شد (AVE)	بارهای عاملی	ضریب پایایی مرکب (CR) $PC > 0.7$	ضریب آلفای کرونباخ
ریسک های منابع انسانی	۰,۵۴	-	۰,۸۲	۰,۷۲
ریسک درون داد منابع انسانی	-	۰,۸۴	-	۰,۷۹
ریسک برون داد منابع انسانی	-	۰,۴۷	-	۰,۸۳
ریسک دیدگاه کارکنان نسبت به واحد منابع انسانی	-	۰,۸۷	-	۰,۷۲
ریسک فردی متخصصین منابع انسانی	-	۰,۶۷	-	۰,۷۳
سرمایه انسانی	۰,۶۷	-	۰,۸۸	۰,۸۲

1. Fornell & Larcker
2. Fornell & Larcker

۰,۷۶	-	۰,۶۸	-	مهارت
۰,۷۶	-	۰,۹۵	-	دانش
۰,۸۵	-	۰,۹۰	-	تخصص
۰,۷۷	-	۰,۸۲	-	یکپارچگی استراتژی
۰,۷۵	۰,۸۴	-	۰,۵۷	ضربه روحی سازمانی
۰,۷۹	-	۰,۵۹	-	ساختار
۰,۷۵	-	۰,۸۳	-	نیروی انسانی
۰,۸۰	-	۰,۸۹	-	محیط
۰,۷۴	-	۰,۶۷	-	اهداف

روایی واگرا با روش فورنل و لارکر

روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرها می باشد. که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	ریسک های منابع انسانی	سرمایه انسانی	ضربه روحی سازمانی
ریسک های منابع انسانی	۰,۷۳		
سرمایه انسانی	۰,۶۹۶۶۵۳	۰,۸۱	
ضربه روحی سازمانی	۰,۷۲۵۵۱۶	۰,۷۳۶۲۷۲	۰,۷۵

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی های نرم افزار Smart Pls2، جداول ۳ و ۴ نشان دهنده آن است که ابزار اندازه گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند.

تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه ها از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری تحت نرم افزار smart pls2 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت شناختی از نرم افزار spss19 استفاده شده است.

یافته های توصیفی: در این پژوهش نتایج توصیفی داده ها، شامل تجزیه و تحلیل مشخصات جمعیت شناختی نمونه و ضریب Kmo (شاخص کفایت نمونه گیری) به شکل جدول ۷ است.

جدول ۵. متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرهای جمعیت شناختی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۲
	زن	۳۴
سن	زیر ۳۰ سال	۱۶
	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۵
	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۳
	۵۰ به بالا	۸
تحصیلات	دیپلم و پائین تر	۱
	کاردانی	۹
	کارشناسی	۴۳
	کارشناسی ارشد	۷۰
	دکترا	۳
خدمت	زیر ۵ سال	۳۸
	۵ تا ۱۰ سال	۳۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۳
	۲۰ سال به بالا	۳۵
شاخص KMO		۰,۳۲۳

قبل از آزمون فرضیه ها و تحلیل عاملی تائیدی، آزمون نرمال بودن داده ها با به بکارگیری آزمون کلموگروف اسمیرثوف اجرا شد، که نتایج این آزمون نشان دهنده نرمال بودن داده ها تحقیق بود.

معیارهای کیفیت مدل

جدول ۶. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R Square	Communality	Redundancy
ریسک های منابع انسانی		۰,۵۳۹	
سرمایه انسانی	۰,۵۹۷	۰,۶۶۶	۰,۲۳۵
ضربه روحی سازمانی	۰,۵۲۶	۰,۵۷۲	۰,۲۹۹
میانگین	۰,۵۶	۰,۵۹۲	

برازش ملی کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود.

معیار نیکویی برازش Gof^۱

توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران^۲ در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communlities} \times \overline{R}^2}$$

Communality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می آید.

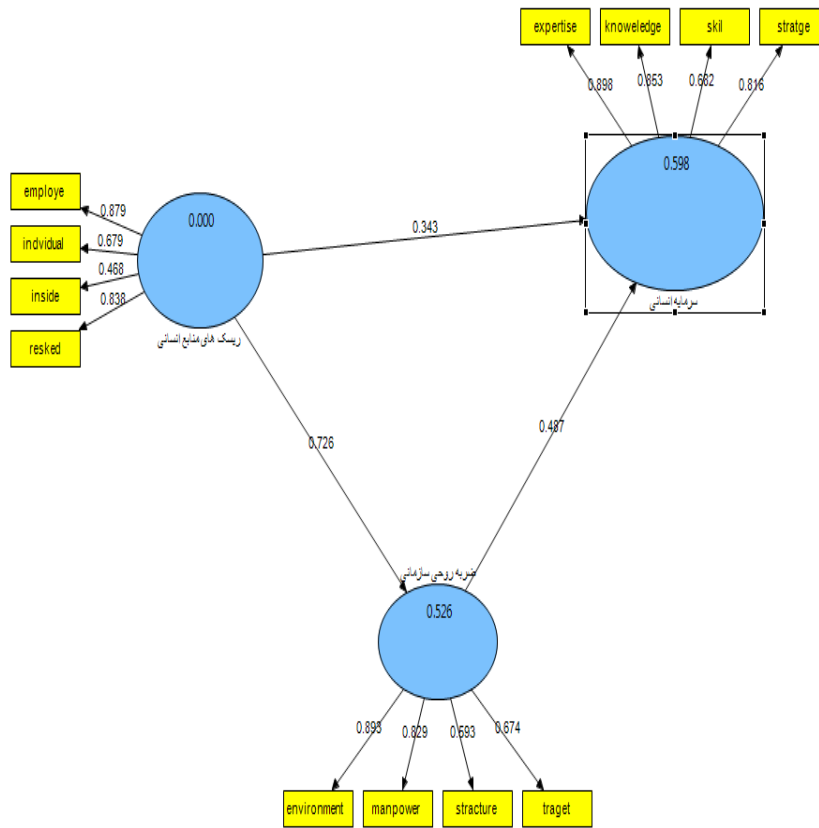
$\overline{Communality}$: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می آید.

\overline{R}^2 : میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{(0.592 \times 0.56)} = 0.557$$

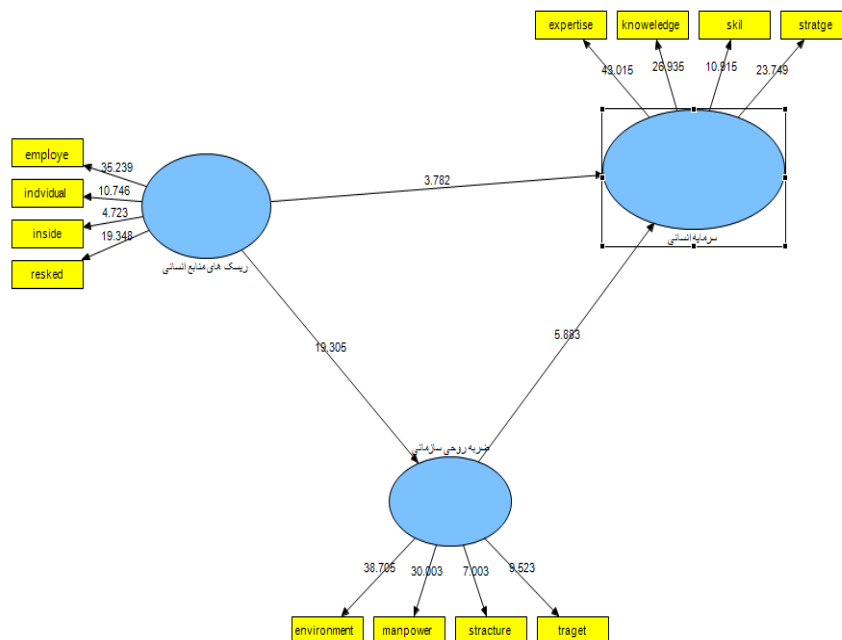
نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می دهد، این مقدار برابر ۰,۵۶ بوده است که نشان دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.

1. Gof
2. Tenenhaus et al



شکل (۲). ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل ۲، خروجی نرم افزار Smart Pls2 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین می باشند. خروجی های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

آزمون فرضیات

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده. قابل ذکر است که در سطح اطمینان ۰,۹۵ اگر مقدار معناداری t آماری بالای ۱,۹۶ باشد، فرضیه مورد تأیید می شود. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش در جدول ۷ موجود می باشد.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار آماری t	نتیجه
فرضیه ۱: ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.	۰,۳۴۳	۳,۷۸۲	تائید
فرضیه ۲: ریسک های منابع انسانی بر ضربه روحی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.	۰,۷۲۶	۱۹,۳۰۵	تائید
فرضیه ۳: ضربه روحی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه انسانی دارد.	۰,۴۸۷	۵,۸۸۳	تائید

با توجه به داده های جدول شماره ۷ همان گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماره برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱,۹۶ باشد، فرضیه تأیید می شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱,۹۶ می باشد، می توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأیید شده است. در رابطه با ضرایب مسیر قابل ذکر است که اگر این مقدار مثبت باشد بیانگر تاثیر مثبت و مستقیم بین دو متغیر در هر فرضیه است و اگر دارای علامت منفی باشد نشان دهنده تاثیر منفی است که در پژوهش تمامی ضرایب مسیر دارای علامت مثبت می باشند و بزرگی ضریب مسیر نیز نشان دهنده شدت تاثیر و رابطه بین دو متغیر در هر فرضیه است.

نتایج آزمون سوبل: در رابطه با تصمیم گیری در خصوص فرضیه چهارم پژوهش، یعنی میانجی بودن ضربه روحی سازمانی نقش میانجی در تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی از آزمون سوبل استفاده می شود. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، ریسک های منابع انسانی به میزان ۰,۷۳ درصد تغییرات ضربه روحی سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند. ضربه روحی سازمانی نیز به میزان ۰,۴۹ از تغییرات سرمایه انسانی را به طور مستقیم تبیین می کند. با احتساب موارد یاد شده می توان اذهان داشت ریسک های منابع انسانی از طریق ضربه روحی سازمانی به میزان $0,358 = (0,73 \times 0,49)$ بر سرمایه انسانی تاثیر دارد. در رابطه با سنجش معناداری تاثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده می شود. در آزمون سوبل مقدار z -value از طریق رابطه زیر به دست می آید که در صورت بیشتر شدن قدر مطلق این مقدار از ۱,۹۶ می توان در سطح اطمینان ۰,۹۵ درصد، معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{a2}) + (a^2 \times s_{b2}) + (s_{a2} \times s_{b2})}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل، و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد. مقادیر مربوط به a ، b ، s_a ، s_b به ترتیب برابر با ۰,۷۳، ۰,۴۹، ۰,۴۳، ۰,۰۷۵ می باشد. با قرار دادن اعداد در فرمول مقدار

معناداری ۶,۵۱ به دست می آید. با توجه به اینکه قدر مطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱,۹۶ است. می توان اظهار کرد که تاثیر متغیر میانجی ضربه روحی سازمانی در رابطه میان ریسک های سازمانی و سرمایه انسانی معنادار می باشد.

اهمیت آزمون فرضیه : با توجه به نتایج آزمون فرضیات و تائید تمامی فرضیه های این پژوهش، در نهایت می توان بیان کرد که مدل مفهومی ارائه شده و مسیر ترسیم شده برای ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی با نقش میانجی ضربه روحی سازمانی در این پژوهش تائید شده و معتبر است و فرضیه اهمیت این پژوهش، مبنی بر تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی با نقش میانجی ضربه روحی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تائید شده است. این بدین معناست که ریسک های منابع انسانی در نهایت بر سرمایه انسانی اثرگذار است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف شناسایی موثرترین ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی صورت گرفت که تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی با تاکید بر ضربه روحی سازمانی بررسی شد. در این بخش، نتایج پژوهش به تفکیک فرضیه ها مطرح می شود. نتایج بیانگر آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی و ضربه روحی سازمانی تاثیر دارد. نتایج فرضیه های مذکور با پژوهش سلگی و همکاران (۱۳۹۵)، وجه تشابه پژوهش در آن است که ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی این است که ریسک های دیدگاه کارکنان منابع انسانی به عنوان موثرترین ریسک وجود دارد، با توجه به تفاوت در ماموریت و شرایط زمینه ای متفاوت سازمان های مورد بررسی و یا تفاوت در روش های مورد استفاده قابل توجیه است. همچنین، با توجه به نتایج پژوهش، می توان گفت ضربه روحی سازمانی بر نقش متغیر میانجی را در تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش کولیوند و سرلک (۱۳۹۵) همخوانی دارد. وجه اشتراک این پژوهش در مورد ابعاد محیط و اهداف می باشد. لذا به نظر می رسد سازمان در وهله اول باید در مورد بررسی محیطی و اهداف خود بازبینی اساسی داشته باشد. فرضیه تاثیر ضربه

روحي سازمانی بر سرمایه انسانی با پژوهش فرجام زارع (۱۳۹۶) همخوانی دارد وجه تشابه در ابعاد محیط می باشد. فرضیه دیگر این پژوهش به بررسی تاثیر مستقیم می پردازد که ممکن است. ضربه روحی سازمانی به واسطه ریسک های منابع انسانی با سرمایه انسانی باشد. ریسک دیدگاه کارکنان به عنوان یکی از مولفه های ریسک های منابع انسانی در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به یافته های پژوهش سلگی و همکاران (۱۳۹۵) و ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵). ریسک دیدگاه کارکنان نسبت به واحد منابع انسانی به عنوان موثرترین ریسک نسبت به ریسک برون داد، ریسک های درون داد، ریسک های فردی می باشد. بنابراین شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه خرم آباد به منظور بهبود وضعیت سرمایه انسانی خود با به کارگیری ریسک های دیدگاه کارکنان می تواند در محیط فعالیت خود تغییراتی ایجاد کند و به افراد نحوه آشنای با تشکیلات سازمان و ارتباط و مهارت های لازم اقدام کنند. همچنین، در پژوهش حاضر به ترتیب ریسک دیدگاه کارکنان و ریسک برون بیشترین تاثیر را در سرمایه انسانی دارند. در نهایت ریسک درون داد کمترین تاثیر را بر سرمایه انسانی دارد. در زمینه نوآوری پژوهش حاضر باید عنوان کرد با توجه به مرور ادبیات، پژوهشی یافت نشد که تاثیر ریسک های منابع انسانی بر سرمایه انسانی را با توجه به ضربه روحی سازمانی بررسی کرده باشد. از این رو بینش نظری جدید این پژوهش را می توان به این صورت بیان کرد که شرکت ها و سازمان ها می تواند با اتخاذ ریسک های منابع انسانی مناسب موجب ارتقای ضربه روحی سازمانی شوند و از این طریق بر سرمایه انسانی اثر بگذارند.

پیشنهادات: پژوهش حاضر از دیدگاه نظری و تجربی نقطه شروع مبنایی برای پرداختن به موضوع ریسک منابع انسانی بر سرمایه انسانی با نقش میانجی ضربه روحی سازمانی است. که تاکنون از بسیاری جهات مورد غفلت واقع شده است. البته با توجه به نوپا بودن این مبحث، پژوهشگران آتی فضای زیادی برای ارائه مبانی تئوری های جدید در این زمینه، بسط و گسترش موضوعات و کاربرد عملی آنها خواهد داشت. به طور خاص انجام پژوهش های تکمیلی در این حوزه ها پیشنهاد می شود. با توجه به موارد مذکور در بخش قبل و همچنین تأیید فرضیه ها و نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر مطرح می شود: - با توجه

به تائید فرضیه‌ها و نتایج تحقیق سازمان‌ها و شرکت‌ها در پی یافتن راه‌هایی برای ریسک‌های منابع انسانی مناسب با محیط فعالیت خود باشند تا زمینه سرمایه انسانی را فراهم کنند. - با توجه به پیشنهاد کاربردی اول، ریسک‌های منابع انسانی در سازمان خود را تجزیه و تحلیل کنند و با توجه به این نتایج ریسک منابع انسانی خود را برگزینند. سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌توانند برای تجزیه و تحلیل محیط خود و برای به کارگیری ریسک‌های فردی، از روندهای ریسک‌های منابع انسانی آگاهی یابند و به افراد نحوه آشنای با تشکیلات سازمان و ارتباط و مهارت‌های لازم اقدام کنند. - با توجه به نقش میانجی ضربه روحی سازمانی، شرکت‌ها و سازمان‌ها با زمینه سازی مناسب، محیط سازمان بازبینی اساسی داشته باشد. با استفاده از بهبود سرمایه انسانی زمینه فعالیت یکپارچگی استراتژی، دانش، مهارت، تخصص را در سازمان خود تقویت کنند. - سازمانها در مقابله با ضربات روحی و روانی (ترومای سازمانی) رفتارهای متنوعی از خود نشان می‌دهند. بهتر است که مدیران شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه ی لرستان در مقابله با چنین پدیده‌ای در مرحله اول، واقعیت موجود در سازمان را قبول کرده، به جای انکار واقعیت یا فرار از آن تدابیری اندیشیده و در پی حل آن باشد. داشتن سازمانی ارگانیک با تیم‌های کاری و استفاده از ساختارهای ماتریسی و گروه‌های کاری خودگردان، رسمیت کم، عدم تمرکز در حوزه ابعاد ساختاری سازمان و ترویج فرهنگ موفقیت برای عملکرد بهتر در سازمان جهت مدیریت ضربات روحی از اهمیت زیادی برخوردار است. - در زمینه تحقیقات آینده تاثیر ریسک‌های منابع انسانی را بر دیگر متغیرهای مرتبط بررسی و دیگر مولفه‌های موثر با ضربه روحی سازمانی را شناسایی کنند.

منابع

- اردستانی، عباس صالح و ورزشکار، هادی (۱۳۹۵) نقش سرمایه انسانی در افزایش بازدهی سرمایه گذاری بر پایه مدل سه شاخکی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۸ (۲)، ۲۰۹-۲۳۱.
- ابراهیمی، الهام، قلی پور، آریز، مقیمی، سید محمد، قالیباف اصل، حسن (۱۳۹۴). تحلیل و سنجش ریسک های منابع انسانی با به کارگیری تکنیک های دیمتل فازی و مشابهت فازی، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۱، صص ۲۳-۱
- اسماعیل نژاد آهنگرانی، مجید (۱۳۹۱). اصول و مفاهیم مدیریت ریسک، مدیریت پژوهش و ریسک بانک سینا.
- ابراهیمی، الهام؛ قلی پور، آریز؛ مقیمی، سید محمد؛ قالیباف اصل، حسن (۱۳۹۴). طراحی و تبیین چارچوبی برای شناسایی و دسته بندی ریسک های منابع انسانی: کاربرد رویکرد کیفی: فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال هفتم، شماره ۲،
- دیهیم پور، مهدی، میاننداری، کمال، نجاری، رضا، عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۷). تاثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی گری سرمایه اجتماعی، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۵، شماره ۳، صص ۳۶۳-۲۳۷.
- رجبی فرجاد، حاجیه، شکری، زهرا (۱۳۹۷). بررسی تاثیر یادگیری زدایی سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و فنی حرفه ای تهران)، فصل نامه آموزش در علوم انتظامی، سال پنجم.
- رستگار، عباسعلی، اکبرزاده صفوئی، مرتضی، حسن پور امیری، مطهره (۱۳۹۷). تبیین تاثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیل گری سبک شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال دهم، شماره دوم.
- سرلک، محمد علی، کولیوند، پیر حسین (۱۳۹۴). تاثیر ترومای سازمانی بر مهارت های کارکنان در یک بیمارستان خصوصی ایران، فصلنامه علوم اعصاب شفای خاتم،

سپهوند، رضا؛ زارع، فرجام (۱۳۹۶). نقش هوشیاری سازمانی بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی مدیران. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۴.

شیرازی، اسکندر، احمدی، فریدون (۱۳۹۴). طراحی و تبیین ابعاد محیطی سازمان اداره کننده ضربات روحی در بخش دولتی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمانهای دولتی، سال چهارم، شماره دهم، صص ۸۱-۹۶.

شیوا، رضا و مکاتیل پور، حسین (۱۳۸۲). مدیریت ریسک در حوزه بانکداری، مجموعه سخنرانی ها و مقالات چهاردهمین همایش بانکداری اسلامی، تهران، موسسه عالی بانکداری ایران، چاپ اول، ۱۹۵.

شولتز، ت، بیتا. (۱۳۷۱). سرمایه گذاری در نیروی انسانی و توسعه اقتصادی ترجمه محمود توسلی. تهران: انتشارات موسسه تحقیقات پولی و بانکی.

شیرازی، اسکندر (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل گر فضای سالم اداری در سازمان اداره کننده ضربات روحی در سازمانهای دولتی و رتبه بندی آن، در فصلنامه مدیریت مهندسی و رایانش نرم، سال دوم، شماره ۲، صص ۲۳-۴۸.

قلی پور، آرین، ابراهیمی، الهام (۱۳۹۵). مدیریت ریسک منابع انسانی: کاربرد رویکرد آمیخته، پژوهش های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره سی دوم، صص ۷۳-۹۶.

محمدی مقدم، یوسف، سلگی، زهرا، دادفر، آذین (۱۳۹۵). الویت بندی ابعاد ریسک های منابع انسانی با رویکرد معادلات ساختاری تفسیری، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۴، شماره پیاپی ۲۶، صص ۱۵۶-۱۴۷.

نادری، ابوالقاسم، حیدری کبریتی، طیبه، امیری، عبدالرضا (۱۳۹۴). ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی، مورد پژوهی شعب شرکت بیمه آسیا، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم. شماره ۵.

نادری، ابوالقاسم (۱۳۹۰). طراحی الگویی برای سنجش سرمایه انسانی در سازمان ها، شرکت ها و موسسات، دانشگاه تهران.

- وحدتی، حجت، ساعدی، عبدالله، شریعت نژاد، علی (۱۳۹۶). بررسی تاثیر هوشمندی استراتژیک بر سرمایه های انسانی، ساختاری و ارتباطی در صنعت بیمه، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۳.
- دولتی، حسن؛ دیهیم پور، مهدی (۱۳۹۶). تاثیر عوامل ایجاد کننده ترومای سازمانی بر میزان ترک خدمت کارکنان نظامی، فصلنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع). سال نهم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۳۰)، زمستان ۱۳۹۶، ص ۸۱-۱۰۶.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and Models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N., Seleim, A., Ashour, A. (2007). Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies. *Management Decision*, 45 (4), 789-801.
- Brooking, A. (1996). *Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprises*. London: International Thompson Business Press.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bell, E. and Taylor S. (2011). A Rumor of angels: researching spirituality and work of management, MSR; A1, organizations proceeding of the academy.
- Cascio, W.; Bouderau, J. (2014), "HR strategy: optimizing risks, optimizing rewards", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 1, No. 1, pp 77-97.
- Calabrese, A.; Costa, R.; Menichini, T., (2013). Using Fuzzy AHP to manage Intellectual Capital assets: An application to the ICT service industry, *Expert Syst. Appl.*, 40(9): 3747-3755 (9 pages).
- Campbell, D.; Abdul Rahman, M., (2010). A longitudinal examination of intellectual capital reporting in Marks and Spencer annual reports, 1978-2008. *Brit. Account. Rew.*, 42(1): 56-70 (15 pages).
- Dawson, A. (2012). Human capital in family businesses: Focusing on the individual level. *Journal of Family Business Strategy*. 3, 3-11.
- Dutta, N., & Sobel, R. S. (2018). Entrepreneurship and human capital: The role of financial development. *International Review of Economics & Finance*, in press, corrected proof, DOI:
- Dutton, Jane E.; Peter J. Frost, Monica C. Worline, Jacoba M. Lilius & Jason M. Kanov (2009). "Leading in Time of Trauma". *Harvard Business Review Notice of Use Restrictions*, May.
- Deklerk, Miass & Sasol: (2007). "Healing Emotional Trauma in Organization: an O.D. Framework and Case Study". *Organization Development Journal*, Summer, 25, 2; ABI/INFORM Global.
- Ernst & Young. (2008). *Global Human Resources (HR) Risk: from the Danger Zone to the Value Zone*. London: EY, 8(3), 321-342.

Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York, NY: Harper Business. 34

For nell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50

34. A. Gholipour¹, E. Ebrahimi² Fuzzy Multi-criteria decision making approach for human capital evaluation of municipal districts. *Int. J. Hum. Capital Urban Manage.*, 3(1): 1-8, Winter 2018 DOI: 10.22034/ijhcum.2018.03.01.001

35. Hormann, Shana and Pat Vivian (2005). "Toward An Understanding of Traumatized Organizations and How to Intervene in Them *traumatology*". September, Vol. 11, 3: 159-169. <http://tmt.sagepub.com/content/11/3/159> 36. Liisa Valikangas, Martin Hoegl & Michael Gibbert. (2009). Why Learning from Failur isn't Easy (and what to do about it) Inovation Trauma at Sun Micro System, *European Management Journal*, University of Glasgow, dec 2009, 27, 4, pg 225.

Mehralian, G.; Rasekh, H.; Akhavan, P.; Ghatari, A., (2013). Prioritization of intellectual capital indicators in knowledge-based industries: Evidence from pharmaceutical industry. *Int. J. Inform. Manage.*, 33(1): 209– 216 (8pages).

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.

Noreen Tehrani, Sara; Jane Cox & Tom Cox (2002). "Assessing the Impact of Stressful Incidents in Organizations: the Development of an Extended Impact of Events Scale". *Counselling Psychology Quarterly*, Vol. 15, No. 2: 191–200.

Pennings, J. M., Lee, K., & Van Witteloostuijn, A. (1998). Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution. *Academy of Management Journal*, 41, 425-440.

Reim, W.; Parida, V.; Sjödin, D.R. (2016), "Risk management for product-service system operation", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 36, Issue: 6 pp. 665-68.

Sydler, R., Haefliger, S., Pruksa, R. (2013). Measuring intellectual capital with financial figures: Can we predict firm ofitability?. *European Management Journal*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2013.01.008>

Staehr, E. (2015) "Human resource risk and succession planning: Implementing an integrated personal and financial consulting model in New York State", *Agricultural Finance Review*, Vol. 75 Issue: 1, pp. 133-139 Liisa Valikangas, Martin Hoegl & Michael

Sullivan, P. (2000). *Value Driven IC: How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value*. New York: John Wiley & Sons.

Sveiby, K. E. (2000). *The New Organizational Wealth: Managing and*

Measuring of Education. National Academy of Education, Washington, D.C., 131.

Stewart, T. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday/Currency.

Tenenhaus, M., Amato, S., and Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting, Vol. Contributed Papers, CLEUP, Padova*, pp. 739–742..

Young, M. & Hexter, E. (2011). *Managing Human Capital Risk*. New York: The Conference Board.

Yukl, G. (2008). *The Leadership Quarterly*, Management Department. Available at: www.elsevier.com/locate/leaqua.. Susan D. Phillips and Charlene A. Allred; (2006). *Organizational management: what service providers are doing while researchers are disseminating interventions*; *Journal of behavioral health service and research* 33;2.