

مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت منابع انسانی: تحلیل ثانویه پژوهش‌های ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۴

اکبر ذوالفقاری^۱

طاها عشایی^۲

نرگس قانع‌ی خندان^۳

ندا پارسی پور^۴

(تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۹/۲۱ - تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۱۱/۲۱)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده:

زمینه: مدیریت به معنای انجام دادن کارها به وسیله دیگران است. مدیریت منابع انسانی یعنی اداره کردن نیروهای انسانی سازمانی و غیرسازمانی برای افزایش عملکرد شغلی و بهبود وضع

^۱ - استادیار گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

akbarzolfaghari@pnu.ac.ir

^۲ - دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

^۳ - کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۴ - کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تصمیم‌گیری‌ها و همچنین افزایش بهره‌وری.

هدف: هدف اصلی پژوهش تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی در بازه زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۴ است.

روش تحقیق: روش تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (۲cma)؛ ابزار آن پرسشنامه معکوس؛ جامعه آماری پژوهش؛ ۳۲ تحقیق پیمایشی (علمی-پژوهشی) که ۲۱ مورد پژوهش با رعایت روایی، اعتبار و کیفیت پژوهش؛ وجود ضریب همبستگی، حجم نمونه و سطح معنی‌داری هر پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری از نوع غیراحتمالی-تعمدی؛ واحد تحلیل مقالات پژوهشی بوده است. یافته‌های تحقیق: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی در تمامی پژوهش منتشر شده از سال ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۴ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر مدیریت منابع انسانی داشته است. سرمایه اجتماعی به‌طور کلی توانسته ۰.۵۴ صدم از تغییرات مدیریت منابع انسانی را تبیین و پیش‌بینی نماید. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با مقدار ضریب ۰/۳۲۴، بعد شناختی سرمایه اجتماعی با مقدار ضریب ۰/۳۱۰، بعد هنجاری سرمایه اجتماعی با مقدار ضریب ۰/۲۵۶، و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی با مقدار ضریب ۰/۱۴۸ اثری معنی‌دار بر مدیریت منابع انسانی داشته است. نتیجه‌گیری: با افزایش سرمایه اجتماعی، منابع انسانی با کمک منابع شبکه پادار، روابط و شناخت متقابل اعضای سازمان، نیروی انسانی و مجموعه‌های سازمانی بهتر مدیریت می‌شود.

کلید واژگان: فراتحلیل، مدیریت، مدیریت منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، توسعه اجتماع.

۱. مقدمه و بیان مساله

مدیریت انجام دادن کارها به‌وسیله دیگران است. مدیریت منابع انسانی؛ اداره کردن نیروهای انسانی سازمانی و غیرسازمانی برای افزایش عملکرد شغلی و بهبود وضع تصمیم‌گیری‌ها و همچنین افزایش بهره‌وری تعریف می‌شود. مدیریت منابع انسانی؛ تلاشی راهبردی برای مدیریت سرمایه‌های با ارزش سازمانیست (Armstrong & Stephens, ۲۰۰۵, p. ۳). به تعبیری؛ مدیریت منابع انسانی به معنای شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی در راستای تحقق

اهداف سازمانی است (سعادت، ۱۳۸۱، ص ۲). به منظور مدیریت منابع انسانی در راستای تحقق اهداف سازمانی، عوامل متعددی از جمله سرمایه‌های انسانی و اقتصادی نقش مهمی ایفا می‌کنند. علاوه بر این، سرمایه اجتماعی هم در این زمینه ایفا کننده نقش و جایگاه مهمی هستند، که امروزه بیش از همیشه مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی یا ابعاد معنوی اجتماع، میراثی تاریخی هستند که می‌توانند با تشویق افراد به همکاری، مشارکت، معضلات موجود اجتماع را حل و فصل کنند، و جامعه را به سمت و سوی رشد و توسعه شتابان حرکت دهند (صادقی، ۱۳۹۵، ص ۴۸).

سرمایه اجتماعی؛ پدیده جدیدی برای بهره‌وری اقتصادی، و چارچوبی غیر رسمی از رابطه و همکاری افراد برای تقویت روابط اجتماعی جهت ارتقای منابع انسانی و افزایش بهره‌وری است (غفوریان پیرنیا، ۱۳۹۰، ص ۴). چنگ (۲۰۱۲)، رابطه مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را معنی دار و مثبت خوانده و بر ایجاد روابط دوستانه بین کارکنان برای بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی تاکید و اضافه کرده است کیفیت رابطه مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی با توجه به ویژگی‌های متفاوت سازمان، متفاوت خواهد بود. کیم و رایت^۱ (۲۰۱۱، ص ۱۵۸)، نیز با تبیین رابطه مدیریت منابع انسانی و سرمایه‌های اجتماعی سازمانی، تصریح کرده‌اند رابطه سرمایه‌های اجتماعی سازمانی و مدیریت منابع انسانی در سازمان‌هایی قوی‌تر است؛ که، فشارهای قانونی وجود ندارد (فولادی، ۱۳۹۵، ص ۱۲۱). سرمایه اجتماعی با نقش مدیریت در سازمان‌ها تقویت، و مدیریت هم با پرورش سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌ها بهینه می‌شود؛ به گونه‌ای که، با مدیریت و ارائه فرصت به کارکنان، تعاملات سازمانی، همکاری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، و روابط بین فردی گسترش می‌یابد (فولادی، ۱۳۹۵، ص ۶۶). مدیریت بهینه منابع انسانی در سازمان به عوامل متعدد و گوناگونی از جمله خصوصیات فردی و ذاتی، ژنتیک و وراثت، شرایط اقلیمی و جغرافیایی، فرهنگ اجتماعی، تاریخ و پیشینه تمدن، اعتقادات و باورهای مردم، نظام آموزشی و جهت‌گیریهای آن، خانواده و مدیریت آن، نظام سیاسی کشور، تنش‌های اجتماعی و سیاسی، اقتصاد و امور مالی، علم و دانش، امنیت شغلی و سازمانی، تجهیزات و امکانات موجود، ثبات

^۱ - Kim & Wright

سیاسی و اقتصادی بستگی دارد. برخی (Schneider & Bowen, ۱۹۹۳)، شرایط و امکانات؛ برخی (Sanders, van Riemsdijk, & Groen, ۲۰۰۸)، اعتقادات و باورهای مردم؛ برخی (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, ۱۹۸۸)، ژنتیک و وراثت؛ برخی (Bratton, Yamamoto, Gold, Bratton, & Steele, ۲۰۲۱)، نظام‌های سیاسی و آموزشی؛ و برخی (Yamamoto, ۲۰۱۳)، هم امنیت شغلی و سازمانی را اثرگذارترین مؤلفه در مدیریت منابع انسانی می‌دانند. در کنار سایر این عوامل، برخی (Brass & Labianca, ۱۹۹۹)؛ آرمان، حسینی، و تنگستانی، ۱۳۹۵؛ رویین تن، امیرآبادی‌فراهانی، رویین تن، و رویین تن، ۱۴۰۰؛ وحدتی، موسوی‌نژاد، و حسنی، ۱۳۹۶)، هم اعتقاد دارند سرمایه اجتماعی در سازمان‌های امروزی بیش از سایر عوامل در مدیریت منابع انسانی نقش بازی می‌کنند و می‌توانند به مدیریت‌های سازمانی در فرایندهای چهارگانه سازمانی شامل استخدام، جذب منابع، انتخاب و آموزش منابع انسانی کمک کنند. بدین سبب، تاکنون مقالات متعددی در این زمینه انجام و چاپ شده است، اما، با توجه به اینکه این مقالات با شرایط متفاوت جغرافیایی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، و جامعه آماری متفاوت انجام شده، با نتایج متفاوتی هم روبرو بوده است. بنابراین؛ این پژوهش با استفاده از شیوه فراتحلیل این نتایج را تجمیع و اندازه اثر نهایی آنها و اندازه اثر متغیرهای تعدیلگر بر مدیریت منابع انسانی را بر آورد خواهد کرد، و به این سؤالات نیز پاسخ خواهد داد:

۱. چه رابطه‌ای میان سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی در ایران وجود دارد؟
۲. چه رابطه‌ای میان ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی در ایران وجود دارد؟

۲. مبانی و رویکردهای نظری

۲-۱ مدیریت منابع انسانی^۱: مدیریت آمیخته‌ای از علم و هنر و تا حدی تکنولوژی برای انجام کارهاست (ممتاز و هفت‌برادران، ۱۳۹۱، ص ۶۲). مدیریت منابع انسانی فرایند کار کردن برای تکمیل توانمندی افراد و سازمان از طریق کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید، و

^۱ - Human Resources Management

تسریع در تشکیل روابط جدید است (برومند، ۱۳۹۶، ص ۱۵۹). مدیریت منابع انسانی؛ تلاش برای مدیریت سرمایه‌های با ارزش انسانی - سازمانی است (Armstrong & Stephens, ۲۰۰۵, p. ۳).

۲-۲ سرمایه اجتماعی^۱: سرمایه اجتماعی مجموعه ارزش‌ها و منابع مشترک است؛ که، به افراد اجازه می‌دهد: در یک گروه برای تحقق یک هدف مشترک کار کنند (Daniel, Schwier, ۱۲۸, ۲۰۰۳, p. & McCalla). سرمایه اجتماعی مبین اثرگذاری نهادی روابط و همکاری‌های بین بخشی است (Fountain, ۱۹۹۸, p. ۱۰۴)، که می‌تواند با توسعه همکاری‌ها و اشتراک اطلاعات، رقابت‌ها را افزایش دهد، دستاوردها را بیشتر کند، و نقش شهرت و اعتماد متقابل در دستیابی به اهداف را تضمین نماید (Chou, ۲۰۰۶, p. ۹۰۳). کارکرد سرمایه اجتماعی ایجاد شبکه‌های حمایتی برای اعضا و تسهیل روابط اجتماعی است (Coleman ۱۹۹۴: ۳۰۲). سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، هنجار، و شبکه‌هاست که در قالب ساختار اجتماعی تحقق می‌یابد (Levi ۳۴: ۱۹۹۶؛ ۱۶۷: ۲۰۰۰ Putnam). پیر بوردیو (Bourdieu, ۲۰۰۵, p. ۱۴۷)، گونه‌های سرمایه را اقتصادی، فرهنگی، نمادین، و اجتماعی معرفی و تأکید کرده است سرمایه اجتماعی حاصل منابعی است که ایجادکننده شبکه‌ها و روابط و دلیل و شرط عضویت گروهی‌اند. سرمایه اجتماعی برآیند روابط افراد و گروه‌ها و اجتماعات است. اعتماد، به عنوان مهم‌ترین عنصر سرمایه اجتماعی، از دل افراد و گروه‌ها و اجتماعات بیرون می‌آید و با کمک این عناصر کنش جمعی جهت تحقق اهداف جمعی عملیاتی می‌شود (Coleman ۱۹۹۴: ۴۶۵؛ کلمن ۱۳۹۰: ۴۶۵). سرمایه اجتماعی، ماده خام جامعه مدنی است (ذوالفقاری، ۱۳۹۸، ص ۱۶۴، به نقل از علی بابایی و تیموری، ۱۳۹۵: ۷۰). پاتنام سرمایه اجتماعی را عنوان همبستگی اجتماع محلی حاصل شده از وجود مجموعه متراکم از سازمان‌ها و شبکه‌های اجتماع محلی، سطوح بالای تعهد مدنی یا مشارکت در شبکه‌های محلی، هویت محلی قوی و مثبت و نیز احساس تجانس و برابری با اعضای اجتماع محلی، هنجارهای تعمیم‌یافته محلی مربوط به اعتماد و کمک متقابل اعضای اجتماع می‌داند (از کیا و غفاری، ۱۳۹۶، ص ۲۷۸).

^۱ - Social Capital

۲-۳ تئوری‌های مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی مفهوم گسترده‌ای است؛ که، در دهه‌های اخیر رویکردها و دیدگاه‌های متعددی از سوی دانشمندان درباره آن مطرح شده؛ و واقعیتی چندبعدی و چندلایه دارد. بنابراین؛ برای تشریح این موضوع، امکان استفاده از یک تئوری و نظریه خاص وجود ندارد. هر تئوری بخشی از موضوع را تشریح می‌کند و هیچ تئوری جامعیت ندارد؛ و تئوری‌های گوناگون مکمل هم اند. این بحث درباره موضوع این تحقیق نیز صدق می‌کند. بنابراین، برای تشریح مسئله مدیریت منابع انسانی و نقش سرمایه اجتماعی در آن، امکان بهره‌گیری از یک تئوری خاص نیست و باید ترکیبی از نظریه‌ها و گفتمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. در پژوهش حاضر؛ پنج تئوری ۱. تعهد، ۲. انگیزش، ۳. توانایی-انگیزه-فرصت ۴. منبع محور و ۵. اقتضایی برای تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت منابع انسانی ارائه شده است؛ که، در ادامه به بررسی آنها خواهیم پرداخت.

۳-۲-۱ تئوری تعهد: تئوری تعهد تاکید می‌کند تعهد، میزانی است که فرد با سازمان

تعیین هویت می‌کند؛ اهداف و ارزش‌های آنرا می‌پذیرد، برای تحقق اهدافش تلاش می‌کند؛ عضویت خود را ادامه می‌دهد، و به سازمان خود وفادار است (اکرامی، ذاکر خطیبانی، و فردوسی، ۱۳۸۷، ص ۹۵). ریچرز^۱ (B. Cheng, ۲۰۰۳, pp. ۳۱۴ & ۳۱۵)، تاکید دارد تعهد سازمانی زمانی خوب درک می‌شود که بعنوان مجموعه‌ای از تعهدات مطرح شود. پورتر (بزی، ۱۳۹۵، ص ۷، به نقل از فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴)^۲، هم نیروی تعیین هویت و مشارکت در سازمان را مبنای تعهد سازمانی عنوان و یادآوری می‌کند قبول اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش، و میل به باقی ماندن منشأ شکل‌گیری تعهد سازمانیست.

^۱ - Reichers

^۲ - Porter

۲-۲-۳ **تئوری انگیزش:** بر اساس این تئوری، رفتارهای معطوف به هدف، نقش موثری

در مدیریت منابع انسانی دارند؛ و بخاطر نیازها، و انتظارات متفاوت افراد، در تنظیم سیاست منابع انسانی موثرند. این تئوری تاکید می‌کند عوامل انگیزشی شامل رشد فردی و جمعی، خودکار بودن، مسئولیت پذیری همراه با اختیار داشتن، نیل به موفقیت، و شناخت ه معنای تعیین جایگاه واقعی کارکنان برای انجام بهتر امور (Herzberg, ۲۰۰۵)، و تأمین نیازهای نجات و رستگاری، عشق و تعلق، شناخت، نیاز به آزادی، و تفریح و استراحت (Glasser, ۱۹۹۹)، و همچنین تأمین نیازهای فیزیولوژیکی، تعلق و عشق، احترام، و خودیابی (Maslow, ۱۹۵۸)، نقش مهمی در مدیریت منابع انسانی دارند.

۳-۲-۳ **تئوری توانایی-انگیزه-فرصت:** بر اساس این تئوری، بهینه سازی مدیریت

منابع انسانی تابعی از توانایی، انگیزه و وجود فرصت برای مشارکت است؛ یعنی منابع انسانی در صورتی به خوبی مدیریت می‌شوند؛ که، مدیریت، افراد توانمند و مستعد، آموزش دیده، ماهر، خبره، آزاد، مختار، و فرصت برای اقدام و عمل را در اختیار داشته باشد. تأمین نیازهای مهارتی، و انگیزشی کارکنان مبنای این نظریه است. این تئوری شامل چارچوب توانایی-انگیزه-فرصت است. انگیزه به معنای تمایل به سمت رفتار؛ توانایی شامل مهارت‌ها و قابلیت‌های لازم برای انجام رفتار؛ و فرصت هم به معنای فقدان محدودیت‌های زمینه‌ای و موقعیتی برای انجام رفتار است (Hughes, ۲۰۰۷, p. ۳).

۴-۲-۳ **تئوری منبع محور:** این تئوری منابع داخلی سازمان را مبنای اصلی مدیریت

منابع انسانی می‌داند و معتقد است تحلیل محیط بیرونی برای کشف فرصت‌ها و تهدیدها کافی نیست؛ بلکه، شناسایی عوامل استراتژیک داخلی هم لازم است. بر اساس این تئوری، منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع انسانی، و استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی از منابع چهارگانه برای مدیریت منابع انسانست. این تئوری بر قابلیت‌های محوری و درونی سازمان‌ها شامل سرمایه‌های محسوس و نامحسوس نیمه‌پایدار، استراتژی‌های سازمان، و اعتبارات مالی تمرکز دارد (Barney,

(۱۹۹۱; Barney, ۲۰۰۰; Wernerfelt, ۱۹۸۴).

۵-۲-۳ **تئوری اقتصادی:** بر اساس این نظریه، سازگاری و انطباق استراتژی مدیریت منابع انسانی با استراتژی رقابتی لازمه مدیریت سازمانهاست؛ زیرا که، استراتژی رقابتی، بستر مزیت رقابتی را فراهم می‌کند. پورتر (Porter, ۱۹۹۷, p. ۱۶)، استراتژی رقابتی را برای طبقه بندی استراتژی‌های عام مطرح و تاکید کرده، رهبری هزینه، تمایز و تمرکز استراتژی‌های اساسی برای کسب مزیت رقابتی در سازمان‌هاست.

۳. پیشینه پژوهش

۱-۳ خارجی

گوئررو و همکارانش (Guerrero, Cayrat, & Cossette, ۲۰۲۲) هم اعتقاد دارند بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی ارتباط مستقیمی وجود دارد، به گونه ای که، در شرکت‌های کوچک و متوسط نسبت به شرکت‌های بزرگ، این ارتباط نزدیک‌تر و آثار آن هم عمیق‌تر است.

هولنبک و جیمیسون (Hollenbeck & Jamieson, ۲۰۱۵, p. ۳۸۲)، با بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی در مدیریت منابع انسانی، بر نقش شبکه های اجتماعی در توانمندسازی منابع انسانی تاکید و تصریح کرده اند در حوزه ای مانند مدیریت منابع انسانی، بسیاری از فعل و انفعالات تحت تأثیر روابط اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی قرار دارند، به گونه ای که، شبکه‌های اجتماعی می‌تواند بینش و اطلاعاتی را در اختیار منابع انسانی سازمان‌ها قرار دهد که قبلاً در دسترس نبوده است.

چانگ و همکارانش (Chuang, Chen, & Chuang, ۲۰۱۳)، هم در بررسی آثار سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی دریافته اند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که بر تسهیل روابط بین کارکنان تمرکز دارند، با سرمایه اجتماعی سازمانی ارتباط مثبتی دارند و این رابطه برای شرکت‌هایی که در صنایع کمتر تحت نظارت هستند، قوی‌تر است.

تایلور (Taylor, ۲۰۰۷)، هم با واکاوی نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت منابع انسانی معتقد است سرمایه اجتماعی نقش مهمی در اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی جهانی برای شرکت‌های چندملیتی داشته است. بر ایجاد و استفاده از سرمایه اجتماعی در شرکت‌های چندملیتی متمرکز

شده و در حوزه مدیریت منابع انسانی با درک انگیزه بخش‌های مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مدیریت بهینه منابع انسانی را تسهیل کرده است.

۲-۳ داخلی

پژوهش‌های صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۹۰-۱۴۰۴ درباره سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی که برای فراتحلیل انتخاب شدند، در جدول ۱ ذکر شده‌اند.

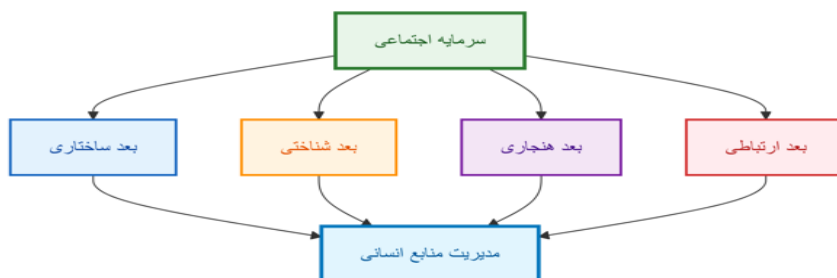
جدول (۱): پیشینه پژوهش

نویسنده	گروه مورد بررسی	شیوه نمونه‌گیری	قومیت	نوع تحقیق	حجم	روش	استان
(معصومه اصغری همت‌آبادی، ۱۴۰۴)	کارکنان شهرداری ساری	تصادفی ساده	مازندرانی	توصیفی-پیمایشی (کاربردی)	۳۵۷	پرسشنامه استاندارد	مازندران، شهر ساری
(رحمتی، ۱۴۰۴)	کارکنان آستان مقدس حضرت عبدالعظیم (ع)	تصادفی-طبقه‌ای	فارس	توصیفی (کاربردی)	۲۱۷	پرسشنامه	تهران، شهری
(سالاردهگل کن، ۱۴۰۴)	معلمان دوره ابتدایی شهرستان رودان	تصادفی طبقه‌ای (بر اساس جنسیت)	هرمزگانی	توصیفی-همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری (کاربردی)	۲۳۵	پرسشنامه استاندارد	هرمزگان، شهرستان رودان
(درزی بورخانی، ۱۴۰۳)	کارکنان بیمارستان حکمت ساری	تصادفی ساده	مازندرانی	توصیفی-پیمایشی (کاربردی)	۲۴۸	پرسشنامه استاندارد	مازندران، شهر ساری
(فرهنگ دهقان، ۱۴۰۲)	کارکنان دولتی استان تهران	تصادفی در دسترس	فارس	توصیفی-پیمایشی	۳۸۴	پرسشنامه	تهران
(عظیمی، ۱۴۰۲)	کارکنان و مدیران مرکز آموزش مدیریت دولتی	تصادفی ساده	فارس	توصیفی-پیمایشی (کاربردی)	۹۷	پرسشنامه گویه‌ای	تهران

(رویین تن و همکاران، ۱۴۰۰)	کلیه پرسنل مراکز دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه	نمونه گیری در دسترس	کرد	مقاله پژوهشی	۳۸۰	پیمایش - پرسشنامه	کرمانشاه
(مزیدی و محسن پور، ۱۴۰۰)	مدیران ادارات دولتی استان گلستان	نمونه گیری تصادفی	فارس	مقاله پژوهشی	۱۸۶	پیمایش - پرسشنامه	گلستان
(احمدزاده و شکوه، ۱۳۹۹)	کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه کرمان	نمونه گیری تصادفی	فارس	مقاله پژوهشی	۴۰۰	پیمایش - پرسشنامه	کرمان
(عابدینی، میرسپاسی، و شناس، ۱۳۹۷)	خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی و جامعه دوم وزارت آموزش و پرورش	تصادفی طبقه بندی شده	فارس	مقاله پژوهشی	۱۳۱	پیمایش - پرسشنامه	تهران
(رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶)	کارکنان شرکت های کوچک و متوسط شهرک صنعتی کرمان	نمونه گیری در دسترس	فارس	مقاله پژوهشی	۳۰۶	پیمایش - پرسشنامه	کرمان
(صید، ۱۳۹۶)	کارمندان و خبرگان شرکت ساختمانی ست	نمونه گیری در دسترس	فارس	پایان نامه کارشناسی ارشد	۱۴۸	پیمایش - پرسشنامه	تهران
(وحدتی و همکاران، ۱۳۹۶)	کارکنان شرکت ملی نفت ایران و	نمونه گیری در دسترس	فارس	مقاله پژوهشی	۱۸۴	پیمایش - پرسشنامه	قزوین

					شرکت‌های وابسته به آن	
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۰۰	پایان نامه کارشناسی ارشد	فارس	نمونه گیری تصادفی	کارکنان شرکت‌های پارک علم و فناوری تهران (صادقی، ۱۳۹۵)
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۰۰	مقاله پژوهشی	فارس	نمونه گیری در دسترس	کارکنان ۳۰ شرکت برتر در صنایع مختلف در ایران (علی‌احمدی، اقبالی، و بذریاش، ۱۳۹۵)
قم	پیمایش - پرسشنامه	۱۱۵	پایان نامه کارشناسی ارشد	فارس	نمونه گیری تصادفی	کارکنان شرکت‌های پارک علم و فناوری (فولادی، ۱۳۹۵)
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۱۴	پایان نامه کارشناسی ارشد	فارس	نمونه گیری در دسترس	کارکنان ستاد مدیریت حمل و نقل و سوخت تهران (مهرنیک، ۱۳۹۵)
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۰۴	پایان نامه کارشناسی ارشد	فارس	نمونه گیری تصادفی	کارشناسان آموزش شرکت‌های سایپا مستقر در استان تهران (برجی‌خانی اوانکی، ۱۳۹۲)
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۳۳۸	پایان نامه کارشناسی ارشد	فارس	طبقه بندی تک مرحله‌ای	کارکنان منابع انسانی اداره کل مالیات جنوب تهران (غفوریان پیرنیا، ۱۳۹۰)

۴. مدل نظری تحقیق



شکل (۱): مدل نظری تحقیق

۵. فرضیه تحقیق

۱-۵ فرضیه اصلی

۱-۱-۵ به نظر می رسد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

(ب) فرضیه فرعی

۲-۱-۵ - به نظر می رسد که بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۳-۱-۵ - به نظر می رسد که بین بعد هنجاری سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۴-۱-۵ - به نظر می رسد که بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۵-۱-۵ - به نظر می رسد که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۶. روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (CMA۲) است. فراتحلیل با مرور سیستماتیک بر پژوهش‌های قبلی؛ درصد برآورد میزان اندازه اثر متغیرهای مستقل بر وابسته است. روش پژوهش حاضر مراحل: ۱. سرچ کلیدواژه "سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی"؛ ۲. گردآوری مقالات از پایگاه نورمگز، مگ ایران؛ علم نت و پایگاه جهاد دانشگاهی؛ ۳. غربالگری و گزینش مقالات دارای شرایط ملاک ورود (وجود ضریب همبستگی، حجم نمونه، سطح معنی‌داری، روایی و پایایی پژوهش، پیمایش و استفاده از ابزار پرسشنامه)؛ ۴. ورود به نرم‌افزار و درنهایت ۵. برآورد اندازه اثر پژوهش؛ سوگیری انتشار و متغیرهای میانجی (تعديلگر) را طی کرده است. بازه زمانی پژوهش ۱۴۰۴-۱۳۹۰؛ جامعه آماری آن ۳۲ مورد که ۲۱ پژوهش بعد از کنترل روشی و غربالگری (دارا بودن ملاک‌های ورود) به روش عمدی انتخاب شدند. درنهایت با استفاده از فرمول فیشر و کوهن در نرم‌افزار فراتحلیل اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل (Effect size) برآورد شده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی، از نمودار کیفی و آزمون Q استفاده شده و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر مدیریت منابع انسانی استفاده شده است.

۷. یافته‌های پژوهش

۱-۷ توصیفی

-بیشترین تمرکز پژوهشی مربوط به سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ است که به ترتیب با ۴ مطالعه (۸/۳۰ درصد) و ۳ مطالعه (۱/۲۳ درصد) بیشترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند. سال ۱۴۰۰ با ۲ مطالعه (۴/۱۵ درصد) در رتبه سوم قرار دارد. در مجموع، سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ شامل ۶/۸۴ درصد از مطالعات هستند که نشان‌دهنده گرایش قوی به تولید دانش در شش سال دوم بازه زمانی است. در مقابل، سال‌های ابتدایی این بازه (۱۳۹۰، ۱۳۹۲ و ۱۳۹۷) هر کدام تنها با یک مطالعه (۷/۷ درصد) سهمی محدود دارند و سال‌های ۱۳۹۱، ۱۳۹۳، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۸ فاقد هرگونه پژوهش در این حوزه هستند.

-جامعه آماری مطالعات عمدتاً حول محور کارکنان و پرسنل سازمان‌های دولتی و غیردولتی است

که ۹/۷۶ درصد از کل پژوهش‌ها را در برمی‌گیرد. این دسته شامل زیرگروه‌هایی مانند کارکنان شرکت‌های نفتی و انرژی (۴/۱۵ درصد)، کارکنان شهرداری‌ها و ادارات دولتی (۱/۲۳ درصد)، کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط (۷/۷ درصد) و پرسنل مراکز آموزش عالی (۷/۷ درصد) می‌شود. سایر جوامع هدف شامل مدیران ادارات دولتی (۷/۷ درصد) و خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی (۷/۷ درصد) هستند.

-مطالعات در ۷ استان مختلف ایران انجام شده‌اند که نشان‌دهنده پراکندگی جغرافیایی متوسط است. تهران با ۶ مطالعه (۲/۴۶ درصد) بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است. پس از آن، کرمان با ۲ مطالعه (۴/۱۵ درصد) در رتبه دوم و استان‌های کرمانشاه، گلستان، قزوین، قم و سایر استان‌ها هر کدام با یک مطالعه (۷/۷ درصد) در رتبه‌های بعدی قرار دارند. این توزیع جغرافیایی، تمرکز شدید پژوهش‌ها بر مرکز کشور (تهران) را منعکس می‌کند، در حالی که تنها دو مطالعه (۴/۱۵ درصد) در استان‌های غیرمرکزی و محروم‌تر (کرمانشاه و گلستان) انجام شده‌اند.

-از نظر نوع تحقیق، ۸/۵۳ درصد مطالعات به صورت مقاله پژوهشی و ۲/۴۶ درصد به صورت پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر شده‌اند. شیوه نمونه‌گیری نیز عمدتاً مبتنی بر روش‌های در دسترس (۸/۳۰ درصد) و تصادفی ساده (۱/۲۳ درصد) بوده است. از نظر قومیت، ۶/۸۴ درصد مطالعات در جوامع فارسی‌زبان و ۴/۱۵ درصد در جوامع گُرد (کرمانشاه) انجام شده‌اند. حجم نمونه‌ها نیز در دامنه ۱۰۰ تا ۴۰۰ نفر متغیر بوده که میانگین آن ۱۹۸ نفر محاسبه شده است. تمام مطالعات (۱۰۰ درصد) از روش پیمایشی با ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده کرده‌اند.

۲-۷ تحلیلی

۲-۲-۱ تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی

جدول (۲): اثر کل سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی

sig	Z	upper	lower	Effect size
۰/۰۰۴	۱۵/۳۸۲	۰/۳۸۷	۰/۲۸۱	۰/۵۴۲

یافته‌های تحلیل اثر تصادفی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت منابع انسانی دارد ($p = ۰/۰۰۴$). اندازه اثر کل ۰/۵۴۲ گزارش شده که نشان‌دهنده تأثیری با اندازه متوسط تا بزرگ بر اساس معیارهای کوهن است. این مقدار در بازه اطمینان ۹۵ درصدی (۰/۲۸۱)

تا ۰/۸۰۳) قرار دارد که صفر را در بر نمی گیرد و بر معناداری تأثیر دلالت دارد. مقدار Z برابر ۱۵/۳۸۲ نیز تأکید می کند که این رابطه از نظر آماری بسیار قوی است. به عبارت دیگر، افزایش سطح سرمایه اجتماعی در سازمان ها با بهبود فرآیندهای مدیریت منابع انسانی همراه است.

۲-۲-۲ تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی

جدول (۳): تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی

گزارش آماری					نوع متغیر
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰/۰۰۰	۶/۱۴۹	۰/۳۸۱	۰/۱۸۲	۰/۳۲۴	بعد ساختاری سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۷/۵۶۱	۰/۴۲۱	۰/۱۱۳	۰/۳۱۰	بعد شناختی سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۹/۷۸۱	۰/۱۵۶	۰/۰۸۹	۰/۲۵۶	بعد هنجاری سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۱۰/۰۴۳	۰/۴۸۱	۰/۲۱۴	۰/۱۴۸	بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی

بر این اساس نتایج فوق نشان داد که:

- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت منابع انسانی دارد ($p = ۰/۰۰۰$) - اندازه اثر ۰/۳۲۴ در بازه اطمینان ۹۵ درصدی (۰/۱۸۲ تا ۰/۳۸۱) قرار دارد که نشان دهنده تأثیری با بزرگی متوسط است. مقدار Z برابر ۶/۱۴۹ بر قوی بودن این رابطه تأکید می کند. به عبارت دیگر، شبکه های رسمی و غیررسمی، دسترسی به منابع سازمانی و ساختارهای ارتباطی مؤثر، زمینه ساز بهبود فرآیندهای جذب، حفظ و توسعه نیروی انسانی می شوند.

- یافته ها حاکی از تأثیر مثبت و معنادار بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی است ($p = ۰/۰۰۱$). اندازه اثر ۰/۳۱۰ در بازه اطمینان ۹۵ درصدی (۰/۱۱۳ تا ۰/۴۲۱) قرار گرفته که صفر را شامل نمی شود. مقدار Z معادل ۷/۵۶۱ نیز بر معناداری آماری این رابطه دلالت دارد. این یافته بیانگر آن است که اشتراک دانش، درک مشترک از اهداف سازمانی و هم افزایی شناختی میان کارکنان، به عنوان پیش نیازی برای اجرای مؤثر سیاست های منابع انسانی عمل می کند.

- تحلیل آماری تأثیر مثبت و بسیار معنادار بعد هنجاری سرمایه اجتماعی را تأیید می کند ($p = ۰/۰۰۰$). اندازه اثر ۰/۲۵۶ با مقدار Z برابر ۹/۷۸۱ نشان دهنده رابطه ای قوی است. هرچند بازه اطمینان گزارش شده نیاز به بازنگری دارد، ولی معناداری آماری غیرقابل انکار است. این یافته بیان می کند که هنجارهای اجتماعی مانند اعتماد متقابل، تعهد سازمانی و تبادل اجتماعی، بستری اخلاقی برای

اجرای عادلانه و پایدار سیاست‌های منابع انسانی فراهم می‌آورند و به کاهش تعارضات داخلی کمک می‌کنند.

- نتایج نشان می‌دهد بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت منابع انسانی دارد ($p = 0/000$). اندازه اثر $0/148$ با مقدار Z برابر $10/043$ بر وجود رابطه‌ای قابل توجه دلالت دارد. این بعد که بر کیفیت روابط بین فردی، تعاملات عمیق و پیوندهای عاطفی متمرکز است، به‌عنوان عاملی تسهیل‌کننده در ایجاد محیطی حمایتی برای کارکنان عمل کرده و به‌طور غیرمستقیم بر اثربخشی فرآیندهای جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد.

۷-۲-۳ آزمون Q

آزمون فوق، در پی این است که آیا بین مطالعات همگنی وجود دارد؟ برای پاسخ به این پرسش اول از طریق نمودار رگرسیون اگر، پراکنش و سوگیری انتشار موردبررسی قرار گرفته و در صورت تجمع مطالعات به‌صورت پراکنده در رأس نمودار، پژوهش‌ها دارای سوگیری انتشار واریانس است، در گام دوم، آزمون Q با استفاده از نتایج آماری، وضعیت ناهمگنی را ارزیابی می‌کند، نتایج نشان می‌دهد که به دلیل معنی‌داری بودن، مطالعات فوق، همگن نیستند و بین آن‌ها واریانس وجود دارد و به‌طور کلی ۹۷ درصد از ۲۱ سند پژوهشی، دارای سوگیری انتشار هستند، به این دلیل نیاز است، ضم استفاده از اندازه اثر تصادفی نسبت به ثابت، از متغیرهایی که منجر به این تفاوت و واریانس شدند، تحلیل قرار گیرد، به این خاطر متغیرهای میانجی مهم پژوهش و اثر کلی آن‌ها در ادامه مورد ارزیابی قرار گرفته است.

جدول (۴): آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
۶۷۲/۱۳۴	۱۸	۰/۰۰۰	۹۷/۸۸۲

نتایج نشان می‌دهد که ۹۷ درصد از مطالعات فوق، دارای ناهمگنی بوده و بایستی متغیرهای میانجی بررسی و مقدار اثر و معنی‌داری بودن اثر برآورد شود.

۴-۲-۷ تأثیر گروه مورد بررسی بر مدیریت منابع انسانی

جدول (۵): تأثیر گروه مورد بررسی بر مدیریت منابع انسانی

تصادفی			گروه مورد بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۶/۱۴۵	۰/۱۷۸	کارکنان سازمان‌های دولتی
۰/۰۰۰	۴/۲۶۱	۰/۱۹۰	کارکنان شرکت‌های دولتی
۰/۰۰۰	۷/۳۳۶	۰/۱۴۳	مدیران ادارات
۰/۰۰۰	۹/۵۴۱	۰/۲۱۱	کارکنان شرکت‌های خصوصی
۰/۰۰۰	۱۰/۰۲۲	۰/۱۸۷	اثر کل

بین گروه مورد بررسی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۱۸۷ است. سرمایه اجتماعی در گروه کارکنان شرکت‌های خصوصی با ضریب ۰.۲۱۱ بیشترین تأثیر را در مدیریت منابع انسانی دارد.

۵-۲-۷ تأثیر جنسیت بر مدیریت منابع انسانی

جدول (۶): تأثیر جنسیت بر مدیریت منابع انسانی

تصادفی			گروه مورد بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۴/۲۵۰	۰/۱۵۷	زن
۰/۰۰۰	۸/۶۳۲	۰/۱۹۰	مرد
۰/۰۰۰	۱۵/۴۰۱	۰/۱۳۶	اثر کل

بین جنسیت و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۱۳۶ است. سرمایه اجتماعی در مردان با ضریب ۰.۱۹۰ بیشترین تأثیر را در مدیریت منابع انسانی دارد.

۶-۲-۷ تأثیر هویت قومی بر مدیریت منابع انسانی

جدول (۷): تأثیر هویت قومی بر مدیریت منابع انسانی

sig	z-value	تصادفی	
		اندازه ترکیبی	هویت قومی
۰/۰۰۰	۵/۱۲۱	۰/۲۵۰	فارس
۰/۰۰۰	۵/۳۳۴	۰/۲۱۸	کرد
۰/۰۰۰	۶/۲۸۹	۰/۲۵۳	اثر کل

بین هویت قومی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۲۵۳ است. سرمایه اجتماعی در هویت قومی فارس با ضریب ۰.۲۵۰ بیشترین تأثیر را در مدیریت منابع انسانی دارد.

۷-۲-۷ تأثیر سطح توسعه استان بر مدیریت منابع انسانی

جدول (۸): تأثیر سطح توسعه استان بر مدیریت منابع انسانی

sig	z-value	مدل اثر تصادفی	
		اندازه ترکیبی	نوع استان
۰/۰۰۰	۵/۱۸۷	۰/۱۹۸	در حال توسعه
۰/۰۰۰	۱۱/۲۶۰	۰/۲۱۰	کم توسعه
۰/۰۰۰	۸/۱۵۸	۰/۲۳۷	توسعه یافته
۰/۰۰۰	۴/۲۳۵	۰/۲۷۶	اثر کل

بین سطح توسعه استان و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۲۷۶ است. سرمایه اجتماعی در مناطق توسعه یافته با ضریب ۰.۲۳۷ بیشترین تأثیر را در مدیریت منابع انسانی دارد.

۸. بحث و نتیجه گیری

در عصر جدید، نیروی انسانی هر نهاد و سازمان، مهم ترین و باارزش ترین سرمایه سازمانی محسوب می شوند که نقش اساسی در تعالی سازمانی و دستیابی به آرمان های سازمانی و موفقیت آن بازی می کند. در این میان سرمایه اجتماعی، نقش مهمی در مدیریت منابع انسانی دارد. و دارای چهار بعد مهم ارتباطی، هنجاری، ساختاری و شناختی است. این پژوهش باهدف بررسی مطالعه تأثیر

سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر مدیریت منابع انسانی به روش فراتحلیل در بازه زمانی ۱۴۰۴-۱۳۹۰ نشان داد که یافته‌های پژوهش حاضر فراتر از تأیید همبستگی ساده بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی، ساختار چندلایه‌ای این رابطه را آشکار می‌سازد. ابعاد چهارگانه سرمایه اجتماعی — ساختاری، شناختی، هنجاری و ارتباطی هریک با مکانیسم‌های متمایزی بر فرآیندهای منابع انسانی تأثیر می‌گذارند؛ به گونه‌ای که بعد ساختاری از طریق تسهیل دسترسی به فرصت‌های شغلی، بعد شناختی از مسیر همسوسازی ادراکی، بعد هنجاری با تقویت اعتماد سازمانی و بعد ارتباطی از راه تثبیت پیوندهای عاطفی، زمینه‌ساز تحقق مدیریت انسانی پایدار می‌شوند. این یافته با رویکرد بوردوئی همخوانی دارد؛ چراکه سرمایه اجتماعی نه تنها به عنوان منبعی مستقل، بلکه در تعامل پویا با سرمایه‌های فرهنگی و انسانی، شکل‌دهنده «حیطه عمل» کارکنان در بافت سازمانی است. تفاوت معنادار در اندازه اثر ابعاد مختلف، هشدار می‌دهد که برای سیاست‌گذاران: تقویت صرفاً شبکه‌های رسمی (بعد ساختاری) بدون توجه به بسترهای هنجاری و شناختی، کفایت نخواهد کرد. پژوهش‌های آتی باید به بررسی تعاملات میان سرمایه‌ای و نقش تعدیل‌گری بافت سازمانی در این رابطه بپردازند. بر این اساس:

۸-۱ بعد ساختاری سرمایه اجتماعی:

ضریب اثر ۰.۳۲۴ برای بعد ساختاری، گویای آن است که سازمان‌های ایرانی با تقویت ساختارهای شبکه‌ای رسمی و غیررسمی، می‌توانند تا سطح قابل‌توجهی فرآیندهای منابع انسانی را متحول کنند. این مقدار نشان می‌دهد که طراحی عمده ساختارهایی مانند تیم‌های میان‌بخشی، کمیته‌های مشارکتی و کانال‌های ارتباطی عمودی-افقی، مستقیماً بر کاهش جریان خروج نیروی متخصص و افزایش جذب استعدادها تأثیرگذار است. تفاوت معنادار این بعد با سایر ابعاد، بازتاب واقعیت سازمان‌های ایرانی است که هنوز در گذار از ساختارهای سلسله‌مراتبی سخت‌گیرانه به شبکه‌های انعطاف‌پذیر هستند. این یافته هشدار می‌دهد که بدون بازسازی زیرساخت‌های ارتباطی، سرمایه‌گذاری بر ابعاد دیگر سرمایه اجتماعی — هرچند ضروری — نتایج محدودی خواهد داشت. سازمان‌هایی که این بعد را فدای سایر ابعاد کنند، در عمل با معضل «شبکه‌های خالی» روبه‌رو خواهند شد؛ یعنی ساختارهایی که وجود دارند اما فاقد محتوای شناختی و هنجاری لازم برای اثربخشی هستند.

۲-۸ بعد شناختی سرمایه اجتماعی

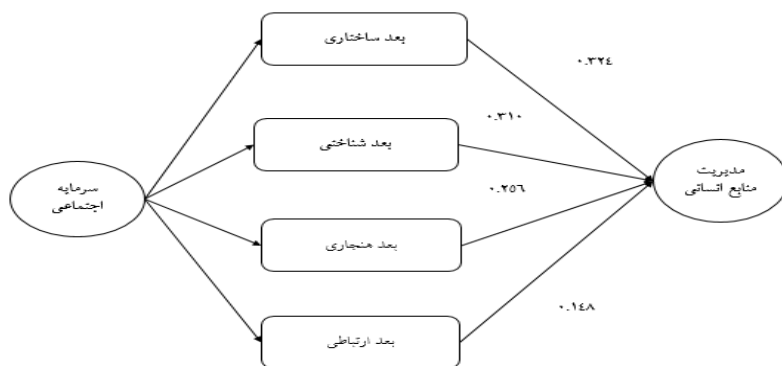
ضریب اثر ۰.۳۱۰ برای بعد شناختی، اهمیت ایجاد «فضای معنایی مشترک» در سازمان‌های ایرانی را برجسته می‌سازد. این مقدار نزدیک به بعد ساختاری، اما با تفاوت آماری معنادار، نشان می‌دهد که در فضای فرهنگی ایران—که بر روابط شخصی و درک ضمنی تأکید دارد—اشتراک‌گذاری دانش و درک متقابل از اهداف سازمانی، تقریباً هم‌ارزش با ساختارهای رسمی است. اما این ضریب پایین‌تر از ساختاری، بازتاب چالش عمیق‌تری است: سازمان‌های ایرانی هنوز در انتقال از «سرمایه اجتماعی مبتنی بر رابطه شخصی» به «سرمایه اجتماعی مبتنی بر دانش سازمانی» با مشکل مواجه‌اند. این شکاف، زمانی آشکار می‌شود که کارکنان با وجود اشتراک‌گذاری دانش، همچنان به شبکه‌های غیررسمی برای دسترسی به فرصت‌ها وابسته‌اند. برای رفع این تناقض، سازمان‌ها باید فراتر از کارگاه‌های آموزشی رفته و سازوکارهایی برای تبدیل دانش ضمنی به دارایی سازمانی طراحی کنند—مثلاً از طریق سیستم‌های مستندسازی تجربیات یا برنامه‌های مربی‌گری ساختاریافته که دانش را از صاحب آن جدا کرده و در بافت سازمانی جایگذاری کنند.

۳-۸ بعد هنجاری سرمایه اجتماعی

ضریب اثر ۰.۲۵۶ برای بعد هنجاری، هرچند پایین‌تر از دو بعد پیشین، اما با معناداری آماری بسیار بالا ($Z=9.781$)، نشان‌دهنده پتانسیل تبدیل‌شونده این بعد به «سرمایه اجتماعی پایدار» است. این مقدار متوسط بازتاب چالش فرهنگی-سازمانی ایران است: هنجارهایی مانند اعتماد و تعهد در سطح بین‌فردی قوی هستند، اما در سطح سازمانی به‌دلیل ناپایداری سیاست‌ها و تغییرات مکرر در رهبری، ریشه عمیق نیافته‌اند. این ضریب همچنین هشدار می‌دهد که اعتماد را صرفاً به‌عنوان «هوا فضای سازمانی» در نظر می‌گیرند؛ در حالی که اعتماد سازمانی مستلزم سازوکارهای شفاف—مانند شفافیت در ارزیابی عملکرد و پاداش است. یافته کلیدی این است که هنجارهای اجتماعی در سازمان‌های ایرانی، زمانی به اثربخشی می‌رسند که با ساختارهای رسمی هم‌راستا شوند؛ مثلاً زمانی که «اعتماد» تنها به‌عنوان ارزش شعاری نباشد، بلکه در شکل قراردادهای ضمنی پایدار و پیش‌بینی‌پذیر جریان یابد. بدون این هم‌راستایی، هنجارها به‌سرعت در مواجهه با بحران‌های سازمانی فرسایش می‌یابند.

۸-۴ بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی

ضریب اثر ۰.۱۴۸ بعد ارتباطی نشان می‌دهد که در سازمان‌های ایرانی، کیفیت روابط بین فردی به تنهایی کافی نیست و باید در کنار ابعاد ساختاری و شناختی عمل کند تا بر مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار باشد. این یافته با سنت فرهنگی ایران که بر «روابط شخصی» تأکید می‌ورزد، در تقابل ظاهری است، اما در واقع بازتاب بلوغ نسبی سازمان‌های مورد مطالعه است؛ یعنی کارکنان دیگر روابط صمیمی را جایگزین ساختارهای عادلانه نمی‌بینند. ضریب پایین این بعد هشدار می‌دهد که سازمان‌هایی که بر «دوستی در محل کار» به عنوان جایگزین سیاست‌های شفاف تکیه کنند، با ریسک بالای بی‌عدالتی در توزیع فرصت‌ها مواجه خواهند شد. در عین حال، این بعد به عنوان «کاتالیزور» عمل می‌کند: زمانی که سایر ابعاد سرمایه اجتماعی حضور دارند، روابط ارتباطی کیفیت اجرای سیاست‌ها را ارتقا می‌دهد نه اینکه خود به تنهایی سیاست‌ها را تعیین کند. این درس برای مدیران ایرانی روشن است: روابط انسانی مهم‌اند، اما نباید جایگزین عدالت ساختاری شوند. بر این اساس مدل نهایی حاصل از اندازه اثر پژوهش (فرا تحلیل) به شرح زیر ترسیم شده است:



شکل (۲): مدل نهایی پژوهش

یافته های تحقیق حاضر در مطالعات قبلی هم بصورت ضمنی مورد تائید و تصدیق قرار گرفته است. آمسترانگ^۱ (۲۰۰۵، ص ۳)، مدیریت را رویکرد استراتژیک و منسجم برای مدیریت با ارزشترین سرمایه های سازمانی یعنی منابع انسانی می داند. منابع انسانی شامل افرادیست که در سطوح مختلف سازمان کار می کنند (سعادت، ۱۳۸۱، ص ۲). سرمایه اجتماعی، با تشویق این افراد به همکاری و مشارکت در تعاملات اجتماعی مفهوم می یابد؛ و موجب توسعه اقتصادی، سیاسی، و فرهنگی می شود (صادقی، ۱۳۹۵، ص ۴۸)، و در ارتقای منابع انسانی، بهره وری، و تقویت روابط اجتماعی نقش دارد (غفوریان پیرنیا، ۱۳۹۰، ص ۴). چانگ و همکارانش^۲ (۲۰۰۳)، نقش سرمایه اجتماعی در ساخت روابط خوب بین کارکنان، و مدیریت منابع انسانی را مهم ارزیابی، اما، در عین حال تاکید کرده اند کیفیت رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی با توجه به ویژگی های متفاوت سازمان ها، متفاوت خواهد بود؛ یعنی، این رابطه در سازمان های تحت نظارت شدید، ضعیف است. سرمایه اجتماعی موجب بهبود کیفیت زندگی کاری، ارتقا مسئولیت پذیری و مدیریت منابع انسانی می شود (رحیمی و بابایی، ۱۳۹۳). به عبارتی، درک صحیح سرمایه اجتماعی موجب ارتقا اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، انسجام سازمانی، افزایش مشارکت سازمانی، تقویت نگرش های مثبت شغلی، تعادل کار، و افزایش مسئولیت پذیری می شود؛ و بر مدیریت منابع انسانی تأثیر می گذارد؛ در عملکرد نوآورانه، و مدیریت منابع انسانی برای انتخاب کارکنان حسب مهارت، و مشارکت در تصمیم گیری نقش مثبتی دارد.

بر این اساس با افزایش سرمایه اجتماعی، کیفیت مدیریت منابع انسانی نیز تقویت می شود. این سرمایه دارای منبعی از شبکه پایدار روابط و شناخت متقابلی در میان اعضای سازمان، نیروی انسانی و مجموعه سازمانی ایجاد می کند، در نهایت بهترین ابزار برای سازماندهی بهینه منابع نیروی انسانی، افزایش کیفیت و عملکرد شغلی آن در راستای توسعه اهداف سازمانی است. با تقویت همکاری میان نقش و وظایف سازمانی در سطح ستادی و صف؛ می تواند سطح نفع عمومی - جمعی سازمانی

^۱ Armstrong

^۲ -Cheng

را تقویت کند. ایجاد روابط تعاملی و حمایتی دوطرفه و چندجانبه بین سازمان و نیروهای انسانی، ضمن کاهش نارسایی عملکردی آنها؛ به کاهش فرسودگی شغلی و احساس بیگانگی شغلی کمک می‌کند و درازای آن؛ تعالی سازمانی را رقم می‌زند. حس اعتماد، انسجام، هنجارهای متقابل در سطح سازمانی، اخلاق کاری و فرهنگ کاری را در سطح منابع انسانی افزایش و ارتقا می‌بخشد.

۹. منابع و مآخذ

۱-۹ فارسی

- آرمان، مانی؛ حسینی، سید یعقوب؛ و تنگستانی، الهام. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت های فعال در صنعت پتروشیمی). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱(۳)، ۱۱۳-۱۳۸.
- احمدزاده، سلیمان؛ و شکوه، زهرا. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار. مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی، ۹(۳)، ۱۵۱-۱۷۸.
- ازکیا، مصطفی؛ و غفاری، غلامرضا. (۱۳۹۶). توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران. تهران: نشر نی.
- اصغری همت آبادی، معصومه. (۱۴۰۴). بررسی نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی با توجه به مدیریت منابع انسانی پایدار بر میزان وفاداری و حفظ کارکنان شهرداری ساری. جهان نوین، ۳۰(۸)، ۱۶-۳۲.
- اکرامی، محمود؛ ذاکر خطیبانی، محمد مهدی؛ و فردوسی، ناهید. (۱۳۸۷). پیش بینی تعهد سازمانی بر پایه باورهای کارکنان نسبت به جو سازمانی. فرآیند مدیریت و توسعه، ۶۷(۲۲)، ۸۷-۱۰۴.
- برجی خانی اوانکی، محمدعلی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر اساس نظریات ناهاپیت و گوشال بر توسعه منابع انسانی در شرکت های سایا از دیدگاه کارشناسان آموزش آن شرکت ها. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم اجتماعی.
- برومند، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه استراتژی های مدیریت منابع انسانی با خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان. مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۲۱(۳)، ۱۵۶-۱۷۶.
- بزی، افشین. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی با ویژگیهای شخصی کارکنان شهرداری گرگان. در سومین کنفرانس بین المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی.
- درزی بورخانی، هدی. (۱۴۰۳). بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر وفاداری و حفظ کارکنان بیمارستان حکمت ساری. موسسه آموزش عالی روزبهان، دانشکده علوم انسانی.
- ذوالفقاری، اکبر. (۱۳۹۸). فراتحلیل جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی و امنیت اجتماعی. انتظام اجتماعی، سال ۱۱، ۱۶۱-۱۹۰.
- رحمان سرشت، حسین؛ و جبارزاده کرباسی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر ابعاد سرمایه

- اجتماعی و عملکرد راهبردی شرکت‌های کوچک و متوسط. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۸ (۹)، ۲۳-۱.
- رحمتی، سعید. (۱۴۰۴). تحلیل تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر وفاداری و حفظ کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مطالعه مورد مطالعه: کارکنان آستان مقدس حضرت عبدالعظیم (ع)). موسسه آموزش عالی علامه حلی، گروه مدیریت.
- رحیمی، حمید؛ و بابایی، راضیه آقا. (۱۳۹۳). تحلیل رابطه بین مولفه های سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت محیط کار دانشگاه کاشان از دیدگاه اعضای هیات علمی. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۴ (۵۵)، ۱۹۹.
- رویین‌تن، مریم؛ امیرآبادی‌فراهانی، محسن؛ رویین‌تن، پروانه؛ و رویین‌تن، زینب. (۱۴۰۰). ارزیابی تاثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه. مطالعات رهبری فرهنگی، ۷ (۳)، ۱۰۴-۱۲۰.
- سالاردهگل کن، زهرا. (۱۴۰۴). بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در رابطه مهارت‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندی معلمان دوره ابتدایی شهرستان رودان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی. تهران: ازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- صادقی، علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر عملکرد منابع انسانی مطالعه موردی: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده مدیریت.
- صید، سید یاسین. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر فعالیت های منابع انسانی بر قابلیت های نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و اجتماعی (مطالعه موردی: شرکت ساختمانی ست). دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهریار.
- عابدینی، مریم؛ میرسپاسی، ناصر؛ و شناس، فریده. (۱۳۹۷). نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی: مبتنی بر رویکرد آینده پژوهی. آینده پژوهی مدیریت، ۱۱۵ (۲۹)، ۶۷-۸۱.
- عظیمی، نیلوفر. (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور و سرمایه انسانی بر عملکرد نوآورانه سازمان با نقش واسطه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: مرکز آموزش مدیریت دولتی). دانشگاه ایوان‌کی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- علی‌احمدی، علیرضا؛ اقبالی، سیدمحسن؛ و بذریاش، مهرداد. (۱۳۹۵). نقش ویژگی های صنعتی درانتخاب شیوه های مدیریت منابع انسانی و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی در کشور ایران. مدیریت فردا، ۴۷ (۱۵)، ۵-۱۷.
- غفوریان پیرنیا، سعیده. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره کل مالیات جنوب

- تهران. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- فرهنگ دهقان، مهنوش. (۱۴۰۲). بررسی و تحلیل تاثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار مورد مطالعه (سازمان های دولتی استان تهران). موسسه آموزش عالی خرد - بوشهر، گروه مدیریت.
- فولادی، نجمه. (۱۳۹۵). تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در سازمان با نقش میانجیگری اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمان. دانشگاه تهران، پردیس فارابی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- کلمن، جیمز سميونل. (۱۳۹۰). بنیادهای نظریه اجتماعی. (منوچهر صبوری، مترجم). نشر نی.
- مزیدی، علیرضا؛ و محسن پور، سمیرا. (۱۴۰۰). ارتباط بین شیوه های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان با سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش (مورد مطالعه ادارات دولتی استان گلستان). مطالعات مدیریت و حسابداری، ۳۵(۸)، ۵۹-۵۵.
- ممتاز، زهرا؛ و هفت برادران، سامان. (۱۳۹۱). مدیریت امروز آمیخته ای از علم و هنر. کار و جامعه، ۱۴۵(۲۱)، ۶۲-۷۳.
- مهرنیک، ابوالفضل. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی (مورد مطالعه: ستاد مدیریت حمل و نقل و سوخت). دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- وحدتی، حجت؛ موسوی نژاد، سیدهادی؛ و حسنی، علی اکبر. (۱۳۹۶). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسطه فرهنگ سازمانی و مدیریت. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۳۳(۹)، ۱۵۷-۱۸۴.
- ۲-۹ لاتین

Armstrong, Michael; & Stephens, Tina. (۲۰۰۵). *A handbook of employee reward management and practice*. Kogan Page Publishers.

Barney, Jay. (۱۹۹۱). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, ۱۷(۱), ۹۹-۱۲۰.

Barney, Jay B. (۲۰۰۰). Firm resources and sustained competitive advantage. *In Economics meets sociology in strategic management*. Emerald Group Publishing Limited.

Bourdieu, P. (۲۰۰۵). Forms of Social Capital in Social Capital, Trust, Democracy and Development in Iran.

- Brass, Daniel J; & Labianca, Giuseppe. (۱۹۹۹). Social capital, social liabilities, and social resources management. In *Corporate social capital and liability* (pp. ۳۲۳-۳۳۸). Springer.
- Bratton, John; Gold, Jeff; Bratton, Andrew; & Steele, Laura. (۲۰۲۱). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Cheng, Bor-Shiuan; Jiang, Ding-Yu; & Riley, Jean H. (۲۰۰۳). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, ۲۴(۳), ۳۱۳-۳۳۴.
- Cheng, Hsiu-Hua. (۲۰۱۲). The effect of social capital on creativity in information systems development projects: the mediating effect of knowledge integration. *International Journal of Economics and Management Engineering*, ۴(۴), ۵۷۷-۵۸۲.
- Chou, Yuan K. (۲۰۰۶). Three simple models of social capital and economic growth. *The Journal of Socio-Economics*, ۳۵(۵), ۸۸۹-۹۱۲.
- Chuang, Chih-Hsun; Chen, Shyh-je; & Chuang, Ching-Wen. (۲۰۱۳). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics. *Journal of Business Research*, ۶۶(۵), ۶۷۸-۶۸۷.
- Daniel, Ben; Schwier, Richard; & McCalla, Gordon. (۲۰۰۳). Social capital in virtual learning communities and distributed communities of practice. *Canadian Journal of Learning and Technology/La Revue Canadienne de l'apprentissage et de La Technologie*, ۲۹(۳).
- Fountain, Jane E. (۱۹۹۸). Social capital: Its relationship to innovation in science and technology. *Science and Public Policy*, ۲۵(۲), ۱۰۳-۱۱۵.
- Glasser, William. (۱۹۹۹). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. HarperPerennial.
- Guerrero, Sylvie; Cayrat, Charles; & Cossette, Michel. (۲۰۲۲). Human resource professionals' human and social capital in SMEs: small firm, big impact. *The International Journal of Human Resource Management*, ۳۳(۱۶), ۳۲۵۲-۳۲۷۴.

- Herzberg, Frederick. (۲۰۰۵). The motivation-hygiene theory. *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and Leadership*, Eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, ۲(۴), ۶۱-۷۴.
- Hollenbeck, John R; & Jamieson, Bradley B. (۲۰۱۵). Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic human resource management. *Academy of Management Perspectives*, ۲۹(۳), ۳۷۰-۳۸۵.
- Hughes, Jerald. (۲۰۰۷). The ability-motivation-opportunity framework for behavior research in IS (pp. ۲۵۰a-۲۵۰a). Ieee.
- Kim, Sunghoon; & Wright, Patrick M. (۲۰۱۱). Putting strategic human resource management in context: A contextualized model of high commitment work systems and its implications in China. *Management and Organization Review*, ۱(۱), ۱۵۳-۱۷۴.
- Lengnick-Hall, Cynthia A; & Lengnick-Hall, Mark L. (۱۹۸۸). Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology. *Academy of Management Review*, ۱۲(۳), ۴۵۴-۴۷۰.
- Maslow, Abraham Harold. (۱۹۵۸). A Dynamic Theory of Human Motivation.
- Porter, Michael E. (۱۹۹۷). Competitive strategy. *Measuring Business Excellence*.
- Sanders, Karin; van Riemsdijk, Maarten; & Groen, Bianca. (۲۰۰۸). The gap between research and practice: a replication study on the HR professionals' beliefs about effective human resource practices. *The International Journal of Human Resource Management*, ۱۹(۱۰), ۱۹۷۶-۱۹۸۸.
- Schneider, Benjamin; & Bowen, David E. (۱۹۹۳). The service organization: Human resources management is crucial. *Organizational Dynamics*, ۲۱(۴), ۳۹-۵۲.
- Taylor, Sully. (۲۰۰۷). Creating social capital in MNCs: The international human resource management challenge. *Human Resource Management Journal*, ۱۱(۴), ۳۳۶-۳۵۴.
- Wernerfelt, Birger. (۱۹۸۴). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, ۵(۲), ۱۷۱-۱۸۰.

- Yamamoto, Hiroshi. (۲۰۱۳). The relationship between employees' perceptions of human resource management and their retention: From the viewpoint of attitudes toward job-specialties. *The International Journal of Human Resource Management*, ۲۴(۴), ۷۴۷-۷۶۷.
- Coleman, James S. (۱۹۹۴). *Foundations of social theory*. Harvard university press.
- Levi, Margaret. (۱۹۹۶). Social and unsocial capital: A review essay of Robert Putnam's Making Democracy Work. *Politics & Society*, ۲۴(۱), ۴۵-۵۵.
- Putnam, Robert D. (۲۰۰۰). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and schuster.