

چکیده

بسیاری از دانشمندان علم منابع انسانی و مدیریت تولید، دهه‌ی آینده را دهه منابع انسانی نامیده‌اند. در این پژوهش بدنبال ارتباط شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در راستای تقویت سرمایه‌ی اجتماعی سازمان و نقش تعدیل‌کننده‌ی مشخصه‌های صنعتی بر روی آنها می‌باشیم. بر اساس مطالعه‌ای که روی 30 شرکت برتر در صنایع مختلف در کشور ایران انجام گرفت، نتایج نشان داد که شیوه‌های مدیریتی که روی تسهیل ارتباط میان کارکنان تمرکز می‌کنند، در رابطه با سرمایه‌ی اجتماعی سازمان بسیار مثبت‌تر و کارا تر می‌باشند. همچنین سبب ارتباط قویتری برای شرکت‌های فعال در صنایع با پیچیدگی پایین‌تر می‌شوند. نتایج نشان داد که شدت دانش به خودی خود هیچ تأثیر تعدیل‌کننده‌ای ندارد و فقط به نظر می‌رسد، وجود آن جهت پیوستن به مقررات صنعتی و نفوذ و اتصال آن با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی لازم است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اثر مثبت و با شدت بالایی بر روی سرمایه اجتماعی سازمانی در صنایعی با حیطه‌ی کنترل پایین‌تر دارد. روش تحقیق در این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی بوده و جمع‌آوری اطلاعات به صورت‌های کتابخانه‌ای- اسنادی و پرسشنامه‌ای- میدانی صورت گرفته است. بمنظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

کلیدواژه:

مدیریت منابع انسانی، سرمایه اجتماعی سازمانی، مشخصه‌های صنعتی

نقش ویژگی‌های صنعتی در انتخاب شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی در کشور ایران

دکتر علی‌رضا علی احمدی

استاد دانشکده مهندسی پیشرفت و مهندسی صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران

سید محسن اقبالی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکترا- عضو هیئت علمی دانشگاه ایوانکی- سمنان- ایران

sm_eghbali@eyc.ac.ir

مهر داد بذرپاش

دکترای مدیریت فناوری- دانشگاه علامه طباطبائی- تهران- ایران

مقدمه

سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی به طور کلی نشان دهنده‌ی مجموعه‌ای از منابع قابل دسترس و در داخل سازمان است که حاصل روابط فرد و یا سازمان می‌باشد. یک سازمان یا شرکت می‌تواند سود زیادی را از هر دو نوع این روابط چه در داخل و چه در خارج سازمان بدست آورد. سرمایه‌ی اجتماعی امن درون یک سازمان، تسهیل‌کننده‌ی هماهنگی داخلی، خلق دانش، انباشتگی منابع و خلاقیت می‌باشد [1]. روابط اجتماعی بین اعضای سازمان سبب افزایش نوآوری، رشد و دیگر پیامدهای مطلوب در درون سازمان خواهد شد. سرمایه اجتماعی امن خارج سازمان، از طریق بهره‌گیری از دانش سبب افزایش نوآوری در سازمان، افزایش رقابت و افزایش احتمال رسیدن به موفقیت خواهد شد. شرکت‌ها باید به سرمایه‌گذاری جهت توسعه و مدیریت سرمایه‌های اجتماعی سازمانی بپردازند، هرچند که این موضوع خود باید مورد پژوهش و توجه قرار گرفته و به اکتشاف بیشتر آن پرداخته شود [2]. بدون نادیده گرفتن ارزش‌های ارتباط با ذی‌نفعان خارجی سازمان، این پژوهش

برجانبه‌های داخلی سرمایه اجتماعی سازمانی که عمده‌تأ ناشی از روابط اجتماعی در میان اعضای سازمان می‌شود، تمرکز می‌کند. بمنظور پرورش سرمایه اجتماعی سازمانی، سازمان‌ها باید فرصت‌هایی برای ایجاد و افزایش انگیزه و توانایی



اعضای سازمان به منظور برقراری روابط بین خودشان، ایجاد نمایند. در این راستا شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزاری بالقوه که از طریق آن، سازمان، به طور موثر می‌تواند متراکم شده و سبب گسترش عمق و محتوای سرمایه اجتماعی سازمانی گردند، به کارگرفته می‌شوند. اگرچه محققان، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را حاوی مفهومی می‌دانند که می‌توانند ایفای نقش‌کنند، اما شواهد تجربی کمیاب و مطالعات اندکی وجود دارند که به بررسی این موضوع در سطح فردی یا سطح دوجانبه یا استفاده از یک نمونه منحصر به فرد از تیم‌های مدیریت ارشد بپردازند. ادبیات موجود در این زمینه هنوز فاقد تحقیقات تجربی روی چگونگی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و پرورش سرمایه اجتماعی درحوزه کارکنان با یکدیگر به جای مدیران ارشد و در سطح سازمان می‌باشد. سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی ساختاری رابطه‌ای است که ذاتاً بر روی تعامل افراد متمرکز شده و سبب انجام کارهایی خاص در زمینه‌ی مورد نظر می‌شود. [3]، [14] پژوهش حاضر به مطالعه‌ی صنعت به عنوان یک زمینه‌ی محوری که شرکت‌ها و سازمان‌ها در قالب آن به اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌پردازند، پرداخته و ترکیب ویژگی‌های صنعتی از قبیل مقررات صنعتی و شدت دانش را در چارچوب پژوهش پیگیری می‌نماید. پژوهش پیش رو، با بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی متمرکز بر کارمندان و بررسی رابطه‌ی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی در سطح سازمان، به ایجاد و گسترش ادبیات موجود خواهد پرداخت و از همه مهم‌تر اینکه، این پژوهش به بررسی اثرمشروط ویژگی‌های صنعتی و شناسایی زمینه‌های اعمال شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و اعمال نفوذ بر سرمایه اجتماعی سازمانی می‌پردازد. در بخش 2 به فرموله کردن مفهوم سرمایه اجتماعی سازمانی و شناسایی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که سبب ارتقاء رابطه‌ی میان کارکنان و پرورش سرمایه اجتماعی سازمانی می‌شوند، می‌پردازیم. همچنین به بررسی اثرات بالقوه تعدیل مقررات صنعتی و شدت دانش خواهیم پرداخت. در بخش‌های 3 و 4 بترتیب متدولوژی و نتایج این تحقیق تجربی را ارائه خواهیم نمود و در نهایت در بخش 5 در مورد پژوهش، مفاهیم مدیریتی، یافته‌ها و جهت‌گیری‌های برجسته برای تحقیقات آتی بحث خواهیم نمود.

1. تعارف و چارچوب سرمایه اجتماعی سازمانی

پژوهشگران مفاهیم مختلفی را بمنظور تاکید بر جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی بکار گرفته‌اند. نظریه‌پردازان شبکه‌های اجتماعی، سرمایه اجتماعی را به عنوان یک ویژگی فردی که تمام بازیگران حاضر در آن از آن منتفع می‌شوند، تعریف می‌کنند. این دیدگاه سرمایه‌ی اجتماعی را یک خصوصیت خوب و خصوصی تعریف می‌نماید که توسط افراد می‌تواند نتایج فردی و سازمانی فراوانی مانند: خلاقیت و توسعه‌ی حرفه‌ای سازمان را بدنبال داشته باشد. از سوی دیگر دانشمندان علم سازمانی به سرمایه‌ی اجتماعی به عنوان یک ویژگی واحد اجتماعی که هم به اعضای فردی سازمان و هم به واحد اجتماعی به عنوان یک کل، سود می‌رساند، تاکید می‌کنند. [4] این چشم انداز، به سرمایه اجتماعی، به عنوان یک کالای عمومی که در سطح اجتماعی ساکن است نگریسته و در اغلب پژوهش‌های اخیر نیز می‌توان این دیدگاه را مشاهده نمود. سرمایه اجتماعی سازمانی یک پدیده در سطح سازمان است، بنابراین: پژوهش حاضر بر جنبه‌های داخلی سرمایه اجتماعی سازمانی تمرکز خواهد کرد. تمرکز بر جنبه‌های داخلی سرمایه اجتماعی سازمانی مفید می‌باشد، زیرا؛ روابط اجتماعی اعضای سازمان در داخل همان گروه یا واحد، همچنین در ساختار اجتماعی گسترده‌تر سازمان، می‌تواند سبب بهبود گروه یا عملکرد واحد شود و به کل سازمان نفع رساند. وجود اعتماد بالا و دیدگاه مشترک در میان اعضای سازمان، که بدنبال اهداف مشترک

استراتژیک می‌باشند، می‌تواند به عملکرد سازمان کمک نماید. پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که پرورش سرمایه اجتماعی سازمانی، سبب تسهیل تبادل منابع و ترکیب آن‌ها و توانایی نوآوری فردی و سازمانی می‌شود از سوی دیگر، اگر روابط میان اعضای سازمان حل نشود منجر به زیان و ضرر در سرمایه اجتماعی سازمانی گشته و سبب کاهش عملکرد سازمان می‌گردد. سرمایه اجتماعی سازمانی توصیفی از هم ساختار و هم محتوای روابط میان بازیگران است و سبب ایجاد انسجام داخلی می‌گردد. ایجاد یک چشم‌انداز مشترک در میان کارکنان و ایجاد یک هویت قوی برای شرکت و دنبال کردن مأموریت‌های جمعی و اهداف آشکار، پایه و اساس سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد. [5]، [14] تعیین ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی جزء چارچوب‌های سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد که در شکل (1) نمایش داده شده است.



شکل (1). چارچوب‌های سرمایه اجتماعی سازمانی

بعد ساختاری به ارتباطات شبکه‌ای میان بازیگران درون سازمان اشاره دارد. این جنبه به میزان ارتباطات کارکنان، الگوهای ارتباطی کارکنان و استفاده از این الگوها و نوع ارتباطات در زمینه‌های مختلف سازمان می‌پردازد. ابعاد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی سازمانی، به توصیف روابط ضمنی میان کارکنان می‌پردازد و شامل سطح بالایی از اعتماد، هنجارهای مشترک، تعهدات مشترک و حس شناسایی متقابل است. اعتماد یک جزء کلیدی از ابعاد رابطه‌ای است. بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی نشان دهنده میزان زبان و روایت مشترک در میان کارکنان سازمان می‌باشد. [6]

2. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی و فرضیات تحقیق

شرکت‌ها باید کارهای روزمره سازمانی خود را که منعکس کننده و ترکیب کننده‌ی رابطه‌ی منابع رابطه‌ای هستند و ایجاد ارزش می‌کنند را توسعه و گسترش دهند. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند نقش مهمی در تسهیل روابط، تجمیع و استفاده از سرمایه اجتماعی سازمانی داشته باشد. با توجه به پژوهش‌های گذشته می‌توان اینگونه برداشت نمود که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان مکانیزمی اصلی در پرورش سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشند. [7] گیتل و همکارانش (2010) نشان دادند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، سبب تقویت هماهنگی‌های رابطه‌ای در میان کارکنان یک سازمان که دارای عملکردهای متمایزی هستند، می‌شوند در حالی که کیس و همکارانش (2009) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی شیوه‌ی طراحی کار، مشوق‌ها و انگیزه‌ها و آموزش و پرورش روابط میان فردی است. مقدار گسترده و روبه رشدی از ادبیات موضوعی وجود دارند که به اهمیت طراحی خوب و استراتژیک شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اشاره کرده‌اند. هرچند که پژوهشگران توافق کمی در مورد مفهوم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دارند. در ادبیات استراتژیک توافق بر شیوه‌هایی از مدیریت منابع انسانی وجود دارد که منعکس کننده‌ی هدف‌های استراتژیک باشند و اصولاً چنین روش‌هایی



مقصود اصلیشان رسیدن به هدف است. بررسی دقیق شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای یک هدف استراتژیک می‌تواند سبب دستیابی به همترازی نزدیکتر بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و هدف‌های خاص شود. هانگ (2011) از این رویکرد در مطالعاتی که بمنظور بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای کارکنانی که مخصوص خدمات به مشتریان بودند، استفاده نموده است. [8] بارلینگ و ایورسون (2011) نشان دادند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبب تسهیل اعتماد در مدیریت سازمان، ارتقاء ایمنی و در نتیجه جوسازمانی‌به‌تروحوادث کمتر خواهد شد. جکسون و همکارانش (2009) پیشنهاد کردند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که حامی و تسهیل‌کننده‌ی کارگروهی و افزایش دهنده‌ی دانش جمعی می‌شوند را باید توسعه دهیم. (در زمینه روابط اجتماعی و سرمایه اجتماعی سازمانی) کالینز و کلارک (2003) مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را که سبب توسعه و کمک به مدیریت شبکه‌های اجتماعی توسط مدیران ارشد می‌شوند را پیشنهاد کردند. گیتل و همکارانش (2011) به شناسایی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که پرورش دهنده‌ی هماهنگی‌های رابطه‌ای میان کارکنان است پرداختند. کیس و همکارانش (2009) توجه خاصی به مفاهیم رابطه‌ای هنگام انتخاب شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نمودند. پژوهشگران پی برده‌اند که نسخه‌های سنتی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی ممکن است مربوط به سرمایه اجتماعی سازمانی نباشند و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی باید به توسعه‌ی روابط و ترکیب آن‌ها بپردازند. [9] همگام با ادبیات سرمایه اجتماعی سازمانی و رویکرد متمرکز شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، این پژوهش پیشنهاد می‌کند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که تمرکز استراتژیک روی ترویج و حمایت از سرمایه اجتماعی سازمانی دارند، باید فرصت‌هایی را برای کارکنان به منظور ایجاد روابط اجتماعی، ایجاد تشویق و تلاش برای توسعه روابط و بهبود توانایی‌های کارکنان در انجام کار مهیا کنند. مدل توانایی، فرصت و انگیزه به صراحت در ادبیات مدیریت منابع انسانی شناسایی شده است. آدلر و وون (2009) چارچوبی را پیشنهاد می‌کنند که فرصت، انگیزه و توانایی را به عنوان 3 منبع سرمایه اجتماعی سازمانی معرفی می‌کنند. علاوه بر این لپاک و همکارانش (2007) نشان دادند که مجموعه‌ای از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی خاص، می‌تواند منجر به پیاده‌سازی هریک از این 3 جنبه در مدیریت منابع انسانی شوند. [10] بحث‌ها و گفتگوهایی که در ادامه ذکر می‌شوند، با تمرکز بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که به این 3 مکانیزم می‌پردازند. اول اینکه؛ شیوه‌های مدیریت منابع انسانی باید به کارکنان فرصتی جهت ارتباط برقرار کردن با افراد دیگر بمنظور روابط بین فردی را بدهند. سازمان‌ها می‌توانند حوادث و رویدادهای اجتماعی و دیگر حوادث و تغییرات دانشی را بمنظور ترفیع تعامل کارکنان، کاربردی نمایند. همچنین شرکت‌ها می‌توانند منابعشان را در جوامع عملیاتی سرمایه‌گذاری نمایند و این خود به عنوان یک کانال تعاملی اجتماعی به حساب می‌آید و برای تازه واردین به سازمان این حرکت می‌تواند سبب توسعه‌ی آشنایی آن‌ها با مردم و دیگر بخش‌های سازمان گردد. تیم‌ها نیز به عنوان یک ساختار اجتماعی هستند که در آن کارکنان به ایجاد و ایفای نقش‌های اجتماعی در جهت خدمت و ساختن منابع ارتباطی می‌پردازند. بنابراین مشارکت در آموزش تیم، سبب افزایش فرصت و شدت تعامل در میان اعضای تیم خواهد شد. دوم اینکه؛ شیوه‌های مدیریت منابع انسانی باید سبب ایجاد انگیزه در کارکنان بمنظور ایجاد روابط اجتماعی گردد. انتخاب کارکنانی که دارای انگیزه جهت حمایت از ارزش‌ها، هنجارها و اهداف سازمان باشند، می‌تواند به پرورش سرمایه اجتماعی سازمانی منجر گردد. یک برنامه‌ی جهت‌دار می‌تواند با برقراری ارتباط از طریق فرآیندهای اجتماعی، سبب انتقال فرهنگ و ارزش‌های سازمان به کارکنان جدیدالورود شود. همچنین ارتقاء داخلی، فراهم‌کننده‌ی فرصت‌های رشد برای کارکنان و نیز افزایش تمایل به برقراری ارتباط با دیگران



می‌شود (کالینز و اسمیت 2008). [11] تشویق براساس عملکرد کلی ممکن است سبب تشویق مجموعه به هدفگرایی و اشتراک-گذاری اطلاعات در سازمان و در نتیجه‌ی آن پرورش و توسعه‌ی سرمایه اجتماعی سازمانی گردد. به اشتراک‌گذاری اطلاعات در سازمان سبب ترفیع و ارتقاء روابط اجتماعی بوسیله‌ی تشویق همکاری‌ها و پاسخگویی متقابل خواهد شد. ارزیابی عملکرد و تشویق، شیوه‌های اولیه مدیریت منابع انسانی هستند که جهت استخراج و تقویت رفتارهای مطلوب به کار می‌روند. اگر کارکنان سازمان متوجه شوند که ارزیابی عملکرد آن‌ها و حمایت و تشویقشان توسط سازمان، به هم گره خورده است آن‌گاه به احتمال زیاد، با میل و رغبت بیشتری شروع به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش در سازمان می‌کنند. سوم اینکه؛ شیوه‌های مدیریت منابع انسانی باید توانایی‌های کارکنان را بمنظور توسعه‌ی روابط خوب با همکارانشان توسعه دهند. کارکنان نیاز به مهارت‌های فردی و علاوه برآن نیاز به مهارت‌های فنی به منظور توسعه و حفظ شبکه‌های اجتماعی در داخل و خارج سازمان دارند. همچنین توانایی کار گروهی در خصوص مجموعه‌های تیمی مهم است. بنابراین انتخاب داوطلبان کار و اعضای تیم، با مهارت‌های بین فردی و توانایی کارگروهی می‌تواند سبب پرورش و ترویج سرمایه اجتماعی سازمانی گردد. همچنین سازمان‌ها باید ارئه دهنده‌ی آموزش به کارکنان جهت بهبود رابطه‌سازی و مهارت‌های کار تیمی باشند. براساس بحث‌های فوق فرضیه‌ی اول ادعا می‌کنند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مکمل پرداختن به این 3 مکانیزم بمنظور ایجاد یک محیط کارهماهنگ و پشتیبانی از سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد.

فرضیه اول: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که تمرکز استراتژیک به منظور ارتقاء روابط اجتماعی در میان کارکنان دارد، ارتباطی مثبت با سرمایه اجتماعی سازمانی دارد.

در این فرضیه بحث درباره اثرات مثبت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، روی سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد. با این حال، سرمایه اجتماعی سازمانی یک پدیده‌ی زمینه‌ای خاص است و اینکه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تاچه حد برنتایج سازمانی تاثیرگذار خواهد بود، بستگی به محیط و جو سازمانی دارد. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که مشخصه‌های صنعتی باید شرایط ضمنی بالقوه و موثری بمنظور تاثیرگذاری و نفوذ در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی داشته باشد (کیمو رایت 2011). [12] این پژوهش به بررسی فاکتورهای صنعتی، پیچیدگی صنعتی و شدت دانش به عنوان تعدیل‌کننده‌های رابطه‌ی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی می‌پردازد.

1.2. مقررات صنعتی به عنوان یک تعدیل کننده

مقررات صنعتی اشاره به محدودیت‌های تجویز شده بوسیله‌ی سیاست‌های دولتی بر روی سازمان‌ها دارد. مقررات صنعتی مطرح شده از سوی دولت عبارتند از: کنترل دسترسی‌های صنعتی، تصویب سرمایه‌گذاری‌های جدید، پیشرفت یا کنترل الگوی خصوصی‌سازی، تمرکززدایی و دخالت دولت در فعالیت‌های کسب و کار. از آنجاکه ممکن است دولت‌ها بمنظور محدود کردن صنایع حیاتی از مقررات استراتژیک استفاده نمایند، لذا مقررات قادرند با ایجاد موانع برسرراه ورودی‌های جدید، از سازمان‌ها محافظت نمایند. ادعای تاثیر مقررات صنعتی روی رابطه‌ی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی اولین بار براساس تئوری "اسناد منابع انسانی" مطرح شد. این تئوری پیشنهاد می‌کند که کارکنان متصل به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، قادرند به شدت روی انگیزه‌ی کارکنان زیردستی خود تاثیرگذار باشند. کارکنان اگر براین باور باشند که کارفرما، جهت اجرا و پیاده سازی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، آماده است، اغلب پاسخی مثبت خواهند داد اما اگر کارکنان اینگونه برداشت کنند که اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در پاسخ به نیروهای خارجی و



بیرون از سازمان است، به احتمال بسیار زیاد کمتر نسبت به آن واکنش مثبت نشان خواهند داد. کارکنان در صورتی که احساس کنند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، در جهت حمایت از آنان و به نفع آنان است، سعی می‌کنند تا مقابله به مثل کرده و با درگیر شدن در رفتارهای اختیاری از قبیل: همکاری با همکارانشان به نفع شرکت یا سازمان کار کنند. دریک نمونه از صنایع که به صورت عملی بررسی شده است، نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریتی که دریک بخش رسمی‌تر اجرا شده بودند، نسبت به همتای خود در یک بخش غیررسمی‌تر، موثرتر بوده‌اند. نظریه‌ی نهادی نشان می‌دهد که فشار مقررات تنظیمی مشترک، به شرکت‌های فعال در یک صنعت خاص، سبب افزایش تمایلات آن شرکت بمنظور حرکت به سمت انطباق یا مقرراتی که در آن صنعت غالب است می‌شود. و همچنین سبب نمایش فعالیت‌ها و ساختارهای مشابه از سوی آن‌ها می‌شوند. براساس این دیدگاه، مقررات صنعتی ممکن است، با تحت فشار قرار دادن شرکت‌ها، آن‌ها را وادار به اتخاذ شیوه‌های مدیریت منابع انسانی خاصی نماید. با این حال به صورت قطع نمی‌توان گفت که انتشار شیوه‌های مدیریت منابع انسانی لزوماً این مفهوم را می‌رساند که آن‌ها می‌توانند ارائه دهنده‌ی مزایای یکسانی باشند. نیروهای عالی سازمان ممکن است کاهش دهنده‌ی انگیزه یا مشخصه‌های مثبت کارکنان در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی باشند. دراین وضعیت کارکنان ممکن است تطبیق خود با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را یک راه برای بدست آوردن تایید اجتماعی در نظر آورند و مطابق با مقررات رسمی و یا با تقلید از مقررات شرکت‌های دیگر، خود را با شرایط وفق دهند. دراین حالت می‌توان کاهش اثر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را روی سرمایه اجتماعی سازمانی مشاهده نمود. در یک صنعت که در کنترل دولت قرار ندارد، گرایش‌های مدیریتی به سوی کارآفرینی با توجه به نوسانات بازار، رقابت شدید و تحریک فرآیندهای انتخاب استراتژیک، بیشتر است. در چنین صنعتی کارکنان تمایل دارند که داوطلبانه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را بپذیرند، چراکه با واردارند، چنین مدیریتی به درجه بالایی از صلاحیت، جهت پیاده‌سازی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی رسیده است. کارکنان با دریافت پیام‌هایی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در حال اجرا توسط مدیر و تشویق آن‌ها به ایجاد روابط خوب و قوی با یکدیگر، ظرفیت و آمادگی جهت مقابله با عدم قطعیت‌های موجود در کار را پیدا خواهند نمود. بنابراین تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر سرمایه اجتماعی سازمانی، در محیط‌هایی با مقررات کمتر، بسیار قویتر و شدیدتر است.

فرضیه دوم: مقررات صنعتی تعدیل‌کننده‌ی رابطه‌ی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد، بگونه‌ای که وقتی مقررات شدیدتری وجود دارد رابطه ضعیفتر است و زمانی که مقررات ضعیفتری وجود دارد، رابطه قویتر است. (رابطه معکوس)

2.2. شدت دانش به عنوان یک تعدیل‌کننده

شدت دانش اشاره به حدی دارد که در آن دانش یک فاکتور کلیدی در تولید و عوامل تولید است. اگرچه همه‌ی سازمان‌ها دانش را به عنوان یک ورودی تولید بکارمی‌برند، اما اهمیت دانش در میان صنایع مختلف بدلیل، تفاوت‌های اساسی در بازارها، فناوری‌ها و گسترش تخصص‌های مختلف، متفاوت می‌باشد. برخی از صنایع بر دانش یا آموزش عمومی که وجود دارد تکیه می‌کنند، درحالی که دیگر صنایع وجود دانش و آموزش‌های نوین را یک فاکتور رقابتی و مزیتی برای خود می‌دانند و بدنبال کسب آن هستند. به نظر می‌رسد که دانش و کاربرد آن در صناعی که آن را یک مزیت رقابتی برای خود می‌دانند بسیار گسترده‌تر باشد. تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در روابط اجتماعی میان کارکنان، برای شرکت‌های فعال در



صنایع "دانش‌بر" قوی‌تر است. صنایع دانش‌بر، صناعی هستند که بسیار پویا بوده و حاوی عدم قطعیت‌های فراوان است و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی طراحی شده برای افزایش مهارت‌ها، انگیزه‌ها و عملکرد کارکنان ممکن است فقط مخصوص و درخور همان صنعت باشد و در دیگر صنایع که دانش محور نیستند کاربردی نداشته باشد. درچنین محیط‌های چالش برانگیزی، ساختار کاری تمایل به تفاوت و پیچیدگی دارد. در چنین محیط‌هایی محدودیت‌های کمتری درکار و عملکردهای کارکنان وجود دارد و نیروی انسانی به عملیات کسب و کار وابسته‌تر می‌شوند. با افزایش شدت دانش، کارکنان نیاز بیشتری به هماهنگی‌های انضباطی و یکپارچه‌سازی بمنظور انجام موثرکارهایشان، پیدا می‌کنند. بنابراین وجود ارتباطات گسترده میان کارکنان بمنظور حل مسائل، عاملی حیاتی می‌شود. [13] کارکنان ممکن است متوجه شوند که آن‌ها فقط به دانش حرفه‌ای یا سطح مهارت‌های فنی بالا نیاز ندارند، بلکه نیاز به ارتباط با همکارانشان و اعضای دیگر سازمان‌ها هم دارند. در چنین شرایطی بیشتر احتمال دارد که کارکنان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را که اجرا می‌شود بدلیل وجود منافع بالقوه‌ای همچون کمک به افزایش مهارت‌های فردی و کارگروهی آنان، به رسمیت بشناسند چراکه به آن‌ها فرصت‌های بیشتری برای برقراری ارتباطات خوب و موثر می‌دهد. بنابراین سرمایه‌گذاری روی چنین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند اثرات قوی‌تری روی توسعه‌ی سرمایه اجتماعی سازمانی در زمینه‌هایی با سطح دانش بالاتر داشته باشد. بعلاوه، موفقیت شرکت‌های "دانش‌بر" یا دانشی به صورت پرمعنائی به مشارکت‌های دانشی کارکنان از قبیل به اشتراک‌گذاری دانش و ترکیب و تجمیع آن‌ها بستگی دارد. به اشتراک‌گذاری دانش، تسهیل‌کننده‌ی انتقال دانش میان اعضای سازمان می‌باشد، درحالیکه دانش ترکیبی یا ترکیب دانش، شامل گردهم آوردن دانش یا خرده دانش‌های موجود بین افراد سازمان یا واحدهای مختلف سازمان می‌باشد. ارزیابی و بیان دانش در فرآیندهای به اشتراک‌گذاری و ادغام و ترکیب دانش، کارکنان را بمنظور کشف ایده‌های جدید و راه‌حل‌های خلاقانه در حل مسائل به کار می‌گیرد. روابط قوی میان کارکنان، کاهش دهنده‌ی زمان و تلاش‌های لازم برای به اشتراک‌گذاری و ترکیب دانش موجود در میان کارکنان است به خصوص زمانی که تلاش‌ها برای کسب دانشی نهان باشد که به سادگی قابل بیان و تدوین نیست. تحت این شرایط، ممکن است کارکنان، سرمایه اجتماعی سازمانی را به عنوان یک عامل با پتانسیل بالا بمنظور ارائه شرایط لازم برای اشتراک‌گذاری یا ترکیب دانش ببینند. بنابراین، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که تاکید بر تعاملات مکرر و شدید دارند، تشویق‌کننده‌ی کارکنان برای به اشتراک‌گذاری دانش‌های مبهم و پیچیده بین اعضای سازمان، بجای پنهان کردن آن و حفظ منافع خود خواهانه، می‌باشد. بنابراین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی ممکن است تاثیر بسیار بیشتری بر شرکت‌هایی که درصنایع "دانش‌بر" حضور دارند نسبت به شرکت‌هایی که فقط بر منابع ملموس خود تکیه می‌کنند، داشته باشد.

فرضیه سوم: شدت دانش، تعدیل‌کننده‌ی رابطه‌ی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد، بگونه‌ای که هرچه شدت دانش بالاتر باشد، رابطه‌ی این دو قوی‌تر است و هرچه شدت دانش پایین‌تر باشد، رابطه‌ی این دو ضعیف‌تر است.



3. روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و جمع آوری اطلاعات بصورت کتابخانه ای - اسنادی و پرسشنامه ای - میدانی صورت گرفته است و برای تجزیه و تحلیل آماری از آزمون‌های متناسب تحلیل آماری استفاده و توسط نرم افزار SPSS تحلیل شده است. در این پژوهش دو نوع پرسشنامه به منظور پاسخگویی دو گروه از پاسخ دهندگان طراحی و استفاده شده است. پرسشنامه‌ها بین دو گروه مدیران ارشد اجرایی و مدیران اجرایی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بمنظور جلوگیری از تعصبات و خطاهای روش‌های معمول، توزیع شد. پرسشنامه‌های اجرایی شامل موارد مربوط به سرمایه اجتماعی سازمانی، مقررات صنعتی، شدت دانش، سرمایه ساختاری، و اطلاعاتی درمورد پیشینه‌ی شرکت بود. از سوی دیگر، پرسشنامه مربوط به مدیر اجرایی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی شامل مواردی مانند: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، سیستم مدیریت دانش و اندازه‌ی شرکت می‌باشد. پیرو مطالعات گذشته روی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در سطح شرکت، در این پژوهش از مشارکت‌کنندگان خواسته‌ایم که به این پرسش پاسخ دهند: مناسبترین و قابل درک‌ترین شیوه‌ی مدیریت منابع انسانی در سازمان بمنظور دستیابی به بهترین شیوه مدیریت منابع انسانی چیست؟ با توجه به مطالعات گذشته، بررسی میزان پاسخ به وجود طیفی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و وجود یک سیستم برای آن، نتایج زیر را بدنبال داشته است: دامنه‌ی پاسخ‌ها بین 4 تا 30 درصد و با مقدار متوسط 14 درصد می‌باشد. در این پژوهش بمنظور کاهش و از بین بردن نمونه‌های (پاسخ دهندگان) ناهمگن، تمام نمونه‌ها از کارکنانی با یک سلسله مرتبه‌ی سازمانی مشترک انتخاب شدند. پژوهش حاضر با بررسی 30 شرکت برتری که مدیران ارشد و اجرایی آن در کنفرانس حضور داشتند بدین صورت انجام گرفت که ابتدا پرسشنامه‌های اجرایی بین مدیران ارشد حاضر در یکی از کارگاه‌ها پخش شد و پس از پاسخگویی، از آن‌ها خواسته شد که به پرسشنامه‌های مدیران منابع انسانی پاسخ دهند. در این پژوهش همچنین، بمنظور اطمینان از صحت پاسخ‌ها به صورت تصادفی تعداد 20 مدیر ارشد اجرایی را از 20 شرکت مهم در ایران انتخاب کرده و برای آن‌ها هر دو نوع پرسشنامه ارسال گردید. مجموعه پاسخ‌های بدست آمده، 2 نمونه‌ی کاملاً مشابه از لحاظ موقعیت در سطح اجرایی و منابع انسانی در سطح مدیریت است. از مجموع 50 شرکت، تعداد 38 شرکت به هر دو پرسشنامه بصورت کامل پاسخ داده و نرخ پاسخگویی به پرسشنامه‌ها 76 درصد می‌باشد. که این نرخ قابل مقایسه با مطالعات صورت گرفته در گذشته نیز می‌باشد. با توجه به 38 نمونه‌ی نهایی پژوهش، عمر متوسط نمونه‌های نهایی 8/6 سال و تعداد متوسط کارکنان آن‌ها 65 نفر می‌باشد. عمده‌ی این شرکت‌ها در بخش خدمات (59%) مشغول به فعالیت می‌باشند. تعداد 23 شرکت متعلق به بخش دولتی، 11 شرکت متعلق به بخش خصوصی و 4 شرکت حاصل سرمایه‌گذاری مشترک بخش خصوصی و دولتی می‌باشد. محاسبه‌ی آماره‌ی t نشان داد که تفاوت معناداری میان عمر شرکت‌ها ($p=0.45$, $t=0.77$) و اندازه شرکت‌ها ($t=0.35$, $p=0.72$) وجود ندارد. همچنین چهار متغیر آماری: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، سرمایه اجتماعی سازمانی، قوانین صنعتی و شدت دانش، هیچ تفاوت معناداری را نشان ندادند. (p برای هر 4 متغیر بزرگتر 0/05) اگر چه در پژوهش فوق‌الذکر از دو مجموعه به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته‌ایم اما نمونه‌های انتخابی در هر دو مجموعه کاملاً دارای وضعیتی مشابه می‌باشند. البته یکی از دلایل استفاده از 2 مجموعه بالا بردن تعداد نمونه‌های آماری و نیز افزایش قدرت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های آماری می‌باشد. در پژوهش حاضر بمنظور حصول اطمینان از اعتبار داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده و



همچنین پرسشنامه‌ها از چندین شیوه بهره گرفته‌ایم. در این پژوهش به توسعه‌ی حوزه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از مروری ادبیاتی که انجام داده‌ایم و همچنین مصاحبه با چندین مدیر ارشد شرکت‌های بزرگ و موفق ایرانی، پرداخته ایم. همچنین به دریافت نظر 2 تن از دانشمندان منابع انسانی که در دانشگاه‌های تهران حضور دارند بمنظور تایید شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که در این پژوهش گردآوری شده است پرداختیم. قابل ذکر می‌باشد که در این پژوهش از پرسشنامه‌هایی با طیف لیکرت 7 تایی استفاده نموده‌ایم که عدد 1 برای گزینه‌ی کاملاً مخالفم و عدد 7 برای گزینه‌ی کاملاً موافقم می‌باشد.

1.3. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی

تعداد نسبتاً کمی از مطالعات گذشته در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در ایجاد و بهبود روابط اجتماعی در میان کارکنان می‌باشد و بیشتر کارهای انجام شده بصورت مطالعاتی مفهومی یا توصیفی، بدون اندازه‌گیری متغیرهای مناسب می‌باشد. در میان معدود مطالعات تجربی نیز، اندازه‌گیری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی محدود به گروه‌های خاصی همچون گروه مدیران ارشد یا بررسی تجارب خود کارکنان می‌باشد. به عنوان یک نتیجه می‌توان بیان نمود که هیچ اندازه‌گیری مناسبی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که قابل کاربرد برای توسعه‌ی سرمایه اجتماعی سازمانی به عنوان یک کل واحد، نیز باشد وجود ندارد. بنابراین پژوهش حاضر مقالات کارشده در این زمینه را به عنوان قالب و چارچوب پژوهشی برای توسعه‌ی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بکار خواهد گرفت. همچنین از مقالاتی که روی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که تمرکز بر افزایش تعامل میان کارکنان دارد، استفاده شده است. در این پژوهش به اندازه‌گیری سه فاکتور اساسی که شکل دهنده‌ی اسکلت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌باشند و عبارتند از: ارائه فرصت‌ها، افزایش انگیزه‌ها و بهبود توانایی‌ها نیز خواهیم پرداخت. در این میان بمنظور اطمینان از نتایج، از دانشمندان ماهر در منابع انسانی و تعدادی از متخصصان مباحث سرمایه اجتماعی سازمانی نیز بهره جسته‌ایم. ضریب آلفای کرونباخ برای 3 متغیر فرصت‌ها، انگیزه‌ها و توانایی‌ها به ترتیب 0/94، 0/81 و 0/83 و قابلیت اطمینان درونی ترکیب 3 متغیر نیز 0/96 بدست آمد. در این پژوهش بمنظور افزایش اعتبار از اندازه‌گیری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، از تجزیه و تحلیل فاکتور تاییدی یا تقویتی استفاده شده است. اصل اولیه در تحقیقات استراتژیک مدیریت منابع انسانی تأکید می‌کند که بررسی سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در جای خود و نه در انزوا، مناسبتر می‌باشد. یک سیستم از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، ارائه‌کننده‌ی مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به جای شیوه‌های متعدد فردی می‌باشد. براساس این اصل در این پژوهش به محاسبه‌ی شاخصی واحد از مدیریت منابع انسانی می‌پردازیم. این شاخص ارائه‌کننده‌ی یک قطعیت در درون سیستم مدیریت منابع انسانی می‌باشد و بنظر می‌رسد که بیشتر در تحقیقات استراتژیک کاربرد داشته باشد. بنابراین پژوهش حاضر، شکل دهنده‌ی یک اندازه‌گیری جامع واحد بوسیله‌ی اندازه‌گیری امتیازات تمام شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

2.3. سرمایه اجتماعی سازمانی

در این تحقیق به بررسی ساختاری (به اشتراک گذاری اطلاعات)، رابطه‌ی (اعتماد) و شناختی (چشم انداز مشترک) جنبه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی پرداخته‌ایم. پاسخ دهندگان به ارزیابی سرمایه اجتماعی سازمانی به عنوان یک کل به جای ارزیابی فرد افراد اعضای سازمان پرداخته‌اند. بطور نمونه از پاسخ دهندگان خواسته شد که " دیدگاه و آرزوهای مشترکشان



را در مورد سازمان " به اشتراک بگذارند. مقدار قابلیت اطمینان داخلی برای جنبه های ساختاری، رابطه ای و شناختی به ترتیب 0/87، 0/90 و 0/93 و ضریب آلفای کرونباخ 0/91 بدست آمد.

3.3. مقررات صنعتی

هیچ مقیاس مناسبی بمنظور تعیین سطح مقررات صنعتی در حال حاضر وجود ندارد. با این حال برای انجام این پژوهش از 8 شاخص معرفی شده توسط بانک جهانی برای مقررات تجاری و به انضمام جنبه های محیطی آن استفاده کرده ایم. برای ارزیابی این جنبه نیز از طیف لیکرت 5 تایی که عدد 1 معرف مقررات خیلی ساده و عدد 5 معرف مقررات خیلی شدید است، استفاده کرده ایم. آیتم های بکاربرده شده در این جنبه عبارتند از: راه اندازی کسب و کار، خرید و فروش با مجوز، استخدام کارکنان، ثبت اموال، اخذ اعتبار، حمایت از سرمایه گذاری، پرداخت مالیات، اجرای قراردادهای و حفاظت محیطی می باشد. آلفای کرونباخ برای این جنبه 0/87 بدست آمد.

4.3. شدت دانش

در این مطالعه با استفاده از چندین آیت که در مطالعات گذشته نیز از آن ها استفاده شده است به بررسی وضعیت دانشی صنعت مورد نظر پرداخته ایم. برای مثال از نمونه هایی مانند " بخش دانشی قوی در صنعت ما وجود دارد" استفاده کرده ایم. ضریب آلفای کرونباخ برای این جنبه 0/84 بدست آمد.

5.3. کنترل متغیرهای اضافی

بمنظور دقت بیشتر در این مطالعه به بررسی متغیرهای جانبی و تاثیر آن ها بر روی متغیرهای اصلی نیز پرداخته شده است. عمر شرکت ها و میزان دسترسی آن ها به منابع ممکن است به نوعی روی سرمایه اجتماعی سازمانی تاثیر گذار باشد. البته این طبیعی است که اگر شرکتی بزرگتر یا دارای سابقه ی بیشتری باشد از شیوه های مدیریت منابع انسانی متفاوت تری نسبت به هم تاییان خود استفاده نماید. در پژوهشی که انجام شده نتایج نشان داد که تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی روی شرکت های تولیدی بسیار بیشتر از شرکت های خدماتی می باشد همچنین کیفیت سیستم های مدیریت دانش می تواند روی انباشت سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان تاثیر گذار باشد. سرمایه ی ساختاری نیز می تواند زمینه را برای افزایش همکاری میان کارکنان فراهم نماید. در این پژوهش بمنظور اندازه گیری عمر شرکت، تعداد سال ها از زمان تاسیس شرکت در نظر گرفته شده است و برای اندازه گیری شرکت از لگاریتم طبیعی تعداد کارکنان تمام وقت در سازمان استفاده شده است. بمنظور فهم این موضوع که آیا شرکت متعلق به یک صنعت تولیدی می باشد یا خیر از یک متغیر ساختگی بدین صورت استفاده نموده ایم که (1= صنعت تولیدی، 0= صنعت خدماتی). در این تحقیق بمنظور اندازه گیری سیستم های مدیریت دانش و سرمایه ی ساختاری از 9 فاکتور که در مطالعات پیشین نیز از آن ها استفاده شده بود، بهره گرفتیم و آلفای کرونباخ برای سیستم های مدیریت دانش و سرمایه ساختاری بترتیب 0/84 و 0/72 بدست آمد.

4. تجزیه و تحلیل نتایج

در این پژوهش بمنظور امتحان فرضیه از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده نموده ایم. جدول 1 ارائه دهنده ی منابع، انحراف استاندارد و همبستگی متغیرهای پژوهش می باشد. جدول شماره 2 نیز ارائه کننده ی نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره می باشد. مدل شماره 2 در جدول 2 نشان می دهد که رابطه ی بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و



سرمایه اجتماعی سازمانی، بامعنی و مثبت می‌باشد. ($\beta=0/31$)، ($p<.01$). که نشان دهنده‌ی این موضوع می‌باشد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که روی تعاملات و روابط میان کارکنان سازمان تاکید دارد، سبب افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی می‌گردند. پس نتایج، تایید کننده‌ی فرضیه‌ی 1 می‌باشند. فرض 2 اینگونه بیان می‌دارد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی زمانی که مقررات صنعتی سخت باشد، تاثیر بسیار ضعیفی روی سرمایه اجتماعی سازمانی دارد. مدل 3 در جدول 2 نشان می‌دهد که رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی سازمانی و مقررات صنعتی و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، معنادار می‌باشد. ($\beta= -0/2$)، ($p<.01$) نتایج تایید کننده‌ی فرضیه‌ی 2 می‌باشند. فرضیه 3 بیان می‌دارد، زمانی که شدت دانش وجود دارد، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تاثیر بسیار قوی روی سرمایه اجتماعی سازمانی دارند. مدل 3 در جدول 2 رابطه‌ی بی‌اهمیت میان شیوه‌های مدیریت منابع سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی را نشان می‌دهد. بنابراین نتایج عدم تایید نقش تعدیل کننده‌ی شدت دانش را نشان می‌دهند. ($\beta= -0/04$). اگرچه نتایج تایید کننده‌ی فرضیه 3 نمی‌باشند اما تحقیق روی این موضوع که آیا این 2 متغیر صنعتی به طور همزمان به جای هم عمل می‌کنند یا خیر، ممکن است ارائه کننده‌ی بینش‌های جدیدی در این زمینه باشد. این مطالعه به بررسی تعامل سه طرفه‌ی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، قوانین و مقررات صنعتی، و شدت دانش توسط تجزیه و تحلیل‌های دنبالگر می‌پردازد. مدل 4 در جدول 2 نشان می‌دهد که ضریب تعامل 3 طرفه مثبت و بامعنا می‌باشد. ($\beta=0/22$)، ($p<.05$). که این خود نشان دهنده‌ی این موضوع می‌باشد که رابطه‌ی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی، ممکن است مشروط به فعل و انفعالات مقررات صنعتی و شدت دانش باشد. شکل (1) نشان می‌دهد که تحت شرایط مقررات صنعتی شدید، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، تاثیر مثبت و معناداری روی سرمایه اجتماعی سازمانی با وجود شدت دانش بالا دارد. البته باید خاطر نشان کنیم که این درحالتی که شدت دانش پایین است صادق نمی‌باشد. نتایج به وضوح نشان دهنده‌ی این موضوع می‌باشند که شدت دانش روی ارتباط سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در یک محیط مقرراتی نقشی تعدیل کننده را برعهده دارد. از طرف دیگر، زمانیکه مقررات صنعتی در سطحی بسیار پایین قرار داشته باشند، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اثرات مثبت و قابل توجهی روی سرمایه اجتماعی سازمانی دارند، چه شدت دانش بالا باشد یا پایین. بنابراین بین شدت دانش بالا و شدت دانش پایین زمانی که مقررات صنعتی در سطحی بسیار پایین باشند تفاوت معناداری وجود ندارد.



جدول شماره (1) نمایشی از انحراف استاندارد، متغیرها و میزان همبستگی متغیرها

متغیر	انحراف استاندارد	1	2	3	4	5	6	7	8
1. سرمایه اجتماعی سازمانی	0/97								
2. عمر سازمان	11/42	0/03							
3. اندازه سازمان	0/65	0/00	0/39						
4. نوع صنعت	0/59	0/04	0/30	0/55					
5. سیستم مدیریت دانش	0/91	0/35	0/02	0/04	0/05				
6. سرمایه ساختاری	1/16	0/47	0/05	0/07	0/27	0/12			
7. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی	0/78	0/45	0/07	0/11	0/61	0/35	0/12		
8. مقررات صنعتی	0/47	0/10	0/12	0/18	0/23	0/02	0/31	0/08	
9. شدت دانش	2/18	0/21	0/09	0/04	0/14	0/16	0/21	0/16	0/06

جدول شماره (2): نمایشی از نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره

متغیرهای مستقل	سرمایه اجتماعی سازمانی			
	1	2	3	4
متغیرهای کنترل				
عمر سازمان	0/08	0/05	0/06	0/06
اندازه سازمان	0/03	0/09	0/08	0/08
نوع صنعت	0/02	0/02	0/01	0/02
سیستم مدیریت دانش	0/28	0/03	0/05	0/04
سرمایه ساختاری	0/42	0/33	0/28	0/29
تأثیرات مستقیم				
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی		0/33	0/31	0/35
مقررات صنعتی		0/05	0/02	0/02
شدت دانش		0/17	0/14	0/18
تقابل دو متغیر با هم				
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی * مقررات صنعتی			0/2	0/28
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی * شدت دانش			0/04	0/06
مقررات صنعتی * شدت دانش			0/1	0/01
تقابل سه متغیر با هم				0/22
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی * مقررات صنعتی * شدت دانش				

نتیجه‌گیری

اگرچه سرمایه اجتماعی سازمانی یک منبع حیاتی برای سازمان‌ها به شمار می‌رود، اما به شرایطی که سبب تشویق یا حمایت از این منبع شود توجه کمی می‌شود. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی روی سرمایه اجتماعی سازمانی با وجود نقش تعدیل‌کننده‌ی مشخصه‌های صنعتی پرداخته است. نتایج پژوهش بخوبی نشان می‌دهند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که روی برقراری ارتباط و تعامل شدید میان کارکنان در سازمان تمرکز دارند سبب افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی خواهند شد. با این حال رابطه‌ی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمانی در یک محیط مقرراتی‌تر، ضعیف‌تر می‌باشد. اگرچه این فرضیه در این پژوهش بیان نشده است اما یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در یک محیط کنترل شده‌تر، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به طور موثری، تسهیل‌کننده‌ی سرمایه اجتماعی سازمانی برای شرکت‌های فعال در صنایعی با شدت دانش بالا می‌باشد.



منابع

- [1]-Maurer, I., Bartsch, V., & Ebers, M. (2011). The value of intra-organizational social capital: How it fosters knowledge transfer, innovation performance, and growth. *Organization Studies*, 32(2), 157–185.
- [2]- Gittell, J. H., Seidner, R., & Wimbush, J. (2010). A relational model of how highperformance work systems work. *Organization Science*, 21(2), 490–506.
- [3]- Haas, M. R., & Hansen, M. T. (2005). When using knowledge can hurt performance: The value of organizational capabilities in a management consulting company. *Strategic Management Journal*, 26(1), 1–24.
- [4]- Gerhart, B., Wright, P.M., McMahan, G. C., & Snell, S. A. (2000). Measurement error in research on human resources and firm performance: How much error is there and how does it influence effect size estimates? *Personnel Psychology*, 53(4), 803
- [5]- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505–522.
- [6]- Carmona-Lavado, A., Cuevas-Rodríguez, G., & Cabello-Medina, C. (2010). Social and organizational capital: Building the context for innovation. *Industrial Marketing Management*, 39(4), 681–690.
- [7]- Chuang, C. H., & Liao, H. (2010). Strategic human resource management in service context: Taking care of business by taking care of employees and customers. *Personnel Psychology*, 63(1), 153–196.
- [8]- Coff, R. (2011). Bidding wars over R&D-intensive firms: Knowledge, opportunism, and the market for corporate control. *Academy of Management Journal*, 46(1), 74–85.
- [9]- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2011). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 49(3), 544–560.
- [10]- Dawson, J. F., & Richter, A. W. (2010). Probing three-way interactions in moderated multiple regression: Development and application of a slope difference test.
- [11]- Ellinger, A. E., Elmadağ Baş, A. B., Ellinger, A. D., Wang, Y., & Bachrach, D. G. (2011). Measurement of organizational investments in social capital: The service employee perspective. *Journal of Business Research*, 64(6), 572–578.
- [12]- Payne, G. T., Moore, C. B., Griffis, S. E., & Autry, C. W. (2011). Multilevel challenges and opportunities in social capital research. *Journal of Management*, 37(2), 491–520.
- [13]- Pérez-Luño, A., Cabello Medina, C., & Carmona Lavado, A. (2011). How social capital and knowledge affect innovation. *Journal of Business Research*, 64(2), 1369–1376

14- میرسپاسی، ناصر. مدیریت منابع انسانی. 1389. تهران. انتشارات دانشگاه آزاد.