

نقش سرمایه اجتماعی و ابعاد آن بر مدیریت منابع انسانی: مطالعه ای با رویکرد فراتحلیل

اکبر ذوالفقاری^۱ | نرگس قانع یخدان^۲، ندا پارسی پور^۳، طاها عشایری^۴

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم سیاسی-توسعه، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، شناسه اراکید: ۵۵۷۶-۳۰۱۷-۰۰۰۰۰۰۰۳، ایمیل: akbarzolfaghari@pnu.ac.ir
۲. گروه آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛ شناسه اراکید: ۳۸۰۹-۷۵۸۹-۰۰۰۰۰۰۰۱، ایمیل: Sokotebahar@gmail.com
۳. گروه برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛ شناسه اراکید: ۲۰۰۱-۲۲۰۴-۰۰۰۰۰۰۰۳، ایمیل: Parsipour1364@gmail.com
۴. گروه تاریخ و جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران؛ شناسه اراکید: ۸۸۹۹-۲۱۱۰-۰۰۰۱۸، ایمیل: T.ashayeri@uma.ac.ir

چکیده

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

هدف: هدف اصلی پژوهش تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی در بازه زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۰ است.

روش تحقیق: روش تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (CMA2)؛ ابزار آن پرسشنامه معکوس؛ جامعه آماری پژوهش؛ ۳۲ تحقیق پیمایشی (علمی-پژوهشی) که ۱۳ 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 ۱۴۰۰ 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 پایدار، روابط و شناخت متقابل اعضای سازمان، نیروی انسانی و مجموعه‌های سازمانی بهتر مدیریت می‌شود.

کلید واژگان

فرا تحلیل، مدیریت، مدیریت منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، توسعه اجتماع

مقدمه و بیان مساله

مدیریت به معنای انجام دادن کارها به وسیله 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, 2005, p. 3). 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

^۱ Kim & Wright

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 جغرافیائی، 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 سیاسی و اقتصادی بستگی دارد. برخی (Schneider & Bowen, 1993)، شرایط و امکانات؛ برخی (Sanders et al., 2008)، اعتقادات و باورهای مردم؛ برخی (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 1988)، ژنتیک و وراثت؛ برخی (Bratton et al., 2021)، نظام‌های سیاسی و آموزشی؛ و برخی (Yamamoto, 2013)، هم امنیت شغلی و سازمانی را اثرگذارترین مؤلفه در مدیریت منابع انسانی می‌دانند. در کنار سایر این عوامل، برخی (Brass & Labianca, 1999؛ آرمان و دیگران، ۱۳۹۵؛ رویین‌تن و دیگران، ۱۴۰۰؛ وحدتی و دیگران، 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. رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی چگونه تبیین می‌شود؟
۲. به چه میزان سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی اثرگذار است؟
۳. اندازه اثر کلی سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی چقدر است؟
۴. و اندازه اثر متغیرهای تعدیل گر بر مدیریت منابع انسانی به چه میزان است؟

مبانی و رویکردهای نظری

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 تسريع در

^۱ Human Resources Management

تشکیل روابط جدید است (برومند، ۱۳۹۶، ص ۱۵۹). مدیریت منابع انسانی؛ تلاش برای مدیریت سرمایه‌های با ارزش انسانی - سازمانی است (Armstrong & Stephens, 2005, p. 3).

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 et al., 2003, p. 128). سرمایه اجتماعی مبین اثرگذاری نهادی روابط و همکاری‌های بین بخشی است (Fountain, 1998, p. 104)، 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, 2006, p. 903). کارکرد سرمایه اجتماعی ایجاد شبکه‌های حمایتی برای اعضا و تسهیل روابط اجتماعی است (Coleman 1994: 302). سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، هنجار، و شبکه‌هاست که در قالب ساختار اجتماعی تحقق می‌یابد (Levi 1996: 34؛ Putnam 2000: 167). پیر بوردیو (Bourdieu, 2005, p. 147)، 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 1994: 465؛ 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 حاصل‌شده 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).

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 هم‌اند. این

^۱ Social Capital

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.

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 و دیگران، ۱۳۸۷، ص ۹۵). ریچرز^۱ (B. Cheng et al., 2003, pp. 314&315)، 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.

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، مسئولیت‌پذیری همراه با اختیار داشتن، نیل به موفقیت، و شناخت ه معنای تعیین جایگاه واقعی کارکنان برای انجام بهتر امور (Herzberg, 2005)، و تأمین نیازهای نجات و رستگاری، عشق و تعلق، شناخت، نیاز به آزادی، و تفریح و استراحت (Glasser, 1999)، و همچنین تأمین نیازهای فیزیولوژیکی، تعلق و عشق، احترام، و خودیابی (Maslow, 1958)، نقش مهمی در مدیریت منابع انسانی دارند.

تئوری توانایی-انگیزه-فرصت: بر اساس این تئوری، بهینه‌سازی 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

^۱ Reichers

^۲ Porter

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, 2007, p. 3).

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 انسانیست. این تئوری بر قابلیت‌های محوری و درونی سازمان‌ها شامل سرمایه‌های محسوس و نامحسوس نیمه‌پایدار، استراتژی‌های سازمان، و اعتبارات مالی تمرکز دارد (Barney, 1991; Barney, 2000; Wernerfelt, 1984).

تئوری اقتضایی: 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, 1997, p. 16)، 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.

پیشینه پژوهش (جهت فراتحلیل)

پژوهش‌های صورت گرفته در بازه زمانی ۱۴۰۰-۱۳۹۰ درباره سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی که برای فراتحلیل انتخاب شدند، در جدول ۱ ذکر شده‌اند.

جدول ۱: پیشینه پژوهش

عنوان	نویسنده	نوع تحقیق	حجم	روش	استان
ارزیابی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه	(رویین تن و دیگران، ۱۴۰۰)	مقاله پژوهشی	۳۸۰	پیمایش- پرسشنامه	کرمانشاه
ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان با سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش (ادارات دولتی استان گلستان)	(مزیدی و محسن‌پور، ۱۴۰۰)	مقاله پژوهشی	۱۸۶	پیمایش- پرسشنامه	گلستان
نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین	(احمدزاده و شکوه، ۱۳۹۹)	مقاله پژوهشی	۴۰۰	پیمایش- پرسشنامه	کرمان

					نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۳۱	مقاله پژوهشی	(عابدینی و دیگران، ۱۳۹۷)	نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی: مبتنی بر رویکرد آینده پژوهی
کرمان	پیمایش - پرسشنامه	۳۰۶	مقاله پژوهشی	(رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶)	اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد راهبردی شرکت‌های کوچک و متوسط
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۴۸	پایان نامه کارشناسی ارشد	(صید، ۱۳۹۶)	بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی بر قابلیت‌های نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و اجتماعی (شرکت ساختمانی ست)
قزوین	پیمایش - پرسشنامه	۱۸۴	مقاله پژوهشی	(وحدتی و دیگران، ۱۳۹۶)	بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۰۰	پایان نامه کارشناسی ارشد	(صادقی، ۱۳۹۵)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر عملکرد منابع انسانی مطالعه موردی: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۰۰	مقاله پژوهشی	(علی احمدی و دیگران، ۱۳۹۵)	نقش ویژگی‌های صنعتی درانتخاب شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی در کشور ایران
قم	پیمایش - پرسشنامه	۱۱۵	پایان نامه کارشناسی ارشد	(فولادی، ۱۳۹۵)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در سازمان با نقش میانجیگری اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمان
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۱۴	پایان نامه کارشناسی ارشد	(مهرنیک، ۱۳۹۵)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و توسعه منابع انسانی (مورد مطالعه: ستاد مدیریت حمل و نقل و سوخت)
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۱۰۴	پایان نامه کارشناسی ارشد	(برجی خانی اوانکی، ۱۳۹۲)	بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی براساس نظریات ناهاپیت و گوشال بر توسعه منابع انسانی در شرکت‌های سایپا از دیدگاه کارشناسان آموزش آن شرکت‌ها
تهران	پیمایش - پرسشنامه	۳۳۸	پایان نامه کارشناسی ارشد	(غفوریان پیرنیا، ۱۳۹۰)	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره کل مالیات جنوب تهران

روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (CMA2) 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، مگایران؛ 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 (تعدیلگر) را طی کرده است. بازه زمانی پژوهش ۱۴۰۰-۱۳۹۰؛ جامعه آماری آن ۳۲ مورد که ۱۳ پژوهش بعد از کنترل روشی و غربالگری (دارا بودن ملاک‌های ورود) به روش تعدی 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.

جدول ۲: خلاصه تحقیقات فراتحلیل

نویسنده	گروه مورد بررسی	شیوه نمونه‌گیری	قومیت	رشته تحصیلی
(رویین‌تن و دیگران، ۱۴۰۰)	کلیه پرسنل مراکز عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه	نمونه‌گیری در دسترس	کرد	جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه
(مزیدی و محسن‌پور، ۱۴۰۰)	مدیران ادارات دولتی استان گلستان	نمونه‌گیری تصادفی	فارس	مدیریت دولتی
(احمدزاده و شکوه، ۱۳۹۹)	کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه کرمان	نمونه‌گیری تصادفی	فارس	مدیریت منابع انسانی
(عابدینی و دیگران، ۱۳۹۷)	خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی و جامعه دوم وزرات آموزش و پرورش	تصادفی طبقه بندی شده	فارس	مدیریت دولتی
(رحمان‌سرشت و جبارزاده‌کرباسی، ۱۳۹۶)	کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط شهرک صنعتی کرمان	نمونه‌گیری در دسترس	فارس	مدیریت بازرگانی
(صید، ۱۳۹۶)	کارمندان و خبرگان شرکت ساختمانی ست	نمونه‌گیری در دسترس	فارس	مهندسی صنایع

مدیریت بازاریابی بین الملل	فارس	نمونه گیری در دسترس	کارکنان شرکت ملی نفت ایران و شرکت های وابسته به آن	(وحدتی و دیگران، ۱۳۹۶)
مدیریت دولتی	فارس	نمونه گیری تصادفی	کارکنان شرکت های پارک علم و فناوری تهران	(صادقی، ۱۳۹۵)
مهندسی صنایع	فارس	نمونه گیری در دسترس	کارکنان ۳۰ شرکت برتر در صنایع مختلف در ایران	(علی احمدی و دیگران، ۱۳۹۵)
مدیریت صنعتی	فارس	نمونه گیری تصادفی	کارکنان شرکت های پارک علم و فناوری	(فولادی، ۱۳۹۵)
مدیریت اجرایی	فارس	نمونه گیری در دسترس	کارکنان ستاد مدیریت حمل و نقل و سوخت تهران	(مهرنیک، ۱۳۹۵)
مدیریت آموزشی	فارس	نمونه گیری تصادفی	کارشناسان آموزش شرکت های سایپا مستقر در استان تهران	(برجی خانی اوانکی، ۱۳۹۲)
مدیریت دولتی	فارس	طبقه بندی تک مرحله ای	کارکنان منابع انسانی اداره کل مالیات جنوب تهران	(غفوریان پیرنیا، ۱۳۹۰)

یافته های پژوهش

یافته های تحقیق در دودسته توصیفی و تحلیلی تدوین شده اند.

۱. توصیفی

یافته های توصیفی شامل بازه زمانی، جامعه آماری، شیوه نمونه گیری، سطح اجرا، قومیت، و سطح توسعه مناطق است.

روند اجرای مطالعات

- ✓ در سال ۱۳۹۵، تعداد بیشترین تحقیقات (۳۰,۷۵ درصد) درباره سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است.
- ✓ رشته ۳۸,۵۰ درصد از نویسندگان مقاله این حوزه مدیریت دولتی، و رشته ۱۵,۴۰ درصد آنان هم مدیریت بازرگانی بوده است.
- ✓ ۴۶,۱۰ درصد از پژوهش ها به روش نمونه گیری در دسترس، و ۳۸,۵۰ درصد از آنها هم به شیوه تصادفی ساده انجام شده است.

- ✓ ۳۸,۵۰ درصد از تحقیقات جامعه آماری خود را به کارکنان شرکت‌های دولتی اختصاص داده‌اند.
- ✓ قوم فارس با ۹۲,۳۰ درصد بالاترین تعداد تحقیقات این حوزه را به خود اختصاص داده‌اند.
- ✓ مطابق نتایج فوق، ۶۱,۵۰ درصد در استان‌های در حال توسعه، و ۳۸,۵۰ درصد هم در مناطق توسعه یافته اجرا شده است.

۲. تحلیلی

در این قسمت به اندازه اثر مطالعات و نهایی، متغیرهای تعدیگر و آزمون همگنی پرداخته شده است.

اندازه اثر تحقیقات

جدول ۳: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰/۰۰۰	۸/۱۴۶	۰/۳۵۶	۰/۱۴۵	۰/۱۸۷	(رویین تن و دیگران، ۱۴۰۰)
۰/۰۰۰	۵/۶۸۷	۰/۴۸۱	۰/۱۲۲	۰/۲۳۴	(مزیدی و محسن پور، ۱۴۰۰)
۰/۰۰۰	۱۴/۵۴۲	۰/۵۸۰	۰/۳۸۹	۰/۳۴۰	(احمدزاده و شکوه، ۱۳۹۹)
۰/۰۰۰	۱۰/۱۳۷	۰/۳۷۶	۰/۲۰۰	۰/۵۴۱	(عابدینی و دیگران، ۱۳۹۷)
۰/۰۰۰	۷/۳۶۹	۰/۲۶۴	۰/۱۴۳	۰/۱۹۳	(رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی، ۱۳۹۶)
۰/۰۰۰	۳/۷۶۱	۰/۶۳۳	۰/۵۴۱	۰/۲۲۵	(صید، ۱۳۹۶)
۰/۰۰۰	۸/۳۴۲	۰/۳۰۰	۰/۱۶۵	۰/۲۴۶	(وحدتی و دیگران، ۱۳۹۶)
۰/۰۰۰	۷/۱۵۵	۰/۳۹۸	۰/۲۴۹	۰/۳۳۸	(صادقی، ۱۳۹۵)
۰/۰۰۰	۶/۰۳۶	۰/۲۸۷	۰/۱۲۰	۰/۵۴۱	(علی احمدی و دیگران، ۱۳۹۵)
۰/۰۰۰	۷/۲۰۰	۰/۵۴۰	۰/۳۸۱	۰/۳۴۰	(فولادی، ۱۳۹۵)
۰/۰۰۰	۱۰/۳۶۴	۰/۴۰۰	۰/۲۴۹	۰/۴۱۲	(مهرنیک، ۱۳۹۵)
۰/۰۰۰	۴/۱۸۱	۰/۷۶۴	۰/۴۶۱	۰/۳۵۲	(برجی خانی اوانکی، ۱۳۹۲)
۰/۰۰۰	۶/۳۰۱	۰/۲۷۶	۰/۱۰۲	۰/۳۲۰	(غفوریان پیرنیا، ۱۳۹۰)

نتایج فراتحلیل نشانگر این است که سرمایه اجتماعی در تمامی پژوهش منتشر شده از سال ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۰ تأثیر مستقیم و معنی داری بر مدیریت منابع انسانی داشته است.

تأثیر کلی سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی

جدول ۴: اثر کل سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی

گزارش آماری					نوع اثر
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰/۰۰۴	۱۵/۳۸۲	۰/۳۸۷	۰/۲۸۱	۰/۵۴۲	اثر تصادفی

نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به‌طور کلی توانسته ۰,۵۴ صدم از تغییرات مدیریت منابع انسانی را تبیین و پیش‌بینی نماید.

تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی

جدول ۵: 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

نتایج نشان می‌دهد که 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؛ بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی با مقدار ضریب ۰/۱۴۸ اثری معنی‌دار بر مدیریت منابع انسانی داشته است.

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 مورد بررسی قرار گرفته و در صورت تجمیع 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 ۱۵ 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 ۶: آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared

۹۷/۸۸۲	۰/۰۰۰	۱۴	۶۷۲/۱۳۴
--------	-------	----	---------

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.

تأثیر گروه موردبررسی بر مدیریت منابع انسانی

جدول ۶: تأثیر گروه موردبررسی بر مدیریت منابع انسانی

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

بین گروه موردبررسی 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.

تأثیر جنسیت بر مدیریت منابع انسانی

جدول ۷: تأثیر جنسیت بر مدیریت منابع انسانی

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

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.

تأثیر هویت قومی بر مدیریت منابع انسانی

جدول ۸: تأثیر هویت قومی بر مدیریت منابع انسانی

هویت قومی	تصادفی		
	اندازه ترکیبی	z-value	sig
فارس	۰/۲۵۰	۵/۱۲۱	۰/۰۰۰

کرد	۰/۲۱۸	۵/۳۳۴	۰/۰۰۰
اثر کل	۰/۲۵۳	۶/۲۸۹	۰/۰۰۰

بین هویت قومی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری 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 می‌دیت منابع انسانی دارد.

تأثیر سطح توسعه استان بر مدیریت منابع انسانی

جدول ۹: تأثیر سطح توسعه استان بر مدیریت منابع انسانی

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

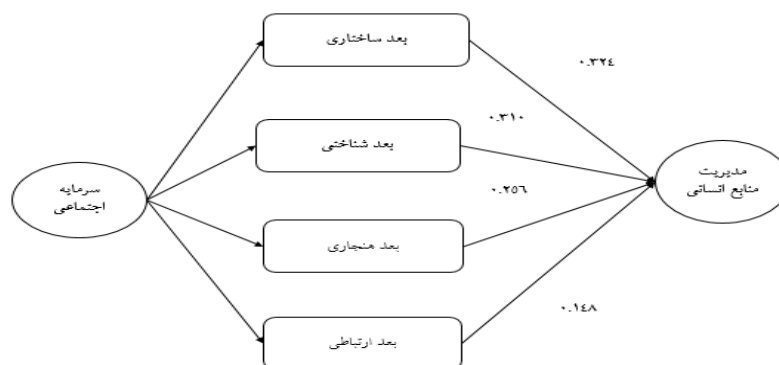
بین سطح توسعه استان و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰,۲۷۶ است. سرمایه اجتماعی در مناطق توسعه یافته با ضریب ۰,۲۳۷ بیشترین تأثیر را در می‌دیت منابع انسانی دارد.

بحث و نتیجه گیری

در عصر جدید، نیروی انسانی هر نهاد و سازمان، مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه سازمانی محسوب می‌شوند که نقش اساسی در تعالی سازمانی و دستیابی به آرمان‌های سازمانی و موفقیت آن بازی می‌کند. 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 ۱۴۰۰-۱۳۹۰ نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی رابطه‌ای معنی‌داری وجود داشته است و در مجموع پژوهش توانسته ۵۴,۰ صدم از تغییرات مدیریت منابع انسانی را تبیین و پیش‌بینی نماید. بین ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود داشته است؛ به گونه ای که، با افزایش سرمایه اجتماعی ساختاری؛ مدیریت منابع انسانی نیز کیفیت بهتری به خود گرفته و به راحتی می‌توان فضای سازمانی را با تکیه بر منابع انسانی تعالی بخشید و مقدار ضریب تأثیر آن ۰/۳۲۴ است. بین سرمایه اجتماعی شناختی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد

و مقدار ضریب ۰/۳۱۰ است. بین سرمایه اجتماعی هنجاری و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد و مقدار ضریب ۰/۲۵۶ است. بین سرمایه اجتماعی ارتباطی و مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد و مقدار ضریب ۰/۱۴۸ است.

بر این اساس مدل نهایی حاصل از اندازه اثر پژوهش (فرا تحلیل) به شرح زیر ترسیم شده است:



شکل ۱: 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

^۱ Armstrong

^۲ Cheng

اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، انسجام سازمانی، افزایش مشارکت سازمانی، تقویت نگرش‌های مثبت شغلی، تعادل کار، و افزایش مسئولیت‌پذیری می‌شود؛ و بر مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد؛ در عملکرد نوآورانه، و مدیریت منابع انسانی برای انتخاب کارکنان حسب مهارت، و مشارکت در تصمیم‌گیری نقش مثبتی دارد. بر این اساس با افزایش سرمایه اجتماعی، کیفیت مدیریت منابع انسانی نیز تقویت می‌شود. این سرمایه دارای منبعی از شبکه پایدار روابط و شناخت متقابلی در میان اعضای سازمان، نیروی انسانی و مجموعه‌سازمانی ایجاد می‌کند، درنهایت 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؛ می‌تواند سطح نفع عمومی-جمعی سازمانی 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.

منابع و ماخذ

- 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 پترو شیمی). 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 تاکید بر جامعه روستایی ایران. نشر نی.
- اکرامی، محمود؛ ذاکر خطیبانی، محمدمهدی؛ 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 ناهایت و گوشال بر توسعه منابع انسانی در شرکت های سایپا از دیدگاه کارشناسان آموزش آن شرکت ها. دانشکده 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.
- ذوالفقاری، اکبر. (۱۳۹۸). فراتحلیل جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی و امنیت اجتماعی. انتظام اجتماعی، سال ۱۱، ۱۶۱-۱۹۰.
- رحمان سرشت، حسین؛ و جبارزاده کربا سی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد راهبردی شرکت های کوچک و متوسط. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۸(۹)، ۱-۲۳.
- رحیمی، حمید؛ و بابایی، راضیه آقا. (۱۳۹۳). تحلیل رابطه بین مولفه های سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت محیط کار دانشگاه کا شان از دیدگاه اعضای هیات علمی. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۴(۵۵)، ۱۹۹.
- رویین تن، مریم؛ امیرآبادی فراهانی، محسن؛ رویین تن، پروانه؛ و رویین تن، زینب. (۱۴۰۰). ارزیابی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی استان کرمانشاه. مطالعات رهبری فرهنگی، ۷(۳)، ۱۲۰-۱۰۴.

سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی. ازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

صادقی، علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر عملکرد منابع انسانی مطالعه موردی: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان. دانشکده دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده مدیریت.

صید، سید یاسین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر 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)، ۸۱-۶۷. علی احمدی، علیرضا؛ اقبالی، سیدمحسن؛ و بذرپاش، مهرداد. (۱۳۹۵). نقش ویژگی های صنعتی درانتخاب شیوه های مدیریت منابع انسانی و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی در کشور ایران. مدیریت فرد، ۴۷ (۱۵)، ۱۷-۵.

غفوریان پیرنیا، سعیده. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره کل مالیات جنوب تهران. دانشکده دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری. فولادی، نجمه. (۱۳۹۵). تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در سازمان با نقش میانجیگری اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمان. دانشکده دانشگاه تهران، پردیس فارابی - دانشکده مدیریت و حسابداری.

کلمن، جیمزسمیوئل. (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 هفتبرادران، 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). دانشکده 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)، ۱۸۴-۱۵۷.

Coleman, James S. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard university press.

Levi, Margaret. (1996). Social and unsocial capital: A review essay of Robert Putnam's *Making Democracy Work*. *Politics & Society*, 24(1), 45-55.

Putnam, Robert D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and schuster.

Armstrong, Michael; & Stephens, Tina. (2005). *A handbook of employee reward management and practice*. Kogan Page Publishers.

Barney, Jay. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Barney, Jay B. (2000). Firm resources and sustained competitive advantage. In *Economics meets sociology in strategic management*. Emerald Group Publishing Limited.

Bourdieu, P. (2005). Forms of Social Capital in Social Capital, Trust, Democracy and Development in Iran.

Brass, Daniel J; & Labianca, Giuseppe. (1999). Social capital, social liabilities, and social resources management. In *Corporate social capital and liability* (pp. 323-338). Springer.

Bratton, John; Gold, Jeff; Bratton, Andrew; & Steele, Laura. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.

Cheng, Bor-Shiuan; Jiang, Ding-Yu; & Riley, Jean H. (2003). 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*, 24(3), 313-334.

Cheng, Hsiu-Hua. (2012). 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*, 6(4), 577-582.

Chou, Yuan K. (2006). Three simple models of social capital and economic growth. *The Journal of Socio-Economics*, 35(5), 889-912.

Daniel, Ben; Schwier, Richard; & McCalla, Gordon. (2003). 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*, 29(3).

Fountain, Jane E. (1998). Social capital: Its relationship to innovation in science and technology. *Science and Public Policy*, 25(2), 103-115.

Glasser, William. (1999). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. HarperPerennial.

Herzberg, Frederick. (2005). The motivation-hygiene theory. *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and*

Leadership, Eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 2(4), 61-74.

Hughes, Jerald. (2007). The ability-motivation-opportunity framework for behavior research in IS (p. 250a-250a). Presented at the 2007 40th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'07), Ieee.

Kim, Sunghoon; & Wright, Patrick M. (2011). Putting strategic human resource management in context: A contextualized model of high commitment work systems and its implications in China. *Management and Organization Review*, 7(1), 153-174.

Lengnick-Hall, Cynthia A; & Lengnick-Hall, Mark L. (1988). Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology. *Academy of Management Review*, 13(3), 454-470.

Maslow, Abraham Harold. (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation.

Porter, Michael E. (1997). Competitive strategy. *Measuring Business Excellence*.

Sanders, Karin; van Riemsdijk, Maarten; & Groen, Bianca. (2008). 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*, 19(10), 1976-1988.

Schneider, Benjamin; & Bowen, David E. (1993). The service organization: Human resources management is crucial. *Organizational Dynamics*, 21(4), 39-52.

Wernerfelt, Birger. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.

Yamamoto, Hiroshi. (2013). 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*, 24(4), 747-767.

The Role of Social Capital and its Dimensions on the Human Resource Management: A Study with a Meta-Analysis Approach

Akbar Zolfaghari^{1✉} | Narges Ghanei Yakhdan² | Neda Parsipour³ | Taha Ashayeri⁴

1. **Corresponding Author**, Department of Political Science, Faculty of Law and Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran, Orcid ID: 0000-0003-3017-5576, Email: akbarzolfaghari@pnu.ac.ir

2. Department of Education and Human Resources Improvement, Payam Noor University, Tehran, Iran, Orcid ID: 0000-0001-7589-3809, Email: Sokotebahar@gmail.com

3. Department of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran, orcid ID: 0000-0003-2204-2001, Email: Parsipour1364@gmail.com

4. Department of History and Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran; Orcid ID: 0000-0018-2210-8899, Email: T.ashayeri@uma.ac.ir

Abstract

Background: Management means doing things by others. Human resources management is defined to manage organizational and non-organizational human resources for increasing job performance and improve decision making as well as increasing productivity.

Purpose: The main purpose of the research is to explain the relationship between social capital and human resource management in the period of 2011-2021.

Methodology: The current research method is meta-analysis and its tool is reverse questionnaire. Its statistical population is 32 studies, which were selected by purposive sampling of 13 survey documents in the period of 2011-2021. The validity and reliability of the research was controlled and their effect size was estimated using the Cohen and Fisher formula.

Findings: The findings of the research show that social capital has had a direct and significant impact on human resource management in all researches published from 2011 to 2021. In general, social capital has been able to explain and predict 0.54 percent of human resource management changes. The structural dimension of social capital with a coefficient value of 0.324, the cognitive dimension of social capital with a coefficient value of 0.310, the normative dimension of social capital with a coefficient value of 0.256, and the communication dimension of social capital with a coefficient value of 0.148 have a significant effect on human resource management.

Conclusions: With the increase of social capital, human resources are better managed with the help of sustainable network resources, relationships and mutual recognition of organization members, human resources and organizational groups.

Keywords

Meta-Analysis, Management, Human Resource Management, Social Capital, Community Development.