

نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار

سلیمان احمدزاده^۱، زهرا شکوه^۲

چکیده

زمینه و هدف: نوآوری سازمانی و بهبود نگرش‌های شغلی از پیش‌نیازهای اساسی بهره‌وری پایدار در سازمان هستند. هدف از انجام این پژوهش، مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از جنبه هدف کاربردی و از نظر ماهیت، پژوهشی توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه کرمان به تعداد ۴۰۰ نفر بود که تعداد ۱۹۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

یافته‌ها: تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس نشان داد که سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (میزان ضریب تأثیر به ترتیب ۰/۶۳۸ و ۰/۴۶۸) تأثیر دارد. همچنین سرمایه اجتماعی به طور غیرمستقیم از طریق مدیریت منابع انسانی پایدار بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (میزان ضریب تأثیر به ترتیب ۰/۱۴۵ و ۰/۳۲۱) تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری: مدیران برای نوآوری سازمانی و رفتارهای فرا نقشی باید تلاش کنند تا اعتماد و تعاملات سازمانی و نیز کیفیت زندگی کاری و استقلال شغلی در سازمان ارتقا یابد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه اجتماعی، مدیریت منابع انسانی پایدار، نوآوری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

مقدمه

با توجه به نقش حیاتی نوآوری در تحولات اقتصادی و اجتماعی (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۶)، اقتصاد مبتنی بر نوآوری^۱ ظهور کرده است (زارع و همکاران، ۱۳۹۸). پیتر دراکر^۲ با تمرکز بر این موضوع، نوآوری را به عنوان یکی از اهداف مهم سازمان‌ها برای تعالی و تحول سازمانی معرفی کرده است (خیرگو و بیداله خانی، ۱۳۹۸). سازمان‌ها برای بقای خود باید نوآوری را به عنوان یک استراتژی سرلوحه اقدامات خود قرار داده و عوامل مؤثر بر آن را شناسایی کنند (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۹)؛ زیرا سازمان نوآور در پاسخ به محیط منعطف و متغیر، موفق‌تر عمل خواهند کرد (ایرجی‌راد و لطفی خاتون‌آباد، ۱۳۹۸؛ نجف بیگی، ۱۳۹۵: ۳۴). تحقیقات نشان می‌دهد نوآوری سازمانی مستلزم سرمایه اجتماعی است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۲)، زیرا سرمایه اجتماعی زمینه نوآوری (فاچن^۳ و همکاران، ۲۰۱۷) و بهبود مستمر و نوعی هم‌افزایی در عملکرد ایجاد می‌کند (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰: ۳۷).

امروزه مدیران خواهان کارکنانی با رفتار شهروندی سازمانی^۴ یا رفتارهای فرا نقشی هستند (سلاجقه و احمدزاده، ۱۳۹۳: ۷۳). بر اساس پژوهش‌ها، منابع انسانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در نوآوری سازمانی دارند (غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۷). این مهم با توجه به تئوری مبتنی بر منبع^۵ بارنی^۶ (۱۹۹۲) (مایلز، ۱۳۹۸: ۲۵۷-۲۴۷) قابل رصد است؛ زیرا منابع انسانی با دارا بودن مشخصه‌هایی نظیر ارزش‌آفرینی، نادر بودن، غیرقابل تقلید بودن زمینه بهبود قابلیت‌ها، نوآوری و کسب مزیت رقابتی را فراهم می‌کند. از این رو، مدیریت منابع انسانی پایدار^۷ به عنوان یک پارادایم^۸ و رویکرد جدید در حوزه منابع انسانی معرفی (زاگ، به لوم و تام، ۲۰۰۱) و به یکی از موضوعات پژوهشی مهم برای یکپارچه کردن مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (آرمان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۶-۱۱۵). اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و فردی، بهبود نگرش‌های شغلی و بروز نوآوری در سازمان

1. Innovation –based Economy

2 . Peter Drucker

3 . Faccian

4.Organizational Citizenship behavior (OCB)

5. Resource –based Theory

6. Barney

7. Sustainable Human Resource Management

8. Paradigm

9. Zaugg, Blum & Thom

کمک کند؛ بدین معنی که نوآوری و بروز رفتار شهروندی سازمانی به شدت به نحوه به کارگیری منابع انسانی بستگی دارد (ویخامن، ۱، ۲۰۱۹؛ بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از ضرورت‌های انجام این پژوهش، وجود خلأ در تبیین علمی موضوع و دانش موجود است. در سال‌های اخیر با افزایش اهمیت روزافزون نوآوری در سازمان، تحقیقات علمی کشور در این زمینه افزایش یافته است. بیشتر این مطالعات به بررسی تأثیر عواملی از قبیل هوش هیجانی، رهبری تحول آفرین، مدیریت دانش، سرمایه فکری، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، انگیزه شغلی و ... بر نوآوری سازمانی پرداخته‌اند (زارع و همکاران، ۱۳۹۸)، همچنین عمده تحقیقات انجام شده، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان پیامدهای ساختار و فرهنگ سازمانی و سبک‌های مدیریتی در نظر گرفته‌اند و در کمتر پژوهشی، به طور هم‌زمان نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت منابع انسانی پایدار و نیز نقش این دو متغیر در نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مطالعه شده است. مطالعات پیشین صنعت نفت ایران بیانگر این واقعیت است که توجه به نوآوری می‌تواند به عنوان یکی از مهم‌ترین راهکارهای سازگاری با پویایی‌های محیطی و بهره‌گیری از فرصت‌های بازار باشد (احمدی، نائیجی و باباشاهی، ۱۳۹۱: ۳).

شرکت پخش فرآورده‌های نفتی با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و اتخاذ راهبردها و سیاست‌های کلان در حوزه فرآورده‌های نفتی نقش مهمی در توسعه اقتصادی و تحقق برنامه‌های راهبردی کشور و توسعه پایدار ایفا می‌کند. دستیابی به این مهم مستلزم نوآوری و در اختیار داشتن نیروی انسانی متعهد و شایسته است. بر اساس موارد پیش گفته، سؤال اصلی پژوهش بدین شکل تدوین شد: آیا نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی پایدار قابل تحقق است؟

پیشینه پژوهش

سرمایه اجتماعی

کاربرد اصطلاح سرمایه اجتماعی^۲ به سال ۱۹۱۶ توسط هنیفن^۳ باز می‌گردد. ولی امروزه مفاهیم و رویکردهای مرتبط با سرمایه اجتماعی میان علوم مختلف از جمله اقتصاد،

1. Wikhamn
2. Social Capital
3. Hanifan

جامعه‌شناسی، سیاست، مدیریت کسب و کار محبوبیت دارد (فاچن^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه‌ای از قوانین، هنجارها، الزامات (تمهیدات) روابط متقابل و اعتماد در روابط اجتماعی، ساختارهای اجتماعی و سلسله مراتب نهادی جامعه و حس مسئولیت مشترک تعریف شده است (توسلی، ۱۳۸۹: ۳؛ امیریان و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۷۶). تمام تعریف‌های سرمایه اجتماعی با هنجارها، ارزش‌ها و تعاملات جمعی مرتبط است که منعکس کننده مشارکت افراد انسانی در امور جامعه است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۰۰؛ اسدی^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: سرمایه شناختی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری. سرمایه شناختی: این بُعد که محور آن، شناخت یعنی فعالیت‌های ذهنی، عقلی و اندیشه‌ای است، با استفاده از زبان مشترک، بینش و روایت مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه و فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی فراهم می‌کند (شمسی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۱). سرمایه ارتباطی: این بُعد شامل کیفیت و ماهیت ارتباط بین افراد در سازمان و هویت مشترک است و نشان‌دهنده ریشه‌های روابط مانند اعتماد، احترام و حسن نیت است (ناهاییت و گوشال^۳، ۱۹۹۸)، سرمایه ساختاری: این بُعد به الگوی کلی از روابط موجود در سازمان و میزان ارتباط افراد یک سازمان با هم مربوط است (شمسی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۱).

نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی برای حفظ رشد اقتصادی ضروری است. نوآوری موتور اقتصاد مدرن است و ایده‌ها و دانش موجود را به محصولات و خدمات تبدیل می‌کند (یوان^۴ و همکاران، ۲۰۰۹)، نوآوری به علت تغییر الگوهای رقابت سازمانی و ضرورت سازگاری با تغییرات سریع بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (زارع و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۱۰). سازمان‌ها از نوآوری به عنوان یک وسیله برای ایجاد انطباق سازمان با تغییرات محیطی و کسب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانی استفاده می‌کنند (کاستوپولوس^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). نوآوری را

1. Faccian

2. Asadi

3. Nahapiet & Ghoshal

4. Yuan

5. Kostopoulos

شناسایی و استفاده از فرصت‌های جدید برای ایجاد محصولات، خدمات یا فعالیت‌های کاری تعریف می‌کند. به علت نقش حیاتی مدیریت نوآوری در خلاقیت سازمانی، تحقیقات بسیاری مباحث مدیریت نوآوری سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند (مرتضوی، ۱۳۹۵: ۲۳). نوآوری سازمانی شامل نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی و نوآوری اداری است. نوآوری تولیدی: توسعه و عرضه تولیدات و خدمات جدید و پیشتازی در عرضه روش‌های جدید تولید است. نوآوری فرآیندی: میزانی است که سازمان تکنولوژی و روش‌های جدید برای انجام دادن امور به کار می‌گیرد (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۰۹). نوآوری اداری: به‌کارگیری روش‌ها و شیوه‌های جدید در تولید محصولات و عرضه خدمات و تأکید بر شناسایی و به‌کارگیری نوآوری‌های مدیریتی است (رضایی و مغاللو، ۱۳۹۶: ۱۲۰).

رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط ارگان^۱ و همکارانش در سال ۱۹۸۳ مطرح شد. رفتار شهروندی سازمانی شامل مجموعه‌ای از رفتارهای سازنده و هم‌کارانه است که نه تنها به وسیله شرح شغل تصریح نشده و به طور مستقیم و یا قراردادی نیز توسط سیستم رسمی سازمانی، پاداش داده نمی‌شود (سلاجقه و احمدزاده، ۱۳۹۳: ۷۶). رفتار شهروندی سازمانی از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی از قبیل جو سازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی، کاهش تمایل ترک شغل، کاهش غیبت و رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تأثیرگذاری بر بهبود عوامل برون سازمانی همچون رضایت مشتری، افزایش کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان، موجب بهبود کیفیت در عملکرد کارکنان می‌شود (شمسی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۲). حتی رفتار شهروندی سازمانی را تحت عنوان «تمایل به تشریک مساعی و مفید بودن در محیط‌های سازمانی» تعریف کرده‌اند (خراسانی و کنعانی‌نیری، ۱۳۹۱: ۷۹). رفتار شهروندی سازمانی دارای دو بُعد فردی که شامل مجموعه رفتارهایی است که مستقیماً افراد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد مثل نوع دوستی و احترام به دیگران؛ و جمعی که شامل رفتارهایی است که مستقیماً سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد مثل احترام به ارزش‌های سازمانی، فداکاری، از خودگذشتگی و وجدان‌کاری است. از نظر ارگان رفتار

شهروندی سازمانی شامل پنج بُعد زیر است. رادمردی: یعنی نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط سخت و بحرانی سازمان بدون شکایت، فضیلت مدنی: یعنی تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و ارائه تصویری مطلوب از سازمان و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی با هزینه شخصی، وجدان: یعنی فعالیت فراتر از نقش و نیازمندی‌های شغلی خویش به صورت داوطلبانه، نوع‌دوستی: یعنی کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مسائل و وظایف و آموزش مهارت‌های شغلی و ادب و نزاکت: یعنی تلاش برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری (سلاجقه و احمدزاده، ۱۳۹۳: ۷۷-۷۶)

مدیریت منابع انسانی پایدار

سازمان‌های امروزی با چالش‌هایی از قبیل جهانی شدن، تغییرات جمعیت‌شناختی، نوآوری‌های تکنولوژیکی و انتظارات مشتریان مواجه هستند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰)، برای مواجه با این چالش‌ها، به استراتژی برای دستیابی به سطح مشخصی از پایداری نیاز است؛ زیرا تمرکز شدید بر مدل‌های رقابتی سنتی با بهره‌مندی کوتاه‌مدت از منابع طبیعی، اجتماعی و انسانی نمی‌تواند موفقیت آن‌ها را در بلندمدت تضمین کند. در نتیجه، پایداری به الزامات سازمان‌ها تبدیل شده است (زاگ و همکاران، ۲۰۰۱؛ هریان و فاروک^۱، ۲۰۱۷: ۳۴). در اواخر دهه نود، اهمیت پایداری در مدیریت منابع انسانی بر اساس مطالعات قبلی در زمینه مدیریت محیط زیست، روابط انسانی و پایداری شرکت‌ها برجسته شد و رابطه بین پایداری و مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوآورانه و نوظهور تعریف شد (مک و جنری^۲، ۲۰۱۹). بر همین اساس، امروزه محققان بر پایه نظریه مبتنی بر منابع مفهوم نوینی در حوزه منابع انسانی تحت عنوان پایداری منابع انسانی مطرح کرده‌اند. مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان استراتژی مناسبی برای مدیریت منابع انسانی و شیوه‌هایی که دستیابی به اهداف مالی، اجتماعی و زیست محیطی را برای سازمان فراهم می‌کند، تعریف می‌شود. این مفهوم با تأکید بر داشتن مهارت و شایستگی بالا و توانایی خود مدیریتی، مورد استقبال روزافزون مدیران سازمان‌ها بالأخص سازمان‌هایی که خواهان رقابت در عرصه جهانی‌اند قرار گرفته است

1. Herian & Farouk

2. Macke & Genari

و به یکی از موضوعات پژوهشی مهم برای یکپارچه کردن مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (آرمان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۶-۱۱۵). مدیریت منابع انسانی بر دو فرض استوار است؛ نقش مدیریت منابع در ارتقاء پایداری سازمانی و پایداری فرایندهای مدیریت منابع انسانی (مک و جنری، ۲۰۱۹). مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار شامل تعادل کار - زندگی، خودمختاری شخصی و قابلیت استخدام کارکنان است: تعادل کار - زندگی: زمانی عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد که تعادلی رضایت‌بخش بین کار و زندگی شخصی آنان ایجاد شود، زیرا میزان استرس ناشی از بی تعادلی میان کار و زندگی موجب کاهش کنترل بر کار خود، نارضایتی شغلی و ترک سازمان می‌شود (گلین و همکاران^۱، ۲۰۰۶: ۳۲). خودمختاری شخصی: افزایش سطح خودمختاری اجازه می‌دهد که انعطاف‌پذیری کارکنان نسبت به تعریف کار و چگونگی انجام دادن آن افزایش یابد و درنهایت به خودهدایتی، داشتن اقتدار برای انتخاب گزینه‌های کاری و شناسایی مسیرهای زندگی منجر می‌شود (پرو^۲، ۲۰۱۳: ۹). قابلیت استخدام کارکنان: قابلیت استخدام به معنای توانایی چرخش شغلی در مشاغل متنوع و انجام دادن کار به طور درست است. به طور مفهومی و جامع‌تر، قابلیت استخدام توانایی حرکت در بازار کار به منظور آزادسازی ظرفیت از طریق استخدام پایدار است (تی بی^۳، ۲۰۱۳).

سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی

سرمایه اجتماعی مکانیزم قدرتمندی است که تأثیر قابل توجهی بر بسیاری از جنبه‌های مختلف زندگی از قبیل بهبود طول عمر، پیشرفت تحصیلی، توزیع عادلانه درآمد، افزایش رفاه کودکان و کاهش نرخ کودک آزاری دارد و همچنین افزایش اعتماد باعث پیشرفت اقتصادی و دولت اثربخش و کارآمد می‌شود (اسدی و همکاران، ۲۰۰۸). نوآوری در سازمان بیش از آن‌که نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی باشد به سرمایه اجتماعی نیاز دارند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۲)، یعنی، خلق نوآوری، به تحول سرمایه در سازمان‌ها بستگی دارد و امروزه سرمایه سازمان از شکل سنتی سرمایه اقتصادی به شکل سرمایه

1. Glyn, Steinberg & McCartney

2. Peru

3. Tibby

اجتماعی تغییر شکل داده است، زیرا سرمایه اجتماعی زمینه نوآوری و بهبود مستمر و نوعی هم‌افزایی در عملکرد ایجاد می‌کند (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰: ۳۷). پژوهشگران اعتقاد دارند که ایجاد اعتماد و شبکه‌های ارتباطی زمینه رفتارهای نوآورانه کارکنان در سازمان‌ها را فراهم می‌کند.

سرمایه اجتماعی به دو صورت بر فعالیتهای نوآورانه تأثیر می‌گذارد: اول، نوآوری مستلزم همگرایی دانش‌های متنوعی است که به اعضای مختلف سازمان تعلق دارند و سرمایه اجتماعی این همگرایی را فراهم می‌کند. دوم، سرمایه اجتماعی از طریق افزایش ترغیب همکاری و هماهنگی بین افراد واحدهای مختلف سازمان، نوآوری را تسهیل می‌کند (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). تحقیقات نشان داده است که سرمایه اجتماعی یکی از پیشایندهای نوآوری سازمانی است (زارع و همکاران، ۱۳۹۸) و اینکه نوآوری سازمانی پیامد مستقیم سرمایه اجتماعی است (خامه‌چی و رنگریز، ۱۳۹۸؛ پناهی، ۱۳۹۸؛ فاجن^۱ و همکاران، ۲۰۱۷)؛ یعنی، سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (اسمعیلی، ۱۳۹۳؛ دهقانان و هرندی، ۱۳۹۳؛ رضوانی و طغریایی، ۱۳۹۰). رضوانی و طغریایی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای خویش نشان دادند که سرمایه اجتماعی در گرایش به نوآوری نقش مؤثری دارد ولی ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی نمی‌توانند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای گرایش به نوآوری در سازمان باشند، همچنین تحقیق حمیدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بُعد شناختی سرمایه اجتماعی بر نوآوری تأثیر دارد؛ بنابراین، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی

سرمایه اجتماعی و ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تقویت اعتماد در سازمان باعث افزایش رفتارهای فرا نقشی می‌شود. همان‌طور که تحقیقات نشان داده است سرمایه اجتماعی از طریق افزایش تمایل کارکنان برای فراتر رفتن از الزامات شغل رسمی‌شان، منافع فردی را در راستای منافع سازمان قرار می‌دهد و علاقه وافر به فعالیت در سازمان ایجاد می‌کند و به

تقویت رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌کند (حسینی‌نثار و همکاران، ۱۳۹۶). خامه‌چی و رنگریز (۱۳۹۸) و پناهی (۱۳۹۸) در تحقیق خویش به این نتیجه رسیدند یکی از پیامدهای سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج پژوهش‌های دیگران نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد (خوش‌فرد و جندقی میرمحله، ۱۳۹۵؛ شمسی و همکاران، ۱۳۹۴؛ جهانگیری و همکاران، ۱۳۹۱)؛ بنابراین، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی پایدار

سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و شرکت‌ها منبع خلق مزیت رقابتی به شمار می‌رود و می‌تواند با تکیه بر توانمندی‌های مشارکتی، ظرفیت فردی و جمعی را بهبود بخشد (فاچن و همکاران، ۲۰۱۷) و به تحقق اهداف کمک کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). نتایج تحقیق آرمان و همکاران (۱۳۹۵: ۱۲۰) نشان داد که سرمایه اجتماعی در سازمان بر پایداری منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. خامه‌چی و رنگریز (۱۳۹۸) و پناهی (۱۳۹۸) در تحقیق خویش به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری و مسئولیت‌پذیری یکی از پیامدهای سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها است و به هر میزانی که سرمایه اجتماعی و به تبع آن اعتماد سازمانی بیشتر باشد نگرش‌های مثبت شغلی در کارکنان شکل می‌گیرد و به ایجاد تعادل کار - زندگی و مسئولیت‌پذیری نقش مهمی منجر می‌شود؛ بنابراین، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی پایدار تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

مدیریت منابع انسانی پایدار و نوآوری سازمانی

علاوه بر تأثیری که سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد، مدیریت منابع انسانی پایدار نیز روند ایجاد آن‌ها را در سازمان تسهیل می‌کند؛ یعنی، سرمایه اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم بر رفتار نوآورانه و رفتار شهروندی سازمانی به طور غیرمستقیم با تحقق مدیریت منابع انسانی پایدار نیز به افزایش نوآوری و رفتارهای فرا نقشی

در سازمان منجر می‌شود. ویخامن^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقی به این نتیجه رسید که نوآوری در سازمان به مدیریت منابع انسانی پایدار بستگی دارد. بدین معنی که مدیریت منابع انسانی پایدار نه تنها موجب جذب و نگهداری کارکنان با انگیزه و با استعداد می‌شود، بلکه یک محیط کار سالم و فرصت‌هایی را برای توسعه و نوآوری فراهم می‌سازد. ویهاری و رائو^۲ (۲۰۱۸) نیز با ارائه شواهدی تجربی از هند اظهار می‌دارند که مدیریت منابع انسانی پایدار سیستمی را فراهم می‌کند که موجب مشارکت کارکنان، آماده‌سازی نیروی کاری مولد و سالم، نه تنها در حال حاضر بلکه در آینده می‌شود. همچنین پتانسیل بالقوه‌ای را برای نوآوری و کمک به محیط زیست، کارکنان و اجتماع فراهم آورده و باعث نوآوری و پایداری اقتصادی می‌شود. علاوه بر این، تحقیقات نشان داد که استقلال شغلی (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵) و نظام گردش شغلی (مهدوی هزاوه و زمانی، ۱۳۹۷: ۲۳۷) بر نوآوری در سازمان تأثیر دارند؛ بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه چهارم: مدیریت منابع انسانی پایدار بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

مدیریت منابع انسانی پایدار و رفتار شهروندی سازمانی

مدیریت منابع انسانی پایدار علاوه بر افزایش نوآوری در سازمان، رفتارهای فرا نقشی در کارکنان را تقویت می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد در سازمانی که استقلال شغلی وجود دارد کارکنان رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان می‌دهند (مقیم، ۱۳۸۵)، همچنین، تعادل کار - زندگی (بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵) و گردش شغلی (کاسا و هاسان^۳، ۲۰۱۵) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. بدین معنی که هر چه کارکنان استقلال شغلی داشته باشند و سازمان در پی ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و شغلی باشد و نیز نظام گردش شغلی منطقی و اصولی نهادینه شده باشد، کارکنان بیشتر رفتارهای فرا نقشی از خود نشان می‌دهند؛ بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه پنجم: مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

1. Wikhamn

2. Vihari & Rao

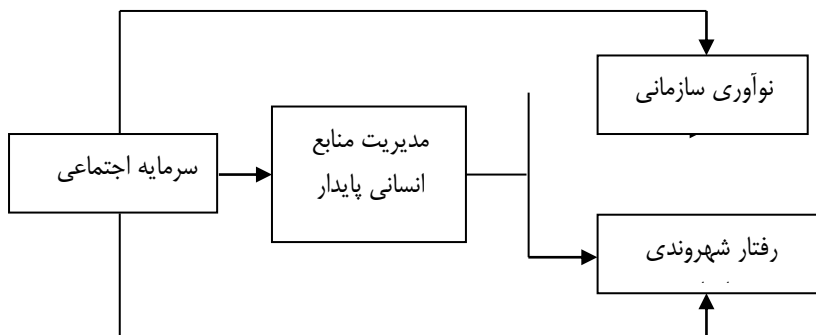
3. Kassa & Hassan

با توجه به آنچه در بخش‌های قبلی عنوان شد (مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی پایدار، نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد)، نتایج تحقیقات می‌دهد که سرمایه اجتماعی در سازمان باعث تعادل زندگی - کار و کیفیت زندگی کار می‌شود و به تبع آن نگرش‌های شغلی افزایش پیدا می‌کند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴). اعتماد و شبکه‌های ارتباطی زمینه استقلال شغلی در سازمان را فراهم می‌کند و این مهم به افزایش نوآوری در سازمان و رفتارهای فرا نقشی در کارکنان منجر می‌شود (بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی پایدار در تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد؛ بنابراین، می‌توان فرضیه ششم و هفتم پژوهش را به شرح زیر پیشنهاد داد:

فرضیه ششم: مدیریت منابع انسانی پایدار در تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی نقش میانجی دارد.

فرضیه هفتم: مدیریت منابع انسانی پایدار در تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد.

با توجه به روابط مفهومی متغیرها، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ مبانی فلسفی پژوهشی در گروه پارادایم اثبات‌گرا و بر اساس شیوه انجام، پژوهش کمی است و از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است. این پژوهش از جنبه روش اجرا و جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است، چون با استفاده از ابزار پرسشنامه، روابط بین متغیرها را در شرایط موجودشان بررسی می‌کند. در پژوهش حاضر سرمایه اجتماعی (متغیر مستقل)،

مدیریت منابع انسانی پایدار (متغیر میانجی) و نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (متغیرهای وابسته) متغیرهای مدل مفهومی پژوهش را شکل می‌دهند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه کرمان به تعداد ۴۰۰ نفر است. در این پژوهش، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد که روایی آن بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظرات اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره تأیید شد. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج پایایی با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. ساختار پرسشنامه و ضریب آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	منبع	آلفای کرونباخ
۱	سرمایه اجتماعی	ناهایپیت و گوشال ^۱ (۱۹۹۸)	۰/۹۴۷
۲	نوآوری سازمانی	چوپانی و همکاران (۱۳۹۰)	۰/۹۶۰
۳	رفتار شهروندی سازمانی	پادساکف ^۲ و همکاران (۱۹۹۰)	۰/۹۸۰
۴	مدیریت منابع انسانی پایدار	زاگ ^۳ و همکاران (۲۰۰۱)	۰/۹۷۰

در این پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌های ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با کمک نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس و آزمون فرضیه‌ها با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار آموس انجام شد.

یافته‌های پژوهش

از منظر مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان از لحاظ جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت به ترتیب مرد (۸۰ درصد)، گروه‌های سنی ۴۰-۵۰ سال (۴۷ درصد)، لیسانس (۶۵ درصد) و سابقه خدمتی بین ۱۵-۲۰ سال (۴۱ درصد) بودند. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش به شرح جدول ۲ است.

1. Nahapiet & Ghoshal

2. Podaskoff

3. Zaugg

جدول ۲. آمار توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
شناختی	۳/۰۴	۰/۶۷
ارتباطی	۳/۰۵	۰/۸۲
ساختاری	۲/۹۸	۰/۷۶
سرمایه اجتماعی	۳/۰۳	۰/۶۹
قابلیت استخدام	۳/۰۸	۰/۶۷
پاسخگویی شخصی	۲/۹۵	۰/۷۹
تعادل کار و زندگی	۳/۳۳	۰/۶۴
مدیریت منابع انسانی پایدار	۳/۱۲	۰/۶۲
تولیدی	۳/۱۴	۰/۷۸
فرآیندی	۳/۰۶	۰/۸۱
اداری	۳/۰۵	۰/۸۵
نوآوری سازمانی	۳/۰۹	۰/۷۶
نوع دوستی	۳/۱۳	۰/۸۶
وظیفه شناسی	۳/۱۳	۰/۸۴
جوانمردی	۳/۰۷	۰/۷۹
فضیلت مدنی	۳/۰۳	۰/۸۵
احترام و تکریم	۳/۰۴	۰/۸۳
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۰۸	۰/۷۵

شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) در جدول ۳ و بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به هر یک از متغیرها در جداول ۴، ۵، ۶ و ۷ آمده است. مدل اندازه‌گیری که توسط تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود یکی از پیش‌نیازهای بسیار مهم مدل‌سازی معادلات ساختاری است که قبل از آزمون مدل ساختاری باید آزمون شود (کلین^۱، ۲۰۱۰).

جدول ۳. شاخص‌های کلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

شاخص	حد قابل قبول	سرمایه اجتماعی	مدیریت منابع انسانی پایدار	نوآوری سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	مدل مفهومی
کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۳/۳۳۱	۲/۸۳۰	۳/۹۳۰	۳/۵۷۸	۲/۳۰۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۷	۰/۹۰۰	۰/۸۹۱	۰/۹۲۰	۰/۹۱۵
شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۸۰	۰/۹۶۹	۰/۸۴۷	۰/۸۸۶	۰/۸۷۳
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۷	۰/۹۰۰	۰/۹۳۲	۰/۹۴۲	۰/۹۵۳
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۳	۰/۹۰۶	۰/۹۴۹	۰/۹۵۷	۰/۹۶۴
شاخص تاکر-لوییس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۲	۰/۹۰۵	۰/۹۳۶	۰/۹۴۶	۰/۹۵۳
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۲	۰/۹۰۹	۰/۹۴۸	۰/۹۵۷	۰/۹۶۴
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۲	۰/۰۶۴	۰/۰۸۱	۰/۰۷۶	۰/۰۵۶

بررسی شاخص‌های نیکویی برازش در جدول ۳ بیان‌گر این است که متغیرها و مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است.

جدول ۴. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سرمایه اجتماعی

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
شناختی	سؤال ۱	۰/۲۱۰	۴/۰۴۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۲۳۱	۴/۲۱۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۲۹۶	۵/۷۳۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۴۲۶	۸/۲۵۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۸۷	-	-
ارتباطی	سؤال ۶	۰/۷۸۴	۴/۶۴۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۷۳۸	۱۷/۹۳۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۷۹۰	۱۶/۴۶۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۷۴۴	۱۸/۰۴۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۷۹۷	۱۶/۸۴۳	۰/۰۰۱

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
	سؤال ۱۱	۰/۷۳۳	۱۷/۰۵۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۲	۰/۷۹۶	۲۰/۳۴۰	۰/۰۰۱
ساختاری	سؤال ۱۳	۰/۶۶۲	—	—
	سؤال ۱۴	۰/۷۵۱	۴/۱۴۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۷۳۹	۴/۱۹۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۶	۰/۲۱۴	۴/۱۸۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۷	۰/۵۵۱	—	—

همان طور که جدول ۴ نشان می دهد در متغیر سرمایه اجتماعی سه سؤال (سؤال ۱، ۲ و ۱۶) به دلیل پایین بودن بار عاملی از مدل حذف شدند.

جدول ۵. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال های مربوط به مدیریت منابع انسانی پایدار

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
قابلیت استخدام	سؤال ۱	۰/۳۸۵	۷/۸۸۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۴۶۴	۸/۹۶۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۱۸۹	۳/۸۸۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۵۶۱	۱۱/۴۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۶۷۸	۱۳/۷۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۵۱۰	۱۰/۴۱۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۷۳۹	۱۴/۷۲۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۶۸۷	۱۳/۹۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۲۰۰	۴/۱۱۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۱۸۸	۳/۸۶۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۱	۰/۰۸۰	۱/۶۴۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۲	۰/۵۰۰	۱۰/۲۱۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۳	۰/۷۵۰	۱۵/۱۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۷۴۲	۱۴/۹۷۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۷۳۸	۱۴/۹۱۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۶	۰/۶۲۲	۱۲/۶۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۷	۰/۶۷۳	۱۳/۶۳۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۸	۰/۷۹۹	۱۶/۱۱۳	۰/۰۰۱

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استانداردشده	t مقدار	p-مقدار
	سؤال ۱۹	۰/۷۲۱	۱۴/۵۹۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۰	۰/۶۶۸	۱۳/۵۵۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۱	۰/۷۵۸	۱۵/۳۱۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۲	۰/۷۴۷	۱۵/۰۹۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۳	۰/۶۹۷	—	—
پاسخگویی شخصی	سؤال ۲۴	۰/۷۴۰	۱۵/۴۶۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۵	۰/۷۳۹	۱۵/۳۴۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۶	۰/۷۹۰	۱۶/۴۴۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۷	۰/۷۷۶	۱۶/۲۳۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۸	۰/۷۵۳	۱۵/۷۳۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۹	۰/۷۹۲	۱۶/۵۶۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۰	۰/۶۳۷	۱۳/۲۰۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۱	۰/۷۶۴	۱۵/۸۴۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۲	۰/۷۲۰	—	—
تعادل کار و زندگی	سؤال ۳۳	۰/۷۲۳	۱۰/۶۹۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۴	۰/۶۶۵	۱۰/۱۸۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۵	۰/۵۹۰	۹/۳۹۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۶	۰/۶۷۲	۱۰/۲۴۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۷	۰/۶۴۷	۱۰/۰۱۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۸	۰/۵۷۹	۹/۳۸۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۹	۰/۵۴۹	۹/۰۴۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۰	۰/۵۱۴	۹/۲۵۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۱	۰/۴۷۲	۹/۹۱۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۲	۰/۵۲۶	۱۰/۰۷۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۳	۰/۲۸۰	۶/۲۲۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۴	۰/۵۳۸	—	—

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد در متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار سؤال ۱۱ به دلیل عدم معناداری بار عاملی از مدل حذف شد.

جدول ۶. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به نوآوری سازمانی

سازه	گویه پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p -مقدار
تولیدی	سؤال ۱	۰/۶۷۰	۱۴/۲۹۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۶۶۲	۱۴/۱۳۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۶۶۷	۱۴/۲۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۷۸۹	۱۷/۱۵۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۲۹	۱۵/۵۹۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۷۹۵	۱۷/۳۴۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۷۴۹	—	—
فرآیندی	سؤال ۸	۰/۷۳۰	۱۷/۹۵۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۷۱۳	۱۷/۴۱۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۷۶۰	۱۹/۱۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۱	۰/۸۴۵	۲۲/۷۲۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۲	۰/۸۳۶	۲۲/۲۸۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۳	۰/۸۴۷	—	—
اداری	سؤال ۱۴	۰/۸۳۶	۲۱/۹۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۹۰۶	۲۵/۱۷۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۶	۰/۸۳۳	۲۱/۸۶۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۷	۰/۸۴۱	—	—

جدول ۷. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به رفتار شهروندی سازمانی

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p -مقدار
نوع دوستی	سؤال ۱	۰/۶۸۲	۲/۴۸۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۷۹۱	۱۵/۴۵۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۶۳۲	—	—
وظیفه‌شناسی	سؤال ۴	۰/۸۰۶	۱۹/۲۶۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۸۰۷	۱۹/۲۹۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۸۱۷	—	—
جوانمردی	سؤال ۷	۰/۸۷۳	۱۸/۶۸۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۸۲۷	۱۷/۶۵۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۷۴۱	—	—
فضیلت مدنی	سؤال ۱۰	۰/۸۱۰	۲۱/۰۰۲	۰/۰۰۱

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p-مقدار
احترام و تکریم	سؤال ۱۱	۰/۸۵۳	۲۲/۸۵۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۲	۰/۸۵۶	—	—
	سؤال ۱۳	۰/۸۵۵	۱۹/۰۴۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۸۶۶	۱۹/۳۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۷۶۳	—	—

آزمون فرضیه‌های پژوهش

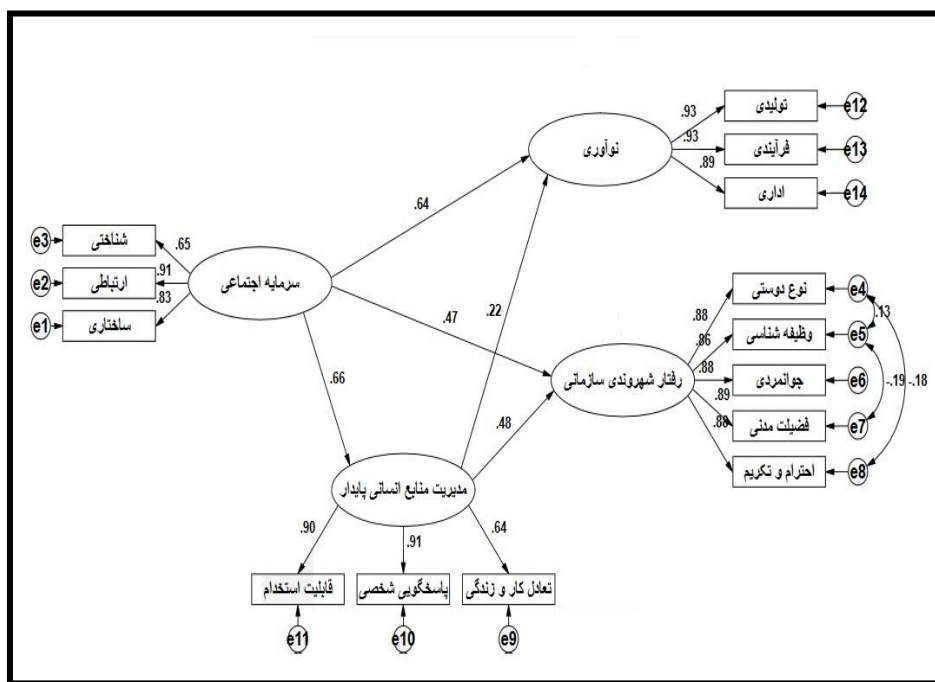
در این پژوهش، به منظور آزمون مدل پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار آموس استفاده شد که نتایج آن در جدول ۸ و شکل ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۸. آزمون فرضیه‌های پژوهش

ضریب مسیر	آماره t	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
سرمایه اجتماعی ← نوآوری سازمانی	۸/۰۸۲***	۰/۶۳۸	—	۰/۶۳۸
سرمایه اجتماعی ← رفتار شهروندی سازمانی	۷/۰۳۱***	۰/۴۶۸	—	۰/۴۶۸
سرمایه اجتماعی ← مدیریت منابع انسانی پایدار	۹/۰۹۷***	۰/۶۶۴	—	۰/۶۶۴
مدیریت منابع انسانی پایدار ← نوآوری سازمانی	۳/۲۱۱***	۰/۲۱۸	—	۰/۲۱۸
مدیریت منابع انسانی پایدار ← رفتار شهروندی سازمانی	۶/۲۱۸***	۰/۴۸۴	—	۰/۴۸۴
سرمایه اجتماعی ← مدیریت منابع انسانی پایدار ← نوآوری سازمانی	—	۰/۶۳۸	۰/۱۴۵	۰/۷۸۳
سرمایه اجتماعی ← مدیریت منابع انسانی پایدار ← رفتار شهروندی سازمانی	—	۰/۴۶۸	۰/۳۲۱	۰/۷۸۹

بر اساس جدول ۸ سرمایه اجتماعی بر سه متغیر نوآوری سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، مدیریت منابع انسانی پایدار بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. همچنین، جدول نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق مدیریت منابع انسانی پایدار نیز بر نوآوری سازمانی و رفتار

شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ^۱ برای بررسی نقش میانجی متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار برابر (۰/۶۳۰، ۰/۴۱۵) و (۰/۶۳۵، ۰/۰۸۹) به دست آمد با توجه به اینکه فاصله اطمینان^۲ صفر را در بر ندارد، معناداری اثر غیرمستقیم معناداری پذیرفته می‌شود. بر این اساس، اثر میانجی‌گری مدیریت منابع انسانی پایدار بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی و همچنین بر رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌شود.



شکل ۲. ضریب استاندارد مدل مفهومی

1. Boot strap
2. Confidence Interval

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را از طریق سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی پایدار مورد بررسی قرار داد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی به طور مستقیم و نیز به طور غیرمستقیم از طریق مدیریت منابع انسانی پایدار بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

یافته اول پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر نوآوری در سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همانطوری‌که نتایج تحقیقات دیگران از جمله حمیدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، اسمعیلی (۱۳۹۳)، دهقانان و هرندی (۱۳۹۳)، رضوانی و طغیایی (۱۳۹۰)، خامه‌چی و همکاران (۱۳۹۸)، پناهی (۱۳۹۸)، زارع و همکاران (۱۳۹۸) و فاجن و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان داد که نوآوری سازمانی پیامد سرمایه اجتماعی است؛ یعنی، مدیران با تقویت سرمایه اجتماعی و ترویج فرهنگ همکاری، اخلاق‌مدار و اعتمادساز و ایجاد شبکه‌های ارتباطی می‌توانند فضایی در سازمان ایجاد کنند که زمینه خلق و اجرای ایده درزمینهٔ اداری، تولیدی و فرایندی فراهم شود و بهبود مستمر و بهبود کیفیت خدمات در اولویت کاری قرار گیرد و نیز روحیه خدمت‌گزاری و نگرش خدمات عمومی نوین در کارکنان شکل بگیرد.

یافته دوم پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات حسینی‌نثار و همکاران (۱۳۹۶)، خوش‌فرد و جندقی میرمحله (۱۳۹۵)، شمسی و همکاران (۱۳۹۴)، جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) و خامه‌چی و همکاران (۱۳۹۸) و پناهی (۱۳۹۸) مطابقت دارد؛ بنابراین، اعتماد در سازمان و شکل‌گیری سرمایه اجتماعی، کارکنان را تشویق می‌کند که به رفتاری فراتر از نقش رسمی خویش تشویق شوند و بین اهداف فردی و سازمانی همسویی ایجاد نمایند و منافع خویش را در راستای منافع سازمانی قرار دهند.

یافته سوم پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات آرمان و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی با تقویت دو عنصر مهم اعتماد و مشارکت گروهی در سازمان‌ها، به بهبود پایداری و توسعه انسانی کمک شایانی می‌کند، بنابراین، لازمه مدیریت منابع انسانی پایدار ایجاد بستر مناسب برای سرمایه اجتماعی در سازمان است (آرمان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳۹). همان‌طور که خامه‌چی و همکاران

(۱۳۹۸) و پناهی (۱۳۹۸) نیز کیفیت زندگی کاری را به عنوان یکی پیامدهای سرمایه اجتماعی مطرح کرده‌اند، بیکر (۲۰۰۰) نشان داد که افزایش سرمایه اجتماعی، اعتماد، هنجارهای رابطه‌ای، باعث بهبود عملکرد سازمانی و فردی و کاهش ترک خدمت می‌شود؛ بنابراین می‌توان اذعان کرد تقویت سرمایه اجتماعی، اعتماد را در بین کارکنان نهاده‌ای می‌کند و کارکنان می‌توانند به تعادل کار- زندگی دست یابند و با تقویت نگرش‌های شغلی به توسعه پایدار در سازمان کمک نمایند.

یافته چهارم پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی پایدار بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات ویخامن (۲۰۱۹)، اهرنت^۱ (۲۰۰۹) و ویهاری و رثوا^۲ (۲۰۱۸) مطابقت دارد؛ بنابراین، مدیران با اقدامات صحیح و منطقی در راستای مدیریت منابع انسانی به توانمندسازی روان‌شناختی و تغییر مدل‌های ذهنی و تحول سازمانی کمک می‌نمایند که این مهم، موجب افزایش بهره‌وری منابع انسانی و به تبع آن بهره‌وری سازمانی می‌شود. احساس خودمختاری و استقلال شغلی باعث ارائه ایده‌های نو و عملی کردن آن توسط کارکنان می‌شود (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵). این موضوع باعث پویایی و چابکی سازمان می‌شود و همچنین گردش شغلی و توجه به قابلیت‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی، ضمن کاهش تحلیل رفتگی و ازخودبیگانگی شغلی، باعث شکوفایی استعدادهای بالقوه می‌شود و در نهایت سازمان به سازمان نوآور، خلاق و یادگیرنده تبدیل خواهد شد (مهدوی هزاوه و زمانی، ۱۳۹۷).

یافته پنجم پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات مقیمی (۱۳۹۵)، کاسا و هاسان (۲۰۱۵) و بورقانی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد. پس مدیران می‌توانند با ایجاد شرایط کاری مطلوب، توجه به شایستگی‌های منابع انسانی، طراحی و مهندسی شغل در سازمان، توجه به نیازهای شخصی و شغلی کارکنان و نیز توجه به ایجاد موازنه بین زندگی شخصی و شغلی و سلامت فردی و آرامش خانوادگی کارکنان، هویت اجتماعی و سازمانی کارکنان را بهبود بخشند و با گذشت و جوانمردی و تلاش مضاعف خود، اهداف و چشم‌انداز سازمان را محقق سازند.

1. Ehnert

2. Vihari & Rao

یافته ششم نشان داد که مدیریت منابع انسانی پایدار در تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد. پس سرمایه اجتماعی علاوه بر اینکه به طور مستقیم بر نوآوری سازمانی و رفتارهای فرا نقشی تأثیرگذار است به طور غیرمستقیم از طریق مدیریت منابع انسانی پایدار نیز باعث نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. به نحوی که بدون سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌های سازمان اثربخشی خود را از دست می‌دهند و طی کردن مسیر توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و نیز توسعه پایدار و بهبود فرایندها و اثربخشی سازمان دشوار است. پیاده‌سازی رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی زمینه اعتلای سازمانی و توسعه کشور را فراهم می‌سازد. با توجه به نتایج حاصله از این پژوهش موارد زیر به شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی پیشنهاد می‌شود؛

- ساختارهای متناسب با عصر اطلاعات را جایگزین ساختار سنتی کند که بر اساس آن تمرکززدایی، کاهش تفکیک عمودی، ارتباطات همه جانبه و انجام کار تیمی و شبکه‌ای و استقلال عمل اتفاق خواهد افتاد که این مهم به نوبه خود باعث نوآوری در سازمان، ارائه خدمات منحصربه‌فرد و با کیفیت و نیز بهبود نگرش‌های شغلی از جمله رفتارهای فرا نقشی می‌شود.
- فرهنگ اعتمادساز و اخلاق‌مدار و نیز فرهنگ توسعه‌گرا را در سازمان نهادینه کند و رفتار مبتنی بر اعتماد و نوآورانه و نیز رفتارهای فرا نقشی مورد تمجید و تقدیر قرار گیرد.
- دوره‌های آموزشی مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی برگزار کند مدیران و کارکنان را با پیشایندها و پیامدهای سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی پایدار آشنا نمایند.
- به رویکردهای مهندسی مشاغل از جمله گردش شغلی توجه کند تا خلاقیت و نوآوری در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی تسهیل شود و سازمان به سازمان کل‌نگر یا هولوگرافیک تبدیل شود.
- تجزیه و تحلیل طراحی مجدد مشاغل اجرا کند به نحوی که مشاغل چالشی، با اهمیت و معنادار و دارای هویت شوند و برای متصدی امکان استقلال عمل و بازخورد را فراهم شود. ضمن کاهش تحلیل رفتگی شغلی و افزایش قابلیت‌های منابع انسانی، سازمان را به یک سازمان نوآور و خلاق تبدیل می‌کنند.

- به نیازهای شخصی و شغلی کارکنان توجه کند به نحوی که تعادل کار - زندگی برای آنها صورت گیرد. جبران خدمات بر اساس عملکرد و پیامد باز طراحی شود و برای هر یک از رفتارهای مبتنی بر متغیرهای این تحقیق، انواع پاداش‌های متغیر (انگیزشی) در سطح فردی، گروهی و سازمانی پرداخت کند.
 - با ایجاد محیط بانشاط و جو مطلوب کاری و ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و شغلی به بهبود هویت اجتماعی و سازمانی کارکنان کمک کند و با ایجاد کانال‌های ارتباطی باعث افزایش همدلی و اطمینان بین کارکنان و انجام رفتارهای داوطلبانه شود.
- مهم‌ترین محدودیت پژوهش مرتبط با داده‌ها و ابزار پرسشنامه است. داده‌ها در مرحله آزمون متغیرها، به ادراکات پاسخ‌دهندگان از متغیرها تکیه دارد. معیارهای ادراکی نمی‌توانند بازتاب دقیق واقعیت باشند. مشکل تعمیم نتایج مسئله بعدی تحقیق است. با وجود اینکه تحقیق در صنعت نفت انجام شده است برای تعمیم نتایج حاصله از این مطالعه به سایر بخش‌های دولتی و یا سازمان‌های غیردولتی جانب احتیاط را در نظر گرفت. با توجه به محدودیت ابزار پرسشنامه پیشنهاد می‌شود نقش پارادایم‌های نوین مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با روش‌های کیفی از جمله فراترکیب و تحلیل محتوا بررسی شود و آسیب‌شناسی سرمایه اجتماعی در سازمان با استفاده از مدل سه شاخگی انجام و پیامدهای آن بر توسعه منابع انسانی، مؤلفه‌های رفتار سازمانی و مدیریت نوآوری مورد تحلیل قرار گیرد.

منابع

- آذر، عادل. (۱۳۸۳). *آمار و کاربرد آن در مدیریت* (جلد ۲). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)
- آرمان، مانی؛ حسینی، سید یعقوب؛ و تنگستانی، الهام. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت‌های فعال در صنعت پتروشیمی). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۳(۱)، ۱۳۸-۱۱۳.
- الوانی، سید مهدی؛ و دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۰). *گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان‌های دولتی*. تهران: انتشارات صفار.
- احمدی، پرویز؛ نائیجی، جواد؛ و باباشاهی، جبار. (۱۳۹۱). زیرسامانه‌های منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی: تبیین الگویی برای صنعت نفت ایران. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۱(۲)، ۲۰-۲.

- احمدی، سید علی اکبر؛ و فیض‌آبادی، حوریه. (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). مدیریت دولتی، ۳(۶)، ۵۴-۳۵.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی‌راد، رقیه؛ و نویدی، پرویز. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه). فصلنامه مطالعات/اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۵(۱۰)، ۱۳۲-۱۰۹.
- اسمعیلی، نوشین. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان بهرامی. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- امیریان، سهراب؛ عارفی، مسلم؛ و میرهای، محمد. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت شهروندان. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۶(۴)، ۴۹۵-۴۷۵.
- ایرجی‌راد، ارسلان؛ و لطفی خاتون‌آباد، فاطمه (۱۳۹۸). نقش میانجی توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان. نشریه علمی/ابتکار خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۱)، ۲۲-۱.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ آبدارزاده، پدارم؛ فتوت، بنفشه؛ و پورحسینی، صدف. (۱۳۹۵). نقش میانجی توانمندسازی رواشناختی و کیفیت زندگی کاری در تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت/ایران، ۱۱(۴۱)، ۱۱۷-۱۳۶.
- پناهی، بلال. (۱۳۹۸). فزاینده‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها. فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۶(۳)، ۳۷۳-۳۵۱.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۹). مفهوم سرمایه در نظریه‌های کلاسیک و جدید با تأکید بر سرمایه اجتماعی. فصلنامه علوم اجتماعی، ۲۶(۱۱۷)، ۳۲-۱.
- جهانگیری، علی؛ قوپرانلو، مهرنوش؛ و حاج‌زاده، مصطفی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، ۳(۸)، ۹۸-۸۳.
- چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه البرز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل؛ و غلام‌زاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۱)، ۵۸-۲۷.
- حسینی‌نثار، مجید؛ شب‌افروزان، صغری؛ و شفیعی، سید محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی استان گیلان. مجله مدیریت فرهنگی، ۱۱(۳۲)، ۴۸-۳۳.

حمیدی‌زاده، علی؛ شهیدزاده، فریبا؛ و موحدی‌فر، عرفان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل مخابرات شهرستان قم). *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲(۲)، ۲۰۳-۲۲۳.

خامه‌چی، حامد؛ و رنگریز، حسن. (۱۳۹۸). فراتحلیل پیامدهای سرمایه‌های اجتماعی. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۶(۴)، ۶۰۳-۶۲۴.

خراسانی، اباصلت؛ و کنعانی‌نیری، پژمان. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور. *فصلنامه مشاوری شغلی و سازمانی*، ۴(۱۲)، ۷۹-۱۰۰.

خوش‌فر، غلامرضا؛ و جندقی میرمحله، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گلستان. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳(۴)، ۵۴۳-۵۶۱.

خیرگو، منصور؛ و بیداله خانی، فریدون. (۱۳۹۸). طراحی الگوی نظام نوآوری در سازمان‌های دفاعی: پژوهش کیفی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۲(۴)، ۱۳۴-۱۱۵. دهقانان، حامد؛ و هرندی، عطاله. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی، شرکت‌های دانش بنیان ایرانی فعال در حوزه فن‌آوری اطلاعات). *فصلنامه مدیریت نوآوری*، ۳(۱)، ۲۲-۱.

رضایی، روح‌اله؛ مغانلو، فاطمه؛ و قهرمانی، مهدی. (۱۳۹۶). اثر ابعاد فرهنگ سازمانی بر میزان نوآوری سازمانی در شرکت‌های تجاری کشاورزی (مورد مطالعه: استان زنجان). *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۱)، ۱۳۹-۱۱۷.

رضایی، روح‌اله؛ شعبانعلی فمی، حسین؛ و صلاحی مقدم، نفیسه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی. *فصلنامه علوم و ترویج و آموزش کشاورزی*، ۱۱(۲)، ۱۳۳-۱۲۱. رضوانی، مهران؛ و طغرای، محمد تقی. (۱۳۹۰). نقش‌آفرینی سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان (مورد مطالعه: شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران). *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۳(۶)، ۲۹-۵۳.

زارع، رضا؛ خامه‌چی، حامد؛ و رنگریز، حسن. (۱۳۹۸). فراتحلیل پیشایندهای نوآور سازمانی. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۲(۸)، ۱۳۴-۱۰۹.

سلاجقه، سنجر؛ و احمدزاده، سلیمان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران بر نگرش‌های شغلی دبیران با نقش میانجی هویت سازمانی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۶(۱۲)، ۷۲-۹۰.

- شمسی، زهرا؛ محبعلی‌پور، منیره؛ و الوداری، حسن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای شهروندی سازمانی. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲(۱)، ۱۱۷-۱۳۶.
- غفوریان شاگردی، امیر؛ آبی‌باغی اصفهانی، سعید؛ و فتاحی، محمد. (۱۳۹۷). بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی سازمان. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۱(۲)، ۵۱-۷۸.
- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر؛ و فرهادی، مهران. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استقلال شغلی کارکنان بر عملکرد فردی و سازمانی با میانجی‌گری یادگیری فردی و سازمانی. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۳(۸)، ۷۷-۹۵.
- مایلز، جفرای. (۱۳۹۸). *نظریه‌های مدیریت و سازمان*. (ترجمه: علیرضا کوشکی جهرمی؛ سعید سعیدپور و حسن ولیان). تهران: اندیشه احسان.
- مرتضوی، مهدی؛ رسولی قهرودی، مهدی؛ و رستمی، آرزو. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر نوآوری سازمانی و استراتژی عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۲۷، ۱۷-۲۵.
- مقیم، سیدمحمد. (۱۳۹۴). رفتار شهروندی سازمانی؛ از تئوری تا عمل. *فصلنامه فرهنگی مدیریت*، ۳(۱۵)، ۱۹-۴۸.
- موسوی، سیده لیلا؛ ساعی، احمد؛ و طاهری، ابوالقاسم. (۱۳۹۸). تأثیر متغیرهای کلان اقتصادی بر سرمایه اجتماعی در ایران. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۶(۴)، ۵۱۹-۴۹۷.
- مهدوی هزاوه، فاطمه؛ و زمانی، اصغری. (۱۳۹۷). امکان‌سنجی استقرار نظام گردش شغلی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۱۰(۳۱)، ۲۵۷-۲۳۳.
- میرکمالی، سید محمد؛ چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. *پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)*، ۲۶(۳)، ۱۸۱-۱۵۵.
- نجف‌بیگی، رضا. (۱۳۹۵). تغییر و نوآوری ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در مدیریت امروز. *مجله اقتصاد و مدیریت*، ۳۶، ۴۳-۴۶.

- Asadi, A. Akbari, M. Shabanali Fami, H. & Iravani, H. (2008). Poverty alleviation and sustainable development: the role of social capital. *Journal of Social Sciences*, 4 (3), 202-215.
- Ehnert, I. (2009). Sustainability and Human Resource Management: Reasoning and Applications on Corporate Websites. *European Journal of International Management*, 3(4), 419-438.
- Faccian, K. Genari, D. & Macke, J. (2017). Interorganizational social capital and innovation: a multiple case study in wine in producer (Networks In Serra Gaucha). *RIA Revista de Administrate e Inovacao*, 14, 52- 66.
- Glynn, C. Steinberg, I. & McCartney, C. (2006). *Work-Life balance: The role of the manager*. Horsham, UK: Roffey Park.
- Guest, D. (2001). Human resource management: When research confronts theory. *Human Resource Management*, 12(7), 1092-1106.

- Kasa, M. & Hassan, Z. (2015). The role of flow between burnout and organizational citizenship behavior (OCB) among hotel employee in Malaysia. *2nd Global Conference an Business and Social Science, GCBSS*, 2015 September: 199-206.
- Kostopoulos, K. Papalexandris, A. Papachroni, M. & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, & financial performance. *Journal of Business Research*, 64(12), 1335-1343.
- Macke, J. & Genari, D. (201[^]). Systematic literature review on sustainable human resource management, *Journal of Cleaner Production*, 208, 806 – 815.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). social capital intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of management Review*. 232.
- Peru, L. (2013). Sustainable human resource management in Peruvian companies. *BALAS conference*, 1, 1-18.
- Tibby, M. (2013). Defining and developing your approach to employability. AcademicLead – Employability. *Higher Education Academy*, 1, 1-24.
- Vihari, N.S. & Rao, M. K. (2018). Antecedents and Consequences of Sustainable Human Resource Management: Empirical Evidence from India. *Journal of Business Research*, 7(1), 1–25.
- Wikhamn, W. (2019). Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction, School of Business, Economics and Law, *University of Gothenburg, Vasagatan*, 1, 405 30 Gothenburg, Sweden].
- Yuan, L. Eric, W. KT Sang & Mike W. Peng (2009). Knowledge management innovation strategy in the Asia Pacific: toward an institution – based view. *Asia Pacific Manage*, 25, 361- 378.
- Zaugg, R. J. Blum, A. & Thom, N. (2001). Sustainability in human resource management. Evaluation Report. Survey in European Companies and Institutions. *Arbeitsbericht des Instituts für Organisation und Personal*.

