

تأثیر نقش میانجی‌گری پایداری سرمایه انسانی بر رابطه بین افزایش ساعات کار و مسئولیت‌پذیری کارکنان

الناز نجاتی کریم آباد*

کارشناس ارشد مدیریت دولتی،

دانشگاه علامه طباطبایی

میر علی سید نقوی

دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

DOI: 10.22067/pmt.v10i1.57009

چکیده

بدون شک، موفقیت سازمان‌ها مرهون بقای آنهاست و این بقا، مرهون حفظ و کاربرد صحیح نیروی انسانی موکد و کارآمد است. از جمله رویکردهای غالب برای حفظ و نگهداشت منابع انسانی رویکرد پایداری است. در این راستا هدف پژوهش حاضر مطالعه نقش میانجی‌گری پایداری سرمایه انسانی در تأثیرگذاری افزایش ساعات کاری بر مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌باشد. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است، جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۳۶۰ نفر از کارکنان بانک ملت منطقه شمال-غرب تهران می‌باشد که تعداد ۱۸۶ نفر با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه و برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که: ۱- افزایش ساعات کار تا حد تعادل بر پایداری اثر مثبت دارد، این فرضیه از مدل منحنی الخط ارائه شده در ادبیات تحقیق حمایت می‌کند؛ ۲- اثر مستقیم پایداری نیروی انسانی بر مسئولیت‌پذیری مثبت؛ ۳- اثر مستقیم افزایش ساعات کار بر مسئولیت‌پذیری مثبت می‌باشد. علاوه بر این، فرضیه‌های ۱ و ۳ در حالت تعادل و توازن تأیید می‌شود؛ بدین صورت که افزایش بیش از حد ساعات کار نهایتاً نتیجه منفی خواهد داشت.

کلیدواژه‌ها: ساعات کار، سرمایه انسانی، پایداری، مسئولیت‌پذیری.

nejati852@gmail.com

* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۱۹

مقدمه

امروزه کارکنان، یا «منابع انسانی» و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و استراتژی‌ها به‌عنوان عوامل حیاتی برای موفقیت سازمان‌ها شناخته شده‌اند (Guest 2001; Huselid, 1995 & Wright et al., 2005b). بهترین و مفیدترین عمر انسان‌ها در سازمان‌ها می‌گذرد و عملکرد سازمان از لحاظ کارایی و اثربخشی تا حد قابل ملاحظه‌ای به کاربرد مناسب، صحیح و مؤثر این افراد که تحت عنوان منابع انسانی سازمان یاد می‌شوند، بستگی دارد. به‌طور کلی نگرش سازمان‌ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و از آن به‌عنوان "سرمایه‌های هوشمند" یا "دارایی و منابع پر ارزش" یاد می‌کنند (Marcus & Kaufman, 2001, p.33). چنین دیدگاهی نشان می‌دهد که استراتژی و جهت‌گیری منابع در ادبیات مدیریت منابع انسانی افزایش یافته است و منابع انسانی با ارزش شناسایی شده، معیاری حیاتی برای سازمان‌هاست (Taylor et al; 1996). اهمیت ادعا می‌کند، اهمیت مدیریت افراد برای رسیدن به مزیت رقابتی در حال حاضر به‌عنوان یک شعار برای مدیران اجرایی سازمان‌ها پذیرفته شده است (Ehnert, 2009, p.3). دیدگاه‌های برگرفته از اقتصاد رفتاری به‌طور کلی دلایل اجتماعی و روان‌شناختی مختلفی را به‌منظور ایجاد انگیزه در کارکنان برای افزایش ساعات کار ارائه خواهد کرد (Wolfe 1997, Kaufman 1999, Kelloway, Gallagher & Barling, 2004; Ellingsen & Johannesson, 2007). باین حال بسیاری از کارکنان فراتر از تعداد ساعات مورد نیاز، به‌منظور دستیابی به افزایش درآمد در آینده یا مزایای غیر رسمی مانند موقعیت یا امنیت شغلی در حال حاضر کار می‌کنند (Golden, 2009; Golden & Altman, 2008). برخی از سازمان‌ها این امتیازات را برای دستیابی به ارزش منابع انسانی موجود در مقابل استخدام بیشتر، مخصوصاً در دوران رکود اقتصادی پیشنهاد می‌کنند. اگرچه منابع ارائه شده و مطلوب، مشهود و اجتماعی - احساسی هستند، سرمایه‌گذاری در ساعات اضافه‌کاری تغییرات عقلانی احتمالی و از پیش تعیین شده ارائه می‌کند، که می‌تواند به‌عنوان تغییر ارتباطی سرمایه‌گذاری متقابل تشریح شود (Tsui; Pearce; Porter & Tripoli, 1997). علاوه بر این، اضافه‌کاری‌های مکرر و روزهای کاری طولانی، می‌تواند علت عمده استرس، خستگی مزمن و حرکت‌های تکراری و مواجهه با مواد شیمیایی مضر، منجر به شرایط بهداشتی حاد و حتی فرسودگی شغلی گردد (Sparks; Cooper; Fried., & Shiron, 1997; Spurgeon, & Harrington, 1997; Barnett et al., 1999; Fenwick & Tausig, 2000; Haight, 2001). بنابراین، مهم‌ترین وظایف سازمان‌ها بهره‌برداری متوازن از منابع انسانی و به‌طور همزمان توسعه فرصت‌های کسب و کار آینده است (March, 1991).

امروزه چالش نهفته مدیران منابع انسانی به کارگیری مؤثر و متوازن کارکنان است تا بتوانند به‌طور همزمان ظرفیت احیاکنندگی و تعادل کار و زندگی را برای آن‌ها فراهم کنند. اجرای چنین رویکردی شامل چشم‌اندازی بلندمدت در حفظ و نگهداری افراد بسیار ماهر و با انگیزه است. یکی از مفاهیم نوین که در عرصه حفظ و نگهداشت منابع انسانی فعالیت می‌کند رویکرد مفهومی پایداری است که به‌عنوان "وظایف متقابل کارکردی یعنی فرد و نیز سطوح سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، که پایه‌ای برای تجزیه و تحلیل است" تفسیر شده است. تام و برونیمن (۲۰۰۳) نیز استدلال می‌کنند که مدیریت منابع انسانی پایدار می‌تواند به حفظ شایستگی کارکنان در مورد تحلیل‌رفتگی کارکنان و ضمانت اشتغال آنان در بازار کار کمک نماید (Ehnert, 2009, p.54). طبق گفته تام موفقیت اقتصادی به‌تنهایی برای بقای بلندمدت سازمان کافی نیست. ابزارهای شناسایی شده مرتبط با دیدگاه مدیریت منابع انسانی پایدار، توسعه منابع انسانی، طراحی سیستم‌های پاداش و همچنین در نظر گرفتن پایداری در اهداف، استراتژی و فرهنگ سازمان‌ها است (Thom, 2002). همچنین، منابع انسانی به‌عنوان "افراد"، "شریک‌مساعی" و عوامل مسئولیت‌پذیر تفسیر شده است. بر این اساس پایداری ابزاری است که به بهبود استخدام، حفظ تعادل نقش در داخل و خارج از کار (تعادل کار و زندگی) و افزایش تمایل به شرکت در فرآیند تصمیم‌گیری و کیفیت زندگی بهتر منجر می‌شود (Thom & Zaugg, 2004)؛ بنابراین، هدف تحقیق حاضر، تبیین نقش میانجی‌گری پایداری سرمایه انسانی در تأثیرگذاری افزایش ساعات کار بر مسئولیت‌پذیری کارکنان خواهد بود تا از این طریق بتوان با متعادل کردن ساعات کار به حفظ تعادل و توازن در بهره‌برداری از منابع انسانی کمک کرد.

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

پایداری منابع انسانی

امروزه مفهوم پایداری از گسترده‌ترین واژه‌های استفاده شده در رشته‌های مختلف و با تعاریف متنوع است اما تحلیل اینکه دقیقاً از کجا سرچشمه می‌گیرد، دشوار است به‌طور کلی، مترادف واژه‌های "بلندمدت"، "پایا"، "استوار" و "منظم و سیستماتیک" استفاده می‌شود. طبق گفته دیلیک و هوکرت (۲۰۰۲)، درک واژه پایداری به‌طور عمده تحت تأثیر گروه‌های مختلف ذینفع، بوم‌شناسان، دانشمندان استراتژی کسب‌وکار، و کمیسیون محیط زیست و توسعه (WCED, 1987) به نام (برانتلند) قرار دارد. نویسندگانی مثل دیلی، مدوز و همکاران (۱۹۷۲-۱۹۷۳) بر این باورند که پایداری برای اولین بار در بخش جنگل ظاهر شد، قبل از آن توسط جنبش محیط زیست مرتبط با بهره‌برداری بیش از حد از منابع طبیعی و

محیط زیست در سال ۱۹۷۰ اقتباس شده است. طبق گفته دیلیک و هوکرت (۲۰۰۲) بوم شناسان بر بعد زیست محیطی (حفاظت از محیط زیست طبیعی) و دانشمندان استراتژی کسب و کار، پایداری اقتصادی سازمان‌ها را در نظر می‌گیرند. از نظر پورتر (۱۹۸۰) استراتژیست‌های کسب و کار، واژه مزیت رقابتی پایدار را کار می‌برند (Ehnert, 2006). پایداری در فاصله قرن ۱۲ تا ۱۶ در بخش جنگل مطرح شد (Hulsmann, 2003; Leal Filho, 2000; Muller-Christ, 2001)؛ و با ایده حفظ منابع اقتصادی لازم (چوب) برای مدت طولانی به کار برده شده است (Kaufmann, 2004). این ایده در اروپا در قرن هجدهم و نوزدهم گسترش یافت و پس از آن در دیگر صنایع (مانند صنعت ماهی‌گیری) و در دیگر قاره‌ها از جمله آمریکای شمالی به کار گرفته شد (Hulsmann, 2003). در سال ۱۹۷۰ واژه پایداری با جنبش زیست محیطی مرتبط با بهره‌برداری بیش از حد از طبیعت و منابع محیطی و مرتبط با بحث سیاسی در توسعه انسانی مطابق بود (Dely, 1973). در سال ۱۹۸۰ واژه توسعه پایدار در درجه اول با اشاره به سیاست‌های زیست محیطی مورد استفاده قرار گرفت (Ehnert, 2009). به موازات آن، و در یک زمینه بسیار متفاوت، استراتژیست‌های کسب و کار واژه پایداری را به عنوان "مزیت رقابتی پایدار" به کار بردند (Porter, 1980; Barney, 1991). در سال ۱۹۹۰ نیز پایداری به عنوان مفهومی برای مدیریت استراتژیک مورد توجه قرار گرفت. با توجه به این واقعیت که هیچ اجماعی در تعریف پایداری وجود ندارد، در مدل‌ها و شیوه‌های مختلفی ارائه شده است (Savaneviciene & Stankeviciute, 2014). بررسی ادبیات نشان می‌دهد که واژه پایداری یکی از گسترده‌ترین واژه‌های استفاده شده در زمینه‌های مختلف است (Leal Filho, 2000)؛ و اصطلاحی گسترده و چندوجهی است (Ehnert; Harry & Zink, 2014). از لحاظ ریشه‌یابی واژه‌های «پایدار» یا «توسعه پایدار» از کلمه لاتین "sus-tenere" برای حفظ به معنی «نگهداشت» یا «تقویت» و با پسوند "able" با اشاره به توانایی مشتق شده است، بنابراین واژه توسعه پایدار، می‌تواند به عنوان «توانایی توسعه، تقویت، و حفظ» تفسیر شود (Hulsmann, 2004a). کمیون براتلند «توسعه پایدار را به عنوان پاسخگویی به نیازهای امروز بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای رفع نیازهای خود» تعریف می‌کند (WCED1987, Ehnert, 2012)؛ و تأکید می‌کند توسعه پایدار در سطح اجتماعی نیاز به تحقق همزمان ابعاد اقتصادی، زیست محیطی، و اجتماعی پایداری دارد (WCED 1987; Ehnert & Harry, 2012).

جدول (۱): تعاریف پایداری

منبع	تعریف پایداری	بنیان
Dyllick & Hockerts (2002, p.131)	پایداری شرکت به‌عنوان رفع نیازهای مستقیم و غیر مستقیم سهامداران شرکت از جمله: سهامداران، کارکنان، مشتریان، ذینفعان، جامعه و... بدون به خطر انداختن توانایی خود به پاسخگویی به نیازهای ذینفعان آینده تعریف شده- است.	رشد شرکت‌های بزرگ اقتصادی، اجتماعی و سرمایه‌های زیست محیطی، درک موفقیت سازمانی به‌عنوان باتم لاین سه گانه (Elkington, 1994).
Boudreau & Ramstad (2005, p. 129)	رسیدن به موفقیت امروزی بدون به خطر انداختن نیازهای آینده	رشد سرمایه انسانی: درک موفقیت سازمانی فراتر از خط پایین مالی.
Costanza, Daly, & Bartholomew, (1991, p.8), cited from Gladwin et al., (1995, p. 877)	پایداری رابطه‌ای بین تغییرات سیستم‌های اقتصادی انسانی و تغییرات بیشتر است، اما به‌طور معمول تغییرات آرام‌تر سیستم‌های زیست محیطی که در آن الف) زندگی انسان می‌تواند به‌طور نامحدود ادامه یابد. ب) افراد انسانی می‌توانند شکوفا شوند. ج) فرهنگ می‌تواند توسعه یابد ولی اثرات فعالیت‌های انسانی در مرزها باقی می‌ماند؛ بنابراین به‌عنوان از بین بردن تنوع، پیچیدگی و عملکرد سیستم پشتیبانی زیست محیطی نیست.	حفظ سیستم‌های پشتیبانی زیست محیطی نه سیستم‌های اجتماعی - اقتصادی بدون سیستم‌های زیست محیطی
Docherty et al., (2002, p. 12)	پایداری دارای سه سطح است. سطح فردی، سطح سازمانی و سطح اجتماعی، پایداری در سطح اول منحصراً مرتبط با ذینفعان کلیدی سازمان است: اشخاص، مشتریان، مالکان و جامعه. شرط لازم برای رسیدن به پایداری در سطح سیستم (فردی، سازمانی، اجتماعی) رسیدن به یک تعادل بین سهامداران و سطوح مختلف اهداف و نیازها به‌طور همزمان است.	ساختار چند وجهی و وابستگی بین سطوح مختلف، تمرکز بر احیا کنندگی و توسعه منابع انسانی
Ehnert (2009, p. 52) based on Müller-Christ & Remer (1999)	مصرف منابع / احیا کنندگی منابع = پایداری پایداری: تعادل در مصرف و احیا کنندگی منابع است.	پایداری تمرکز بر احیا کنندگی منابع انسانی، توسعه و حفظ منابع پایه و روابط در داخل و خارج سازمان است.

منبع: (Ehnert & Harry, 2012)

از دیدگاه اقتصادی، پایداری به درک موفقیت شرکت‌های بزرگ اشاره می‌کند جدول (۱). درک موفقیت، به‌عنوان حداکثر عملکرد مالی از طریق آگاهی از عملکرد زیست محیطی و اجتماعی (اگر به همان اندازه هم مهم نباشد)، برای بقای بلندمدت سازمانی تعریف می‌شود، از این رو برخی از نویسندگان ترجمه پایداری را به‌عنوان رشد اقتصادی، زیست محیطی، اجتماعی و منابع انسانی پایه شرکت‌های بزرگ تفسیر می‌کنند جدول (۱). اخیراً تمرکز بر بعد اجتماعی پایداری به‌طور فزاینده‌ای اهمیت یافته‌است (Dylick & Hockerts, 2002; Holliday et al., 2002; Ehnert, 2009, p.3) و انتشار مفاهیمی مانند مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR) در بحث علمی و عملی نیز در تمایل به پایداری مرتبط با مسائل منابع انسانی کمک می‌کند. به ویژه شرکت‌های چند ملیتی بر پایداری به‌عنوان "ایده‌ای که بر مسائل اصلی مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد" تأکید می‌کنند؛ مانند توسعه منابع انسانی، بهداشت، استخدام (WBCS, 2005; Ehnert, 2009, p.3). پژوهشگران پایداری را به‌عنوان چشم‌اندازی برای تجزیه و تحلیل پیامدهای تحولات در منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی تعریف می‌کنند (Kira, 2002, 2003; Muller – Christ, 2001; Thom & Zaugg, 2004). طبق نظر ویلکینسون نه تنها منابع طبیعی بلکه انسان‌ها نیز منابع کمیابی هستند که سازمان‌ها به وجود آن‌ها نیاز دارند علاوه بر این که روش‌های موجود برای مقابله کارآمد و مؤثر با منابع و منابع انسانی در سازمان‌ها اغلب بیش از حد کوتاه مدت و ناکافی است (Wilkinson et al., 2001). زاگ معتقد است که افراد (منابع انسانی) در سازمان‌ها مصرفی هستند به جای تکثیر و مدیریت منابع انسانی پایدار یعنی برخورد با افراد در سازمان‌ها به شیوه‌ای پایدار که می‌تواند یک منبع مزیت رقابتی در بازار کار باشد (Zaugg, et al., 2001). تعریف اهنرت (۲۰۰۹) از پایداری رویکرد مدنظر این مقاله است.

علاوه بر اهمیت مدیریت افراد، مفهوم پایداری به شعار دیگری در قرن ۲۱ تبدیل شده است (Dylick & Hockerts, 2002). در عمل کسب و کار، پایداری به‌عنوان مفهومی برای پیشبرد تفکر روی موضوعات محیطی و مسائل طراحی فرآیند تغییر سازمان‌ها مرتبط با توسعه کسب و کار پایدار استفاده می‌شود (Rainey, 2006). بسته به تفسیر مفهوم، پایداری بر در دسترس بودن منابع مالی و اجتماعی و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تمرکز می‌کند (Dallick & Hockerts, 2002).

پایداری در حوزه مدیریت منابع انسانی و سازمان برای اولین بار توسط نویسندگان دانشگاه برن سوئیس، تحت عنوان "مدیریت منابع انسانی پایدار" مطرح شد. مدیریت منابع انسانی پایدار به‌عنوان رویکرد

مفهومی بلندمدت و فعالیت‌هایی با هدف مسئولیت اجتماعی و از لحاظ اقتصادی، انتخاب و استخدام مناسب، توسعه، استقرار و انتشار کارکنان تعریف شده است (Thom & Zaugg, 2004). در شیوه‌های سازمانی، موضوعات مربوط به ابعاد اجتماعی پایداری به‌طور فزاینده در سال‌های اخیر پدید آمده است که عبارتند از: موضوعات کلیدی استخدام، حفظ استعدادها، بالا، توسعه شایستگی‌های مهم، انگیزش، مشوق‌هایی برای عملکردهای استثنایی، قابلیت به کارگیری، یادگیری مادام‌العمر، روند جمعیت‌شناختی، پیری نیروی کار، سلامتی کارکنان، ایمنی، کیفیت زندگی، تعادل کار - زندگی، عدالت، اخلاق، و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (WBCSD, 2002, 2005, 2006). از دیدگاه کارفرما، مدیریت منابع انسانی پایدار فقط مربوط به جذب و حفظ استعداد نیست، بلکه به‌طور کلی برای نگهداشت نیروی کار سالم و مولد است (Ehnert, 2009, p.95). این امر به ویژه به زمینه‌هایی که در آن سازمان‌ها با عواقب ناشی از پیری نیروی کار یا کمبود استعدادها، جوان به دلیل افزایش جمعیت یا تصمیم بر کاهش منابع اختصاص داده شده به تحصیلات و آموزش مواجه هستند، مربوط است. ادبیات مدیریت منابع انسانی پایدار نیازمند کشف این است که "چه نوع فعالیت‌های منابع انسانی برای سلامتی انسان مضر است و چه نوع فعالیت‌هایی شیوه زندگی سالم کارمند را ترویج می‌دهد." این پرسش - ها در برخی از صنایع که کارکنان به صورت دائمی مشغول به کارند دارای اهمیت است برخی از این کارکنان احتمالاً پیمانکاران مستقل با سطح بالایی توانایی و نرخ بالای پرداخت و مسئولیت (به‌عنوان مثال: کارکنان بسیار ماهر در صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات) است، با این حال اکثر کارکنان سازمان‌ها، نمایندگی‌ها یا پیمانکاران فرعی (مانند: کارکنان کم مهارت در پر کردن صنایع غذایی در قفسه‌های سوپرمارکت) دستمزد و شرایط بسیار فقیرتر از کارکنان دائمی دارند. چنین موضوعاتی نه تنها سؤالات اخلاقی درباره شیوه‌های پایداری منابع انسانی را افزایش نمی‌دهد، بلکه سوالاتی درباره چگونگی نیازهای استخدامی را نیز مطرح می‌کند و در ترویج شیوه‌های کار سالم و شیوه زندگی مؤثر خواهد بود (Ehnert & Harry, 2012).

تعارض‌های کلیدی پایداری

اولین تعارض کلیدی این مسئله را مورد خطاب قرار می‌دهد که سازمان‌ها نیاز به استقرار نیروهای مؤثر و کارآمد، برای رسیدن به اهداف سازمانی و ماندن در رقابت دارند؛ اما توسعه کارکنان واجد شرایط و با انگیزه برای حل مسائل آینده نیاز به زمان زیادی دارد؛ و توانایی مدیریت منابع انسانی پایدار را برای حفظ منابع انسانی پایه داخلی که تعارض بهره‌وری - نگهداشت یا تعارض مصرف - بازیابی نامیده می‌شود مورد خطاب قرار می‌دهد.

تعارض کلیدی دوم سطح و توانایی فردی کارمند را برای عملکرد، احیا کنندگی و توسعه خود، مورد خطاب قرار می‌دهد، که تعارض احیا کنندگی - عملکرد نامیده می‌شود؛ مانند مسئله مطرح شده در ادبیات "تعادل کار و زندگی"، تعارض احیا کنندگی - عملکرد معضل کلی یک کارمند را برای صرف وقت و انرژی در فرآیند کار تشریح می‌کند؛ اما به‌طور همزمان، هر ساعتی که صرف کار می‌شود نمی‌تواند در احیا کنندگی یا فعالیت‌های دیگر صرف شود. با این حال احیا کنندگی برای حفظ سلامت روانی و جسمی یا توانایی برای خلاقیت و بهره‌وری در طول زمان ضروری است (Ehnert, 2009, p.118). در این مقاله با افزایش ساعات کار با تعارض احیا کنندگی - عملکرد مواجه خواهیم شد. تعارض کلیدی سوم، تعارض کوتاه مدت - بلندمدت است که تعارض میان بهره‌وری کوتاه مدت (برای مثال فشار کار - هزینه) از یک طرف و بقای بلندمدت سازمان از طرف دیگر است (Paauwe, 2004; Wright & Snell, 2005).

افزایش ساعات کار

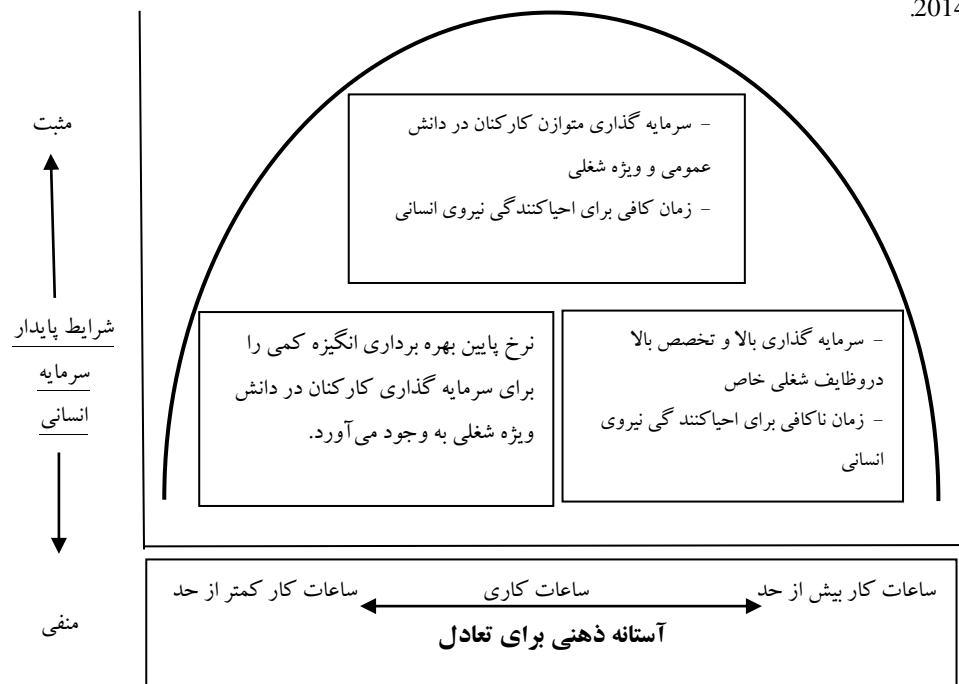
نقطه شروع افزایش ساعات کار یا به عبارتی ساعات کار طولانی را باید انقلاب صنعتی دانست (Alvarez - Cuadrado, 2007; Bienefeld, 1972; Costa, 1998; Cross, 1988; Hopkis, 1982; Thompson, 1967). اگرچه تمایل به ساعات کار طولانی به خوبی مستند شده است (Bailyn, 1993; Eastman, 1998). دلایل این روند هنوز به‌طور کامل درک نشده است. برای مثال، فشار به سمت مصرف‌گرایی غالباً به‌عنوان دلیلی عمده برای ساعات کار طولانی ذکر شده است (Schor, 1992). دلیل دیگر، احتمالاً بدست آوردن امکانات بیشتر برای یک زندگی بهتر است (Babbar & Aspelin, 1994; Rigdon, 1994)؛ و دلیل سوم ساعات کار طولانی، حداقل تا حدی یا در ابتدا غیر ارادی و خارج از کنترل مستقیم خود آن‌ها است (Stewart & Swaffield, 1997; Altonji & Oldham, 2003; Boheim, 2004). کار زیاد، به‌طور خاص به پیامدهای تجمعی عملیاتی "ظرفیت بیش از حد" اشاره می‌کند. علاوه بر این، ساعات اضافی کار در نهایت ایجاد استرس و خستگی می‌کند، به‌طوری‌که سلامت جسمی یا روانی، رفاه یا کیفیت زندگی در بلندمدت، پایدار نخواهد ماند (Peiperl & Jone, 2001).

رابطه منحنی‌الخط ساعات کار و پایداری سرمایه انسانی

نظریه راهبردی موجود نشان می‌دهد که سرمایه انسانی منبع مزیت رقابتی پایدار می‌باشد (Coff, 1997; Hall, 1999). سرمایه انسانی نشان دهنده مهارت‌های مفید و ارزش فردی حفظ شده برای تولید ارزش اقتصادی و افزایش کیفیت نیروی انسانی است؛ بنابراین باید به‌طور استراتژیک حفظ شود (Schultz, 1961).

این مقاله با ارائه مدل منحنی‌الخط اثرات افزایش ساعات کار را بر پایداری و حفظ سرمایه انسانی تبیین می‌نماید.

با افزایش ساعات کار و نرخ بهره‌برداری از سرمایه انسانی، دانش ویژه شغلی* (تخصص) افراد، افزایش می‌یابد و این باعث متخصص‌تر شدن کارکنان در وظایف شغلی خود می‌گردد، یکی دیگر از اثرات بالقوه ساعات کار بیشتر افزایش سطح خالص بهره‌وری است که با توجه به نرخ بهره‌برداری بیشتر از سرمایه انسانی و اثر بخشی مناسب با تخصص کارمند در وظایف شغلی خاص مرتبط است (Barzel & Yu, 1984). اگرچه رابطه بین ساعات کاری و سرمایه انسانی توسط بسیاری از متغیرهای فردی و زمینه کاری تعدیل شده است، پژوهش‌های اقتصادی و ادبیات مدیریت نشان می‌دهد که یک رابطه منحنی‌الخط، که اثرات مثبت افزایش ساعات کاری به یک نقطه کاهش می‌رسد و نهایتاً نتیجه منفی دارد (Merriman, 2014).



شکل ۱: رابطه منحنی‌الخط ساعات کار و پایداری سرمایه انسانی منبع: Merriman (2014)

شپارد معتقد است بین حاشیه بهره‌وری و ساعات کار رابطه‌ای منفی وجود دارد، مانند کاهش متوسط بهره‌وری ساعتی با افزایش اضافه‌کاری کارمند، (Shepard & Clifton, 2000)؛ بنابراین یکی از روش‌های حفظ پایداری برای تیم‌های مشاوره کسب‌وکار اینست که اعضای خود را ملزم به تنظیم وقت تلف شده به جای اضافه‌کاری کنند (Perlow & Porter, 2009)؛ و توضیح منطقی برای نوع بعدی روابط این است که افزایش بیش از حد ساعات کار می‌تواند از ظرفیت احیا کننده فردی تجاوز کند (Ehnert, 2009).

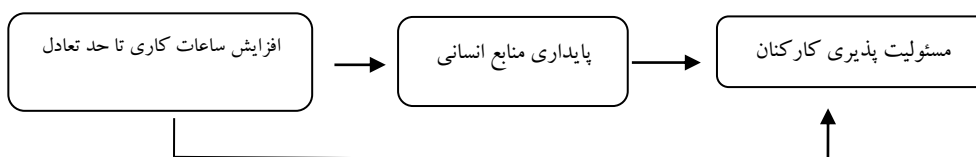
اگرچه مفهوم ظرفیت احیا کننده مفرط و یا کار زیاد گاهی اوقات در شرایط عینی بر اساس تعداد یا توزیع ساعات کار عملیاتی شده است (Barnet, 2006). آستانه به‌طور طبیعی می‌تواند بر اساس ظرفیت کاری و عوامل زمینه‌ای افراد متفاوت باشد؛ برای مثال آستانه خواسته‌های جسمی و روانی کار و خواسته‌های خارج از ساعات کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Golden & Altman, 2008).

به‌منظور تنظیم پایه و اساس مدل کفایت صرفاً اذعان کرد که بر اساس استدلال‌های توضیح داده شده در بالا یک نقطه ماکزیمم وجود دارد، که در آن عواقب مثبت افزایش ساعات کاری اوج می‌گیرد و پس از آن کاهش می‌یابد و نهایتاً نتیجه منفی خواهد داشت (Merriman, 2014). بر این اساس فرضیه شماره ۱ به صورت زیر نوشته می‌شود:

فرضیه (۱): افزایش ساعات کار تا حد تعادل بر پایداری منابع انسانی تأثیر مثبت دارد.

مسئولیت‌پذیری کارکنان

مسئولیت‌پذیری عبارت است از الزام و تعهد درونی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته می‌شود (Birhof, 2005). مسئولیت‌پذیری، در بر گیرنده چهار شاخص اساسی اهمیت دادن به وظایف، بر عهده گرفتن عواقب رفتار، پاسخگویی، قابل اعتماد بودن است. مسئولیت در ادبیات جامعه شناختی نیز همواره مورد توجه بوده است (Schwartz, 1970, 299). مدل فعال هنجاری مشخص می‌کند که حفظ احساس مسئولیت برای از بین بردن ایجاب نیازها، بر این باور است که فرد قادر به انجام اقدامات مناسب است (Schwartz, 1975).



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی فرضیه‌های ۳ و ۲ را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه (۲): پایداری منابع انسانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه (۳): افزایش ساعات کاری تا حد تعادل بر مسئولیت‌پذیری کارکنان اثر مثبت دارد.

تاکنون تحقیقات بسیار کمی در موارد مشابه تحقیق حاضر صورت گرفته‌است؛ بنابراین به تعداد محدودی از آن‌ها اشاره می‌شود. در مورد افزایش ساعات کار می‌توان به تحقیق فلدمن در سال ۲۰۰۲ اشاره کرد، که افزایش ساعات کار را در ۴ سطح فردی (مانند جمعیت‌شناسی و شخصیت)، سطح کار (معیارهای ارزیابی عملکرد، زمان و مکان ساعات کار)، سطح سازمانی (هنجارها، رهبری و فرهنگ)، عوامل اقتصادی (کاهش سودآوری و اخراج) را بررسی کرد. نتایج تحقیق نشان داد که توجیحات اقتصادی و جامعه‌شناختی نتوانسته‌اند به‌طور کامل افزایش سریع ساعات کار در میان مدیران امروز را ملاحظه کنند. همچنین، تحقیق ادوارد شیپارد و توماس کلیفتون در سال ۲۰۰۰ که اثرات ساعات اضافه‌کاری بر بهره‌وری را با استفاده از داده‌های برگرفته از ۱۸ صنعت تولیدی در ایالات متحده بررسی کردند، نتایج نشان که ساعات اضافه‌کاری به‌طور متوسط بهره‌وری را در تمام صنایع موجود در نمونه کاهش می‌دهد.

مریمن در سال ۲۰۱۴ در مقاله‌ای تحت عنوان نقش روان‌شناختی سیستم‌های پرداخت در انتخاب ساعات کار بیشتر، با ارائه مدل منحنی‌الخط رابطه ساعات کار و پایداری را مورد بحث قرار می‌دهد، نتایج تحقیق نشان داد که ساعات کار متوازن بر پایداری سرمایه انسانی اثر مثبت دارد.

در مورد رابطه پایداری و مسئولیت‌پذیری کارکنان و همچنین رابطه ساعات کار و مسئولیت‌پذیری کارکنان تحقیقی صورت نگرفته‌است.

تحقیقات صورت گرفته در حوزه پایداری منابع انسانی بیشتر از نوع تحقیقات ترویجی است و تحقیقات پژوهشی در این زمینه بسیار کم است، از جمله: انا اهنرت در سال ۲۰۰۹ در رساله دکتری خود با عنوان "مدیریت منابع انسانی پایدار: تجزیه تحلیل مفهومی و اکتشافی از منظر تناقض" را بررسی کرده‌است.

انا اهنرت و وز هاری (۲۰۱۲) در مقاله‌ای با عنوان: پیشرفت‌های اخیر و چشم‌انداز آینده در مدیریت منابع انسانی پایدار: مقدمه‌ای بر موضوع ویژه، وضعیت قبلی و فعلی مطالعات و همچنین تعاریف پایداری و نقش مدیریت منابع انسانی در مورد پایداری را بررسی کردند، نتایج تحقیق ایشان نشان داد که پایداری به یک موضوع اصلی برای تحقیقات مدیریت در آینده تبدیل می‌شود.

انا هنرت (۲۰۰۶) در مقاله‌ای با عنوان مسائل پایداری در مدیریت منابع انسانی: پیوندها، رویکردهای نظری و پیشینه برای یک زمینه در حال ظهور، پایداری CSR را به عنوان موضوع فکری و انعکاسی در حوزه مدیریت برای مدت طولانی معرفی کرد. در این مقاله سیر تکاملی واژه پایداری بیان شده و اولین بررسی در مورد پایداری و مسائل مربوط به پایداری است، در این مطالعه ظهور پایداری در سازمان‌ها از نظر مسئولیت اجتماعی برای دیدگاه‌های اقتصاد منطقی تشریح شده است.

تحقیق بتینا لیز (۲۰۱۲) به بررسی ۴ بعد مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در جذب سازمانی می‌پردازد، نتایج نشان داد که توسعه جذابیت سازمانی بر جهت‌گیری می‌تواند برای بهبود مدیریت منابع انسانی پایدار در مفهوم جذب کمک کند و باعث جذب کارکنان بسیار ماهر به سازمان‌ها باشد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش و ماهیت جزء روش‌های توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. مهم‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است، جامعه آماری شامل ۳۶۰ نفر از کارکنان بانک ملت منطقه شمال غرب تهران می‌باشد، نمونه آماری شامل ۱۸۶ نفر با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. به منظور حصول اطمینان از تکمیل پرسشنامه به دست تمامی نفرات نمونه آماری، حدود ۲۰۰ عدد پرسشنامه توزیع شد، که از این تعداد ۱۸۸ عدد گردآوری شد. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است. نرم‌افزارهای مورد استفاده برای داده‌پردازی SPSS نسخه ۲۰، SmartPLS نسخه ۲ بود.

فرمول ۱:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

روش PLS نیز همانند روش لیزرل از دو بخش تشکیل شده است. در بخش اول به بررسی الگوی اندازه-گیری یعنی اعتبار (همسانی درونی) و روایی (اعتبار واگرا) سازه‌ها و ابزارهای پژوهش پرداخته می‌شود. جهت بررسی اعتبار سازه‌ها فرنل و لاکر (۱۹۸۱) سه ملاک را پیشنهاد می‌کنند که شامل: ۱- اعتبار هر یک

از گویه‌ها، ۲- "اعتبار ترکیبی" هر یک از سازه‌ها و ۳- متوسط "واریانس استخراج شده*" در مورد اعتبار هر یک از گویه‌ها، بار عاملی ۰/۶ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده‌است (Fornell & Larcker, 1981). برای بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون - گلداشترین (ρ_c) استفاده شد (Nunnally, 1978). از آنجایی که PLS بر خلاف رگرسیون معمولی از نمرات عاملی آزمودنی‌ها برای تحلیل استفاده می‌کند، در نظر گرفتن بار عاملی هر یک از گویه‌ها در محاسبه شاخص اعتبار ضروری است. این در حالی است که ضریب آلفای کرانباخ وزن برابری به گویه‌ها می‌دهد و اعتبار را کمتر نشان می‌دهد، بنابراین از ضریب ρ_c استفاده شد (Manuel; Francisco & Félix, 2009). مقادیر قابل پذیرش ρ_c باید ۰/۷ یا بیشتر باشند (Nunnally, 1978). نشانگر سوم بررسی اعتبار، میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد (Fornell & Larcker, 1981). فرنل و لارکر (۱۹۸۱) مقادیر AVE ۰/۵ و بیشتر را توصیه می‌کنند و این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند. در جداول ۲ بارهای عاملی، ρ_c و AVE هر یک از سازه‌ها ارائه شده‌اند. مقادیر جداول ۲ نشان دهنده اعتبار کافی سازه‌ها هستند.

جدول (۲): بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

ساعات کاری		مسئولیت‌پذیری		پایداری منابع انسانی	
گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی
حرفه‌ای شدن	۰/۷۱	احتیاط و مراقبت	۰/۹۰	حفظ استعدادها	۰/۸۱
امنیت شغلی	۰/۶۷	نقش اساسی	۰/۸۵	تعادل کار و زندگی	۰/۸۱
نرخ پایین بهره‌برداری	۰/۷۲	اهمیت به وظایف	۰/۹۴	استخدام مؤثر	۰/۸۴
رکود اقتصادی	۰/۷۰	پاسخگویی	۰/۹۰	ضمانت	۰/۸۰
ساعات متعادل	۰/۸۳	عواقب رفتار	۰/۹۲	مزیت رقابتی	۰/۷۳
جذب و استخدام	۰/۸۴	قابل اعتماد بودن	۰/۸۸	فرصت کسب‌وکار	۰/۸۴
هزینه‌های آموزش	۰/۶۹				
ρ_c	۰/۸۹		۰/۹۶		۰/۹۲
AVE	۰/۵۵		۰/۸۲		۰/۶۵

برای بررسی روایی و اِکرایبی سازه‌ها، فرنل و لارکر (۱۹۸۱) توصیه می‌کنند که جذر AVE یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. این امر نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی اش با سازه‌های دیگر است. در جدول ۳ نتایج مربوط به این ملاک ارائه شده‌اند، که نشانگر روایی مناسب سازه‌ها هستند.

جدول (۳): ماتریس همبستگی و بررسی روایی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	مسئولیت‌پذیری	پایداری منابع انسانی	ساعات کاری
۱	مسئولیت‌پذیری	۰/۹۰		
۲	پایداری منابع انسانی	۰/۵۰	۰/۸۱	
۳	ساعات کاری	۰/۳۸	۰/۳۳	۰/۷۴

توجه: اعداد روی قطر ماتریس همبستگی جذر میانگین واریانس استخراج شده می‌باشند.

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

برای بررسی مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان از آمار توصیفی استفاده شد. تحلیل توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی افراد به شرح زیر است: ۷۰/۲ درصد مرد و ۲۹/۸ درصد زن؛ سن افراد، ۲۶/۱ درصد بین ۲۰ تا ۳۰، ۶۲/۲ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۷/۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۴/۳ درصد ۵۱ سال و بالاتر؛ تحصیلات: ۱۱/۲ درصد دیپلم، ۱۱/۲ درصد فوق دیپلم، ۵۵/۴ درصد کارشناسی، ۲۱/۸ کارشناسی ارشد، ۰/۵ درصد دکتری، سابقه کاری: ۲۴/۵ درصد زیر ۵ سال، ۳۸/۸ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۶ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۱/۷ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۹ درصد بیش از ۲۱ سال.

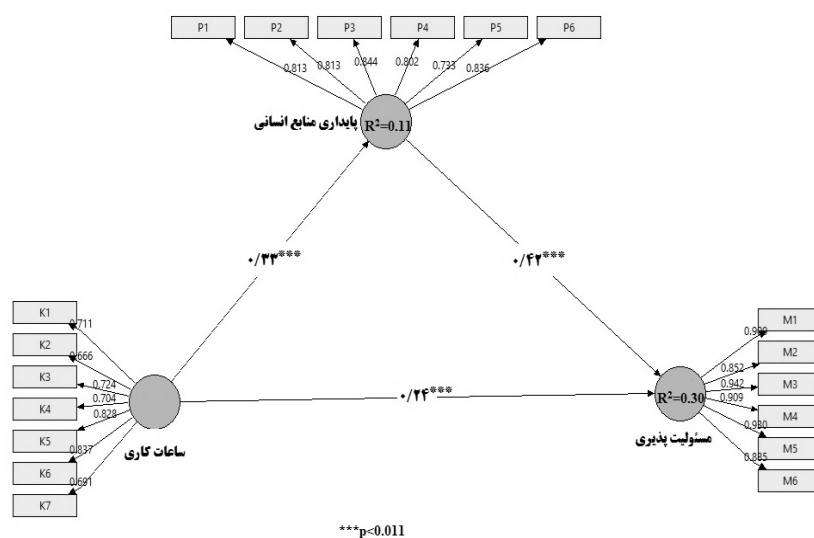
قبل از آزمون الگوی ساختاری و بررسی فرضیه‌های تحقیق در جدول ۴ شاخص‌های توصیفی و همچنین ماتریس همبستگی بین متغیرها گزارش شده‌است. با توجه به جدول ۴ رابطه مسئولیت‌پذیری با پایداری منابع انسانی (۰/۵۰) و ساعات کاری (۰/۳۸) و رابطه پایداری منابع انسانی با ساعات کاری (۰/۳۳) معنی دار می‌باشد.

جدول (۴): ماتریس همبستگی و شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

شماره	متغیر	M	SD	مسئولیت‌پذیری	پایداری منابع انسانی	ساعات کاری
۱	مسئولیت‌پذیری	۴/۳۲	۱/۰۷	۱		
۲	پایداری منابع انسانی	۴/۳۰	۱/۱۵	۰/۵۰**	۱	
۳	افزایش ساعات کاری	۴/۳۴	۱/۱۹	۰/۳۸**	۰/۳۳**	۱

**P<0.01

الگوی ساختاری PLS و فرضیه‌های پژوهش از طریق بررسی ضرایب مسیر و مقادیر واریانس تبیین شده R^2 امکان‌پذیر است (Vinzi; Henseler & Wang, 2010). همچنین از روش خودگردان سازی* (با 300 زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره T جهت تعیین معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد. ضرایب مسیر برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس متغیر ملاک مورد استفاده قرار می‌گیرند و مقادیر R^2 نشانگر واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین است. علاوه بر آن ضریب Q^2 استون-گیسر^۱ برای بررسی توانایی پیش‌بینی متغیرهای وابسته از روی متغیرهای مستقل استفاده می‌شود. مقادیر مثبت این ضریب نشانگر توانایی پیش‌بینی است (Vinzi; Henseler & Wang, 2010).



شکل ۳: مدل آزمون شده تحقیق

مطابق با شکل ۳، اثر ساعات کاری بر پایداری منابع انسانی (۰/۳۳) و مسئولیت‌پذیری (۰/۲۴) مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. اثر پایداری منابع انسانی بر مسئولیت‌پذیری (۰/۴۲) نیز در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. همچنین ساعات کاری ۱۱ درصد از تغییرات پایداری منابع انسانی را تبیین می‌کند. ساعات کاری و پایداری منابع انسانی نیز در مجموع ۳۰ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری را پیش‌بینی

- 1- Boot Strap
- 2- Stone – Giesser

می‌کنند. در جدول ۵ نتیجه فرضیه‌های تحقیق، واریانس تبیین شده و شاخص Q^2 متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول (۵): نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	Q^2	سطح معنی داری	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید فرضیه	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۵/۷۸	۰/۴۲	بین پایداری منابع انسانی و مسئولیت-پذیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید فرضیه		۰/۰۰۱	۳/۰۵	۰/۲۴	بین ساعات کاری و مسئولیت‌پذیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۶	۰/۰۰۱	۴/۲۹	۰/۳۳	بین ساعات کاری و پایداری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول فوق از تمامی فرضیه‌ها حمایت می‌شود. با توجه به مثبت بودن شاخص‌های Q^2 برای تمامی متغیرها، می‌توان نتیجه گرفت که پایداری منابع انسانی و ساعات کاری به صورت معنی داری قادر به پیش بینی مسئولیت‌پذیری شغلی است و ساعات کاری نیز به صورت معنی داری توانایی پیش بینی پایداری منابع انسانی را دارد.

شاخص برازش کلی الگو در PLS شاخص GOF^* می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگو PLS به صورت کلی استفاده کرد. شاخص GOF دارای دو نوع مطلق که برای بررسی و مقایسه گروه‌های مختلف استفاده می‌شود و نسبی که مقدار این شاخص برابر است با تقسیم GOF مطلق بر بیشترین حد GOF که از الگوی آزمون شده می‌توان به دست آورد. از شاخص GOF نسبی برای برازش کلی الگو استفاده می‌شود. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش الگوی لیزرل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب الگو هستند (Vinzi, Henseler & Wang, 2010).

در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق ۰/۴۱ و شاخص برازش نسبی ۰/۹۱ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای شاخص برازش نسبی نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر افزایش ساعات کار بر مسئولیت‌پذیری کارکنان با تأکید بر نقش میانجی پایداری منابع انسانی بر اساس اطلاعات و داده‌های بدست آمده از کارکنان شاغل در شعب بانک ملت واقع در شهر تهران است. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر سه فرضیه تحقیق مشتمل بر رابطه مثبت بین افزایش ساعات کار و پایداری منابع انسانی، رابطه مثبت بین پایداری و مسئولیت‌پذیری و رابطه مثبت بین افزایش ساعات کار و مسئولیت‌پذیری تأیید شدند. از آنجا که PLS قادر به آزمون اثرات غیر مستقیم متغیرها نیست، در تحقیق حاضر فقط اثرات مستقیم متغیرها بررسی شده است.

بررسی فرضیه اول نشان داد بین افزایش ساعات کار تا حد تعادل و پایداری منابع انسانی رابطه مثبت وجود دارد، همچنین افزایش ساعات کاری ۱۱ درصد از تغییرات پایداری منابع انسانی را تبیین می‌کند. می‌توان نتیجه گرفت افزایش ساعات کار تا حدی که شرایط پایدار نیروی انسانی حفظ شود و زمان کافی برای احیاکنندگی افراد وجود داشته باشد می‌تواند مفید باشد، با اینکه ساعات کاری بیش از حد باعث متخصص تر شدن افراد در وظایف شغلی خود می‌شود ولی اثرات زیانباری بر سلامت جسمی و روانی افراد خواهد داشت. همچنین، ساعات کار کمتر از حد باعث بی‌انگیزگی و سرخوردگی کارکنان در شغل تخصصی خود می‌شود، که این یافته تحقیق با مدل منحنی‌الخط ارائه شده در تحقیق مریم (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

فرضیه دوم درباره رابطه مثبت بین پایداری منابع انسانی و مسئولیت‌پذیری بود. تاکنون تحقیقی در مورد رابطه پایداری و مسئولیت‌پذیری انجام نشده است. طبق مدل سلسله مراتب نیازهای مازلو، پایداری جزء نیازهای سطح ۱ یعنی نیازهای زیستی و بقا و مسئولیت‌پذیری در سطح نیازهای احترام قرار دارد (Moghimi, 2015, p.427)؛ بنابراین، ارضای نیازهای پایداری اثر مستقیمی بر مسئولیت‌پذیری افراد شاغل در سازمان خواهد داشت که نتایج تحقیق حاضر نیز این رابطه را تأیید کرد.

فرضیه سوم درباره رابطه مثبت بین افزایش ساعات کار و مسئولیت‌پذیری کارکنان بود. در دوران رکود اقتصادی و یا زمانی که سازمان‌ها با کمبود منابع مالی مواجه می‌شوند در درجه اول سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی را کاهش خواهند داد که در این صورت، نیاز مبرم به کاهش نیروی انسانی و افزایش ساعات کار احساس خواهد شد، با توجه به تحقیقات انجام شده و استدلال‌های پیشین کاهش نیروی کار می‌تواند مسئولیت‌پذیری نیروی کار باقیمانده را تا حد زیادی افزایش دهد، که این نتایج با یافته‌های فلدمن (۱۹۹۵) همسان می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر نیز این رابطه را تأیید کرد. همچنین، ساعات کاری و پایداری منابع انسانی نیز در مجموع ۳۰ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری را پیش بینی می‌کنند، که نشان دهنده قابلیت

پیش بینی متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین است. شاخص واریانس برای متغیرهای ملاک مثبت است که نشان می‌دهد متغیرهای پیش بین به طرز معنی داری قادر به پیش بینی متغیر ملاک هستند. با توجه به نتایج پژوهش افزایش ساعات کار تا حد تعادل به طور قابل ملاحظه‌ای از طریق پایداری بر مسئولیت‌پذیری افراد شاغل در سازمان تاثیرگذار می‌باشد؛ بنابراین، اگر سازمان به دنبال حداکثر بهره‌برداری از سرمایه انسانی خود باشد باید توجه ویژه‌ای به پایداری منابع انسانی داشته باشد. نتایج تحقیق بیانگر حفظ تعادل در بهره‌برداری از نیروی انسانی است که منجر به ترویج شیوه‌های کار سالم، حفظ احساس مسئولیت، تعادل کار و زندگی و همچنین بقای بلندمدت سازمان‌ها خواهد شد. با توجه به اینکه هر پژوهشی با یک سری نقایص و محدودیت‌هایی روبرو می‌باشد؛ لذا تحقیق حاضر نیز از این امر مستثنی نیست. مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر فقر تحقیقاتی و فقدان پیش زمینه مطالعاتی در زمینه موضوع مورد بررسی است. امید است تحقیقات آتی بتواند این خلأ را پر کند.

References

- Altonji, J., & Oldham, J. (2003). Vacation laws and annual work hours. *Economic Perspectives: Federal Reserve Bank of Chicago, fall*, 19–29.
- Alvarez - Cuadrado, F. (2007). 'Envy, Leisure, and Restrictions on Working Hours Canadian. *Journal of Economics/ Revue canadienne DF Economique* 40(4), 1286-1310.
- Babbar, S., & Aspelin, D. J. (1998). The overtime rebellion: symptom of a bigger problem? *Academy of Management Executive*, 12, 68–76.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: women, men, and time in the new corporate world*. New York: Free Press.
- Barnett, R. C. (2006). *Relationship of the number and distribution of work hours to health and quality-of-life (QOL) outcomes*. In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Employee health, coping and methodologies research in occupational stress and well-being*. 5. 99–138. San Diego, CA: Elsevier.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management* 17(1), 99-120.
- Barzel, Y., & Yu, B. T. (1984). The effect of the utilization rate on the division of labor. *Economic Inquiry* 22, 18–27.
- Birhof, H. (2005). *Appropriate social behavior from the perspective of social psychology*. Translat: Rezwan sedgy nejad, Tehran: gol azin Publications. (in Persian).

Chin, W. W.; Marcolin, B., & Newsted, P. (1996). *A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and voice mail emotion/adoption study*. Proceedings of the 17th International Conference on Information Systems, Cleveland, Ohio.

Chin, W.W. (1998). Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quart.* 2(1): VII- XVI.

Costa, D. L. (1998). The Unequal Work Day: A Long- Term View, *American Economic Review* 88(2), 330-334.

Cross, G. (1988). *Worktime in International discontinuity, 1886-1940*, in G. Cross (ed.), *work time and industrialization: an international history* (University of Pennsylvania Press, Philadelphia).

Coff, R.W. (1997). Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource - based theory. *Academy of Management Review*, 22, 374- 402.

Drago, R.; D. Black, & Wooden, M. (2005). *The existence and persistence of long hours*. IZA discussion paper No. 1720, Bonn Germany, August.

Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). *Beyond the business case for corporate sustainability*. *Bus Strategy Environ* 11(2), 130-141.

Daly, H. (1973). *Towards a steady state economy*, San Francisco: Freeman.

Ehnert, I. (2006a). *Sustainability issues in human resource management: linkages, theoretical approaches, and outlines for an emerging field*. Paper presented at 21st EIASM Workshop on SHRM, 30-31 March 2006, Birmingham

Ehnert, I. (2009). *Sustainable human resource management: a conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective*. New York: Springer.

Ehnert, I., & Harry, W. (2012). Recent developments and future prospects on sustainable human resource management: introduction to the special Issue. *Management Review*, 23(3), 221-238.

Ehnert, I.; Harry, W., & Zink, K. J. (2014). Sustainability and HRM. *Ethics & Governance. Springer*, 3-32.

Fornell, C.; Larcker, DF. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement Error. *Journal of Market Reserch.* 18(1), 39-50.

Feldman, D. C. (1995). The impact of downsizing on organizational career development activities and employee career development opportunities. *Human Resource Management Review*, 5, 189-221.

Golden, L.; Altman, M. (2008). Why do people overwork? Oversupply of labor, labor market forces and adaptive preferences. *Journal of Business Ethics*, 61–83.

Golden, L. (2009). *A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork*. 84, 217–227.

Greenwood, J., & Vandembroucke, G. (2005). *Hours worked: long-run trends*, in L. Blume and S. Durlauf (eds.). *New Palgrave Dictionary of Economics*, 2nd edition (Palgrave Macmillan, London).

Guest, DE. (2001). Human resource management: when research confronts theory. *Journal of Human Resource Management* 12(7), 1092–1106.

Hooman, H. A. (2008). *Structural equation modeling using LISREL software*. Tehran: Publication side. (in Persian).

Hopkins, E. (1982). 'Working Hours and Conditions during the Industrial Revolution: A Re-Appraisal'. *Economic History Review* 35, 52-66.

Hu'ismann, M. (2003). *Management im Orientierungsdilemma: Unternehmen Zwischen Effizienz und Nachhaltigkeit*, 1st edn. deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden.

Kaufman, B. (1999). Expanding the behavioral foundations of labor economics. *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 361–92.

Leal Filho, w. (2000). Dealing with misconceptions on the concept of sustainability. *International Journal of sustainability in Higher Education*, 1(1), 9-19

Manuel, J.; Francisco, J., & Félix, A. (2009). *Exploring the impact of individualism and uncertainty avoidance in Web-based electronic learning: An empirical analysis in European higher education*. *Comp & Educ*, 52, 588–598.

Marcus. & Kaufman. (2001). *Rhyn the old law, the top managers of the world*. Translation A. Rezai-Nejad, first edition, Tehran: Publication: Tomorrow management.

Merriman, K. K. (2014). The psychological role of pay systems in choosing to work more hours. *Journal of Human Resource Management Review* 24, 67–79.

Moghimi, S. M. (2015). *Fundamentals of Organization & Management*. Tehran Rahdan Publization. (in Persian).

Muller-Christ, G. (2001). *Nachhaltiges Ressourcenmanagement: eine wirtschaftso'kologische fundierung*. Metropolis, Marburg.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.

- Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: achieving long-term viability*. Oxford University Press, New York.
- Perlow, L. A., & Porter, J. L. (2009). Making time off predictable-and required. *Harvard Business Review* 87, 102–109.
- Renè, B., & Taylor, M. (2004). Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 1, 149–66.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy*, New York: the free press.
- Rigdon, J. E. (1994). Worn out: some workers gripe bosses are ordering too much overtime. *Wall Street Journal*, A1, A4.
- Savaneviciene, A., & Stankeviciute, Z. (2014). The disclosure of sustainability and human resource management linkage. *Human Resources & Ergonomics*. 8.
- Schor, J. B. (1992). *The overworked American*. New York: Basic Books.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review* 51, 1–17.
- Schwartz, S. H., & Clausen, G. T. (1970). Responsibility, norms, and helping in an emergency. *Journal of Personality and Social Psychology* 16, 299-310.
- Schwartz, S. H. (1975). The justice of need and the activation of humanitarian norms. *Journal of Social Issues* 31, 111-136.
- Sparks, K.; Cooper, C.; Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health a meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391–408.
- Stewart, M., & Swaffield, J. K. (1997). Constraints on the desired hours of work of british men. *Economic Journal*, 107, 520–35.
- Taylor S.; Beechler S., & Napier N. (1996). Toward an integrative model of strategic international human resource management. *Academy of Management Review*, 21(4), 959–985.
- Thom, N., & Zaugg R. J. (2004). *Nachhaltiges and innovatives personalmanagement: spitzengruppenbefragung in europaischen unternehmungen and institutionen*. in: Schwarz EJ (ed) nachhaltiges innovationsmanagment. gabler, wiesbaden, 215- 245.
- Thompson, E. (1967). Time, work-discipline and industrial capitalism. *Past and Present* 38, 56-97.
- Tsui, A. S.; Pearce, J. L.; Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee–organization relationship: does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40, 1089–1121.
- Ueberfeldt, A. (2006). *Working Time over the 20th Century*. Bank of Canada Working Paper .18.

Vinzi, V.E.; Chin, W.W.; Henseler J., & Wang H. (2010). *Handbook of Partial Least Squares*. Berlin: Springer.

Wolfe, A. (1997). The moral meaning of work. *Journal of Socio-Economics*, 26 (6), 559-572.

WCED (world commission on environment and development). (1987). *Our common future: report of the world commission on environment and development*. Brussels.

Wilkinson, A.; Hill, M., et al. (2001). The sustainability debate. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1492-1502.

Zaugg, R.; Blum, A., & Thom, N. (2001). *Sustainability in human resource management*. evaluation report.