

بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی

(مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان بوشهر)

مریم حراقی^۱، مسعود حراقی^۲، سعید ربوשה^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۴/۸

چکیده

زمینه و هدف: امروزه نیروی انسانی، یکی از باارزش‌ترین منابع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و همان‌طور که بر پویایی و پیچیدگی محیط افزوده می‌شود، سازمان‌ها نیز باید برای دستیابی به عملکرد بهتر، کارآفرینانه‌تر عمل نمایند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر یکی از راهکارهای مدیریت راهبردی منابع انسانی یعنی مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی صورت گرفته است.

روش پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از نقطه نظر اجرا، توصیفی-پیمایشی است و در این پژوهش ۱۴۲ نفر از کارکنان فرماندهی نیروی انتظامی استان بوشهر مورد مطالعه قرار گرفته شد و به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جامعه آماری از آمار استنباطی استفاده گردید. همچنین جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکوران و شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

یافته‌ها و نتایج پژوهش نشان داد: که در سطح اطمینان ۹۵ درصد مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین مشخص گردید که رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی‌گری در این تأثیر را ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد بالای منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران (نویسنده مسئول) Email: Maryamharaghi@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس بوشهر، بوشهر، ایران Email: Masoud.haraghi@yahoo.com

۳- دانش‌آموخته دکتری رشته علوم تربیتی

مقدمه و بیان مسئله

امروزه رقابت شدید در سطح بین‌المللی اهمیت نوآوری، انعطاف‌پذیری، پاسخگویی و همکاری را در موفقیت بلندمدت سازمان آشکار کرده است. با افزایش سرعت تغییر در سازمان‌ها، آن‌ها باید به سرعت خود را با شرایط جدید سازگار، از همه فرصت‌های جدید، بیش‌ترین بهره‌برداری را کرده و برای شناسایی نیازهای در حال تغییر، همواره فرهنگ کارآفرینی سازمانی را تقویت نمایند. کارآفرینی عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآورانه شرکت‌ها و زمینه‌ساز تحقق مزیت رقابتی می‌باشد (آربانو و لوراس^۴، ۲۰۱۱). باید توجه داشت که فعالیت‌های کارآفرینانه درون سازمان‌ها توسط افراد آغاز می‌شود و تداوم می‌یابد. حضور کارکنان مستعد، نوآوری، ریسک‌پذیری و تبادل دانش در سازمان به عنوان یک ضرورت مطرح هستند (سانچر و سوریانو^۵، ۲۰۱۱). به طور خاص دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت بر این باور است که دارا بودن منابع کلیدی نظیر نیروی انسانی با ویژگی‌هایی نظیر ارزش‌آفرینی، موانع کپی‌برداری، منحصر به فرد بودن، عدم جانشین‌پذیری و قابلیت کاربرد می‌تواند به خلق مزیت رقابتی، بهبود فرهنگ نوآوری، ابتکار عمل و توسعه نگرش‌های کارآفرینانه در درون سازمان کمک نماید (برانتکی^۶، ۲۰۰۵). اکنون که اهمیت شهروندان (کارکنان سازمان) به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آن‌ها هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این رو می‌باشد که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته‌اند. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند. رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط با شغل صورت می‌گیرد اما ارتباطی با سیستم پاداش رسمی ندارد و بروز چنین رفتاری باعث افزایش کارایی سازمان خواهد شد (اورگان^۷، ۱۹۹۰). مبنای فردی رفتارهای فراتر از نقش را می‌توان در تجزیه و تحلیل سازمانی چستر برنارد^۸ جست و جو نمود، که بر تمایل فرد به مایه گذاشتن از خود برای سازمان تأکید می‌کند. این تمایل به عنوان رفتارهایی خودانگیخته، همکارانه و حمایتی نسبت به سازمان و همچنین اعمالی که باعث ارتقای وجهه و جایگاه سازمان می‌گردد توصیف شده است. بهبود و ارتقای کارکنان، امکان کشف استعدادهای نهفته در آنان را ایجاد کرده و نیز توان مقابله آنان با مشکلات در شرایط بحرانی را افزایش داده و آن‌ها را برای اداره امور مربوطه آماده می‌سازد. توجه شود که اولین گام در ارتقای و بهبود کارایی و بهره‌وری سازمان، افزایش کارایی تک تک اعضای آن سازمان و مجموعه مدیریتی می‌باشد. در نتیجه، هر اقدامی که به بهبود کارایی منابع انسانی منجر گردد امری مهم و ارزشمند خواهد بود. (احمدی و رحمان پور، ۱۳۸۱). زانگ، ون، جیا^۹ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان " آیا شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد خوب به شرکت‌های بزرگ کارآفرین کمک می‌کند؟" نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی را بر روی یک نمونه از ۱۳۹ شرکت کوچک و متوسط بیوتکنولوژی در صنعت داروسازی انجام دادند و دریافتند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا رابطه‌ای مثبت با شرکت‌های کارآفرینی بزرگ^{۱۰} دارد و این رابطه از رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اثر می‌پذیرد.

نجف لوی ترکمانی در پژوهشی با عنوان " بررسی ارتباط میان آگاهی کارکنان از اهداف موسسه و کارایی آنان " نتیجه گرفته است که آگاهی کارکنان از اهداف موسسه امکان بروز خلاقیت و نوآوری در جهت نیل به اهداف سازمان را افزایش می‌دهد. (ترکمانی، ۱۳۷۱)

-
- 4- Urbano & Laras
 - 5- Sanchez & Soriano
 - 6- Bratnicki
 - 7- Organ
 - 8- Chester Barnard
 - 9- Zhang, Wan, Jia
 - 10- Corporate Entrepreneurship(CE)

در دهه ۱۹۸۰ ارگان و همکارانشان رفتارهای فراتر از نقش را به عنوان (سندرم سرباز خوب)^{۱۱} در محیط کار تشخیص دادند از آنجا که از بسیاری جهات این رفتارها با رفتار شهروندی در موقعیت‌های سیاسی و همگانی قابل مقایسه بودند، پیشنهاد شد که رفتار شهروندی سازمانی نامیده شوند. بنابراین اگر چه رفتار شهروندی سازمانی یک مفهوم نسبتاً جدید است، اما در حقیقت یک پدیده قدیمی از رفتار نوع دوستی و جامعه خواهانه انسان را نشان می‌دهد. (ویگدا-گادوت^{۱۲}، ۲۰۰۶)

در تحقیقی با بررسی ۱۱۲ سازمان از صنایع متفاوت، پنج دسته از عملکرد بالای منابع انسانی در حوزه کارآفرینی شناسایی شد: ارزیابی عملکرد، توجیه و آموزش، جبران خدمات، استخدام و توسعه مسیر شغلی و طراحی شغل. (به نقل از هایتون^{۱۳}، ۲۰۰۵)

صادقی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه در ستاد مرکزی سازمان بهزیستی کشور)" بیان نموده است که آموزش نیروی انسانی بیش‌ترین تأثیر را در افزایش بهره‌وری سازمان به همراه داشته است. از آنجا که سازمان‌ها به طور فزاینده راهبردهایی را به کار می‌گیرند که متکی به کارآفرینی و نوآوری است. این راهبردها، به شناسایی محرک‌های عمده منابع انسانی نیاز دارند. کارآفرینی بُعدی مهم از عملکرد سازمان است که انتظار می‌رود نظام‌های مدیریت منابع انسانی بر آن اثر بگذارند.

اورگان در سال ۱۹۷۷ میلادی، رفتار شهروندی سازمانی^{۱۴} را به عنوان عنصری از عملکرد شغلی معرفی نمود. از آن به بعد، رفتار شهروندی سازمانی توجه تعداد زیادی از محققان را به خود جلب نموده و تعاریف، دسته‌بندی، بررسی قابل اتکا بودن مفهوم و تعیین عوامل کلیدی رفتار شهروندی سازمانی از جمله حوزه‌های مطالعاتی در پژوهش‌های اخیر بوده است. اخیراً بیشتر پژوهش‌ها در حوزه بررسی ثبات ساختاری الگوهای مختلف ارتباطی مجموعه‌ای از متغیرها با رفتار شهروندی سازمانی معطوف گردیده است (مورفی^{۱۵}، ۲۰۰۲). هرچند این مفروضه که رفتار شهروندی سازمانی به اثربخشی تیم‌های کاری و سازمان‌ها کمک می‌کند، موضوعی است که به طور شهودی نیز معقول بودن آن قابل باور است، به هر حال نیاز است تا از طریق پژوهش‌های تجربی نیز مورد تأیید قرار گیرد. نتایج مطالعات پودساکوف و همکارانش^{۱۶} نشان می‌دهد که تحقیقات ناچیز در این عرصه صورت گرفته است. بررسی‌ها تا سال ۲۰۰۰ میلادی نشان می‌دهد که متجاوز از ۱۶۰ مطالعه برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی انجام شده، در حالی که تحقیقات بر روی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر مباحث اثربخشی سازمانی بسیار اندک می‌باشد. (پود ساکف، ۲۰۰۰)

بنابراین، می‌توان استنباط نمود که مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد دستیابی به عملکرد بالا می‌تواند منجر به توسعه کارآفرینی شود همچنین اهمیت مؤلفه‌های مختلف رفتار شهروندی سازمانی در نهادینه کردن رفتارهای داوطلبانه و خدمات صادقانه در جهت تحقق اهداف سازمانی شایان توجه می‌باشد، ملاحظه می‌گردد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و رفتار شهروندی با یکدیگر ارتباطی ناگسستنی دارند، و پیوند آن‌ها به گونه‌ای است که تقویت یکی به ارتقای وضعیت دیگری منجر خواهد شد. آنچه بیان شد، حاکی از اهمیت و ضرورت این دو مقوله بود به همین منظور در این پژوهش، محقق به دنبال مشخص کردن تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد دستیابی به عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی با لحاظ نمودن نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

چارچوب نظری تحقیق

-
- 11- Good Soldier Syndrome
 - 12- Vigoda-Gadot
 - 13- Haytan
 - 14- Organizational Citizenship Behavior (OCB)
 - 15- Murphy
 - 16- Podsakoff & et al.

کارآفرینی سازمانی

همچنان که محیط پیچیده‌تر و پویاتر می‌شود سازمان‌ها نیز باید به منظور شناسایی فرصت‌های جدید برای عملکرد عالی پایدار، کارآفرین‌تر شوند (هایتون، ۲۰۰۵). تاریخچه توسعه اقتصادی در کشورهای توسعه یافته، مستنداتی برای حمایت از این واقعیت فراهم می‌آورد که اقتصاد تحت تاثیر کارآفرینی است. پارسون و اسملسر کارآفرینی را یکی از دو شرط ضروری توسعه اقتصادی می‌دانند (شرط ضروری دیگر به نظر آنان خروجی افزوده سرمایه است). شومپیتر^{۱۷} نیز، به علت نقش کارآفرینی در ایجاد نوآوری، آن را محور کلیدی توسعه اقتصادی تلقی می‌کنند. (احمدپور داریانی و مقیمی، ۱۳۸۸)

کارآفرینی سازمانی را می‌توان به عنوان نتیجه جست‌وجوی موفقیت‌آمیز برای فرصت‌های کارآفرینانه دانست که از گوناگونی‌ها و تنوعات بازار یا دانش تکنولوژیک نشأت می‌گیرند. با جست و جوی این گوناگونی‌ها، سازمان‌های کارآفرین قادر می‌شوند که مزیت‌ها و سودهای کارآفرینانه را استخراج نمایند. (شومپیتر، ۱۹۳۴) سازمان‌هایی که جهت‌گیری کارآفرینانه دارند، قادرند به طور مستمر چنین فرصت‌هایی را شناسایی و از آن بهره‌برداری نمایند. (لامپکین و دس^{۱۸}، ۱۹۹۶) بدین منظور، سازمان‌ها باید بتوانند و بخواهند که مخاطرات را بپذیرند و نوآور و پیشگام باشند. (میلر^{۱۹}، ۱۹۸۳)

در واقع کارآفرینی سازمانی شامل سه مؤلفه عمده است: نوآوری، مخاطره‌جویی^{۲۰}، بازآفرینی راهبردی^{۲۱}. نوآوری به رفتارهایی از قبیل خلق و معرفی محصولات، فرایندهای تولید، و نظام‌های سازمانی جدید اشاره دارد. مخاطره‌جویی به رفتارهایی از قبیل ورود به کسب و کارهای جدید از طریق خلق یا خرید سازمان‌های تجاری جدید اشاره دارد. بازسازی راهبردی به رفتارهایی از قبیل دگرگون ساختن سازمان یا احیای عملیاتش از طریق تغییر در قلمرو فعالیت‌ها یا تغییر در رویکرد رقابتی اشاره دارد. (زاتنگ و همکاران^{۲۲}، ۲۰۰۸)

مدیریت راهبردی منابع انسانی

در دنیای بسیار رقابتی کنونی، معمولاً کارکنان سازمان موجب برتری یا مزیت رقابتی می‌شوند و نه دستگاه‌ها یا رایانه‌های پیشرفته. (دسلر، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴) مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان در ارتباط است، این سیاست‌ها و اقدامات شامل موارد زیر می‌شود: تجزیه و تحلیل شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی، گزینش داوطلبان واجد شرایط، توجیه و آموزش کارکنان تازه استخدام شده، مدیریت حقوق و دستمزد، ایجاد انگیزه، ارزیابی عملکرد، برقراری ارتباط با کارکنان، توسعه نیروی انسانی و متعهد کردن کارکنان به سازمان. (دسلر، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴)

سه الگوی اصلی مدیریت راهبردی منابع انسانی عبارت است از الگوی مدیریت تعهد بالا، الگوی مدیریت عملکرد بالا و الگوی مدیریت مشارکت بالا. هدف مدیریت عملکرد بالا، تأثیرگذاری بر عملکرد سازمان به منظور کمک به کارکنان سازمان از طریق افزایش بهره‌وری، افزایش کیفیت کار و خدمات ارائه شده، افزایش کیفیت خدمات به مشتری، افزایش سود، رشد بیشتر و خلق ارزش بیشتر برای سهامداران است. روش‌های مدیریت عملکرد بالا عبارت است از جذب نیرو با دقت بسیار، انتخاب رویه‌ها، آموزش مفید و گسترده، فعالیت‌های پرورش مدیران، نظام‌های انگیزشی پرداخت و فرایندهای مدیریت عملکرد. (آرمسترانگ، ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۴)

17- Shompeter
18- Lumpkin & Dess
19- Miller
20- Venturing
21- Strategic Renewal
22- Zhang .et .al

عملکرد بالای منابع انسانی شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم است که منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی، مهارت‌های کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری و انگیزه برای تلاش به صورت داوطلبانه است. (زانگ و همکاران، ۲۰۰۸) بهترین تعریف نظام کار با عملکرد بالا را وزارت آمریکا در سال ۱۹۹۲ ارائه کرده است. مشخصات این نظام به شرح زیر است:

- نظام‌های دقیق و گسترده جذب نیرو، انتخاب و آموزش؛
 - نظام‌های دقیق رسمی تسهیم اطلاعات با افرادی که در سازمان کار می‌کنند؛
 - طراحی دقیق شغل؛
 - فرایندهای مشارکت گسترده؛
 - بررسی دیدگاه‌ها؛
 - ارزیابی عملکردها؛
 - رویه‌های کاری مناسب؛
 - طرح‌های پرداخت و پیشبردی که عملکرد خوب کارکنان را کشف کند و به آن‌ها پاداش‌های مالی دهد.
- (آرمسترانگ، ترجمه‌ی اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۴)

رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان^{۲۳} در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی موثر بودند. (بینستوک^{۲۴} و همکاران، ۲۰۰۳)

این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را این‌گونه تعریف می‌کنند: «مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند». (اپل بام^{۲۵} و همکاران، ۲۰۰۴)

ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. (کوهن و کول^{۲۶}، ۲۰۰۴) این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تاکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد.

ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد. (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳)

انواع رفتار شهروندی در سازمان

گراهام (۱۹۹۱) معتقد است که رفتارهای شهروندی در سازمان سه نوع هستند:

23- Bateman & Organ
24- Bienstock
25- Appelbaum
26- Cohen & Kol

✓ **اطاعت سازمانی:** این واژه توصیف کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیتشان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده‌اند. شاخص‌های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل و انجام دادن مسئولیت‌ها با توجه به منابع سازمانی است.

✓ **وفاداری سازمانی:** این وفاداری به سازمان از وفاداری به خود، سایر افراد و واحدها و بخش‌های سازمانی متفاوت است و بیان‌کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است.

✓ **مشارکت سازمانی:** این واژه با درگیر بودن در اداره سازمان ظهور می‌یابد که از آن جمله می‌توان به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان، اشاره نمود. (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳)

ابعاد رفتار شهروندی

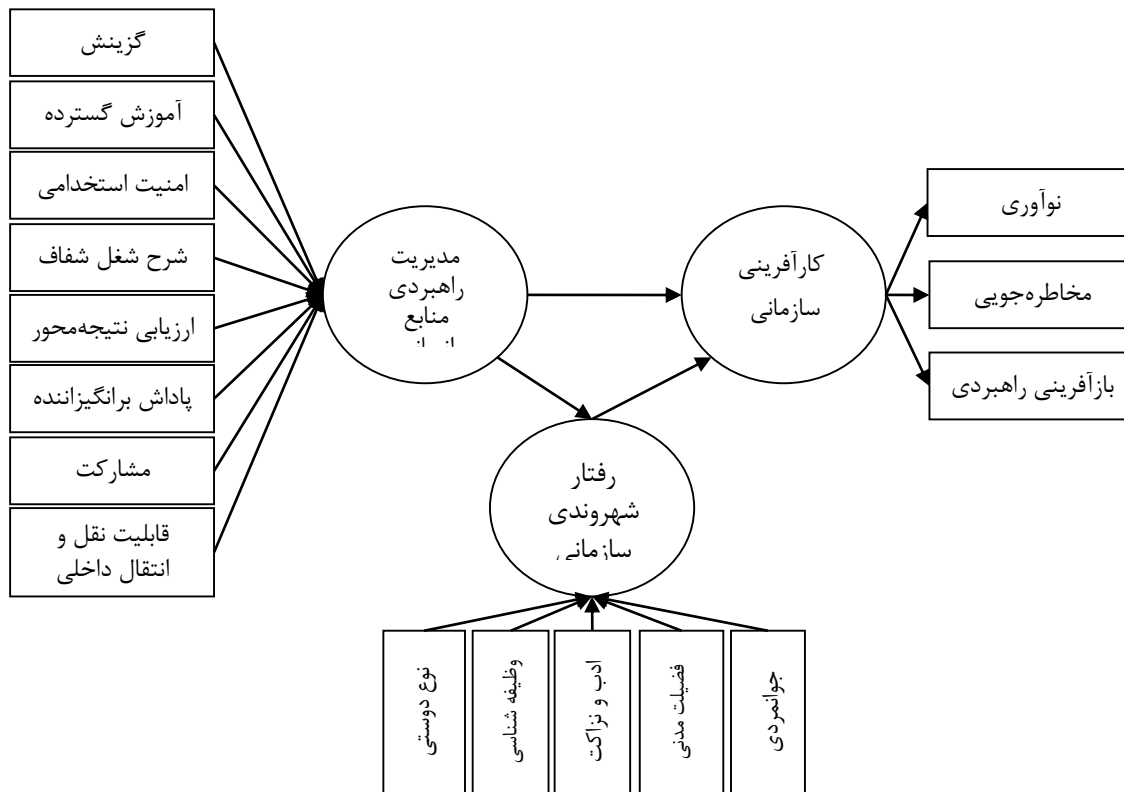
ارگان پنج بعد رفتار شهروندی را این‌گونه بیان می‌دارد (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴):

- ۱- **نوع دوستی:** کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیرمعمول.
- ۲- **وظیفه‌شناسی:** انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌ای فراتر از آنچه انتظار می‌رود.
- ۳- **جوانمردی:** تاکید بر جنبه‌های مثبت سازمان به جای جنبه‌های منفی آن.
- ۴- **فضیلت مدنی:** مستلزم حمایت از عملیات‌های اداری سازمان است.
- ۵- **ادب و نزاکت:** مشورت با دیگران قبل از اقدام به عمل، دادن اطلاع قبل از عمل، و رد و بدل کردن اطلاعات. جوانمردی و نزاکت مؤلفه‌هایی هستند که بیانگر اجتناب از وارد نمودن خسارت به سازمان هستند. جوانمردی عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌ناپذیر و اجحاف‌های کاری بدون این که گله و شکایتی صورت گیرد. در حالی که نزاکت درباره اندیشیدن به این است که چطور اقدامات فرد بر دیگران تاثیر می‌گذارد. (مارکوزی و زین، ۲۰۰۴، ۲۷)

مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

همانطور که در شکل زیر مشاهده می‌شود، در این مدل منابع انسانی با عملکرد بالا و رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمان تأثیرگذار می‌باشد. با توجه به مدل تدوین شده در بالا و هم چنین پیشینه پژوهش، فرضیه‌های زیر را می‌توان تبیین نمود.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



فرضیات تحقیق

- فرضیه اول:** مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه دوم:** مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد بالا بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه سوم:** رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه چهارم:** رفتار شهروندی سازمانی نقش متغیر میانجی را در تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی دارد.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش با توجه به هدف آن از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارمندان فرماندهی انتظامی استان بوشهر می‌باشد. برای گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه‌ای طراحی شد که قسمت اول شامل ۴۱ سوال مربوط به مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد بالا، قسمت دوم شامل ۱۴ سوال مربوط به کارآفرینی سازمانی که محقق ساخته می‌باشند و قسمت آخر شامل ۱۵ سوال مربوط به رفتار شهروندی سازمانی که توسط اورگان ایجاد شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفت و به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ به نمایش گذاشته شده است. با توجه به اینکه ضرایب سازگاری و پایایی تمامی متغیرهای پژوهش (مبتنی بر آلفای کرونباخ) بالاتر از مقدار ۰/۷ می‌باشد می‌توان بیان کرد که ابزار بکار گرفته شده از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرها	منابع انسانی با عملکرد بالا	رفتار شهروندی سازمانی	کارآفرینی سازمانی
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۷۳۸	۰/۸۰۳	۰/۷۴۱

با توجه به این که جامعه آماری این پژوهش کارمندان فرماندهی انتظامی استان بوشهر می‌باشند به منظور انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده می‌شود و حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکرال و با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵ و همچنین میزان دقت برآورد ۰/۰۵ و نسبت موفقیت ۰/۵، برابر با ۱۴۲ نفر مشخص می‌شود.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان‌دهنده آن است که ۶۷ درصد از نمونه آماری مورد مطالعه مرد و ۴۱ درصد از آن‌ها زن هستند؛ ۴۱ درصد دارای مدرک کاردانی و پایین‌تر، ۵۳ درصد دارای مدرک لیسانس و ۱۴ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند؛ توزیع سنی افراد مورد مطالعه نشان می‌دهد که ۳۲ درصد از افراد مورد مطالعه دارای رده سنی بالای ۴۰ سال، ۳۹ درصد در رده سنی ۴۰ تا ۳۰ سال و ۱۸ درصد در رده سنی بین ۲۰ تا ۳۰ سال می‌باشند. از منظر سابقه خدمتی افراد مورد مطالعه، ۸ درصد دارای سابقه خدمتی بالاتر از ۲۵ سال، ۱۲ درصد دارای سابقه خدمتی بین ۲۱ تا ۲۵ سال، ۱۸ درصد دارای سابقه خدمتی بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۷۰ درصد دارای سابقه خدمتی پایین‌تر از ۱۵ سال می‌باشند. نتایج ویژگی‌های جمعیتی شناختی در جدول شماره ۲ به نمایش درآمده است.

جدول ۲: نتایج ویژگی‌های جمعیتی شناختی

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	سابقه کار (سال)	فراوانی	تحصیلات	فراوانی
مرد	۶۷٪	۳۰-۲۰	۱۸٪	۱-۵	۲۵٪	دیپلم	۱۶٪
		۴۰-۳۱	۳۹٪	۶-۱۰	۱۸٪		
		۵۰-۴۱	۳۲٪	۱۱-۱۵	۲۷٪	فوق دیپلم	۲۵٪
زن	۴۱٪	بیشتر از ۵۰	۱۹٪	۲۰-۱۶	۱۸٪	لیسانس	۵۳٪
				۲۵-۲۱	۱۲٪	فوق لیسانس و بالاتر	۱۴٪

		۸٪	بیشتر از ۲۵				
--	--	----	----------------	--	--	--	--

به منظور بررسی توزیع داده‌ها و تأیید نرمال بودن آن‌ها از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف استفاده شد و نتیجه این آزمون، توزیع نرمال داده‌ها را تأیید نمود. با توجه به نرمال بودن داده‌ها و اینکه فرضیه‌ها از نوع آزمون تاثیر متغیرها بر همدیگر می‌باشند، به منظور تجزیه و تحلیل و تعیین همبستگی بین متغیرها از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون برای همه فرضیه‌های در جدول شماره ۳ به نمایش درآمده است.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	Sig	T	β	ضریب استاندارد نشده		فرضیه‌ها	شماره فرضیه
				s.d	B		
تأیید	۰/۰۱۱	۲/۳۶	۰/۲۱۸	۰/۱۵۰	۰/۳۵۴	مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.	اول
تأیید	۰/۰۳۰	۴/۴۱۶	۰/۳۱۶	۰/۰۹۲۶	۰/۴۰۹	مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.	دوم
تأیید	۰/۰۰۵	۵/۲۹۸	۰/۴۱۵	۰/۱۱۴	۰/۶۰۴	رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد.	سوم
تأیید	۰/۰۰۰	۳/۶۷۵	۰/۳۹۸	۰/۰۷۴	۰/۲۷۲	رفتار شهروندی سازمانی نقش متغیر میانجی را در تأثیر	چهارم

						مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی دارد.
--	--	--	--	--	--	--

با توجه به جدول شماره ۳ تمامی فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۵ درصد تأیید گردید.

✓ **بررسی فرضیه اول:** براساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، میزان تأثیر منابع انسانی با عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۲۱۸ به دست آمده است که تأثیر متوسطی می‌باشد. با توجه به اینکه، مقدار معناداری آزمون فرضیه اول کوچک‌تر از سطح خطاست ($Sig.=0.01<0.05$) و اینکه آماره t نیز بزرگ‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) و برابر با ۲/۳۶۰ محاسبه شده است، می‌توان با اطمینان بیان نمود مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

✓ **بررسی فرضیه دوم:** براساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه، میزان تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۳۱۶ به دست آمده است، که تأثیر متوسطی و رو به بالایی می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار معناداری آزمون فرضیه دوم کوچک‌تر از سطح خطا می‌باشد ($Sig.=0.03<0.05$) و اینکه آماره t نیز بزرگ‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) و برابر با ۴/۴۱۶ محاسبه شده است، می‌توان با اطمینان بیان نمود مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

✓ **بررسی فرضیه سوم:** براساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه سوم، میزان تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۴۱۵ می‌باشد که تأثیر نسبتاً بالایی است. با توجه به اینکه مقدار معناداری آزمون فرضیه سوم کوچک‌تر از سطح خطا می‌باشد ($Sig.=0.005<0.05$) و اینکه آماره t نیز بزرگ‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) و برابر با ۵/۲۹۸ محاسبه شده است، می‌توان با اطمینان بیان نمود، رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

✓ **بررسی فرضیه چهارم:** براساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه چهارم، میزان تأثیر نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۳۹۸ به دست آمده است. با توجه به اینکه مقدار معناداری آزمون فرضیه سوم کوچک‌تر از سطح خطا می‌باشد ($Sig.=0.00<0.05$) و اینکه آماره t نیز بزرگ‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) و برابر با ۵/۲۹۸ محاسبه شده است، بنابراین می‌توان با اطمینان بیان نمود رفتار شهروندی سازمانی در این تأثیر نقش میانجی دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای تحقیق

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر منابع انسانی با عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی صورت پذیرفت. یافته‌ها نشان می‌دهند که نتایج به دست آمده از پژوهش با نتایج تحقیقات ژنگ و همکاران (۲۰۰۸)، شولر و جکسون (۱۹۸۷)، هورنزی، کوراتکو و مونتانگو (۱۹۹۹) و مقیمی (۱۳۸۵) هماهنگی دارد. ژنگ و همکاران (۲۰۰۸) در واقع اقداماتی نظیر پاداش تشویقی فضا را برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی فراهم می‌آورد که این رفتارها به نوبه خود بر کارآفرینی سازمانی تاثیر می‌گذارد. همچنین تحقیقات شولر و جکسون (۱۹۸۷) نشان می‌دهد که تفاوت در سیاست‌گذاری‌های جبران خدمات، منجر به تفاوت در اقدامات کارآفرینی می‌گردد. به علاوه در یافته‌های تحقیق مقیمی (۱۳۸۵) بین متغیر رفتار شهروندی سازمانی و متغیر فرهنگ کارآفرینانی همچون ریسک‌پذیری، رهبری کارآفرینانه و مفرح شدن در کار در سطح متوسط، از نظر شدت همبستگی، با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی خیلی نزدیکی دارد. همچنین تحقیقات هورنزی، کوراتکو و مونتانگو (۱۹۹۹) نشان می‌دهد که ارائه حمایت مدیریتی و استفاده مناسب از پاداش‌ها باعث ارتقای رفتارهای کارآفرینانه می‌گردد.

اگر چه کاملاً واضح است که کارآفرینی سازمانی فرایندی بسیار پیچیده است که متأثر از عوامل گوناگونی، چه در داخل و چه در خارج از سازمان، است؛ بی‌شک یکی از موثرترین این عوامل، نیروی انسانی سازمان است. چرا که نقطه شروع و یا همان نقطه عطف نوآوری، خلق ایده است. این انسان است که ایده را خلق می‌کند و ایده را به طرح و در مراحل بعدی تبدیل به نوآوری می‌کند. شانک و داملر (۱۹۹۷) به مدیرانی که می‌خواهند رفتار شهروندی سازمانی را تشویق کنند پیشنهاد کردند باید شغل‌های انعطاف‌پذیر را مجدداً تعریف نمایند و رفتارهای فراتر از نقش را به رفتارهای نقش تغییر دهند. سیستم‌های پاداش منصفانه، شیوه‌های منصفانه برای رسیدگی به مشکلات، همچنین حمایت کارکنان و رفتار محترمانه با آن‌ها راه‌های موثر دیگری برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی هستند (والز و نیهوف، ۲۰۰۰).

منابع انسانی با عملکرد بالا به کارکنان این امکان را می‌دهند تا عقاید خود را برای تولید بهتر و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه برای حل مشکلات بیان کنند. بنابراین افراد احساس می‌کنند نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و از طرف مدیریت به عنوان بخش کلیدی و اساسی سازمان پذیرفته شده‌اند. به این ترتیب آن‌ها با انگیزه بیشتری کار می‌کنند و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان افزایش خواهد یافت؛ آن وقت است که به بهترین صورت در بهبود عملکرد سازمان مشارکت می‌کنند. به منظور ترغیب و پرورش کارآفرینی سازمانی، استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه ضروری است. سیستم پاداش‌دهی باید بر مبنای ارائه بازخورد و تأکید بر مسئولیت فردی و نتیجه محوری باشد. در بسته جبران خدمات باید گزینه‌های مختلفی گنجانده شود به نحوی که مطابق با تمایلات و سلیقه‌های مختلف باشد. ضمن این که، بین نظام مدیریت عملکرد و سیستم جبران خدمات ارتباط منطقی و نظام‌مند وجود دارد مدیریت با استقرار سیستم‌های پرداخت مبتنی بر عملکرد، در راستای حمایت و تسهیل پروژه‌های کارآفرینانه حرکت می‌کند. حاکمیت ویژگی‌های فرهنگ سازمانی کارآفرینانه مستلزم تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان و مدیران است که بتوان فارغ از قوانین و قواعد دست و پاگیر اداری و با دلسوزی و تعهد کامل سازمان را در دستیابی به اهداف چالش‌انگیزی که با آن مواجه است، یاری دهند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالای بر کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی تأثیری مثبت و معنادار دارد.

منابع

الف) فارسی

- ۱- احمد پور داریانی و مقیمی (۱۳۸۸)، مبانی کارآفرینی، تهران: فراندیش.
- ۲- احمدی پ.، رحمان پور ل. (۱۳۸۱)، راهبردهای حفظ و نگهداری منابع انسانی، نشریه مدیریت، شماره‌های ۶۵-۶۶.
- ۳- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۴)، مدیریت راهبردی منابع انسانی (راهنمای عمل)، ترجمه‌ی سید محمد اعرابی، داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۴- دسلر، گری (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۵- صادقی، یحیی (۱۳۸۶)، بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی ستاد مرکزی سازمان بهزیستی کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- ۶- نجف لوی ترکمانی، م. (۱۳۷۱)، بررسی ارتباط میان آگاهی کارکنان از اهداف موسسه و کارآیی آنان، نشریه مدیریت دانش، شماره ۱۸، ص ۹۳-۹۰.
- ۷- یاراحمدی، محمد (۱۳۹۰)، رابطه عملکرد بالای منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۳۶.

ب) غیر فارسی

- 1- Appelbaum, Steven & Bartolomucci, Nicolas & Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo , (2004) "organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust " management decision Vol.42 No.1, pp. 13-40.
- 2- Bienstock, C.Carol & Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel (2003) “ organizational citizenship behavior and service quality “ journal of services marketing, Vol .17 No.4, pp. 357-378.
- 3- Bratnicki, M .(2005). Organizational entrepreneurship: Theoretical background, some empirical tests, and directions for future research. *Human Factors and Economics in Manufacturing*, 15(1):15-33.
- 4- Castrogiovanni, G. J., Urbano, D, & Loras, J.(2011). Linking corporate entrepreneurship and human resource management in SMEs. *International Journal of Manpower*, 32(1), 34-47.
- 5- Cohen, Aaron & Kol, Yardena (2004). , “ professionalism and organizational citizenship behavior “ an empirical examination among Israeli nurses , journal of managerial psychology , Vol.19 No.4.
- 6- Farh, J. L. ,Podsakoff, P. M. ,& Organ, D. W. (1990). “Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction” . *Journal of Management*, 16, 705-721.
- 7- Hayton, Games (2005), Promoting Corporate Entrepreneurship Through Human Resource Management Practices: A Review of Empirical Research, *Human Resource Management Review*, no. 15, pp. 21-41.

- 8- Hornsby, J.S. , Kuratko, D.F., & Montagno,R. V. (1999). Perception of internal factors for corporate entrepreneurship: A comparison of Canadian and U.S. managers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (Special Issue, Spring), 24(2): 9-24.
- 9- Lumpkin, G.T. & Dess, G.G. (1996); Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance, *Academy of Management Review*, 12(1): 135-72.
- 10- Markoczy livia and xin Katherine (2004), "*The virtues of omission in organizational citizenship behaviour*", university of californial.
- 11- Miller, D. (1983); The correlates of entrepreneurship in three types of firms, *Management Science*, 29(7): 770-791.
- 12- Montoro Sanchez, A. ,& Soriano, D.R. (2011). Human resource management and corporate entrepreneurship . *International Journal of Manpower*, 32 (1), 6-13.
- 13- Murphy & Athanasou and king (2002), "*Job Satisfaction and organizational citizenship behaviour*", *Journal of Management psychology*, vol. 17, N.4, pp.287 – 297.
- 14- podsakoff & Mackenzie & paine and Bachrach (2000), "*organizational citizenship behaviours: a critical review or the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*", *Journal of Management*, vol,26, N3, pp. 513 – 563.
- 15- Schuler, R.S.,& Jackson, S.E.(1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, 1, 207-19.
- 16- Schumpeter, J. (1934); *Capitalism, socialism, and democracy*, New York: Harper and Row.
- 17- vigoda- gadot .E (2006). Compulsor citizenship behavior: theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the theory of social behavior*,36,1,77-930.
- 18- Walz,S.M , Neihoff, B.P (2000). organization citizenship behavior: their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. Vol , 24 No, 3,301-319.
- 19- Zhang, Z., Wan, D., & Jia, M.(2008). Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship? The mediating role of organizational citizenship behavior. *The Journal of High Technology Management Research*, 19(2), 128-138.