

طراحی مدل جامع مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی)

شادمهر زهدی^۱، حسن امیری^{۲*}، کوروش یارسامعین^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

چکیده

پژوهش با هدف طراحی مدل داده بنیاد مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه، یک پژوهش آمیخته، اکتشافی و کاربردی می باشد. جامعه بخش کیفی، خبرگان دانشگاهی و خبرگان صنعت پخش فرآورده های نفتی، نمونه ۲۰ خبره با نمونه گیری گلوله برفی معین و اجرا با مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. جامعه بخش کمی، ۳۳۵ نفر از کارمندان شرکت پخش فرآورده های نفتی استان قزوین به با نمونه گیری جامعه محدود کوکران به صورت در دسترس و اجرا با ابزار پرسشنامه محقق ساخته مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه بود. روایی و پایایی ابزار پژوهش مطلوب بود. برای تحلیل متون جهت تدوین شاخص های مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه در بخش کیفی، از کدگذاری باز استفاده شد. روش های تحلیل آماری کمی، تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی و الگویابی معادلات ساختاری بود. الگویابی معادلات ساختاری شامل دو عامل و پیامد فردی و سازمانی است. یافته ها حاکی از آن است که عوامل سازمانی بیشتر از عوامل فردی در رویکرد کارآفرینانه تاثیر دارد. همچنین نتایج نشان داد از بین مؤلفه های عوامل سازمانی هم عدالت سازمانی، آموزش، مزیت رقابتی به ترتیب در اولویت هستند و در میان پیامدهای حاصل از رویکرد کارآفرینانه، بهره وری سازمانی، نوآوری بیشترین نتایج را در سازمان حاصل می کنند.

کلید واژه ها: سرمایه انسانی، رویکرد کارآفرینانه، کارآفرینی سازمانی، رویکرد داده بنیاد، شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی.

^۱ گروه مدیریت دولتی، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران

^۲ گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: hassanamiri1349@yahoo.com

مقدمه

تغییر و تحولات عصر حاضر، شیوه‌های گذشته مدیریت منابع انسانی را به چالش کشانده و زمینه نگرش‌های نوین را به منابع انسانی ایجاد نموده است. این تحولات منجر به توجه بیشتر به استفاده بهینه از منابع انسانی شده است. در این شرایط، سازمان‌ها تحت‌تأثیر مؤلفه‌های محیط بیرونی (رقابت‌های فزاینده جهانی، تغییرات سریع، تقاضا برای ارتقای کیفیت خدمات، منابع محدود) و درونی (عملکرد کارکنان، رضایت شغلی، کارایی، اثربخشی، منابع و سرمایه‌های سازمانی) نگرش به نیروی انسانی را تغییر و از آنها به‌عنوان شرکای سازمان و گردانندگان اصلی فرایند کار یاد می‌کنند (ما^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

در دهه‌های اخیر، تغییر و تحولات در زمینه رقابت روزافزون و عدم اطمینان شرایط محیطی باعث شده است تا سازمان‌های بزرگ که تغییرات اندکی در روش‌ها و ساختار خود می‌دهند، نتوانند با شرکت‌های کوچک که از انعطاف‌پذیری، سرعت و نوآوری بالاتری برخوردار هستند، رقابت کنند. جامعه برای سازمان‌هایی که کارآفرینی را ترغیب و استعداد‌های افراد را شکوفا می‌کنند، اهمیت قابل‌ملاحظه‌ای قائل است. امروزه سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که گرایش داشتن به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه برای آنها امری ضروری است (شپرد و همکاران^۲، ۲۰۱۸). سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند که در کل سازمان جو و روحیه کارآفرینی حکم‌فرما شده و افراد بتوانند به طور فردی و گروهی، در سازمان به فعالیت کارآفرینانه بپردازند. بایگرو^۳ (۲۰۱۰)، کارآفرین را شخصی می‌داند که فرصتی را تشخیص داده و برای پیگیری آن یک سازمان را راه‌اندازی می‌کند. استیونسون و همکاران^۴ (۱۹۹۰) رفتار کارآفرینانه را به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی موردتوجه قرار داده‌اند که قلب و کانون اصلی آن پیگیری و بهره‌برداری از فرصت‌ها بدون توجه به میزان منابع در دسترس و تحت کنترل است.

یکی از عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه، سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی نه تنها بر توانایی افراد در کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها تأثیر می‌گذارد، بلکه بر قصد و رفتار افراد نیز مؤثر است (هیندل و همکاران^۵، ۲۰۱۹). هیندل و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند که فرایند توسعه رفتار کارآفرینانه، فرایندی است که به‌وسیله سرمایه انسانی و اجتماعی افراد شکل می‌گیرد. سرمایه انسانی توانایی کارآفرینان برای کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها را افزایش می‌دهد و به کارآفرینان کمک می‌کند تا سایر منابع مفید از قبیل سرمایه فیزیکی و مالی را راحت‌تر کسب کنند و دانش و مهارت‌های جدید به دست آورند (انگر و همکاران^۶، ۲۰۱۷) همچنین سرمایه انسانی در تأسیس کسب‌وکار مؤثر است (چاندلر و هانکس^۷، ۱۹۹۸). سرمایه انسانی به کارآفرینان کمک می‌کند تا سایر منابع مفید از قبیل سرمایه فیزیکی و مالی را راحت‌تر ترکیب کنند و دانش و مهارت‌های جدید به دست آورند (انگر و همکاران، ۲۰۱۷). سرمایه انسانی نه تنها بر توانایی افراد برای کشف، ارزیابی و بهره‌برداری افراد از فرصت‌ها تأثیر می‌گذارد، بلکه بر قصد و رفتار افراد کارآفرینانه نیز مؤثر است (هریس^۸ و همکاران، ۲۰۱۳).

سازمان‌های کارآفرین نیز در رفتارها و فعالیت‌های کارآفرین، ریسک‌پذیرتر و نوآورانه‌تر شرکت خواهند کرد. این سازمان‌ها بهتر می‌توانند فناوری‌های جدید را شناسایی کرده و از آنها برای ایجاد ارزش در بازارهای موجود و جدید استفاده کنند هنگامی که شیوه‌های مدیریت لازم و سرمایه سازمانی ایجاد شد، سازمان می‌تواند رویکرد کارآفرینانه در سطح شرکت را توسعه دهد. به طور کلی، جهت‌گیری کارآفرینی یک حالت یا کیفیت سازمانی است که بر اساس حداقل سه رفتار ریسک‌پذیری، نوآوری، و کارا بودن تعریف می‌شود (کیم و همکاران^۹، ۲۰۱۸). سبک مدیریت عالی، پیکربندی عناصر کلیدی سازمانی، و ورود سازمان به "پیشنهادها و حوزه‌های جدید" سه عامل اساسی کارآفرینی به‌عنوان یک ویژگی سازمانی است (ولز و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰).

بنابراین، با استناد به دیدگاه منبع محور سازمانی (بارنی^{۱۱}، ۱۹۹۱) که بیان می‌کند، سازمان مجموعه‌ای از دارایی‌های فیزیکی و منابع انسانی خاص است که این منابع، ارزشمند، کمیاب، غیرقابل جایگزین و غیرقابل تقلید است و به استراتژی‌های خلق ارزش و مزیت رقابتی منجر می‌شود و بسیاری از محققان استدلال کرده‌اند که سرمایه انسانی هر سازمانی، منبع ارزشمند، کمیاب و غیرقابل تقلید است که شرکت‌ها را قادر می‌سازد عملکرد بهتری نسبت به رقبای خود داشته باشند (پلی هارت و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۴؛ نیبرگ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۴؛ اندرسن^{۱۴}، ۲۰۲۱).

¹ Ma

² Shepherd et al

³ Bygrave

⁴ Stevenson et al

⁵ Hindle et al

⁶ Unger et al

⁷ Chandler & Hanks

⁸ Harris

⁹ Kim et al

¹⁰ Wales et al

¹¹ Barney

¹² Ployhart et al

¹³ Nyberg et al

¹⁴ Andersén

انتظار می‌رود این پژوهش اولاً دیدگاه نظری و مفهومی جدیدی در مورد چگونگی اتخاذ، توسعه و استفاده مدیران از سرمایه انسانی سازمان‌ها در جهت رویکرد کارآفرینانه شرکت‌ها با در نظر گرفتن دو بعد فردی و سازمانی به طور کامل و جامع، که تا کنون در هیچ یک از سازمانی بلاخص شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، مورد بررسی قرار نگرفته است؛ ارائه دهد. ثانیاً، نتایج مطالعه می‌تواند به‌عنوان مرجعی که بینش جدیدی را برای شاغلین، سیاست‌گذاران، دانشگاهیان، مالک-مدیران در مورد رویکرد کارآفرینان و اهمیت عواملی مانند یادگیری سازمانی، ویژگی‌های فردی، مزیت رقابتی، نوآوری و عملکرد و چابکی سازمان‌ها به‌دست آورد. ثالثاً، استفاده از رویکرد داده‌بنیاد، از جمله روش‌های استقرایی و اکتشافی محسوب می‌شود که ریشه در واقعیت داشته. این روش به محقق این امکان را می‌دهد تا به جای اتکاء به تئوری‌های موجود و از پیش تدوین شده، خود برای تدوین تئوری و گزاره اقدام کند. این تئوری‌ها و گزاره‌ها به شکلی نظام‌مند بر اساس داده‌های واقعی تدوین می‌شوند که یکی دیگر از مزایای پژوهش مزبور می‌باشد. بنابراین آنچه ذکر شده، در این پژوهش به چگونگی طراحی مدل داده‌بنیاد مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه پرداخته خواهد شد.

چهارچوب نظری پژوهش

سرمایه انسانی:

سرمایه انسانی به دانش، مهارت و تجربه‌ای اطلاق می‌شود که کارکنان در اقتصاد دارند (گرازینا و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ سابرامونی و همکاران^۲، ۲۰۱۸). سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد و می‌تواند با افزایش دانش و مهارت افراد به توسعه‌ی اقتصاد آن سازمان کمک کند (علی و همکاران^۳، ۲۰۱۸). علاوه بر این، سرمایه انسانی ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و همچنین تجربیات ارزشمندی است که افراد یا گروه‌های مردم متناسب با ارزش سازمان یک کشور دارند (کیانتو و همکاران^۴، ۲۰۱۷؛ وانگ و کوئروو-کازورا^۵، ۲۰۱۷؛ تاشوا و هیلمن^۶، ۲۰۱۹). در سال‌های اخیر بر ضرورت «سرمایه‌گذاری در منابع انسانی» تأکید ویژه‌ای وجود دارد و بسیاری از اقتصاددانان توسعه، رشد سریع ذخایر سرمایه مادی را تا حد زیادی به تمرکز سرمایه انسانی یا افزایش دانش و مهارت‌های فنی وابسته می‌دانند. سرمایه انسانی مجموعه‌ای از سرمایه فرهنگی (علم، دانش، تخصص و مهارت) و سرمایه جسمانی (ویژگی‌های فردی) افراد است که به‌وسیله آموزش و بهداشت شکل پیدا می‌کند و به‌عنوان یک منبع مولد ثروت و توسعه در منابع انسانی مانند دانشمندان، مهندسين، متخصصین و نیروی کار ماهر ذخیره می‌شود. اقتصاددانان اخیر بیش‌ازپیش توجه خود را از سرمایه‌گذاری‌های مادی (کار، زمین و سرمایه) به سرمایه‌گذاری‌های غیرمادی معطوف کرده‌اند و بر این باورند که اثربخشی سرمایه‌گذاری‌های مادی به ظرفیت منابع غیرمادی و میزان سرمایه‌گذاری در تکوین سرمایه انسانی وابسته است. فقدان ترازوی بین‌انباشت سرمایه مادی با گسترش توانایی‌های انسانی از عواملی است که موجب کاهش ظرفیت و اثربخشی و بهره‌وری سرمایه مادی می‌شود و فرایند توسعه را دچار مشکل می‌کند. (لوانسون و ماریماتو^۷، ۲۰۰۹).

سرمایه انسانی اغلب به عنوان یک شاخص کلیدی توسعه اقتصادی و اجتماعی در سراسر جهان به کار می‌رود (کوتساتونیس و سرافیم^۸، ۲۰۲۰). مفهوم سرمایه انسانی ریشه در ادبیات اقتصادی دارد (بکر^۹، ۱۹۹۶) در حقیقت ویژگی‌های کیفی افراد سرمایه آنها هستند. سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی نه سرمایه مالی محسوب می‌شود؛ بلکه سرمایه انسانی به‌عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است. (بکر، ۲۰۰۲). بکر به این موضوع اشاره می‌کند که سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و سرمایه مالی همه به نحوی از اشکال سرمایه محسوب می‌شوند؛ اما تفاوت آنها از این جا ناشی می‌شود که یک فرد را نمی‌توان از مهارت، سلامت و ارزش‌هایش جدا کرد درحالی‌که این امکان در مورد دارایی‌ها و اموال فرد وجود دارد. (هیپ^{۱۰}، ۲۰۲۰؛ سوریا^{۱۱}، ۲۰۲۰). از آنجا که کارکنان به منابع حیاتی یک سازمان تبدیل می‌شوند و جز ضروری برای پیشرفت و غلبه بر چالش‌های سازمانی هستند. یکی از چالش‌های سازمان‌ها، بهبود عملکرد کارکنان است و عامل رفتار شهروندی سازمانی نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان و سازمان ایفا می‌کند. پژوهش‌های گوناگونی به تأثیر عامل رفتار شهروندی سازمانی جهت برای توانایی بهبود عملکرد فردی و سازمانی (مالیک و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۵؛ ماهارانی^{۱۳}، ۲۰۱۳؛ چیانگ و تسانگ^۱، ۲۰۱۲؛ پادساکوف^۲، ۲۰۰۹) و عامل رفتار شهروندی سازمانی پتانسیل بهبود کارایی سازمان را از طریق بهبود عملکرد شغلی و بهره‌وری کارکنان به همراه دارد (اورگان^۳، ۱۹۹۷؛ پادساکوف^۴، ۲۰۰۰).

¹ Gruzina et al

² Subramony et al

³ Ali et al

⁴ Kianto et al

⁵ Wang & Cuervo-Cazurra

⁶ Tasheva and Hillman

⁷ Lawson & Marimuthu

⁸ Kotsantonis & Serafeim

⁹ Baker

¹⁰ Hippe

¹¹ Surya et al

¹² Mallick et al

¹³ Maharani

سازمان‌هایی که کارکنان خود را توانمند می‌سازند بهترین نتیجه را که نوآوری و تعهد است، دریافت می‌کنند که تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی دارد (النغا و عمران^۴، ۲۰۱۴). توانمندسازی سطحی از خودمختاری و مسئولیت است که به کارمندان در تصمیم‌گیری‌های فوری در مورد شغلشان بدون نیاز به تأییدیه از مافوق داده می‌شود (گوش^۵، ۲۰۱۳؛ فالولا و همکاران^۶، ۲۰۱۶). توانمندسازی کارکنان را وادار می‌کند که در استفاده از قابلیت‌ها و خلاقیت‌های متمایز خود برای بقای سازمانی با انگیزه و مشتاق باشند (فالولا و همکاران^۷، ۲۰۱۸). توانمندسازی کارکنان یکی از راهبردهایی است سازمان‌ها جهت هدایت تفکر نوآورانه به سمت تقویت خلاقیت مورد استفاده قرار می‌گیرد (الی و همکاران^۸، ۲۰۱۲، موزس و همکاران^۹، ۲۰۱۶). توانمندسازی کارکنان برای انجام ابتکارات، مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، حل مشکلات و به عهده گرفتن مسئولیت پروژه‌ها و همچنین داشتن آزادی در انجام کار مستلزم ارتباطات و بازخوردهای موثر روشن است (فالولا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۸).

رویکرد کارآفرینانه:

کارآفرینی سازمانی فعالیت‌های رسمی یا غیر رسمی با هدف ایجاد مشاغل جدید سازمان‌های تاسیس شده از طریق نوآوری‌های محصول و فرآیند و توسعه بازار تعریف شده است. این اقدامات رسمی یا غیررسمی تا زمانی که هدف یکپارچه بهبود موقعیت رقابتی و عملکرد سازمان باشد، مشکلات ممکن است در سطوح سازمان، بخش، عملکرد یا پروژه رخ دهد (وناکریک و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۷). کارآفرینی سازمانی در ابعادی از قبیل نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی مطرح شده است. ریسک‌پذیری شامل آمادگی سازمان برای بکارگیری منابع جهت بهره‌برداری از فرصت‌ها و شروع پروژه‌ها بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه است. نوآوری اشاره به تغییر و اصلاح مأموریت سازمانی، سازماندهی مجدد منابع و ایجاد تغییرات وسیع در نظام سازمانی دارد. پیشگامی نیز اشاره به پیش‌بینی و رفتار مناسب برای رفع نیازهای آتی از طریق جستجو و به‌کارگیری فرصت‌ها است که بر توسعه محصولات دلالت دارد (تاج‌پور و حسینی^{۱۱}، ۲۰۲۰). چهار بعد رفتار کارآفرینانه وجود دارد، یعنی (۱) فردی، (۲) سازمانی، (۳) فرآیند و (۴) محیط. (ادوماکو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۸). در روحیه کارآفرینی، توانایی سازماندهی همه پتانسیل‌ها در قالب دارایی‌ها، ارتباطات و روابط تجاری و نیروی کار پدیدار خواهد شد (مالربا و مک‌کلوی^{۱۳}، ۲۰۲۰).

تحقیقات نشان داده است که کارآفرینی سازمانی عامل مهمی در توسعه چابکی سازمانی و بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌باشد. هیندراواتی و همکاران^{۱۴} (۲۰۲۲) بیان کرده‌اند که کارآفرینی سازمانی می‌تواند با ویژگی‌های نوآورانه و رویکرد ته‌اجمی که دارد شرکت‌ها را به سمت و سوی شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه پیش برده و با ایجاد ساختار چابک در سرتاسر شرکت، این فرصت‌ها را در جهت موفقیت و بهبود عملکرد به بهره‌برداری برسانند.

عوامل و پیامدهای مرتبط در رویکرد کارآفرینانه سازمان:

ادبیات مدیریت و کارآفرینی در دو دهه گذشته به طور مستمر در مورد رویکرد کارآفرینانه به عنوان ابزاری برای بسیاری از مسائل مربوط به شکست و موفقیت سازمان‌ها مورد بحث قرار گرفته است (موسوا و احمد^{۱۵}، ۲۰۱۸). شرکت‌ها در یک اقتصاد جهانی با رقابت در همه صنایع به مهارت‌های مناسب در یک سازمان نیاز دارند. این امر توسط اکثر شرکت‌هایی که به دلیل چالش‌های موجود در سطح رهبری خود در برنامه‌های رهبری سرمایه‌گذاری می‌کنند، مشهود است (اولوتد و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۵).

مدیران کارآفرین با ایجاد بستر در درون سازمان مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی مانند سبک رهبری، کار تیمی، حمایت از افراد خلاق و نوآور، شایستگی کارکنان و میزان مسئولیت‌پذیری آن‌ها از مزایای خلاقیت و نوآوری کارکنان بهره می‌جویند. توسعه اقتصادی به شدت بر نوآوری متکی است که به عنوان منبع حیاتی اختراع برای تغییر استراتژیک در زمینه شرکت در نظر گرفته می‌شود و از طریق آن یک شرکت به نتایج سودمندی مانند مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت دست می‌یابد (آکسوی^{۱۷}، ۲۰۱۷). نوآوری محصول تلاشی برای حمایت از رقابت جهانی شرکت‌ها در نظر گرفته می‌شود زیرا به شرکت‌های جدید اجازه ورود به صنعت و کسب مزیت رقابتی را می‌دهد. شواهد نشان می‌دهد که

¹ Chiang & Tsung

² Podsakoff et al.

³ Organ

⁴ Elnaga & Imran

⁵ Ghosh

⁶ Falola et al

⁷ Falola et al

⁸ Lee et al.

⁹ Moses et al.

¹⁰ Vanacker et al

¹¹ Tajpour & Hosseini

¹² Adomako et al

¹³ Malerba & McKelvey

¹⁴ Hindrawati et al

¹⁵ Musawa & Ahmad

¹⁶ Olutade

¹⁷ Aksoy

نوآوری محصول همچنین به شرکت های جدید اجازه می دهد تا وارد صنعت شوند و مزیت رقابتی به دست آورند (مالربا و مک کلوی، ۲۰۲۰). شرکت ها می توانند از طریق معرفی محصولات جدید به مزیت رقابتی دست یابند (اربا، ۲۰۲۰).

یکی از این شرایط، مدیریت مشارکتی است که با افزایش تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی، مشارکت افراد در سازمان ها افزایش یافته است. کارآفرینانی که ویژگی های انعطاف پذیری را از خود نشان می دهند، مشتاق و همیشه آماده هستند تا برای رسیدن به اهداف خود مصمم کار کنند. آنها به سرعت به نوسانات محیطی واکنش نشان می دهند تا فرصت های جدید را کشف کنند و آماده هستند تا از اشتباهات قبلی خود یاد بگیرند و اصلاح کنند (اکوواتی و همکاران^۲، ۲۰۰۴).

در مطالعات بسیاری نشان داده شده که مدیریت مشارکتی باعث افزایش حس تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان، باعث مقاومت منفی کارکنان در برابر تغییرات سازمان و باعث افزایش انگیزه و رضایت نمندی شغلی میشود (اولوتد و همکاران، ۲۰۱۵؛ حضوری^۳، ۲۰۱۴؛ جیمز^۴، ۲۰۱۰؛ لبا ف و همکاران^۵، ۲۰۰۲).

از سوی دیگر، توانایی تبدیل اطلاعات به دانش، رفتار نوآورانه کارکنان را فراهم می کند (اندرواتی و همکاران^۶، ۲۰۲۱). سپس، چگونگی استفاده از فرصت های بیرونی و منابع داخلی شرکت در حمایت از یادگیری سازمانی، سبب بروز توانایی نوآوری می شود (رافیکی و همکاران^۷، ۲۰۲۱؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ کالیسیر و همکاران^۸، ۲۰۱۳؛ راجو و همکاران^۹، ۲۰۱۱؛ چن و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۹)؛ بنابراین یادگیری سازمانی، از طریق اشتراک دانش در میان اعضای سازمانی که از اجرای ایده های جدید حمایت می کنند و استفاده مؤثر دانش برای تجاری سازی سبب بروز نوآوری می شود (بیتس و خسانه^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ نقشبندی و کامل^{۱۲}، ۲۰۱۷). در واقع، درجه و اثربخشی یادگیری سازمانی بر انواع فرآیندهای نوآورانه ای که شرکت می تواند توسعه دهد تأثیر می گذارد (بیکر و سینکولا^{۱۳}، ۲۰۰۷؛ هوگان و کوت^{۱۴}، ۲۰۱۴؛ پراتنو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۹؛ گاچانجا و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۰). علاوه بر این، مطالعاتی وجود دارد که رابطه بین آموزش سازمانی و کارآفرینی سازمان را نشان میدهد (هکالا و کهتاماک^{۱۷}، ۲۰۱۱؛ التینای و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۶).

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش رویکرد آمیخته است. با توجه به ماهیت اکتشافی و نحوه گردآوری داده ها و ترکیب آن ها، نخست بعد کیفی و سپس بعد کمی این پژوهش در زمره طرح های اکتشافی قرار گرفته است. پژوهش در بخش کیفی با استفاده از رویکرد داده بنیاد به مطالعه در زمینه مورد بررسی، یعنی شرکت های پخش فرآورده های نفتی از حیث متغیر بخش کیفی، مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه، پرداخت. در بخش کیفی با توجه به تنوع دیدگاه های خبرگان، متخصصین و اساتید دانشگاهی سعی شد از نظرات تمامی این افراد در مصاحبه استفاده گردد. در بخش کمی نیز با استفاده از روش پیمایش به شناسایی مولفه ها و پیامدهای تشکیل دهنده پرسشنامه محقق ساخته مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه، که شامل دو بعد فردی و سازمانی است اقدام شد. پژوهش از نوع پژوهش کاربردی می باشد. برای شروع کار در بخش کیفی، مهمترین قسمت طراحی سوال های مصاحبه بود. به این منظور پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش و مشاوره با صاحب نظران حوزه مربوطه، سوال های مصاحبه را به صورت نیمه ساختار یافته و در جهت تعیین مضمون مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه در شرکت های پخش فرآورده های نفتی طراحی کرد. برای انجام مصاحبه و جمع آوری داده های کیفی سه سوال مطرح شد.

تعریف شما از مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه چیست؟

از دیدگاه شما عوامل تشکیل دهنده الگوی مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه کدامند؟

¹ Era

² Ekowati et al.

³ Hozoori

⁴ James

⁵ Labaf & Ranjba

⁶ Andjarwati et al.

⁷ Chang et al.

⁸ Calisir et al.

⁹ Raju

¹⁰ Chen et al.

¹¹ Bates & Khasawneh

¹² Naqshbandi & Kamel,

¹³ Baker & Sinkula

¹⁴ Hogan & Coote

¹⁵ Pratono et al.

¹⁶ Gachanja et al

¹⁷ Hakala & Kohtamäki

¹⁸ Altinay et al

از دیدگاه شما مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه چه پیامدهایی به دنبال دارد؟ جامعه بخش کیفی پژوهش را خبرگان دانشگاهی و خبرگان صنعت پخش فرآورده های نفتی تشکیل داد. نمونه گیری به صورت هدفمند بود و با روش نمونه گیری گلوله برفی با ۲۰ خبره مصاحبه های نیمه ساختار انجام شد. جامعه بخش کمی تمام کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه قزوین به تعداد ۲۵۲۲ نفر بود. با توجه به ماهیت متفاوت بخش ها، با استفاده از فرمول کوکران و جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و در ابتدا از طریق نمونه گیری طبقه ای، ۳۵۰ نفر به عنوان آزمودنی در نظر گرفته شد. برای طراحی سازه مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه، بعد از انجام مصاحبه با خبرگان، پژوهشگر کار تحلیل محتوای مصاحبه انجام داد. بنابراین در رویکرد داده بنیاد در پژوهش حاضر نخست مرحله کد گذاری باز انجام شد و پس از استخراج کدها، همچنین مطالعه ادبیات و مبانی نظری، به ساخت گویه های سازه مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه و طرح ابزار اولیه این سازه با ۱۵۷ شاخص (گویه)، ۲۲ مؤلفه اصلی قابل شناسایی اقدام شد. ابزار در اجرای مقدماتی پایایی مطلوبی با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۲۷ نشان داد. بعد از اجرای نهایی و انجام تحلیل های اکتشافی و تاییدی و برازش الگو در بخش کمی، ابعاد ابزارهای مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه مورد تایید قرار گرفت. پژوهشگر در طراحی گویه های پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه با انجام مشاوره های متعدد با افراد مورد مصاحبه، به روایی محتوایی ابزار بر اساس قضاوت و ارزشیابی کارشناسان حیطه مورد مطالعه براساس طیف سه درجه ای ضروری، مفید گرچه غیرضروری و غیرضروری اقدام نمود. برای تعیین میزان ضرورت وجود هر گویه، از فرمول ذیل استفاده شد.

رابطه ۱.

$$CVR = \frac{n - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در فرمول فوق، n تعداد کارشناسانی است که به گویه از طیف سه درجه ای، پاسخ ضروری داده اند و N تعداد کل خبرگان (۲۰ خبره) و ارزش های بدست آمده از محاسبات می توانند طیفی از -۱ تا +۱ داشته باشند (کوئلی، ۲۰۱۰). این ارزش ها هرچه به +۱ نزدیکتر باشند، نشاندهنده ارتباط گویه مورد نظر با حیطه علمی مدنظر - مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه - میباشد. در مطالعه حاضر نرخ روایی محتوایی گویه های ابزار سازه مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه براساس نظر خبرگان بین +۵۱ تا +۱ بدست آمد. بعد از اطمینان از روایی محتوایی گویه های ابزار مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه، به روایی صوری و روایی سازه و پایایی ابزارها پرداخته شد و روایی سازه آن ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی و پایایی با آلفای کرونباخ محاسبه شد.

یافته های پژوهش

توصیف آماری متغیرهای پژوهش

برای جمع آوری داده های بخش کیفی با ۲۰ نفر از خبرگان و افراد آگاه به امر زمینه مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه قزوین مصاحبه شد که ۱۹٪ از آزمودنی ها زن و ۸۱٪ مرد هستند. ۲۳٪ از آزمودنی ها کمتر از ۳۰ سال، ۴۱٪ بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۷٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۹٪ بالاتر از ۵۰ سال سن دارند. ۱۷٪ از آزمودنی ها کمتر از ۱۰ سال، ۶۷٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۶٪ بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار را دارند.

در جدول ۱، شاخص های مرکزی و پراکندگی مربوط به عوامل تشکیل دهنده مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه نمایش داده شده است. لازم به ذکر است، کمینه و بیشینه هر یک از متغیرهای زیر به ترتیب ۱ و ۵ است. اطلاعات جدول ۱ مشخصه های آماری همچون میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی را برای عوامل تشکیل دهنده را نشان می دهد. همچنین، با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده ها قرار دارند، می توان فرض نرمال بودن داده ها را مطرح کرده و پذیرفت.

جدول ۱. مشخصه های آماری عوامل تشکیل دهنده مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه

سازه	بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
کارآفرینی سازمانی	—	توسعه تفکر کارآفرینانه	۳/۱۴	۰/۸۴	۰/۲۵	-۰/۴۱
		توسعه رفتار کارآفرینانه	۳/۳۰	۰/۸۰	۰/۰۰	-۰/۰۸

¹Coaley

۰/۴۷	۰/۰۱	۰/۷۱	۳/۲۸	توسعه عملکرد کارآفرینانه		
۰/۲۲	۰/۱۴	۰/۷۵	۳/۲۳	توسعه مهارت کارآفرینانه		
۰/۱۷	-۰/۲۲	۰/۸۳	۳/۳۲	ویژگی‌های فردی	عوامل فردی	عوامل اثرگذار
۰/۱۳	-۰/۲۳	۰/۷۹	۳/۴۳	شایستگی کارکنان (دانش، مهارت و تخصص)		
۰/۵۱	۰/۱۰	۰/۷۶	۳/۱۷	مسئولیت‌پذیری		
۰/۶۳	۰/۴۸	۰/۸۷	۳/۳۹	مشارکت		
۰/۲۲	-۰/۰۹	۰/۷۴	۳/۲۲	رفتار شهروندی سازمانی	عوامل سازمانی	
۰/۲۸	۰/۱۴	۰/۷۶	۳/۱۳	فرهنگ سازمانی		
۰/۰۷	۰/۲۶	۰/۸۶	۳/۱۶	عدالت سازمانی		
۰/۴۷	۰/۰۵	۰/۷۷	۳/۲۳	آموزش		
۰/۰۱	-۱/۷۲	۰/۵۶	۴/۵۲	مزیت رقابتی		
۰/۵۶	-۱/۲۲	۰/۵۷	۴/۴۶	قابلیت سازمانی		
۰/۷۷	-۱/۶۲	۰/۵۶	۴/۳۷	حمایت مدیریت ارشد		
-۰/۰۱	-۰/۶۱	۰/۵۷	۴/۲۴	تعهد کارکنان	عوامل فردی	عوامل اثرپذیر
۰/۱۷	-۱/۳۳	۰/۵۹	۴/۴۰	رضایت کارکنان		
۰/۹۹	-۱/۲۷	۰/۵۷	۴/۴۱	توانمندسازی و توسعه کارکنان		
۱/۳۷	-۰/۲۲	۰/۸۵	۳/۴۶	بهبود بهره‌وری	عوامل سازمانی	
۰/۸۸	-۰/۶۲	۰/۶۹	۳/۴۷	نوآوری		
۱/۴۳	-۰/۲۸	۰/۱۶	۴/۰۰	عملکرد		
-۰/۲۵	-۱/۱۱	۰/۷۲	۴/۰۱	چابکی سازمانی		

آمار استنباطی متغیرهای پژوهش

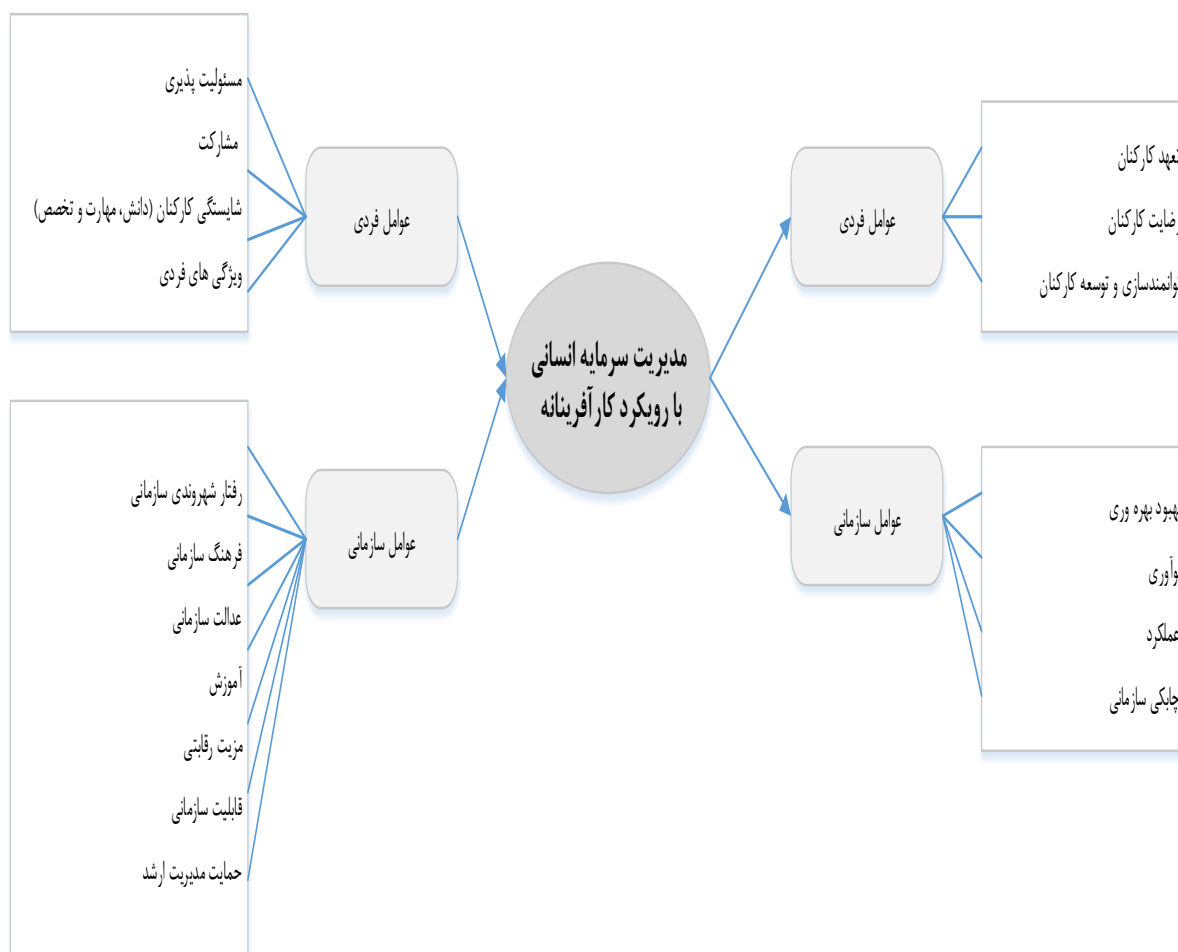
در گام اول لازم است تا واحدهای معنایی شناسایی شود که البته انتخاب واحدهای معنایی به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسیده است بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، بر اساس مشابهت کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند و در نهایت ۲۲ مقوله از داده‌های کیفی پدیدار شدند. در مرحله آخر از فرایند تحلیل کیفی حاضر، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل، حول محور هدف اصلی قرار گرفت و با پیوند دادن کدها (کدگذاری باز)، مفاهیم (کدگذاری محوری) مشخص شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان ۱۵۷ شاخص (گویه)، ۲۲ مؤلفه اصلی قابل‌شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مؤلفه‌ها در جدول ۲ نام‌گذاری شده‌اند.

جدول ۲. مؤلفه‌های شناسایی شده بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود

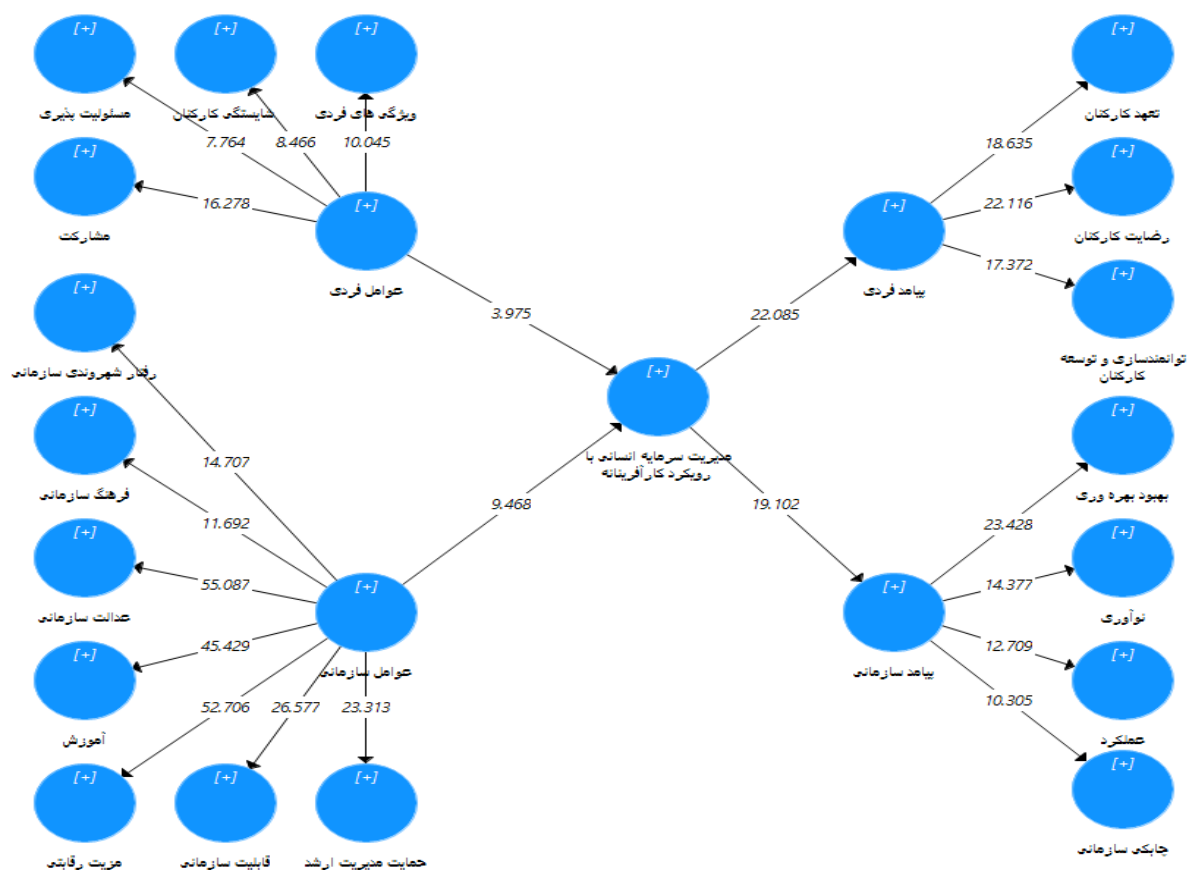
سازه	بعد	مؤلفه	تعداد گویه
کارآفرینی سازمانی	—	توسعه تفکر کارآفرینانه	۶
		توسعه رفتار کارآفرینانه	۶
		توسعه عملکرد کارآفرینانه	۹
		توسعه مهارت کارآفرینانه	۹
عوامل اثرگذار	عوامل فردی	ویژگی‌های فردی	۹
		شایستگی کارکنان (دانش، مهارت و تخصص)	۱۵
		مسئولیت‌پذیری	۵
		مشارکت	۴
عوامل سازمانی	عوامل سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	۸
		فرهنگ سازمانی	۹
		عدالت سازمانی	۷
		آموزش	۴

۶	مزیت رقابتی		
۴	قابلیت سازمانی		
۹	حمایت مدیریت ارشد		
۵	تعهد کارکنان	عوامل فردی	عوامل اثرپذیر
۷	رضایت کارکنان		
۶	توانمندسازی و توسعه کارکنان		
۴	بهبود بهره‌وری	عوامل سازمانی	
۵	نوآوری		
۹	عملکرد		
۱۱	چابکی سازمانی		

بر اساس عوامل شناسایی شده فوق مدل مفهومی نهایی پژوهش به‌قرار زیر است:



شکل ۱. عوامل تشکیل دهنده مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری

مدل مفهومی پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است. بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کمتری در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند. شکل (۲)، مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد سازه‌ها نشان می‌دهد.

از سوی دیگر، برازش مناسب مدل زمانی محقق می‌شود که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰/۰۵ برای هر یک از سازه‌ها برقرار باشد. مقادیر قابل قبول بارهای عاملی نیز نشان‌دهنده برازش مناسب مدل هستند. علاوه بر این شاخص GOF نیز شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند.

جدول ۳. پایایی و اشتراکات

ابعاد و مؤلفه‌ها	AVE	R ²	پایایی اشتراکی	آلفای کرونباخ
عوامل فردی	۰/۷۷۸		۰/۸۹۱	۰/۸۱۶
عوامل سازمانی	۰/۷۰۰		۰/۷۱۱	۰/۷۵۰
ویژگی‌های فردی	۰/۷۱۷	۰/۲۶۶	۰/۸۹۱	۰/۸۱۷
شایستگی کارکنان (دانش، مهارت و تخصص)	۰/۷۵۵	۰/۱۹۷	۰/۸۷۳	۰/۷۸۱
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۰۹	۰/۱۹۰	۰/۸۷۱	۰/۷۷۸
مشارکت	۰/۶۲۰	۰/۴۳۰	۰/۷۰۰	۰/۷۶۳
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۲۱	۰/۳۷۳	۰/۶۰۰	۰/۷۰۰
فرهنگ سازمانی	۰/۶۲۵	۰/۲۷۵	۰/۶۳۶	۰/۷۱۲
عدالت سازمانی	۰/۷۱۵	۰/۸۱۵	۰/۷۲۰	۰/۷۱۹

آموزش	۰/۷۴۶	۰/۷۵۸	۰/۷۵۷	۰/۸۲۵
مزیت رقابتی	۰/۶۸۲	۰/۷۳۵	۰/۷۱۱	۰/۸۳۱
قابلیت سازمانی	۰/۸۲۴	۰/۵۹۶	۰/۸۳۰	۰/۸۶۱
حمایت مدیریت ارشد	۰/۹۴۶	۰/۵۵۸	۰/۹۷۰	۰/۷۲۸
پیامد فردی	۰/۶۳۶	۰/۵۴۳	۰/۶۵۷	۰/۷۳۹
پیامد سازمانی	۰/۵۰۸	۰/۴۵۳	۰/۶۶۶	۰/۷۱۵
تعهد کارکنان	۰/۵۱۰	۰/۴۶۴	۰/۷۱۶	۰/۸۰۰
رضایت کارکنان	۰/۶۷۱	۰/۵۲۰	۰/۷۴۵	۰/۷۳۱
توانمندسازی و توسعه کارکنان	۰/۷۵۰	۰/۴۲۰	۰/۷۶۱	۰/۹۰۰
بهبود بهره‌وری	۰/۶۳۳	۰/۵۴۵	۰/۸۹۵	۰/۸۴۳
نوآوری	۰/۷۸۷	۰/۳۶۸	۰/۹۰۵	۰/۸۵۷
عملکرد	۰/۵۴۳	۰/۲۹۲	۰/۸۸۷	۰/۸۱۰
چابکی سازمانی	۰/۷۴۶	۰/۲۵۶	۰/۹۳۶	۰/۸۹۸
مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه	۰/۷۵۵	۰/۴۳۹	۰/۹۳۹	۰/۹۲۷
میانگین	_____	۰/۴۵۲	۰/۷۹۴	_____

رابطه ۲.

$$Gof = \sqrt{\text{communalities}} \times R^2 = \sqrt{0.452 * 0.794} = 0.599$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده در رابطه ۲ هر دو مدل بزرگ‌تر از ۰/۳۶ به دست آمده، نشان از برازش مناسب مدل‌های پژوهش دارد، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰/۰۵ است؛ بنابراین مدل مفهومی پژوهش دارای برازش خوبی است و مورد تأیید است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به اهمیت مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه در دو بعد فردی و سازمانی با رویکرد تأکید کرد. این پژوهش حاوی چندین مطلب کلیدی است که به حمایت از رویکرد کارآفرینانه، چابکی سازمان‌ها و در راستای آن افزایش عملکرد سازمان و نوآوری که منجر به مزیت رقابتی در سازمان می‌گردد. رویکرد کارآفرینانه یکی از منابع اولیه کاوش و انتقال فرصت‌ها به اهداف تجاری است که سبب چابکی و انعطاف پذیری سازمان در برابر چالش‌ها می‌گردد؛ بنابراین، توسعه کارآفرینانه بر نوآوری سازمان تکیه کرده است.

همچنین امروزه سازمان‌ها جهت بهبود بهره‌وری و همستگی و انسجام کاری به گسترش رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازند زیرا کارمندی که رفتار شهروندی سازمانی بالاتری دارند هم بهره‌وری و هم عملکرد و کیفیت کاری بالاتری نسبت به دیگر افراد سازمان دارند. هر سازمانی جهت رسیدن به رویکرد کارآفرینانه باید رهبری کارآفرین داشته باشد که بتواند گرایش به کارآفرینی را در مجموعه خود ایجاد کند که سبب مشارکت کارکنان و استخدام نیروی شایسته و نهایتاً مسئولیت پذیری کارکنان می‌شود. همچنین رهبر کارآفرین می‌تواند میان رفتار راهبردی کارآفرینانه و جست و جوی کارآفرینانه که حاصل این دو مرحله نوآوری مداوم سازمانی است، تعادل برقرار نماید.

علاوه بر این؛ امروزه کشورهایی که برای گسترش کیفیت‌های جدید سرمایه انسانی خود نیازمند افزایش بهره‌وری نیروی کار خود هستند، نیازمند معرفی نوآوری‌های صنعتی و تکنولوژیکی هستند که توسط ذینفعان تجاری و سیاست‌گذاران پرورش می‌یابد. مولد همه ایده‌های جدید کارمندان بسیار ماهر و با دانش به روز هستند که این ایده‌سازی‌ها از طرق نوع مدیریت سازمان و در اختیار گذاشتن مسئولیت‌ها به کارمندان، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها بروز می‌کنند. و نهایتاً منجر به توانمندسازی کارکنان که تعهد و رضایت شغلی را به همراه دارد، می‌شود.

این مطالعه نشان داد که رهبران باید بر توسعه منابع دانشی و دسترسی افراد به آن‌ها و افزایش یادگیری کارکنان مبادرت ورزند. رهبران باید پلتفرم‌های فناورانه و کارگاه‌های آموزشی را فراهم کنند که فعالیت‌های نوآوری را تسهیل کرده و مهارت‌های شناختی کارآفرینی را تقویت کنند. این مطالعه نیاز به توسعه محرک‌های کارآفرینی مانند فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، حمایت مدیریت ارشد، قابلیت‌های سازمانی، مهارت‌های بین فردی ایجاد و توسعه یافته توسط ظرفیت جذب و جهت‌گیری یادگیری، تقویت فعالیت‌های کارآفرینانه برای نتایج نوآوری، چابکی، افزایش عملکرد سازمان‌ها و بهبود بهره‌وری را در سطح سازمانی و محرک‌های فردی که شامل مشارکت، شایستگی کارکنان، مسئولیت‌پذیری و ویژگی‌های فردی در جهت مدیریت توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌ها که منجر به تعهد، رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان تأکید کرده است.

این پژوهش مانند اکثر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی نیز است که عبارتند از:

در این مطالعه صرفاً از فرهنگ سازمانی استفاده شده است و پیشنهاد میگردد تاثیر انواع فرهنگ‌ها بر رویکرد کارآفرینانه مورد بررسی قرار گیرد. این مطالعه همچنین از روش پیمایش مقطعی استفاده کرده که در آن داده‌ها در یک مقطع زمانی جمع‌آوری شده‌اند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود از یک رویکرد طولی در یک دوره خاص استفاده شود تا بتوان اهمیت مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد کارآفرینانه را تایید کرد. علاوه بر این، این مطالعه یک منطقه جغرافیایی و سازمان خاصی را پوشش می‌دهد و مشخص نیست که آیا می‌توان آن را برای سایر سازمان‌ها و ارگان‌ها تعمیم داد یا خیر.

منابع

- Aksoy, H. (2017). How do innovation culture, marketing innovation and product innovation affect the market performance of small and medium-sized enterprises (SMEs). *Technology in Society*, 51(4), 133-141. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.techsoc.2017.08.005>
- Ali, M., Abiodun, E., Manzoor, H. M. (2018). Human capital, social capabilities and economic growth. *Economies*, 6 (۲)
- Altinay, L., Madanoglu, M., De Vita, G., Arasli, H., Ekinci, Y. (2016). The interface between organizational learning capability, entrepreneurial orientation, and SME growth. *Journal of Small Business Management*, 54(3), 871-891 .
- Andjarwati, T., Ari Barata, F., Nazarudin Latif, I., Agus Setiono, B. (2021). THE EFFECT OF ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS AND BUSINESS CAPITAL AND INNOVATION ON MARKETING PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMEs). *INTERNATIONAL JOURNAL OF eBUSINESS and eGOVERNMENT STUDIES*, 13(1), 142-158. <https://doi.org/0.34111/ijebeg.202113107>
- Baker, W. E. a. S., J.M. (2007). Does market orientation facilitate balanced innovation programs? An organizational learning perspective. *Journal of Product Innovation Management*, 24(4), 316-334 .
- Barney, J. B. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", . *Journal of Management*, 17(1), 99-120 .
- Bates, R. a. K., S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 96-109 .
- Becker, G. S. (2002). 'The age of human capital'. *Education in the Twenty-First Century*. . Retrieved from the World Wide Web .
- Bygrave, W. D. (2010). *The Portable MBA in entrepreneurship*. John Wiley .
- Calisir, F., Altin Gumussoy, C., Guzelsoy, E. (2013). Impacts of learning orientation on product innovation performance. *The Learning Organization*, 20(3), 176-194 .
- Chandler, G., and Hanks, S. . (1998). an examination of the substitutability of founders human and financial capital in emerging business ventures *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301-331 .
- Chang, J., Bai, X., Li, J.J. (2015). The influence of leadership on product and process innovations in China: the contingent role of knowledge acquisition capability. *Industrial Marketing Management*, 50, 18-29 .
- Chen, Y. S., Lin, M.J.J., Chang, C.H. (2009). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial Marketing Management*, 38(2), 152-158 .
- Chiang, F. C., & Tsung, S.H. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on the job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190 .
- Coaley, k. (2010). *An introduction to psychological assessment and psychometrics*. (SAGA Publications Inc) .

- Ekowati, V. M., Soerachman, N., Sudiro, A., Sumiati, K. (2017). The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Economics Research.*, 14(3), 145-160 .
- Elnaga AA., I. A. (2014). The impact of employee empowerment on job satisfaction: theoretical study. . *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26 .
- Era, R. E. (2020). The Effect of Business Capital, Length of Business and Entrepreneurship Attitude to The Income and Welfare of The Family Women of Batik Craftsmen in Danau Teluk Jambi City Li Falah. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam.*, 4(2), 139-162. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.31332/lifalah.v4i2.1628>
- Falola, H., Abasilim, UD., Salau, OP. (2016). Strategic human resource development for enhanced job performance and universities' competitiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3), 89-96. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.5901/mjss.2016>
- Falola, H., SALAU,O.P., OLOKUNDUN,M.A., OYAFUNKE-OMONIYI,C.O., IBIDUNNI,A.S., OLUDAYO,O.A. (2018). mployees' intrapreneurial engagement initiatives and its influence on organisational survival. *E.VERSLAS: TEORIJA IR PRAKTIKA / BUSINESS: THEORY AND PRACTICE*(19), 9-16. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.3846/btp.2018.02>
- Gachanja, I. M., Nga'nga, S.I. and Kiganane, L.M. (2020). Influence of organization learning on innovation output in manufacturing firms in Kenya. *International Journal of Innovation Studies.*, 4(1), 16-26 .
- Ghosh, A. (2013). Employee empowerment: a strategic tool to obtain sustainable competitive advantage. . *International Journal of Management.*, 30(3), 95-107 .
- Gruzina, Y., Irina, F., Wadim ,S. (2021). Dynamics of Human Capital Development in Economic Development Cycles. . *Economies* 9(67). <https://doi.org/org/10.3390/economies9020067>
- Hakala, H. (2011). Strategic orientations in management literature: three approaches to understanding the interaction between market, technology, entrepreneurial and learning orientations. *International Journal of Management Reviews.*, 13(2), 199-217 .
- Hindle, k., Klyvor and Jennings, p. f (2019). An "in formed" intent model: Incorporating human capital, social capital, and gender variables into the theoretical, model of entrepreneurial intentions. In A.L carsrud and M. Brannback (Eds). . *Understanding the entrepreneurial mind: opening the blhck Box*, 35-50 .
- Hindrawati, G., Dhewanto, W., Dellyana, D. (2022). Does Innovative Millennial Entrepreneurship have a role in fostering cyber learning on business performance? A perspective of entrepreneurial agility. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation.*, 4(3), 11-25 .
- Hippe, R. (2020). Human capital in European regions since the French Revolution: Lessons for economic and education policies. *Revue d'économie Politique.*, 130, 27-50 .
- Hogan, S. J., Coote, L.V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: a test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621 .
- Hozoori, M. J. (2014). Examine relationship of participatory management and job satisfaction and intention to change Payame Noor University's employees and providing the establishment of the proposed system. *Noor Payk.*, 6 .(۱۴-۲۴)
- James, H. (2010). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A Review of empirical research. *Human Resource Management Review*, 15 .(۲۱-۴۱)
- Kianto, A., Josune, S.,Nekane, A. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research* (81), 11-20 .
- Kotsantonis, S., Serafeim,G. (2020). Human Capital and the Future of Work: Implications for investors and ESG integration. . *Journal of Financial Transformation* 51, 115-130 .
- Labaf, H., Ranjbar,R. (2002). Examine the impact participatory management at effectiveness staff. *Quarterly Management Studies.*, 5 .(۳۳-۵۰)
- Lawanson, O. a. M., L. . (2009). Human Capital Investment and Economic Development in Nigeria: The Role of Education and Health. University of Lagos, Nigeria, Research Paper .

- Lee, S., Hwang, T., Choi, D. (2012). Open innovation in the public sector of leading countries. *Management Decision.*, 50(1), 147-162. <https://doi.org/10.1108/00251741211194921>
- Ma, Z., Zhu, J., Meng, Y., Teng, Y. (2019). The impact of overseas human capital and social ties on Chinese returnee entrepreneurs' venture performance. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* .
- Maharani, V., Troena, E.A., Noermijati, N. . (2013). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance study in PT. Bank Syariah Mandiri Malang East Java. [Research Paper]. *International Journal of Business and Management.*, 8(17), 1-12 .
- Malerba, F., McKelvey, M. (2020). Knowledge-intensive innovative entrepreneurship integrating Schumpeter, evolutionary economics, and innovation systems. *Small Business Economics*, 54(2), 503-522. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0060-2>
- Mallick, E., Rabindra, K.P., Hare, R.T., & Lalatendu, K.J. (2015). Organizational Citizenship Behavior, Job Performance and HR Practices: A Relational Perspective. *Management and Labour Studies.*, 39(4), 142- 158 .
- Moses, C., Olokundun, MA., Akinbode, M., Agboola, GM. (2016). Organizational culture and creativity in entrepreneurship teaching in Nigerian secondary education. . *Research Journal of Applied Sciences.*, 11(1), 586-591 .
- Musawa, M. S., Ahmad, K. (2018). A conceptual framework for the influence of entrepreneurial orientation and environmental dynamism on marketing innovation performance in SMEs. *Business and Economics Journal.*, 99(3), 1-8 .
- Naqshbandi, M. M., Kamel, Y. (2017). Intervening role of realized absorptive capacity in organizational culture–open innovation relationship: evidence from an emerging market. *ournal of General Management.*, 42(3), 5-20 .
- Olutade, M., Liefooghe, A., Olakunle, A.O. (2015). Influence of entrepreneurial leadership skills on employees' motivation and job satisfaction: A leader member exchange (LMX) approach. *International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences*, 5(9), 46-69 .
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Journal of Human Performance.*, 10(2), 85-97 .
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management.*, 26(3), 513-563 .
- Podsakoff, P. M., Blume, B.D. (2009). Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141 .
- Pratono, A., Darmasetiawan, N., Yudianto, A., Jeong, B. (2019). Achieving sustainable competitive advantage through green entrepreneurial orientation and market orientation: the role of interorganizational learning. *The Bottom Line*, 32(1), 2-15 .
- Rafiki, A., Dharma, M., Putra Nasution, T., Rossanty, Y., Buana Sari, P. (2021). . (2021). Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-03-2020-0059> .
- Raju, P. S., Lonial, S.C., Crum, M.D. (2011). Market orientation in the context of SMEs: a conceptual framework. *Journal of Business Research*, 64(12), 1320-1326 .
- Shepherd, D. A., Detienne, D.R. . (2018). Prior knowledge, potential financial reward, and opportunity identification. *Entrepreneurship theory and practice*(29), 91-112 .
- Stevenson, H. H., Jarillo, J.C. . (1990). A Paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal*, 11(5), 17-27 .

- Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research* 83, 120-129.
- Surya, B., Hadijah, H., Seri, S., Baharuddin, B. A., Tenri, F., Firman, M., Emil, S. R. (2020). Spatial Transformation of a New City in 2006–20. *Land*, 9, (۳۲۴)
- Tajpour, M., Hosseini, E. (2020). The effect of intelligence and organizational culture on corporate entrepreneurship in Shiraz Gas Compa. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*, 12(45), 335-354.
- Tasheva, S., Hillman, A. M. (2019). Integrating diversity at different levels: Multilevel human capital, social capital, and demographic diversity and their implications for team effectiveness. *Academy of Management Review* 44, 746–765.
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2017). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341-358.
- Vanacker, T. R., Zahra, S. A., & Holmes, R. M. (2017). Corporate entrepreneurship, firm performance, and institutions: evidence from European firms. In *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 15764.
- Wang, S., Cuervo-Cazurra, A. (2017). Overcoming human capital voids in underdeveloped countries. *Global Strategy Journal*, 7, 36–57.

نحوه استناد به مقاله:

پورعسکری؛ علیرضا، رنگریز، اسلامبولچی؛ علیرضا، اصغری صادم؛ علی، (۱۴۰۱). بررسی مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۵ (۱)، ۱۱۳-۱۲۶. https://jhce.rasht.iau.ir/article_690330.html