

بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی

سازمانی در گروه ملی صنعتی فولاد ایران

اسماعیل شبرنگی^۱

قنبر امیرنژاد^{۲*}

چکیده:

هدف: بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی در گروه ملی صنعتی فولاد ایران است. روش شناسی: این تحقیق بر اساس هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی- علی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران، رؤیسان و کارشناسان گروه ملی صنعتی فولاد ایران بالغ بر ۵۲۵ نفر تشکیل می‌دهد. با استفاده جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. یافته‌ها: به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد: پرسشنامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی (با ۴ مؤلفه انتخاب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات) از نگو و همکاران (۲۰۰۸)، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (با چهار مؤلفه: نوآوری، ریسک‌پذیری، قدرت رقابتی، خودمختاری) از زهیر و همکاران (۲۰۱۶)، پرسشنامه عملکرد سازمانی (با دو بعد: عملکرد مالی و عملکرد انسانی) از زهیر و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL انجام گرفت. نتیجه‌گیری: نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق بیانگر آن بود که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد؛ همچنین کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد، و کارآفرینی سازمانی رابطه میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

کلمات کلیدی: مدیریت استراتژیک منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی، گروه ملی صنعتی

فولاد ایران.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

^۲ عضو هیأت علمی گروه مدیریت، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران. نویسنده مسئول: g.amirnejad@yahoo.com

مقدمه

با ظهور ادبیات استراتژی، در هر دو حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فعالیت های کارآفرینانه در سازمان ها، مقالات پژوهشی قابل توجهی منتشر شده است. تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد شرکت در ادبیات نظری به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین، در سال های اخیر، بعضی از محققان روابط متقابل و معنادار میان گرایش به کارآفرینی و اقدامات منابع انسانی مطالعه کرده و نشان داده اند. اما در این مطالعه ما به بررسی تأثیر متغیر سومی در این رابطه پرداخته ایم. این تحقیق بر اهمیت کارآفرینی سازمانی در رابطه اش (به عنوان یک متغیر میانجی) میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت تمرکز کرده است.

با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی هر سازمانی به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد (کوری و همکاران، ۲۰۱۲). عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریت است و بدون شک مهم ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید؛ زیرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می گیرد و موفقیت سازمان ها را می توان در آینه عملکردشان مشاهده نمود (صفری و همکاران، ۱۳۹۳). بر این اساس، همواره در اکثر سازمان های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان های خویش می باشند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۰).

در محیط به سرعت در حال تغییر امروز، شرکت ها به طور مداوم برای تجدید خدمات و فرآیندهای کسب و کارشان، در جهت انطباق با شرایط متغیر در تلاش می باشند. به منظور دستیابی به این هدف، شرکت ها به فعالیت های کارآفرینانه اهمیت داده و به عنوان شرکت های با گرایش کارآفرینانه شناخته شده اند. توسعه فرایندهای کسب و کار جدید، تولیدات و خدمات جدید، تشویق فرآیندهای تحقیق و توسعه، حمایت از ایده ها و فن آوری های جدید به عنوان شاخص های کارآفرینی سازمانی هستند (زهیر و همکاران، ۲۰۱۶).

امروزه کارآفرینی سازمانی به عنوان یکی از ابزارهای پیشرفت اقتصادی کشورها بویژه کشورهای در حال توسعه قلمداد می شود و این باور وجود دارد که نیل به درجات متعالی آن موجب اثرگذاری مستقیم بر عملکرد سازمان می شود؛ تا جایی که بسیاری از سازمان ها، کارآفرینی سازمانی را به عنوان یکی از رویکردهای راهبردی خود برای دستیابی به عملکرد بالا و موفقیت های چشم گیر انتخاب می کنند (صفری و همکاران، ۱۳۹۵).

لذا در دنیای در حال تحول امروز، کامیابی از آن جوامعی و سازمان هایی است که قابلیت های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی و سازمانی خود رابطه معنی داری برقرار سازند. به عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می تواند در مسیر توسعه حرکتی رو به جلو داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، نظام مدیریت منابع انسانی و سازمانی

خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند، تا آن‌ها با استفاده از این توانمندی ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت کنند (کیاکجوری و جعفریان، ۱۳۹۱).

عملکرد سازمانی مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت یک سازمان است که تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد (کفچه و همکاران، ۱۳۹۵). بقا و ادامه حرکت سازمان‌ها در دنیای متغیر امروزی مستلزم نوآوری و خلاقیت در جهت تأمین نیازها و خواسته‌های بشر است. کارآفرینی موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی و سازمانی می‌شود که این امر نیاز به بستری مناسب در سازمان دارد (کیاکجوری و جعفریان، ۱۳۹۱). کارآفرینی می‌تواند مورد توجه بسیاری از کسب و کارها بویژه کسب و کارهای بین‌المللی برای تولید محصولات جدید و نوآورانه و بهبود عملکرد شرکت در این گونه محصولات گردد (باسو و همکاران، ۲۰۱۲).

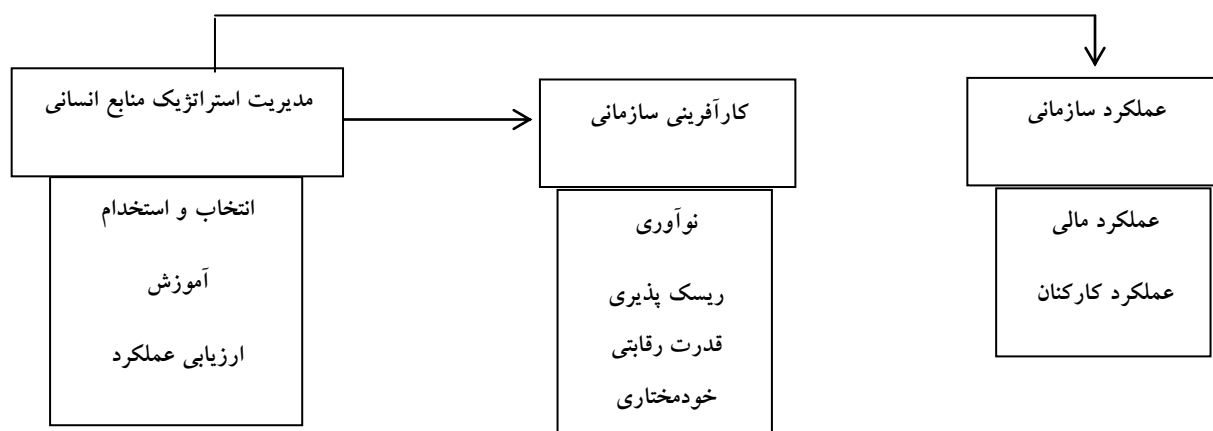
از لحاظ نگاه بین‌المللی، حرکت‌های کارآفرینانه، موجب می‌شود تا شرکت‌ها تصمیم به استفاده از فرصت‌های موجود در بازار خارجی بگیرند (اویات و مک دوگال، ۲۰۰۵). کارآفرینی به عنوان عاملی حیاتی در زایش ایده‌های جدید و همچنین پیشرو بودن شرکت‌ها در محصول، فناوری و نوآوری در بازار محسوب می‌شود (هاوز و مورگان، ۲۰۰۷).

توسعه کارآفرینی در گروه ملی صنعتی فولاد ایران، عاملی مؤثر برای تولید محصولات جدید خواهد بود، به گونه‌ای که این شرکت قادر خواهد شد مواد اولیه تولیدات را بدون وابستگی به سایر شرکت‌ها تولید کند و همچنین قادر به توسعه و تولید محصولات جدید بیش از پیش شود. تمرکز این شرکت به تولید محصولات جدید، همراه با برنامه‌ریزی استراتژیک، تنظیم اهداف صحیح و استفاده مناسب از منابع انسانی در بستری از خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی، توسعه عملکرد شرکت را به همراه خواهد داشت (نوه ابراهیم و یوسفی، ۱۳۹۵).

عملکرد شرکت یک جنبه حیاتی از تحقیق در ادبیات گرایش به کارآفرینی است. با این حال، توجه‌ها صرفاً به بررسی طیف وسیعی از اهداف عملکردی و ملاحظات در ادبیات کارآفرینی سازمانی محدود شده است. به طور کلی، گرایش‌ها و اساس چگونگی عملکرد در مطالعات کارآفرینی سازمانی به خوبی شناخته نشده است (گوپتا و والز، ۲۰۱۷). بنابراین در این مطالعه درصدد برآمدیم تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و گرایش به کارآفرینی را بر عملکرد گروه صنعتی فولاد ایران را مورد بررسی قرار دهیم. بر این اساس، سؤال اصلی تحقیق این است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی چه تأثیری بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی کارآفرینی سازمانی دارد؟

با توجه به ادبیات و تئوری‌های تحقیق، مدل مفهومی زیر در نظر گرفته شده است. مدل تحقیق برگرفته از مدل زهیر و همکاران (۲۰۱۶) است. در تحقیق زهیر و همکاران (۲۰۱۶) تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی با چهار مؤلفه: نوآوری، ریسک‌پذیری، قدرت رقابتی و خودمختاری بر عملکرد مالی و

عملکرد کارکنان سنجیده شد. همچنین مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی برگرفته از مدل نگو و همکاران (۲۰۰۸) است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از مدل زهیر و همکاران، ۲۰۱۶ و نگو و همکاران، ۲۰۰۸)

روش شناسی

بر اساس هدف کاربردی بوده و از آنجا که به توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی می‌پردازد و اثر متغیرها را بیان می‌کند، بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع تحقیقات علی می‌باشد. «مدیریت استراتژیک منابع انسانی» متغیر مستقل؛ «کارآفرینی سازمانی» متغیر میانجی و «عملکرد سازمانی» متغیر وابسته است. مهم‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این تحقیق مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی بوده است. در روش کتابخانه‌ای روش جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق از منابع دست اول و دست دوم شامل کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و شبکه جهانی اینترنت استفاده شده است. در روش میدانی نیز به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن از پرسشنامه استفاده شده است.

به منظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه بسته استفاده شده است. سؤالات پرسشنامه به دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی تقسیم شده‌اند. سؤالات عمومی شامل پرسش‌هایی راجع به مشخصات پاسخ‌دهنده نظیر جنسیت، سن، سابقه کار، سمت سازمانی و مدرک تحصیلی است. سؤالات تخصصی نیز در قالب سه پرسشنامه‌ی استاندارد مدیریت استراتژیک منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی ارائه شده است، که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت درجه بندی شده‌اند.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج محاسبه میزان آلفای کرونباخ (مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰.۹۴۳، درصد، کارآفرینی سازمانی ۰.۹۵۳، درصد، عملکرد سازمانی ۰.۹۰۷ درصد) نشان‌دهنده‌ی قابلیت اعتماد بالای ابزارهای اندازه‌گیری است. در این پژوهش روایی ابزارهای اندازه

گیری از دو طریق، روایی محتوا و روایی عاملی بررسی گردیده است. روایی محتوای این پرسشنامه ها توسط استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. روایی عاملی ابزارهای اندازه گیری، با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران، رئیسان و کارشناسان گروه ملی صنعتی فولاد ایران بالغ بر ۵۲۵ نفر تشکیل می‌دهد. با استفاده جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است.

تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. به این ترتیب که برای بررسی سوالات عمومی پرسشنامه (ویژگی های جمعیت شناختی) از آمار توصیفی استفاده شده است. در آمار استنباطی نیز از تحلیل عاملی تأییدی برای شناخت متغیرهای مکنون استفاده گردید. برای آزمون فرضیه ها نیز از مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر بهره گرفته شد. این تحلیل ها به کمک نرم افزار های آماری SPSS و LISREL انجام گرفت.

یافته‌ها

به منظور توصیف داده‌ها و اطلاعات از رایج‌ترین شاخص‌های پراکندگی و مرکزی برای بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی چون جنسیت، سن، سمت، میزان تحصیلات و سابقه کار کارکنان گروه ملی صنعتی فولاد ایران استفاده شده است.

-جنسیت پاسخ دهندگان: همان طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود؛ ۹۱/۴ درصد از پاسخ دهندگان را مردان، و ۸/۶ درصد را زنان تشکیل می‌دهند.

جدول ۱. توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	۲۰۳	۹۱/۴	۹۱/۴
زن	۱۹	۸/۶	۱۰۰/۰
مجموع	۲۲۲	۱۰۰/۰	

-سن پاسخ دهندگان: همان طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، ۹/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۴/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، و ۵۵/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر از آن جای می‌گیرند.

جدول ۲. توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۲۰-۳۰	۲۲	۹/۹	۹/۹
۳۱-۴۰	۷۶	۳۴/۲	۴۴/۱
۴۱ سال و بالاتر	۱۲۴	۵۵/۹	۱۰۰/۰
مجموع	۲۲۲	۱۰۰/۰	

-سطح تحصیلات پاسخ دهندگان: همان طور که در جدول (۳) مشاهده می شود ۴۹/۱ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی هستند. ۴۹/۵ کارشناسی ارشد و ۱/۴ درصد دارای مدرک دکتری می باشند.

جدول ۳. توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ دهندگان

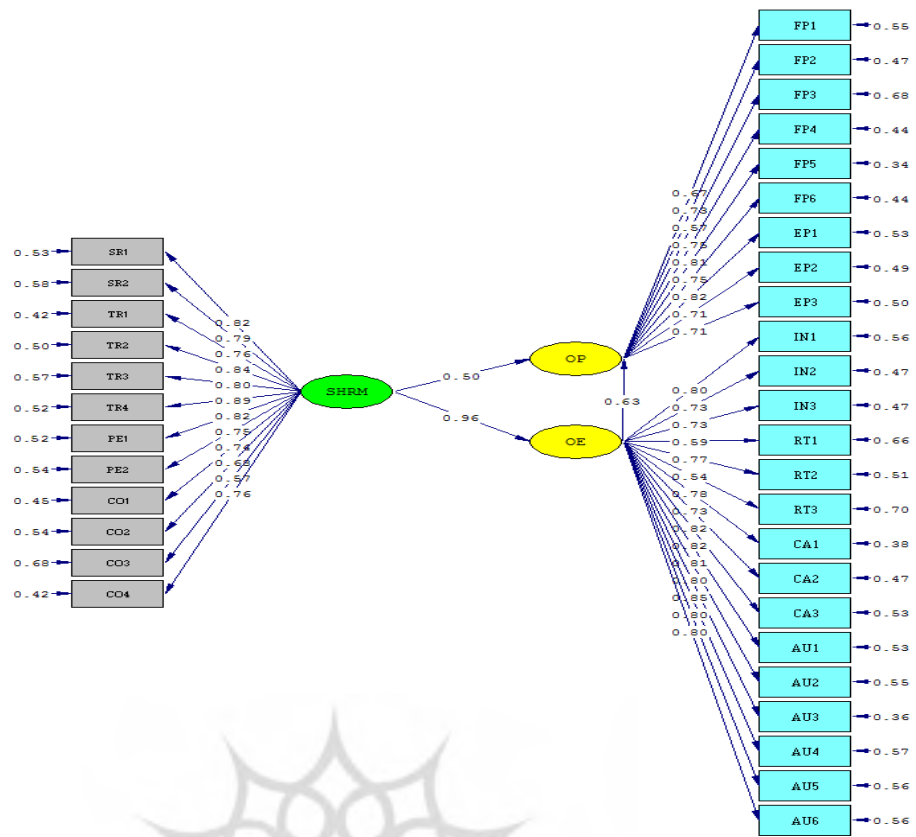
تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کارشناسی	۱۰۹	۴۹/۱	۴۹/۱
کارشناسی ارشد	۱۱۰	۴۹/۵	۹۸/۶
دکتری	۳	۱/۴	۱۰۰/۰
مجموع	۲۲۲	۱۰۰/۰	

-سابقه کار پاسخ دهندگان: همان طور که در جدول (۴) مشاهده می شود، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان، پاسخ دهندگان با سابقه کار ۲۱ سال و بالاتر (۳۲ درصد) و کمترین تعداد، پاسخ دهندگان با سابقه ۶-۱۰ سال (۴/۱ درصد) را تشکیل می دهد.

جدول ۴. توزیع فراوانی مربوط به سابقه کار پاسخ دهندگان

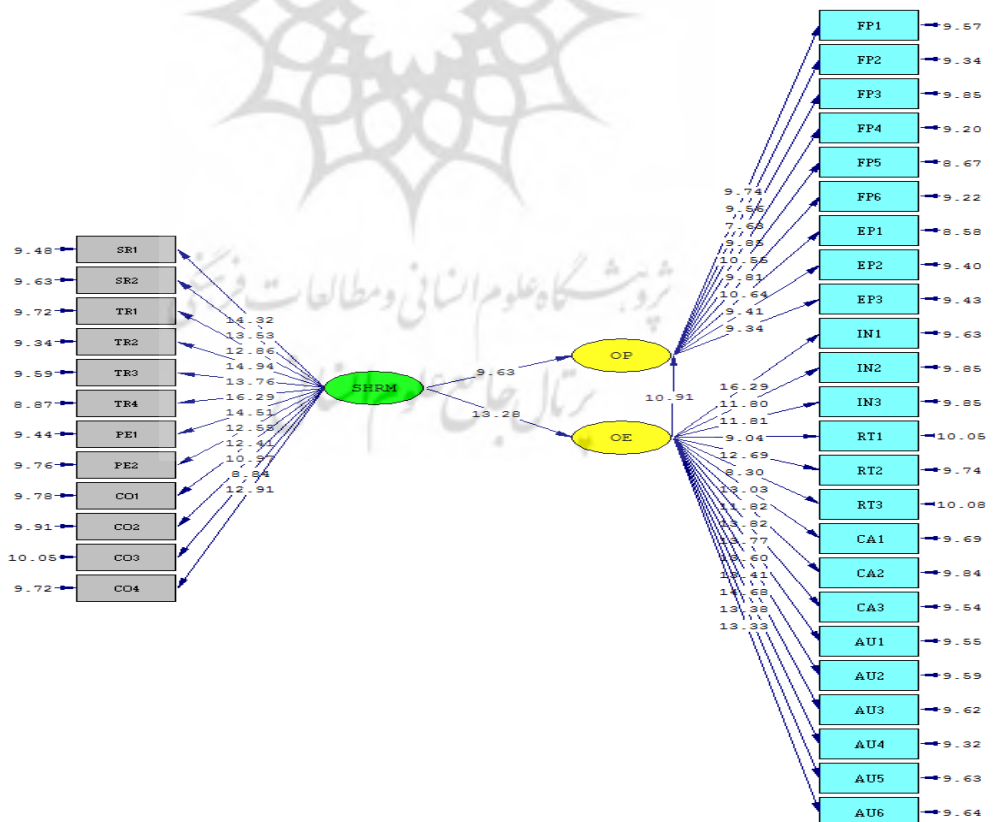
سابقه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۵ سال و کمتر	۱۹	۸/۶	۸/۶
۶ تا ۱۰ سال	۹	۴/۱	۱۲/۶
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۶	۲۵/۲	۳۷/۸
۱۶ تا ۲۰ سال	۶۷	۳۰/۲	۶۸/۰
۲۱ سال و بالاتر	۷۱	۳۲/۰	۱۰۰/۰
مجموع	۲۲۲	۱۰۰/۰	

پس از انجام تحلیل عاملی تاییدی و شناخت متغیرهای مکنون، به تحلیل مناسب به آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته شده است. برای آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. در اجرای مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه های اصلی تحقیق ابتدا خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برآزش یافته است ($\chi^2/df=2/24$; $NFI=0/98$; $AGFI=0/93$; $GFI=0/94$; $RMSEA=0/050$; $CFI=0/99$; $NNFI=0/99$). به عبارت دیگر، داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است (نمودار ۱).



Chi-Square=1101.46, df=491, P-value=0.00000, RMSEA=0.050

نمودار ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=1101.46, df=491, P-value=0.00000, RMSEA=0.050

نمودار ۲. اعداد معناداری ضرایب مدل ساختاری پژوهش

در نمودار (۲) نیز معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از مدل ساختاری پژوهش نشان داده شده است که همه ی اعداد بزرگتر از ۱,۹۶ می باشند.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان می دهد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد ($\beta: 0.50$ / $t= 9.63$). مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد ($\beta: 0.96$ / $t= 13.28$). کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد ($\beta: 0.63$ / $t= 10.91$). متغیر کارآفرینی سازمانی رابطه ی میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می کند ($\beta: 0.50 < \beta: 0.96 * 0.63 = 0.6048$).

نتیجه گیری

فرضیه فرعی ۱: نتایج حاصل آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تدوین و اجرای استراتژی های منابع انسانی و مرتبط ساختن سیاست ها و روش های منابع انسانی با اهداف استراتژیک و اهداف سازمان، بهبود عملکرد سازمان را به همراه دارد. به عبارت دیگر، فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ، تحقق اهداف سازمان را به همراه دارد.

همپوشانی با نتایج تحقیق: همچنان که نتایج تحقیق کادهم (۲۰۱۷) بیانگر آن بود که اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی (استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه و جبران خسارت و پاداش) به طور مستقیم با عملکرد سازمانی مرتبط است. نتایج تحقیق زهیر و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده های تحقیق کایا (۲۰۰۷) بیانگر آن بود که اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شرکت تأثیر معنادار دارد. وان و همکاران (۲۰۰۲) نشان دادند، اجرای مؤثر اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی اصلی قادر به توسعه عملکرد سازمانی می باشد. کفچه و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی را تأیید کردند.

فرضیه فرعی ۲: نتایج حاصل آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که اتخاذ و اجرای سیاست های منابع انسانی کارآفرینانه و تمرکز بر اتخاذ این گونه استراتژی های منابع انسانی اثربخش، توسعه کارآفرینی را به همراه دارد.

همپوشانی با نتایج تحقیق: همچنان که نتایج تحقیق زهیر و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. نتایج مطالعه ی لینگ تان و ناسوردین (۲۰۱۱) نشان داد که اقدامات منابع انسانی (آموزش و ارزیابی عملکرد) رابطه مثبت با نوآوری دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده های

تحقیق کایا (۲۰۰۷) بیانگر آن بود که اقدامات مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی شرکت تأثیر معنادار دارد. نتایج تحقیق سپهوند و لنگری (۱۳۹۲) نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد منابع انسانی عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۳: نتایج حاصل آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که توسعه فرایندهای کسب و کار جدید، تولیدات و خدمات جدید، تشویق فرایندهای تحقیق و توسعه، حمایت از ایده ها و فن آوری های جدید، توسعه عملکرد سازمان را به همراه دارد.

همپوشانی با نتایج تحقیق: همچنان که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های موسلیم (۲۰۱۵) بیانگر آن بود که گرایش به کارآفرینی (نوآوری، فعالیت، ریسک پذیری) با عملکرد شرکت رابطه مثبت و معنادار دارد. نتایج تحقیق زهیر و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که کارآفرینی بر عملکرد شرکت تأثیر معناداری دارد. آرمش و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار با عملکرد سازمانی دارد.

فرضیه اصلی: نتایج حاصل آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی دارد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که مدیران از طریق اجرای اقدامات استراتژیک منابع انسانی اثربخش قادر خواهند بود روحیه کارآفرینی کارکنان و شایستگی های کلیدی سازمان را در جهت کارآفرینی سازمانی توسعه دهند و از این طریق بهبود و ارتقا عملکرد سازمان را تسهیل سازند.

همپوشانی با نتایج تحقیق: همچنان که نتایج حاصله از تحقیق زهیر و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که کارآفرینی رابطه میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت را میانجی گری می کند. کایا (۲۰۰۷) نشان داد کارآفرینی شرکت رابطه میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت را میانجی گری می کند. وانگ (۲۰۰۵) در تحقیق خود تأثیر استراتژی های منابع انسانی و نوآوری تکنولوژی بر اثربخشی سازمانی را تأیید کرد. فرهی بیلویی و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند، تجارب استراتژیک و تجارب کارکردی مدیریت منابع انسانی به طور قابل ملاحظه ای بر اثربخشی سازمانی و بخصوص بر عملکرد نوآورانه از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر می گذارند.

منابع

- صفرزاده، ح؛ تدین، ا؛ حرمحمدی، م. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس). فصلنامه طلوع بهداشت (دانشکده بهداشت یزد، دوره ۱۱، شماره ۱).
- صفری، ع؛ شوریج، ف؛ صالح زاده، ر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه میان مدیریت دانش، کارآفرینی و عملکرد در سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری، فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، سال نهم، شماره ۲۸.
- طالقانی، غ؛ غفاری، ع؛ حقیقی، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۱.
- فرهی بیلویی. ر. (۱۳۸۷). رویکردی نوین در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۸.
- کفچه، پ؛ احمدی‌زاد، ا؛ محمدی مطلق، م؛ اسمعیلی فرد، ا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی اقدامات استراتژیک منابع انسانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱.
- کیاکجوری، د؛ جعفریان، س. (۱۳۹۱). بررسی نقش نظام مدیریت منابع انسانی در توسعه کارآفرینی سازمانی، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، دانشگاه مازندران.
- لنگری، س؛ صادقی، ت. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و جهت‌گیری بازار با عملکرد سازمانی در صنعت بیمه (مطالعه موردی: صنعت بیمه دولتی و خصوصی استان خراسان شمالی)، دومین همایش داخلی حسابداری مدیریت اقتصاد.
- نوه ابراهیم، ع؛ یوسفی، ف. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی، مانع ایجاد کارآفرینی سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲.
- Armsh H, Chin Wei C, Marthandan G. (2014). Corporate Entrepreneurship Antecedents and Firm Performance in Iranian Manufacturing SMEs: Mediating Role of Corporate Entrepreneurship, Journal of Basic and Applied Scientific Research: 4 (5): 36-51.
- Boso N, Cadogan J W, Story V M. (2012). Complementary effect of entrepreneurial and market orientations On export new product success under Differing levels Of competitive Intensity and Financial capital, International Business Review: 21(4): 667-681.
- Currie G, Dingwall R, Kitchener M, Waring J. (2012). Let's dance: Organization studies, medical sociology and health policy. Social Science & Medicine: 74(3): 273-280.
- Gupta V K, Wales W J. (2017). Assessing Organisational Performance Within Entrepreneurial Orientation Research: Where Have We Been and Where Can We Go from Here?, The Journal of Entrepreneurship, Vol. 26, Issue, 1.
- Hughes M, Morgan RE. (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation And business Performance at The embryonic Stage of Firm growth, Industrial marketing management: 36(5): 651-661.
- Kadhim A. (2017). Relationship between SHRM and Organizational Performance among Iraqi Oil Companies. J Glob Econ 5: 241. doi:10.4172/2375-4389.1000241.
- Kaya N. (2007). The impact of human resource management practices and corporate entrepreneurship on firm performance: evidence from Turkish firms, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 17, Issue. 12.
- Ling Tan C, Nasurdin A M. (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness, Electronic Journal of Knowledge Management Volume 9 Issue 2, PP: 155- 167.

- Muslim A. (2015). The Effect of Entrepreneurship Orientation and Learning orientation on SME's Performance: an SEM-PLS approach, *International Business and Entrepreneurship Development*, Vol. 8, No.3.
- Ngo H Y, Lau C M, Foley Sh. (2008). Strategic Human Resource Management, Firm Performance, and Employee Relations Climate in China, *Human Resource Management*, Vol. 47, No. 1, PP: 73-90.
- Wan D, Huat O C, Kok V. (2002). Strategic Human Resource Management And Organizational Performance In Singapore, Sage Publications, 34: 33, 33-42.
- Zehir C, Gurol Y, Karaboga T, Kole M. (2016). Strategic Human Resource Management and firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation, *Social and Behavioral Sciences* 235: 372-381.



Investigating the Impact of Human Resources Strategic Management on Organizational Performance with the Intermediate role of Organizational Entrepreneurship in Iranian Steel Industrial Group.

Esmail Shabrangi¹

Ghanbar Amirnejad^{2*}

Abstract

Objective: To investigate the impact of strategic human resource management on organizational performance with the role of mediator of enterprise entrepreneurship in the national steel industry group. **Methodology:** This research is based on the purpose of the application and according to the method of data collection is descriptive-scientific. The statistical population of the study consists of 525 executives, heads and experts of Iran National Steel Industrial Group. Using Kerjci and Morgan tables and simple random sampling method, 222 individuals were selected as samples. In order to collect data from the research, three standard questionnaires: Human Resources Strategic Management Questionnaire (with four components: selection and recruitment, training, performance evaluation, service compensation) from Ngo et al (2008), organizational entrepreneurship questionnaire (with four Component: Innovation, Risk-taking, Competitive Power, Autonomy) from Zahir et al., 2016 and organizational performance questionnaire (with two dimensions: financial performance and human performance) from Zahir et al. (2016). Data analysis was done at descriptive and inferential levels using SPSS and LISREL software. **Conclusion:** The results of the research hypothesis test indicated that strategic human resource management has a positive and significant effect on organizational entrepreneurship and organizational performance; Also, organizational entrepreneurship has a positive and significant effect on organizational performance and organizational entrepreneurship mediates the relationship between strategic HR management and organizational performance.

Key words: Strategic Human Resource Management, Organizational Entrepreneurship, Organizational Performance, Iranian Steel Industrial Group

¹ Department of Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

² Department of Management, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran.

Corresponding Author: g.amirnejad@yahoo.com