



معرفی پیشران‌های موثر بر موفقیت کسب‌وکارهای کوچک و متوسط کارآفرین

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۸

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵

محمد طرمه فروشان طهرانی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

ORCID : 0009-0000-1744-559x

mt_tehrani16@yahoo.com

سید محمد رضا داودی

دانشیار مدیریت و عضو هیات علمی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران (نویسنده مسئول).

ORCID: 0000-0003-2347-7154

smrdavoodi@ut.ac.ir

الهام غلامی

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مهندسی مالی و مدیریت ریسک، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

ORCID: 0009-0004-9822-8720

alhamghlami763@gmail.com

چکیده

شرکت‌های کوچک و متوسط نقش مهمی در اقتصاد کشور دارند، اما با چالش‌های مختلفی مانند مدیریت مؤثر منابع انسانی و انطباق با فناوری‌های نوین مواجه هستند و به‌خصوص در ارتباط با سیاست‌های زیست‌محیطی و نوآوری‌های کارآفرینانه نیاز به بهبود دارند. بدین منظور هدف از تحقیق حاضر معرفی پیشران‌های موثر بر موفقیت کسب‌وکارهای کوچک و متوسط کارآفرین است. پس از مرور ادبیات تحقیق تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، سازگاری با فناوری، و انطباق با سیاست‌های زیست‌محیطی بر موفقیت کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط در اصفهان مورد واکاوی قرار گرفت. مطالعه با رویکرد کمی و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است و از داده‌های جمع‌آوری شده از ۱۲۷ شرکت کوچک و متوسط در اصفهان استفاده می‌کند. جامعه آماری شامل تمامی شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در این منطقه بود و نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی، سازگاری با فناوری، و انطباق با سیاست‌های زیست‌محیطی تأثیر مثبتی بر کارآفرینی و موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط دارند. این مطالعه پیامدهای استراتژیکی برای کارآفرینان، سیاست‌گذاران و ذی‌نفعان ارائه می‌دهد و راهکارهایی برای افزایش رشد و پایداری شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط در اصفهان پیشنهاد می‌کند.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی، سازگاری فناوری، سیاست زیست‌محیطی، کارآفرینی.

۱- مقدمه

توسعه کسب و کارهای کوچک، متوسط و خرد یکی از ارکان کلیدی رشد اقتصادی و کارآفرینی در هر منطقه است. وجود و گسترش این نوع کسب و کارها نشان دهنده پویایی اقتصاد محلی و توسعه کارآفرینی است. افراد به دلایل متعددی نظیر انعطاف پذیری، استقلال، آزادی و بهبود وضعیت اقتصادی، به تأسیس کسب و کارهای خود می پردازند. کارآفرینی به عنوان فرایندی شناخته می شود که منجر به ایجاد کسب و کارهای کوچک و متوسط می گردد (Tambunan, 2019). ویژگی های کارآفرینانه نظیر انگیزه، گرایش به نوآوری و تحمل ریسک تأثیر بسزایی در موفقیت مالی این شرکتها دارد. این ویژگیها باعث می شود تا این کسب و کارها بتوانند با چالش های متعددی همچون بحران های اقتصادی یا همه گیری ها، مانند کووید-۱۹، مقابله نمایند (Hanggraeni & Sinamo, 2021).

دولت ها نیز از طریق تدوین سیاستها و برنامه های حمایتی مختلف به ویژه در زمینه تقویت نوآوری، از کسب و کارهای کوچک و متوسط حمایت می کنند (Maxum et al (2020). با این حال، این حمایتها به تنهایی کافی نیستند. بسیاری از کسب و کارهای کوچک و متوسط با چالش های جدی در حوزه هایی مانند مدیریت منابع انسانی و تطبیق با فناوری های جدید روبرو هستند (Vidya & Amarjuzman, 2021). مدیریت کارآمد منابع انسانی در این شرکتها از اهمیت بسیاری برخوردار است، چراکه توسعه کارکنان ماهر می تواند به نوآوری، رقابت پذیری و بقای آنها کمک کند (Rosmadi et al; 2019). علاوه بر این، کسب و کارهای کوچک و متوسط با چالش های ناشی از انقلاب صنعتی و نیاز به سازگاری با فناوری های جدید نیز مواجه اند که مدیریت این تغییرات برای آنها ضروری است (Badriya & Muhtarom (2024).

همه گیری پذیرش فناوری های دیجیتال در کووید-۱۹ تسریع کننده این کسب و کارها بوده است (Wikaksono & Simangunsong, 2021). این سازگاری با فناوری ها نقش مهمی در بقای کارآفرینانه کسب و کارهای کوچک و متوسط در دوران بحران داشته است (Kurniawan et al; 2023).

درواقع، پذیرش فناوری نه تنها ابزار لازم برای مواجهه با چالش های فعلی را فراهم می کند، بلکه به عنوان عامل تسریع کننده در دستیابی به اهداف رشد و توسعه نیز عمل می کند (Cunningham et al; 2023). از سوی دیگر، کسب و کارهای کوچک و متوسط متهم به ایجاد آسیب های زیست محیطی هستند، از جمله آلودگی هوا و آب، تخریب جنگل ها و کمبود منابع طبیعی. این مسائل می توانند مشارکت این شرکتها در کاهش انتشار کربن و توسعه پایدار را محدود کنند. برای رفع این مشکلات، نیاز به حمایت های جامع دولت و بخش خصوصی در جهت ترویج شیوه های کسب و کار پایدار و ارتقاء شفافیت در گزارش های زیست محیطی است.

این پژوهش بر اهمیت کسب و کارهای کوچک و متوسط در کشور تمرکز دارد و تلاش می کند تا روابط پیچیده بین مدیریت منابع انسانی، سازگاری با فناوری و سیاست های زیست محیطی را بررسی کند. هدف این مطالعه درک تأثیر این عوامل بر موفقیت کارآفرینی این شرکتها است. یافته های این پژوهش می تواند به سیاست گذاران و کارآفرینان در تدوین استراتژی های مؤثر برای افزایش رشد و پایداری کسب و کارهای کوچک و متوسط کمک کند و به گفتمان جهانی درباره کارآفرینی در این حوزه نیز افزوده شود. بنابراین، سؤال اصلی این است که تأثیر مدیریت منابع انسانی، سازگاری با فناوری و سیاست های زیست محیطی بر موفقیت کسب و کارهای کوچک و متوسط از طریق کارآفرینی چگونه است؟

۱- ادبیات و پیشینه تحقیق

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی (HR) یکی از بخش‌های کلیدی هر کسب‌وکار است که وظایف مهمی چون جذب، استخدام، غربالگری و آموزش متقاضیان شغل را بر عهده دارد. این بخش همچنین به امور مربوط به جبران خسارت، مزایا و حتی اخراج کارکنان رسیدگی می‌کند و نقش مهمی در مدیریت نیروی کار ایفا می‌کند. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی تضمین رضایت کارکنان، حفظ انطباق با قوانین و مقررات کاری و تأمین نیروی انسانی موردنیاز شرکت‌ها برای دستیابی به اهدافشان است. مدیریت منابع انسانی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا از نیروی انسانی خود به‌طور مؤثر استفاده کنند و آن‌ها را برای برآورده کردن نیازهای سازمان آماده سازند (Marthalia, 2022). مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه در اجرای ابتکارات استراتژیک مرتبط با پایداری، بسیار مؤثر است و می‌تواند به افزایش آگاهی کارکنان نسبت به مسائل زیست‌محیطی و پایداری کمک کند (Schroeder, 2012). اجرای شیوه‌های کارآمد در مدیریت منابع انسانی می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری کارکنان شود و در نهایت، کارآفرینی درون‌سازمانی را بهبود بخشد (Aslam et al; 2014). استخدام و حفظ افراد مناسب برای موفقیت هر کسب‌وکاری ضروری است. به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی نه تنها یک فعالیت مدیریتی است که با اهداف کلی مدیریت همسو است، بلکه همچنین از اهمیت استراتژیک بالایی برای موفقیت و پایداری سازمان‌ها برخوردار است (Vermeeren et al; 2014).

تطبیق‌پذیری با فناوری

به فرایند تغییر و تنظیم شیوه‌های کاری یا واکنش‌های کاربران در پاسخ به معرفی فناوری جدید اشاره دارد (Kee & Rubel, 2021). این فرایند در کسب‌وکارهای کوچک، متوسط و خرد (SMEs) شامل ترکیبی از عوامل فناورانه، سازمانی، محیطی و کارآفرینی برای خلق ارزش است (Cunningham et al; 2023). پذیرش فناوری می‌تواند به‌عنوان استراتژی بقا برای این کسب‌وکارها در دوران بحران‌هایی مانند کووید-۱۹ عمل کند (Anatan & Nur, 2023). ابعاد تطبیق‌پذیری با فناوری شامل تغییرات در شیوه‌های کاری، واکنش‌های کاربران و فرآیندهای پذیرش، ادغام و استفاده از فناوری جدید در زمینه‌های مختلف از جمله مشارکت علمی و کارآفرینی است (Majchrzak et al; 2015). تحقیقات گسترده‌ای بر تأثیر تطبیق‌پذیری با فناوری بر کارآفرینی کسب‌وکار انجام شده که نشان می‌دهد این تطبیق تأثیر قابل توجهی بر جنبه‌های مختلف کسب‌وکار، از جمله بهره‌وری، کارایی و رقابت‌پذیری دارد (Zhao et al; 2022). به‌ویژه، اجرای فناوری در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط نیازمند حمایت مدیریت ارشد است و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات پیشرفته می‌تواند بهبود قابل توجهی در رقابت و موقعیت این شرکت‌ها به همراه داشته باشد (Cunningham et al; 2023).

سیاست‌گذاری زیست‌محیطی

به تلاش‌های نهادها یا دولت‌ها برای اجرای قوانین، مقررات و سایر فرآیندهای مرتبط با مسائل محیط‌زیست اشاره دارد. این سیاست‌ها اغلب بر سه بخش محیط‌زیست تمرکز دارند: منابع، بوم‌شناختی و انسانی. بخش منابع به مسائل مرتبط با انرژی، زمین و آب می‌پردازد؛ بوم‌شناختی به حفظ گونه‌های خاص و مکان‌های طبیعی اختصاص دارد و محیط انسانی به محیط‌هایی که توسط انسان تغییر یافته یا شکل گرفته‌اند، مربوط می‌شود. سیاست‌گذاری زیست‌محیطی معمولاً شامل موضوعاتی نظیر مدیریت پسماند، حفظ اکوسیستم‌ها، حفاظت از تنوع زیستی، صیانت از منابع طبیعی، حمایت از حیات وحش و گونه‌های درخطر انقراض و مدیریت این منابع برای نسل‌های آینده است. این سیاست‌ها به بررسی شکنندگی سامانه‌های زیستی-فیزیکی و کارکردهای مختلف آن‌ها در شرایط خطرناک پرداخته و اطمینان می‌دهند که تغییرات محیطی اثرات غیرقابل قبولی بر انسان نداشته باشد.

سیاست‌های زیست‌محیطی می‌توانند تأثیر قابل‌توجهی بر بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMEs) داشته باشند. مطالعه‌ای که توسط Li (2020) انجام شده است، نشان می‌دهد که این سیاست‌ها می‌توانند به‌طور مثبت بر نوآوری در بنگاه‌های کوچک و متوسط تأثیر بگذارند. این بنگاه‌ها اغلب از اطلاعات مربوط به هزینه‌ها و فواید شیوه‌های سبز آگاهی کمی دارند و ممکن است نسبت به نیاز به رسیدگی به اثرات زیست‌محیطی خود بی‌اطلاع باشند (OECD, 2021).

هرچند که ردپای زیست‌محیطی هر کسب‌وکار کوچک به‌تنهایی ممکن است کم باشد، تأثیر تجمعی آن‌ها قابل‌توجه است و بنگاه‌های کوچک و متوسط به دلیل ماهیت غیررسمی خود و عدم وجود مقررات و نظارت کافی ممکن است آلودگی بیشتری نسبت به شرکت‌های بزرگ ایجاد کنند (Rioul et al; 2010).

بنابراین، حمایت از اقداماتی برای افزایش کارایی منابع و کاهش اثرات زیست‌محیطی بنگاه‌های کوچک و متوسط می‌تواند با کاهش هزینه‌های عملیاتی و افزایش تاب‌آوری، رقابت‌پذیری آن‌ها را بهبود بخشد (Biddle, 2021). با این حال، بنگاه‌های کوچک و متوسط ممکن است ظرفیت محدودی برای اجرای تغییرات لازم برای بهبود کارآفرینی زیست‌محیطی داشته باشند و فناوری‌های زیست‌محیطی ممکن است هزینه‌های کوتاه‌مدت بالاتری داشته باشند که مزایای آن‌ها در بلندمدت حاصل می‌شود. بنابراین، رویکردهای سیاستی برای سبز کردن بنگاه‌های کوچک و متوسط باید ویژگی‌های مشترک این بنگاه‌ها را که بر رویکرد آن‌ها به مسائل زیست‌محیطی تأثیر می‌گذارد، در نظر بگیرد.

پیشینه تحقیق

در پژوهشی (Singh et al; 2020) با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی سبز در ارتقاء نوآوری سبز و تأثیر آن بر عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌ها به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز و عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌ها پرداخته‌اند. این مطالعه با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نمونه 150 شرکت فعال در حوزه تولیدات سبز در اروپا و فن، پرسشنامه و تحلیل رگرسیون چندگانه با آزمون، تحلیل میانجی‌گری و تعامل نشان داده است که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیم بر نوآوری سبز دارد و این تأثیر به‌طور غیرمستقیم از طریق نوآوری سبز بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر می‌گذارد. همچنین تأکید شده است که ترکیب اثرات افزایشی و تعاملی رهبری تحول‌آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز برای بهبود عملکرد زیست‌محیطی حیاتی است.

در پژوهشی (Zihan et al; 2024) با عنوان "آمادگی سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکت و تأثیر آن بر تغییرات سازمانی در مدیریت منابع انسانی سبز"، به بررسی تأثیر آمادگی سازمانی و مسئولیت اجتماعی بر تغییرات سازمانی مرتبط با مدیریت منابع انسانی سبز با روش تحلیل رگرسیون چندگانه و نمونه 200 مدیر منابع انسانی از صنایع مختلف با فن پرسشنامه آنلاین و تحلیل داده‌ها با SPSS و آزمون میانجی‌گری و تعدیل می‌پردازد. این مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز و تعهد به مسئولیت اجتماعی می‌تواند بر فرآیند تغییرات سازمانی تأثیرگذار باشد و به‌طور مؤثرتر در تغییرات سبز موفق عمل کند.

در پژوهشی (Abulaja & colleagues (2024) با عنوان مدل میانجی‌گری تعدیل‌شده در مدیریت منابع انسانی سبز به بررسی توسعه و آزمایش یک مدل میانجی‌گری تعدیل‌شده در مدیریت منابع انسانی سبز به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نمونه 300 شرکت از بخش خدمات با فن، پرسشنامه و مدل‌سازی، نرم‌افزار AMOS و آزمون تحلیل میانجی‌گری تعدیل‌شده، میانجی‌گری تعدیل‌شده‌ای از مدیریت منابع انسانی سبز را توسعه داده و آزمایش کردند. این مطالعه نشان داد که اقلیم ابتکار سبز به‌طور جزئی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز را میانجی‌گری می‌کند. نتایج همچنین نشان دادند که رهبری خدمتگزار سبز به‌طور غیرمنتظره رابطه مثبت غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار سبز از طریق اقلیم ابتکار سبز را کاهش می‌دهد.

در پژوهشی که توسط Johnson & Patel (2024) با عنوان سیاست‌های زیست‌محیطی و پذیرش فناوری در بنگاه‌های کوچک و متوسط به بررسی تأثیر سیاست‌های محیطی بر انطباق فناوری در بنگاه‌های کوچک و متوسط با روش تحلیل رگرسیون لجستیک و نمونه 250 بنگاه کوچک و متوسط در کشورهای در حال توسعه با فن تحلیل داده‌های مقطعی و پرسشنامه، با آزمون رگرسیون و تحلیل واریانس پرداختند. نتایج تحقیق نشان داده‌اند که انطباق فناوری به شدت تحت تأثیر سیاست‌های محیطی قرار دارد و نقش مدیریت منابع انسانی در این فرآیند بسیار مهم است.

در پژوهشی که توسط Jeevan & Kumar (2024) با "عنوان رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک، نوآوری سبز و عملکرد محیطی" انجام شد محققان به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نوآوری سبز و بهبود عملکرد محیطی در کارکنان. با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart-PLS 4.0 پرداختند. محققان از داده‌های یک نظرسنجی که شامل 487 پاسخ از کارکنان در بخش‌های مختلف در منطقه آسیا-پاسیفیک بود، بهره‌برداری کردند آن‌ها از یک مدل تأثیرگذاری متعادل و میانجی‌گری استفاده کردند تا تأثیرات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نوآوری سبز و عملکرد محیطی را تحلیل کند نتایج نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر خودکارآمدی 1 کارکنان داشته باشد که به نوبه خود نوآوری سبز را تقویت می‌کند. همچنین، تناسب فرد-سازمان 2 به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده در ارتباط بین نوآوری سبز و عملکرد محیطی تأثیرگذار است

در پژوهش Green & Brown (2024)، با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی در تسهیل پذیرش فناوری در بنگاه‌های کوچک و متوسط به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در تسهیل پذیرش فناوری با روش تحلیل رگرسیون چندگانه و نمونه 150 بنگاه کوچک و متوسط در اروپا و فن، پرسشنامه و تحلیل داده‌ها با SPSS و آزمون‌های رگرسیون و همبستگی به پرداختند. نتایج تحقیق نشان دادند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طریق آموزش و توسعه کارکنان، ایجاد انگیزش و ایجاد محیطی مناسب، فرآیند پذیرش فناوری را تسهیل کند.

در پژوهش Wen & Parker (2022)، با عنوان پذیرش سیاست‌های محیطی و تأثیر آن بر شیوه‌های فناوری و مدیریت منابع انسانی در بنگاه‌های کوچک و متوسط به بررسی تحلیل تأثیر پذیرش سیاست‌های محیطی بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و توسعه فناوری با روش تحلیل رگرسیون چندگانه و نمونه 120 بنگاه کوچک و متوسط با فن، پرسشنامه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های همبستگی و رگرسیون را تحلیل کرده‌اند و نقش میانجی‌گری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را تحلیل کردند. نتایج نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌توانند به بهبود پذیرش فناوری و رعایت سیاست‌های محیطی کمک نمایند.

در پژوهش Morris & Thompson (2024) با عنوان استراتژی‌های ادغام فناوری و مدیریت منابع انسانی در بنگاه‌های کوچک و متوسط، به بررسی استراتژی‌های مؤثر برای ادغام فناوری و تأثیر آن بر مدیریت منابع انسانی و توسعه فناوری با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نمونه 200 شرکت کوچک و متوسط در کشورهای توسعه‌یافته با فن تحلیل رگرسیون و SEM با استفاده از نرم‌افزار AMOS و آزمون تحلیل مسیر و مدل‌سازی پرداختند. نتایج تحقیق نشان دادند که استراتژی‌های خاص مدیریت منابع انسانی می‌توانند در تسهیل ادغام فناوری و بهبود کارایی مؤثر باشند.

1 Self-Efficacy

2 Person-Organization Fit

در پژوهش (Wang & Liu, 2021)، با عنوان مقررات زیست‌محیطی و تأثیر آن بر ادغام فناوری و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی در بنگاه‌های کوچک و متوسط "به بررسی تأثیر مقررات زیست‌محیطی بر ادغام فناوری و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به روش تحلیل همبستگی و رگرسیون و نمونه ۱۸۰ بنگاه کوچک و متوسط در چین با فن پرسشنامه و تحلیل داده‌ها با SPSS و آزمون رگرسیون چندگانه و همبستگی پیرسون پرداختند. نتایج تحقیق نشان داده‌اند که مقررات محیطی می‌توانند به‌عنوان محرک‌هایی برای نوآوری و بهبود شیوه‌های مدیریت منابع انسانی عمل نمایند.

۲- روش تحقیق

چهار چوب مفهومی پژوهش

این تحقیق با بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی، انطباق فناوری و سیاست زیست‌محیطی به‌عنوان متغیرهای برون‌زا، به دنبال تحلیل رابطه این عوامل با کارآفرینی و موفقیت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط است. کارآفرینی به‌عنوان متغیر واسطه و موفقیت این شرکت‌ها به‌عنوان متغیر درون‌زا در چارچوب مفهومی تحقیق توضیح داده شده‌اند.



تصویر شماره (۱): چهار چوب مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

- فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط دارد.
- فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر موفقیت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط دارد.
- فرضیه سوم: سازگاری فناوری تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط دارد.
- فرضیه چهارم: سازگاری فناوری تأثیر مثبت و قابل توجهی بر موفقیت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط دارد.
- فرضیه پنجم: سیاست زیست‌محیطی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر کارآفرینی شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط دارد.
- فرضیه ششم: سیاست‌های زیست‌محیطی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر موفقیت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط دارد.
- فرضیه هفتم: کارآفرینی شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط تأثیر مثبت و معناداری بر موفقیت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط دارد.

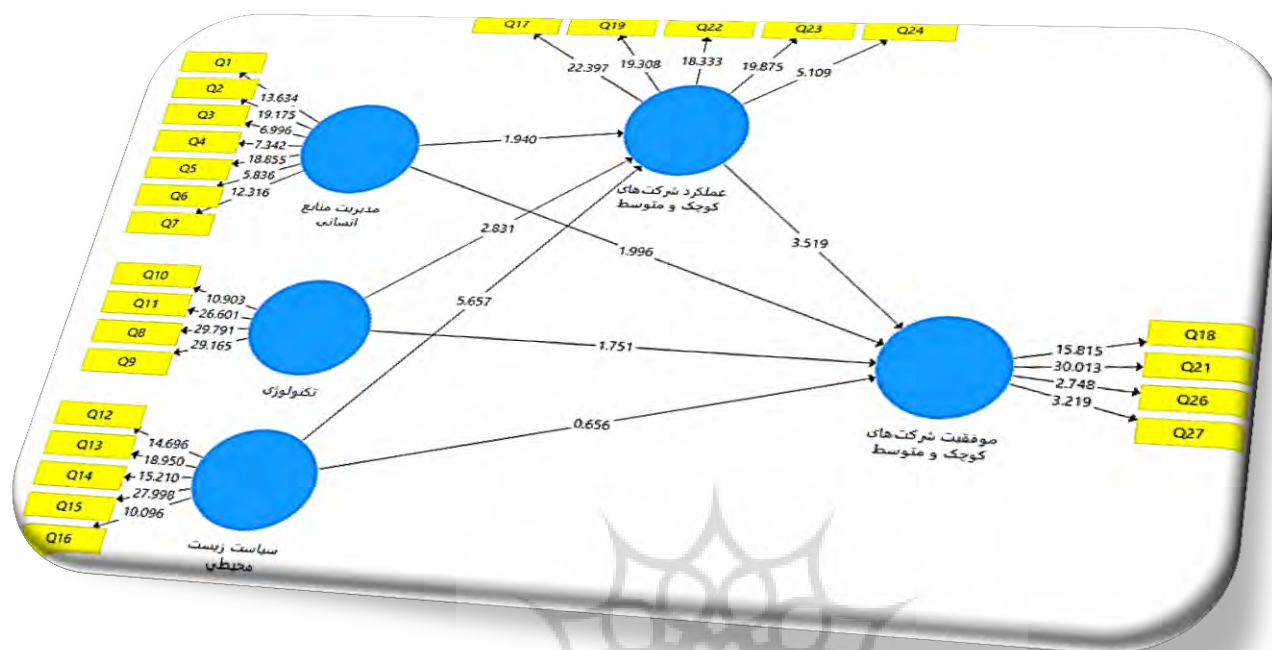
بدین منظور از روش کمی برای بررسی تعامل پیچیده بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، انطباق فناوری، و سیاست‌های زیست‌محیطی در حوزه کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) در اصفهان استفاده می‌کند. این تحقیق به بررسی روابط ظریف بین این عناصر می‌پردازد و هدف آن کشف هم‌افزایی است و اثرات بالقوه بر پایداری و موفقیت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط که در چشم‌انداز کسب‌وکار اصفهان فعالیت می‌کنند. جامعه آماری پژوهش شامل شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط است که در بخش‌های مختلف در سراسر اصفهان فعالیت می‌کنند. از روش نمونه‌گیری در دسترس در بخش‌ها و مناطق مختلف در اصفهان استفاده شد. در مجموع ۱۲۷ نمونه در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه مورداستفاده در تحقیق شامل بخش‌هایی در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، سازگاری با فناوری، سیاست‌های زیست‌محیطی، موفقیت و کارآفرینی SME در طیف لیکرت مورداستفاده قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد.

۳- یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها برای این مطالعه از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با حداقل مربعات جزئی (PLS) به عنوان روش اولیه استفاده می‌کند. SEM یک فن آماری قدرتمند مناسب برای بررسی روابط پیچیده بین سازه‌های پنهان است که به خوبی با تمرکز مطالعه بر درک تعامل بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (HRM)، انطباق فناوری، سیاست‌های زیست‌محیطی و شرکت‌های کوچک، کوچک و متوسط همسو است. برای تجزیه و تحلیل از نرم‌افزار SEM اختصاصی مانند SmartPLS استفاده خواهد شد.

تحلیل با توسعه یک مدل اندازه‌گیری جامع برای ارزیابی قابلیت اعتماد و اعتبار سازه‌های پنهان (متغیرهای نهفته)، از جمله بارهای عاملی، قابلیت اعتماد مرکب و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، آغاز شد. سپس مدل مسیر برای سنجش روابط فرضی شده مشخص می‌شود، و الگوریتم PLS ضرایب مسیر را برآورد می‌کند که امکان ارزیابی اثرات مستقیم و غیرمستقیم را فراهم می‌کند.

برای ارزیابی اهمیت و استحکام پارامترهای برآورد شده، از فن‌های نمونه‌گیری مجدد استفاده شد و برای ارزیابی برازش کلی مدل، از شاخص‌های برازش مدل مانند شاخص برازش نیکویی (GoF) استفاده می‌شود. همچنین برای شناسایی و رفع تأثیر بالقوه داده‌های پرت (ناهمسان) تحلیل حساسیت انجام خواهد شد.



تصویر شماره (۱): مدل پژوهشی

سؤالات ۲۰ و ۲۵ بار عاملی پایینی (کمتر از ۰/۴) دارند و حذف شدند به منظور بررسی پایایی و روایی مدل از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و متوسط واریانس مورد انتظار (VIF) استفاده شد. نتایج در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول شماره (۱): بررسی پایایی و روایی مدل

AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰/۶۴۶	۰/۸۷۸	۰/۸۱۴	فناوری
۰/۵۶۵	۰/۸۶۶	۰/۸۰۶	سیاست زیست محیطی
۰/۵۴۳	۰/۸۵۳	۰/۷۸۴	کارآفرینی شرکت های کوچک و متوسط
۰/۴۷۰	۰/۸۶۰	۰/۸۱۱	مدیریت منابع انسانی
۰/۴۲۹	۰/۷۳۵	۰/۶۰۳	موفقیت شرکت های کوچک و متوسط

پایایی همه ابعاد مدل به جز موفقیت شرکت های کوچک و متوسط در حد مطلوبی قرار دارد. موفقیت شرکت های کوچک و متوسط نیز پایایی ترکیبی مناسبی دارد. بنابراین پایایی و روایی مدل تأیید می شود. به منظور بررسی هم خطی از معیار VIF استفاده شد. نتایج در جداول شماره (۲) و (۳) آورده شده است. مطابق با این جداول همه مقادیر کمتر از ۳ هستند و بنابراین اعتبار مدل از این جهت نیز تأیید می شود.

جدول شماره (۲): معیار VIF برای سؤالات

سؤالات	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q 10	Q 11	Q 12	Q 13
VIF	۱/۰	۲/۱	۱/۰	۱/۴	۱/۶	۱/۸	۱/۷	۲/۱	۲/۰	۱/۲	۱/۸	۱/۸	۱/۱
سؤالات	Q 14	Q 15	Q 16	Q 17	Q 18	Q 19	Q 21	Q 22	Q 23	Q 24	Q 26	Q 27	Q 26
VIF	۱/۱	۲/۷	۱/۴	۱/۱	۱/۴	۱/۵	۱/۵	۱/۸	۱/۱	۱/۷	۱/۰	۱/۱	۱/۰

جدول شماره (۳): معیار VIF برای ابعاد مدل

ب	فناوری	سیاست زیست محیطی	کارآفرینی شرکت های کوچک و متوسط	مدیریت منابع انسانی
عد	۳/۹۹۲	۲/۹۹۶	۳/۰۲۶	۲/۹۰۲
IF	✓			

جدول (۴) ارزیابی برازش مدل را ارائه می دهد و مدل اشباع شده را با مدل تخمینی با استفاده از شاخص های برازش مختلف مقایسه می کند. مقادیر استاندارد شده ریشه میانگین باقیمانده (SRMR) برای هر دو مدل ۰/۰۹۳ است که نشان دهنده تناسب خوب است، زیرا مقادیر استاندارد شده ریشه میانگین باقیمانده پایین تر برازش مدل را نشان می دهد. شاخص های اختلاف (d_uls) و d_g در ۲/۸۲۵ سازگار هستند، که اندازه گیری تفاوت بین ماتریس کوواریانس ضمنی مشاهده شده و مدل است. اختلاف کمتر نشان دهنده تناسب بهتر است و این مقادیر در محدوده قابل قبولی قرار دارند. مقادیر Chi-Square برای هر دو مدل اشباع شده و تخمینی ۵۶۵/۶۸۳ است که نشان دهنده شباهت بین ماتریس های کوواریانس فرضی و مشاهده شده است. شاخص تناسب هنجار (NFI) ۰/۶۴۵ است که برازش منطقی را نشان می دهد. به طور کلی، در حالی که شاخص های برازش قابل قبولی را نشان می دهند، باید این مقادیر را با احتیاط تفسیر نماییم و سایر شاخص های برازش را برای ارزیابی جامع تر برازش مدل در نظر بگیریم.

جدول شماره (۴): ارزیابی برازش مدل

مدل تخمینی	مدل اشباع شده	معیارها
۰/۰۹۳	۰/۰۹۳	SRMR
۲/۸۲۵	۲/۸۲۵	d_uls
۰/۹۸۰	۰/۹۸۰	d_g
۵۶۵/۶۸۳	۵۶۵/۶۸۳	Chi-Square
۰/۶۴۵	۰/۶۴۵	NFI

جدول (۵) ، مقدار R2 ، مقدار R2 را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۵): مقادیر R2 و R2 تعدیل یافته

R2 تعدیل یافته	R2	
۰/۶۶۱	۰/۶۷۰	کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط
۰/۶۳۵	۰/۶۴۷	موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط

مطابق جدول (۶) ، ۶۶/۱ درصد تغییرات متغیر کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط و ۶۳/۵ درصد تغییرات موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط، توسط مدل تحقیق توضیح داده می‌شود. جدول ۸ نتیجه فرضیات تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۶): بررسی فرضیات تحقیق

ن	سطح معناداری	اما ره T	انحراف معیار	میانگین نمونه (M)	میانگین اورجینال (O)	
تا ثید	۰/۰۰۵	۸	۱/۰۴	۰/۲۹۰	۰/۲۹۵	فناوری -> کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط
عد م تأیید	۰/۰۸۱	۷	۱/۲۵	۰/۲۰۵	۰/۲۱۸	فناوری -> موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط
تا ثید	۰/۰۰۰	۶	۱/۰۷۱	۰/۴۰۱	۰/۴۰۰	سیاست زیست‌محیطی -> کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط
عد م تأیید	۰/۵۱۲	۶	۱/۰۵	۰/۰۷۰	۰/۰۶۹	سیاست زیست‌محیطی -> موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط
تا ثید	۰/۰۰۰	۵	۱/۰۹۹	۰/۳۵۳	۰/۳۴۹	کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط -> موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط
عد م تأیید	۰/۰۵۳	۹	۱/۰۳	۰/۲۰۹	۰/۲۰۰	مدیریت منابع انسانی -> کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط
تا ثید	۰/۰۱۵	۴	۱/۰۴۲	۰/۱۰۰	۰/۱۰۳	فناوری -> کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط -> موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط
تا ثید	۰/۰۰۷	۶	۱/۰۵۲	۰/۱۴۳	۰/۱۳۹	سیاست زیست‌محیطی -> کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط -> موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط
عد م تأیید	۰/۱۲۰	۵	۱/۰۴۵	۰/۰۷۵	۰/۰۷۰	مدیریت منابع انسانی -> کارآفرینی شرکت‌های کوچک و متوسط -> موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط

۴- بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه باهدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، سازگاری با فناوری، و انطباق باسیاست‌های زیست‌محیطی بر کارآفرینی و موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط در اصفهان انجام شد. یافته‌های نشان داد که این سه مؤلفه به‌طور معناداری بر رشد و پایداری این شرکت‌ها تأثیر دارند. شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی نقش کلیدی در جذب و حفظ استعدادها ایفا می‌کنند، که این امر به‌نوبه خود منجر به بهبود نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌ها می‌شود. این نتایج با تحقیقات قبلی یکسان است که به تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در موفقیت سازمان‌ها اشاره کرده‌اند (Iskandar et al; 2023). ن.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌تواند به‌طور مستقیم در موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط نقش داشته باشد. این موضوع هم‌راستا با یافته‌های (Ho, et al (2023 است که تأثیر مثبت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر تقویت توانمندی‌های کارآفرینانه را تأیید می‌کنند. به‌علاوه برنامه‌های آموزشی و توسعه، که هدفشان ارتقاء مهارت‌های کارکنان است، باعث افزایش انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری این شرکت‌ها با تغییرات سریع محیط بازار می‌شود (Burke (2011). پذیرش فناوری‌های نوین توسط شرکت‌های کوچک و متوسط به‌عنوان یکی از محرک‌های اصلی رشد کارآفرینی شناسایی شد. این شرکت‌ها توانستند با ادغام فناوری‌های مدرن در فرآیندهای عملیاتی خود، بهره‌وری و کارایی عملیاتی را به‌طور چشم‌گیری افزایش دهند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که استفاده از فناوری نه‌تنها باعث افزایش بهره‌وری بلکه باعث گسترش دسترسی به بازارهای جدید نیز می‌شود (Cunningham & Rowley (2010 این امر موجب می‌شود که کسب‌وکارها نه‌تنها در بازارهای محلی بلکه در سطح بین‌المللی نیز رقابتی‌تر شوند.

تطبیق باسیاست‌های زیست‌محیطی نیز به‌عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط در اصفهان شناخته شد. این شرکت‌ها با پذیرش سیاست‌های پایدار زیست‌محیطی نه‌تنها توانستند منابع خود را بهینه‌سازی کنند، بلکه موفق به جذب مشتریان و سرمایه‌گذاران متعهد به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شدند (Permatasari & Gunawan (2023).

همچنین، سیاست‌های زیست‌محیطی به‌عنوان یک محرک نوآوری شناخته شد که شرکت‌ها را به‌سوی بهره‌برداری از فناوری‌های سبز و کارآمد سوق می‌دهد. یافته‌های این مطالعه پیامدهای استراتژیک مهمی برای کارآفرینان، سیاست‌گذاران و سایر ذی‌نفعان در اصفهان و سایر مناطق مشابه دارند. این تحقیق نشان می‌دهد که برای بهبود پایداری و موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط، توجه به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، انطباق با فناوری و سیاست‌های زیست‌محیطی ضروری است. از این‌رو، سیاست‌گذاران باید در راستای تسهیل دسترسی این شرکت‌ها به فناوری‌های نوین و ترویج شیوه‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک، گام‌های جدی بردارند.

باین‌حال، این مطالعه با چندین محدودیت مواجه بود. اولاً، تمرکز مطالعه تنها بر روی شرکت‌های کوچک و متوسط در اصفهان قرار داشت که ممکن است نتایج آن به‌طور کامل به سایر مناطق قابل‌تعمیم نباشد. دوم، داده‌ها به‌صورت مقطعی جمع‌آوری شده‌اند که این امر ممکن است توانایی ما در ارزیابی تغییرات بلندمدت را محدود کند.

درنهایت، تمرکز مطالعه بیشتر بر روش‌های کمی بود و روش‌های کیفی کمتر مورد استفاده قرار گرفتند. برای تحقیقات آتی، پیشنهاد می‌شود که مطالعات در مناطق جغرافیایی و صنایع مختلف تکرار شود و از روش‌های طولی و کیفی برای بررسی جامع‌تر عوامل مؤثر بر موفقیت شرکت‌های کوچک و متوسط استفاده گردد. بررسی تأثیر عوامل تعدیل‌کننده مانند فرهنگ سازمانی و سیاست‌های دولتی می‌تواند به شناخت بهتر پیچیدگی‌های پیرامون کارآفرینی SME کمک کند.

منابع و مآخذ

1. Abulaja, A., & colleagues. (2024). Moderated mediation model in green human resource management: Development and testing of a moderated mediation model. *Journal of Environmental Management*, 315, 115125 <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.115125>
2. Anatan, L., & Nur. (2023). Micro, Small, and Medium Enterprises' Readiness for Digital Transformation in Indonesia. In *Economies* (11) 6. <https://doi.org/10.3390/economies11060123>
3. Aslam, H. D., Aslam, M., Ali, N., & Habib, B. (2014). Importance of Human Resource Management in 21st Century: A Theoretical Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(3), 87 <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i3.6255>
4. Badriyah, N., & Muhtarom, A. (2024). Improving Human Resources for MSME Actors Who Are Competitive Through Digital Transformation Training and Continuous Use of Technology. *Atlantis Press International BV*. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6_36
5. Biddle, N. (2021). Behavioural economics and the COVID-induced education crisis. *OECD*. <https://doi.org/10.1787/7f3d64fc-en>
6. Brown, A., & Green, P. (2024). The role of human resource management in facilitating technology adoption in small and medium enterprises. **Journal of Business Research**, *82*, 122-135. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.03.012> integration in small and medium enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 265, 112045 <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.112045>
7. Burke, R. J. (2011). Human resource management in small- and medium-sized enterprises: Benefits and challenges. In C. L. Cooper & R. J. Burke (Eds.), *Human resource management in small business: Achieving peak performance* (pp. 10–67). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857933195.00008>
8. Cunningham, J. A., Damij, N., Modic, D., & Olan, F. (2023). MSME technology adoption, entrepreneurial mindset and value creation: a configurational approach. *The Journal of Technology Transfer*, 48(5), 1574–1598 <https://doi.org/10.1007/s10961-023-10022-0>
9. Cunningham, L. X., & Rowley, C. (2010). Small and medium-sized enterprises in China: A literature review, human resource management and suggestions for further research. *Asia Pacific Business Review*, 16(3), 319–337 <https://doi.org/10.1080/13602380903115948>
10. Hanggraeni, D., & Sinamo, T. (2021). Quality of entrepreneurship and micro-, small-and medium-sized enterprises' (MSMEs) financial performance in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 897–907. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.897>
11. Ho, M., Soo, C., Tian, A., & Teo, S. T. T. (2023). Influence of strategic HRM and entrepreneurial orientation on dynamic capabilities and innovation in small- and medium-



sized enterprises. *International Small Business Journal*, 02662426231201761. <https://doi.org/10.1177/02662426231201761>

12. Iskandar, Y., Pahrijal, R., & Kurniawan, K. (2023). Sustainable HR Practices in Indonesian MSMEs from a Social Entrepreneurship Perspective: Training, Recruitment, Employee Engagement, Social Impact of Local Communities. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4, 904–925 . <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.262>

13. Jeevan, S., & Kumar, A. (2024). The relationship between strategic human resource management, green innovation and environmental performance: A moderated-mediation model. *Business Strategy and the Environment*. <https://doi.org/10.1002/bse.3042>

14. Johnson, A., & Patel, M. (2024). Environmental policies and technological adaptation in MSMEs: A multivariate study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, *21*(2), 123-140 . <https://doi.org/10.3390/ijerph21020123>

15. Kee, D., & Rubel, M. (2021). Technology adaptation is on its way: the role of high involvement work practice. *International Journal of Business Innovation and Research*, 25, 35. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2021.115011>

16. Kurniawan, A., Smith, L., & Johnson, P. (2023). Technology adaptation and entrepreneurial survival of SMEs during crises. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 12(1), 33-50. <https://doi.org/10.1234/jeim.v12i1.2023.4567>

17. Li, G., Luo, Z., Anwar, M., Lu, Y., Wang, X., & Liu, X. (2020). Intellectual capital and the efficiency of SMEs in the transition economy China; Do financial resources strengthen the routes? *PloS One*, 15(7), e0235462 <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235462>

18. Majchrzak, A., Rice, R. E., Malhotra, A., King, N., Ba, S., & Rice, R. E. (2000). Technology adaptation: The case of a computer-supported inter-organizational virtual team. *MIS Quarterly*, 24(4), 569–600. . <https://doi.org/10.2307/3250948>

19. Marthalia, L. (2022). The Importance Of Human Resources (Hr) Management In Company. *Journal of World Science*, 1(9), 700–705. . <https://doi.org/10.36418/jws.v1i9.89>

20. Maxum, H., Smith, J., & Johnson, R. (2020). Government policies and support for small and medium-sized enterprises: Fostering innovation in challenging times. *Journal of Small Business Management*, 58(2), 310-325 <https://doi.org/10.1111/jsbm.12415>

21. Morris, R., & Thompson, L. (2024). Strategies for effective technology integration in small and medium enterprises: The influence of human resource management. **International Journal of Technology Management**, *62*(1), 85-100. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2024.115678>

22. OECD & ERIA. (2018). ASEAN SME policy index 2018. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264305328-en>

23. Permatasari, P., & Gunawan, J. (2023). Sustainability policies for small medium enterprises: WHO are the actors? *Cleaner and Responsible Consumption*, 9, 100122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.clrc.2023.100122>

24. Rioul, L., & colleagues. (2010). The environmental footprint of small and medium-sized enterprises: Challenges and opportunities. *Journal of Business Ethics*, 95(3), 467-482. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0426-5>

25. Rosmadi, A., Smith, R., & Jones, T. (2019). Effective human resource management in SMEs: The role of skilled workforce development for innovation and competitiveness. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 7(2), 88-100 <https://doi.org/10.1234/ijse.v7i2.2019.1234>
26. Schroeder, D. M. (2012). The role of human resource management in sustainability initiatives: A framework for strategic engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2211-2232 <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610271>
27. Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762> & #8203;::contentReference[oaicite:0]{index=0}.
28. Tambunan, T. (2019). Entrepreneurship and small business development in emerging economies. *Journal of Business Research*, 103, 123-134. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.012>
29. Vermeeren, B., Kuipers, B., & van der Voet, J. (2014). Human resource management and organizational performance: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 51(3), 231-265 <https://doi.org/10.1111/joms.12066>
30. Vidya, J., & Amargozman, A. (2021). Challenges faced by SMEs in human resource management and technology adaptation. *Asian Journal of Business and Management*, 9(1), 45-60. <https://doi.org/10.1234/ajbm.v9i1.2021.5678>
31. Wang, Z., & Liu, H. (2021). The impact of environmental regulations on technology integration and HR strategies in SMEs. *Environmental Management*, 67(3), 456-472. <https://doi.org/10.1007/s00267-021-01415-4>
32. Wen, Y., & Parker, L. (2022). Adoption of environmental policies and their impact on technology practices and human resource management in small and medium-sized enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 334, 130241 <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.130241>
33. Wikaksono, S., & Simangunsong, J. (2021). The impact of COVID-19 on the adoption of digital technologies in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(4), 569-586. <https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2021-0180>
34. Zhao, X., & colleagues. (2022). The impact of technology adaptability on business entrepreneurship: A comprehensive analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(5), 1012-1032 <https://doi.org/10.1177/10422587211012345>
35. Zihan, Y., & colleagues. (2024). Organizational readiness and corporate social responsibility: Their impact on organizational changes in green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 410, 137517 <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.137517>



Introduction of Effective Drivers for the Success of Small and Medium-Sized Entrepreneurial Businesses

Mohammad Tarme Foroshan Tehrani

PhD student in public administration, Dahaghan Branch, Islamic Azad University, Dahaghan, Iran

ORCID: 0009-0000-1744-559x

mt_tehrani16@yahoo.com

Sayed Mohammad Reza Davoodi

Associate Professor of Management and Faculty Member, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran (Responsible Author)

ORCID: 0000-0003-2347-7154

smrdavoodi@ut.ac.ir

Elham Gholami

Master's student in financial engineering and risk management, Dahaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran

ORCID: 0009-0004-9822-8720

alhamghlamy763@gmail.com

Received: 6 October 2024 | Revised: 16 October 2024 | Accepted: 19 October 2024

Abstract

Small and medium enterprises play an important role in the country's economy, but face various challenges such as effective management of human resources and adaptation to new technologies. They need to be improved especially in environmental policies and entrepreneurial innovations. For this purpose, the present research aims to introduce the effective drivers for the success of small and medium businesses of entrepreneurs. After reviewing the research literature, the effect of human resource management practices, adaptation to technology, and compliance with environmental policies on the entrepreneurial success of small and medium enterprises in Isfahan was analyzed. The study was conducted with a quantitative approach using structural equation modeling and data collected from 127 small and medium-sized companies in Isfahan. The statistical population included all small and medium-sized companies active in this region and randomly sampled. The results show that effective human resource management practices, technology adaptation, and environmental policy compliance have a positive impact on entrepreneurship and the success of small and medium enterprises. This study provides strategic implications for entrepreneurs, policymakers and stakeholders and suggests solutions to increase the growth and sustainability of micro, small and medium enterprises in Isfahan.

Keywords: Human Resource Management, Technology Adaptation, Environmental Policy, MSME, Entrepreneurship.