

## تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی گرایش کارآفرینانه

محسن صادقی<sup>۱</sup>

کارشناسی مهندسی فناوری اطلاعات، Sadeghi.mohs@gmail.com

چکیده - هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از طریق نقش واسطه ای گرایش کارآفرینانه است. پژوهش حاضر کاربردی بوده و از نظر شیوه اجرا توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان استانداری خراسان شمالی هستند که به خاطر محدود و در دسترس بودن، همه آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است که روایی محتوایی آن با نظر خبرگان و روایی سازه‌های آن به کمک تحلیل عاملی تاییدی بررسی و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ تایید گردید. برای تحلیل یافته ها و طراحی مدل از نرم افزارهای آماری *spss ۲۲.۰* و *plis3* استفاده شد. نتایج این تحقیق حاکی از تأثیر مثبت و معنادار مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر گرایش کارآفرینانه و تأثیر مثبت و معنادار مدیریت استراتژیک منابع انسانی و گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی بود. همچنین، نقش گرایش کارآفرینانه به عنوان متغیر واسطه، مورد تایید قرار گرفت. با توجه به نتایج این تحقیق، پیشنهاد می شود سازمان ها مدیریت استراتژیک منابع انسانی را به کار گیرند و عوامل موثر بر تقویت گرایش کارآفرینانه را شناسایی و از این طریق عملکرد خود را افزایش دهند.

کلید واژه - مدیریت استراتژیک منابع انسانی، گرایش کارآفرینانه، عملکرد سازمانی.

از سایر عوامل را الزامی ساخته و دخالت دادن تصمیمات مربوط به امور انسانی را در شکل گیری استراتژی های عمده سازمان اجتناب ناپذیر می سازد (ذبیحی و نیکپور، ۱۳۹۳: ۲). همزمان با افزایش توجه به اهمیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان، گرایش های کارآفرینانه نیز امروزه توجه محققان زیادی را به خود جلب نموده اند. به منظور پاسخ به محیط رقابتی و پویا، سازمانها نیاز دارند به صورت مداوم گرایش کارآفرینانه را به درون فعالیتهای استراتژیک، به منظور کسب اهداف سازمانی و دستیابی به عملکرد برتر انتقال دهند (کریمی و رحمانی، ۱۳۹۴: ۱۴۵). سازمان هایی که می خواهند در کارآفرینی سازمانی موفق باشند ابتدا باید گرایش کارآفرینانه را در سازمان ایجاد کنند. گرایش کارآفرینانه قصد و اقدام افراد کلیدی سازمان در یک فرایند پویای سازنده با هدف ایجاد کسب و کار جدید است (لامپکین و دس، ۱۹۹۶: ۱۳۶). با توجه به این که امروزه سازمانها به طور فزاینده در موقعیت هایی قرار می گیرند که گرایش داشتن به سمت فعالیت های کارآفرینانه برای آنها امری ضروری است و منابع انسانی این امر خطیر را عهده دار می باشند، توجه به منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین منابع استراتژیک جهت دستیابی به مزیت رقابتی به حساب می آید و مدت هاست که محققان نیز آن را به عنوان نوعی از سرمایه دانسته اند که برای موفقیت و بهبود عملکرد سازمان ضروری است؛ با این حال مطالعه آن در ادبیات مدیریت استراتژیک

### مقدمه

امروزه تغییرات سریع ناشی از جهانی شدن، پیشرفت فن آوری های اطلاعاتی و ارتباطی و همچنین تغییر در نیازهای مشتریان باعث ایجاد رقابت های بیشتر بین سازمان ها شده است. این تغییرات می طلبد که سازمان ها از طریق کاهش هزینه ها، ارتقای بهره وری و کیفیت، محصولات نوآورانه و خدماتی که ارائه می دهند عملکرد خود را بهبود دهند (کانیان، ۲۰۱۴: ۳۷۳). اما این موارد چیزهایی هستند که به راحتی توسط سایر رقبا و سازمان ها الگوبرداری می شوند. لذا لازم است سازمان ها برای پیشی گرفتن از رقبا به منابع انسانی خود به عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی توجه کنند (لینگک، ۲۰۱۱: ۱)؛ چرا که منابع انسانی مهمترین عامل برای موفقیت و عملکرد بوده و به عنوان یک مولفه اصلی و دارایی ارزشمند برای مزیت رقابتی در سازمان های امروزی به حساب می آید، با این حال مدیریت آن نسبت به سایر دارایی ها از دشوارترین کارها در سازمان است (الاراکي، ۲۰۱۷: ۱). بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هرچه موثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. تلفیق اندیشه مدیریت استراتژیک با مدیریت منابع انسانی باعث می شود که به منابع انسانی به عنوان منابع استراتژیک نگریسته شود، بنابراین ضرورت برخوردی فراتر