

بررسی رابطه بین زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی

سازمانی در کارکنان اداره آموزش پرورش بجنورد^۱

سمیه حیدری توپکانلو^۲، بهرنگ اسماعیلی شاد^۳

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. به منظور گردآوری داده ها از دو پرسشنامه زیرسامانه های منابع انسانی مقیمی و کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلمن برای ۳۵۱ نفر (۱۸۷ مرد و ۱۶۴ زن) که از مجموع ۳۹۷۰ نفر از کارکنان انتخاب شده بودند، استفاده گردید. پرسشنامه ها دارای روایی منطقی و همگرا بوده و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ۰/۷۹ محاسبه شد. با توجه به نرمال بودن داده ها با عنایت به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، جهت تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آماری نشان می دهد که بین زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی (جذب و تامین نیروی انسانی، آموزش، طراحی شغل و جبران خدمات) با کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد اما بین زیرسامانه های روابط کار و توسعه با کارآفرینی سازمانی ارتباطی وجود ندارد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات، تامین نیروی انسانی، طراحی شغل، کارآفرینی سازمانی.

۱ تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۵/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۷/۴

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

جهان امروز با ویژگی‌هایی مانند تغییرات گسترده، پیچیدگی‌های فزاینده و افزایش سطح رقابت باعث ایجاد محیطی پویا برای سازمان می‌شود بنحوی که موفقیت سازمانها در گرو هماهنگی و سازگاری با چنین محیطی است (وورتینگتوت و برایتون، ۲۰۰۶: ۱۵). یکی از راه‌های تحقق هماهنگی و سازگاری با محیط، کار آفرینی سازمانی می‌باشد (انتوتسیک و پرودان، ۲۰۰۸: ۲۵۸). در واقع یکی از راههای پاسخگویی سازمانها به الزامات محیطی در دنیای رقابتی امروز، استفاده از کارآفرینی سازمانی است. وضعیت اقتصادی کشور، امروزه بیش از پیش ما را نیازمند یافتن زمینه‌های پیشرو در صحنه اقتصادی می‌کند و در این راستا ضرورت داشتن مدل، الگوها و راهکارهای مناسب به منظور آموزش، تربیت و استفاده بهینه از نیروی فعال و کارآفرین بیشتر احساس می‌شود. خلاقیت و نوآوری ابزاری برای کارآفرینان است که به وسیله آن می‌توانند فرصت‌های موجود را شناسایی و از آنها بهره‌برداری کنند (لیانگ، ۲۰۰۲). با افزایش سریع رقبات جدید و ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در سازمانها و نیز از دست دادن بهترین نیروهای کاری، ضرورت کارآفرینی در سازمانها جدی است (احمد پورداریانی، ۱۳۸۰: ۱۳).

از کارآفرینی سازمانی، بعنوان سبک رفتاری که بوروکراسی را به چالش کشیده و نوآوری را تشویق کند، یاد می‌شود (عبدالمالکی، ۱۳۸۷، ۱۰۷). کارآفرینی سازمانی بعنوان پدیده‌ای یاد می‌شود که هدف مشترک آن ارتقای موقعیت رقابتی و عملکرد مالی شرکت است (آنونیموس، ۲۰۰۵، ۳). کارآفرینی سازمانی فعالیت‌های رسمی و غیررسمی به منظور خلق کسب و کار جدید در سازمانها از طریق محصول و فرآیند نوآورانه و توسعه بازار است که هدف همه آنها افزایش توان رقابتی سازمان و بهبود عملکرد آن است. «موس کانتر لزوم گسترش رفتار کارآفرینانه را به عنوان یک عامل اساسی در تضمین بقای سازمانها معرفی کرده و معتقد بود سازمانها نه تنها برای بهتر شدن یا افزایش کیفیت و سود، بلکه برای سازگار شدن و ادامه حیات و بقای خود همواره به کارآفرینی نیاز دارند (خلیقی، ۱۳۸۷، ۱۸). از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی کارآفرینی هر سازمان است، پس یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه

ریزی منابع انسانی است. گارتنر (۱۹۹۰) نشان می دهد که سازمان ها نقش بسیار مهمی در توسعه و گسترش کارآفرینی دارند. طبق تحقیقات چندلر (۲۰۰۰) مدیریت منابع انسانی می تواند بر کارآفرینی سازمانی تأثیر بگذارد (احمدی وهمکاران، ۱۳۹۱: ۳). موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی کارآفرینی در سازمانها، کارآمد کردن کارکنان سازمانها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش های فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه این مهم جز با اعمال مدیریت استراتژیک کارآفرینی در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود. آنچه که در راستای مدیریت صحیح منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش های فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه از طرق متعدد می توان به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جز با اعمال مدیریت استراتژیک کارآفرینی در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود (واکر، ۱۳۷۵: ۵). نظر به اهمیت کارآفرینی یکی از اهداف مهم آموزش و پرورش در هزاره سوم، پرورش نیروی کارآفرین می باشد لذا ادارات آموزش و پرورش کشور باید به آموزش های جدید مجهز شوند و افرادی باروحیه، خلاق و کارآفرین را به جامعه اقتصادی و صنعت تحویل دهند تا افراد فارغ التحصیل بتوانند تولیدات جامعه را به حد بهینه برسانند و از این طریق جامعه به رشد و توسعه دست یابد. لازمه رسیدن به این هدف شناسایی مهم ترین عوامل مؤثر در شکل گیری کارآفرینی کارکنان یعنی منابع انسانی و ارائه طرح های نوین و کارآمد به ادارات برای زمینه سازی کارآفرینی آنها در جامعه می باشد.

کوراتکو در مطالعات خود به پنج دسته زیرسامانه تامین نیروی انسانی، طراحی شغل، آموزش، توسعه منابع انسانی، روابط کار و جبران خدمات در حوزه منابع انسانی اشاره می کند که هر یک می توانند بر کارآفرینی تأثیر داشته باشند.

با توجه به تأثیر زیرسامانه های منابع انسانی بر کارآفرینی و بالتبع آن، تأثیر کارآفرینی بر عملکرد سازمانها، پژوهشهای مختلفی درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای کارآفرینی هستند.

جدول ۱: پیشینه تحقیقات

نتیجه	موضوع	محقق
زیرسامانه های منابع انسانی، یعنی تامین نیروی انسانی، طراحی شغل، توسعه، روابط کار و جبران خدمات بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارند	تاثیر زیرسامانه های منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی در صنعت نفت	احمدی (۱۳۹۱)
زیرسیستم های الکترونیکی پرداخت و پاداش بر اساس عملکرد، مدیریت عملکرد و مدیریت آموزش، بیش ترین تاثیر را در تشویق پرسنل به نوآوری دارند.	نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در کارآفرینی سازمانی	ایمانی پور، محمدپور، قلی پور (۱۳۹۱)
بین مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد	نقش مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی سازمانی	دهقان، دهنوی، انتظاری (۱۳۹۰)
بین تمام متغیرهای مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی ارتباط مثبت وجود دارد	نقش نظام مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی سازمانی	شائمی و همکاران (۱۳۸۸)
کارآفرینی بر ویژگی های شخصیتی کارآفرین تاثیر می گذارد	خصوصیات کارآفرینی و ویژگی های شخصیتی کارآفرین در فنلاند در صنعت فلزات و خدمات کسب و کار	هانو لیتونی (۲۰۰۰)
مدیریت منابع انسانی از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینانه که بر پاداش های درونی، واگذاری مسئولیت و اجتناب از کنترل شدید تاکید می کند، بر کارآفرینی تاثیر می گذارد	مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی	مک میلان (۱۹۸۷)

با وجود تاکیدى که در مبانى نظرى مدیریت بر نقش منابع سازمانى بر کارآفرینى به چشم مى خورد، الگوىى که بصورت یکپارچه تاثیر زیرسامانه هاى منابع انسانى بر کارآفرینى را بسنجد، برای سازمان هاى ایرانى ارائه نشده است. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا با توجه به اهمیت موضوع کارآفرینى به بررسى ارتباط بین زیرسامانه هاى منابع انسانى و کارآفرینى بپردازد. با عنایت به نقش و اهمیت آموزش و پرورش در تربیت نیروى کارآفرین برای محقق این سؤال مطرح مى باشد: آیا بین زیرسامانه هاى مدیریت منابع انسانى و کارآفرینى سازمانى در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه اى وجود دارد؟

روش شناسى پژوهش

تحقیق از این جهت توصیفى است که به توصیف جزء به جزء یک موقعیت پرداخته است. از آنجا که رابطه میان متغیر زیرسامانه هاى منابع انسانى و کارآفرینى سازمانى در نظر گرفته شده است، لذا تحقیق از نوع همبستگى مى باشد.

جامعه آمارى را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد به تعداد ۳۹۷۰ نفر تشکیل داده اند. نمونه‌گیری به روش تصادفى ساده و ۳۵۱ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. جهت ارزیابى زیرسامانه هاى منابع انسانى از پرسشنامه زیرسامانه هاى منابع انسانى مقیمى (۱۳۹۲) استفاده شد و جهت ارزیابى کارآفرینى سازمانى از پرسشنامه مقیمى (۱۳۹۲) استفاده شد:

۱- پرسشنامه زیرسامانه هاى منابع انسانى: جهت ارزیابى زیرسامانه هاى منابع انسانى از پرسشنامه زیرسامانه هاى منابع انسانى مقیمى (۱۳۹۲) استفاده شد که شامل شش بعد تامین نیروى انسانى، طراحی شغل، آموزش نیروى انسانى، توسعه منابع انسانى، روابط کار و جبران خدمات است. این پرسشنامه در قالب ۲۹ سؤال با استفاده از طیف پنج گزینه اى لیکرت ابعاد مطروحه را مى سنجد. سئوالات ۱ تا ۳ مربوط به زیرسامانه تامین نیروى انسانى، سئوالات ۴ تا ۸ مربوط به زیرسامانه طراحی شغل، سئوالات ۹ تا ۱۶ مربوط به زیرسامانه آموزش نیروى انسانى، سئوالات ۱۷ تا ۱۸ مربوط به زیرسامانه منابع انسانى سئوالات ۱۹ تا ۲۳ مربوط به زیرسامانه روابط کار سئوالات ۲۴ تا ۲۹ مربوط به زیرسامانه جبران خدمات مى باشد.

۲- پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: جهت ارزیابی کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه ۱۵ گویه ای کورنوال و پرلمن^۱ (۱۹۹۰) که بوسیله دکتر مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) به فارسی ترجمه شده است استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم گردیده است.

برای سنجش روایی پرسشنامه ها از نظر اساتید و متخصصان این حوزه استفاده گردید که روایی منطقی (صوری و محتوایی) پرسشنامه ها تأیید گردید. همچنین نتایج آماری، نشان گر مناسب بودن روایی همگرا می باشد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون هایی که خصیصه واحدی را اندازه گیری می کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا می باشد. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می-سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا باید رابطه مقابل بر قرار باشد: $AVE > 0.5$. نتایج، نمایانگر مناسب بودن معیار روایی همگرا (AVE) می باشد. روایی همگرای زیر سامانه های منابع انسانی زیرسامانه های منابع انسانی ۰,۵۵ و کارآفرینی ۰,۵۳ محاسبه گردید. همچنین با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه زیرسامانه های منابع انسانی ۰/۸۹۳ و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ۰/۷۹۸ محاسبه گردید.

یافته ها

در نمونه تحت بررسی ۱۸۷ نفر را مردان (۵۳/۳٪) و ۴۶/۷ درصد را کارکنان زن تشکیل دادند. از نظر مدرک تحصیلی ۵۰ نفر کاردانی (۱۴/۲٪)، مدرک کارشناسی ۲۴۸ نفر (۷۰/۷٪) و ۱۵/۱ درصد آنها مدرک کارشناسی ارشد داشتند.

^۱.Cornwall & Perlman

جدول ۲: خلاصه شاخص های آمار توصیفی نمره های کارکنان در متغیر زیرسامانه های منابع انسانی و کارآفرینی

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف		حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	متغیرها
sig	z					
۰/۰۰۱	۲/۰۲۲	۵	۱	۰/۹۶	۳/۸۵	جذب و تامین نیروی انسانی
۰/۰۰۲	۱/۸۴۱	۴/۶۰	۱/۲۰	۰/۸۰۵	۲/۸۸	طراحی شغل
۰/۰۰۰	۲/۰۴۱	۶/۷۵	۱/۲۵	۰/۵۶۹	۲/۸۷	آموزش
۰/۰۰۰	۲/۰۹۳	۵	۱	۰/۹۵۴	۲/۶۶	توسعه
۰/۰۰۹	۱/۶۴۴	۵	۱	۰/۸۵۵	۲/۸۷	روابط کار
۰/۰۰۸	۱/۶۶۲	۴/۳۳	۱	۰/۸۵۳	۲/۵۴	جبران خدمات
۰/۰۲۷	۱/۴۶۵	۴/۰۹	۱/۴۲	۰/۴۳۵	۲/۸۶	زیر سامانه های مدیریت منابع انسانی
۰/۰۰۱	۲/۰۲۴	۹/۰۷	۱	۰/۸۵۹	۲/۹۵	کارآفرینی

همانطور که در جدول (۲) ملاحظه می گردد از دیدگاه آزمودنی ها، جذب و تامین نیروی انسانی بالاترین میانگین را در میان متغیرهای زیرسامانه های منابع انسانی داشت. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها در جامعه آماری جهت تشخیص نوع آزمون آماری مناسب (پارامتریک یا غیر پارامتریک) از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد که نتایج

نشان دهنده نرمال بودن توزیع متغیرها می باشد لذا در این پژوهش از ضریب همبستگی پارامتریک پیرسون جهت بررسی فرضیات استفاده شد.

فرضیه ۱: بین زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی ارتباط بین زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی

متغیرها	شاخص ها	کارآفرینی سازمانی
زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی	ضریب همبستگی	۰/۴۱۱**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۵۱

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده یعنی ۰/۴۱۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که بین زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد به عبارت دیگر، با افزایش زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

فرضیه ۲: بین زیرسامانه جذب و تامین نیروی انسانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده (جدول ۴) یعنی ۰/۱۵۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۴ با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که بین زیرسامانه جذب و تامین نیروی انسانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که این ارتباط مستقیم می

باشد، به عبارت دیگر، با افزایش زیرسامانه جذب و تامین نیروی انسانی، کارآفرینی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی در بررسی ارتباط بین زیرسامانه تامین نیروی انسانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	شاخص ها	زیرسامانه های منابع انسانی
۰/۱۵۴**	ضریب همبستگی	جذب و تامین نیروی انسانی
۰/۰۰۴	سطح معناداری	
۳۵۱	تعداد	

فرضیه ۳: بین زیرسامانه طراحی شغل و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده یعنی ۰/۴۶۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که بین زیرسامانه طراحی شغل و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که این ارتباط مستقیم می باشد، به عبارت دیگر، با افزایش زیرسامانه طراحی شغل، کارآفرینی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی در بررسی ارتباط بین زیرسامانه طراحی شغل و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	شاخص ها	زیرسامانه های منابع انسانی
۰/۴۶۹**	ضریب همبستگی	طراحی شغل
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۳۵۱	تعداد	

فرضیه ۴: بین زیرسامانه آموزش و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی در بررسی ارتباط بین زیرسامانه آموزش و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	شاخص ها	زیرسامانه های منابع انسانی
۰/۳۱۷** ۰/۰۰۰ ۳۵۱	ضریب همبستگی سطح معناداری تعداد	آموزش

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده یعنی ۰/۳۱۷ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که بین زیرسامانه آموزش و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که این ارتباط مستقیم می باشد، به عبارت دیگر، با افزایش زیرسامانه آموزش، کارآفرینی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

فرضیه ۵: بین زیرسامانه توسعه و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده ۰/۳۰ و سطح معناداری ۰/۰۵۷۹ با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که بین زیرسامانه توسعه و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود ندارد، بنابراین فرض صفر تایید می شود.

جدول ۷: نتایج ضریب همبستگی در بررسی ارتباط بین زیرسامانه توسعه و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	شاخص ها	زیرسامانه های منابع انسانی
۰/۳۰	ضریب همبستگی	توسعه
۰/۰۵۷۹	سطح معناداری	
۳۵۱	تعداد	

فرضیه ۶: بین زیرسامانه روابط کار و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸: نتایج ضریب همبستگی در بررسی ارتباط بین زیرسامانه روابط کار و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	شاخص ها	زیرسامانه های منابع انسانی
-۰/۷۵	ضریب همبستگی	روابط کار
۰/۱۶۲	سطح معناداری	
۳۵۱	تعداد	

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده یعنی $-0/75$ و سطح معناداری $0/162$ با 99% درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که بین زیرسامانه روابط کار و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود ندارد، یعنی زیرسامانه روابط کار تأثیری بر کارآفرینی سازمانی کارکنان ندارد.

فرضیه ۷: بین زیرسامانه جبران خدمات و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹: نتایج ضریب همبستگی در بررسی ارتباط بین زیرسامانه جبران خدمات و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	شاخص ها	زیرسامانه های منابع انسانی
۰/۵۵۷**	ضریب همبستگی	جبران خدمات
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۳۵۱	تعداد	

با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده یعنی ۰/۵۵۷ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت کرد که بین زیرسامانه جبران خدمات و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که این ارتباط مستقیم می باشد، به عبارت دیگر، با افزایش زیرسامانه جبران خدمات، کارآفرینی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت و هر چقدر میزان جبران خدمات و ارائه پاداش های مالی و غیر مالی در یک سازمان بیشتر باشد، به همان اندازه می توان انتظار داشت کارآفرینی سازمانی نیز بیشتر شود بنابراین فرض صفر رد می شود.

بحث و نتیجه گیری

کسب مزیت رقابتی و ارزش آفرینی توسط سازمان ها بوسیله منبعی ارزشمند و منحصر به فرد یعنی منابع انسانی انجام می شود (شولر و جکسون، ۱۹۹۹: ۸). در این راستا اقدامات مدیریت منابع انسانی می تواند بعنوان راهبردهایی مورد نظر سازمانها قرار بگیرند که می توانند مهارت ها، نگرش ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی تحت تاثیر قرار دهند (کالین و کلارک، ۲۰۰۳: ۷۵۳-۷۴۰). پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و زیر سامانه های آن با کارآفرینی سازمانی انجام شد چرا که پژوهش ها نشان داده اند که سازمانی که نیروی انسانی شایسته و با صلاحیت را جذب و آنها را در جهت

عملکرد عالی بر انگیزد و مهارت های آنها را بهبود بخشد، همه چیز را برای اثر بخش بودن مهیا ساخته است. شناخت بهتر مشکلات و مسائل کارکنان و تلاش به منظور بهبود شرایط و عملکرد آنها از طریق ایجاد یک فضای مناسب و رضایت شغلی به ارتقای عملکرد کارکنان، نوآوری و کارآفرینی سازمانی کمک می نماید که همه این عوامل رشد و بقای سازمان را به دنبال خواهد داشت. بنا بر تحقیقات، زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی شامل جذب و تامین نیروی انسانی، طراحی شغل، آموزش، توسعه، روابط کار و جبران خدمات می باشد. هر یک از این زیرسامانه ها می تواند مسیر حرکت به سوی پرورش و بهبود کارآفرینی را در سازمان های دولتی تا حدی روشن و مشخص نماید زیرا هر کدام نقش غیر قابل انکاری در توسعه کارآفرینی دارند. نتایج حاصل از تحقیق حاضر این مسأله را تأیید می کند. بر اساس یافته های پژوهش حاضر، بین زیرسامانه های منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد عبارتی با توجه به زیرسامانه های منابع انسانی، کارآفرینی سازمانی نیز ارتقا می یابد.

یافته های این پژوهش، نتایج پژوهش های قبلی را در زمینه جذب و تامین نیروی انسانی تایید کرد زیرا بکارگیری نیروی متخصص و توانمند در همه سطوح سازمان منجر به ایجاد محیط کارآفرینانه ای می شود که زمینه شکوفایی، خلاقیت و نوآوری را برای تمام کارکنان فراهم می کند. در پژوهش حاضر بین طراحی شغل و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری مشاهده شد که با نتایج تحقیقات احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، شائمی (۱۳۸۸)، لاورسن (۲۰۰۲) و مک میلان (۱۹۸۷) همخوانی دارد. مطالعات نشان می دهد که طراحی شغل در شرکت های کارآفرین موفق دارای ساختاریافتگی کمتر، پیچیدگی بیشتر و سلسله مراتب اختیار بیشتر هستند.

در این پژوهش بین زیرسامانه آموزش و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد در حالی که بین زیرسامانه توسعه و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده نشد که با پژوهش اکولز و کریستوفر (۱۹۹۸)، واکو و الفرینگ و مونقان (۲۰۰۸)، کاتز و همکاران (۲۰۰۸)، مک میلان (۱۹۸۷)، حسنعلی پور (۱۳۸۷) و شائمی (۱۳۸۸)، سازگاری دارد اما با پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی ندارد. دلیل مغایرت آن می تواند

بعلت شرایط و فضای کاری کارکنان، امکانات و تسهیلات موجود در این جامعه آماری باشد. البته در مورد تاثیر آموزش بر کارآفرینی اتفاق نظر وجود ندارد یعنی می توان تحقیقاتی را یافت که بالا بودن سطح تحصیلات را مانع کارآفرینی دانسته اند (لی و تسانگ، ۲۰۰۱).

در این پژوهش بین روابط کار و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری مشاهده نشد که با نتایج تحقیقات احمدی و همکاران (۱۳۹۱) مغایرت دارد که دلیل این تفاوت می تواند در عوامل فرهنگی، جامعه آماری پژوهش و سایر مسائل باشد.

همچنین در پژوهش حاضر بین جبران خدمات و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری مشاهده گردید که با نتایج تحقیقات احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، هیتون (۲۰۰۵)، موریس و جونز (۱۹۹۳) و وانگ شنگ (۲۰۰۸)، مطابقت دارد. مطالعات هیتون (۲۰۰۴) نشان می دهد که پرداخت مشوق ها باعث ارتقای همکاری، تعهد، تسهیم دانش و رفتارهای داوطلبانه بوسیله کارکنان بخصوص در شرکت های فعال و در حوزه فناوریهای برتر می شود که در نهایت، بهبود را به همراه دارد. در بررسی و نتیجه گیری نهایی می توان گفت که توجه مسئولین ذیربط به زیرسامانه های منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی می تواند سبب موفقیت فردی، رضایت افراد و در نهایت بهره وری سازمان شود اما بی توجهی به منابع انسانی کاملاً برعکس عمل می نماید زیرا منابع انسانی به عنوان اساسی ترین ذخایر یک ملت نقش عمده ای در توسعه جوامع بشری دارد، از همین رو در عصر حاضر توسعه کشور به میزان زیادی در شناسایی استعدادها، توانایی ها، جذب و پرورش نیروهای متخصص و متفکر در تولید علوم و گسترش مرزهای دانش و کسب فناوری روزآمد است و مسئولین ذیربط باید با گسترش و توسعه فضای کافی و فراهم نمودن امکانات و تجهیزات استاندارد از دغدغه های کارکنان کاسته تا با ایجاد یک محیط اداری و بالتبع جامعه ای سالم بدین طریق رشد و بقای سازمان را تضمین نمایند. با توجه به ارتباط مثبت و معنی دار بین زیرسامانه های منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، اهمیت و ضرورت نقش جذب، طراحی شغل، آموزش و توسعه و مدیریت جبران خدمات این کارکنان، لازم است کلیه مدیران آموزش و پرورش در راستای ایجاد محیطی خلاق، نوآورانه و کارآفرینانه در آموزش و پرورش تلاش کنند تا از این راه دستیابی به اهداف آموزش و پرورش به نحو هر چه مطلوب تر امکان پذیر گردد.

نتایج تحقیق این نتیجه را می دهد که زیرسامانه های منابع انسانی نقش غیرقابل انکاری را در کارآفرینی سازمانی دارد و مسلماً مدیریت اثر بخش منابع انسانی از بهترین و اساسی ترین عوامل موثر در کارآفرینی در سازمان می باشد و نتایج نشان می دهد که هر چه مدیران توجه بیشتری را به تامین نیروی انسانی، طراحی مشاغل، آموزش، توسعه، جبران خدمات و روابط کار داشته باشند، سازمان بطور بالقوه میل به کارآفرینی دارد و کارکنان رغبت بیشتری نشان می دهند. بالطبع این امر باعث می شود که کارآیی آنها در سازمان بهتر شود و در نتیجه بقای سازمان را در پی خواهد داشت. با توجه به اینکه ایجاد یک محیط کارآفرینانه در سازمان، بستری را برای خلاقیت و خلق ایده های نو فراهم می کند لذا با خلق کسب و کارها و ارائه خدمات جدید، می تواند گامی موثر باشد در جهت بهره وری آموزش و پرورش. با توجه به یافته های پژوهش توصیه می شود مدیریت منابع انسانی در سیاست گزارها و اقدامات خود زیرسامانه های مدیریت منابع انسانی را رعایت کند تا سبب تشویق کارکنان در انجام اقدامات نوآورانه مبتنی بر کارآفرینی در جهت ارتقا و بهبود عملکرد سازمانها گردد. پیشنهادهای زیر در راستای یافته های حاصل از پژوهش ارائه می گردد:

۱) با توجه به ارتباط مثبت و معنادار بین زیر سامانه تامین نیروی انسانی و کارآفرینی سازمانی، پیشنهاد می شود مدیران آموزش و پرورش در فرآیند کارمندیابی با مطالعه دقیق شرایط احراز شغل، تجزیه و تحلیل دقیق شغل و استخدام افراد متناسب با آن شغل، امنیت شغلی را برای کارکنان فراهم نمایند تا بدین وسیله افراد دارای مهارتهای متفاوت بطور موفقیت آمیزی به خلاقیت، نوآوری و مهارتهای کارآفرینی روی آورند.

۲) با توجه به ارتباط بین زیر سامانه طراحی شغل و کارآفرینی سازمانی کارکنان پیشنهاد می شود، سازمان آموزش و پرورش بیشترین توجه را بر ۵ ویژگی اصلی شغل شامل تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، خودمختاری و بازخورد داشته باشد. مدیران باید با توجه به ابعاد شغل و حمایت از ویژگی های چندگانه شغلی، مهارتهای کارآفرینانه افراد را ارتقا دهند.

۳) با توجه به ارتباط مثبت و معنادار بین زیرسامانه آموزش و کارآفرینی سازمانی کارکنان پیشنهاد می شود مدیران آموزش و پرورش آموزشهای ضمن خدمت را ترویج و ساعات آن را افزایش دهند، برنامه های آموزشی جدید عرضه کنند، از روش های آموزش حین کار از جمله

گردش کاری، کارآموزی و روش های آموزش خارج از کار مثل سخنرانی کلاسی، فیلم یا ویدئو و تمرینات شبیه سازی استفاده کنند.

۴) با توجه به ارتباط مثبت و معنادار بین زیرسامانه جبران خدمات و کارآفرینی سازمانی کارکنان پیشنهاد می شود مدیران آموزش و پرورش با ارائه پاداش های مالی و غیرمالی، افزایش حقوق و مزایا و رعایت انصاف در پرداخت ها روح کارآفرینی را در افراد زنده نگه دارند تا ضامن حرکت سازمان بسوی موفقیت باشند.

منابع و ماخذ

- احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۰) کارآفرینی؛ تعریف - نظریات - الگوها، تهران: پردیس.
- احمدی، پ؛ نایجی، م؛ باباشاهی، ج (۱۳۹۱) زیرسامانه های منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی: تبیین الگویی در صنعت نفت ایران؛ پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۲، شماره ۱، بهار.

- ایمانی پور، ن؛ محمدپور، س؛ قلی پور، آ (۱۳۹۱) نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی؛ توسعه کارآفرینی، سال پنجم، تابستان، ص ۸۷.

- حسنقلی پور، ط؛ شریفی، س (۱۳۸۷) جایگاه مدیریت منابع انسانی در تجاری سازی نتایج تحقیقات در دانشگاهها؛ مجله صنعت و دانشگاه. سال اول، دوره ۱، شماره ۱، پائیز. صص ۷۱ - ۷۶.

- خلیقی، ش. (۱۳۸۷) بررسی ارتباط بین مهارتهای کارآفرینانه ی مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط (SMEs) شهرستان سنندج؛ پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد سنندج.

- دهقان دهنوی، ح؛ دهقان، ف؛ انتظار، س (۱۳۹۰) نقش مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی سازمان؛ کنفرانس ملی کارآفرینی؛ تعاون، جهاد اقتصادی، نایین؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین.

-زهرا، س. ع. (۱۳۷۰) فرایندهای مالی و پیش بین کارآفرینی شرکتی. نشریه معاملات تجاری، پیاپی ۶. شماره ۴.

-سیدجوادین، رضا (۱۳۸۴) مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگاه دانش -شائمی، ع؛ شاهین، آ؛ یزدان شناس، م (۱۳۸۸) نقش نظام مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی سازمانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شماره ۱، صص ۱۷۷-۲۲۰.

-صمدآقایی، ج. (۱۳۷۸) سازمانهای کارآفرین؛ مرکز آموزش مدیریت دولتی. -مشایخ، فریده (۱۳۸۱) دیدگاه‌های نو در برنامه‌ریزی آموزشی؛ تهران: سمت -مقیمی، س.م. (۱۳۸۳) کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی؛ تهران: انتشارات دانشگاه تهران. مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید (۱۳۹۰) پژوهشنامه مدیریت، جلد دهم، تهران: انتشارات راه‌دان

-واکر، جیمز دبلیو (۱۳۷۵) برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی؛ داشگزراده، خدابخش؛ انتشارات موسسه نشر فرهنگی زند

Antonic, B., & Prodan, I. (2008). "Alliances, corporate technological entrepreneurship and firm performance: Testing a model on manufacturing firms". *Technovation*, 28, 257-265

Anonymous (1998): "The Ambitious Millennial Generation", *Public opinion*, 21 (10): P1.

Collins, C.J. and Clark, K.D.(2003). "Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource in Creating Organizational Competitive Advantage". *Academic Management Journal*, Vol. 46, pp. 740-751

Davis, L E (1966) The design of jobs, *Industrial Relations*, Volume 6, Issue 1, p.p 21-45, October

Echols A and Christopher, N.; "The Impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success"; *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 13, No. 1, 1998.

Gartner, W.B. (1990); "What are we talking about when we talk about entrepreneurship?" . *Journal of Business Venturing*, 5(1): 15-28

liang, T. W. (2002), "Entrepreneurship and Innovation in the Knowledge-based Economy: Challenges and Strategies, Report of the APO symposium on Entrepreneurship in knowledge – based industry", Taipei, Republic of China,

Published by the Asian productivity Organization.

Mac. Millan I. C.(1987); “New business development: A challenge for transformational leadership”; Human Resource Management, 26(4)

Schuler, R. S. and Jakson, S. (1999). Strategic Human Resource Management , Blackwell Publishers.

Worthington I., & Britton, C. (2006). The business environment (6th Ed.). Pearson Education Limited.