

بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملت شعب تهران)

حمید کاکائی^{۱*}

صمد ملکی^۲

هادی محمدی محمدی^۳

شیوا علیزاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۸/۲۰

چکیده

با توجه به نقش و اهمیت صنعت بانکداری در این تحقیق از ظرفیت‌های سرمایه انسانی برای بهبود کارآفرینی سازمانی در این صنعت استفاده شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان بانک ملت شعب تهران است که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۵۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. شیوه گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد طالبی و همکاران (۱۳۹۱) برای سنجش سرمایه انسانی و سخداری (۲۰۱۶) برای سنجش کارآفرینی سازمانی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با رویکرد معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام گرفته است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه انسانی با مولفه‌هایی از قبیل قابلیت کارکنان، رضایتمندی کارکنان و پایداری کارکنان بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

واژگان کلیدی

سرمایه انسانی، کارآفرینی سازمانی، قابلیت، رضایتمندی، پایداری کارکنان.

۱. دانشجوی دکتری اقتصاد سنجی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

(hamidkakaiei306@yahoo.com)

۲. کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران. (www.ssamad1977@yahoo.com)

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. (hm_mohamady@iauctb.ac.ir)

۴. دانشجوی دکتری اقتصاد بخش عمومی، دانشگاه لرستان، ایران. (نویسنده مسئول: Alizade.2015@yahoo.com)

بیان مسئله

در دوران گذار از اقتصاد سنتی به اقتصاد دانش بنیان، کارآفرینی سازمانی نقش مهمی در جهت عملکرد بالاتر، رقابت پذیری و بهره وری ایفا می کند. اقتصاد جهانی کنونی به شدت رقابتی است و سازمان ها برای رقابتی شدن، زنده ماندن در رقابت و بهبود عملکرد ملزم به کارآفرینی بیشتری هستند. موفقیت سازمان ها به شایستگی کارآفرینی آنان بستگی دارد. کارآفرینی سازمانی به فرآیندی اطلاق می شود که در آن فرد در داخل سازمان به دنبال فرصت های جدید یا شرکت در فعالیت های جدید با استفاده از منابع موجود در سازمان است (کادیر و همکاران^۱، ۲۰۱۹). کارآفرینی سازمانی به عنوان یک زمینه مطالعاتی رو به رشد بیانگر این است که بین کیفیت توسعه عملکرد و فعالیت های کارآفرینانه رابطه مستقیم وجود دارد. علاوه بر این، استراتژی و عملکرد منابع انسانی مستقیماً اقدامات کارآفرینانه در سازمان ها را تغییر می دهد. کارآفرینی سازمانی به عنوان فعالیت های کارآفرینانه در فرآیند داخلی سازمان توصیف شده است که نقش مهمی در عملکرد سازمان دارد و باعث دستیابی به اهداف استراتژیک علاوه بر بهبود سودآوری می شود (میانجی و حسینی^۲، ۲۰۱۹).

یکی از عواملی که نقش مهمی در توسعه کارآفرینی سازمانی دارد، سرمایه های انسانی سازمان هستند که می توانند با تاکید بر دانش و مهارت کارکنان، نقش مهمی در این راستا به خصوص در نوآوری و توسعه فعالیت های کارآفرینانه سازمانی داشته باشند (مارول و همکاران^۳، ۲۰۱۶). سرمایه انسانی سطح دانش فردی است که کارکنان یک سازمان از آن برخوردار هستند. سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش فراگرفته شده افراد یک سازمان است که از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری افراد، مهارت ها و توانایی حل مسئله ایجاد می شود و منبع مهمی برای بازآفرینی در یک سازمان شناخته می شود. از آنجایی که کارکنان در فرآیند کارآفرینی نقش اساسی دارند بنابراین باید به مهارت، دانش، اطلاعات و تجربه های آن ها در قالب سرمایه انسانی سازمان توجه ویژه ای شود. سرمایه انسانی شاخص کلیدی برای عملکرد و کارآفرینی است که باید آن را شناخت، حفاظت کرد و به کمک کارکنان پرورش داد تا سازمان ها بتوانند در بازار رقابتی امروز، عملکردشان را حفظ کرده و بهبود بخشند (طالبی و دهقان نجم آبادی، ۱۳۹۱).

از اینرو با توجه به اهمیت نقش سرمایه انسانی در توسعه رفتارهای نوآورانه و کارآفرینی سازمانی به خصوص در صنعت بانکداری که نقش مهمی در توسعه اقتصادی کشورها ایفا می کنند، ضرورت دارد تا چنین تحقیقاتی نقش پررنگ تری به خود گرفته و محققین به بررسی این موضوعات توجه بیشتری داشته باشند. از آنجاییکه در بانک ملت شعب تهران تا کنون چنین تحقیق انجام گرفته نشده است و با توجه به خلاء نظری در تحقیقات موجود، تحقیق حاضر شکل گرفته و به دنبال پاسخ به این سوال می باشد که سرمایه انسانی چه نقشی در توسعه کارآفرینی سازمانی بانک ملت تهران شعب تهران دارد؟

¹ Kadir et al

² Mianji & Hosseini

³ Marvel et al

مروری بر پیشینه نظری

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی در ادبیات به عنوان مقدمه‌ای از نوآوری ظاهر شده است که به ایجاد ارزش کمک می‌کند. محققین اشاره می‌کنند که مدیریت منابع موجود، به جای یافتن منابع جدید، یک اصل اساسی است که بر اهمیت منابع با ماهیت دانش تأکید می‌کند. در این راستا سرمایه انسانی، مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که کارکنان دارند و استفاده می‌کنند و به طور مثبت بر نوآوری و کارآفرینی تأثیر می‌گذارد (اسکارپلینی و همکاران^۱، ۲۰۱۷). سرمایه انسانی برای همه کارآفرینان در انتخاب شغلی در بازار کار بین اشتغال با حقوق و ایجاد ریسک مهم است. محققین در تمایز بین سرمایه انسانی عمومی که می‌تواند در مشاغل و صنایع مختلف به کار گرفته شود و سرمایه انسانی خاص که ارزش مشتق شده برای یک زمینه خاص، مثلاً یک شغل، بخش یا خاص است (استرین و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

ارتباط مثبت بین سرمایه انسانی و کارآفرینی به طور گسترده در ادبیات مورد بررسی قرار گرفته است. چودوریت و همکاران^۳ (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که دانش و مهارت‌های مرتبط با کارآفرینان به طور قابل توجهی توانایی آنها را برای شناسایی، ارزیابی و تحقق فرصت‌های کارآفرینی تعیین می‌کند. کیوان و همکاران^۴ (۲۰۱۳)، تأکید می‌کنند که سرمایه انسانی منبع اصلی ظرفیت جذب کارآفرینی است که بر موفقیت سازمان‌های تازه ایجاد شده تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، سرمایه انسانی نه تنها بر فعالیت بلکه بر کیفیت کارآفرینی نیز تأثیر می‌گذارد. سرمایه انسانی یک کاتالیزور کارآمد برای کارآفرینان برای غلبه بر محدودیت‌های سازمانی است. کارآفرینانی که سرمایه انسانی بالاتری دارند، احتمالاً رویدادهای به ظاهر نامربوط را برای ایجاد فرصت‌های کسب و کار مرتبط می‌کنند، حتی اگر در محیط‌های نهادی کمتر توسعه‌یافته فعالیت کنند.

ادبیات نشان می‌دهد که سرمایه انسانی ارائه شده در اشکال دانش و مهارت‌های مرتبط با کارآفرینان ممکن است عملکردهای شناختی آنها را در موقعیت‌های نامطلوب تسهیل کند (چودوریت و همکاران، ۲۰۱۹)؛ به عبارت دیگر، کارآفرینان مجهز به سرمایه انسانی مناسب، شانس بیشتری برای بقای مؤسسات ضعیف و اجرای موفقیت‌آمیز کسب و کار خود دارند. همچنین، اصلاحات نهادی هزینه‌های مبادله قابل توجهی را بر روی برخی از گروه‌های خاص اقتصاد ایجاد می‌کند. در این شرایط، دانش و مهارت می‌تواند به کارآفرینان کمک کند تا اثرات نامطلوب بی ثباتی نهادی را کاهش دهند (نوین و همکاران^۵، ۲۰۲۱).

مون و کیم (۲۰۰۶)، سرمایه انسانی را با شاخص‌هایی همچون قابلیت کارکنان، رضایتمندی کارکنان و پایداری کارکنان مورد سنجش قرار داده‌اند. قابلیت کارکنان شامل شایستگی‌های فردی، مهارت‌های افراد و سرمایه‌گذاری در سرمایه

¹ Scarpellini et al

² Estrin et al

³ Chowdhury et al

⁴ Qian et al

⁵ Nguyen et al

انسانی سازمان است. سرمایه انسانی، مستلزم سرمایه گذاری بر نیروهای انسانی یک مجموعه، به منظور بالا بردن بازدهی آنهاست. از آنجا که این نوع هزینه ها با هدف بهره برداری در آینده انجام می گیرد، آن را سرمایه گذاری در منابع انسانی می خوانند. رضایتمندی کارکنان اشاره به بیان عاطفی و احساسی کارکنان دارد. رضایت کلی کارکنان در ارتباط مثبتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی است که تفاوت میان آنچه کارکنان از شغل خود می خواهند و آنچه را که درک کرده اند، منعکس می کند. پایداری کارکنان نیز در درجه اول، اشاره به نگهداری و حفظ کارکنان دارد. جابه جایی داوطلبانه می تواند تهدیدی برای سازمان شمرده شود؛ زیرا باعث از دست دادن دانش انباشته شده کارکنانی می شود که سازمان را ترک می کنند. بر این اساس، سازمان ها باید در حفظ کارکنان، پیشگام باشند (طالبی و دهقان نجم آبادی، ۱۳۹۱).

سرمایه انسانی حول هفت جنبه مرتبط به هم می چرخد که شامل رهبری، مدیریت تغییر، شناخت، مدیریت عملکرد، اعتماد به نفس، ارزش ها و شایستگی می شود. این منابع با اهداف کسب و کار مورد نظر برای بهبود بهره وری همسو هستند (دیمو^۱، ۲۰۱۰).



شکل (۱): استراتژی های سرمایه انسانی (دیمو، ۲۰۱۰)

¹ Dimov

کارآفرینی سازمانی

فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی اغلب در طول زمان، در سطوح سازمانی آشکار می‌شوند. در هر مرحله، شرکت کنندگان در کارآفرینی سازمانی ایده‌های خود را به اشتراک می‌گذارند، اصلاحات را اضافه می‌کنند، مفاهیم را معرفی می‌کنند و مفروضات خود را آزمایش می‌کنند. این فعالیت‌ها آنچه را که این شرکت کنندگان می‌دانند گسترش می‌دهند و حتی دانش جدیدی ایجاد می‌کنند (زهره^۱، ۲۰۱۵).

یکی از مهم‌ترین نقش‌های رفتار کارآفرینانه سازمان‌ها در فرآیندهای یادگیری سازمانی یافت می‌شود که توانایی کارکنان را برای تجزیه و تحلیل بازارها و فرموله کردن محصولات جدید تقویت می‌کند. با این وجود، استراتژی‌هایی که می‌توانند رفتار کارآفرینانه سازمانی را افزایش دهند عبارتند از: توسعه یک سیستم تقویت مثبت، تولید تیم‌های نوآوری، حمایت و پرورش یک محیط کارآفرینی، فراهم کردن سرمایه درونی برای کارآفرینان سازمانی، کاهش محدودیت‌های مدیریتی سازمانی و تسهیل حمایت. محققین بیان می‌کنند که اگر سازمانی دارای کارآفرینی سازمانی باشد، نوآوری یعنی دگرگونی شرکت موجود، تولد سازمان تجاری جدید و نوآوری اتفاق می‌افتد. در مجموع، کارآفرینی سازمانی نقشی را ایفا می‌کند که به دنبال اولین حرکت دهنده از یک فرد است؛ بنابراین، کارآفرینی سازمانی به نقش مهمی الهام بخش برای وقوع نوآوری تبدیل می‌شود (تی‌سنگ و تی‌سنگ^۲، ۲۰۱۹).

تعریف کارآفرینی سازمانی در طی چند دهه گذشته تکامل یافته است. به عنوان یک مفهوم گسترده، در حالی که دیگران آن را به عنوان یک مفهوم محدودتر از نوآوری تعریف می‌کنند، برخی معتقدند که اکثر محققان کارآفرینی سازمانی را به عنوان اصطلاحی می‌بینند که به فعالیت‌های کارآفرینانه اشاره دارد که تحریم‌های سازمانی و تعهدات منابع را با هدف نتایج نوآوری دریافت می‌کنند. وناکریت و همکارانش^۳ (۲۰۱۷)، یک تعریف کلیدی از کارآفرینی سازمانی ارائه می‌دهند که این اصطلاح را به عنوان فعالیت‌های رسمی یا غیر رسمی با هدف ایجاد مشاغل جدید سازمان‌های تاسیس شده از طریق نوآوری‌های محصول و فرآیند و توسعه بازار توصیف می‌کند. 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 (وناکریت و همکاران، ۲۰۱۷).

از دیدگاه زهره (۲۰۱۵)، کارآفرینی سازمانی منبع دیگری از دانش است که به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا نوآوری کنند، سازمان‌ها را جوان کنند، شایستگی برای سرمایه‌گذاری در بازار جدید ایجاد کنند، به رشد دست یابند و بهره‌وری را افزایش دهند (زهره، ۲۰۱۵). هر گونه فعالیت کارآفرینانه در سازمان مانند نوآوری، سرمایه‌گذاری شرکتی و تجدید استراتژیک، کارآفرینی سازمانی در نظر گرفته می‌شود (کوراتکو و همکاران^۴، ۲۰۱۵).

¹ Zahra

² Tseng & Tseng

³ Vanacker et al

⁴ Kuratko et al

موریس و همکاران^۱ (۲۰۱۰)، بیان می‌کنند که کارآفرینی سازمانی به طور گسترده با عمل مرتبط است. طبق گفته آن‌ها کارآفرینی سازمانی از دو حوزه مجزا تشکیل شده است: سرمایه‌گذاری شرکتی و کارآفرینی استراتژیک. حوزه اول، سرمایه‌گذاری شرکتی، افزودن کسب‌وکارهای جدید یا بخش‌هایی از کسب‌وکارهای جدید از طریق سرمایه‌گذاری سهام است. سرمایه‌گذاری شرکتی را می‌توان از طریق سه پیاده‌سازی انجام داد: سرمایه‌گذاری شرکتی داخلی، سرمایه‌گذاری شرکتی تعاونی و سرمایه‌گذاری شرکتی خارجی. حوزه دوم، کارآفرینی استراتژیک، ادغام دیدگاه‌های کارآفرینانه و استراتژیک در توسعه و انجام اقدامات طراحی شده برای ایجاد ثروت است؛ مانند سرمایه‌گذاری شرکتی، کارآفرینی استراتژیک نیز دارای حوزه‌های مختلف پیاده‌سازی است: تجدید استراتژیک، بازسازی پایدار، تعریف مجدد دامنه، جوان‌سازی سازمانی و بازسازی مدل کسب‌وکار (موریس و همکاران، ۲۰۱۰).

سه مؤلفه اصلی کارآفرینی سازمانی وجود دارد که عبارتند از نوآوری، سرمایه‌گذاری شرکتی و تجدید استراتژیک که در آن محققان به دلیل مفهوم مکمل و متقابلشان بیشتر به عنوان یک فراسازه واحد استفاده می‌کنند (سخدری، ۲۰۱۶).

در ادامه مجموعه‌ای از خلاصه تحقیقات در رابطه با موضوع پژوهش در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۱): مجموعه‌ای از خلاصه تحقیقات انجام شده

نویسنده	موضوع	نتیجه
نوین و همکاران (۲۰۲۱)	نهادها، سرمایه انسانی و ماهیت کارآفرینی	بین نهادها، سرمایه انسانی و کارآفرینی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
کادیر و همکاران (۲۰۱۹)	سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی و عملکرد بالاتر در بین ۶۸ شرکت گردشگری کشور مالزی	سرمایه فکری با ابعادی از قبیل سرمایه انسانی و اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد تاثیر مثبت دارد.
میانجی و حسینی (۲۰۱۹)	عوامل اثربخش استراتژی منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی در عملکرد دانشگاه‌ها	استراتژی منابع انسانی بر بهبود کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها نقش اثرگذاری دارند.
بورکمپر (۲۰۱۷)	تاثیر سرمایه انسانی و اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی	سرمایه انسانی و اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند.

¹ Morris et al

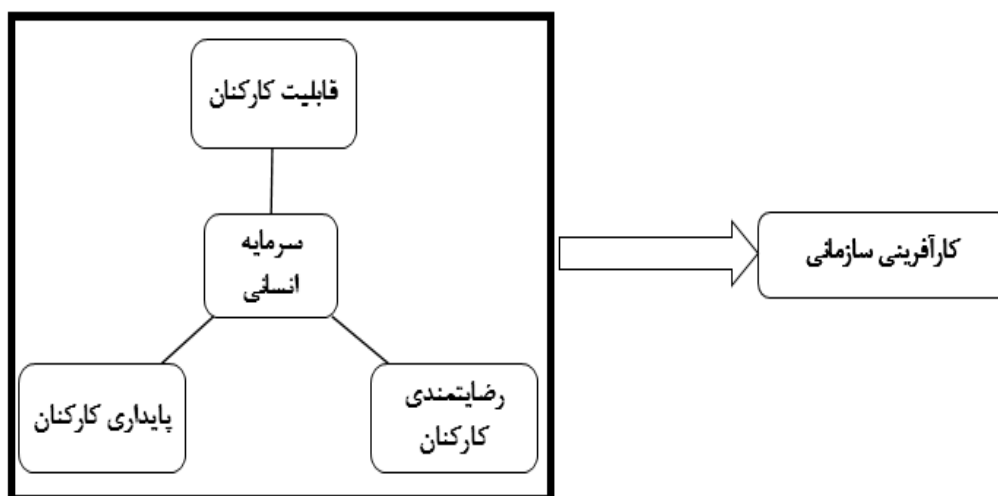
نویسنده	موضوع	نتیجه
اسکارپلینی و همکاران (۲۰۱۷)	سرمایه انسانی و عملکرد نوآورانه شرکت‌های پروژه محور	سرمایه انسانی تأثیر مثبت بر عملکرد نوآورانه شرکت‌ها دارد.
مارول و همکاران (۲۰۱۶)	سرمایه انسانی و تحقیقات کارآفرینی: دیدگاه انتقادی	نقش سرمایه انسانی در تحقیقات کارآفرینی مثبت و مهم می‌باشد.
استرین و همکاران (۲۰۱۶)	نقش سرمایه انسانی در کارآفرینی تجاری و اجتماعی	سرمایه انسانی نقش مثبت و معناداری در کارآفرینی تجاری و اجتماعی دارد.
مارتین و همکاران (۲۰۱۳)	بررسی شکل‌گیری سرمایه انسانی در کارآفرینی: رویکرد فراتحلیل	سرمایه انسانی در شکل‌گیری کارآفرینی می‌تواند اهمیت داشته باشند.

با توجه به مطالب مطرح شده و اهداف تحقیق، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه ۱: معیار قابلیت کارکنان بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه ۲: معیار رضایتمندی کارکنان بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه ۳: معیار پایداری کارکنان بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.



شکل (۲): مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی از نظر ماهیت نیز توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان بانک ملت شعب تهران است که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۵۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. شیوه گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد طالبی و همکاران (۱۳۹۱) برای سنجش سرمایه انسانی و کادیر و همکاران (۲۰۱۹) برای سنجش کارآفرینی سازمانی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با رویکرد معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام گرفته است.

جدول (۲): تشریح ابزار تحقیق

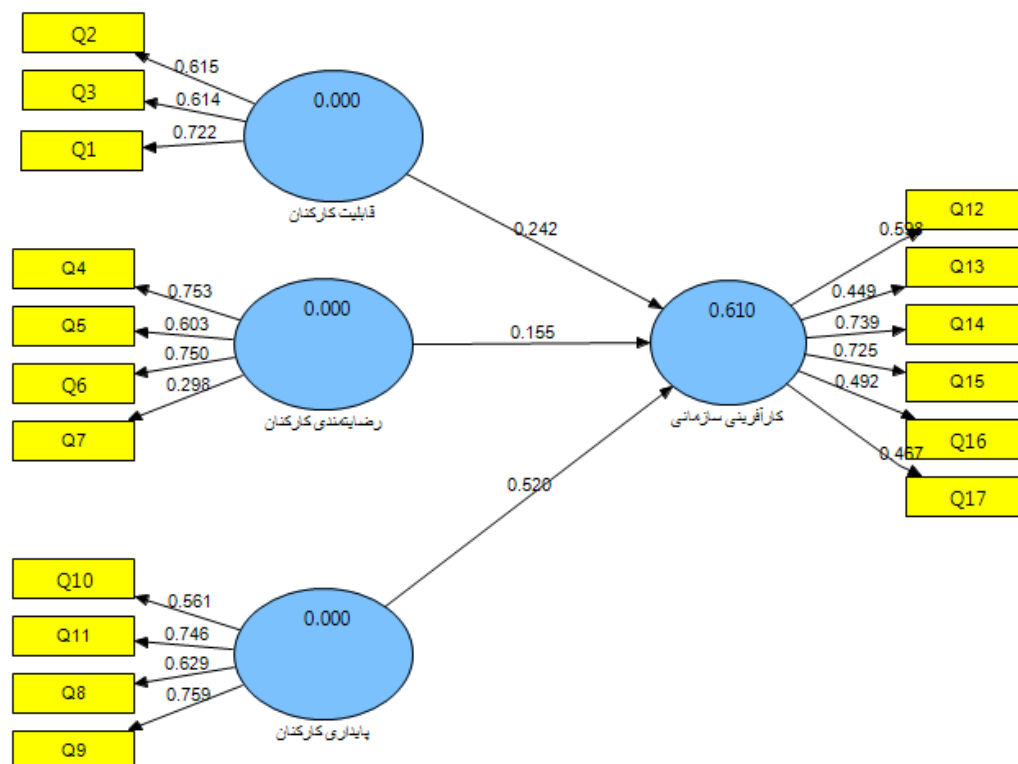
متغیر	ابعاد	سوالات
سرمایه انسانی (طالبی و دهقان نجم‌آبادی، ۱۳۹۱)	قابلیت - رضایتمندی - پایداری	۱۱ سوال
کارآفرینی سازمانی (سخداری، ۲۰۱۶)	نوآوری - سرمایه‌گذاری شرکتی - تجدید استراتژیک	۶ سوال

روایی و پایایی ابزار تحقیق نیز با استفاده از روایی همگرا و ضرایب آلفای کرونباخ انجام شده است که نتایج آن در جدول زیر تشریح شده است:

جدول (۳): روایی و پایایی ابزار تحقیق

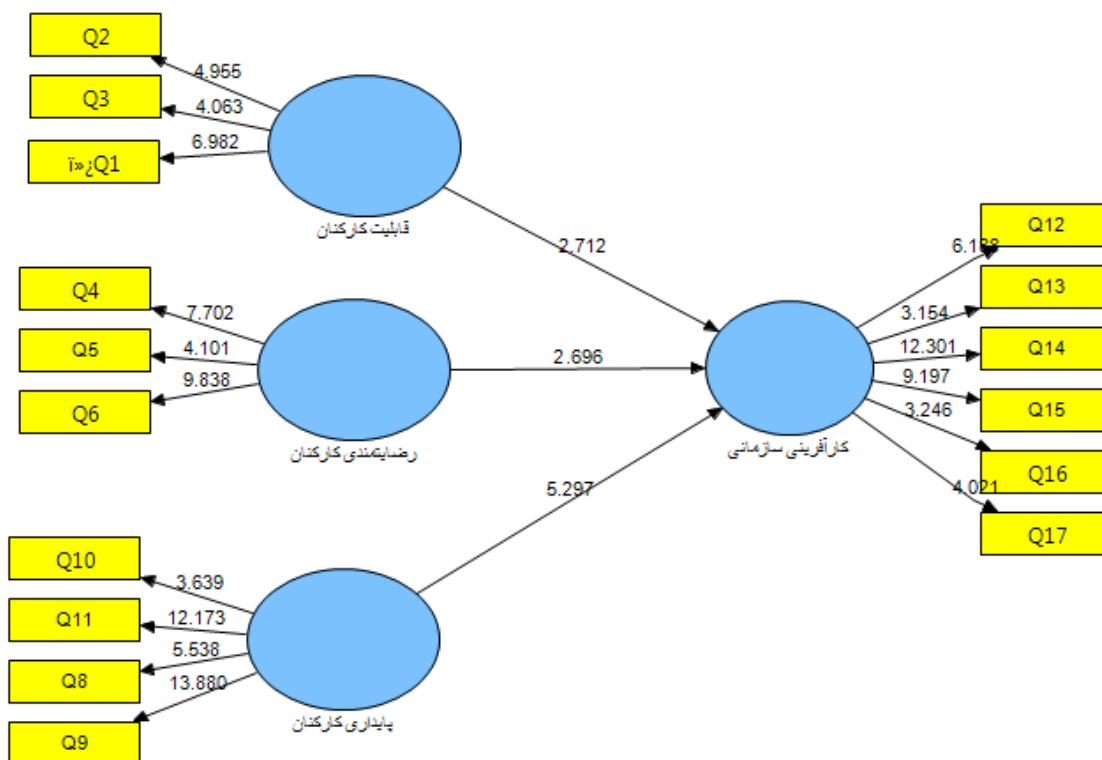
متغیر	روایی همگرا	ضرایب آلفای کرونباخ
سرمایه انسانی	۰,۶۱۴	۰,۷۸
قابلیت کارکنان	۰,۶۰۵	۰,۸۳
رضایتمندی کارکنان	۰,۵۹۸	۰,۸۴
پایداری کارکنان	۰,۵۴۳	۰,۸۲
کارآفرینی سازمانی	۰,۵۷۶	۰,۸۸

در مرحله بعد نمودارهای مربوط به تحلیل فرضیه‌ها در بخش مدلسازی معادلات ساختاری نشان داده شده است. در مرحله اول نمودارهای مربوط به ضرایب بار عاملی نشان داده شده است تا ضرایب بار عاملی قابل قبول استخراج شود. نتایج مربوط به آن در شکل ۳ نشان داده شده است. سوال ۷ باید از مدل حذف شود تا ضرایب بار عاملی قابل قبول استخراج شود که در شکل ۵ می‌توان ضرایب بار عاملی قابل قبول را مشاهده کرد.



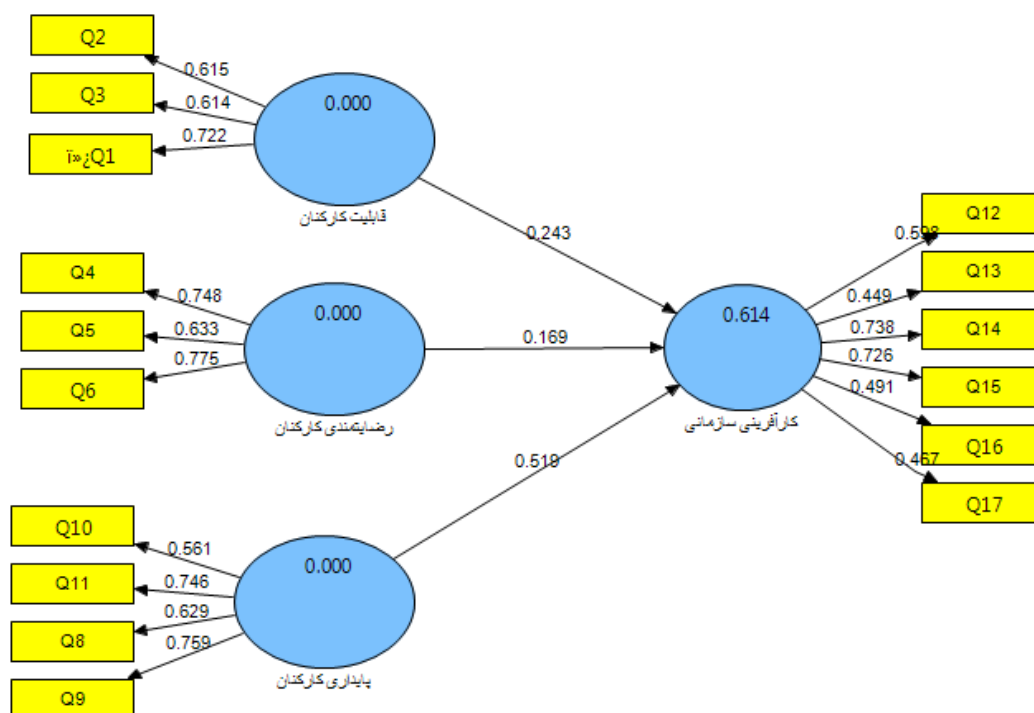
شکل (۳): ضرایب بار عاملی مورد تایید

بعد از تایید ضرایب بار عاملی، ضرایب معناداری مورد بررسی قرار گرفته است. ضرایب معناداری نشاندهنده ارتباط معنادار بین متغیرهای تحقیق است. نتایج مربوط به ضرایب معناداری در شکل ۴ نشان داده شده است:



شکل (۴): ضرایب معناداری فرضیه های تحقیق

بعد از بررسی ضرایب معناداری، ضرایب مسیر مورد بررسی قرار گرفته است. ضرایب مسیر نشاندهنده میزان درصد تاثیر متغیرها بر یکدیگر است. نتایج مربوط به ضرایب مسیر در شکل ۵ نشان داده شده است:



شکل (۵): ضرایب مسیر فرضیه های تحقیق

با توجه به آزمون‌های بررسی شده به طور خلاصه نتایج به دست آمده در قالب جدول زیر تشریح شده‌اند:

جدول (۴): خلاصه نتایج فرضیه های تحقیق

فرضیه ها	ضریب مسیر	ضریب معناداری
فرضیه ۱: تاثیر قابلیت کارکنان بر کارآفرینی سازمانی	۰,۲۴	۲,۷۱
فرضیه ۲: تاثیر رضایتمندی کارکنان بر کارآفرینی سازمانی	۰,۱۶	۲,۶۹
فرضیه ۳: تاثیر پایداری کارکنان بر کارآفرینی سازمانی	۰,۵۱	۵,۲۹

بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از فرضیه‌های تحقیق نشان داد که سرمایه های انسانی که شامل قابلیت‌های کارکنان، رضایتمندی کارکنان و پایداری کارکنان است، نقش مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی بانک ملت شعب تهران دارند. نتایج نشان داد که قابلیت‌های کارآفرینانه به میزان (۲۴ درصد)؛ رضایتمندی کارکنان به میزان (۱۶ درصد) و پایداری کارکنان به میزان (۵۱ درصد) بر کارآفرینی سازمانی تاثیرگذار هستند.

همانطور که در ادبیات تحقیق بیان گردید مدیریت سرمایه انسانی به موضوعی بسیار مورد بحث در فعالیتهای کارآفرینی تبدیل شده است. در تجارت، افراد به عنوان داراییهایی تلقی میشوند که میتوانند از طریق ایجاد یا شناسایی فرصتهای سرمایه گذاری، ارزش آنها را افزایش دهند. پذیرش مدیریت سرمایه انسانی شامل ارائه مداوم انتظارات عملکردی مشخص و واضح برای کارکنان است. مدیران نقش محوری در ارزیابی، پاداش و ارتقای کارکنان با دیدگاه تحقق اهداف صریح کسب و کار، نوسازی و توسعه بی وقفه کارآفرینی دارند. کارآفرینی به عنوان توانایی و تمایل به استراتژی، سازماندهی و مدیریت یک کسب و کار با در نظر گرفتن خطرات ناشی از تولید سود تلقی می شود. کارآفرین شخصی است که تغییرات را در خود به کار می گیرد و در عین حال نگرش بالایی را در هر موقعیت تجاری نشان می دهد. یک کارآفرین ایده یک محصول یا خدمات را به ذهن می آورد و جرأت می کند ریسک کند و هر کاری که برای تبدیل آن به واقعیت لازم است انجام دهد. از سوی دیگر، مدیریت سرمایه انسانی مستلزم رویکردهای استراتژیک مورد استفاده برای اختصاص نقشهای تجاری به افراد در یک سازمان است. مدیریت افراد به گونه ای انجام می شود که پایداری و رقابت پذیری کسب و کار را ارتقا دهد. مدیریت سرمایه انسانی به سازمان ها کمک می کند تا اهداف کسب و کار را با توانایی ها و تجربیات فردی هماهنگ کنند. در واقع، هدف اولیه سرمایه انسانی ارتقای مشارکت کارکنان در دستیابی به اهداف کلی سازمان است.

نتایج به دست آمده از فرضیات با تحقیقاتی از قبیل نوین و همکاران (۲۰۲۱)؛ کادیر و همکاران (۲۰۱۹)؛ میانجی و حسینی (۲۰۱۹)؛ بورکمپر (۲۰۱۷)؛ اسکارپلینی و همکاران (۲۰۱۷) و طالبی و دهقان (۱۳۹۱)، همسو می باشند. نتایج تحقیقات ذکر شده به این اشاره کرده اند که سرمایه انسانی بیش از هر چیز عامل مهمی برای رشد، بقای سازمانی و همچنین افزایش رفتارهای نوآورانه و کارآفرینی سازمانی می باشند. از اینرو نتایج تحقیقات تاییدی بر یافته های فرضیات تحقیق حاضر می باشند.

باتوجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه گردیده است:

- پیشنهاد می شود مدیران با توجه به دانش و مهارت و توانمندی کارکنان، دوره های کارآفرینی و خلاقیت را برای کارکنان خود طراحی نمایند.
- پیشنهاد می شود تا مدیران برای بالا بردن مهارت و توانمندی کارکنان، به طور مداوم شایستگی آنان را مورد بررسی قرار دهند.
- پیشنهاد می گردد تا مدیران با راه اندازی سیستم رضایت شغلی، به صورت سالانه میزان رضایت آنان را بررسی کرده و متناسب با آن برنامه های انگیزشی طراحی نمایند.
- پیشنهاد می شود تا برای پایداری کارکنان در سازمان، علاوه بر برنامه های انگیزشی مالی، برنامه های انگیزشی غیرمالی نیز تدوین و طراحی نمایند.

منابع

طالبی، کامبیز؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۱). تاثیر سرمایه انسانی بر تشخیص فرصت های کارآفرینانه (مورد مطالعه: شرکت های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری اقبال شهر یزد)، مدیریت بازرگانی، دوره ۵، شماره ۳، صص:

۸۳-۱۰۴

- Burkemper, A. C. (2017). The Influence of Director Human and Social Capital and Firms' EO on Corporate Entrepreneurship. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 15868). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Chowdhury, F., Audretsch, D. B., & Belitski, M. (2019). Institutions and entrepreneurship quality. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 51-81.
- Dimov, D. (2010). Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of management studies*, 47(6), 1123-1153.
- Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (2016). Human capital in social and commercial entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 449-467.
- Kadir, A. R., Ngah, R., Salleh, Z., & Sulaiman, J. (2019). Intellectual capital and corporate entrepreneurship toward firm performance: a preliminary study. *Insight Journal: International, Refereed, Open Access, Online Journal*, 5(5), 36-47.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Hayton, J. (2015). Corporate entrepreneurship: the innovative challenge for a new global economic reality. *Small Business Economics*, 45(2), 245-253.
- Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay, M. J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of business venturing*, 28(2), 211-224.
- Marvel, M. R., Davis, J. L., & Sproul, C. R. (2016). Human capital and entrepreneurship research: A critical review and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 599-626.
- Mianji, F., & Hosseini, S. A. N. (2019). Effective Factors of Human Resource Management Strategy in Corporate Entrepreneurship in the Private and Public Universities' Performance. A Review Paper.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2008). Corporate Entrepreneurship and Innovation. Cengage. *South-Western Publishers, Mason, OH*.
- Nguyen, B., Canh, N. P., & Thanh, S. D. (2021). Institutions, human capital and entrepreneurship density. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(3), 1270-1293.
- Qian, H., Acs, Z. J., & Stough, R. R. (2013). Regional systems of entrepreneurship: the nexus of human capital, knowledge and new firm formation. *Journal of Economic Geography*, 13(4), 559-587.
- Sakhdari, K. (2016). Corporate entrepreneurship: A review and future research agenda. *Technology Innovation Management Review*, 6(8).
- Scarpellini, S., Ortega-Lapiedra, R., Marco-Fondevila, M., & Aranda-Usón, A. (2017). Human capital in the eco-innovative firms: a case study of eco-innovation projects. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.

- Tseng, C., & Tseng, C. C. (2019). Corporate entrepreneurship as a strategic approach for internal innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- 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* (Vol. 2017, No. 1, p. 15764). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Zahra, S. A. (2015). Corporate entrepreneurship as knowledge creation and conversion: The role of entrepreneurial hubs. *Small business economics*, 44(4), 727-735.

Investigating the Impact of Human Capital on Organizational Entrepreneurship (Case study: Bank Mellat Tehran Branches)

Hamid Kakai^{*1}

Samad Maleki²

Hadi Mohammadi Mohammadi³

Shiva Alizadeh⁴

Date of Receipt: 2021/10/19 Date of Issue: 2021/11/11

Abstract

Due to the role and importance of the banking industry in this research, human capital capacities have been used to improve organizational entrepreneurship in this industry. The present research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of survey method. The statistical population of the study includes 250 employees of Bank Mellat, Tehran branches, who were selected as the sample size using Cochran's formula and stratified random sampling method. The method of data collection in this study is the standard questionnaires of Talebi et al. (2012) for measuring human capital and Sakhdari (2016) for measuring organizational entrepreneurship. Data analysis was performed using the structural equation approach using PLS software. The results obtained from data analysis showed that human capital with components such as employee capability, employee satisfaction and employee stability have a positive and significant effect on organizational entrepreneurship.

Keyword

Human capital, organizational entrepreneurship, capability, satisfaction, employee sustainability

1. PhD student in Econometrics, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran. (hamidkakaei306@yahoo.com)

2. Master of Economics, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran. (www.ssamad1977@yahoo.com)

3. Assistant Professor Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran. (hm_mohamady@iauctb.ac.ir)

4. PhD Student in Public Sector Economics, Lorestan University, Iran (Corresponding Author: Alizade.2015@yahoo.com)