

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی

با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری دانش مدیران میانی

سعید بخشی^۱، محمدجواد جمشیدی^۲، مهدی حسین پور^۳

چکیده

مدیریت منابع انسانی یکی از جدیدترین زمینه‌های تحقیقاتی در علم مدیریت است. هدف از این مطالعه بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای به اشتراک‌گذاری دانش مدیران میانی است. پژوهش حاضر از نظر روش‌شناسی یک پژوهش کمی و از نظر هدف، کاربردی و از حیث نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، جزء پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی تحقیق شامل تمامی مدیران میانی شاغل در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه می‌باشد، که با استفاده از روش تمام شماری مورد پیمایش قرار گرفته‌اند و در نهایت تعداد ۲۷۸ پرسش‌نامه تکمیل شده و مبنای تحلیل‌های آماری این تحقیق قرار گرفته است. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق پرسش‌نامه‌های استاندارد بوده که روایی و پایایی آن، بررسی و تأیید شده است. داده‌های تحقیق با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شده‌اند. نتایج نشان‌دهنده آن است که تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر دو متغیر به اشتراک‌گذاری دانش مدیران و

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

رایانامه:

Said_bakhshi@yahoo.com

۲. استادیار، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه:

mj.jamshidi@razi.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه:

mahdi.hosseinpour65@gmail.com

کارآفرینی سازمانی معنادار است. همچنین به اشتراک‌گذاری دانش توسط مدیران، نقش میانجی را در تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک کلید موفقیت در کارآفرینی سازمانی است. سازمان‌های دولتی باید این فرصت‌ها را به واقعیت تبدیل کرده و استفاده از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک را برای دستیابی به کارآفرینی سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش حداکثر کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، اشتراک‌گذاری دانش، کارآفرینی سازمانی، سازمان، مدیران میانی.

۱. مقدمه

امروزه فناوری بر همه جنبه‌های زندگی اثر گذاشته است، کتاب‌ها و کاربرد فراوان آن، دلیل خوبی بر این ادعا است. این تأثیر را در حوزه سازمان و مدیریت نیز می‌توان مشاهده کرد. گسترش اینترنت، به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را نیز گسترش داده است. در عصر حاضر، هم تعداد سازمان‌هایی که مدیریت منابع انسانی را به کار می‌گیرند، رو به افزایش است و هم عمق به‌کارگیری آن، در درون سازمان بیشتر شده است. تحقیقات، شواهدی ارائه می‌کنند که مدیریت منابع انسانی الکترونیک به یک پدیده رایج تبدیل شده و البته تمایل محققان به پژوهش در این حوزه نیز افزایش یافته و این موضوع در مجلات منابع انسانی مطرح می‌باشد (یوسلیزا و رامایا^۱، ۲۰۱۲). در این رویکرد، تمامی فعالیت‌های منابع انسانی توسط فناوری وب پشتیبانی می‌شوند. و کلیه مدیران و کارکنان سازمان به راحتی می‌توانند به اطلاعات خدمتی موردنیاز دسترسی داشته باشند و نسبت به ارزیابی و بهینه نمودن آن‌ها اقدام نمایند. به دو علت از آن به عنوان یک نوآوری در منابع انسانی یاد می‌شود؛ اولاً به علت فرصت‌هایی که در روابط کارکنان و مدیران ایجاد می‌کند؛ دوماً به علت اینکه فناوری‌های اطلاعات، تسهیلاتی را برای طراحی ابزارها و ادوات مدیریت منابع انسانی ایجاد می‌کنند که بدون فناوری اطلاعات، امکان‌پذیر نیست (بونداروک و

روئل^۲، ۲۰۰۸).

اگرچه تحقیقات در مورد مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی توسعه‌یافته است، ارتباط آن‌ها هنوز پدیده جدیدی است و نیاز به تحقیقات بیشتری دارد (مصطفی، لوندمارک و راموس^۳، ۲۰۱۶؛ آمبرگ و مک‌گوئی^۴، ۲۰۱۹). جو و همکاران (۲۰۱۹) در بررسی ادبیات خود نشان داد که کارآفرینی سازمان دارای ارتباط با مدیریت منابع انسانی است، اما تحقیقات تجربی در این زمینه هنوز محدود است (جو، آریی، هسیونگ و گست^۵، ۲۰۱۹). هیوز و مصطفی (۲۰۱۷) استدلال می‌کنند که علی‌رغم ارتباط بین منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی، مطالعات موجود بی‌نتیجه هستند (هیوز و مصطفی^۶، ۲۰۱۷). مطالعات گذشته بر ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی متمرکز نبوده است. آن‌ها بیشتر روی فرایند نوآوری یا سرمایه‌گذاری تمرکز کرده‌اند (بون، لوکشین، گونتر و بلدربوس^۷، ۲۰۱۹). مطالعات قبلی نشان‌دهنده این است که مدیریت منابع انسانی با روند اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری دارد و شامل ابعاد زیر است: آموزش و توسعه، استخدام و انتخاب، روش‌های جبران خسارت، ارزیابی عملکرد و... است (پاره و ترمیلی^۸، ۲۰۰۷)؛ سازمان‌های که از اشتراک و کسب دانش از طریق اشتراک‌گذاری دانش مدیران میانی با استفاده منابع انسانی الکترونیک بهره می‌برند. ممکن است در مقایسه با دیگر سازمان‌ها ایده‌های بدیعی تولید کنند. مدیران میانی ستون فقرات یک سازمان است و باعث تقویت کارآفرینی در داخل سازمان می‌شوند (کوراتکو، هورنسی و اسقف^۹، ۲۰۰۵). با این حال، بسیاری از مدیران اذعان می‌کنند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مدیران میانی را به ارتقاء سرمایه‌گذاری در داخل سازمان تشویق نمی‌کند (کریمی و والتر^{۱۰}، ۲۰۱۶). اگرچه اشتراک دانش در تمام سطوح سازمان مهم است، اما مدیران میانی از نظر ساختاری از موقعیت مناسبی برخوردار هستند که می‌توانند در حمایت از کارآفرینی سازمانی به اشتراک دانش بپردازند، زیرا آن‌ها می‌توانند دانش را از تمام سطوح سازمان گرفته و آن را با مدیران ارشد و مقدماتی به اشتراک بگذارند (بناویدس-اسپینوزا و رویگ-دوبون^{۱۱}، ۲۰۱۱).

بیلدیز (۲۰۱۴) معتقد است که کارآفرینی سازمانی، فرآیندها، روش‌ها و

فعالیت‌های تصمیم‌گیری است که منجر به ورودی‌های جدید سازمانی می‌شود (بیلدیز^{۱۲}، ۲۰۱۴). کارآفرینان نمی‌توانند کسب‌وکار را به‌تنهایی توسعه دهند؛ بنابراین مهم‌ترین وظایف مدیران کارآفرین: جذب، ایجاد انگیزش و نگهداری کارکنان خلاق و کارآفرین است. زیرا چنین نیروهایی، به کسب‌وکار هر سازمانی رونق داده و برای رشد و توسعه آن مؤثرند (حسنی صدرآبادی، ۱۳۹۶). از طرفی باوجود تأکیدی که در مبانی نظری مدیریت، بر نقش تأثیرگذار منابع انسانی بر کارآفرینی به چشم می‌خورد، اما متأسفانه الگویی که بتواند به‌صورت یکپارچه تأثیر زیرسامانه‌های منابع انسانی بر کارآفرینی را بسنجد، در بسیاری از سازمان‌ها ایجاد نشده است. لذا انجام آن بسیار ضروری است (سلیمانی، برزگر قره باغ، صادق فیضی و پاشازاده، ۱۳۹۱). ضرورت دیگر انجام تحقیق آن است که بسیاری از کارکنان خلاق و کارآفرین به دلیل نبود زیرسیستم‌های مناسب در منابع انسانی و یا به دلیل ضعف مدیریت، دچار «سکوت سازمانی»^{۱۳} شده و درنتیجه بسیاری از سازمان‌ها از نیروهای خلاق و کارآفرین تهی شده است (دیانتی و زارع زیدی، ۱۳۹۶). روی‌هم‌رفته هرچند سازمان‌های دولتی برای کارآفرین شدن با مشکلاتی روبه‌رو هستند، ولی این سازمان‌ها دارای پتانسیل و توانایی ویژه برای کارآفرینی هستند که در صورت فراهم نمودن زمینه‌های لازم به نتایج بهینه در این زمینه می‌توان دست‌یافت. لذا شناخت ویژگی‌های بستر مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، اولین قدم و اساس‌ترین مسئله سازمان‌ها و شرکت‌ها محسوب می‌گردد؛ اشتراک دانش که به‌عنوان فعالیت‌های پخش دانش در داخل سازمان تعریف شده است، بنگاه‌ها را قادر می‌سازد تا به اطلاعات موردنیاز در تصمیم‌گیری‌ها دسترسی بهتری داشته و از این طریق کیفیت تصمیمات خود را بهبود بخشند (موغلی، سعادت و جابری، ۱۳۹۳). بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات متفاوت در ارتباط بین کارآفرینی و مدیریت منابع انسانی از یک‌سو و همچنین اهمیت کارآفرینی سازمانی برای سازمان‌های امروزی از سوی دیگر برانیم تا به چگونگی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک، به اشتراک‌گذاری دانش مدیران میانی و کارآفرینی سازمانی در بین مدیران و کارشناسان پرداخته و میزان اثرگذاری آن‌ها را موردبررسی و تجزیه و تحلیل قرار

دهیم. به عبارت دیگر، در این تحقیق سعی شده است به این سؤال پاسخ داد شود که آیا مدیریت منابع انسانی الکترونیک با تمرکز ویژه بر اشتراک‌گذاری دانش مدیران میانی بر کارآفرینی سازمانی اثر می‌گذارد؟

۱.۱. پیشینه نظری پژوهش

۱.۲. کارآفرینی سازمانی

از دیدگاه استراتژیک، دانشمندان مختلف، کارآفرینی را به عنوان انجام فعالیت‌های نوآورانه (کوراتکو و موریس^{۱۴}، ۲۰۱۸)، ایجاد سرمایه‌گذاری جدید (سلام-زاده^{۱۵}، ۲۰۱۵)، انجام پروژه‌های پرخطر (سلام‌زاده و کربی^{۱۶}، ۲۰۱۷) و مشارکت در فعالیت‌های مربوط به بازسازی استراتژیک شرکت‌ها تعریف کرده‌اند (نوملا، سارنکتو و لوانی^{۱۷}، ۲۰۱۶). کارآفرینی سازمانی توسط چندین نویسنده به عنوان مجموع سیاست‌ها، فرآیندها و ساختارهای یک شرکت در نظر گرفته شده است که از طریق آن نوآوری‌های عظیم منجر به ایجاد محصولات/خدمات، فرآیندها، ساختارها و بازارهای جدید می‌شود و از این طریق رقابت سازمان را افزایش می‌دهد (اوگامسیجی و لادانو^{۱۸}، ۲۰۱۷). کارآفرینی سازمانی ابزاری برای سازمان‌ها و شرکت‌ها به منظور افزایش توانایی‌های نوآوری کارکنان و موفقیت شرکت است. برای ایجاد کارآفرینی سازمانی، مجموعه تلاش‌های تئوری و عملی پیچیده و مناسب ضروری است. از نظر عملی، سازمان‌ها به منابع مستقیم و غیرمستقیم برای ایجاد استراتژی‌های کارآفرینی مؤثر نیاز دارند، از نظر تئوری محققان پیوسته نیازمند ارزیابی مجزا و ابعاد آن هستند تا بتوانند عوامل محیطی را پیش‌بینی، تبیین و طراحی کنند. در این پژوهش، کارآفرینی سازمانی در برگیرنده سه بعد: ۱) نوآوری در کالاهای، خدمات و تکنولوژی‌های نوین ۲) ریسک‌پذیری، پیگیری و وارد شدن به بازارها و حوزه‌های نوین کسب‌وکار و ۳) همچنین پیشرو بودن در ارائه خدمات نسبت به ارگان‌های دیگر می‌باشد (نقدی، بابایی سیاه‌کلودی، علیپور و مطلائی، ۱۳۹۶).

۱.۳. مدیریت دانش

امروزه دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان و محرکی برای ایجاد

مزیت رقابتی و نوآوری به شمار می‌رود و از آنجاکه با استفاده بیشتر، ارزش آن افزوده می‌شود، دارایی منحصربه‌فردی است (واشیست، کومار و چاندرا^{۱۹}، ۲۰۱۰). مدیریت این دارایی نامشهود در طول دهه‌های گذشته توجه زیادی را به خود جلب نموده، به‌طوری‌که اجرای یک استراتژی مؤثر مدیریت دانش و تبدیل‌شدن به یک سازمان دانش‌محور، شرط الزامی موفقیت سازمان در دوره اقتصاد دانش‌محور است. در تعریفی جامع می‌توان مدیریت دانش را فرایند سامان‌مند و منسجم هماهنگ‌سازی فعالیت‌های گسترده شامل کسب، خلق، ذخیره‌سازی، تسهیم و کاربرد دانش به‌وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقیق اهداف سازمانی تعریف نمود (قنبری، اردلان، نصیری و لیک‌بنی، بهشتی‌راه، ۱۳۹۳). سازمان‌ها برای تحقق راهبردهای رقابتی، باید ظرفیت‌های خود را در بهره‌وری از دانش افزایش دهند و قابلیت‌های یادگیری بهتری نسبت به رقبای خود داشته باشند (یعقوبی، دهقانی، موعلی و وظیفه، ۱۳۹۵). دانش به‌طور فزاینده به‌عنوان اساسی برای یک مزیت برای سازمان‌ها شناخته‌شده است، به‌طوری‌که مدیریت دانش به منظور بهبود فرایند عملکرد و به دنبال آن ارائه خدمت به مشتریان برای سازمان بسیار مهم است. تحقیقات اخیر نشان داده که مدیریت دانش عملکرد شرکت را با ارائه یک چارچوب مؤثر به سازمان‌ها برای پیاده‌سازی استراتژی نوآوری خود تحت تأثیر قرار داده است (راسموسن و نیلسن^{۲۰}، ۲۰۱۱؛ سیابوسکی و مارتین^{۲۱}، ۲۰۱۲؛ مارتین دو کاسترو^{۲۲}، ۲۰۱۱؛ مستغفیر و اسکوما^{۲۳}، ۲۰۱۳). مدیریت دانش فرآیندی است که سازمان را قادر می‌سازد به تدوین و فرموله کردن راه‌هایی در تلاش برای تشخیص و حفظ دارایی‌های دانش سازمان که توسط کارکنان یا از بخش‌های مختلف سازمان یا مطالعات دانشگاه-های مختلف به‌دست آمده است (لعل^{۲۴}، ۲۰۱۱). مدیریت دانش با استفاده از سه

دسته فناوری، توسعه می‌یابند: فناوری اطلاعات، فناوری همکاری، فناوری ذخیره‌سازی و بازیابی. فناوری همکاری، ابزار لازم برای انجام کار گروهی را فراهم می‌کنند. فناوری‌های ذخیره و بازیابی، استفاده از یک سیستم مدیریت پایگاه داده را جهت ذخیره‌سازی و مدیریت دانش فراهم می‌نماید (محمودزاده، ضرغام بروجنی، و صداقت، ۱۳۹۳).

۴.۱. اشتراک دانش

اشتراک دانش یعنی انتقال دانش از منابع دانشی به دریافت‌کننده به‌نحوی که دانش مورد نظر را بیاموزد، بکار برد و انتقال دهد (ما و چان^{۲۵}، ۲۰۱۴). اشتراک دانش یکی از پیچیده‌ترین رشته‌ها در مدیریت دانش است (بوک و کیم^{۲۶}، ۲۰۰۲). شامل تبادل دانش صریح و ضمنی در سطح فردی، گروهی و سازمانی است (اسمال و سیج^{۲۷}، ۲۰۰۵). چنین مبادله‌ای دانش موجب افزایش دانش جمعی سازمان می‌شود (کابرا و کابرا^{۲۸}، ۲۰۰۲). اشتراک دانش منجر به هم‌افزایی میان اعضای تصمیم‌گیرنده می‌شود. بسیاری از پروژه‌های توسعه محصول یا خدمات به این دلیل با شکست مواجهه می‌شوند که دانش و فهم کامل و شفاف از ابتدا و انتهای پروژه وجود ندارد (هونگ، دال، ریولا و ناهم^{۲۹}، ۲۰۱۱). برای سازمان‌های غیر سودآور، مثل مؤسسات دولتی، اشتراک دانش باعث افزایش رضایت ارباب‌رجوع و کارکنان می‌شود (سلیمانی، برزگر قره‌باغ، صادق‌فیضی و پاشازاده، ۱۳۹۱).

۵.۱. مدیران میانی و اشتراک دانش

مدیران میانی را به‌عنوان مدیرانی تعریف می‌شوند که بخشی از تیم مدیریت عالی نیستند، اما هنوز گزارش زیردستان را به آن‌ها ارائه می‌دهند، که این بدان معنی است که سازمان‌های آن‌ها باید به‌اندازه کافی بزرگ باشند تا حداقل از دو سطح مدیریتی استفاده کنند (کسپرگی^{۳۰}، ۲۰۱۲). موقعیت سازمانی مدیران میانی نیز برای

تولید ایده‌ها و اقدامات کارآفرینانه بسیار مهم توصیف شده است. به عنوان مثال، مدیران میانی به دلیل موقعیت منحصر به فرد خود در دریافت و به اشتراک گذاری اطلاعات، می‌توانند اشتراک دانش داخلی و خارجی را تسهیل کنند (مصطفی، ریچاردز و راموس^{۳۱}، ۲۰۱۳). بنابراین می‌توانند نقش اساسی در ابتکارات تغییر سازمانی داشته باشند. مدیران میانی نه تنها از نظر کارآفرینی سازمانی بلکه از نظر جریان دانش نیز نقش مهم‌تری نسبت به سایر بازیگران سازمانی دارند (بنویدس-اسپینوزا و رویگ-دوبون^{۳۲}، ۲۰۱۱). از طریق جمع‌آوری دانش خارجی و توزیع داخلی آن، رفتار به اشتراک گذاری دانش مدیران میانی می‌تواند قابلیت نوآوری شرکت‌ها را افزایش دهد، منجر به ایجاد ایده‌های جدید شود، و موفقیت در اتمام پروژه‌ها را تسریع کند و بهبود محصولات و فرایندهای موجود در نتیجه اقدامات ابتکاری کارآفرینی شرکتی را تسهیل می‌کند (مصطفی و همکاران، ۲۰۱۳؛ لین و لی^{۳۳}، ۲۰۰۶). علاوه بر این به طور گسترده پذیرفته شده است که یادگیری سازمانی در قالب کارآفرینی سازمانی نهفته است (لین، ۲۰۰۷). بنابراین مدیران میانی می‌توانند از طریق رفتار تسهیم دانش خود، تبدیل دانش به محصولات، خدمات و فرآیندهای جدید را به منظور بهره‌برداری از فرصت‌هایی که جنبه‌ای اصلی کارآفرینی سازمانی را تشکیل می‌دهند، امکان‌پذیر سازند (انسینگن و هبرت^{۳۴}، ۲۰۰۹).

۱.۶. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

مدیریت منابع انسانی عبارت است از برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، رهبری و نظارت بر تمامی عملیات استخدامی و همچنین آموزش و بهسازی، نگهداری، ارزشیابی، برقراری ارتباطات، ایجاد انگیزه‌های کاری و به‌ویژه برنامه‌ریزی منابع انسانی با همکاری و مشاوره سایر مدیران هست (رجب‌پور، ۱۳۹۶). اولین بار مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در دهه ۱۹۹۰ استفاده شد. این مفهوم به انجام فعالیت‌های حوزه مدیریت منابع انسانی با استفاده از فناوری‌های تحت وب اشاره دارد (پانیوتوپولو، واکولا و گالاناک^{۳۵}، ۲۰۰۷). روثل و همکاران

(۲۰۰۷) مدیریت منابع انسانی الکترونیک را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «مدیریت منابع انسانی الکترونیک اصطلاح چتر گونه‌ای است که کلیه سازوکارهای یکپارچه‌سازی ممکن و مضامین میان دو حوزه مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات را باهدف خلق ارزش داخل و بین سازمان‌ها برای کارکنان هدف و مدیریت را پوشش می‌دهد» (روئل، بونداروک و ون‌درولد^{۳۶}، ۲۰۰۷). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی: کاربردی بی‌نظیر از فناوری‌های مبتنی بر وب در سامانه‌های مرتبط با منابع انسانی در کلیه عملکردهای منابع انسانی (برنامه‌ریزی منابع انسانی، انتخاب و استخدام، یادگیری و توسعه، جبران خسارت و ارزیابی عملکرد) است (مالکاوی^{۳۷}، ۲۰۱۸). محققان ابعاد مختلفی را برای E-HRM تعریف کردند، در این پژوهش ابعاد زیر مدنظر است (تان و نصرالدین^{۳۸}، ۲۰۱۱).

۱. برنامه‌ریزی الکترونیکی منابع انسانی: برنامه‌ریزی الکترونیکی منابع انسانی به معنای استفاده از داده‌های مدیریت منابع انسانی در جهت تدوین برنامه‌های کوتاه، میان و بلندمدت مدیریت منابع انسانی در سازمان است. برنامه‌ریزی الکترونیکی منابع انسانی، رشته‌ها، تعداد موردنیاز هر نوع تخصص و زمان لازم برای چنین مهارت‌هایی را که باید در دسترس باشد معین می‌کند. علاوه بر این، برنامه‌ریزی در زمینه نیروی انسانی لازم برای بهره‌وری در عملکرد شرکت تخصیص تعداد مناسب تخصص‌های متناسب جهت تکمیل برنامه‌های عملیاتی شرکت مشخص می‌کند (مالکاوی، ۲۰۱۸).

۲. انتخاب و استخدام الکترونیکی: استفاده از ابزارهای الکترونیکی در فرآیندهای انتخاب و استخدام باهدف اطمینان از این‌که کلیه مراحل انجام‌شده طبق برنامه‌ها و آیین‌نامه‌های تعیین‌شده صورت می‌گیرند؛ همچنین جهت اطمینان از استخدام شایسته‌ترین افراد با کمترین هزینه در فرایندهای استخدام سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۳. جبران الکترونیکی^{۳۹}: استفاده از برنامه‌های الکترونیکی برای مدیریت جبران عملکرد کارکنان و اعطای پاداش از طریق جمع‌آوری، پردازش، ذخیره، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات کارکنان در هر زمان و اعطای دسترسی به این اطلاعات به افراد صاحب صلاحیت.

۴. یادگیری و توسعه الکترونیکی^{۴۰}: به معنای استفاده از شبکه‌های اینترنت و اینترنت برای تهیه داده‌ها، اطلاعات و برنامه‌های آموزشی برخط لازم برای فرآیند آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان، ارزیابی نتایج آموزش، و فراهم ساختن مکانیسم‌های نظارت جهت تضمین اثربخشی فرایند آموزش الکترونیکی ضمن خدمت کارکنان، می‌باشد.

۵. مدیریت عملکرد الکترونیکی: به معنای ارزیابی عملکرد کارکنان از طریق اطلاعات گردآوری‌شده از ابزارهای مبتنی بر وب در جهت اهداف مدیریت منابع انسانی سازمان و معیارهای از پیش تعریف‌شده است.

۱.۶. پیشنهاد تجربی

روبل و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای خدمات سبز، اثر واسطه‌ای به اشتراک‌گذاری دانش سبز پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز اثرات مثبت و مستقیمی بر رفتارهای خدمات سبز دارد. و همچنین اشتراک‌گذاری دانش سبز تأثیر واسطه‌ای مهمی بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای خدمات سبز دارد (روبل، کی و ریمی^{۴۱}، ۲۰۲۱). شحاتا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط متقابل بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، صفات کارآفرینی و کارآفرینی‌سازمانی در بازارهای نوظهور مصر پرداخته‌اند. نتایج تأثیر مدیریت منابع انسانی بر صفات کارآفرینی را تأیید می‌کند، که به‌نوبه خود تأثیر قابل‌توجهی بر کارآفرینی سازمانی دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی به‌عنوان پشتیبان کارآفرینی‌سازمانی عمل می‌کند (شهاتا، مونتاش و آردا^{۴۲}، ۲۰۲۰). تایو و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بین کارآفرینی‌سازمانی، ابعاد منابع انسانی و عملکرد شرکت پرداخته‌اند. نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریت

منابع انسانی ارتباط قابل توجهی با کارآفرینی سازمانی دارد و کارآفرینی شرکتی به عنوان واسطه‌ای بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت می‌باشد. و همچنین منابع انسانی باعث ارتقاء کارآفرینی سازمانی و عملکرد شرکت می‌گردد (تایوو، فیسیسایو و اولامیلکان^۳، ۲۰۲۰). الرحمان و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر روش‌های استراتژیک مدیریت منابع انسانی بر رفتار اشتراک دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که شیوه‌های استراتژیک مدیریت منابع انسانی به‌طور مثبت بر رفتار اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد (الرحمان، حافظ، اسلام، مایتلو و سید^۴، ۲۰۲۰). طارق و فارق (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و مدیریت منابع انسانی نشان دادن شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با اشتراک دانش مرتبط است (طارق و فارق^۵، ۲۰۱۹). و توانایی به اشتراک گذاشتن دانش دارای ارتباط نزدیک با واحد نوآوری در سازمان است. سلام‌زاده و همکاران (۲۰۱۹) تأثیرات مدیریت منابع انسانی بر توسعه کارآفرینی سازمانی در دانشگاه تهران را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد در صورت توجه بیشتر به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، ارتقاء کارآفرینی سازمانی در دانشگاه تهران را در پی خواهد داشت (سلام‌زاده و همکاران، ۲۰۱۹).

آمبرگ و مک‌گوئی در سال ۲۰۱۹ پژوهشی با عنوان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و سکون در کارآفرینی سازمانی در یک شرکت چندملیتی انجام داده‌اند. آن‌ها در مقاله خود به شناسایی و پیکربندی عوامل وابسته‌ای که به‌طور متقابل یکدیگر را تقویت نموده و اینرسی را در کارآفرینی سازمان حفظ می‌کنند درست یافته‌اند. و ضمن تشریح ارتباطات بین جهت‌گیری سازمانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی؛ به اصلاح درک فعلی از صلاحیت‌های انسانی برای کارآفرینی سازمانی پرداخته‌اند (آمبرگ و مک‌گوئی، ۲۰۱۹). مادادا و کساسبا (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در دستیابی به مزیت‌های رقابتی شرکت‌های پرداخت‌اند. یافته‌ها نشان داد که از نظر آماری تأثیر قابل توجهی از منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری وجود دارد (مادادا و کساسبا^۶، ۲۰۱۶). مصطفی و همکاران (۲۰۱۶) حل کردن رابطه بین

مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی اشتراک دانش مدیران میانی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که بیش از یک‌سوم رابطه بین مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا و کارآفرینی سازمانی می‌تواند توسط اشتراک دانش مدیران میانی به حساب آید (مصطفی و همکاران، ۲۰۱۶).

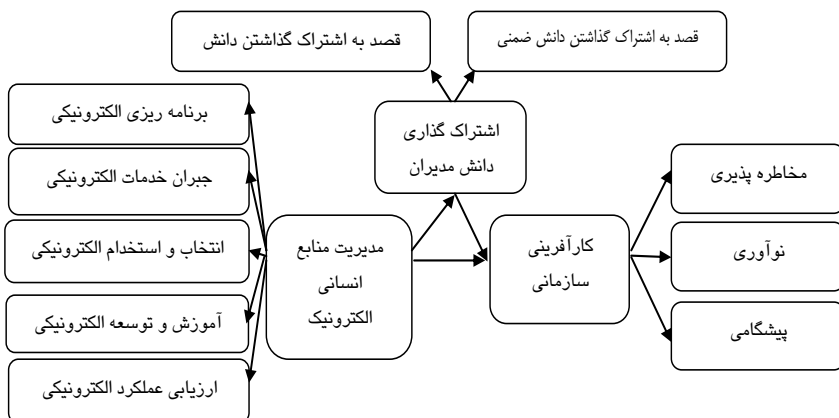
شوای (۲۰۱۶) با مطالعه تأثیر مدیریت مانع انسانی الکترونیکی بر توسعه و بهبود عملکرد (اندازه، سرعت، سادگی و کیفیت)، این مطالعه نشان داد که مدیریت الکترونیکی نوعی مدیریت جدید است که باعث ایجاد تغییرات عمیق در محیط مدیریت در انواع مختلف اجتماعی شده است. سازمان‌ها را قادر ساخته است تا خدمات بهتری را به افراد ذینفع و عملکرد بهتر برای کارمندان ارائه دهند (شوای^۷، ۲۰۱۶). فیگوئه ریدو و همکاران (۲۰۱۶) مطالعه خود را باهدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش انجام داده‌اند و به این نتیجه دست یافتند که بهره‌برداری از دخالت و مشارکت کارکنان از طریق مدیریت دانش برای سازمان‌ها مهم است و مدیریت منابع انسانی رویکردهای اصلی به استنباط و تقویت دانش کارکنان و تخصصی کردن نیازهای اصلی سازمان است (فیگوئه ریدو، پائیس، مونتیرو و مونیکو^۸، ۲۰۱۶). ضیاء (۲۰۱۶) به مطالعه ارزیابی مدل مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر کارآفرینی سازمانی دارد و بزرگ‌ترین تأثیر آن ابعاد سیستم آموزش و توانمندسازی است (ضیاء^۹، ۲۰۱۶). بامری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی‌گری قابلیت‌های مدیریت دانش پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و قابلیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند؛ همچنین نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش در رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری سازمانی تأیید شد (بامری، کشته‌گر و مهدی بیگی، ۱۳۹۷). دیانتی و زارعیدی (۱۳۹۶) در پژوهشی بیان نموده‌اند نقش نظام مدیریت منابع انسانی در پرورش یا ممانعت از کارآفرینانه سازمانی بسیار مهم است. زیرا فقدان ویژگی‌های کارآفرینانه در زیرساخت‌های نظام مدیریت منابع

انسانی، می‌تواند تا حد قابل‌توجهی از شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در سازمان ممانعت به عمل آورد. بنابراین به منظور ترغیب و پرورش کارآفرینی سازمانی، استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه ضروری است (دیانتی و زارع‌یدی، ۱۳۹۶). سپهوند و مغوئی نژاد (۱۳۹۶) در پژوهشی تأثیر مدیریت منابع انسانی عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد منابع انسانی عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. به‌علاوه مشخص گردید که رفتار شهروندی سازمانی نقش متغیر میانجی را در این تأثیر ایفا می‌کند (سپهوند و مغوئی نژاد، ۱۳۹۶).

رجبی فرجاد (۱۳۹۵) به بررسی نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و نوآوری پرداخته است. نتایج نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری از طریق متغیر میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش تأثیر دارد (رجبی فرجاد، ۱۳۹۵). زارعی (۱۳۹۴) نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند باعث افزایش عملکرد کارکنان و ایجاد نوآوری در سازمان گردد (زارعی، ۱۳۹۴). ایمانی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داد زیرسامانه‌های الکترونیکی پرداخت و پاداش بر اساس عملکرد، مدیریت عملکرد و مدیریت آموزش، بیش‌ترین تأثیر را در تشویق کارکنان به نوآوری دارند (ایمانی‌پور، محمدپور و قلی‌پور، ۱۳۹۱).

۱.۷. مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی بر گرفته از مدل‌های پژوهشی مصطفی، لوندمارک و راموس (۲۰۱۶) و مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ملکاوی (۲۰۱۸) است. بر اساس مطالعات مبانی نظری و ارتباطات معرفی‌شده میان متغیرها در پژوهش‌های پیشین، مدل مفهومی این پژوهش در شکل ۱ به تصویر درآمده است.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

بر این اساس، فرضیات تحقیق عبارتند از:

۱. مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر کارآفرینی سازمانی اثر مستقیم و مثبتی دارد.
۲. مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر رفتار اشتراک دانش مدیران اثر مستقیم و مثبتی دارد.
۳. رفتار اشتراک دانش مدیران میانی بر کارآفرینی سازمانی اثر مستقیم و مثبتی دارد.
۴. رفتار اشتراک دانش مدیران میانی نقش میانجی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و کارآفرینی سازمانی دارد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و بر اساس گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی است. همچنین تحقیق حاضر مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با استفاده از الگوی مدلیابی معادله‌ی ساختاری انجام شد. هدف از انتخاب روش و اجرای الگو تحلیلی توصیف تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی رفتار اشتراکی دانش مدیران- میانی است. جامعه پژوهش شامل تمامی مدیران میانی شاغل در ادارات دولتی

شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۹ بوده است که با استفاده از سرشماری (تمام-شماری) انتخاب شدند. پس از ارسال پرسشنامه‌ها برای اعضای جامعه تحقیق، تعداد ۲۷۸ پرسشنامه تکمیل گردید و مبنای تحلیل داده‌ها قرار گرفت. اطلاعات موردنیاز در پژوهش حاضر با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای شامل کتب، مجلات و مقالات، گزارش‌ها تحقیقی، مدارک و اسناد موجود، و همچنین از پرسشنامه به‌دست‌آمده است. برای سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک از پرسشنامه (مالکاوی، ۲۰۱۸). در پنج بخش برنامه‌ریزی الکترونیکی برای منابع انسانی، انتخاب و استخدام، جبران خدمات، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد الکترونیکی؛ متغیر رفتار اشتراک دانش مدیران براساس پرسش-نامه (بوک و کیم، ۲۰۰۲؛ چو و چان^{۱۰}، ۲۰۰۸). در دو بخش قصد به اشتراک‌گذاری دانش صریح و ضمنی، و متغیر کارآفرینی‌سازمانی از پرسشنامه نقدی و همکاران (۱۳۹۶) در سه بعد نوآوری، مخاطره‌پذیری و پیشگامی (سرآمدی در ارائه خدمات) استفاده شده است (نقدی و همکاران، ۱۳۹۶). شایان ذکر است از طیف لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش برای بررسی روایی سنجه‌های پرسشنامه از دو روش روایی محتوا و سازه استفاده شد. به منظور اطمینان از روایی محتوا، پرسشنامه به تأیید چند تن از اساتید مجرب رسید. به دلیل این‌که در این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده خواهد شد، تحلیل عاملی تأییدی متغیرها نیز انجام شد و نتایج حاکی از آن بود که الگوهای اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار هستند. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که این میزان همسانی درونی سؤالات برای کل پرسشنامه و تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۷۰ درصد بوده است. این اعداد نشان‌دهنده این است که پرسشنامه از قابلیت اعتماد و به‌عبارت‌دیگر از پایایی لازم برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در جهت تحقق اهداف پژوهش و تأیید (رد) فرضیه‌ها، از روش مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله‌ی ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده و از روش بوت استرپ نرم افزار

آموس برای بررسی میانجی‌گری اشتراک‌گذاری دانش مدیران استفاده شد. تحلیل-های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOSV.23) و نرم افزار (SPSSV.23) صورت گرفت. ضرایب همبستگی، آلفای کرونباخ و نیز آماره‌های توصیفی متغیرها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول (۱): آماره‌های توصیفی، پایایی و همبستگی پیرسون

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
E-HRM	۳/۵۶	۰/۵۱	(۰/۸۶۰)		
OE	۳/۴۳	۰/۷۹	۰/۵۳۷**	(۰/۹۴۲)	
ISK	۳/۶۳	۰/۷۲	۰/۲۰۹**	۰/۲۲۲**	(۰/۸۲۷)

توضیح: ** همبستگی پیرسون در سطح معناداری $P < ۰/۰۱$ ، مقادیر درون پرانتز نشانگر ضریب آلفای کرونباخ می‌باشند.

ضرایب این جدول به ترتیب مربوط به رابطه‌ی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و کارآفرینی‌سازمانی به میزان ۰/۵۳۷، رابطه‌ی بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و رفتار اشتراک دانش مدیران به میزان ۰/۲۰۹ است. آخرین ضریب مربوط به رابطه‌ی بین کارآفرینی‌سازمانی با رفتار اشتراک دانش مدیران به میزان ۰/۲۲۲ می‌باشد. که این امر بیانگر این است که تمامی متغیرها دارای همبستگی پیرسون مثبت و مورد قبول می‌باشند. و در آخر میانگین پاسخ‌ها از حد متوسط یعنی سه بالاتر می‌باشد

در ادامه به منظور بررسی اینکه آیا ابزار سنجش متغیرهای مورد مطالعه از اعتبار مناسب و مطلوب برخوردار هستند از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرمال بودن داده‌ها با استفاده از دو شاخص کشیدگی و چولگی استفاده شده است. جدول (۲) نتایج تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های پرسش‌نامه به همراه شاخص برازش مدل CFA را نمایان می‌سازد.

جدول (۲): نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسش‌نامه

سازه	شاخص	گویه-ها	کشیدگی	چولگی	بارهای عاملی	سطح معناداری	نتیجه
------	------	---------	--------	-------	--------------	--------------	-------

معدنادر	***	۰/۵۱۱	-۰/۸۷۲	۰/۱۶۳	۱	برنامه‌ریزی الکترونیکی	مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
معدنادر	***	۰/۵۷۶	-۰/۴۱۱	-۰/۵۲۸	۲		
معدنادر	***	۰/۵۴۲	-۰/۴۵۲	-۰/۸۹۵	۳		
معدنادر	***	۰/۵۰۴	-۰/۴۱۵	-۰/۷۵۳	۴	انتخاب و استخدام الکترونیکی	
معدنادر	***	۰/۵۲۲	-۰/۴۳۰	-۰/۴۵۷	۵		
معدنادر	***	۰/۵۸۳	-۰/۶۱۵	-۰/۱۵۵	۶		
معدنادر	***	۰/۵۰۵	-۰/۴۰۰	-۰/۲۴۰	۷		
معدنادر	***	۰/۵۰۳	-۰/۳۱۱	-۰/۸۰۷	۸		
معدنادر	***	۰/۵۳۴	-۰/۱۵۵	-۰/۸۸۲	۹		
معدنادر	***	۰/۵۵۹	-۰/۶۱۴	-۰/۱۶۰	۱۰	جبران الکترونیکی	
معدنادر	***	۰/۶۲۸	-۰/۵۴۶	-۰/۷۱۷	۱۱		
معدنادر	***	۰/۵۸۶	-۰/۳۰۴	-۰/۶۴۱	۱۲		
معدنادر	***	۰/۶۲۰	-۰/۲۵۵	-۰/۵۸۵	۱۳	آموزش الکترونیکی	
معدنادر	***	۰/۵۰۷	-۰/۳۵۷	-۰/۵۹۴	۱۴		
معدنادر	***	۰/۶۵۷	-۰/۴۱۷	-۰/۴۸۰	۱۵		
معدنادر	***	۰/۵۳۵	-۰/۳۸۶	-۰/۴۷۳	۱۶		
معدنادر	***	۰/۶۴۲	-۰/۵۰۵	-۰/۵۴۸	۱۷		
معدنادر	***	۰/۵۰۷	-۰/۳۶۳	-۰/۵۲۵	۱۸	ارزیابی عملکرد الکترونیکی	
معدنادر	***	۰/۵۸۳	-۰/۴۳۶	-۰/۷۱۷	۱۹		
معدنادر	***	۰/۵۸۳	-۰/۳۶۶	-۰/۵۵۶	۲۰		
معدنادر	***	۰/۵۸۶	-۰/۲۲۴	-۰/۹۴۶	۲۱		
معدنادر	***	۰/۷۴۶	۰/۰۲۰	-۰/۹۴۷	۲۲	نوآوری	کارآفرینی- سازمانی
معدنادر	***	۰/۸۲۹	۰/۱۰۰	-۰/۸۹۹	۲۳		
معدنادر	***	۰/۸۳۰	-۰/۰۵۷	-۱/۲۰۲	۲۴		
معدنادر	***	۰/۷۴۲	-۰/۰۵۷	-۰/۸۲۰	۲۵	مخاطره پذیری	
معدنادر	***	۰/۸۴۷	۰/۱۳۹	-۱/۰۹۹	۲۶		
معدنادر	***	۰/۷۵۹	۰/۱۴۲	-۰/۹۸۲	۲۷		
معدنادر	***	۰/۷۲۹	۰/۱۱۶	-۱/۰۱۰	۲۸	پیشگامی	
معدنادر	***	۰/۷۷۹	۰/۱۳۹	-۰/۸۶۶	۲۹		
معدنادر	***	۰/۷۳۶	-۰/۱۵۱	-۰/۹۵۴	۳۰		
معدنادر	***	۰/۶۷۳	-۰/۵۲۶	-۰/۳۷۵	۳۱	قصد به اشتراک	رفتار

اشتراکی	گذاشتن دانش	۳۲	-۰/۷۱۰	-۰/۲۳۰	۰/۶۴۶	***	معنادار
دانش	صریح	۳۳	-۰/۱۶۹	-۰/۶۵۲	۰/۶۰۶	***	معنادار
مدیران	قصد به اشتراک	۳۴	-۰/۷۴۵	-۰/۲۵۹	۰/۵۸۳	***	معنادار
	گذاشتن دانش	۳۵	-۰/۷۳۹	-۰/۲۶۷	۰/۸۳۳	***	معنادار
	ضمنی	۳۶	-۰/۶۶۲	-۰/۳۳۵	۰/۵۷۸	***	معنادار
		۳۷	-۰/۸۷۱	-۰/۲۹۳	۰/۸۹۷	***	معنادار

توضیح: *** سطح معنی داری $P < ۰/۰۱$; نرمال بودن داده‌ها بر اساس کشیدگی بین -۳ و +۳ و

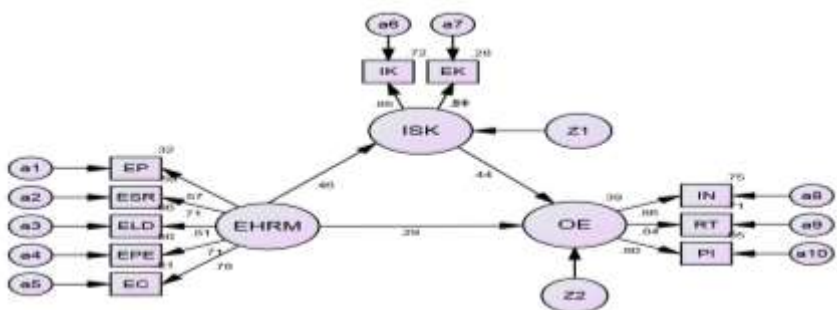
چولگی بین -۱ و +۱

باتوجه به جدول ۲ میزان کشیدگی و چولگی همه سؤالات در محدوده مورد نظر قرار دارند. بنابراین داده‌های جمع‌آوری شده نرمال هستند. ثانیاً باتوجه به مدل برازش یافته و اینکه نتایج همه بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ بود. ابزار سنجش از اعتبار همگرایی مطلوبی برخوردار می‌باشد؛ همچنین باتوجه به اینکه همبستگی بین متغیرها کمتر از ۰/۹ بود متغیرها با یکدیگر همپوشانی نداشتند، در نتیجه اعتبار افتراقی ابزار سنجش تحقیق و در مجموع اعتبار سازه آن مورد پذیرش قرار گرفت است. نهایتاً باتوجه به اینکه شاخص‌های برازش نیز در محدوده مطلوب خود قرار دارند، مدل اندازه‌گیری از برازش قابل قبولی برخوردار است و به طور کلی این مدل مورد تأیید است.

۳. یافته‌های پژوهش

۳.۱. آزمون فرضیه‌های پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌های اول تا سوم، از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادله ساختاری ترکیبی از مدل‌های مسیر(روابط ساختاری) و مدل‌های عاملی تأییدی(روابط اندازه‌گیری) است. این مدل یکی از قوی‌ترین و بهترین روش‌های تحلیل چند متغیره در تحقیق‌های علوم رفتاری است. همچنین جهت بررسی میانجی‌گری متغیر اشتراک‌گذاری دانش مدیران در بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و کارآفرینی سازمانی از آزمون بوت استرپ نرم افزار آموس استفاده گردید است. شکل ۲ روابط ساختاری مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد.



شکل (۲). مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد

در شکل بالا مجموع برآوردهای استاندارد برای وزنهای رگرسیونی شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر مشاهده می‌شود. نتایج و ضرایب مسیر سه فرضیه اول بر اساس مدل ساختاری پژوهش و همچنین آزمون بوت استرپ فرضیه چهارم در جدول ۳ آورده شده است.

جدول (۳): خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	سطح معناداری	ضریب مسیر		مسیر	فرضیه
		غیرمستقیم	مستقیم		
تأیید	***		۰/۲۹۵	OE<---EHRM	اول
تأیید	***		۰/۴۶۱	ISK<---EHRM	دوم
تأیید	***		۰/۴۳۶	OE<---ISK	سوم
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۲۸۹		OE<--- ISK <--- EHRM	چهارم

باتوجه به مدل ساختاری پژوهش که در شکل ۲ نشان داده شده است و برابر جدول (۳)، فرضیه اول با مقدار ضریب مسیر استاندارد ۰/۴۸۴، فرضیه دوم با ضریب مسیر ۰/۲۷۱ و همچنین فرضیه سوم با ضریب مسیر ۰/۴۶۶ مورد تأیید قرار می‌گیرند. و همچنین تأثیر این سه فرضیه مثبت و سطح معنی‌داری آن‌ها *** (کمتر از ۰/۰۰۱) می‌باشد. این امر بیان‌کننده این است که روابط بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار بوده ($P < 0.05$, $CR > 1.64$) است. و همچنین بر اساس آزمون بوت استرپ فرضیه چهارم یعنی میانجی بودن اشتراک‌گذاری دانش مدیران بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و کارآفرینی سازمانی نیز تأیید می‌-

شود. و دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر $0/289$ با سطح معنی‌داری $0/000$ می‌باشد. به طور کلی براساس نتایج بدست آمده از مدل نهایی این پژوهش بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در سازمان‌ها می‌تواند منجر به ایجاد و گسترش کارآفرینی در سازمان‌ها گردد. در جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل در وضعیت موجود و استاندارد ارائه گردیده است.

جدول (۴): شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	وضعیت در این مدل	وضعیت مطلوب	نتیجه
CMIN	۸۳/۹۹۶		
DF	۳۲		
P	۰/۰۰۰	$<0/05$	قابل قبول
CMIN/DF	۲/۶۲۵	<3	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۶۵	$<0/08$	قابل قبول
CFI	۰/۹۶۸	$>0/9$	قابل قبول
IFI	۰/۹۶۸	$>0/9$	قابل قبول
TLI	۰/۹۵۵	$>0/9$	قابل قبول
NFI	۰/۹۵۰	$>0/9$	قابل قبول

باتوجه به جدول بالا، شاخص برازش مطلق کای اسکور نسبی (CMIN/DF) برابر $2/625$ نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد. همچنین شاخص برازش مقتصد (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) RMSEA برابر با $0/065$ و سایر شاخص‌های برازش تطبیقی مدل تحقیق از $0/90$ بیشتر برآورد شده است. بنابراین می‌توان گفت شاخص‌های برازش کلی مدل وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهند.

۴. نتیجه گیری و پیشنهادها

اولین پیامد این مطالعه این است که مدیریت منابع انسانی الکترونیک رمز موفقیت در کارآفرینی سازمانی است. این امر منجر به تسهیل موفقیت پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌شود. ثانیاً، از آنجاکه منافع مورد انتظار تأثیر مثبتی در پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک دارند، سازمان‌های دولتی باید این

فرصت‌ها را به واقعیت تبدیل کند و حداکثر بهره‌برداری از ابزارهای الکترونیکی مدیریت منابع انسانی را در دستیابی به کارآفرینی‌سازمانی و اشتراک دانش به عمل آورند. ثالثاً، به دلیل بقاء و فشار رقابتی سازمان‌ها باید در نظر بگیرند که مدیریت منابع انسانی الکترونیک، اشتراک دانش و کارآفرینی‌سازمانی موفقیت سازمان را تقویت می‌کند و به آن یک مزیت رقابتی می‌دهد. برای استفاده از این فرصت، آن‌ها مجبورند با استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک و افراد آگاه در مورد مزایای استفاده از این استراتژی را گسترش دهند و این پیامد اصلی این پژوهش است.

در مطالعه حاضر با استفاده از یک مدل ساختاری فرضی، رابطه بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و کارآفرینی‌سازمانی با نقش میانجی رفتار اشتراک دانش مدیران مورد آزمون قرار گرفت. به دلیل آثار مثبتی که سرمایه انسانی در سازمان‌ها خواهد داشت، مطالعه و بررسی مدیریت منابع انسانی بخصوص منابع و کارآفرینی‌سازمانی از موضوعات موردتوجه مدیران سازمان‌ها و نیز محققان علم مدیریت است که خود دلیل اصلی انجام این پژوهش بود. علاوه بر این، مطالعه جامعی که به بررسی هم‌زمان این سه متغیر در فضای سازمان پرداخته باشد، توسط محققان این پژوهش یافت نشد؛ لذا بررسی روابط این سه متغیر از دیگر دلایل مهم انجام این پژوهش بوده است. نتایج به‌دست‌آمده از الگویابی معادلات ساختاری گویای آن بود که کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به‌طور مستقیم و همچنین از طریق متغیر رفتار اشتراک دانش مدیران بر کارآفرینی‌سازمانی اثرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش نشان داد که فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی (الکترونیک) بر کارآفرینی‌سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های جو و همکاران (۲۰۱۹)، مستغفیر و همکاران (۲۰۲۰)، شحاتا و همکاران (۲۰۲۰)، تایو و همکاران (۲۰۲۰)، سلام‌زاده و همکاران (۲۰۱۹)، آمبرگ و مک‌گوئی (۲۰۱۹)، ضیاء (۲۰۱۶)، مصطفی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد (مستغفیر، ال‌فتحی و

بنورارک^۱، ۲۰۲۰). فرضیه دوم شامل تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های پور رحمان و همکاران (۲۰۲۰)، فیگوئه ریدو و همکاران (۲۰۱۶)، مصطفی و همکاران (۲۰۱۶)، و مینبائو (۲۰۱۳) همخوانی دارد (مینبائو^۲، ۲۰۱۳). فرضیه سوم رفتار اشتراک‌گذاری دانش بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته‌ها با پژوهش مصطفی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. فرضیه چهارم پژوهش نقش میانجی رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش را در بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و کارآفرینی سازمانی مثبت و معنادار را نشان داده است این یافته‌ها با پژوهش مصطفی و همکاران (۲۰۱۶) و ژانگ^۳ و همکاران (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی کلید موفقیت در اشتراک‌گذاری دانش و کارآفرینی سازمانی به عنوان مزیت رقابتی و بقای آینده سازمان خواهد بود. کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند منجر به نوآوری، ریسک‌پذیری و سرآمدی در ارائه خدمات از طریق فرایندهای مانند فراخوان و برگزاری آزمون‌های استخدامی آنلاین می‌تواند در جذب و به‌کارگیری افراد واجد شرایط و دارای دانش در راستای اهداف سازمان مؤثر باشد. با استفاده از فناوری‌های جدید آموزش از جمله آموزش مجازی، می‌توان بدون ایجاد وقفه در کار کارکنان با اثربخشی بیشتر و کارایی بالاتر در راستای ارتقای، اشتراک دانش و افزایش نوآوری در سازمان بهره برد. از طریق ارزیابی عملکرد به صورت آنلاین و از طریق اینترنت، کارکنان اطلاعات عملکرد خود را به صورت الکترونیکی و مستقیماً به بخش منابع انسانی ارائه نموده و بر همین اساس پاداش و ارزیابی عملکرد مدیریت کارکنان را ترغیب به همکاری فردی و گروهی در اجرای فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی می‌کند. ساختار پرداخت بر اشتراک دانش، نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی در ارائه خدمات اثرگذار است. زمانی که کارکنان اعتماد

1. Moustaghfir, El Fatihi & Benouarrek

2. Minbaeva

3. Zhang

داشته باشند که به ایده‌های جدید آن‌ها توجه می‌شود. تمام سعی خود را در جهت حل موضوعات پیچیده و ارائه راه‌حلی باورنکردنی برای حل مشکلات و ارائه خدمات به مراجع‌کنندگان به سازمان به کار می‌برند. کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند منجر به خلق، تسهیم و انتشار دانش در سازمان شود و موجبات ارتقای دانش کارکنان را به وجود آورد. بدین ترتیب فرضیه‌های اول تا سوم تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند. فرضیه چهارم تحقیق به نقش میانجی رفتار اشتراک دانش مدیران‌میانی بین متغیر مستقل و وابسته می‌پردازد. سازمان‌ها با استفاده از دانش کارمندان خود راه‌حل‌های باورنکردنی را برای مشکلات ارائه می‌دهند. مدیران باید فعالیت‌های مربوط به منابع انسانی را به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی کنند که باعث ترغیب کارکنان به نوآوری، ریسک‌پذیری و سرآمدی در ارائه خدمات و در دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان نقش داشته باشند. امروزه کارمندان به‌عنوان پایتخت‌های فکری هر سازمان و یک عامل مهم رقابتی در کارآفرینی سازمان‌ها موردتوجه قرار می‌گیرد. علاوه بر پایتخت‌های فیزیکی مانند ماشین‌آلات و مانند آن، سازمان‌های امروزی درصددند تا مراکز فکری خود را توسعه دهند. مدیران باید توجه داشته باشند که برای هموار کردن راه فعالیت‌های کارآفرینی‌سازمانی، توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و اشتراک دانش بین مدیران و کارکنان همواره باید به‌عنوان عامل اساسی و پویا جهت کارآفرینی در سازمان موردتوجه قرار گیرد. اشتراک‌گذاری دانش مدیران میانی باعث افزایش اعتماد و تشویق رفتارهای اختیاری (اشتراک‌گذاری دانش) در سطح عملیاتی می‌شود. برای تسهیل این نتایج، سازمان‌ها باید اولاً اهمیت مدیران میانی را تشخیص دهند و سپس مدیریت منابع انسانی الکترونیکی برای ایجاد روابط بهتر و قوی‌تر با مدیران میانی به‌کارگیرند که به‌نوبه خود منجر به رفتارهای مطلوب اختیاری (اشتراک‌گذاری دانش) به منظور تقویت کارآفرینی‌سازمانی می‌شود.

۴. ۱. پیشنهادات

در نظر گرفتن پیشنهادهای زیر می‌تواند راهگشای سازمان‌های امروزی برای بهره‌گیری هرچه بیشتر از قابلیت‌های مدیران و نیروی انسانی آن‌ها با استفاده از

اهرم مدیریت منابع انسانی الکترونیکی باشد: (۱) برگزاری جلسات توجیهی و دوره‌های آموزشی برای مدیران ارشد، میانی و کارشناسان در رابطه با اهمیت مدیریت دانش برای سازمانشان در عصر حاضر تا حمایت و پشتیبانی آنان از برنامه‌های مدیریت دانش و کارکنان دانش‌محور فراهم گردد؛ (۲) ایجاد از طریق سامانه‌های پاداش حقوق و دستمزد در کارکنان برای اشتراک دانش ایجاد انگیزه گردد. (۳) فراهم کردن موقعیت شغلی بهتر و ارتقاء به‌عنوان عامل انگیزشی برای کارکنانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند صورت گیرد. (۴) مدیران با توجه به ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌توان نقش مؤثری در مبادله و اشتراک دانش کارکنان در سازمان را فراهم نمایند. و (۵) مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با فراهم کردن زیرساخت‌های مناسب و منابع کافی برای تسهیل فعالیت‌های اشتراک‌گذاری دانش میان مدیران و کارکنان به‌عنوان یکی از پایه‌های اساسی برای فراهم کردن نوآوری، ارائه خدمات و کارآفرینی سازمانی موفق می‌باشد.

۵. منابع

- ایمانی‌پور، ن.، محمدپور، س. و قلی‌پور، آ. (۱۳۹۱). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی، *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*، ۵(۲)، ۸۷-۱۰۵.
- بامری، ن.؛ کشته‌گر، ع و مهدی‌بیگی، ن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت‌های مدیریت دانش، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۱(۴۱)، ۱۳۹-۱۶۴.
- حسینی صدرآبادی، ج. (۱۳۹۶). کارآفرینی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی، *فصلنامه مدیریت و حسابداری*، ۳(۱)، ۹۳-۱۰۰.
- دیانتی، ر. و زارع زیدی، ع. (۱۳۹۶). نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی، *دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۴(۶)، ۱-۱۲.
- رجبی فرجاد، ح. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و نوآوری، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۳)، ۲۶۵-۲۳۹.

رجب‌پور، ا. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست محیطی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۹(۱)، ۷۴-۵۱.

زارعی، م. (۱۳۹۴). نقش مدیریت منابع انسانی/الکترونیک در افزایش عملکرد و نوآوری سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد. سلیمانی، م، برزگرقره‌باغ، ج، صادق فیضی، ج و پاشازاده، ی. (۱۳۹۱). بررسی نقش و میزان تأثیر فاکتورهای فردی کارکنان بر کیفیت تسهیم دانش، *فصلنامه توسعه و تحول*، ۱۳۹۱(۱۱)، ۷۳-۸۱.

سپهوند، ر.، مغوئی‌نژاد، م. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت منابع انسانی عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۶(۸۴)، ۵۳-۷۲.

قنبری، س.، اردلان، م. ر.، نصیری ولیکنبی، ف. و بهشتی‌راد، ر. (۱۳۹۳) ارزیابی اثر فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمان، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۷(۲۳)، ۵۲-۲۷.

محمودزاده، س.، ضرغام بروجنی، ح. و صداقت، م. (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی‌های مدیریت دانش با فرایندهای مدیریت دانش. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳(۷۳)، ۱۷۳-۱۴۵.

موغلی، ع.؛ سعادت، م. و جابری، س. (۱۳۹۳). اثر ساختار و استراتژی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی مدیریت دانش مورد مطالعه: ثبت احوال فارس، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.

نقدی، اعتبار؛ بابایی سیاهکلودی، سیروس؛ علیپور، وحیده و مطلائی، فرهاد. (۱۳۹۶). بررسی و تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد و ابعاد کارآفرینی سازمانی، *فصلنامه مدیریت بازرگانی*، ۹(۲)، ۱۴-۳۹۵.

یعقوبی، ن، دهقانی، م.، موغلی، ع.، وظیفه، ز. (۱۳۹۵) رویکرد همراستایی راهبردی و بلوغ متوازن در استقرار اثربخش مدیریت دانش. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹(۳۳)، ۸۴-۶۱.

Amberg, J. J., & McGaughey, S. L. (2019). Strategic human resource management and inertia in the corporate entrepreneurship of a multinational

enterprise. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 759-793.

Bondarouk, T. V., & Ruël, H. J. (2008). HRM systems for successful information technology implementation: evidence from three case studies. *European Management Journal*, 26(3), 153-165.

Boone, C., Lokshin, B., Guenter, H., & Belderbos, R. (2019). Top management team nationality diversity, corporate entrepreneurship, and innovation in multinational firms. *Strategic management journal*, 40(2), 277-302.

Benavides-Espinosa, M. D. M., & Roig-Dobón, S. (2011). The role of entrepreneurs in transferring knowledge through human resource management and joint venture. *International Journal of Manpower*, 32(1), 117-131.

Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14-21.

Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & management*, 45(7), 458-465.

Ciabuschi, F., & Martín, O. M. (2012). Knowledge ambiguity, innovation and subsidiary performance. *Baltic Journal of Management*, 7(2), 143-166.

Csepregi, A. (2012). Lost in Knowledge Sharing: Possible Lessons and Implications for Middle Managers and Their Organizations. *Pannon Management Review*, 1(1), 67-88.

Ensign, P. C., & Hébert, L. (2009). Competing explanations for knowledge exchange: Technology sharing within the globally dispersed R&D of the multinational enterprise. *The Journal of High Technology Management Research*, 20(1), 75-85.

Figueiredo, E., Pais, L., Monteiro, S. & Mónico, L. (2016), Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the Portuguese banking sector, *Journal of Service Theory and Practice*, 26(4), 497-528.

Hong, P., Doll, W. J., Revilla, E., & Nahm, A. Y. (2011). Knowledge sharing and strategic fit in integrated product development projects: An empirical study. *International Journal of Production Economics*, 132(2), 186-196.

Hughes, M., & Mustafa, M. (2017). Antecedents of corporate entrepreneurship in SMEs: Evidence from an emerging economy. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 115-140.

Jo, H. Y., Aryee, S., Hsiung, H. H., & Guest, D. E. (2019, July). Human resource management, entrepreneurial behavior, and unit performance in a retail context. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2019, No. 1, p. 10464). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Bishop, J. W. (2005). Managers' corporate entrepreneurial actions and job satisfaction. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 275-291.

Karimi, J., & Walter, Z. (2016). Corporate entrepreneurship, disruptive business model innovation adoption, and its performance: The case of the newspaper industry. *Long Range Planning*, 49(3), 342-360.

- Kuratko, D. F., & Morris, M. H. (2018). Examining the future trajectory of entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 56(1), 11-23.
- Lin, H., & Lee, G. (2006). Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management decision*, 44(1), 74-88.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Madadha, D. A, and Kassabh, M. M. (2016). The Impact of E-Management in Achieving Competitive Advantages, *Journal of the Performance of Algerian Institutions*, 10(1), 121-129.
- Mustafa, M., Richards, J. J., & Ramos, H. M. (2013). High performance human resource practices and corporate entrepreneurship: The mediating effect of middle managers knowledge collecting and donating behaviour. *Asian Academy of Management Journal*, 18(2), 17.
- Malkawi, N. (2018). using electronic human resource management for organizational excellence-case study at social security corporation-Jordan. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(5), 146-166.
- Martín-de Castro, G., López-Sáez, P., Delgado-Verde, M., Quintane, E., Casselman, R. M., Reiche, B. S., & Nylund, P. A. (2011). Innovation as a knowledge-based outcome. *Journal of knowledge management*, 15(60), 928-947.
- Moustaghfir, K., & Schiuma, G. (2013). Knowledge, learning, and innovation: research and perspectives. *Journal of knowledge management*, 17(4), 495-510.
- Ma, W. W., & Chan, A. (2014). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in Human Behavior*, 39(2014), 51-58.
- Mustafa, M., Lundmark, E., & Ramos, H. M. (2016). Untangling the relationship between human resource management and corporate entrepreneurship: The mediating effect of middle managers' knowledge sharing. *Entrepreneurship Research Journal*, 6(3), 273-295.
- Moustaghfir, K., El Fatihi, S., & Benouarrek, M. (2020). Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: what is the link?. *Measuring Business Excellence*, 24(2), 267-283.
- Minbaeva, D. B. (2013). Strategic HRM in building micro-foundations of organizational knowledge-based performance. *Human Resource Management Review*, 23(4), 378-390.
- Nummela, N., Saarenketo, S., & Loane, S. (2016). The dynamics of failure in international new ventures: A case study of Finnish and Irish software companies. *International Small Business Journal*, 34(1), 51-69.
- Ogunsiji, A. S., & Ladanu, W. K. (2017). A theoretical study of performance measures in the strategic and corporate entrepreneurship of firms. *International Journal of Life Sciences (IJLS)*, 1(1), 49-57.
- Paré, G., & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.

Panayotopoulou, L., Vakola, M., & Galanaki, E. (2007). E-HR adoption and the role of HRM: Evidence from Greece. *Personnel Review*, 36(2), 27-294.

Rasmussen, P., & Nielsen, P. (2011). Knowledge management in the firm: concepts and issues. *International journal of manpower*, 32(5-6), 479-493.

Ruel, H. J. M, Bondarouk, T. V., & Van der Velde, M. (2007). The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: Results from a quantitative study in a Dutch Ministry. *Employee relations*, 29(3), 280-291.

Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations*, 43(5), 996-1015.

Rehman, K., Hafeez, I., Aslam, F., Maitlo, Q., Syed, A. (2020). The Mediating Role of Trust and Organizational Commitment in the Relationship between Strategic Human Resource Management and Knowledge Sharing. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 565-586.

Salamzadeh, A. (2015). New venture creation: Controversial perspectives and theories. *Economic Analysis*, 48(3-4), 101-109.

Salamzadeh, A., & Kirby, D. A. (2017). New venture creation: How start-ups grow?. *AD-minister*, 30(1), 9-29.

Small, C. T., & Sage, A. P. (2005). Knowledge management and knowledge sharing: A review. *Information Knowledge systems management*, 5(3), 153-169.

Shehata, G. M., Montash, M. A. H., & Areda, M. R. (2020). Examining the interrelatedness among human resources management practices, entrepreneurial traits and corporate entrepreneurship in emerging markets: an evidence from Egypt. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Salamzadeh, A., Tajpour, M., & Hosseini, E. (2019). Corporate entrepreneurship in University of Tehran: does human resources management matter?. *International Journal of Knowledge-Based Development*, 10(3), 276-292.

Mohammed Shuai, A. (2016). Electronic Management and its impact on the development and improvement of the job. *Journal of the University of Babylon for Human Sciences*, 26(4), 3388- 3411.

Tan, C. L., & Nasurdin, A. M. (2011). Human resource management practices and organizational innovation: assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *Electronic journal of knowledge management*, 9(2), 155-167.

Tariq, M. & Farooq, M.(2019). Knowledge Sharing Behaviour and Human Resource Management, *Information and Knowledge Management*, 9(10), 18-22.

Taiwo, A. S., Feyisayo, K. E., & Olamilekan, L. A. (2020). Corporate Entrepreneurship, HRM Practices and Firm Performance. *Market Forces*, 15(1), 41-62.

Vashisth, R., Kumar, R., & Chandra, A. (2010). Barriers and facilitators to knowledge management: evidence from selected Indian universities. *IUP Journal of Knowledge Management*, 8(4), 7-24.

Yusoff, Y.M., & Ramayah, T. (2012). Electronic human resource management (e-HRM) and human resource (HR) competencies: some evidence from an emerging market. *Int. J. Inf. Commun. Technol.*, 4, 27-39.

Ziyae, B. (2016). Presenting an evaluation model of human resource management's effect on corporate entrepreneurship. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 12(3), 228-242.

Zhang, Z., Wan, D., & Jia, M. (2008). Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship? The mediating role of organizational citizenship behavior. *The Journal of High Technology Management Research*, 19(2), 128-138.

Investigating the Effect of Electronic Human Resource Management(e-HRM) on Corporate Entrapreneurship with the Mediating Role of Knowledge Sharing of Middle Managers

Saeed Bakhshi ¹, Mohammad Javad Jamshidi ^{*2}, Mahdi Hosseinpour ³

Abstract

Electronic Human Resource Management (e-HRM) is one of the newest research fields in management science. The purpose of this study is to Investigate the Effect of Electronic Human Resource Management(e-HRM) on Entrapreneurship with the Mediating Role of Knowledge Sharing of Middle Managers. The present study is a quantitative research in terms of methodology and applied in terms of purpose and it is a descriptive-survey research in terms of data collection. The research population includes all middle managers working in governmental organizations in Kermanshah city, which all of them have been surveyed using the counting method and finally ۲۷۸ questionnaires were completed and used as the basis of statistical analysis of this study. The data collection tool was standard questionnaires which their validity and reliability was reviewed and confirmed. The research data were analyzed by structural equation modeling using AMOS software. The results indicate that the effect of electronic human resource management on the two variables of managerial knowledge sharing and organizational entrepreneurship is significant. Knowledge sharing by managers also plays a mediating role in the impact of electronic human resource management on organizational entrepreneurship. Electronic Human Resource Management is the key to success in organizational entrepreneurship. This will facilitate the successful adoption of e-HRM. Since the expected benefits have a positive impact on the acceptance of e-HRM, government agencies need to make these opportunities a reality and maximize the use of e-HRM tools to achieve Entrapreneurship and sharing knowledge.

Keywords: *E-HRM, Knowledge Sharing, Entrapreneurship, Organization, Middle Managers*

1. MSc., Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran. **E-mail:** said_bakhshi@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran. **E-mail:** mj.jamshidi@razi.ac.ir, 09185531364

3. Assistant Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran. **E-mail:** mahdi.hosseinpour65@gmail.com

-
- ¹. *Yusliza & Ramayah*
 - ². *Bondarouk & Ruël*
 - ³. *Mustafa, Lundmark & Ramos*
 - ⁴. *Amberg & McGaughey*
 - ⁵. *Jo, Aryee, Hsiung & Guest*
 - ⁶. *Hughes & Mustafa*
 - ⁷. *Boone, Lokshin, Guenter, & Belderbos*
 - ⁸. *Paré & Tremblay*
 - ⁹. *Kuratko, Hornsby & Bishop*
 - ¹⁰. *Karimi & Walter*
 - ¹¹. *Benavides-Espinosa & Roig-Dobón*
 - ¹². *Yildiz*
 - ¹³. *Organizational Silence*
 - ¹⁴. *Kuratko & Morris*
 - ¹⁵. *Salamzadeh*
 - ¹⁶. *Salamzadeh & Kirby*
 - ¹⁷. *Nummela, Saarenketo & Loane*
 - ¹⁸. *Ogunsiji & Ladanu*
 - ¹⁹. *Vashisth, Kumar & Chandra*
 - ²⁰. *Rasmussen & Nielsen*
 - ²¹. *Ciabuschi & Martín*
 - ²². *Martín-de Castro*
 - ²³. *Moustaghfir & Schiuma*
 - ²⁴. *Laal*
 - ²⁵. *Ma & Chan*
 - ²⁶. *Bock & Kim*
 - ²⁷. *Small & Sage*
 - ²⁸. *Cabrera & Cabrera*
 - ²⁹. *Hong, Doll, Revilla & Nahm*
 - ³⁰. *Csepregi*
 - ³¹. *Mustafa, Richards & Ramos*
 - ³². *Benavides-Espinosa & Roig-Dobón*
 - ³³. *Lin & Lee*
 - ³⁴. *Ensign & Hébert*
 - ³⁵. *Panayotopoulou, Vakola & Galanaki*
 - ³⁶. *Ruel, Bondarouk, & Van der Velde*
 - ³⁷. *Malkawi*
 - ³⁸. *Tan & Nasurdin*
 - ³⁹. *E-compensation*
 - ⁴⁰. *E-learning & development*
 - ⁴¹. *Rubel, Kee & Rimi*
 - ⁴². *Shehata, Montash & Areda*
 - ⁴³. *Taiwo, Feyisayo & Olamilekan*

-
- ⁴⁴. *Rehman, Hafeez, Aslam, Maitlo & Syed*
⁴⁵. *Tariq & Farooq*
⁴⁶. *Madadha & Kassabh*
⁴⁷. *Shuai*
⁴⁸. *Figueiredo, Pais, Monteiro & Mónico*
⁴⁹. *Ziyae*
⁵⁰. *Chow & Chan*