

The Effect of Human Resources Information Systems on Knowledge Sharing Through the Mediation of Organizational Culture (The Case of Branches of Mellat Bank in the City of Shiraz)

Mohsen Shafiei Nikabadi

PhD in Industrial Management; Assistant Professor of Management Department; Semnan University; Semnan, Iran; Corresponding Author shafiei@profs.semnan.ac.ir

Maryam Hesami

MA in MBA-Management Information Systems; Industrial Management Department; Semnan University; Semnan, Iran maryamhessami@yahoo.com

Iranian Journal of
**Information
Processing and
Management**

Iranian Research Institute

for Information Science and Technology
(IranDoc)

ISSN 2251-8223

eISSN 2251-8231

Indexed by SCOPUS, ISC, & LISTA

Vol. 32 | No. 1 | pp. 123-149

Autumn 2016

<https://doi.org/10.35050/JIPM010.2016.022>



Received: 23, Dec. 2014

Accepted: 26, Jan. 2016

Abstract: The main purpose of this study is to investigate the effect of human resources information systems on knowledge sharing through the mediation of organizational culture in Branches of Mellat Bank in the city of Shiraz. In this study, the key indicators for each variable of the study (human resources information systems, knowledge sharing and knowledge-based organizational culture) was given. Then, they were surveyed by comments of professors and experts in the field of information systems and knowledge management. Research tools were questionnaire and interview. After random sampling, the questionnaire was distributed between 118 managers and assistants of branches. Finally, hypothesis were tested by path analysis. The results showed that human resources information systems had a significant impact on knowledge sharing. Also, knowledge-based culture had a significant effect on knowledge sharing. In addition, the findings showed that the human resources information systems can assist managers in selecting the best individual in a right time for training and this can improve knowledge sharing within the organization. Also, knowledge-based organizational culture can improve mutual trust between organizational members and this can increase the sharing of knowledge in the organization.

Keywords: Human Resources Information Systems, Organizational Culture, Knowledge Sharing

تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر اشتراک دانش با میانجیگری فرهنگ سازمانی

(مورد مطالعه: شعب بانک ملت شیراز)

محسن شفیعی نیک‌آبادی

دکتری مدیریت صنعتی گرایش تولید و عملیات؛
استادیار؛ گروه مدیریت صنعتی؛ دانشگاه سمنان؛
پدیده‌آور رابط shafiei@profs.semnan.ac.ir

مریم حسامی

کارشناسی ارشد MBA؛ گروه مدیریت صنعتی؛
دانشگاه سمنان maryamhessami@yahoo.com



دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۰۲ | پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۰۶ | مقاله برای اصلاح به مدت ۸۴ روز نزد پدیدآوران بوده است.

فصلنامه | علمی پژوهشی

پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
(ایرانداک)

شاپا (چاپی) ۸۲۳۳-۲۲۵۱

شاپا (الکترونیکی) ۸۲۳۱-۲۲۵۱

نمایه در SCOPUS، ISI، LISTA و

jipm.irandoc.ac.ir

دوره ۳۲ | شماره ۱ | صص ۱۲۳-۱۴۹

پاییز ۱۳۹۵

<https://doi.org/10.35050/JIPM010.2016.022>



چکیده: هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر اشتراک دانش با میانجیگری فرهنگ سازمانی در شعب بانک ملت شیراز است. در این پژوهش ابتدا شاخص‌های کلیدی هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش (سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی دانش‌محور) معین شد، سپس، توسط اساتید و کارشناسان حوزه سیستم‌های اطلاعاتی و مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق‌ساخته و مصاحبه است که پرسشنامه بعد از نمونه‌گیری تصادفی، بین ۱۱۸ نفر از ۱۶۸ نفر از مدیران و معاونان شعب، توزیع و جمع‌آوری شد و در نهایت، با کمک تحلیل مسیر آزمون فرضیات پژوهش صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر معناداری بر اشتراک و توزیع دانش دارند و همچنین، فرهنگ سازمانی دانش‌محور نیز بر اشتراک و توزیع دانش تأثیر بسزایی دارد. به علاوه، یافته‌های تحقیق نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با کمک به مدیران در انتخاب به‌موقع بهترین فرد برای آموزش به بهبود اشتراک دانش در سازمان کمک می‌کند و فرهنگ سازمانی دانش‌محور با بهبود اعتماد متقابل بین اعضا در بهبود اشتراک دانش در سازمان تأثیر دارد.

کلیدواژه‌ها: سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش

۱. مقدمه

با افزایش عملکرد فرامرزی شرکت‌ها از یک طرف و پیشرفت تکنولوژی از طرف دیگر، سازمان‌ها شروع به استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی در زمینه‌های عملیاتی و واحدهای مختلف کردند. مدیریت منابع انسانی نیز یکی از واحدهایی است که اغلب از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت استفاده می‌کند. امروزه، بسیاری از سازمان‌ها به‌طور گسترده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS)^۱ بهره می‌گیرند تا از عملکردهای اصلی منابع انسانی حمایت کنند و موجب بهبود کارایی اداری، تصمیم‌گیری و تسهیم اطلاعات شوند (Hall and Moritz 2013). کارکردهای HRIS در سازمان بسیار زیاد است. این سیستم‌ها از فعالیت‌هایی مثل شناسایی کارکنان بالقوه، حفظ سوابق کامل کارکنان موجود و ایجاد برنامه برای توسعه مهارت و استعدادها کارکنان حمایت می‌کنند (Ball et al. 2012). در واقع، با کمک HRIS سازمان قادر خواهد بود نه تنها نیازهای استخدامی خود را مدیریت کند، بلکه مسیر پیشرفت و ارتقاء شغلی مورد انتظار را نیز برای کارکنان ترسیم نماید. اما، HRIS تنها از طریق اتوماسیون فعالیت‌های منابع انسانی به واحد منابع انسانی کمک نمی‌کند، بلکه از طریق فراهم کردن اطلاعات گوناگون و به‌موقع، امکان اتخاذ تصمیمات استراتژیک با کیفیت بالا را در مورد سرمایه‌های انسانی برای مدیریت فراهم می‌آورد (Aggarwal and Kapoor 2012). HRIS مزیت‌های غیرمستقیمی نیز برای سازمان خواهد داشت. در مطالعه‌ای نشان داده شده که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی موجب بهبود سودمندی اطلاعات می‌شود و همچنین، توانایی در انتشار و توزیع اطلاعات را افزایش می‌دهد (Beadles et al. 2005).

از طرف دیگر، بانک‌ها برای کسب مزیت از کارکردهایی که HRIS ارائه می‌دهد، از این سیستم‌های اطلاعاتی در واحد منابع انسانی استفاده می‌کنند تا از این طریق بتوانند پیچیدگی جغرافیایی را که در اثر تعدد شعب در مناطق مختلف کشور با آن روبرو هستند، به‌خوبی مدیریت کنند. HRIS یک پایگاه داده پویا از اطلاعات جمعیت‌شناختی و عملکردی در باره هر یک از کارکنان سازمان ارائه می‌دهد (Lippert and Swiercz 2005). بنابراین، مدیران منابع انسانی قادر خواهند بود از وضعیت کارکنان در نقاط مختلف کشور در کمترین زمان مطلع شوند. اما، با توجه به فضای رقابتی حاکم بر بانک‌ها، به‌کارگیری این سیستم‌ها در سازمان به‌تنهایی موجب بهبود عملکرد رقابتی نمی‌شود و مدیریت درست دانش سازمانی نیز در این زمینه اهمیت پیدا می‌کند. در میان فرایندهای مدیریت دانش، اشتراک دانش بسیار اهمیت دارد، به‌طوری که برخی از محققان بر این باورند که وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش است (کشاورزی ۱۳۸۶).

1. Human Resources Information Systems (HRIS)

همچنین اشتراک دانش در سازمان مزیت‌های بیشتری برای سازمان فراهم می‌آورد؛ از جمله موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان و در نهایت، کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (Alavi and Leidner, 2001). «فونگ» و همکاران در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که استخدام و گزینش، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و کار تیمی در میزان اشتراک دانش بسیار اهمیت دارند، اما جبران خدمت و پاداش تأثیر زیادی ندارد (Fong et al. 2011). به‌طور کلی، فعالیت‌های منابع انسانی برای بهبود یادگیری و اشتراک دانش در سازمان بسیار ضروری است (Chugh 2012). میان اهداف اشتراک دانش و فعالیت‌های مختلف منابع انسانی نیز از این منظر که این فعالیت‌ها به برانگیختن افراد برای اشتراک دانش می‌پردازند، سازگاری وجود دارد (Libin 2013). همچنین، فعالیت‌های منابع انسانی پیوندی نزدیک با افراد و مهارت‌های آن‌ها دارد. از این رو، نقش منابع انسانی در تلاش‌های مدیریت دانش در هر سازمانی کاملاً اساسی است (Chugh 2012).

همچنین، یکی از عوامل مهمی که در موفقیت و شکست فرایندهای سازمانی بسیار تأثیرگذار است، فرهنگ سازمانی است. مدیران برای اجرای هر طرح سازمانی باید ارزش‌های فرهنگی حاکم بر سازمان خود را شناسایی کنند؛ چرا که هر طرحی در سازمان که با این ارزش‌ها و اصول فرهنگی در تضاد باشد، به شکست منجر می‌شود. پژوهش «علامه» و همکاران مشخص نمود که فرهنگ سازمانی می‌تواند بیشترین اثر را بر فرایندهای مدیریت دانش داشته باشد (Allameh et al. 2011). با توجه به تأثیرپذیری گسترده اشتراک دانش از فرهنگ سازمانی، برای اجرای موفقیت‌آمیز این فرایند باید ابتدا ارزش‌های فرهنگی حامی و مناسب آن را شناسایی کنیم و آن‌ها را تقویت کرده یا حتی در پهنه سازمان اشاعه دهیم. بنابراین، باید فرهنگ سازمانی را در ارتباط با تأثیری که HRIS بر اشتراک دانش دارد، در نظر بگیریم تا بتوانیم با درجه اطمینان بالاتری از نتایج حاصله در سازمان استفاده کنیم.

بر اساس مرور پیشینه متغیرهای تحقیق، معلوم شد که پژوهش خاصی در زمینه بررسی ارتباط HRIS و اشتراک دانش وجود ندارد. بنابراین، مدل ساختاری ارائه شده در این پژوهش را می‌توان از جمله نوآوری کار دانست. همچنین، با توجه به ظهور بانکداری الکترونیکی و استفاده روزافزون از سیستم‌های اطلاعاتی در حوزه‌های مختلف، به‌خصوص منابع انسانی در بانکداری ایران و فضای رقابتی حاکم بر فعالیت بانک‌ها و در نتیجه، لزوم بهبود اشتراک دانش، مطالعه این مسئله اهمیت بیشتری پیدا می‌کند.

۲. ادبیات تحقیق

۲-۱. اشتراک دانش

اشتراک دانش شامل تسهیم اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادها و تخصص‌ها میان افراد یک سازمان است و به میزان اشتراک‌گذاری منابع دانش در داخل مرزبندی‌های عملکردی و وظیفه‌ای اشاره دارد. همین فرایند می‌تواند به صورت اساسی، فرایندهای کسب و کاری را تغییر دهد. اشتراک دانش، نه تنها موجب تسهیل تعاملات میان‌وظیفه‌ای شده، بلکه موجب تسهیم مخازن دانش در میان مشارکت‌کنندگان در فرایندهای سازمانی خواهد شد و همین امر موجب مشارکت و درک عمیق از یک فرایند به صورت جامع خواهد شد (شفیعی نیک‌آبادی ۱۳۹۱). اعضای سازمان، دانشی را که در فعالیت‌های روزانه و در حین کار به کار می‌برند، ذخیره، استفاده و اصلاح می‌کنند (Hong et al. 2011). بنابراین، امکان تسهیم دانش در میان افراد در سازمان برای موفقیت و نوآوری سازمان ضروری و اساسی است. این است که سازمان‌ها باید بر عوامل مربوط انسانی مثل انگیزش، تعهد و پاداش تمرکز کنند تا موانع اشتراک دانش را از میان بردارند (Hernández et al. 2012). همچنین، اکثر سازمان‌ها دارای سیستم مدیریت ارتقای شغلی بوده و مدیران آن‌ها در نگهداری استعدادهای برتر در شرکت از طریق ایجاد یک روش برتر برای کسب و اشتراک دانش نقش مهمی بر عهده دارند (Chugh 2012). توزیع و انتقال دانش، غالباً نقشی جایگزین برای هم داشته و توصیف‌کننده فرایندهای کسب و کاری هستند که دانش را در میان اعضای یک سازمان و یا گروه‌های همکار منتقل کرده و توزیع می‌کنند. در این مرحله باید مراقب بود که دانش توزیع شده، به صورتی مناسب، مفید، قابل تفسیر و قابل درک ارائه شود (Kongpichayanond 2009).

فرایند اشتراک دانش را می‌توان از طریق شاخص‌هایی همچون ایجاد ارتباط بین تسهیم دانش و استراتژی کسب و کار، نقش فعال شبکه‌های انسانی، نقش فعال رهبران و مدیران در تسهیم دانش، تناسب تسهیم دانش با فرهنگ سازمانی، ایجاد ارتباط منسجم میان تسهیم دانش و امور کاری روزانه و نهادینه کردن اصول یادگیری (Leibowitz and Chen 2001) و طرح ایده‌ها و پیشنهادات جدید از طرف کارمندان (Liao and Wu 2009)، و وجود جلسات بین‌واحدی برای بررسی روندها (Hult et al. 2004) تسهیل نمود. «فاوست» و همکارانش نیز فرایند اشتراک دانش را به دو بخش کلیدی به نام‌های ارتباط و تمایلات^۱ تقسیم می‌کنند (Fawcett et al. 2007). «فوگیت» و همکارانش برای اشتراک دانش، شاخص‌های اشتراک سریع اطلاعات میان اعضا، تسهیم سریع اطلاعات میان دیگر اعضای عملیاتی، اشتراک‌گذاری سریع با مدیران ارشد سازمانی، تسهیم حجم

1. connectivity and willingness

وسیع‌تری از اطلاعات از طریق ابزارهای غیررسمی، اشتراک حجم وسیعی از اطلاعات از طریق ابزارهای رسمی، تسهیم اطلاعات با افراد مرتبط با این اطلاعات در لجستیک (به‌جای همه افراد لجستیک)، تسهیم اطلاعات با افراد مرتبط با این اطلاعات در دیگر واحدهای عملیاتی (به‌جای همه افراد در واحدهای دیگر)، تسهیم اطلاعات با مدیران ارشد مرتبط با این اطلاعات (به‌جای همه مدیران ارشد) را معرفی کرده‌اند (Fugate et al. 2009). همچنین، می‌توان شاخص‌های دیگری مانند تشویق مدیریت برای تسهیم دانش، تطابق سیستم‌های اطلاعاتی با تسهیم اطلاعات صحیح، وجود فرهنگ قوی تسهیم اطلاعات، تبلیغ در مورد منابع دانشی جدید برای کارمندان، تسهیم اطلاعات روان در میان بخش‌های مختلف وظیفه‌ای، وجود شبکه‌های اینترنتی قوی، وجود مسیر تسهیم اطلاعات از بالای سازمان به پایین سازمان، وجود مسیر تسهیم اطلاعات از پایین سازمان به سمت بالا (DanaeeFard and Selseleh 2010) را نیز مد نظر قرار داد. «گلدونی و الیویرا» شاخص‌هایی همچون تعداد جوامع عملی فعال^۱، آمار استفاده از ذخایر اینترنتی و سازمانی دانش، آگاهی همکاران در ارتباط با ابزارهای ارتباطی درونی موجود و هزینه‌های توزیع دانش را در فرایند توزیع دانش لحاظ می‌کنند (Goldoni and Oliveira 2010) و برخی نیز شاخص‌هایی همچون ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی، نزدیکی فیزیکی همکاران با هم، فرهنگ پذیرش انواع سؤال، جلساتی با فضای غیررسمی، علاقه افراد به مشارکت و رضایت افراد از کمک به هم را از عوامل توانمندساز در تسهیم و اشتراک دانش در زنجیره تأمین می‌دانند (Lilleoere and Hansen 2011).

برای بررسی اشتراک دانش در این پژوهش از شاخص‌های ارائه شده توسط «محسن شفیع نیک‌آبادی» و همکاران (۱۳۹۱) و «شفیع نیک‌آبادی و فارسیجانی» (۱۳۹۱)، استفاده شده است. دلایل انتخاب، جامعیت این شاخص‌ها و تدوین آن‌ها بر اساس مجموعه تحقیقات پیشین و سازگاری بیشتر با ابعاد موجود در این تحقیق بوده است. در جدول ۱ شاخص‌های اشتراک و توزیع دانش ذکر شده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های اشتراک و توزیع دانش (شفیعی نیک‌آبادی و همکاران ۱۳۹۱؛ شفیی نیک‌آبادی و فارسجانی ۱۳۹۱)

شاخص‌های اشتراک دانش

وجود تیم‌ها و جلسات بین وظیفه‌ای در جهت بررسی روندهای مختلف
 وجود فرهنگ قوی و باز جهت تسهیم اطلاعات و پذیرش مشاوره
 وجود ابزارها، شبکه‌های ارتباطی و نظام‌های اطلاعاتی مناسب و مرتبط جهت تسهیل ارتباطات و تسهیم اطلاعات
 میان همکاران
 اشتراک اطلاعات فنی و تخصصی
 تشویق و حمایت مدیریت در اشتراک و تسهیم دانش و اطلاعات
 استفاده و به‌روزرسانی پایگاه‌های داده‌ای و ذخایر دانشی متفاوت جهت بهبود کیفیت فرایند
 وجود ارتباطات سازمانی دوطرفه میان مدیران ارشد و اعضا

۲-۲. سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی

هر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی یک سیستم یکپارچه کامپیوتری است که برای گردآوری، ذخیره، ویرایش، تحلیل، و بازیابی اطلاعات مربوط به منابع انسانی سازمان به کار می‌رود (Zafar 2013). همچنین، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را یک پایگاه داده پویا از اطلاعات جمعیت‌شناختی و عملکردی در باره هر یک از کارکنان سازمان تعریف می‌کنند (Lippert and Swiercz 2005). برخی نیز معتقدند که HRIS موجب بهبود کارایی اداری از طریق بهبود ارتباطات کارکنان، بالابردن اعتبار اطلاعات و کاهش هزینه مربوط به منابع انسانی می‌شود (Kassimetal 2013). این سیستم برای فراهم کردن یک درگاه ارتباطی و اطلاعاتی به منظور اهرم‌بندی سرمایه انسانی برای رسیدن به مزیت رقابتی بسیار ضروری است (Razali and Vronts 2010).
 در جدول ۲، سعی شده که ابتدا مهم‌ترین ابعاد یک HRIS بر اساس پیشینه به دست بیاید. سپس، با کمک مرور عمیق ادبیات، شاخص‌های مطرح شده برای هر یک از ابعاد استخراج گردید.

جدول ۲. شاخص‌های HRIS

محققان	شاخص	ابعاد
(Tansley et al. 2001)	تجزیه و تحلیل کارکنان در هر پست سازمانی	تجزیه و تحلیل شغل HRIS (McLeod and Anctis 1995)
(Tansley et al. 2001)	تحلیل جایگاه و عنوان هر شغل	
(Tansley et al. 2001)	شناسایی دقیق پست‌های خالی در سازمان	
(Tansley et al. 2001)	پشتیبانی از توسعه برنامه‌های استخدام	
(Tansley et al. 2001)	ارائه گزارش‌های جامع و فراگیر و ردیابی متقاضی به صورت کارا	موجودی مهارت HRIS (McLeod and Anctis 1995)
(Tansley et al. 2001)	نگهداری و حفظ موجودی مهارت	
(Ngai and Wat 2006)	قابلیت ارزیابی همیشگی و قدم‌به‌قدم فرایند استخدامی افراد	استخدام الکترونیک HRIS (Bambir et al. 2010)
(Tansley et al. 2001)	کانندهای شغل به وسیله استخدام الکترونی، استخدام می‌شوند	
(Tansley et al. 2001)	قدرت شناسایی نیازهای کارکنان در زمان و مکان مناسب	
(Tansley et al. 2001)	حفظ ارتباط با افرادی که در مخزن استعداد ثبت نام کرده‌اند	
(Reddic 2009)	حذف متقاضیان نامناسب و تمرکز بر کانندهای امیدوارکننده	
(Glaveli and Kufidu 2005)	ارائه بینش در مورد نیازهای آموزشی سازمانی	ارزیابی فرایند آموزش HRIS (Bambir et al. 2010)
(Lokhandwala 2009)	توانایی ایجاد ارتباط برنامه‌های آموزشی با نیازهای آموزشی نیروی انسانی	
(Lokhandwala 2009)	ارزیابی مستمر اثربخشی برنامه‌های آموزشی	
(Glaveli and Kufidu 2005)	انتخاب درست فردی که باید آموزش ببیند در زمان درست	
(Glaveli and Kufidu 2005)	تعیین بودجه برنامه‌های آموزش و توسعه	
(Glaveli and Kufidu 2005)	شناسایی مستمر نیازهای آموزشی در بخش‌های مختلف سازمانی	

محققان	شاخص	ابعاد
(Lokhandwala 2009)	اتخاذ تصمیمات بهتر و سریع‌تر در مورد رتبه‌بندی جانشین‌ها	برنامه‌ریزی جانشینی HRIS (McLeod and Anctis 1995)
(Lokhandwala 2009)	شناسایی موقعیت‌های کلیدی و کارکنان خاص مورد هدف به‌عنوان جانشینان احتمالی	
(Lokhandwala 2009)	به حداقل رساندن هزینه‌های همراه با برنامه‌های جانشینی یا ردیابی متقاضی	
(Ngai and Wat 2006)	مدیریت کردن اطلاعات خارجی در خارج سازمان	تجزیه و تحلیل تقاضای نیروی کار HRIS
(Beulen 2009) (Ngai and Wat 2006)	تجزیه و تحلیل مداوم و انطباق تقاضا برای منابع انسانی	(Bell et al. 2006)
(Nagi et al. 2006)	پیش‌بینی عرضه منابع انسانی	تجزیه و تحلیل عرضه نیروی کار (Bell et al. 2006)
(Beadles et al. 2005)	تخمین نیازمندی سازمان به منابع انسانی در آینده	
(Reddic 2009)	تعیین و شناسایی تعداد و نوع کارکنان مناسب در زمان مناسب و در مکانی مناسب در جهت اهداف سازمانی	
(Lokhandwala 2009)	بررسی مستمر وضعیت کارکنان در مسیر شغلی	تعیین و شناسایی مسیر HRIS (McLeod and Anctis 1995)
(Lokhandwala 2009)	تعیین مسیر ارتقا و پیشرفت منطقی و گام‌های مورد نیاز برای پیشرفت	

۲-۳. فرهنگ سازمانی دانش‌محور

فرهنگ سازمانی یکی از جنبه‌های کلیدی در مدیریت دانش است و یافتن نوع فرهنگ مناسب برای پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش یکی از موضوعات مهم در ادبیات پژوهش مدیریت دانش و به‌خصوص اشتراک دانش می‌باشد. اهمیت فرهنگ در زمینه اشتراک دانش به این دلیل است که دانش به‌عنوان یک دارایی خاص نزد کارکنان است و آن‌ها می‌ترسند که با اشتراک آن با دیگر اعضای سازمان ارزش سرمایه ذهنی خود را در سازمان از دست بدهند

(Detert and Edmondson 2007). برای حل این مشکل «باراچینی» معتقد است که باید ارزش‌های فرهنگی را در سازمان اشاعه دهیم، به طوری که اشتراک دانش یک مزیت به حساب آید نه از دست دادن آن. در این صورت است که افراد دانش ارزشمند خود را به اشتراک خواهند گذاشت (Barachini 2009).

«والاچ» سه نوع فرهنگ را در هر کسب و کار معرفی می‌کند: ۱) فرهنگ دیوان‌سالاری که در آن بیشتر کارها استانداردسازی شده است و عملیات موجود در سازمان بر اساس کنترل قدرت انجام می‌شود؛ ۲) فرهنگ نوآورانه که در آن کارها، چالشی و با نوآوری همراه خواهد بود و کارمندان را برای خطر و اقدامات نوآورانه ترغیب و تشویق می‌کند؛ و ۳) فرهنگ حمایتی که در آن یک محیط کاری باز و هماهنگ برقرار بوده و مشارکت و کار تیمی و ارتباطات بین شخصی مورد تأکید است (Wallach 1983). «لین» از این مدل برای اثرگذاری مدل تسهیم دانش در سازمان‌ها استفاده کرده و متوجه شد که فرهنگ حمایتی و نوآورانه بیشترین تأثیر را بر اقدامات اشتراک دانش دارد (Lin 2008). «علامه» و همکاران نیز مشخص نمودند که فرهنگ سازمانی دانش محور می‌تواند یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر فرایندهای مدیریت دانش باشد (Allameh et al. 2011). همچنین، «کانگاس» در پژوهش خود با بیان اینکه اولین و مهم‌ترین قدم برای مدیریت دانش توجه به افراد است، مهم‌ترین اقدام رهبر را شناسایی نوع فرهنگ مناسب برای پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌داند (Kangas 2009). «نگوین و محمد» نیز دریافته‌اند که فرهنگ با سه شاخص قابلیت سازگاری، وضوح چشم‌انداز، و وجود فرهنگ سازمانی دانش محور دارای نقشی میانجی در تأثیرگذاری رفتارهای رهبری بر مدیریت دانش است (Nguyen and Mohamed 2011). همچنین، می‌توان گفت که شرط موفقیت تسهیم دانش ۹۰ درصد مربوط به امر فرهنگ، ۵ درصد مربوط به ابزارهای مورد نیاز و ۵ درصد هم مربوط به شگفتی‌های اتقاقی سازمانی است (Gerami 2010) و تا وقتی که عوامل فرهنگی به درستی کار نکنند، بقیه موارد در مدیریت دانش تأثیر کمی خواهند داشت. وی شرط موفقیت را پیاده‌سازی مناسب مدیریت دانش و در نتیجه، تسهیم دانش را در وجود فرهنگ متناسب با آن می‌داند (Gerami 2010; Fink and Polder 2007). «جاکوین و رود» دریافته‌اند که تسهیم اطلاعات نقش تعدیل‌کننده‌ای در نوع رابطه میان فرهنگ سازمانی و تمایل به جابجایی دارد (Jacobs and Roodt 2011). محققان دیگری نیز دریافته‌اند که هرچه دانش صریح‌تر شود، تأثیر فرهنگ بر توزیع دانش کمتر می‌شود (Girdauskienė and Savanevičienė 2007). «سرات» در تحقیق خود مشخص کرد که فرهنگ دانش محور با فرهنگ صنعت محور و یا حتی فرهنگ خلاقیت متفاوت است. او معتقد است که فرهنگ دانش محور نیازمند سازمان‌های شبکه‌ای است که تمرکز خود را بر مشتری قرار داده و معیار اصلی آن‌ها اثربخشی است (و نه کارایی یا

کیفیت و یا کیفیت زندگی) و فرهنگ حاکم مبتنی بر مشارکت در مسئولیت‌ها است (Serrat (2008).

به منظور بررسی متغیر فرهنگ سازمانی دانش‌محور در این تحقیق از شاخص‌های فرهنگ سازمانی دانش‌محور ارائه شده توسط «شفیعی نیک‌آبادی» و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شده است، زیرا با توجه به مرور صورت گرفته بر ادبیات تحقیق در حوزه فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش، این شاخص‌ها جنبه‌های بیشتری از فرهنگ سازمانی دانش‌محور را پوشش می‌دهند. جدول ۳ این شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های فرهنگ سازمانی دانش‌محور (شفیعی نیک‌آبادی و همکاران ۱۳۹۱)

شاخص‌های فرهنگ سازمانی دانش‌محور	
انجام کارها به صورت تیمی	میل به نظم
تأکید بر طراحی و آزمون ایده‌ها و مفاهیم جدید	قدرت و اقتدارگرایی
تأکید بر ارائه چشم‌اندازها	تحلیل و کنترل مستمر خروجی‌های قابل پیش‌بینی
تأکید بر تکمیل وظایف و دستیابی به اهداف	وجود اعتماد متقابل بین مدیریت و اعضا
توجه به رقابت‌پذیری	احترام و ارتباطات صادقانه
تأکید بر معیارهای سودمحور	تمایل به توانمندسازی کارکنان

۲-۴. بررسی تحقیقات مرتبط و توسعه فرضیه‌های تحقیق

۲-۴-۱. سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و اشتراک دانش

HRIS می‌تواند به روش‌های مختلفی طراحی شود یا اینکه طراحی به منظور خودکار کردن فرایندهای عملیاتی منابع انسانی صورت گیرد. در این حالت HRIS از طریق خودکار کردن مدیریت اطلاعات منابع انسانی و مکانیزه کردن وظایف، هزینه سربار را کاهش می‌دهد. یک روش دیگر برای توسعه سیستم‌های اطلاعاتی استفاده از فناوری اطلاعات به منظور آگاه کردن است. در این حالت از ابزارهای فناوری اطلاعات استفاده می‌شود تا اطلاعات جدیدی ایجاد گردد (Tansley and Newell 2007). «چاء» و همکاران بیان کردند که نقش HRIS فراتر از خودکار کردن فعالیت‌های منابع انسانی بوده و در حال حاضر، نقش آگاهی‌دهنده به کارکنان و مدیران را از طریق دستیابی راحت به دانش سازمانی بر عهده دارد (Chae et al. 2011). بنابراین، با برجسته شدن نقش اطلاعاتی HRIS بهبود اشتراک اطلاعات در میان اعضای سازمان نیز افزایش می‌یابد. «تورس و

ارایس» در مطالعه‌ای تأثیر استفاده از HRIS را بر بهبود تسهیم دانش ضمنی مورد بررسی قرار دادند. اولین گام در بهبود توسعه دانش ضمنی استفاده از HRIS است به نحوی که بتواند تحلیل شکاف^۱ را انجام دهد تا مشخص شود چه نوع دانش ضمنی در سازمان وجود دارد. تحلیل شکاف امکان مقایسه میان عملکرد مطلوب و عملکرد فعلی را فراهم می‌آورد. HRIS می‌تواند اطلاعاتی را در مورد تفاوت‌های عملکردی میان کارکنان یا واحدهایی که وظایف مشترکی انجام می‌دهند، فراهم کند و این تفاوت‌ها یک نشانه قوی از وجود دانش ضمنی است. کارکرد ارتباطی HRIS، آگاهی بیشتری در مورد نیاز به تفسیر دانش ضمنی ایجاد می‌کند و آگاهی کارکنان را در مورد اینکه دانش ضمنی تفسیر شده را چگونه کسب کنند، افزایش می‌دهد (Torres and Arias 2008). با ورود سیستم‌های اطلاعاتی به بخش منابع انسانی تمرکز کارکردهای این بخش که قبلاً در زمینه استخدام، آموزش و ... بود، به سمت مدیریت سرمایه‌های انسانی و اجتماعی که درون شبکه‌هایی از افراد و یا حتی کامپیوترها وجود دارد، انتقال یافته است تا به این ترتیب، هم‌افزایی ایجاد شود. عده‌ای دیگر نیز بیان داشتند که کارکردهای منابع انسانی (مدیریت سرمایه‌های اجتماعی و انسانی) نقش فعالی در مدیریت دانش دارد و اذعان داشتند که حوزه فناوری اطلاعات به خصوص در زمینه کارکردهای مدیریت منابع انسانی به سازمان کمک می‌کند تا سیستم‌هایی را طراحی کند که جریان دانش مربوط به کسانی را که به این دانش نیاز دارند، تسهیل کند (Lengnick and Moritz 2003). همچنین، برخی اذعان داشتند که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی از حالتی که فقط وظایف روزمره را انجام می‌دادند، خارج شده و به سمت کارکردهای پیشرفته، مثل برنامه‌ریزی نیروی انسانی پیش رفته است. بنابراین، این سیستم‌های اطلاعاتی از مفاهیمی مثل مدیریت دانش برای پردازش اطلاعات استفاده می‌کنند (Zhang et al. 2012).

۲-۴-۲. فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش

برای بهبود اثربخشی فرایندهای مدیریت دانش، به خصوص اشتراک دانش، شناسایی فرهنگ سازمانی و هنجارهای نهادینه شده در سازمان ضروری و مهم است، زیرا همان‌طور که «ویورا» و همکاران معتقدند، فرهنگ سازمانی، رفتارهای اشتراک دانش افراد در سازمان را شکل می‌دهد (Wiewiora et al. 2013). در واقع، فرهنگ یک بافت سازمانی برای تعاملات اجتماعی ایجاد می‌کند و هنجارهایی را مبنی بر اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، به وجود می‌آورد و به این ترتیب، بر شیوه‌ای که افراد با هم تعامل دارند و یا دانش را به اشتراک می‌گذارند تأثیر می‌گذارد (Fahey 2000 and De Long).

1. gap analysis

تعدادی از ابعاد فرهنگی (ارتباطات متقابل میان اعضای سازمان، اعتماد و کار تیمی ...) که احتمالاً بر تسهیم دانش تأثیر دارد، در تحقیقات شناسایی شده‌اند (Al Alavi et al. 2007; De Long and Fahey 2000; Wang and Noe 2010)؛ اما اعتماد، بیشترین توجه را در تحقیقات به خود معطوف کرده است. فرهنگی که بر اعتماد تکیه دارد به کم کردن هزینه ادراک شده از اشتراک دانش کمک می‌کند (Kankanhallietal 2005). یک فضای سازمانی که بر رقابت فردی تأکید دارد، مانع تسهیم دانش می‌شود؛ در حالی که برداشتهای تیم‌های مشارکتی به ایجاد اعتماد کمک می‌کند و یک شرط ضروری برای تسهیم دانش است (Wang 2004). همچنین، فضای سازمانی که مشوق ایده‌ها و نظریات جدید است و بر یادگیری از شکست‌ها تأکید دارد، به‌طور مثبت با تسهیم دانش ارتباط پیدا می‌کند (Taylor and Wright 2004). ارتباط میان هنجار مقابله به‌مثل^۱ و تسهیم دانش در بافت اجتماعات عملی مورد بررسی قرار گرفت. یک اجتماع عملی^۲ مجموعه‌ای از افراد با زمینه‌های کاری مرتبط هستند که علایق و مسائل مشترکشان را تسهیم می‌کنند و از طریق تعاملات مداوم از یکدیگر یاد می‌گیرند (Lave and Wenger 1991). رابطه میان تسهیم دانش فردی با هنجار مقابله به‌مثل مثبت است (Chiu et al. 2006).

۲-۴. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و فرهنگ سازمانی

«کلمون» اذعان داشت که سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی عواملی را در محیط کار ایجاد می‌کند که ادراک کارکنان را از ابعاد فرهنگ سازمانی تغییر می‌دهد (Clemmon 2005). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی از سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی تأثیر می‌پذیرد. این است که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به‌عنوان جزئی از سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی می‌تواند فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، «تایلان» به نقل از «سامنر» بیان کرد که برنامه‌ریزی منابع سازمان^۳ باعث تحولات فرهنگی قابل ملاحظه‌ای در سازمان می‌شود و گرایش به تنظیم مجدد ارزش‌های سازمانی در قالب تغییرات سازمانی دارد و سیستم‌های اطلاعاتی به‌طور بالقوه فرهنگ سازمانی را تغییر می‌دهد (Samner نقل در Taylan 2010). «اویسون و میرز» به نقل از «شاین» بیان داشتند که فرهنگ شرکت در رفتارها و ارزش‌های اعضای آن شکل گرفته و تکنولوژی تغییرات دقیقی را در رفتار سازمانی تسهیل می‌کند. بنابراین، بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد (Shayn نقل در Avison 1995 and Myers). همچنین، «دنیل» و همکاران اذعان داشتند که تغییر فرهنگ سازمانی تحت تأثیر فناوری اطلاعات جدید زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان سازمان مزیت‌های فناوری‌های جدید را تجربه کرده باشند. زمانی که یک گروه از سازمان فناوری‌ها را

1. norm of reciprocity

2. community of practice

3. Enterprise Resources Planning (ERP)

برای اولین بار به‌صورتی موفقیت‌آمیز به کار گرفت و این موضوع در کل سازمان مورد توجه قرار گرفت، الگوبرداری از فرهنگ آن به‌طور طبیعی در سازمان آغاز می‌شود و البته منظور، الگوبرداری از فرهنگ آن گروه خاص در سازمان توسط دیگر اعضاست (Danilet et al. 2009). لذا، می‌توان نتیجه گرفت که چون سیستم‌های اطلاعاتی نتیجه به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان است، پس این سیستم‌ها نیز به همین ترتیب، فرهنگ سازمانی را متأثر می‌سازند.

۳. روش پژوهش

۳-۱. فرضیات پژوهش

با توجه به مرور صورت گرفته بر ادبیات تحقیق، فرضیات تحقیق بدین صورت خواهد بود:

فرضیه ۱: سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر معناداری بر اشتراک دانش در سازمان دارد.

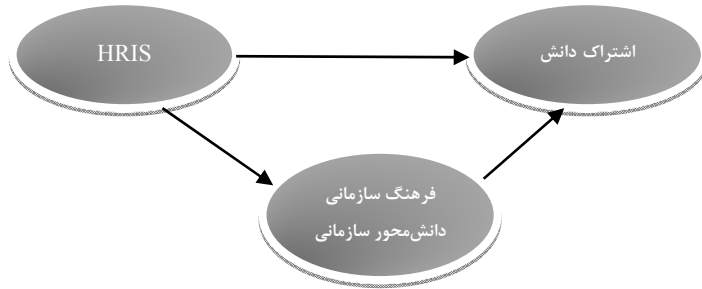
فرضیه ۲: فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر اشتراک دانش در سازمان دارد.

فرضیه ۳: سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر معناداری بر فرهنگ سازمانی دارد.

فرضیه ۴: سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر معناداری بر اشتراک دانش در سازمان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی دارد.

۳-۲. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به فرضیه‌های فوق و اقتباس از تحقیقات قبلی (جداول ۱، ۲ و ۳ و بخش توسعه فرضیه‌ها)، مدل مفهومی تحقیق شکل گرفت که در تصویر ۱ نمایش داده شده است. همان‌گونه که در شکل مشاهده می‌شود، متغیر فرهنگ سازمانی نیز به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است و HRIS، متغیر مستقل و متغیر اشتراک دانش، متغیر وابسته است. برای بررسی HRIS و ابعاد آن از جدول ۲، و برای بررسی فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش نیز به‌ترتیب، از مؤلفه‌های موجود در جداول ۳ و ۱ استفاده شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر متغیر، شامل متغیرهای کیفی است و در دسته پژوهش‌های توصیفی- علی قرار می‌گیرد و به صورت پیمایشی انجام می‌شود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، علاوه بر مصاحبه، پرسشنامه محقق ساخته بر اساس طیف پنج‌تایی لیکرت است. قلمرو مکانی پژوهش شعب بانک ملت در شیراز و قلمرو زمانی آن مهرماه ۱۳۹۲ الی آبان‌ماه ۱۳۹۳ است.

۳-۳. جامعه و نمونه آماری

با توجه به اینکه هدف پژوهش بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر تسهیم دانش با میانجیگری فرهنگ سازمانی در شعب بانک ملت شیراز است، جامعه آماری تحقیق، مدیران و معاونان شعب بانک ملت شیراز در نظر گرفته شد که تعداد آن‌ها ۱۶۸ نفر است. این افراد ویژگی‌های زیر را دارند که برای پیشبرد اهداف تحقیق بسیار مناسب بودند:

الف. با توجه به مسئولیت و اختیاراتی که در زمینه مدیریت منابع انسانی در شعب بر عهده دارند، بیشترین آگاهی را در مورد کارکردهای HRIS دارند.

ب. با توجه به اینکه ارتقای شغلی در بانک‌ها بر مبنای سنوات است، این افراد (مدیران و معاونان) از تجربه بالایی برخوردارند و به خوبی با فرهنگ سازمانی حاکم بر شعب بانک آشنا هستند.

در این تحقیق برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است و با استفاده از جدول «مورگان» حجم نمونه مشخص شده است. با توجه به اینکه تعداد اعضای جامعه ۱۶۸ نفر است و این تعداد در بازه ۱۶۰ تا ۱۷۰ قرار می‌گیرد، یعنی حجم نمونه نیز بین ۱۱۳ تا ۱۱۸ نفر می‌باشد. در این پژوهش ۱۱۸ نفر به‌عنوان اندازه نمونه در نظر گرفته شده است. بنابراین، ۱۱۸ نفر به‌صورت تصادفی از بین جامعه آماری تحقیق انتخاب شده است.

۳-۴. روایی و پایایی ابزار تحقیق

در این پژوهش، برای بررسی روایی محتوایی به‌منظور ارزیابی مؤلفه‌های ارائه‌شده در پژوهش ابتدا از مرور ادبیات استفاده شده و سپس، اصلاحات و جرح و تعدیل‌های مربوط به شاخص‌ها بر اساس میزان فراوانی بیان‌شده در ادبیات پژوهش و در نهایت، توسط اساتید دانشگاه در حوزه سیستم‌های اطلاعاتی و مدیریت دانش صورت گرفته است. از روایی عاملی، که از طریق تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار «لیزرل» به‌دست می‌آید، برای سنجش روایی سازه استفاده شده است. برای بررسی پایایی نیز از آلفای کرونباخ (و بر اساس ۳۰ پرسشنامه اول جمع‌آوری‌شده) استفاده شده است.

۳-۵. روش گردآوری و تحلیل داده‌ها

روش و ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش به‌صورت کتابخانه‌ای-میدانی بوده است. در این تحقیق از شاخص KMO برای بررسی کفایت نمونه‌گیری، از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم برای شناسایی شاخص‌های کلیدی در هر یک از ابعاد مدل تحقیق، از آزمون عدم هم‌خطی برای استقلال کافی متغیرهای مستقل از هم، و از آزمون تحلیل مسیر برای بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته استفاده شده است. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این تحقیق، SPSS (نسخه ۲۱) و نرم‌افزار «لیزرل» (نسخه ۸/۵۴) هستند.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

از میان ۱۴۵ پرسشنامه توزیع‌شده، ۱۱۸ پاسخنامه دریافت شد. از این میان، تعداد ۵۰ پاسخنامه مربوط به مدیران و ۶۸ پاسخنامه مربوط به معاونان شعب بوده است. با توجه به داده‌های جمعیت‌شناختی استخراج‌شده از پرسشنامه‌ها، سطح تحصیلات ۴۳ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناسی و کارشناسی ارشد بوده و از نظر سابقه کار نیز بیشترین درصد فراوانی در بازه ۱۵ الی ۲۵ سال با ۴۷/۶ درصد بوده است.

۴-۲. یافته‌های استنباطی پژوهش

۴-۲-۱. بررسی شاخص کفایت نمونه‌گیری و تحلیل عاملی تأییدی

در این پژوهش، هدف از به‌کارگیری تحلیل عاملی، کاهش مؤلفه‌های ابعاد موجود در پژوهش جهت شناسایی مؤلفه‌هایی با اهمیت بالاتر است. در این پژوهش شاخص‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند، حذف شدند و بار دیگر تحلیل عاملی صورت گرفت تا شاخص‌هایی

با اهمیت بیشتر را برای بررسی ابعاد تحقیق استخراج کنیم. نتایج تحلیل عاملی نهایی در جدول ۴ آمده است. پیش از انجام تحلیل عاملی، باید آزمون KMO جهت حصول اطمینان از کفایت نمونه‌گیری انجام شود. «مؤمنی» مقدار مناسب برای این شاخص را بالای ۰/۶ می‌داند (۱۳۸۶). با توجه به اطلاعات جدول ۴، می‌توان متوجه شد که کدام یک از شاخص‌های موجود در پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین، از آنجا که میزان پایایی برای هر بُعد به صورت مجزا محاسبه شده و همگی بالای ۰/۷ هستند، می‌توان پایایی پژوهش را مورد تأیید قرار داد. کفایت نمونه‌گیری نیز مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به اطلاعات جدول ۴، می‌توان مشخص کرد که کدام یک از شاخص‌ها در هر کدام از ابعاد، دارای بیشترین اهمیت هستند. همچنین، با توجه به اینکه شاخص‌های مختلف برای برآزش مدل، با مقدار مطلوب آن‌ها متناسب است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی تحقیق از برآزش مناسبی در صنعت بانکداری برخوردار است و روایی سازه پژوهش مورد تأیید قرار خواهد گرفت.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و آزمون KMO

متغیر	ابعاد	سؤالات	بار عاملی	KMO T-Value	آلفای کرونباخ
سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی	تجزیه و تحلیل شغل HRIS	تجزیه و تحلیل عملکرد کارکنان در هر پست سازمانی	۰/۶۷	۸/۹۵	۰/۸۹۴
		تحلیل جایگاه و عنوان هر شغل	۰/۷۸	۱۱/۵۲	
موجودی مهارت HRIS	ارائه گزارش‌های جامع و فراگیر و ردیابی متقاضی به صورت کارا	شناسایی دقیق پست‌های خالی در سازمان	۰/۸۷	۱۲/۰۲	
		پشتیبانی از توسعه برنامه‌های استخدام	۰/۸۸	۱۲/۸۹	
استخدام الکترونیکی	مهارت HRIS	ارائه گزارش‌های جامع و فراگیر و ردیابی متقاضی به صورت کارا	۰/۵۷	۴/۳۳	
		نگهداری و حفظ موجودی مهارت	۰/۸۴	۷/۳۶	
قدرت شناسایی نیازهای کارکنان در زمان و مکان مناسب	حفظ ارتباط با افرادی که در مخزن استعداد ثبت نام کرده‌اند	قابلیت ارزیابی همیشگی و قدم‌به‌قدم فرایند استخدامی افراد	۰/۸۹	۱۶/۹۳	
		حذف متقاضیان نامناسب و تمرکز بر کاندیدهای امیدوارکننده	۰/۶۳	۹/۰۵	

متغیر	ابعاد	سوالات	بار عاملی	KMO T-Value	آلفای کرونباخ
	ارزیابی فرایند آموزش HRIS سازمانی	ارائه بینش در مورد نیازهای آموزشی سازمانی	۰/۸۷	۱۱/۵۵	
		توانایی ایجاد ارتباط برنامه‌های آموزشی با نیازهای آموزشی نیروی انسانی	۰/۷۲	۱۰/۴۰	
		ارزیابی مستمر اثربخشی برنامه‌های آموزشی انتخاب درست فردی که باید در زمان درست آموزش ببیند	۰/۶۹	۱۴/۶۹	
		تعیین بودجه برنامه‌های آموزش و توسعه برنامه‌ریزی HRIS رتبه‌بندی جانشین‌ها	۰/۹۱	۱۵/۲۵	۱۰/۹۷
		شناسایی موقعیت‌های کلیدی و کارکنان خاص مورد هدف به‌عنوان جانشینان احتمالی	۰/۷۸	۴/۰۰	
		به‌حداقل رساندن هزینه‌های همراه با برنامه‌های جانشینی یا ردیابی متقاضی	۰/۶۸	۱۰/۸۳	
	تجزیه و تحلیل مدیریت کردن اطلاعات خارجی در خارج تقاضای نیروی سازمان کار	تجزیه و تحلیل مداوم و انطباق تقاضا برای منابع انسانی	۰/۸۶	۱۴/۷۵	۱۵/۲۸
		تجزیه و تحلیل پیش‌بینی عرضه منابع انسانی عرضه نیروی تخمین نیازمندی سازمان به منابع انسانی در آینده کار	۰/۸۳	۱۱/۴۰	۱۶/۹۳
		تعیین و شناسایی تعداد و نوع کارکنان مناسب در زمان مناسب و در مکان مناسب در جهت اهداف سازمانی	۰/۸۷	۱۴/۰۴	
	تعیین و شناسایی بررسی مستمر وضعیت کارکنان در مسیر شغلی مسیر	تعیین مسیر ارتقاء و پیشرفت منطقی و گام‌های مورد نیاز برای پیشرفت	۰/۹۹	۱۴/۷۰	۱۴/۰۸

متغیر	ابعاد	سؤالات	بار عاملی	KMO T-Value	آلفای کرونباخ
اشتراک دانش		وجود فرهنگ قوی و باز جهت تسهیم اطلاعات و پذیرش مشاوره	۰/۷۴	۱۱/۵۸	۰/۸۳۲
		وجود ابزارها، شبکه‌های ارتباطی و نظام‌های اطلاعاتی مناسب و مرتبط جهت تسهیل ارتباطات و تسهیم اطلاعات در میان اعضا	۰/۸۹	۱۳/۸۴	
		اشتراک اطلاعات فنی و تخصصی	۰/۶۱	۹/۵۶	
فرهنگ سازمانی		میل به نظم	۰/۵۸	۷/۵۶	۰/۷۹۹
		قدرت و اقتدارگرایی	۰/۷۲	۱۰/۵۶	
		تحلیل و کنترل مستمر خروجی‌های قابل پیش‌بینی	۰/۸۱	۱۱/۱۰	
		وجود اعتماد متقابل بین مدیریت و اعضا	۰/۸۹	۱۳/۲۶	
		احترام و ارتباطات صادقانه	۰/۶۵	۵/۰۷	
		تمایل به توانمندسازی	۰/۸۶	۱۱/۱۹	
		انجام کارها به صورت تیمی	۰/۷۵	۱۸/۵۹	
		تأکید بر معیارهای سودمحور	۰/۶۶	۱۰/۶۱	
		توجه به رقابت‌پذیری	۰/۶۴	۸/۶۰	
		تأکید بر ارائه چشم‌انداز	۰/۵۷	۷/۹۸	
تأکید بر طراحی و آزمون ایده‌ها و مفاهیم جدید	۰/۶۷	۸/۵۳			

میزان مطلوب $X^2/df \leq 3$; $RMSEA \leq 0.08$; $GFI \geq 0.9$

برازش مدل مفهومی تحقیق $X^2/df=2$, $RMSEA=0.0346$, $GFI=0.95$, $AGFI=0.93$

۴-۲-۲. ارزیابی فقدان هم‌خطی بین متغیرهای موجود در مدل ساختاری پژوهش

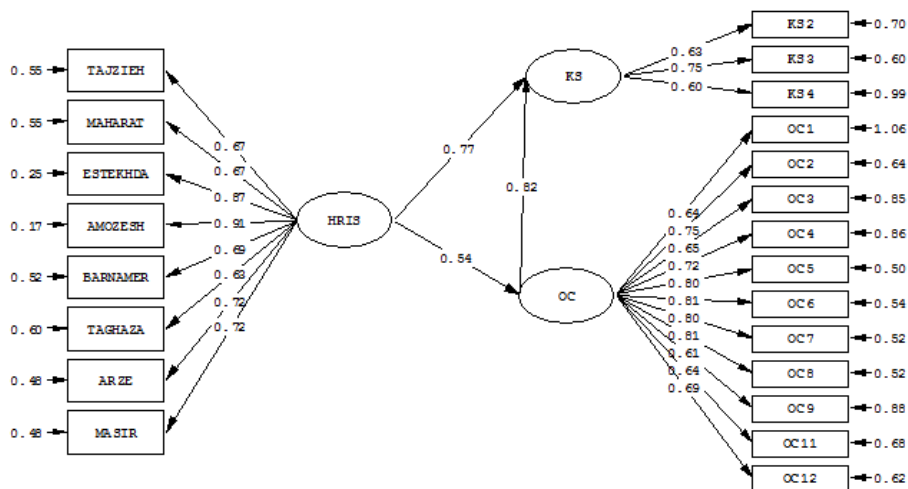
قبل از ورود به تحلیل مسیر، باید فقدان هم‌خطی بین متغیرهای موجود در مدل مفهومی تحقیق را مورد تأیید قرار داد. برای این مهم، از شاخص تورم واریانس (کوچکتر - مساوی با ۱۰) و تلورانس (بالتر از ۱/۰) استفاده شده است. نتایج آزمون هم‌خطی متغیرها در جدول ۵ آمده است. با توجه به جدول ۵ چون شرط‌های بیان شده برقرار است، بنابراین، می‌توانیم از تحلیل مسیر استفاده کنیم.

جدول ۵. نتایج آزمون هم‌خطی متغیرهای تحقیق

متغیر	تلورانس	شاخص تورم واریانس
فرهنگ سازمانی	۰/۵۸۱	۲/۴۵۱
سیستم اطلاعات منابع انسانی	۰/۵۲۱	۱/۳۹۹
توزیع دانش	۰/۳۳۹	۲/۳۶۹

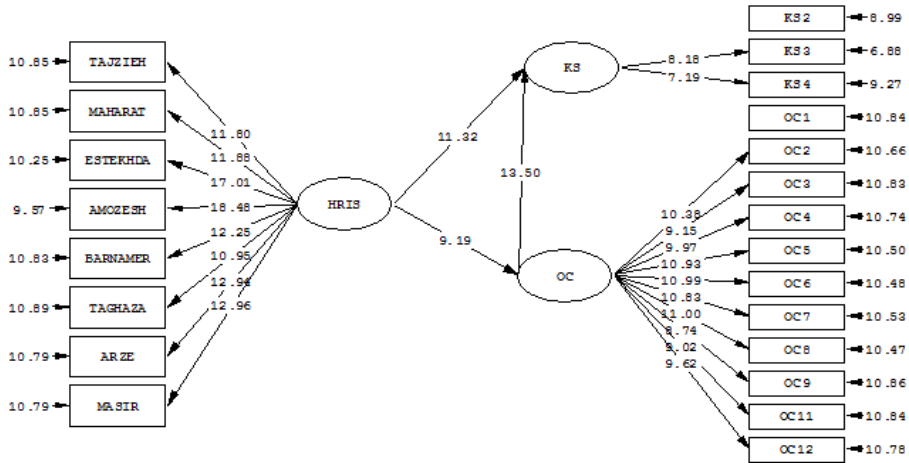
۴-۲-۳. تحلیل مسیر

مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب استاندارد و اعداد معناداری در شکل‌های ۲ و ۳ نمایش داده شده است. شکل‌های ۲ و ۳ نشان‌دهنده معناداری مناسب مدل تحقیق و برقراری روایی سازه هستند.



Chi-Square=674.1, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.0346

شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق (ضرایب استاندارد)



Chi-Square=674.1, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.0346

شکل ۳. مدل مفهومی تحقیق (اعداد معناداری)

تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم موجود در مدل مفهومی تحقیق در جدول ۶ آمده است. با توجه به نتایج موجود در جدول ۶، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

جدول ۶. تأثیر مستقیم و غیرمستقیم در میان ابعاد مدل مفهومی پژوهش

	تأثیر سیستم اطلاعات منابع انسانی بر			تأثیر فرهنگ سازمانی بر	
	تأثیر کل	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم
اشتراک دانش	۰/۸۲	۰/۷۷	۰/۴۴	۰/۸۲	—
فرهنگ سازمانی	—	۰/۵۴	—	۰/۵۴	—

۵. بحث، نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهاد

هدف این تحقیق بررسی رابطه میان سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اشتراک دانش با در نظر گرفتن نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شعب بانک ملت شهر شیراز است. تحلیل عاملی پژوهش نشان داد که مهم‌ترین شاخص HRIS، بررسی مستمر وضعیت کارکنان در مسیر شغلی با بار عاملی ۰/۹۹، بیشترین اهمیت را داشته است. چون مشخص کردن وضعیت کارکنان در مسیر ارتقای شغلی بر اساس استانداردهای شغلی مشخص، دلیل ارتقاء آنان را برای پست‌های بالاتر

واضح و شفاف می‌کند، این موضوع می‌تواند جوئی حاکی از اعتماد را در سازمان ایجاد نماید و موجب بهبود اشتراک دانش شود. در مصاحبه با مدیران شعب، آن‌ها نیز تأیید کردند که وجود سیستم‌های اطلاعاتی که بررسی وضعیت کارکنان را در مسیر شغلی با اولویت‌های مشخص انجام دهد، نقش زیادی در کاهش احساس بی‌عدالتی خواهد داشت.

شاخص انتخاب درست فردی که باید در زمان درست آموزش ببیند، با بار عاملی ۰/۹۵ نیز از مهم‌ترین شاخص‌های HRIS محسوب می‌شود. HRIS با ذخیره اطلاعات عملکردی کارکنان و مقایسه این اطلاعات با استانداردهای عملیاتی مشخص، ناکارآمدی کارکنان را مشخص کرده و این افراد را برای بهبود عملکردشان به منظور آموزش انتخاب می‌کند و منجر به اشتراک دانش شفاف در سازمان می‌شود. «فونگ» و همکاران نیز با بررسی ارتباط فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر اشتراک دانش، آموزش منابع انسانی را به‌عنوان یکی از فعالیت‌های مهم در این زمینه معرفی کردند (Fong et al. 2011).

شاخص وجود اعتماد متقابل میان مدیر و اعضا با بار عاملی ۰/۹۵ از مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ سازمانی است. این موضوع کاملاً توجیه‌پذیر است که بدون وجود اعتماد، اشتراک دانش صورت نمی‌گیرد؛ چون دانش ذخیره شده در ذهن افراد یک دارایی شخصی محسوب می‌شود. افراد این دارایی را با کسانی سهم می‌شوند که در ارتباط با آن‌ها احساس امنیت کرده و به آن‌ها اعتماد داشته باشند. «چنگ» و همکاران به این نتیجه رسیدند که اعتماد در ارتباط با اشتراک دانش آن‌قدر مهم و حیاتی است که هر عاملی که باعث بهبود اعتماد میان اعضا شود، منجر به بهبود اشتراک دانش می‌شود و برعکس، اگر عاملی اثر منفی بر اعتماد داشته باشد، متعاقباً همین اثر را بر اشتراک دانش خواهد گذاشت (Cheng et al. 2008).

همچنین، تمایل به توانمندسازی، بعد از اعتماد با بار عاملی ۰/۸۶ از مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ سازمانی است، زیرا با توانمندسازی کارکنان در سازمان احساس امنیت شغلی نیز در سازمان بهبود پیدا می‌کند. احساس عدم امنیت شغلی از موانع اشتراک دانش است که با کم کردن آن به وسیله توانمندسازی می‌توانیم اشتراک دانش را بهبود بخشیم. بنابراین، توانمندسازی اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر اشتراک دانش دارد. مدیران شعب اذعان داشتند که انجام توانمندسازی در بانک از طریق گردش شغلی نقش بسزایی در اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و شفاف در میان کارمندان دارد. کارمندان جدید با گردش شغلی در پست‌های مختلف در کنار کارمندان باتجربه‌تر قرار می‌گیرند و در نتیجه، نه تنها استعداد آن‌ها در زمینه‌ای مشخص از امور بانکی کشف می‌شود، بلکه مقادیر زیادی از دانش و تجربه نیز به اشتراک گذاشته می‌شود.

وجود ابزارها، شبکه‌های ارتباطی و نظام‌های اطلاعاتی مناسب و مرتبط جهت تسهیل

ارتباطات و تسهیم اطلاعات در میان همکاران، با بار عاملی ۰/۸۹ مهم‌ترین شاخص اشتراک دانش است. ارتباط بین افراد در مدیریت دانش به قدری دارای اهمیت است که یکی از دانشمندان این رشته می‌گوید «اگر یک دلار دارید و می‌خواهید آن را برای مدیریت دانش خرج کنید، بهتر است آن را برای ایجاد ارتباط بین افراد صرف کنید» (کشاورزی ۱۳۸۶). به عبارت دیگر، سازوکار اصلی برای اشتراک دانش روابط و تعامل میان افراد در سازمان است.

شاخص وجود فرهنگ قوی و باز جهت تسهیم اطلاعات و پذیرش مشاوره، با بار عاملی ۰/۷۴ یکی از شاخص‌های مهم در زمینه اشتراک دانش است. زمانی که افراد برای انجام موفقیت‌آمیز کارها به مشورت روی بیاورند و به عبارت دیگر، فرهنگ مشاوره‌ای و مشاوره‌پذیری در سازمان وجود داشته باشد، منابع دانش در سازمان به وسیله مشورت و از طریق مشاوره کارکنان برای حل مسائل با یکدیگر، به اشتراک گذاشته می‌شود.

طبق نتایج تحلیل مسیر فرضیه ۱ مورد تأیید قرار گرفت. تحقیقات محدودی رابطه میان سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و اشتراک دانش را مورد مطالعه قرار داده‌اند. «تورر و آریاس» (Torres and Arias 2008). همچنین، فرضیه ۲ نیز مبنی بر اینکه HRIS بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد، مورد تأیید قرار گرفت. «تایلان» نیز به این نتیجه رسید که به طور کلی سیستم‌های اطلاعاتی و همچنین، ERP تحولات فرهنگی زیادی را در سازمان ایجاد می‌کنند (Taylan 2010).

فرضیه ۳ نیز مورد تأیید قرار گرفت. فرهنگ حاکم در سازمان بر همه جنبه‌های زندگی سازمانی مثل نحوه برقراری ارتباط اعضا با هم، واکنش کارکنان نسبت به تغییرات جدید و ... تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر، موفقیت فرایندهای اشتراک دانش در سازمان به کیفیت روابط بین کارکنان و شیوه برقراری تعامل آن‌ها با هم بستگی دارد (Szulanski 1996). بنابراین، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از فاکتورهای مؤثر در شکل‌گیری روابط انسانی در سازمان مطرح می‌شود. همچنین، «شفیعی نیک آبادی» و همکاران نیز نشان دادند که برای بهبود اشتراک دانش در زنجیره تأمین باید با سرمایه‌گذاری در مؤلفه‌های کلیدی فرهنگ زنجیره تأمین، فرهنگ سازمانی را ارتقاء دهیم (۱۳۹۱).

فرضیه ۴، مبنی بر اینکه سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر اشتراک دانش با میانجیگری فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه شد، تأثیر مستقیم HRIS بر اشتراک دانش ۰/۷۷ است و تأثیر غیرمستقیم که به واسطه فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش دارد، ۰/۴۴ است و تأثیر کل برابر ۱/۲۱ شده است. بررسی این فرضیه جنبه نوآوری تحقیق محسوب می‌شود که قبلاً به آن توجه نشده است.

با توجه به اینکه این پژوهش تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر اشتراک دانش با میانجیگری فرهنگ سازمانی را مورد بررسی قرار داد، در ادامه، با کمک مصاحبه و نظرسنجی خبرگان در مورد یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای برای ارتقاء سطح اشتراک دانش و بهره‌گیری مناسب از کاربردهای HRIS ارائه می‌گردد.

۱. سیاست‌ها و راهبردهای فرایند اشتراک دانش را تفویض کنند تا مدیران و معاونان شعب با توجه به فرهنگ حاکم در شعبه خود اقدامات مقتضی به‌عمل آورند.
۲. وجود رویکرد سیستماتیک به پرداخت پاداش (به‌کارگیری HRIS) جو مبتنی بر اعتماد را به‌وجود می‌آورد و به این ترتیب، اشتراک دانش نیز بهبود پیدا می‌کند.
۳. تیمی متشکل از بهترین کارمندان (از نظر استانداردهای عملیاتی) و کارکنانی که برای آموزش انتخاب شده‌اند، تشکیل دهند تا فرصت‌های آموزش تیمی فراهم شود. در این صورت، روند اشتراک دانش بسیار بهبود پیدا می‌کند.
۴. پایگاه داده‌ای از داده‌ها و اطلاعات ریز همراه با جزئیات در مورد عملکرد کارکنان تهیه شود و استانداردهای عملکردی که همه ابعاد وظایف کارکنان را در بر گیرد، تدوین گردد.
۵. در مازول موجودی مهارت‌ها و تجزیه و تحلیل شغل این سیستم‌ها از سازوکارهای تحلیل داده، مثل داده‌کاوی استفاده شود تا در فرایند گردش شغلی مشخص شود که کارمند جدید در کنار کدام کارمند باسابقه قرار گیرد که سطح اشتراک‌گذاری دانش در کمترین زمان به بیشترین مقدار برسد.
۶. با توجه به اهمیت اشتراک دانش در سازمان و به‌منظور مدیریت هرچه بهتر این فرایند پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی الگوهای اشتراک دانش در سازمان و بین سازمان و محیط آن بررسی شود (اشتراک دانش بین مشتریان و سازمان، اشتراک دانش بین کارمندان ...).
۷. با توجه به اهمیت ارتباطات در فرایند اشتراک دانش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی تأثیر سبک‌های ارتباطی افراد بر اشتراک دانش با میانجیگری ویژگی‌های روانشناختی مورد بررسی قرار گیرد.

فهرست منابع

- شفیعی نیک‌آبادی، محسن، و حسن فارسیجانی. ۱۳۹۱. مدیریت دانش در زنجیره تأمین. تهران: انتشارات باور.
- شفیعی نیک‌آبادی، محسن، کامران فیضی، لعیا الفت، و محمدتقی تقوی‌فرد. ۱۳۹۱. ساختاری چندبعدی جهت تبیین اثر فرهنگ سازمانی و فرهنگ زنجیره تأمین بر انتقال، اشتراک، و توزیع دانش در زنجیره تأمین صنعت خودروسازی: با تأکید بر بهبود عملکرد زنجیره تأمین. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات

ایران ۲۸ (۱): ۱۲۷-۱۰۳.

- Aggarwal, N., and M. Kapoor. 2012. Human Resource Information Systems (HRIS) -Its role and importance in Business Competitiveness. *Glan Jyoti E-Journal* 1 (2):110-119.
- Alavi, M., and D. E. Leidner. 2001. Review: Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly* 25 (1): 107-132.
- Al-Alawi, A. I., Y. Al-Marzooqi, and Y. F. Mohammed. 2007. Organizational culture and knowledge sharing:critical success factors *Journal of Knowledge Management* 11 (2): 22-42.
- Allameh, S. M., S. M. Zare and S. M. R. Davoodi. 2011. Examining the impact of KM enablers on knowledge management processes. *Procedia Computer Science* 3: 1211–1223.
- Avison, D. E., and M. D. Myers. 1995. Information systems and anthropology: and anthropological perspective on IT and organizational culture. *Information Technology and People* 8 (3): 43-56.
- Bal, Y., S. Bozkurt, and E. Ertemsir. 2012. *The importance of using human resources information systems and a research on determining the success of HRIS*. Management, knowledge and learning. International Conference, Slovenia (pp. 2012.53-62).
- Bambir, D., M. Drozdova, and J. Horvat. 2010. *Applicability of Existing HRM Model in order to Develop HRIS Model for University*. Proceedings of the 14th world Multi Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics. Florida (pp.350-408).
- Barachini, F. 2009. Cultural and social issues for knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management* 13 (1): 98-110.
- Beadles, N., C. M. Lowery, and K. Johns. 2005. The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector. *Communications of the IIMA* 5 (4): 39-46.
- Bell, B. S., S. W. Lee, and S. K. Yeung. 2006. The impact of e-HR on professional competence in HRM: Implications for the development of HR professionals. *Human Resource Management* 45 (3): 295-308.
- Beulen, E. 2009. The contribution of a global service provider's Human Resources Information System (HRIS) to staff retention in emerging markets: Comparing issues and implications in sixdeveloping countries. *Human Resources Information System* 22 (3): 270-288.
- Chae , B., J. B. Prince, J. Katz, and R. Kabst. 2011. An Exploratory Cross-National Study of Information Sharing and Human Resource Information Systems. *Journal of Global Information Management* 19 (4): 50-76.
- Cheng, J. H., C. H. Yeh, and C. W. Tu. 2008. Trust and knowledge sharing in green supply chains. *Supply Chain Management, An International Journal* 13 (4): 283-295.
- Chiu, C-M , M-H. Hsu and E. Wang. 2006. Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems* 42 (3): 1872–1888.
- Chugh, R. 2012. *Knowledge sharing with enhanced learning and development opportunities*. Information Retrieval and Knowledge Management, International Conference, Malaysia (pp. 100 – 104).
- Clemmons, S. Y. 2005. The impact of information technology on organizations: A study of enterprise resource planning system influences on job design and organizational culture, www.digitalcommons.fiu.edu. (accessed Dec. 2014)

- Danilet, M., D Fotache., A. Munteanu, and O. Dospinescu. 2009. Transforming Organisational Culture through the Impact of Information Integration. *Communications of the IBIMA* 8 (1): 137-141.
- De Long, D. W., and L. Fahey. 2000. Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive* 14 (4): 113-127.
- Desanctis, G. 1986. Human resource information system: a current assessment. *MIS Quarterly* 10 (1): 15-27.
- Detert, J. R., R. G. Schroeder, and J. J. Mauriel. 2000. A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations. *Academy of Management Review* 25: 850-863.
- Detert, J. R. and A. C. Edmondson. 2007. Why Employees Are Afraid to Speak. *Harvard Business Review* 85 (5): 23-25.
- Fink, K., and C. Ploder. 2007. *A Comparative Study of Knowledge Processes and Methods in Austrian and Swiss SMEs*. Proceedings of the 15th European Conference on Information Systems, Finland (pp. 704-716).
- Fong, C. Y., K. B. Ooi., B I. Tan, V. H. Lee, and A. Y. L. Chong. 2011. HRM practices and knowledge sharing: an empirical study. *International Journal of Manpower* 32 (5/6): 704-723.
- Gerami, M. 2010. Knowledge management. *International Journal of Computer Science and Information Security* 7 (2): 234-238.
- Glaveli, N., and S. Kufidu. 2005. The old, the young and the restless: A comparative analysis of the impact of environmental change on training in four Greek banks. *European Business Review* 17 (5): 441-459.
- Guo, R., and Y. Xue. 2008. *Countermeasures to Solve the Obstacles to Enterprise Knowledge-Sharing*. International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, Japan (PP. 368-372).
- Hall, M. L., and S. Moritz. 2003. The impact of e-HR on the human resource management function. *Journal of Labor Research* 24 (3): 365-379.
- Haines, V. Y., and G. Lafleur. 2008. Information Technology Usage and Human Resource Roles and Effectiveness. *Human Resource Management* 47 (3): 525-540.
- Hernandez, S. J., Y. S. Hernandez, R. D. Collado, and D. T. Cebrian. 2013. Knowledge Creating and Sharing Corporate Culture Framework. *Social and Behavioral Sciences* 74:388-397.
- Hong, D., E. Suh, and C. Koo. 2011. Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: a case study of a financial company. *Expert Systems with Applications* 38 (12): 14417-14427.
- Hussain, H., J. Wallace, and N. E. Cornelius. 2007. The use and impact of human resource information systems on human resource management professionals. *Information and Management* 44 (1): 74-89.
- Kangas, L. M. 2009. Assessing the value of the relationship between organizational culture types and knowledge management initiatives. *Journal of Leadership Studies* 3 (1): 29-38.
- Kankanhalli, A., B. C. Y. Tan, and K. K. Wei. 2005. Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly* 29 (1): 113-143.
- Kassim, N. M., T. Ramayah, and S. Kurnia. 2012. Antecedents and outcomes of human resource information system use. International. *Journal of Productivity and Performance Management* 61 (6): 603-623.

- Lave, J., and E. Wenger. 1991. *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Leidner, D. E., and T. Kayworth. 2006. Review: a Review of Culture in Information Systems Research: Toward a Theory of Information Technology Culture Conflict. *MIS Quarterly* 30 (2): 357- 399.
- Lengnick Hall, M. L., and S. Moritz. 2003. The impact of e-HR on the human resource management function. *Journal of Labor Research* 24 (3): 365-379.
- Libin, Z. 2013. *Human resource allocation and organization performance in high and new technology enterprise Based on the perspective of knowledge sharing Information Management*. Innovation Management and Industrial Engineering, 6th International Conference China (pp. 505-508).
- Lin, H. F. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower* 28 (3/4): 315-32.
- Lin, W. B. 2008. The effect of knowledge sharing model. *Expert Systems with Applications* 34 (2): 1508–1521.
- Lippert, S. K., and P. M. Swiercz. 2005. Human resource information systems (HRIS) and technology trust. *Journal of information science* 31 (5): 340-353.
- Lokhandwala, S. 2009. *Making Tough (But Smart) Decisions in an Economic Downturn*. Andover, MA:.
- McLeod, R., G. Anctis. 1995. A Resource-Flow Model of The Human Resource Information System. *Information Technology Management* 6 (3): 1-15.
- Ngai, E. W. T., and F. K. T. Wat. 2006. Human resource information systems: a review and empirical analysis. *Human Resource Information Systems* 35 (3): 297-314.
- _____, C. H. Law, S. Chuck, C. H. Chan, and F. K. T. Wat. 2006. Importance of the Internet to human resource practitioners in Hong Kong. *Personnel Review* 37 (1): 66-84.
- Nguyen, N. H., and S. Mohamed. 2011. Leadership behaviors, organizational culture and knowledge management practices: An empirical investigation. *Journal of Management Development* 30 (2): 206-221.
- Nilles, J. 1988. Many of the impacts of Information Technology are straightforward. But they are not necessarily obvious, nor are they trivial. www.skyrme.com. (accessed Dec. 2014)
- Razali, M. Z., and D. Vrontis. 2010. The Reactions of Employees Toward the Implementation of Human Resources Information Systems (HRIS) as a Planned Change Program: A Case Study in Malaysia. *Journal of Transnational Management* 15 (3): 229-245.
- Reddic, C. G. 2009. Human Resources Information Systems in Texas City Governments: Scope and Perception of its Effectiveness. *Public Personnel Management* 38 (4): 19-34.
- Sheng, W., and R. A. Noe. 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review* 20 (2): 115-131.
- Smale, A. 2008. Global HRM integration: a knowledge transfer perspective. *Personnel Review* 37 (2): 145-164.
- Szulanski, G. 1996. Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice Within the Firm. *Strategic Management Journal* 17: 27–43.
- Tansley, C., S. Newell, and W. Hazel. 2001. Effecting HRM-style practices through an integrated human resource information system: An e-greenfield site? *Personnel Review* 30 (3): 351-370.

- Tansley, C., and S. Newell. 2007. A Knowledge-based View of Agenda-formation in the Development of Human Resource Information Systems. *Management Learning* 38 (1): 95-119.
- Taylan, O. 2010. The Effect of Information Systems on Enterprise Transformation and Organizational Behavior. *Information and Knowledge Engineering* 1 (1): 30-39.
- Taylor, W. A., G. H. Wright. 2004. Organizational readiness for successful knowledge sharing: Challenges for public sector managers. *Information Resources Management Journal* 17 (2): 22-37.
- Torres, C. T., and O. M. Arias. 2008. Encyclopedia of Human Resources Information Systems Challenges in e-HRM, Increasing tacit knowledge sharing with an HRIS. United States of America: Information Science Reference (an imprint of IGI Global).
- Wallach, E. J. 1983. Individual and organizations: the culture match. *Training and Development Journal* 2: 45-76.
- Wang, C. C. 2004. The influence of ethical and self-interest concerns on knowledge sharing intentions among managers: An empirical study. *International Journal of Management* 21 (3): 370-381.
- Wang, S., and R. A. Noe. 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review* 20 (2):115-131.
- Wiewiora, A., B. Trigunarysyah, G. Murphy, and V. Coffey. 2013. Organizational culture and willingness to share knowledge: A competing values perspective in Australian context. *International Journal of Project Management* 31 (8): 1163-1174.
- Zafar, H. 2013. Human resource information systems: Information security concerns for organizations. *Human Resource Management Review* 23 (1): 105-113.
- Zhang, L., H. Wang, X. Cao, X. Wang, and K. Zhao. 2012. Knowledge management component in managing human resources for enterprises. *Information Technology and Management* 13 (4): 341-349.

محسن شفیی نیک‌آبادی

متولد سال ۱۳۶۴، دارای مدرک تحصیلی دکتری در رشته مدیریت صنعتی گرایش تولید و عملیات از دانشگاه علامه طباطبائی (ره) است. ایشان هم‌اکنون استادیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه سمنان است.

سیستم‌های مدیریت دانش در زنجیره تأمین و بررسی روش‌های کمی و کیفی در بهبود عملکرد زنجیره تأمین نیز از جمله علایق پژوهشی وی است.



موریم حسامی

دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در رشته MBA گرایش سیستم‌های اطلاعاتی از گروه مدیریت صنعتی دانشگاه سمنان است.

توسعه سیستم‌های اطلاعاتی و بررسی ابزارهای مدیریت دانش در فرایندهای سازمانی از جمله علایق پژوهشی وی است.

