

## تبیین رابطه بین سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی

دکتر عبدالعلی کشته‌گر\*

جواد شکوهی\*\*

### چکیده

امروزه به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مناسب در حوزه‌های مختلف، برای سازمان‌ها امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی یکی از مهمترین این سیستم‌ها است که نقش مهمی در پشتیبانی از تصمیم‌گیری مدیران و اثربخشی اقدامات و وظایف مدیریت منابع انسانی دارد. از این رو هدف اصلی ما در این مقاله ضمن شناسایی ابعاد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، تبیین رابطه این متغیر با اثربخشی مدیریت منابع انسانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران، کارشناسان و کارکنان حوزه منابع انسانی سازمان‌های دولتی استان سیستان و بلوچستان تشکیل می‌دهد که تعداد ۱۶۸ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. برای گردآوری اطلاعات موردنیاز پژوهش از پرسشنامه و به منظور بررسی فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. طبق نتایج تحلیل مسیر، تمامی فرضیه‌های تحقیق تایید گردید. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی با دو بعد اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی (کارکردی، ارتباطی و تحولی) و وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی (یکپارچگی استراتژیک، مدیریت دانش، توسعه پرسنلی و پیش‌بینی و برنامه‌ریزی)، به طور مثبت بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی تاثیرگذار است و بخش زیادی از تغییرات آن را پیش‌بینی می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت منابع انسانی، اثربخشی مدیریت منابع انسانی، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، مدل‌یابی معادلات ساختاری

\* استادیار مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

\*\* نویسنده مسئول - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان j\_shukhy@pgs.usb.ac.ir

## مقدمه

منابع انسانی اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان است و هر سازمانی در راستای مأموریت، تحقق اهداف و اجرای استراتژی‌های خود باید اقداماتی را در زمینه منابع انسانی (قلی پور، ۱۳۹۰: ۹) و مدیریت آن انجام دهد. مدیریت منابع انسانی فرآیندی است که ضمن تضمین بهره‌وری منابع انسانی، درصد افزایش توانمندی و سودآوری سازمانی از طریق کارکنان است که در جهان کنونی یکی از مهمترین عوامل موفقیت محسوب می‌شود. ابزارهای متعددی وجود دارند که موجب تسهیل این فرآیند مهم و حیاتی در سازمان می‌شوند. یکی از این ابزارها استفاده از تکنولوژی‌های جدید و انواع سیستم‌های پیشرفته همچون سیستم - اطلاعاتی منابع انسانی است که به دنبال افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی است. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به سیستم‌ها و فرایندهایی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات اشاره دارد (Shiri, 2012; Saleem, 2012) که نیازهای شماری از ذی‌نفعان سازمانی شامل متخصصان منابع انسانی، مدیران و کارکنان را برآورده می‌کند (Saleem, 2012). از این‌رو امروزه سازمان‌ها به منظور افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی، هر چه بیشتر و بیشتر به سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی وابسته و متکی هستند (Obeidat, 2012: 193). از آنجا که از نظر میخائیل<sup>۱</sup> و همکاران منابع انسانی به عنوان یک منبع مزیت رقابتی شناخته می‌شود، مدیریت اثربخش منابع انسانی سازمان‌ها نیاز به اطلاعات دقیق و به هنگام در خصوص کارکنان و ویژگی‌های آنان دارد (Shiri, 2012) که این اطلاعات از طریق سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی می‌تواند در اختیار قرار گیرد. رشد محبوبیت و استفاده از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را می‌توان از ۱۹۶۰ دانست طوری که یک مطالعه نشان می‌دهد ۶۰ درصد از ۵۰۰ شرکت فورچون در اواخر دهه ۹۰ از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به منظور حمایت و پشتیبانی از عملیات مدیریت منابع انسانی استفاده کرده‌اند (Obeidat, 2012). نظر به اهمیت جایگاه و نقش سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در مدیریت منابع انسانی، مساله اصلی ما در این تحقیق این است که تأثیر سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی چگونه است؟ مطالعاتی با هدف بررسی رابطه این دو متغیر با تأکید بر وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی صورت پذیرفته است. در حالی که علاوه بر وظایف، بایستی اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نیز بررسی گردد. از این رو هدف این پژوهش بررسی

نقش و تأثیرگذاری سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی است. بدین منظور با انتخاب متغیر سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی (با ابعاد وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی) به عنوان متغیر مستقل و متغیر اثربخشی مدیریت منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته، رابطه بین آنها تبیین می‌گردد.

### پیشینه تحقیق

#### اثربخشی مدیریت منابع انسانی

اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر بفرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته، از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود (ججرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۹). مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند و منظور از منابع انسانی یک سازمان، تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کار هستند (کلیدبری و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۶۶). هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی، کمک به عملکرد بهتر برای نیل به اهداف سازمانی است. از آنجا که اثربخشی درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده و نتایج مورد انتظار می‌باشد، بنابراین موفقیت مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف و چگونگی ارتباط فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با نتایج مطلوب سازمانی را می‌توان با عنوان اثربخشی مدیریت منابع انسانی دانست. اثربخشی مدیریت منابع انسانی در مطالعات متعددی به عنوان ارزشی که متخصصان منابع انسانی برای سازمان ایجاد می‌کنند و چگونگی ارتباط اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمان در نظر گرفته می‌شود (Ruel et al., 2006: 283). به عبارتی اثربخشی مدیریت منابع انسانی اغلب به عنوان کمک مدیریت منابع انسانی به عملکرد شرکت مربوط می‌شود. هوسلید<sup>۱</sup> و همکاران مفهوم اثربخشی راهبردی و فنی مدیریت منابع انسانی را معرفی کرده‌اند (Ruel et al., 2006: 283). فعالیت‌های فنی اشاره به فعالیت‌های سنتی مدیریت منابع انسانی دارد که تقریباً در همه سازمان‌ها مشابه

است. در مقابل، فعالیت‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی به عنوان نوآوری‌های مدیریت منابع انسانی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد.

لادو و ویلسون<sup>۱</sup> سیستم مدیریت منابع انسانی را به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، وظایف و فرایندهای متمایز، اما به هم مرتبط تعریف کرده‌اند که به دنبال جذب، بهبود و حفظ منابع انسانی سازمان است (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۵۶). خسروی در پژوهشی هشت شاخص اصلی مدیریت منابع انسانی مؤثر بر عملکرد سازمان را شناسایی کرد که عبارتند از: طراحی شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی و گزینش، سلامت و بهداشت کارکنان، آموزش و توسعه، ارتباط‌های کارکنان، ارزیابی عملکرد و نظام جبران خدمات (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۵۶). به طور کلی از جمله مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی میتوان به جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و سیستم جبران خدمات اشاره نمود (قلی یور، ۱۳۹۰؛ آرمسترانگ، ۱۳۸۶) که در این مطالعه به عنوان ابعاد اثربخشی مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته شده است.

#### سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی

نتیجه مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات تاثیر عمیقی بر مدیریت منابع انسانی گذاشته و در برخی از ابعاد باعث تحول آن شده است (موسی خانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۱). ترکیب فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی منجر به پیدایش سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی گردیده است که نقش موثری در کمک به واحد منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان در تصمیمات مربوط به منابع انسانی دارد (قلی یور، ۱۳۹۰: ۲۶؛ Shiri, 2012: 831). سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را می‌توان شبیه به سیستم برنامه ریزی منابع سازمان دانست، با این تفاوت که تمرکز این سیستم‌ها منحصر بر وظایف و اقدامات منابع انسانی سازمان است (Zafar, 2013: 105). سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی قادر است با استفاده از پایگاه‌های داده در رابطه با نیروی انسانی سازمان، اطلاعات مورد نیاز به منظور تصمیم‌گیری مدیران در رابطه با مدیریت منابع انسانی سازمان را فراهم سازد. مدیران ارشد به کمک سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی می‌توانند به شناسایی نیروی انسانی مورد نیاز به منظور برآورده کردن اهداف استراتژیک سازمان و برنامه‌های بلندمدت کسب و کار سازمان، بپردازند. مدیران میانی از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی برای نظارت و تحلیل استخدام، تخصیص و جبران خدمات کارکنان استفاده

1- Lado & Wilson

می‌کنند و در نهایت مدیران عملیاتی برای انجام و دنبال کردن استخدام‌ها و جایگزینی کارکنان می‌توانند از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی استفاده می‌کنند (Bal et al., 2012). تعاریف مختلفی درباره سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی ارائه شده که در ادامه به چند مورد اشاره می‌گردد:

تانبوم<sup>۱</sup> سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را به عنوان ابزاری تعریف کرده است که برای دستیابی، ذخیره، دستکاری، تحلیل، اصلاح و توزیع اطلاعات در مورد منابع انسانی سازمان به کار می‌رود. همچنین بر اساس تعریف دسلر<sup>۲</sup>، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، سیستمی است که برای گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات به منظور پشتیبانی تصمیم، هماهنگ‌سازی، کنترل، تحلیل و روئیت فعالیت‌ها و وظایف مدیریت منابع انسانی سازمان به کار می‌رود (کلیدبری و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۶۵).

از نظر مهدوی و عاشوری، سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی مجموعه‌ای از ابزارهای مدیریت است که مدیران را توانا می‌سازد تا برای بهره‌گیری از منابع انسانی سازمان، هدف‌هایی برپا دارند و میزان کامیابی در رسیدن به این اهداف را معین کنند (مهدوی و عاشوری، ۱۳۹۳: ۱۴۵). به طور کلی سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی یک سیستم رایانه‌ای یکپارچه می‌باشد (Zafar, 2013: 105) که مدیریت ارزشمندترین دارایی سازمان یعنی کارکنان را تسهیل نموده و به سازمان در دستیابی به موفقیت کمک می‌کند. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی منجر به کاراثر شدن وظایف منابع انسانی شده (Bal et al., 2012) و نقش مهمی را در اداره اثربخش دارایی‌های انسانی انجام می‌دهد. به‌کارگیری این سیستم‌ها این فرصت را ایجاد می‌کند که متخصصان حوزه منابع انسانی سازمان به عنوان شرکای استراتژیک سازمان در نظر گرفته شوند (Beadles et al., 2005: 39). میرسپاسی به چهار مورد از مشخصاتی که این سیستم‌ها بایستی دارا باشند اشاره می‌نماید:

- الف- اطلاعات بروز باشد و به‌موقع در اختیار استفاده‌کننده قرار گیرد.
- ب- اطلاعات صحیح و دقیق باشد.
- پ- اطلاعات مربوط و موردنیاز مدیران باشد.
- ت- کلیه‌ی اطلاعات موردنیاز برای هر نوع تصمیم‌گیری به طور سریع در اختیار قرار گیرد (میرسپاسی، ۱۳۷۵: ۱۴۴).

1-Tannenbaum

2 -Dessler

مطالعات نشان می‌دهد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی شدیداً چگونگی مدیریت وظایف منابع انسانی را تغییر می‌دهد (Dulebohn & Johnson, 2013: 71). این سیستم‌ها به طور فزاینده به یک معیار با اهمیت به منظور مدیریت کارا و اثربخش منابع انسانی تبدیل شده است و از طریق اجرا و برنامه‌ریزی استراتژیک می‌تواند برای سازمان‌ها ارزشمند باشد (Hanif, 2011: 3). دالی‌بان و جانسون<sup>۱</sup> بیان می‌کنند که سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نقشی مهم و حیاتی در انتخاب و به‌کارگیری معیارهای منابع انسانی، داشته و به پیشرفت استراتژیک سازمان کمک می‌کند (Bamel et al., 2014: 522). به عبارتی سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نه تنها برای مقاصد اداری بلکه به منظور اهداف استراتژیک، تصمیم‌گیری (Obeidat, 2012; Bal et al., 2012) و افزایش قدرت رقابتی سازمان به کار برده می‌شوند (Bamel et al., 2014). بسیاری از سازمان‌ها از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به منظور وظایف روزانه منابع انسانی خود استفاده می‌کنند. البته بایستی توجه نمود که سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بایستی با نیازهای سازمان و کاربرانش سازگار باشد تا بتواند موفق باشد (Bal et al., 2012). بنابراین با توجه به نقش سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، در ادامه به معرفی ابعاد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و تأثیر آنها بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود:

#### اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی

سالم با هدف بررسی نقش و تأثیر سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر فرایندهای عملیاتی، وظیفه‌ای و استراتژیک مدیریت منابع انسانی پژوهشی با عنوان تأثیر اتخاذ سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر سه نوع از وظایف مدیریت منابع انسانی انجام داده است. نتایج نشان داد که اتخاذ سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی فرایندهای وظیفه‌ای و عملیاتی مدیریت منابع انسانی را تسهیل می‌کند. اما از فرایندهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی حمایت نمی‌کند (Saleem, 2012: 95).

بیدلی و همکاران در ارتباط با اثر سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بیان نموده‌اند که استفاده از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بایستی پیامدهای ارزشمندی برای سازمان در پی داشته باشد. کاهش هزینه، بهبود ارتباطات و کاهش در زمان صرف شده در خصوص فعالیت‌ها، بایستی محیطی را ایجاد کند که بخش منابع انسانی نقشی استراتژیک در سازمان ایفا نمایند (Beadles et al., 2005).

1- Dulebohn & Johnson

اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را می‌توان در سه دسته تقسیم‌بندی نمود (مهدوی و عاشوری، ۱۳۹۳: ۱۴۵؛ Snell et al., 2002: 8): اثرات کارکردی، ارتباطی و تحولی. کاهش بار کاری مدیران اجرایی در بخش منابع انسانی و تلاش‌ها در جهت خودکارسازی ثبت رویدادها و همچنین عملیات روزمره‌ی اداری مانند پرداخت دستمزدها، از جمله مزایای هستند که در بخش کارکردی طبقه‌بندی می‌شوند. پژوهش مهدوی و عاشوری نشان می‌دهد اثر کارکردی شامل مواردی همچون خودکار کردن فعالیت‌های روزمره، کم کردن بار کاری مدیران اجرایی، کاهش هزینه‌ها، حذف کاغذ بازی، افزایش بازدهی کارکنان بخش منابع انسانی و بهبود عملکرد درونی بخش منابع انسانی می‌باشد (مهدوی و عاشوری، ۱۳۹۳: ۱۴۵). در حالی که اثر کارکردی فناوری اطلاعات بر کارایی و بهره‌وری منابع انسانی تأکید داد، فناوری اطلاعات همچنین می‌تواند بر روابط منابع انسانی با دیگر بخش‌های سازمان تأثیرگذار باشد (Snell et al., 2002: 11). اثر ارتباطی این امکان را برای مدیران و کارکنان مهیا می‌سازد تا از راه دور به پایگاه‌های داده و فراگردهای مربوط به بخش منابع انسانی دسترسی داشته باشند، مدت زمان پاسخ‌گویی را کاهش دهند و کیفیت ارتباطات منابع انسانی را بهبود بخشند، طوری که آنها را قادر می‌سازد وظایف مربوط به بخش منابع انسانی را راسا انجام دهند و از این طریق زمان پاسخ‌گویی را کاهش داده و سطح کیفی خدمات را بالا ببرند. در نهایت اینکه اثرات تحولی سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، شامل تغییرات بنیادین در حوزه کاری و وظایف بخش منابع انسانی است. این اثر به معنای بازتعریف حوزه‌ی کاری و نقش سامانه‌های منابع انسانی، برای تمرکز بیشتر بر مسائل راهبردی، افزایش انعطاف‌پذیری بخش منابع انسانی و بازمهندسی منابع انسانی است (مهدوی و عاشوری، ۱۳۹۳: ۱۴۵).

شایان ذکر است فناوری اطلاعات از طریق اثرات کارکردی، ارتباطی و تحولی خود، منجر به کاهش بار مسئولیت اداری، بهبود فرایندهای اتوماسیون، افزایش بهره‌وری، فراهم آوردن امکان دسترسی از راه دور کارکنان و مدیران و همچنین گسترش قابلیت‌های وظایف منابع انسانی است (Snell et al., 2002: 23).

بنابراین با توجه به این پیشینه و مفاهیم ارائه شده، فرضیه اول و دوم تحقیق مطرح می‌شود:

**H1:** اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد.

**H2:** اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد.

### وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی

هنیف در پژوهشی با عنوان سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی: جایگزین وظایف منابع انسانی یا بهبود آن، نشان می‌دهد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی عملکرد وظایف منابع انسانی و همچنین عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نه تنها وظایف منابع انسانی را از طریق پیشرفت‌های تکنولوژیکی ارتقاء می‌دهد بلکه قادر است در آینده جایگزین متخصصان منابع انسانی گردد (Hanif, 2011). تحقیقات نشان می‌دهد که سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی از بیشتر وظایف منابع انسانی شامل ثبت سوابق، انتخاب و استخدام، سیستم‌های جبران خدمات و آموزش و توسعه پشتیبانی می‌کند (Saleem, 2012: 97).

آبیدیت در پژوهشی با عنوان وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و عملکرد مدیریت منابع انسانی، به این نتیجه رسیده‌اند که مدیریت عملکرد و مدیریت دانش به عنوان ابعاد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی با عملکرد منابع انسانی رابطه دارد (Obeidat, 2012). در این پژوهش، یکپارچگی استراتژیک، مدیریت دانش، پیش بینی و برنامه‌ریزی و در نهایت توسعه پرسنلی به عنوان مهمترین وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی اشاره شده است که در ادامه به اجمال بدان‌ها پرداخته می‌شود:

در یکپارچگی استراتژیک، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و روشی که سازمان‌ها اداره می‌شود را تغییر می‌دهد. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی ارزش استراتژیک را از طریق طراحی و اجرای سیاست‌های داخلی سازگار و اقدامات اطمینان‌بخش در ارتباط با دستیابی منابع انسانی به اهداف کسب و کار، تسهیل می‌کند. یکی از مهمترین وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، مدیریت دانش منابع انسانی می‌باشد. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی کمک‌های حیاتی و مهمی را به مدیریت دانش به وسیله ارتقاء یادگیری سازمانی انجام می‌دهد. از دلایل اصلی داشتن سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نیاز به کنترل داده‌های اساسی در مورد پرسنل است که سازمان‌ها را موثرتر می‌سازد. پیش‌بینی و برنامه‌ریزی از دیگر وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی است. داده‌ها و اطلاعات حاصل از تجزیه و تحلیل سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی می‌تواند



به منظور پیش‌بینی نیازهای مهارتی و پرسنلی آینده سازمان استفاده گردد. سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی از طریق تعیین نیازهای عرضه و تقاضای نیروی کار، نیازمندی‌ها و پیش‌بینی می‌تواند از برنامه‌ریزی استراتژیک حمایت و پشتیبانی کند. در وظیفه توسعه پرسنلی، سازمان می‌تواند در مورد نواقص کارکنان تصمیم بگیرد. این تصمیمات می‌تواند در مورد آموزش مناسب و روش‌های توسعه برای غلبه بر آن نواقص استفاده شود. چنین نواقصی می‌تواند با استفاده از ارزیابی عملکرد کارکنان و توسعه کارراهه تعیین شود که همگی از طریق یک سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی انجام می‌شود.

بنابراین فرضیه سوم تحقیق مطرح می‌شود:

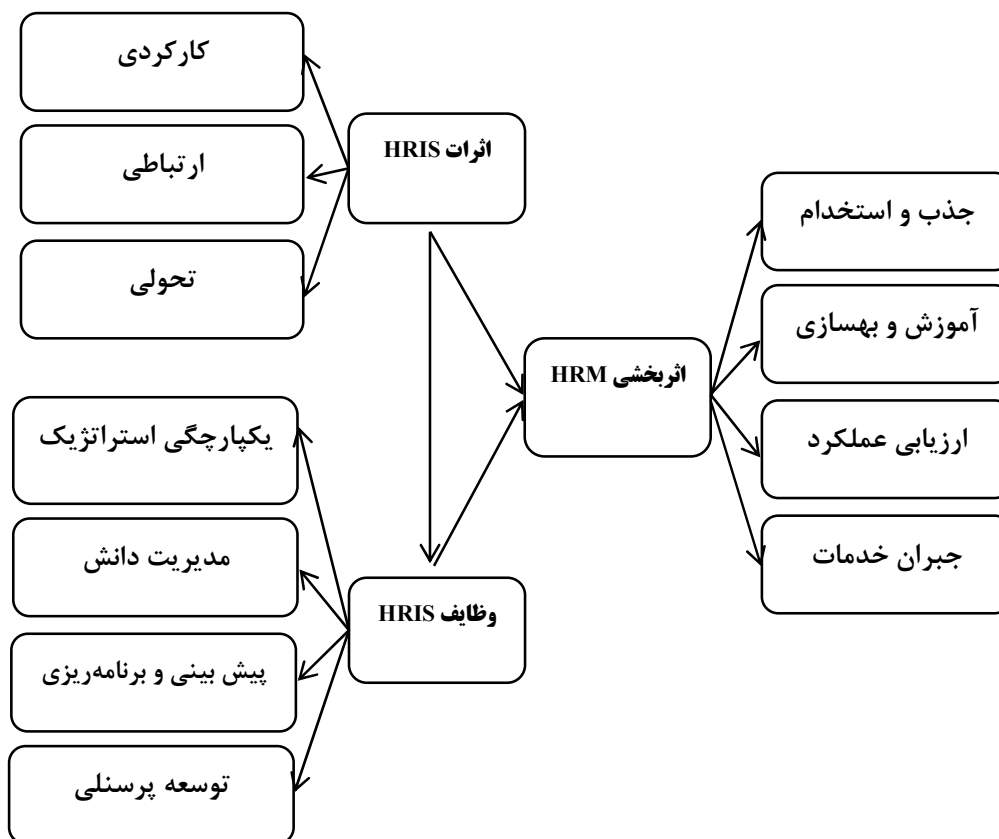
**H3:** وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری دارد.

با توجه به فرضیه‌های اول، دوم و سوم، فرضیه چهارم تحقیق بدین صورت مطرح می‌شود:

**H4:** اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی با نقش میانجی وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی تأثیر غیرمستقیم و معناداری بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارد.

### مدل مفهومی

در مدل مفهومی تحقیق برابر شکل شماره ۱، اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی با ابعاد اثرات کارکردی، ارتباطی و تحولی به طور مستقیم بر وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی با ابعاد یکپارچگی استراتژیک، مدیریت دانش، پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و توسعه پرسنلی و همچنین بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی که دارای ابعاد جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات می‌باشد، تأثیر می‌گذارد. وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نیز به طور مستقیم بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد. همچنین همان‌طور که در شکل نشان داده شده اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی افزون بر رابطه مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز از طریق وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### روش شناسی پژوهش

پژوهش پیش‌رو از نگاه هدف کاربردی است، زیرا از نتایج یافته‌های آن می‌توان به منظور تبیین رابطه سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استفاده نمود. روش پژوهش، توصیفی و پیمایشی می‌باشد، زیرا اطلاعات موردنیاز از وضع موجود نمونه آماری و با استفاده از پرسشنامه به‌دست آمده است، همچنین از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی به شمار می‌رود. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای Spss 20 و Lisrel انجام شده است. بعد از اطمینان از روایی و پایایی شاخص‌ها، اقدام به آزمون مدل و فرضیه‌های

پژوهش شد. در این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

### جامعه، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر را مدیران، کارشناسان و کارکنان واحد منابع انسانی تعدادی از سازمان‌های دولتی استان سیستان و بلوچستان شامل سازمان صنعت، معدن و تجارت، مسکن و شهرسازی، آموزش و پرورش، شهرداری، دانشگاه علوم پزشکی، ملی و آزاد سیستان و بلوچستان در بر می‌گیرد. با توجه به اینکه در مطالعات مبتنی بر معادلات ساختاری پیشنهاد شده است به ازای هر پارامتر حداقل پنج نمونه تهیه شود (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، بنابراین از آنجایی که در این تحقیق روش آماری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شد بدلیل وجود ۳۳ سوال در پرسشنامه تحقیق، حداقل به ۱۶۵ نمونه نیاز بود که با توجه به محدود بودن جامعه آماری این تحقیق، در تعیین نمونه آماری از روش سرشماری استفاده گردید. به طور کلی تعداد ۱۷۵ پرسشنامه توزیع گردید. در پایان تعداد ۱۶۸ پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد که حجم مناسبی برای تحلیل معادلات ساختاری محسوب می‌شود.

### ابزار گردآوری داده‌ها و پایایی و روایی

برای جمع‌آوری داده‌ها در مرحله اول با انجام مطالعات کتابخانه‌ای، ابعاد هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش شامل، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی شناسایی گردید. در مرحله دوم جهت بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل از پرسشنامه استفاده گردیده است. بدین منظور برای متغیرهای مورد بررسی به ترتیب ۹ سوال برای ابعاد سه گانه اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، برای هر بعد ۳ سوال (مهدوی و عاشوری، ۱۳۹۳: ۱۵۰)، ۱۲ سوال برای ابعاد چهارگانه وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی (Obeidat, 2012) و ۱۲ سوال برای ابعاد چهارگانه اثربخشی مدیریت منابع انسانی (محقق ساخته) به صورت مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از طیف کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم در نظر گرفته شده است. شایان ذکر است در خصوص تنظیم پرسشنامه اثربخشی مدیریت منابع انسانی، با مطالعه ادبیات تحقیق ۱۲ سوال انتخاب گردید و در اختیار ۴ نفر از اساتید متخصص این حوزه در دانشگاه سیستان و بلوچستان قرار گرفت که با بازنگری و انجام

اصلاحات موردنیاز، پرسشنامه نهایی گردید. در مرحله بعد به منظور تعیین روایی سازه این پرسشنامه و سایر پرسشنامه‌ها، تحلیل عاملی تاییدی گرفته شده است. برای سنجش پایای پرسشنامه، نمونه اولیه‌ای شامل ۲۵ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده و با کمک نرم افزار آماری Spss میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج آلفای کرونباخ برای هر یک از مولفه‌های مورد سنجش در جدول شماره ۱ ارائه شده است. همان‌گونه که اطلاعات ارائه شده در جدول نیز نشان می‌دهد، نتایج آلفای کرونباخ حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه است.

جدول ۱: ضرایب پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

ردیف	مولفه مورد سنجش	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
۱	اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی	۹	۰/۸۶
۲	وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی	۱۲	۰/۸۴
۳	اثربخشی مدیریت منابع انسانی	۱۲	۰/۹۲

به منظور سنجش روایی سوالات از اعتبار عاملی استفاده شده است. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می‌آید (سرمد و همکاران، ۱۳۸۱). تحلیل عاملی یک فن آماری است که در اکثر علوم انسانی کاربرد فراوانی دارد. در حقیقت استفاده از تحلیل عاملی در شاخه‌هایی که در آنها از پرسشنامه و آزمون استفاده می‌شود و متغیرها از نوع مکنون می‌باشد، لازم و ضروری است (کلاین، ۱۳۸۰). بدین منظور جهت سنجش روایی سؤال‌ها و بررسی ارتباط بین شاخص‌ها و مفاهیم موردنظر از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شده است. میزان بار عاملی در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم متغیرهای پژوهش بعد از اصلاح مدل در جدول شماره ۲ آورده شده است. همچنین شاخص‌های برازش مدل که مناسب بودن مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد در جدول شماره ۳ ارائه گردیده است.

جدول ۲: میزان بار عاملی در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم متغیرهای مستقل تحقیق

نام مدل اندازه گیری	سازه	مولفه	شماره شاخص	تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول		تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم			
				بار عاملی	عدد معناداری	بار عاملی	عدد معناداری		
متغیرهای مستقل (مرتبه دوم)	اثرات سیستم های اطلاعات منابع انسانی (Hris-I)	کارکردی	۱	۰/۳۹	۴/۰۲	۰/۶۴	۵/۵۳		
			۲	۰/۴۵	۴/۶۲				
			۳	۰/۵۲	۴/۶۳				
		تحویلی	۴	۰/۵۳	۵/۰۱	۰/۴۸	۴/۰۲		
			۵	۰/۴۲	۴/۴۸				
			۶	۰/۶۸	۶/۳۶				
		ارتباطی	۷	۰/۴۸	۴/۶۲	۰/۵۰	۴/۲۳		
			۸	۰/۵۱	۴/۷۸				
			۹	۰/۴۳	۴/۵۲				
متغیرهای وابسته (مرتبه اول)	وظایف سیستم های اطلاعات منابع انسانی (Hris-F)	یکپارچگی استراتژیک	۱۰	۰/۵۲	۵/۰۱	۰/۶۱	۵/۶۳		
			۱۱	۰/۴۷	۴/۲۳				
			۱۲	۰/۶۳	۵/۴۲				
		مدیریت دانش	۱۳	۰/۴۲	۴/۲۶	۰/۵۳	۴/۵۴		
			۱۴	۰/۶۱	۵/۴۱				
			۱۵	۰/۴۸	۴/۶۳				
		پیش بینی و برنامه ریزی	۱۶	۰/۵۸	۵/۲۵	۰/۶۳	۵/۶۸		
			۱۷	۰/۴۷	۴/۳۱				
			۱۸	۰/۶۹	۵/۹۳				
		توسعه پرسنلی	۱۹	۰/۴۲	۴/۴۸	۰/۵۵	۴/۵۶		
			۲۰	۰/۴۰	۴/۰۱				
			۲۱	۰/۷۳	۶/۲۱				
		متغیرهای وابسته (مرتبه اول)	اثربخشی مدیریت منابع انسانی (Hrm-E)	جذب و استخدام	۲۲	۰/۴۸	۴/۲۱	۰/۴۶	۳/۹۸
					۲۳	۰/۵۱	۴/۸۶		
					۲۴	۰/۳۸	۳/۶۵		
آموزش و بهبودی	۲۵			۰/۴۶	۴/۶۰	۰/۴۹	۴/۱۱		
	۲۶			۰/۵۲	۴/۷۳				
	۲۷			۰/۳۶	۳/۹۲				
ارزیابی عملکرد	۲۸			۰/۵۱	۴/۹۸	۰/۶۲	۵/۶۸		
	۲۹			۰/۶۲	۵/۳۹				
	۳۰			۰/۶۰	۵/۲۱				
جبران خدمات	۳۱	۰/۳۹	۳/۹۰	۰/۵۱	۴/۵۱				
	۳۲	۰/۵۴	۴/۸۴						
	۳۳	۰/۴۸	۴/۶۱						

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش  
(تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم)

نتیجه برازش	نسبت کای-دو بر درجه آزادی	مقدار RMSEA	درجه آزادی	مقدار کای-دو	شامل متغیرها	نام مدل اندازه گیری
نسبتاً مناسب	۲/۲۵	۰/۰۷۳	۲۳	۴۳/۸۵	اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و ابعاد آن	متغیرهای مستقل (مرتبه دوم)
نسبتاً مناسب	۲/۰۱	۰/۰۷۷	۴۹	۹۸/۸۰	وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و ابعاد آن	متغیرهای مستقل (مرتبه دوم)
مناسب	۱/۶۸	۰/۰۶۴	۵۱	۸۵/۷۰	اثربخشی مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن	متغیرهای وابسته (مرتبه اول)

برابر جدول شماره ۳ نتایج مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش جهت بررسی برازش مدل، با توجه به اینکه بهترین شاخص در نرم افزار لیزرل نسبت کای-دو بر درجه آزادی است که هر چه کوچکتر از ۳ باشد مدل دارای برازش بهتری است (کلانتری، ۱۳۸۸)، نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته تحقیق مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل بعد از انجام برخی اصلاحات پیشنهادی لیزرل معنادار است. به عبارت دیگر بر مبنای نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تاییدی، این نتیجه عاید شد که تمامی متغیرهای مشاهده شده، متغیر مکنون مرتبه بالاتر از خود را تبیین می‌کنند و در نتیجه می‌توان میان اثرات و وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی، ارتباط معناداری را ایجاد نمود.

### آمار توصیفی

در بخش اول از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع آماری از حیث متغیرهای جنسیت، سن و تحصیلات پرداخته شده است. از ۱۶۸ نفر اعضای نمونه، ۱۰۷ نفر (معادل ۶۳/۸ درصد) مرد و ۶۱ نفر (معادل ۳۶/۱ درصد) زن هستند. در این پژوهش برای اعضای نمونه آماری پنج محدوده سنی (کمتر از ۲۰ سال، بین ۲۱ تا ۳۰ سال، بین ۳۱ تا ۴۰ سال، بین ۴۱ تا ۵۰ سال و بیشتر از ۵۰ سال) در نظر گرفته شده بود. بیشترین فراوانی

اعضای نمونه انتخابی در محدوده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند (۴۳/۵ درصد). همچنین بیشتر کارکنان تحصیلات لیسانس (۵۱/۵ درصد) و فوق دیپلم (۲۱/۶ درصد) داشته‌اند.

### بررسی وضعیت متغیرها

در این قسمت به منظور بررسی اینکه آیا متغیرهای مورد مطالعه مناسب و مطلوب هستند از آزمون تی استیودنت تک نمونه‌ای استفاده شده است. این آزمون این امکان را فراهم می‌نماید تا با لحاظ کردن سطح معنی‌داری ( $\alpha < 0.05$ ) بتوان معنی دار بودن آن را بررسی و ارائه نمود. در این تحقیق از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است که این نرم افزار پس از محاسبه آماره آزمون، سطح معنی‌داری آن را ارائه می‌کند. در نتایج تحلیل‌ها هرگاه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ باشد این نتیجه حاصل می‌شود که فرض صفر آزمون مورد تایید قرار نگرفته است و فرضیه محقق تایید می‌گردد. در جدول شماره ۴، وضعیت متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون تی استیودنت تک نمونه‌ای نشان داده شده است.

فرض صفر: وضعیت متغیر در حد مطلوبی نیست. ( $\mu \leq 3$ )

فرض مقابل: وضعیت متغیر در حد مطلوبی است. ( $\mu > 3$ )

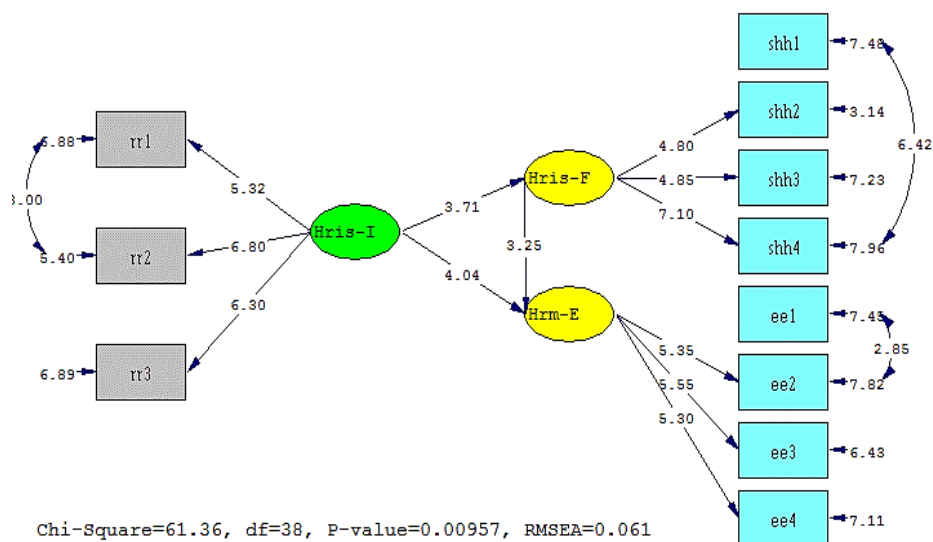
جدول ۴: آزمون تی استیودنت تک نمونه‌ای

Test value=3							
وضعیت	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی		تفاوت میانگین	عدد معناداری	درجه آزادی	t	متغیرها
	حد بالا	حد پایین					
مطلوب	۱/۲۱۳۴	۰/۹۲۹۴	۱/۰۷۱۴۳	۰/۰۰۰	۱۶۷	۱۴/۸۹۶	اثرات کارکردی
مطلوب	۰/۹۰۱۷	۰/۶۱۰۲	۰/۷۵۵۹۵	۰/۰۰۰	۱۶۷	۱۰/۲۳۷	اثرات ارتباطی
مطلوب	۱/۶۱۸۶	۱/۳۴۵۷	۱/۴۸۲۱۴	۰/۰۰۰	۱۶۷	۲۱/۴۵۰	اثرات تحولی
مطلوب	۱/۲۳۹۵	۰/۹۷۴۸	۱/۱۰۷۱۴	۰/۰۰۰	۱۶۷	۱۶/۵۱۶	یکپارچگی استراتژیک
مطلوب	۱/۰۱۰۲	۰/۷۰۴۱	۰/۸۵۷۱۴	۰/۰۰۰	۱۶۷	۱۱/۰۵۸	مدیریت دانش
مطلوب	۰/۱۰۴۱	۰/۸۰۰۷	۰/۹۵۲۳۸	۰/۰۰۰	۱۶۷	۱۲/۳۹۶	توسعه پرسنلی
مطلوب	۰/۶۵۲۹	۰/۳۹۴۷	۰/۵۲۳۸۱	۰/۰۰۰	۱۶۷	۸/۰۱۳	پیش بینی و برنامه ریزی
مطلوب	۱/۰۷۲۱	۰/۷۹۶۹	۰/۹۳۴۵۲	۰/۰۰۰	۱۶۷	۱۳/۴۰۹	جذب و استخدام
مطلوب	۰/۸۱۰۴	۰/۵۸۲۴	۰/۴۰۴۷۶	۰/۰۰۰	۱۶۷	۶/۳۹۳	آموزش و بهسازی
مطلوب	۱/۰۶۱۵	۰/۷۹۵۷	۰/۶۹۶۴۳	۰/۰۰۰	۱۶۷	۱۲/۰۶۳	ارزیابی عملکرد
مطلوب	۰/۷۴۹۵	۰/۴۲۹۱	۰/۵۸۹۲۹	۰/۰۰۰	۱۶۷	۷/۲۶۴	جبران خدمات

جدول بالا نتیجه آزمون را ارائه نموده است، بر این اساس عدد معناداری کلیه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. از آنجایی که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میانگین تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۳ بوده و در حد مطلوبی می‌باشد و در نتیجه فرض صفر تایید نمی‌شود. لذا می‌توان از آنها در تحلیل‌های بعدی پژوهش استفاده نمود.

### بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) تحقیق

مدلسازی معادلات ساختاری یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تحلیل در پژوهش‌های علوم رفتاری و علوم اجتماعی تحلیل چند متغیره است؛ زیرا ماهیت این گونه موضوعات، چند متغیره بوده، نمی‌توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود) حل کرد. بدین منظور از نرم‌افزار لیزرل برای محاسبات استفاده شد. خروجی نرم‌افزار لیزرل (مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت اعداد معناداری) در اشکال ۲ و ۳ ارائه شده است.



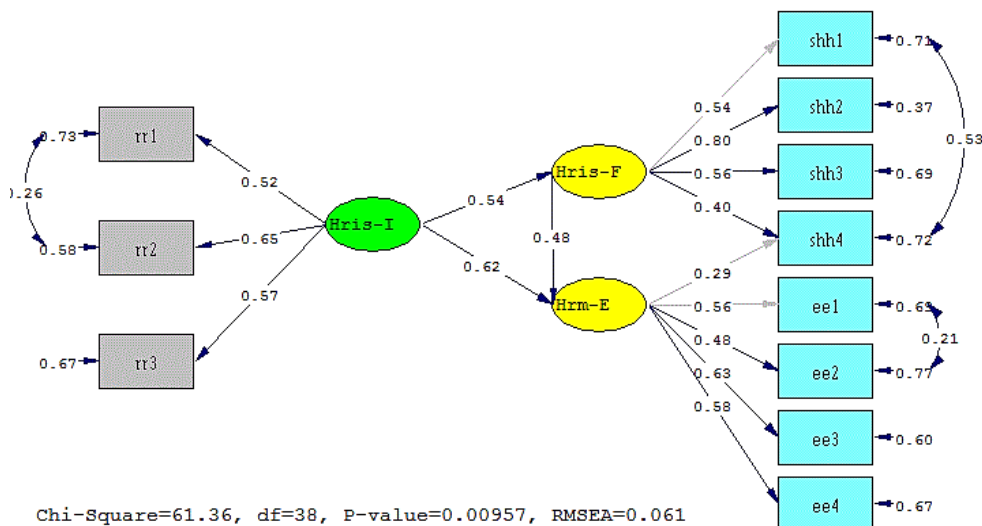
شکل ۲: نمودار مدل نهایی تحقیق در حالت معناداری



شاخص های برازش مدل، مناسب بودن مدل اندازه گیری متغیرهای مربوط را نشان می دهد، زیرا نسبت کای دو به درجه آزادی برابر  $1/61$  و کمتر از مقدار مجاز  $3$  است و مقدار ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (یعنی  $0/061$ ) کوچکتر از  $0/08$  است. در مورد معنادار بودن اعداد به دست آمده مدل، می توان گفت از آنجا که آزمون فرضیه ها در سطح اطمینان  $0/95$  انجام می شود، اعدادی معنادار خواهند بود که بین  $1/96$  و  $1/96$  نباشند، یعنی اگر عددی بین  $1/96$  و  $1/96$  قرار بگیرد، بی معنا خواهد بود. همچنین سایر شاخص ها نیز برابر جدول شماره  $6$  نشان از برازش مدل دارد.

جدول ۵. میزان برازش مدل

نام شاخص	مقدار بدست آمده	حدمجاز
GFI	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹
RMSEA	۰/۰۶۱	کمتر از ۰/۰۸
CFI	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹
AGFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۸
NFI	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹
-	۱/۶۱	کمتر از ۳



شکل ۳: نمودار مدل نهایی تحقیق در حالت استاندارد

با توجه به مدل نهایی تحقیق که در شکل شماره ۳ شماره ۳ نشان داده شده است و برابر جدول شماره ۶، تمامی فرضیه‌های تحقیق بدلیل اینکه اعداد معناداری آنها بین ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار ندارد، تأیید می‌شوند. عبارتی اثرات و وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری به ترتیب برابر با ۰/۶۲ و ۰/۴۸ می‌باشد (فرضیه اول و سوم)، همچنین اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نیز بر وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۵۴ می‌باشد (فرضیه دوم)، لذا فرضیه چهارم یعنی میانجی بودن وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در رابطه بین اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی نیز تأیید می‌شود. با تأیید نقش وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری برابر با ۰/۲۶ بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی است. بطور کلی نتیجه نهایی این پژوهش، بر گرفته از مدل نهایی تحقیق نشان می‌دهد استفاده از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در سازمان می‌تواند منجر به اثربخشی مدیریت منابع انسانی گردد.

#### جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	فرضیه	عدد معناداری	ضریب مسیر	متغیر اثر پذیر	متغیر میانجی	متغیر اثر گذار
تایید	اول	۴.۰۴	۰.۶۲	اثربخشی مدیریت منابع انسانی	-	اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی
تایید	دوم	۳.۷۱	۰.۵۴	وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی	-	اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی
تایید	سوم	۳.۲۵	۰.۴۸	اثربخشی مدیریت منابع انسانی	-	وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی
تایید	چهارم	-	۰.۲۶	اثربخشی مدیریت منابع انسانی	وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی	اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی

### بحث و نتیجه گیری

سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به عنوان یک سازه مثبت نقش تعیین کننده‌ای در تبیین و پیش‌بینی اثربخشی مدیریت منابع انسانی دارد. بنابراین با توجه به نقش و جایگاه سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در سازمان و تأثیر آن بر مدیریت اثربخش منابع انسانی سازمان، در این پژوهش ضمن شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به تبیین رابطه این متغیر با اثربخشی مدیریت منابع انسانی، در قالب فرضیه پرداخته شد. یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی با ابعاد اثرات سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی (کارکردی، ارتباطی و تحولی) و وظایف سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی (یکپارچگی استراتژیک، توسعه پرسنلی، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی و ...) بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. نتایج این تحقیق همسو با یافته‌های مطالعات مختلفی می‌باشد ( *Hanif, 2011*; *Shiri, 2012*; مهدوی و عاشوری، ۱۳۹۳). این یافته‌ها نشان می‌دهند سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، کارایی و اثربخشی وظایف منابع انسانی همچون استخدام، حقوق و دستمزد، ارزیابی عملکرد، آموزش را افزایش داده و از طرفی باعث کاهش هزینه‌های منابع انسانی، تجزیه و تحلیل مشکلات و افزایش انگیزش کارکنان منابع انسانی می‌شود و از این طریق سازمان‌ها می‌توانند به مزیت‌های رقابتی دست یابند. این سیستم‌ها می‌توانند در شناخت کارکنان باتجربه، کارآمد و ماهر به سازمان کمک کنند، همچنین یک نظریه آماری در مورد کل سازمان ارائه کرده و از این طریق با انتخاب و گزینش کارکنان مستعد هر پست، به افزایش و بهبود تولید کمک کنند. به طور کلی نتایج این تحقیق اهمیت سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را به مدیران سازمان و همچنین مدیران منابع انسانی گوشزد می‌کند و این آگاهی را به سازمان‌های دولتی می‌دهد که بتوانند ضمن تجهیز خود به این سیستم‌ها، مدیریت اثربخش مهم‌ترین منبع سازمانی یعنی منابع انسانی را توسعه دهند.

## منابع و مآخذ

- ۱- جاجرمی‌زاده، محسن، فروزنده دهکردی، لطف ا...، عباسی، نرگس، تدین، اعظم، (۱۳۹۳)، طراحی مدل بومی مدیریت منابع انسانی با تاکید بر عوامل زمینه‌ای، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و ششم، ص ۴۵-۶۲.
- ۲- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، (۱۳۹۰)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگه.
- ۳- قلی پور، آرین، (۱۳۹۰)، مدیریت منابع انسانی، تهران: سمت.
- ۴- کریمیان، محمد وزین، صفری، سعید، خسروی، علی، (۱۳۹۴)، سنجش عملکرد سازمان براساس شاخص‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از تکنیک‌های MADM فازی، مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۵۳-۱۸۳.
- ۵- کلانتری، خلیل، (۱۳۸۸)، مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی (با برنامه LISREL و SIMPLIS)، تهران: فرهنگ صبا.
- ۶- کلاین، پل، (۱۳۸۰)، راهنمای آسان تحلیل عاملی، ترجمه: صدرالسادات، جلال، مینایی، اصغر، تهران: انتشارات سمت .
- ۷- کلیدبری، حمیدرضا، گرگانی، روح ا...، رودگرنژاد، فروغ، قربانی نصر ابادی، علیرضا، (۱۳۹۲)، سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته، تهران: انتشارات آذرخش.
- ۸- موسی خانی، محمد، مانیان، امیر، حسنقلی پور، طهمورث، میربهاء، امید، آبتین، عبدالعزیز، (۱۳۹۰)، ارائه مدلی برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، ص ۴۱-۶۲.
- ۹- مهدوی، موسی، عاشوری، جواد، (۱۳۹۳)، بررسی اثرات کارکردی، ارتباطی و تحولی سامانه‌های اطلاعاتی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال ششم، شماره ۲، ۱۴۱-۱۶۲.
- ۱۰- میرسپاسی، ناصر، (۱۳۷۵)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات شروین.

11- Bal, Y., Bozkurt, S., Ertemsir, E., (2012), The Importance of Using Human Resources Information Systems (HRIS) and a Research on Determining the Success of HRIS, Management, Knowledge and Learning (MakeLearn) International Conference, Celje, Slovenia.

- 12- Bamel, N., Bamel, U., Sahay, V., Thite, M., (2014), Usage, benefits and barriers of human resource information system in universities. *journal of information and knowledge management systems*, Vol. 44, No. 4, pp. 519-536, [www.emeraldinsight.com/0305-5728.htm](http://www.emeraldinsight.com/0305-5728.htm).
- 13- Beadles, N., Lowery, C. M., Johns, K., (2005), The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector. *Communications of the IIMA*, Vol. 5, Issue 4.
- 14- Dulebohn, J. H., Johnson, R. D., (2013), Human resource metrics and decision support: A classification framework. *Human Resource Management Review*, 23, pp. 71-83.
- 15- Hanif, M. F., (2011), Impact of Human Resource Information System (HRIS): Substituting or Enhancing HR Function, Paper Presented in 11th National Research Conference at SZABIST, ISLAMABAD.
- 16- Obeidat, Bader Yousef, (2012), The Relationship between Human Resource Information System (HRIS) Functions and Human Resource Management (HRM) Functionalities. *Journal of Management Research*, Vol. 4, No. 4.
- 17- Ruel, Huub J.M. at el., Bondrouk, Tanya V., Velde, M., (2006), The contribution of e-HRM to HRM effectiveness Results from a quantitative study in a Dutch Ministry.
- 18- Saleem I., (2012), Impact of adopting HRIS on three tries of HRM Evidence from Developing Economy, *Business Review*, 7(2): 96-105.
- 19- Shiri, Shabby, (2012), Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization-A Cross Sectional Study. *US-China Education Review A* 9, 830-839.
- 20- Snell, S.A., Stueber, D., & Lepak, D.P., (2002), Virtual HR Departments: Getting out of the Middle. In R.L. Heneman, & D.B. Greenberger, (Eds.), *Human Resource Management in Virtual Organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- 21- Wright, P.M. and Dyer, L., (2000), "People in e-business: new challenges, new solutions", working paper 00-11, Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University, Ithaca, NY.

22- Zafar, H., (2013), Human resource information systems: Information security concerns for organizations. Human Resource Management Review, 23, pp. 105-113.