



Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

**Investigating the impact of the human resources
management information system on the
performance of the employees of the Sports and
Youth Department of Alborz province**

Javad Madani

Associate Professor, Department of Public Administration and
Tourism, Faculty of Social Sciences, University of Mohaghegh
Ardabili, Ardabil,, Iran

Date of receipt: 29/04/1401

Date of acceptance: 01/06/1401

Review

Background and purpose: Today, many organizations and companies use human resource management information systems to be effective in achieving their goals. Therefore, it can be seen that most of them try to improve and improve the performance of employees by using these types of systems. The main goal of this research is to investigate the impact of the human resource management information system on the performance of the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Alborz province. **Methodology:** The current research is considered "applied" and "quantitative" in terms of the nature of the data, and its research method is "descriptive survey". In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics were used using SPSS and PLS3 software package. The statistical population of the current research is the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Alborz province, who were collected by using the questionnaire tool, and the necessary data and information were collected, and 47 questionnaires were returned.

Findings: Based on the obtained findings, all four hypotheses were confirmed and with the analyzes performed, the conceptual model of the research has a suitable fit. According to the analysis of the structural equation model, among the variables, the decision-making variable ranks first in terms of its impact on the performance of employees.

Conclusion: One of the important results of the current research is emphasizing the strategic role of the human resource management information system in the performance of employees, which has transformed the old processes and procedures from traditional to modern and effective. Also, according to the performed analysis, in general, it can be said that one of the ways to improve the performance of employees is to strengthen the components of "organizational support, decision-making, saving time, saving money" in the workplace, which shows the direct and meaningful impact of the human resource management information system on The performance of employees.

Keywords: human resources, human resources management information system, employee performance, Alborz province general sports and youth department.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز
کدمقاله: HRC-2208-1059

بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

جواد معدنی

استادیار گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱

چکیده:

زمینه و هدف: امروزه سازمان‌ها و شرکت‌های بسیاری از سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی استفاده می‌کنند تا در راستای نیل به اهدافشان، مؤثر باشند. از همین رو ملاحظه می‌شود که اکثر آن‌ها سعی دارند تا با استفاده از این نوع سیستم‌ها، عملکرد کارکنان را بهبود و ارتقا دهند. هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع "کاربردی" و از نظر ماهیت داده‌ها "کمی" محسوب می‌شود که روش تحقیق آن "توصیفی-پیمایشی" است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از بسته نرم‌افزاری SPSS و PLS3 استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز است که با استفاده از ابزار پرسشنامه داده‌ها و اطلاعات لازم گردآوری شدند که تعداد ۴۷ پرسشنامه مسترد گردید.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده، هر چهار فرضیه مورد تأیید واقع شدند و با تحلیل‌های به‌عمل‌آمده، مدل مفهومی تحقیق از برازش مناسب برخوردار است. مطابق با تحلیل‌های مدل معادلات ساختاری، از بین متغیرها، متغیر تصمیم‌گیری از نظر تأثیر بر عملکرد کارکنان در مرتبه اول قرار دارد.

نتیجه‌گیری: یکی از نتایج مهم تحقیق حاضر، تأکید بر نقش استراتژیک سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی در عملکرد کارکنان است که فرآیندها و رویه‌های قدیمی را از حالت سنتی، به‌صورت مدرن و مؤثر تبدیل ساخته است. همچنین، مطابق با تحلیل‌های به‌عمل‌آمده، به‌طور کلی می‌توان گفت یکی از راه‌های بهبود عملکرد کارکنان، تقویت مؤلفه‌های "حمایت سازمانی، تصمیم‌گیری، صرفه‌جویی در زمان، صرفه‌جویی در هزینه" در محیط کار است که این نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و معنادار سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان است.

واژگان کلیدی: منابع انسانی، سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان استان البرز.



مقدمه :

در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی‌درپی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند (حسینی مطلق و همکاران^۱، ۱۴۰۰). یکی از مشخصه‌های اصلی عرصه فعالیت سازمان‌های امروزی، رقابتی‌تر شدن و تغییرات مستمر آن‌هاست. دلایل و عوامل بسیار زیادی در این امر دخیل هستند که از جمله مهم‌ترین اقدامات اساسی در قبال آن‌ها، مدرنیزاسیون مبتنی بر سیستم‌های اطلاعات است (آلکادا، کاربالو-پنلا و رز-سن مارتین^۲، ۲۰۲۲). استفاده و پیاده‌سازی از سیستم‌های اطلاعات مدیریت به یک ضرورت تبدیل شده است. منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین رکن سازمان‌ها، نیازمند وفق‌پذیری با این‌گونه سیستم‌هاست. چراکه تغییرات گسترده در محیط کنونی بسیار زیاد است و مهم است که منابع انسانی سازمان‌ها انعطاف‌پذیر، سریع، و دانش‌محور باشند. این موارد، روند آینده سازمان را مشخص می‌سازند و به‌طور قابل‌توجهی توانمندی‌های سازمان را افزایش می‌دهند (شوکت، اشرف و غفور^۳، ۲۰۱۵: ۳۲۹). سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی یکی از مهم‌ترین سیستم‌های اطلاعات مدیریت است که نقش مهمی در پشتیبانی از تصمیم‌گیری مدیران و اثربخشی اقدامات و وظایف مدیریت منابع انسانی دارد (کشته‌گر و شکوهی، ۱۳۹۴، ص ۱۳۱). سیستم‌های اطلاعات مدیریت یک نقش استراتژیک برای بهبود عملکرد سازمان و عملکرد منابع انسانی دارند که می‌توانند اطلاعاتی را فراهم نمایند که برای حفظ و توسعه منابع انسانی مؤثر باشند (استریپ، پروفیلی و سامارا^۴، ۲۰۲۱). در واقع، این سیستم یکی از ابزارهای مهم در نظام مدیریت منابع انسانی به‌ویژه در سازمان‌های بزرگ است که می‌تواند در سطوح مختلف سازمان، با تولید، سازمان‌دهی، نگهداری و توزیع اطلاعات نیروی انسانی به‌عنوان یک ابزار بسیار ارزشمند مورد استفاده قرار گیرد (ناگندرا و دِشپاند^۵، ۲۰۱۴). منابع انسانی، اصلی‌ترین عنصر تأثیرگذار و تأثیرپذیر از این سیستم‌هاست که ارتباط تنگاتنگی با آن دارد و نیاز است تا به‌عنوان یک عنصر مهم، تأثیرات حاصل از این سیستم بر روی آن‌ها را مورد سنجش قرار داد. یکی از مهم‌ترین این جوانب، عملکرد کارکنان است. کارکنان در برخورد و استفاده از این‌گونه سیستم‌ها واکنش‌های متفاوتی را نشان می‌دهند که در مجموع، در قالب عملکرد آن‌ها تداعی می‌شود. این سیستم می‌تواند برای دستیابی، ذخیره، بررسی، تحلیل، اصلاح و توزیع اطلاعات در مورد منابع انسانی سازمان به کار رود. اکثر اندیشمندان حوزه مدیریت بر این باورند که سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی^۶ (HRMIS) بر مفاهیمی چون عملکرد کارکنان تأثیر دارند (بارسیچ، پور و باج^۷، ۲۰۱۹؛ سیلوا و لیما^۸، ۲۰۱۸؛ شوکت،

1. Hosseini Motlagh et al

2. Alqudah; Carballo-Penela & Ruza-Sanmartín

3. Shaukat, H; Ashraf, N & Ghaffoor

4. Stirpe, Profili & Sammarra

5. Nagendr & Deshpande

6. Human Resource Management Information System (HRMIS).

7. Barisic, Poor & Bach

8. Silva & Lima



اشرف و غفور، ۲۰۱۵؛ یودیستیرا و کرتاهادی^۱، ۲۰۱۵؛ آبیاهی اصفهانی و همکاران^۲، ۱۳۹۷). در این عرصه، سازمان‌های ورزشی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های امروزی، استفاده بسیار زیادی از این سیستم‌ها می‌نمایند. از طرفی نیز برخی از اندیشمندان معتقدند که بیشتر سازمان‌ها، مقادیر زیادی پول و ذخایر را صرف نرم‌افزارهای منابع انسانی می‌کنند، اما متأسفانه بسیاری از آن‌ها فقط برای اهداف اداری منابع انسانی استفاده می‌شوند تا جهت سنجش عملکرد منابع انسانی مؤثر و کارآمد (ناگندرا و دِشپاند، ۲۰۱۴). به همین منظور نیاز است تا این تأثیر مورد سنجش قرار گرفته و ابعاد مختلف آن مورد شناسایی و تحلیل قرار گیرند. اداره کل ورزش و جوانان استان البرز به‌عنوان یکی از مهم‌ترین انواع سازمان‌های ورزشی در کشور است که از سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی استفاده می‌نماید و این سیستم، در ابعاد مختلفی تأثیراتی را بر عملکرد منابع انسانی دارد. از همین رو ضرورت دارد تا این سازمان به این موضوع مهم توجه کرده و این تأثیرات را مورد بررسی قرار داد. از طرفی، با توجه به اهمیت فراهم نمودن زمینه‌ها و زیرساخت‌های لازم برای رشد فعالیت‌های دانایی محور و توسعه پایدار کشور، بدیهی به نظر می‌رسد که سازمان‌های تخصصی‌ای همچون اداره کل ورزش و جوانان استان البرز که بایستی با دانش روز بشر و تغییر و تحولات علمی همراه باشند؛ تأثیرات ناشی از این سیستم‌ها را بر عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داده تا این سازمان هنگام مواجهه با تغییر و تحولات دانشی روز، بتواند متمرکزتر باشد. از همین رو، هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان است که با محوریت اداره کل ورزش و جوانان استان البرز صورت می‌پذیرد. در بخش بعدی مقاله، به بررسی پیشینه پژوهش، روش‌شناسی پژوهش، یافته‌های پژوهش، بحث و نتیجه‌گیری پرداخته می‌شود.

پیشینه نظری پژوهش

سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی

سیستم اطلاعات منابع انسانی^۳ (HRIS) یکی از مهم‌ترین سیستم‌های اطلاعات مدیریت است که به وظایف مدیریت منابع انسانی یک سازمان کمک می‌کند (ناگندرا و دِشپاند، ۲۰۱۴). این سیستم، شامل نرم‌افزار، سخت‌افزار، کارکنان، داده‌ها و اقدامات است که امکان کسب، ذخیره، پردازش، تجزیه و تحلیل، بازیابی و انتشار اطلاعات در مورد منابع انسانی سازمان را فراهم می‌کند (عارفین و تاجدین^۴، ۲۰۲۰: ۲۰۰). در واقع، سیستم اطلاعات منابع انسانی یک سیستم کامپیوتری است که برای به دست آوردن، ذخیره، دست‌کاری، تجزیه و تحلیل، بازیابی و توزیع اطلاعات مربوط به منابع انسانی استفاده می‌شود و علاوه بر سخت‌افزار و نرم‌افزار، شامل افراد، فرم‌ها، خط‌مشی‌ها، رویه‌ها و داده‌ها نیز می‌شود. (کاواناگ، تیت و جانسون^۵، ۲۰۱۲). سیستم اطلاعات منابع انسانی مدرن می‌تواند با اتوماتیک کردن بیشتر توابع برنامه‌ریزی منابع انسانی به سازمان‌ها کمک کند. این

¹. Yudistira & Kertahadi

². Aibaghi Esfahani, et al

³. Human Resources Information System (HRIS)

⁴. Arifin & Tajudeen

⁵. Kavanagh, M.J; Thite, M. & Johnson



سیستم به عنوان یک ابزار استراتژیک مهم بشمار می رود زیرا اطلاعات را برای تصمیم گیری جمع آوری، مدیریت و گزارش می کند (سیلوا و لیما، ۲۰۱۸).

تقریباً تمام فرآیندهای منابع انسانی را می توان با استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی به صورت روزانه انجام داد که می تواند به چندین روش برای سازمان مفید باشد (چاکرابورتی و منصور^۱، ۲۰۱۳: ۴۷۴). به گفته هندریکسون^۲ (۲۰۰۳) سیستم اطلاعات منابع انسانی با افزایش کارایی و اثربخشی به سازمان در فرآیندهای منابع انسانی خود سود می رساند. بنابراین، کارکنان می توانند داده ها را به تنهایی وارد و به روز کنند که باعث ایجاد دقت بیشتر داده ها و صرفه جویی در زمان و هزینه می شود. علاوه بر این، آگاروال و کاپور^۳ (۲۰۱۲) اشاره کردند که سیستم اطلاعات منابع انسانی نه تنها به بخش مدیریت و منابع انسانی کمک می کند، بلکه به چندین روش به کارکنان کمک می کند. سیستم اطلاعات منابع انسانی قادر است کارایی کلی تصمیم گیری را برای مدیریت یک سازمان افزایش دهد (آگاروال و کاپور، ۲۰۱۲). سیستم اطلاعات منابع انسانی قادر به شناسایی روندها، ارزیابی و مدیریت هزینه ها، مقایسه سازمان با سایر سازمان های رقابتی و صدور گزارش است. سیستم اطلاعات منابع انسانی با توجه به کاربرد آن ها به دو نوع "غیر پیچیده" و "پیچیده" طبقه بندی می شود. مدیریت حقوق و دستمزد و مزایا، سوابق غیبت کارکنان که به صورت الکترونیکی نگهداری می شوند به عنوان "غیر پیچیده" فهرست شده اند. استفاده از سیستم اطلاعاتی در استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، برنامه ریزی منابع انسانی و ارزیابی عملکرد، به عنوان "پیچیده" طبقه بندی می شود (عارفین و تاجدین، ۲۰۲۰: ۲۰۲).

عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان یک پدیده چندبعدی است که در سازمان ها، نقش اساسی ای را ایفا می کند (امگمل و المطری^۴، ۲۰۲۱). عملکرد کارکنان، یکی از مهم ترین مفاهیم مورد مطالعه در مدیریت و سازمان است که می توان آن را به عنوان رفتار فردی تعریف کرد - کاری که کارکنان انجام می دهند و قابل مشاهده است - که برای سازمان ارزش ایجاد کرده و به اهداف سازمان کمک می کند (کارپینی، پارکر و گریفین^۵، ۲۰۱۷؛ کمپبل و ویرنیک^۶، ۲۰۱۵). در دهه های گذشته، مفهوم عملکرد کارکنان به طور قابل توجهی متفاوت شده است و از حالت سنتی و متمرکز، به صورت مفهومی پویا و منعطف درآمده است. دلیل اساسی این تغییر تمرکز، به محیط کاری بسیار رقابتی و جهانی برمی گردد که در آن همه سازمان ها باید برای پاسخگویی به موقعیت های پویا و متغیر، جهت گیری کنند (بارد، رنج و کوزولوفسکی^۷، ۲۰۱۴). این زمینه جدید مستلزم مفهوم سازی گسترده تری از عملکرد شغلی است که تمام رفتارهای بالقوه ای را که به طور مثبت به دستیابی

1. Chakraborty & Mansor

2. Hendrickson

3. Aggarwal & Kapoor

4. Mgamal & Al-Matari

5. Carpin, Parker, & Griffin,

6. Campbell & Wiernik

7. Baard, Rench, & Kozlowski



به اهداف سازمانی کمک می‌کنند، گردهم می‌آورد (گریفین، نیل و پارکر^۱، ۲۰۰۷). برخی از اندیشمندان معتقدند که عملکرد بهینه کارکنان منجر به موفقیت سازمان می‌شود و بر سودآوری یک سازمان تأثیر می‌گذارد (بوان^۲، ۲۰۱۲). در مقابل، عملکرد ناکارآمد آنان معمولاً با بهره‌وری، سودآوری و اثربخشی سازمانی پایین‌تر همراه است (اوکیو و اِزجیفور^۳، ۲۰۱۳).

از نظر منابع انسانی، عملکرد کارکنان جزئی از نظام مدیریت عملکرد و جریان خسارت است که منابع اطلاعاتی را در قالب بازخورد در مورد عملکرد کارکنان، باهدف بهبود مستمر جمع‌آوری و انتقال می‌دهند (باکر، دِمروتی، سانز-ورگی^۴، ۲۰۱۴). به عبارتی کلی‌تر، عملکرد کارکنان، یک مفهوم چندبعدی است، زیرا کارکنان ممکن است انواع مختلفی از ورودی‌ها را برای اهداف سازمانی ارائه دهند. به‌طور خاص، عملکرد ممکن است درون نقشی و برون نقشی باشد (ویلیامز و اندرسون^۵، ۱۹۹۱). مورد اول به الزامات رسمی شغل، مانند موارد مندرج در شرح شغل اشاره دارد. این ارتباط مستقیمی با فرآیندهای هسته عملیاتی سازمان دارد و معمولاً با رسیدن به اهداف مشخص‌شده توسط سیستم‌های پاداش رسمی مرتبط است (کال و پلوهارت^۶، ۲۰۲۰). و مورد دوم به ورودی‌های رسمی کمتری اشاره دارد که توسط کارکنان به‌صورت اختیاری ارائه می‌شود، بدون اینکه لزوماً بر بهره‌وری هدف آن‌ها تأثیر مستقیم بگذارد و ورودی‌های فرا نقشی، زمینه اجتماعی و روانی سازمان را با تأثیر غیرمستقیم بر عملیات اصلی آن بهبود می‌بخشد. برخی از این ورودی‌ها در قالب کمک به همکاران یا محافظت از منابع سازمان هستند (ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱). هر دو نوع عملکرد از کارکنان در محیط کار مدرن پویا و وابسته به یکدیگرند و علاوه بر کارکنان، بر سازمان نیز تأثیرگذارند (استریپ، پروفیلی و سامارا، ۲۰۲۱). بنابراین، مفهوم عملکرد کارکنان، هم بر عوامل مختلفی تأثیرگذار است و هم تأثیرپذیر که می‌توانند بر سازمان نیز همین رویکرد را داشته باشند. در این تحقیق، از دو معیار مهم برای عملکرد کارکنان استفاده می‌شود: کیفیت کار و انجام خدمات (نارایانامورتی و تورتورلا^۷، ۲۰۲۱).

سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان

مدیریت منابع انسانی را می‌توان فرآیند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کارکنان، رهبری و کنترل فعالیت‌های یک سازمان از طریق جذب، آموزش، ارزیابی و جبران خدمات کارکنان برای ایجاد و حفظ روابط بین کارکنان و سازمان برای دستیابی به اهداف شرکت توصیف کرد. انتظارات کارکنان (دسلر^۸، ۲۰۱۶). علاوه بر این، سیستم اطلاعات مدیریت، نرم‌افزار و سخت‌افزاری برای مدیریت کارآمد یک سازمان از طریق تفسیر وضعیت سازمان، تصمیم‌گیری و تدوین استراتژیک برنامه‌هایی برای بهبود سازمان است (لودان و لودان^۹، ۲۰۱۹). از این‌رو، ترکیب مدیریت منابع انسانی^۱ (HRM) و سیستم اطلاعات مدیریت^۲ (MIS)

1. Griffin, Neal, & Parker

2. Bevan

3. Okoyo & Ezejiofor

4. Bakker; Demerouti & Sanz-Vergel

5. Williams & Anderson

6. Call & Ployhart

7. Narayanamurthy & Tortorella

8. Dessler

9. Laudon & Laudon



به‌عنوان یک سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی^۳ (HRIS) توصیف می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی یک سیستم یکپارچه است که به برنامه‌ریزی و کنترل کارکنان با همسو کردن آن‌ها با سازمان کمک می‌کند تا آن‌ها به‌طور مؤثر برای سازمان کار کنند (ایسانگبدو، بای، میرجلیلی، وانگ، ۲۰۲۱).

سیستم‌های اطلاعات مدیریت، تأثیر بسزایی بر افراد و سازمان‌ها دارند و در صورت وجود کیفیت در آن‌ها، رضایت و تمایل کاربران به استفاده از آن‌ها میسر خواهد شد (بهرامیان و رهنوردآهن، ۱۳۹۳). به عبارتی، پیاده‌سازی سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی در سازمان فواید بسیاری را دارد از جمله: اتوماتیک کردن وظایف عملکرد منابع انسانی و عملیات روتین آن‌ها، کاهش زمان اجرای درخواست خدمات، افزایش کارایی عملیات‌های سازمانی، بهبود کیفیت خدمات منابع انسانی (لاوال و دیالو، ۲۰۰۷؛ ردیک، ۲۰۰۹). در درجه اول، یک سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی باید قادر به جمع‌آوری، ذخیره، پردازش و توزیع داده‌ها یا اطلاعاتی باشد که می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های مفید برای افراد و سازمان استفاده شود (ایسانگبدو، بای، میرجلیلی، وانگ، ۲۰۲۱).

حسنوی و رمضان (۲۰۱۰) استدلال می‌کنند که به دنبال استفاده از سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی، کارکنان قادر خواهند بود وظایف خود را با سطح بالایی از دقت، سرعت و انجام دهند (حسنوی و رمضان، ۲۰۱۰). سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی برای موفقیت عملکرد منابع انسانی حیاتی است (مادوچاندا و تریپاتی، ۲۰۰۹). لنگنیک-هال و استیو^۴ (۲۰۰۳) اشاره کردند که مزایای سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی سرعت پاسخگویی، دسترسی آسان به اطلاعات، افزایش کارایی اداری، بهبود گزارش دهی و تصمیم‌گیری است (لنگنیک-هال و استیو، ۲۰۰۳). به‌منظور افزایش عملکرد کارکنان، سازمان‌ها باید پیچیده‌ترین تجهیزات و سیستم‌های تکنولوژیکی را در اختیار داشته باشند. بسیاری از مطالعات نقش عمده سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی را در بهبود عملکرد و بهره‌وری فردی است (چاکرابورتی و منصور، ۲۰۱۳).

انتظار می‌رود پیاده‌سازی سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی دقیق نیروی کار را امکان‌پذیر کرده، فرآیندهای عملیات مدیریت منابع انسانی را اتوماتیک کند، و محیطی بدون کاغذ را ارتقا دهد (اداره خدمات عمومی مالزی، ۲۰۱۱). این سیستم، برای سرعت بخشیدن به فرآیند کار و کارایی و در نتیجه کاهش بوروکراسی مورد استفاده قرار می‌گیرد (لودان و لودان، ۲۰۱۸). در واقع، این سیستم‌های یکپارچه به شرکت‌ها و سازمان‌ها اجازه می‌دهند تا از اطلاعات منسجم‌تر و قابل‌اعتمادتری بهره ببرند. همچنین، موجب ارتقاء عملکرد منابع انسانی، امکان بهبود خدمات مختلفی که ارائه می‌دهند، به اشتراک گذاشتن

1. Human Resources Management (HRM)
2. Management Information System (MIS)
3. Human Resources Information System (HRIS)
4. Esangbedo, Bai, Mirjalili & Wang
5. Laval & Diallo
6. Reddick
7. Hosnavi and Ramezan
8. Madhuchanda & Tripathy
9. Lengnick-Hall and Steve
9. Malaysian Public Service Department, 2011

دانش ضمنی در سراسر سازمان و ایجاد یک بعد نسبتاً استراتژیک در کل عملکرد کارکنان را فراهم می‌کند (بن موسی و العربی^۱، ۲۰۲۰: ۱۹).

پیشینه تجربی

در ادامه، خلاصه‌ای از مطالعات انجام‌شده در خصوص سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان ارائه می‌شود.

جدول ۱. پیشینه تجربی در خصوص سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان

محقق	عنوان تحقیق	یافته‌ها
سیلوا و لیما (۲۰۱۸)	نقش سیستم‌های اطلاعاتی در مدیریت منابع انسانی	استفاده گسترده از سیستم‌های اطلاعاتی تأثیر عمیقی بر نحوه مدیریت منابع انسانی در حال حاضر دارد. این تحول عمده فرآیندها و شیوه‌های منابع انسانی را در سازمان‌ها تقویت کرد، و در مورد نحوه جمع‌آوری، ذخیره، استفاده و به اشتراک‌گذاری اطلاعات نیز مؤثر بوده است. چندین فرآیند مدیریت منابع انسانی کارآمدتر شده‌اند و تأثیر این بهبود سطح خدمات باعث مشارکت بیشتر منابع انسانی در استراتژی سازمان می‌شود. این نقش جدید در استراتژی سازمان، تغییرات قابل توجهی را به عملکرد منابع انسانی و متخصصان آن اضافه می‌کند.
بن موسی و العربی (۲۰۲۰)	تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر قابلیت نوآوری و عملکرد فردی در شرکت‌های تونس	سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به نوسازی و توسعه عملکرد منابع انسانی کمک می‌کند. در واقع، تأثیر سیستم اطلاعات منابع انسانی بر عملکرد منابع انسانی دو نوع تأثیر دارد: عملیاتی و رابطه‌ای. تأثیر عملیاتی را می‌توان در توانایی آن در افزایش کارایی عملیات منابع انسانی خلاصه کرد. اتوماسیون وظایف و عملیات معمول عملکرد منابع انسانی؛ و در نهایت افزایش بهره‌وری کارکنان منابع انسانی. برای تأثیر رابطه‌ای، به معنای کاهش زمان اجرای درخواست‌های ارباب‌رجوع است. و ارتقای سطح رضایت کارکنان منابع انسانی و پذیرش آن‌ها توسط

^۱. Ben Moussa & El Arbi



محقق	عنوان تحقیق	یافته‌ها
بارسیچ، پور و باج (۲۰۱۹)	مزایای استفاده از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و عملکرد سازمانی	اعضای سازمان.
رحیمی، قربا و دهباشی ^۱ (۲۰۱۵)	تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های بخش دولتی	یافته‌های این پژوهش نشان داد که سیستم اطلاعات منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری در سطوح قابل قبولی برای کارکنان مورد مطالعه قرار دارد. نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین سیستم اطلاعات منابع انسانی و کیفیت زندگی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.
فزلسفلو و چورلی (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر ابعاد سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر خلاقیت مبتنی بر فناوری منابع انسانی مجموعه‌های تفریحی ورزشی	فعال‌سازی و بهره‌وری از سیستم‌های اطلاعاتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین معیارهای رشد و ترقی سازمان‌های امروزی تلقی می‌شود. مدیران مجموعه‌های ورزشی تفریحی از طریق استقرار سیستم‌های اطلاعاتی و همچنین به‌کارگیری فرایندهای نوآورانه‌ای که منجر به ارائه خدمات متنوع و جدید می‌شود، مزیت رقابتی ویژه و به‌تبع آن موقعیت و جایگاه برتری را در بازار رقابت ایجاد کنند.
منوریان، اسکندری و عرفانی (۱۳۹۶)	رابطه سیستم مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان	هدف پژوهش مذکور، بررسی رابطه سیستم مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای جهت‌گیری استراتژیک به روش تحلیل مسیر است. بدین

¹. Rahimi, Ghoraba & Dehbashi

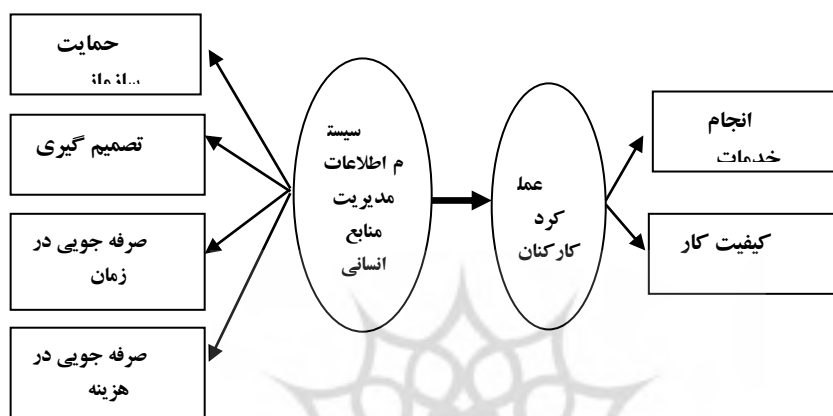


فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز
کدمقاله: HRC-2208-1059

محقق	عنوان تحقیق	یافته‌ها
		<p>منظور، ۱۶۸ نفر از کارکنان دفاتر بیمه ایران در پژوهش حاضر شرکت کردند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که انگیزش منابع انسانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر تمایز بازار / محصول و عملکرد سازمانی دارد. سرمایه‌گذاری منابع انسانی تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر تمایز بازار / محصول و عملکرد سازمانی دارد اما تأثیر آن بر کارآمدی / هزینه منفی و معنادار بود، درگیری منابع انسانی تأثیر منفی و معناداری بر کارآمدی / هزینه دارد. ابعاد جهت‌گیری استراتژیک (تمایز بازار / محصول و کارآمدی / هزینه) تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند. تأثیر غیرمستقیم انگیزش منابع انسانی و سرمایه‌گذاری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از طریق جهت‌گیری استراتژیک مثبت و معنی‌دار است. در مجموع یافته‌ها نقش سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و جهت‌گیری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی را مورد تأکید قرار می‌دهند.</p>
کشته گر و شکوهی (۱۳۹۴)	تبیین رابطه بین سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی	<p>استفاده و به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مناسب، برای سازمان‌ها امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. یکی از مهم‌ترین این سیستم‌ها، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی است که نقش مهمی در پشتیبانی از تصمیم‌گیری مدیران و اثربخشی اقدامات و وظایف مدیریت منابع انسانی دارد. مطابق با یافته‌های این تحقیق، 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)، به‌طور مثبت بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار است و بخش زیادی از تغییرات آن را پیش‌بینی می‌کند.</p>

مطابق با موارد فوق، به منظور سنجش فرضیات تحقیق، برای متغیر مستقل -سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی- از مدل نارایانامورتی و تورتورلا (۲۰۲۱) و برای متغیر وابسته عملکرد کارکنان از مدل موهدساید و همکاران^۱ (۲۰۱۴) استفاده شده است. مدل مفهومی تحقیق به شرح ذیل ارائه می‌گردد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق
(Narayanamurthy & Tortorella, 2021; Mohd Said et al, 2014)

فرضیه‌های تحقیق

مطابق با موارد فوق، فرضیه‌های تحقیق حاضر به شرح ذیل ارائه می‌گردند.

فرضیه اصلی:

سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- حمایت سازمانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز تأثیر دارد.
- تصمیم‌گیری بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز تأثیر دارد.
- صرفه‌جویی در زمان بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز تأثیر دارد.
- صرفه‌جویی در هزینه بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع "کاربردی" و از نظر ماهیت داده‌ها "کمی" محسوب می‌شود که روش تحقیق آن، "توصیفی-پیمایشی" است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که این محاسبات در بستر نرم‌افزارهای SPSS و PLS3 صورت می‌پذیرند. جهت برآورد تابع از رگرسیون خطی و برای بررسی وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. در این تحقیق جهت پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، ابتدا به امر از روش

¹. Mohd Said et al

کتابخانه‌ای استفاده شده است که عمدتاً با مرور ادبیات و پیشینه تحقیقات موردنظر صورت می‌پذیرد و داده‌ها و اطلاعات لازم جمع‌آوری می‌گردند. همچنین، به‌منظور گردآوری اطلاعات از جامعه مورد مطالعه؛ از ابزار پرسشنامه استفاده خواهد شد که در آن تعدادی سؤال در مورد متغیرهای مورد سنجش است که این سؤالات به‌گونه‌ای هستند که می‌توانند اطلاعات موردنظر را از جامعه یا نمونه مورد مطالعه گردآوری و تحلیل نمایند. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز است که مطابق با موضوع تحقیق، صرفاً از افرادی استفاده خواهد شد که در این زمینه، آشنایی و آگاهی لازم را داشته و به‌طور مستقیم، این سیستم بر عملکرد آن‌ها تأثیرگذار است. با توجه به محدود بودن تعداد افراد شاغل در جامعه آماری مورد مطالعه، از نمونه‌گیری سیستماتیک استفاده شد که از میان پرسشنامه‌های توزیع‌شده، تعداد ۴۷ پرسشنامه مسترد گردید.

در ادامه برای تحلیل فرضیات تحقیق، با استفاده از مدل معادلات ساختاری بررسی و الگوی پیشنهادی تحقیق مورد کنکاش قرار گرفته است. نمودارهای (۱) و (۲) عدد معناداری و ضرایب استاندارد مدل تحقیق حاضر را نشان می‌دهند. مقادیر برازش مناسب مدل شامل "شاخص برازش مقایسه‌ای، شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش، شاخص نیکویی برازش، و ریشه میانگین توان دوم باقی‌مانده" می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل‌های توصیفی

مطابق با بررسی‌های به‌عمل آمده، تجزیه و تحلیل‌های توصیفی به شرح ذیل می‌باشند. از میان ۴۸ پاسخ‌دهنده، ۱۶ نفر زن و ۳۲ نفر مرد بودند که ۳۰ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دکتری؛ ۴۸٫۴۹ درصد فوق‌لیسانس؛ ۴۴٫۳ درصد لیسانس؛ ۴٫۱۱ درصد دیپلم و فوق‌دیپلم می‌باشند.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصدی سوابق خدمتی پاسخ‌دهندگان

سابقه خدمت	فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
۰ تا ۱۰ سال	۱۱	۲۲/۹۲	۲۲/۹۲
۱۱ تا ۲۰ سال	۳۲	۶۶/۶۶	۸۹/۵۸
۲۱ تا ۳۰ سال	۵	۱۰/۴۲	۱۰۰
جمع	۴۸	۱۰۰/۰	

جدول بالا نشان می‌دهد که ۲۲٫۹ درصد پاسخ‌دهندگان سابقه خدمتشان بین ۰ تا ۱۰ سال می‌باشد و ۶۶٫۶۶ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۰٫۴۲ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند.

تجزیه و تحلیل‌های استنباطی

برای تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار چند تن از استادان صاحب‌نظر قرار گرفت. سپس برای سنجش پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم‌افزار SPSS محاسبه شد که برابر ۰/۷۶ درصد به دست آمد که مقدار مناسبی بود.

جدول ۳. ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

عملکرد کارکنان	صرفه جویی در هزینه	صرفه جویی در زمان	تصمیم گیری	حمایت سازمانی
۱				
	۰/۳۵۴	۰/۳۸۳	۰/۳۴۲	۰/۲۶۷
		۱	۰/۵۱۷	۰/۱۵۲
			۱	۰/۴۸۲
				۱

تمام ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و PLS3 بهره گرفته شده است. برای آزمون فرضیات، سطح خطا ۱٪ در نظر گرفته شده است. به منظور بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

در ابتدا جهت تشخیص آزمون آماری مناسب آزمون نرمال بودن انجام گرفت که مشخص شود آیا داده‌ها نرمال هستند و یا خیر؟. از همین رو، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شد که نتایج آن از قرار زیر است (جدول ۴).

جدول ۴. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
حمایت سازمانی	۱/۹۸	۰/۵۶۰۱	۰/۲۲۲	۰/۰۰۰
تصمیم گیری	۲/۰۵	۰/۶۳۷۸	۰/۱۵۵	۰/۰۰۰
صرفه جویی در زمان	۱/۹۵	۰/۹۲۱۵	۰/۲۳۲	۰/۰۰۰
صرفه جویی در هزینه	۲	۰/۷۹۸۹	۰/۲۰۷	۰/۰۰۰
عملکرد کارکنان	۲/۰۹	۰/۵۸۰۳	۰/۱۲۷	۰/۰۵۲

منبع: یافته‌های پژوهش

این آزمون، به منظور اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها انجام می‌گیرد که با توجه به یافته‌های جدول ۴، به دلیل اینکه سطح معناداری حاصل شده تمامی متغیرها بیشتر از ۰.۰۵ است، در نتیجه توزیع داده‌ها نرمال بوده و می‌توان به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری پارامتریک استفاده کرد.

در این تحقیق، جهت بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۵. توصیف مدل

م	ضریب همبستگی	مجدور مقدار ضریب همبستگی	ضریب همبستگی تعدیل شده	Std. Error of the Estimate
۱	۰/۷۲۳	۰/۵۶۹	۰/۶۱۷	۵/۹۰۲۱

منبع: یافته‌های پژوهش

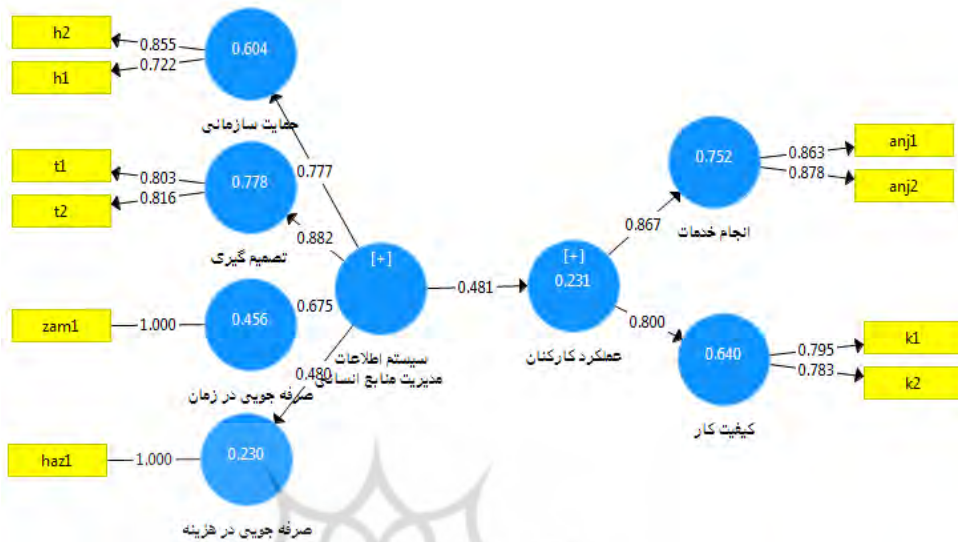
در جدول فوق، مقدار ضریب تعیین -مجدور ضریب همبستگی- ۰/۶۱۷ حاصل شده است و بدین معناست که ۶۱٪ از تغییرات سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی را می‌توان با مؤلفه‌های عملکرد کارکنان در محیط کار تبیین کرد. هرچقدر مقدار این ضریب بیشتر و به ۱ نزدیک‌تر باشد، رگرسیون از برازش مناسب‌تری برخوردار است. همچنین، با استفاده از این ضریب می‌توان نتیجه‌گیری کرد که به ازای هر تغییر در متغیرهای مستقل چه مقدار تغییر در متغیر وابسته صورت می‌گیرد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون

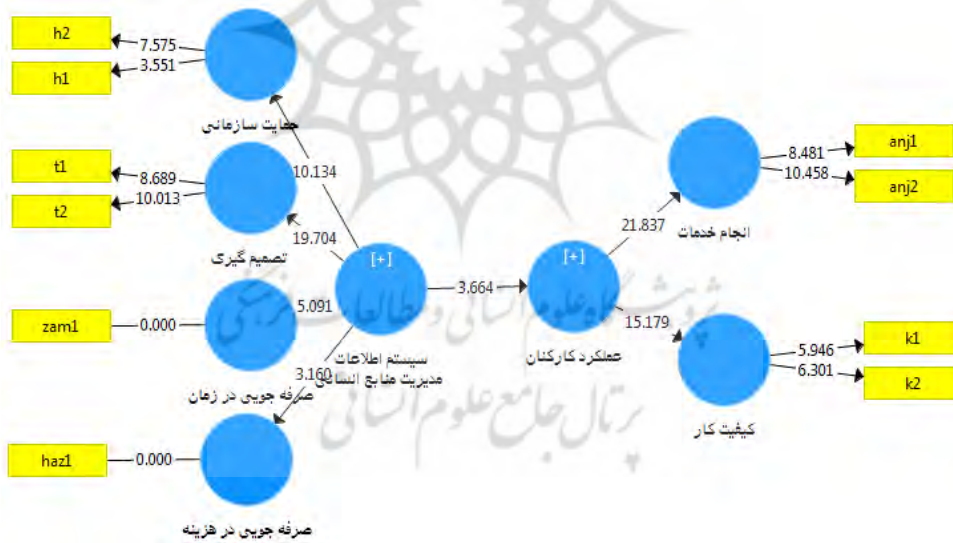
مدل	تغییرات غیراستاندارد شده		تغییرات استاندارد شده	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	۶.	۴۶۰.۵		۳	۰.۰
	۴۵۷			۱/۲۴	۰/۱
حمایت سازمانی	۴۳	۰/۳۶۰	۰/۶۷۹	۵	۰.۰
	۰/۱			۱/۲۱	۰/۰
تصمیم‌گیری	۱۰.	۰/۳۷۶	۰/۴۳۷	۶	۰.۰
	۸۷۱			۴/۴۱	۰/۰
صرفه‌جویی در زمان	۴۰	۰/۵۱۳	۰/۴۰۷	۳	۰.۰
	۰/۲			۴/۳۲	۰/۲
صرفه‌جویی در هزینه	۴۳	۰/۴۵۲	۰/۵۰۱	۲	۰.۰
	۰/۷			۳/۰۳	۰/۰
عملکرد کارکنان	۲۲	۰/۴۳۱	۰/۶۱۳	۲	۰.۰
	۱/۱			۱/۹۱	۰/۱

در جدول بالا ضرایب و معناداری هریک از متغیرها ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، Sig تمامی متغیرها از ۰.۰۵ کمتر است. بنابراین می‌توان گفت تمامی متغیرها تأثیر معناداری دارند، در نتیجه؛ هر چهار فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرند. یعنی مؤلفه‌های سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارند.

برای تحلیل مدل معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزار PLS3، آزمون و تحلیل‌های زیر صورت گرفتند. نمودارهای (۱) و (۲) ضرایب استاندارد و معناداری مدل پژوهش حاضر را نشان می‌دهند. مطابق با تحلیل‌های آماری، شاخص‌های برازش مناسب مدل باید دارای مقادیر قابل قبول و معناداری باشند تا مؤلفه‌های موردنظر، تأیید شوند.



نمودار ۱. مدل در حالت معناداری



نمودار ۲. مدل در حالت استاندارد

با توجه به تحلیل‌های به عمل آمده و همان‌گونه که در نمودارهای فوق ملاحظه می‌شود، مقدار نیکویی برازش مدل برابر ۰.۰۴۱ و مقدار شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (X^2) به درجه آزادی (df) برابر با ۱.۶۹ است. مقدار شاخص‌های CFI، AGFI و GFI به ترتیب برابر با ۰.۹۶، ۰.۹۳ و ۰.۹۴ است که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارند.

همان‌طور که مشاهده می‌شود متغیر تصمیم‌گیری از نظر تأثیر بر عملکرد کارکنان، در مرتبه اول قرار دارد. به‌طور کلی می‌توان گفت یکی از راه‌های بهبود عملکرد کارکنان، تقویت مؤلفه‌های حمایت سازمانی، تصمیم‌گیری، صرفه‌جویی در زمان، صرفه‌جویی در هزینه در محیط کار است. در ادامه به بحث و نتیجه‌گیری در این باره پرداخته می‌شود.



بحث و نتیجه گیری

همان طور که گفته شد، هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان است که با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی، به بررسی فرضیات و تأیید یا رد آن‌ها پرداخته شد. همان طور که در بخش‌های قبلی نیز بیان شد، پیشرفت‌های اخیر در مدیریت منابع انسانی، منجر به افزایش دیجیتالی شدن فرآیندها و موارد مرتبط با آن شده است. یکی از مهم‌ترین این موارد، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی هستند که رویه‌های تاکتیکی استخدام، ارزیابی عملکرد و رضایت کارکنان، تجزیه و تحلیل پاداش و مزایا، تجزیه و تحلیل بهترین شیوه، مدیریت و کنترل نظم و انضباط، و سیستم‌های آموزش و توسعه کارکنان و... را تحت تأثیر قرار داده‌اند. مطابق با تحلیل‌های به عمل آمده و یافته‌های مربوطه، سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز تأثیر دارد. این مقوله بیان می‌دارد که سازمان‌های ورزشی که در عصر کنونی -عصر دیجیتال- به فعالیت ادامه می‌دهند، می‌توانند با توجه ویژه به این مقوله، عملکرد کارکنان را در حالت ایده‌آل و مورد قبول نگه‌دارند تا در راستای نیل به اهدافشان، مثمر‌تر باشند. یافته‌های تحقیق با نتایج و یافته‌های تحقیقات سیلوا و لیما (۲۰۱۸)؛ بن موسی و العربی (۲۰۲۰)؛ باریسیچ، پور و باچ (۲۰۱۹)؛ منوریان، اسکندری و عرفانی (۱۳۹۶)؛ جعفری نیا و قاسمی نسب (۱۳۹۵)؛ کشته گر و شکوهی (۱۳۹۴) است.

صرف پیاده‌سازی و به کارگیری این سیستم‌ها نمی‌تواند کارایی و اثربخشی داشته باشد. به همین منظور، سازمان‌ها بایستی با اتکا به ظرفیت‌های منابع انسانی و منابع سازمان، تمهیداتی را در رابطه با استفاده از این سیستم‌ها در راستای بهبود عملکرد کارکنان اتخاذ نمایند، از سوی دیگر، اگر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی به درستی به کارگیری نشود، مدیریت منابع انسانی در یک سازمان نمی‌تواند به خوبی کار کند و علاوه بر عدم مدیریت صحیح، نمی‌تواند بر فشارهای سازمانی، فناوری، محیطی خود پاسخگو باشد و این مضرات، متوجه عملکرد منابع انسانی نیز می‌شوند.

یکی از نتایج مهم تحقیق حاضر، تأکید بر نقش استراتژیک سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی در عملکرد کارکنان است که فرآیندها و رویه‌های قدیمی را از حالت سنتی، به صورت مدرن و مؤثر تبدیل ساخته است. بیشتر سازمان‌ها مقادیر زیادی پول و ذخایر را صرف نرم‌افزارهای منابع انسانی می‌کنند، اما متأسفانه بسیاری از آن‌ها فقط برای اهداف اداری منابع انسانی استفاده می‌کنند تا جهت سنجش عملکرد منابع انسانی مؤثر و کارآمد. در واقع، سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عنوان یک رویکرد و بستر جامع در سازمان‌ها، عملکرد کارکنان را تحت تأثیرات مثبت خود قرار دهند. در ادامه، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردند.

مطابق با یافته‌های تحقیق، مؤلفه "تصمیم‌گیری" مقادیر و نمره بیشتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها به دست آورد. از همین رو پیشنهاد می‌شود تا مدیران و مسئولان سازمان؛ با توجه ویژه به این مقوله، نیازها و شکاف‌های موجود را برطرف ساخته و به طور همه‌جانبه و دقیق، از این سیستم‌ها در راستای ارتقا و بهبود عملکرد منابع انسانی اقدام نمایند.

پیشنهاد دیگر در راستای نحوه پیاده‌سازی و استفاده از این سیستم‌ها در راستای بهبود عملکرد کارکنان است. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد یکپارچگی بین مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات (سیستم‌های اطلاعات مدیریت)، سهم بسزایی در کارایی و



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

ISSN : 2783-3984

بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

کدمقاله: HRC-2208-1059

اثر بخشی برنامه ریزی منابع انسانی داشته باشند که متعاقب آن، موجب پیاده سازی صحیح این سیستم ها شده و در نهایت، عملکرد کارکنان را ارتقا و بهبود دهند.

پیشنهاد بعدی در رابطه با ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان، تحت بستر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی است. سازمان ها می توانند با ایجاد چنین سیستمی، استراتژی های سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را همسو کرده، و قابلیت های هوشمندانه تری برای افزایش اثربخشی عملکرد منابع انسانی داشته باشند.

منابع و مأخذ

Aibaghi Esfahani, S., Hasani, A. A., & Hosseini Nia, S. R. (2018). Effect of Green HRM on Firm Sustainability at General Administration of Youth and Sport in North Khorasan Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(2), 309-328. (Persian).

Alqudaha, I.H.A; Carballo-Penela. A & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*. 28 (1), January–April 2022, 100177.

Aggarwal, N., & Kapoor, M. (2012). Human Resource Information Systems (HRIS)-Its role and importance in Business Competitiveness. *Gyan Jyoti E-Journal*, 1(2).

Arifin, M. A & Tajudeen, F. P (2020). Impact of human resources information systems in the military environment. *Asia Pacific Management Review*. 25, (4): 198-206.

Baard, S.K.; Rench, T.A. & Kozlowski, S.W.J. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40 (1): 48-99.

Bahramian, Hamideh; Rahnord Ahan, Farajullah (2015). The effect of information system quality on individuals and organizations in the user satisfaction and desire. *Journal of Human Resource Studies (JHRS)*, 4 (1), 48-31. (Persian)

Bakker, A.B; Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1 (2014): 389-411.

Barisic, A; Poor, J & Bach, M. (2019). The Intensity of Human Resources Information Systems usage and Organizational Performance. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*. 17(3):586-597. DOI:10.7906/indecs.17.3.15.

Ben Moussa, N & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*. 26 (1): 18-25.

Call, M.L. & Ployhart, R.E. (2020). A theory of firm value capture from employee job performance: A multi-disciplinary perspective. *Academy of Management Review*. (2020), 10.5465/amr.2018.0103

Campbell, J.P. & Wiernik, B.M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2 (1) (2015), pp. 47-74.



Carpini, J.A.; Parker, S.K. & Griffin, M.A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, 11 (2): 825-885.

Chakraborty, A. R. & Mansor, N. N. A. (2013). Management Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical Analysis. *2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation*. 75 (2013) 473 – 478.

Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. (15th ed.), Pearson, Boston (2016).

Esangbedo, M; Bai, S; Mirjalili, S & Wang, Z. (2021). Evaluation of human resource information systems using grey ordinal pairwise comparison MCDM methods. *Expert Systems with Applications*. Volume 182, 15 November 2021, 115151.

Ghezelsefloo, H. R., & Chorli, A. (2021). Investigating Impact of Management Information System on Technology-based Creativity of Human Resource in Recreational Sport Complex. *Mudīriyyat-i manābī-i insānī dar varzish (Human Resource Management in Sport)*, 8(2), 379-395. **(Persian)**.

Griffin, M.A.; Neal, A. & Parker, S.K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50 (2): 327-347.

Hosseini Motlagh, S. A., Rafiei Dehbidi, V., and Amir Hosseini, E. (2021). Identifying and Developing a Talent Management Model for the General Directorate of Sports and Youth of Fars Province. *Mudīriyyat-i manābī-i insānī dar varzish (Human Resource Management in Sport)*, 8(2), 295-308. **(Persian)**.

Hendrickson, A. R. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Labor Research*, 24(3), 382-394.

Hosnavi, R & Ramezan, M. (2010). Measuring the effectiveness of a human resource information system in National Iranian Oil Company an empirical assessment. *Education Business and Society Contemporary Middle Eastern*. 3 (1) (2010). **(Persian)**.

Jafari Nia, Saeed. Qasemi Nasab, Kimia. (2017). *The relationship between management information systems (MIS) and the performance of HR staff*. Conference on Management Research and Humanities in Iran. **(Persian)**.

Kavanagh, M.J; Thite, M. & Johnson, R. D. (2012). *Evolution of human resource management & human resource information systems: The role of information technology*. Human Resource Information Systems: Basics, Applications & Directions. Thousand Oaks, CA: Sage. P.2-34.

Keshtegar, A & Shukuhy, (2015). Explain the relationship between human resource information systems and the effectiveness of human resource management. *Public Management Researches*. 8 (29): 131-152. **(Persian)**.

Laudon, K.C. & Laudon, J.P. (2018). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson Education Limited, England (2018).

Laudon, K.C. & Laudon, J.P. (2019). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. (16th ed.), Pearson, New York, NY (2019).

Laval, F. & Diallo, T. (2007). L'e-RH : Un processus de modernisation de la gestion des ressources Humaines à la mairie de Paris. *Revue Management & avenir*. (2007), p. 13.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

ISSN : 2783-3984

بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

کدمقاله: HRC-2208-1059

Lengnick-Hall, M.L. & Steve, M. (2003). The impact of e-HR on the human resource management function. *Journal of Labor Research*, 24 (3) (2003): 365-379.

Malaysian Public Service Department. (2011). *HRMIS: Transformation of the Malaysian public sector human resource management of the 21st century*. KL: Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, Kuala Lumpur (2011).

Mgammal, M.H & Al-Matari, E.M (2021). Survey data of coronavirus (COVID-19) thought concern, employees' work performance, employees background, feeling about job, work motivation, job satisfaction, psychological state of mind and family commitment in two middle east countries. *Data in Brief*. Volume 34, February 2021, 106661.

Madhuchanda, M. & Tripathy, S.K.. (2009). HRIS of Indian Scenario: Case study of large organizations. *South Asian Journal of management*, 16 (2) (2009), pp. 137-168.

Mohd Said, N. S; Razali, N. N. M; Ali, S. R. O; Ngah, H. C. & Ahmad Shariff, S. N. F (2014). The Impact of HRIS Implementations on Users' Satisfaction. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 4(3): 49-53.

Monavarian, A; Eskandari, H & Erfani, N. (2018). The relationship between human resource management system and organizational performance. *Journal of Human Resource Studies (JHRS)*, 7 (1): 1-20. **(Persian)**

Nagendr, A & Deshpande, M. (2014). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR Planning and Development in Mid to Large Sized Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 133, 15 May 2014, Pages 61-67.

Narayanamurthy, G & Tortorella, G (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*. Volume 234, April 2021, 108075.

Rahimi, H; Ghoraba, M & Dehbashi, A. (2015). The Effects of Human Resources Information Systems on the Quality of Work Life in Public Sector Organization. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*. 2015, 4 (4): 1-15. **(Persian)**.

Reddick, C. (2009). Human resources information systems in Texas City governments: Scope and perception of its effectiveness. *Public Personnel Management*, 38 (4) (2009).

Shaukat, H; Ashraf, N & Ghafoor, Sh. (2015). Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 23 (2): 329-338.

Silva, M. S. A & Lima, C. G. S. (2018). *The Role of Information Systems in Human Resource Management*. Management of Information Systems. DOI: 10.5772/intechopen.79294.

Stirpe, L; Profili, S & Sammarac, A. (2021). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*. Available online 7 June 2021.

Williams, L.J. & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3): 601-617

Yudistira, A & Kertahadi, E.S.A. (2015). THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM USE ON EMPLOYEE SATISFACTION AND



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

ISSN : 2783-3984

بررسی تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

کدمقاله: HRC-2208-1059

EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study of The HRIS Use At Koperasi Simpan Pinjam Rasa Mandiri Malang). *Journal Administrasi Bisnis (JAB)*. 23 (1), Juni2015.

