

## ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران

مهسا رفیعی طاقانکی<sup>۱\*</sup> | آمنه خدیور<sup>۲</sup> | سمانه رحیمیان<sup>۳</sup>

### چکیده

موفقیت سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی در سازمان ها اثرات زیادی بر مدیریت موثر منابع انسانی آن ها دارد. این موضوع در مورد دانشگاه ها که دارای نیروی انسانی که ترکیبی از اعضای هیئت علمی و اعضای غیر هیئت علمی هستند مهم است و موفقیت پیاده سازی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی می تواند بسیاری از چالش های مدیران دانشگاهی در حوزه مدیریت منابع انسانی را حل کند. موضوع اصلی این مقاله این است که دانشگاه های دولتی ایران چقدر در اجرای سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی موفق بوده اند و چه عواملی بر موفقیت آنها تاثیر گذار می باشد. در این پژوهش به ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه ها و ارائه مدلی جهت ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه ها پرداخته شده است. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده گردیده است. بر اساس نتایج بدست آمده، عوامل ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی شامل اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، رضایت کاربران از سیستم، کیفیت درک شده سیستم، کیفیت اطلاعات درک شده، سودمندی درک شده، سهولت درک شده، فرایندهای منابع انسانی، صرفه جویی زمان، صرفه جویی هزینه، تأثیرات اطلاعات و تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی است. همچنین نتایج بدست آمده از پژوهش نشان می دهد که سطح موفقیت و اثربخشی سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران از سطح متوسط بالاتر می باشد. سطح رضایت از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی در حد متوسط گزارش شده است. همچنین سطح موفقیت سیستم اطلاعاتی هر کدام از دانشگاه های مورد بررسی و جایگاه آن در در مقایسه با سایر دانشگاه ها به دانشگاه مربوطه گزارش گردید.

**واژه های کلیدی:** سیستم اطلاعاتی منابع انسانی؛ موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی؛ مدل موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی؛ مدیریت منابع انسانی؛ دانشگاه.

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

<sup>۲</sup> نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران /

a\_khadivar@yahoo.com

<sup>۳</sup> دکترای گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## مقدمه

فناوری اطلاعات به عنوان یک ابزار دارای قابلیت های بسیاری است که مدیران می توانند در طول سازمان و در هر یک از عملکردهای آن، بعنوان مثال در وظایف منابع انسانی، برای افزایش توانمندی های سازمان و بهبود عملکرد استفاده کنند. جهانی شدن، پیشرفت سریع فناوری، حرکت به سمت اقتصاد مبتنی بر دانش و انبوهی از روندهای دیگر، چهره سازمان مدرن را تغییر داده و تأثیر عمده ای بر نقش بخش منابع انسانی دارد (پارک<sup>۴</sup>، گاردنر<sup>۵</sup> و وایت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). پذیرش و اجرای موفقیت آمیز نوآوری ها در بخش منابع انسانی برای مقابله با این چالش ها و بهره گیری از فرصت ها می تواند معیار حیاتی موفقیت سازمان باشد. استفاده از فناوری اطلاعات، نوآوری مهمی در عملکرد مدیریت منابع انسانی بوده که منجر به توسعه سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی مبتنی بر رایانه شده است (دبناس<sup>۷</sup> و باتاچارجی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹) (گیتاری<sup>۹</sup>، گاجونگا<sup>۱۰</sup> و کاتوکا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴).

مدیریت کارا و اثربخش سرمایه انسانی سازمان، فرایند پیچیده و ضروری است. با توجه به اینکه منابع انسانی برای کسب و کارهای امروزی بسیار مهم هستند، بسیاری از کسب و کارها از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی استفاده می کنند. اهمیت قائل شدن برای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی باید قسمتی از وظایف منابع انسانی باشد تا برنامه های مدیریت منابع انسانی بهتری را گسترش دهند و استفاده کنند. با تغییرات جهانی و تحول تکنولوژی های جدید، نیازهای اطلاعاتی نیز اهمیت پیدا می کنند. سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، اطلاعاتی به موقع و مناسب در دسترس کارکنان قرار می دهد. پاسخگویی و دسترسی سریع به اطلاعات، به عنوان مزایای اصلی پذیرش سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به شمار می روند. اجرای درست سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، از طریق درک استراتژی منابع انسانی و استراتژی سازمانی اثربخشی سازمانی را تقویت می کند. سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، نقش اساسی در آنالیز گزینش و استخدام منابع انسانی ایفا کرده و در سیر پیشرفت استراتژیک سازمان ها نیز همکاری می کند (بامل<sup>۱۲</sup>، بامل<sup>۱۳</sup>، ساهای<sup>۱۴</sup> و تایت<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۴).

مدیریت منابع انسانی جزء ضروری برای مدیریت هر سازمان است. نقش منابع انسانی نه تنها در صنایعی که خدمات ارائه می دهند، مانند بانکداری، مراقبت های بهداشتی، خرده فروشی و حمل و نقل حیاتی است، بلکه برای بخش آموزش، به ویژه موسسات آموزش عالی نیز حیاتی است. سیستم های اطلاعاتی مدیریت به عنوان یک فناوری ارزشمند برای بهبود کارایی مؤسسات آموزش عالی به طور کلی و بخش های منابع انسانی آنها به طور خاص تلقی می شود. مؤسسات آموزش عالی که در حال حاضر از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی استفاده می کنند، آن را یک فناوری حیاتی می دانند، در حالی که مؤسساتی که از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی استفاده نمی کنند، نگرش

---

<sup>4</sup> Park

<sup>5</sup> Gardner

<sup>6</sup> Wright

<sup>7</sup> Debnath

<sup>8</sup> Bhattacharjee

<sup>9</sup> Gitari

<sup>10</sup> Gachunga

<sup>11</sup> Kathoka

<sup>12</sup> Bamel

<sup>13</sup> Bamel

<sup>14</sup> Sahay

<sup>15</sup> Thite

مثبتی نسبت به آن حفظ کرده و می‌خواهند آن را اجرا کنند (علی<sup>۱۶</sup> و محمود<sup>۱۷</sup>، ۲۰۲۰). با این وجود هزینه سیستم اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند خیلی بالا باشد و بنابراین مهم است که مزایای بدست آمده از اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دسترس و قابل دستیابی باشند. برای سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند سرمایه‌گذاری‌های خود را برنامه‌ریزی کرده و هزینه‌های مرتبط با سرمایه‌گذاری‌هایی که قبلاً انجام دادند را بازایی کنند، موفقیت در اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به یک چالش مهم تبدیل شده است (شیبلی<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۱).

سیستم اطلاعاتی منابع انسانی برای حمایت از فعالیت‌های برنامه‌ریزی، مدیریت، تصمیم‌گیری و کنترل مدیریت منابع انسانی ایجاد شده است (دبناس و باتاچارجی، ۲۰۱۹). با این وجود، اثربخشی و موفقیت این سیستم‌ها تا حد زیادی ناشناخته باقی مانده است. علیرغم اینکه سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی نقش حیاتی در بسیاری از کسب‌وکارهای امروزی از جمله دانشگاه‌ها ایفا می‌کنند؛ سیستم‌هایی که در دانشگاه‌ها مستقر هستند کارایی لازم را ندارند و کارکنان به طور کامل از توانایی این سیستم‌ها استفاده نمی‌کنند. چندین محقق مدل‌های مفهومی را برای تأیید پذیرش جنبه‌های رفتار فناوری اطلاعات ایجاد کرده‌اند اما اکثر این مطالعات در ارائه گزارش کاملی از عوامل زیربنای پذیرش رفتار نوآوری فناوری اطلاعات به طور کلی و پذیرش سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به طور خاص ناتمام مانده‌اند. (الدمور<sup>۱۹</sup>، لاو<sup>۲۰</sup> و الزو<sup>۲۱</sup>، ۲۰۱۳).

موفقیت سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در سازمانها اثرات زیادی بر مدیریت موثر منابع انسانی آنها دارد (شیبلی، ۲۰۱۱). این موضوع در مورد دانشگاهها که دارای نیروی انسانی که ترکیبی از اعضای هیئت علمی و اعضای غیرهیئت علمی هستند هم مهم است و موفقیت پیاده سازی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند بسیاری از چالشهای مدیران دانشگاهی در حوزه مدیریت منابع انسانی را حل کند.

با توجه به اینکه عملکرد سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی ایران با چالش‌هایی برای بهبود مواجه است و از سوی دیگر، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به عاملی تبدیل شده است که می‌تواند با بهبود عملکرد و بهره‌وری مزیت رقابتی را برای دانشگاه‌ها فراهم کند، شناسایی عوامل ارزیابی موفقیت این سیستم‌ها اهمیت پیدا می‌کند. توجه به کاربردهای فراوان سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، تأثیرات عملکردی این سیستم در دانشگاه و خلاء استفاده کامل و صحیح از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، ضرورت این موضوع را بیش از پیش آشکار می‌کند.

سوال اصلی این پژوهش آن است که دانشگاه‌های دولتی ایران چقدر در اجرای سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی موفق بوده‌اند و همچنین چه عواملی بر موفقیت آنها تأثیر گذار می‌باشد. لذا در این پژوهش به ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌ها و ارائه مدلی جهت ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌ها پرداخته شده است.

<sup>16</sup> Ali

<sup>17</sup> Mahmood

<sup>18</sup> Shibly

<sup>19</sup> Al-dmour

<sup>20</sup> Love

<sup>21</sup> Al-zu

## پیشینه پژوهش

## پیشینه نظری

سیستم اطلاعاتی منابع انسانی<sup>۲۲</sup> یک سیستم یکپارچه شده است که برای جمع آوری، ذخیره و آنالیز اطلاعات مربوط به منابع انسانی سازمان استفاده می‌شود. این سیستم‌ها شامل پایگاه داده، برنامه‌های کاربردی کامپیوتر سخت افزار و نرم افزار که لازمه جمع آوری، ذخیره، مدیریت، ارسال و ارائه داده درباره وظیفه منابع انسانی هستند، است (شیلی، ۲۰۱۱). سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به سیستم‌ها و فرایندهایی در نقطه تلاقی بین مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات اشاره دارد و سیستمی است که به جمع آوری، ذخیره، آنالیز و توزیع اطلاعات درباره منابع انسانی سازمان می‌پردازد (شیری<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۲). یکی از مزایای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی کاهش زمانی است که صرف فرایندهای اداری می‌شود. کاهش هزینه‌ها یکی دیگر از مزایای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی است (اشتون<sup>۲۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). با استفاده از سیستم‌های منابع انسانی می‌توان از افزایش خطا و از دست دادن اطلاعات جلوگیری کرد و در نتیجه این سیستم‌ها باعث صرفه جویی در هزینه می‌شوند. اهداف کلی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی مبتنی بر وب، شامل افزایش عاملیت واحدهای منابع انسانی، صرفه جویی در هزینه‌های سازمان است که کارکنان را قادر می‌سازد تا کنترل اطلاعات شخصی خود را به دست گیرند (کیمبرلی<sup>۲۵</sup>، لوکاسزوسکی<sup>۲۶</sup>، استون<sup>۲۷</sup>، یوگن<sup>۲۸</sup> و استون-رومر<sup>۲۹</sup>، ۲۰۰۸). تصمیم‌گیری خوب در مدیریت منابع انسانی از سیستم مدیریت منابع انسانی منتج می‌شود. بنابراین سیستم باید یاریگر مدیران و منابع انسانی در تصمیم‌گیری باشد. سیستم اطلاعاتی منابع انسانی مانند یک سیستم برای پشتیبانی از پردازش تراکنش‌ها و حفظ کنترل مدیریت در حوزه مدیریت منابع انسانی استفاده شده است. استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، کاربران را در تصمیم‌گیری سریع و پیچیده توانمند می‌سازد (بامل و همکاران، ۲۰۱۴). هدف اصلی مدیریت منابع انسانی دستیابی به موفقیت و مزیت رقابتی است (کچاناکووا<sup>۳۰</sup> و اربنکووا<sup>۳۱</sup>، ۲۰۱۵). در مدیریت منابع انسانی، اگر کیفیت منابع انسانی مورد استفاده خوب باشد، به سمت اهداف تعیین شده توسط شرکت هدایت می‌شود (وانگ<sup>۳۲</sup>، ۲۰۱۸). عملکرد مدیریت منابع انسانی نه تنها در استخدام استفاده می‌شود، بلکه می‌تواند منابع انسانی را به طور کلی اداره کند (واردنهنی<sup>۳۳</sup> و عزیز<sup>۳۴</sup>، ۲۰۱۸؛ نویانتی<sup>۳۵</sup> و قدری<sup>۳۶</sup>، ۲۰۲۰). سیستم اطلاعات منابع انسانی، اطلاعات صحیح و به موقع برای کاربران سیستم تهیه می‌کند. اطلاعات منابع انسانی ممکن است برای تصمیم‌گیری استراتژیک، شناسایی مسائل استخدامی، ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش و پشتیبانی از عملیات روزانه استفاده شوند. همچنین سیستم‌های منابع انسانی می‌توانند برای کسب اهداف مهم شامل جذب و حفظ کارکنان مستعد، بهبود بهره‌وری،

<sup>22</sup> Human resource information system (HRIS)

<sup>23</sup> Shiri

<sup>24</sup> Ashton

<sup>25</sup> Kimberly

<sup>26</sup> Lukaszewski

<sup>27</sup> Stone

<sup>28</sup> Eugene

<sup>29</sup> Stone-Romero

<sup>30</sup> Kachanakova

<sup>31</sup> Urbancova

<sup>32</sup> Wang

<sup>33</sup> Wardhani

<sup>34</sup> Aziz

<sup>35</sup> Novianti

<sup>36</sup> Qadri

کنترل هزینه‌های کارکنان و اداری و پاسخ دهی این سیستم‌ها به احتیاجات کارکنان طراحی شوند (کیمبرلی و همکاران، ۲۰۰۸). سیستم اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند رضایت کارکنان را افزایش داده و جابه‌جایی شغلی کارکنان را کاهش دهد. این سیستم‌ها می‌توانند نیروی کاری با انگیزه قوی‌تر و وفادارتر ایجاد کند (ظفر ۳۷، ۲۰۱۲). سیستم اطلاعاتی منابع انسانی از طریق پردازش سریعتر اطلاعات، بهبود ارتباطات کارکنان، صحت و دقت بالاتر اطلاعات، می‌تواند موجب کاهش هزینه منابع انسانی، بهبود بهره‌وری منابع انسانی و بطور کلی افزایش کارایی اداری شود. پژوهش‌های متعددی، موانع کلیدی اجرای موفقیت آمیز سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را شناسایی کردند که از بین این موانع می‌توان به حمایت مالی ناکافی، سختی تغییر دادن فرهنگ سازمان‌ها، فقدان تعهد مدیران ارشد، عدم دسترس پذیری به نرم افزارهای مناسب، درک نکردن سیستم به عنوان مزیت، فقدان تعهد کارکنان و حجم زیاد کاغذ بازی اشاره کرد. بسیاری از موانع در پذیرش موفق سیستم اطلاعاتی منابع انسانی مورد شناسایی قرار گرفتند که حمایت مدیر ارشد در درجه اول اهمیت قرار دارد. سپس فقدان دانش و تخصص برای چگونگی استفاده و پذیرش سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و ادراک کاربرانی که از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی استفاده می‌کنند، از موانع موفقیت سیستم‌های منابع انسانی شناسایی شدند (بامل و همکاران، ۲۰۱۴). اگر یک پروژه سیستمی از پشتیبانی و تعهد مدیریت در سطوح مختلف برخوردار باشد، به احتمال زیاد با برخورد مثبت کاربران و کارکنان سیستم‌های اطلاعاتی مواجه خواهد شد (لاودن<sup>۳۸</sup> و لاودن<sup>۳۹</sup>، ۲۰۲۱).

مدل‌های مختلفی برای ارزیابی موفقیت سیستم‌های اطلاعاتی ارائه شده است. دلون و مک لین در سال ۱۹۹۲ مدلی از موفقیت سیستم اطلاعاتی را توسعه دادند که شامل شش عامل است. این عوامل عبارتند از: کیفیت سیستم، کیفیت اطلاعات، استفاده، رضایت کاربر، تأثیر فردی و تأثیر سازمانی. کیفیت سیستم به ویژگی‌های سیستم اطلاعاتی مانند پردازش سیستم و انعطاف پذیری سیستم اشاره دارد. کیفیت اطلاعات به به کیفیت اطلاعاتی که سیستم اطلاعات منابع انسانی تولید و ارسال می‌کند، اشاره دارد. همچنین رضایت کاربران، نگرشی است که کاربران نسبت به سیستم اطلاعاتی دارند (دلون<sup>۴۰</sup> و مک لین<sup>۴۱</sup>، ۱۹۹۲).

مدل پذیرش تکنولوژی، توسط دیویس در ۱۹۸۹ ارائه شده است که این مدل در تئوری کنش علی ریشه دارد. تئوری کنش علی بیان می‌کند که باورها روی نگرش‌ها تأثیر گذاشته و منجر به تمایلات می‌شود و سپس رفتار را ایجاد می‌کند. مدل پذیرش تکنولوژی بیان می‌کند که باور سودمندی و سهولت استفاده، عوامل تعیین کننده اصلی پذیرش تکنولوژی در سازمان‌ها هستند و این دو عامل تعیین کننده به عنوان اساس نگرش نسبت به استفاده از یک سیستم خاص بکار می‌روند که تمایل به استفاده را تعیین کرده، سپس رفتار استفاده واقعی را شکل می‌دهند (حسنوی و همکاران، ۱۳۸۹). مدل پذیرش تکنولوژی برای واریسی کردن پذیرش تکنولوژی کاربران، بکار برده شده است. دیویس ادعا کرد برنامه‌هایی که استفاده از آن‌ها برای کاربران نهایی آسانتر است، احتمال بیشتری برای پذیرش دارند. طبق مدل پذیرش تکنولوژی، سودمندی درک شده و سهولت استفاده درک شده کاربران از سیستم هر دو روی

<sup>37</sup> Zafar

<sup>38</sup> Laudon

<sup>39</sup> Laudon

<sup>40</sup> Delone

<sup>41</sup> Mclean

نگرش استفاده از سیستم تأثیر می گذارند. نگرش، روی تمایل رفتاری استفاده از سیستم تأثیر گزاشته و استفاده واقعی از سیستم را تعیین می کند (دیویس ۴، ۱۹۸۹).

### پیشینه تجربی

شیبلی در سال ۲۰۱۱ در پژوهش خود به ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی می پردازد و مدل موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی چند بعدی که مبتنی بر تئوری های موفقیت سیستم اطلاعاتی است را توسعه و اعتبار می دهد. مدل چند بعدی شامل شش معیار موفقیت است، که این معیارها عبارتند از رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، کیفیت اطلاعات سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، کیفیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، سهولت استفاده درک شده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، سودمندی درک شده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی. او به این نتیجه رسید که کیفیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، کیفیت اطلاعات سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و سودمندی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با رضایت کاربران ارتباط مثبتی دارند. سهولت استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ارتباط معناداری با رضایت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ندارد. رضایت از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر دارد. حسنوی و رمضان در سال ۱۳۸۹ در پژوهش خود به بررسی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در شرکت نفت ایران پرداختند و یک ارزیابی تجربی انجام دادند. هدف این پژوهش امتحان کردن تأثیر سه متغیر کیفیت سیستم، کیفیت اطلاعات و استفاده از اطلاعات روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در شرکت نفت ایران است. سر انجام به این نتیجه رسیدند که کاربران از سه بعد اثربخشی سیستم های اطلاعاتی (کیفیت سیستم، کیفیت اطلاعات، استفاده اطلاعات) رضایت دارند اگرچه سه متغیر همبستگی داشتند ولی ارتباط بین آنها به قدر کفایت قوی نیست. اندازه گیری کیفیت و اثربخشی سیستم های اطلاعاتی بطور مستقیم بسیار سخت است و بسیاری از محققین به سمت اندازه گیری غیر مستقیم مانند رضایت کاربران حرکت کردند. استون و همکارانش (۲۰۰۵) در پژوهش خود به بررسی تأثیرات سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به عنوان یک مطالعه اکتشافی در بخش دولتی پرداختند. هدف این مطالعه، جمع آوری اطلاعاتی درباره اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، درک مزایای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و رضایت کاربران از سیستم نتایج پژوهش نشان داد که مدیران از استفاده سیستم راضی هستند اما هنوز بسیاری از مزایای استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و تأثیرش بر اطلاعات و تسهیم اطلاعات را درک نکردند. اکثریت مدیران معتقدند که از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بطور کامل استفاده و بهره برداری نشده است و همچنان معتقدند که آموزش بهتر و بیشتر درباره سیستم اطلاعاتی منابع انسانی منجر به نتایج بهتری می شود. با بررسی پژوهش های گذشته، چندین مورد اشاره کرده اند که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با کارایی کم مورد استفاده قرار گرفته است و کارکنان به طور کامل از توانایی سیستم استفاده نکرده اند. نیشا بامل و همکارانش (۲۰۱۴) به بررسی کاربرد، فواید و موانع سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه ها پرداختند و ادراک کارکنان آموزشی دانشگاه راجع به سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را مورد آزمون قرار دادند. آن ها سرانجام به این نتیجه رسیدند که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های منتخب

فقط برای هدف اداری و وظایف روزمره استفاده می‌شود و سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به عنوان شریک استراتژیک برای مزیت رقابتی درک نشده است.

هدف مقاله شهرکی<sup>۴۳</sup>، جینسان<sup>۴۴</sup>، رامان<sup>۴۵</sup>، چین<sup>۴۶</sup> و چین<sup>۴۷</sup> (۲۰۱۹) تبیین اثرات پیاده‌سازی سیستم اطلاعات منابع انسانی بر قصد ترک خدمت و رضایت کارکنان بوده است. در پژوهش آنان، یک مورد جامع از پیاده‌سازی سیستم استخدام الکترونیکی برای بررسی پیامدهای ناخواسته بر اساس سطح ادراک کارکنان، در طول استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور، یک مدل مفهومی استفاده شد، توسعه یافت و در نهایت مورد آزمون قرار گرفت. این مدل نگرش و عامل باور پذیرش فناوری را با نتایج مرتبط با شغل ترکیب می‌کرد. نتایج این مطالعه نشان داد که رضایت کارکنان عامل مداخله‌گر تأثیر غیرمستقیم ادراک نسبت به بکارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی بر قصد ترک خدمت است.

به باور کوثر<sup>۴۸</sup> و رحمان<sup>۴۹</sup> (۲۰۲۱)، سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی یکی از بهترین ابزارهای منابع انسانی نوین در سازمان‌های مدرن است و از اوایل قرن حاضر، در کشورهای توسعه یافته رایج شد. با این حال، تنها تعداد کمی از سازمان‌های شرکتی و بین‌المللی در کشورهای در حال توسعه مانند بنگلادش شروع به پذیرش و استفاده از این سیستم‌ها کرده‌اند. هنوز هم پذیرش و استفاده از آن به تعداد کمی از سازمان‌های با اندازه متوسط تا بزرگ محدود می‌شود. این تحقیق در درجه اول به شناسایی کاربردهای سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در کسب‌وکارهای مختلف و همچنین نتایج آنها می‌پردازد. همچنین اطلاعات مفیدی در مورد موانع اصلی پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی ارائه می‌دهد. در نهایت این مطالعه، چگونگی کسب دانش سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و دامنه آن برای تصمیم‌گیری در مورد گسترش آن را شرح می‌دهد.

به عقیده‌ی تامراکار<sup>۵۰</sup> و شرستا<sup>۵۱</sup> (۲۰۲۲) پذیرش سیستم اطلاعات منابع انسانی می‌تواند در به دست آوردن مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در تمام بخش‌ها مفید باشد. با این حال، پذیرش این سیستم‌ها در بسیاری از سازمان‌ها، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، اندک است. تامراکار و شرستا (۲۰۲۲) در مطالعه‌ی خود به بررسی کاربرد مدل پذیرش فناوری یکپارچه و استفاده از فناوری<sup>۵۲</sup> در زمینه پذیرش سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان‌های نپال پرداختند. همچنین نقش مداخله‌گر قصد رفتاری برای استفاده واقعی از این سیستم‌ها را بررسی کردند. سپس، این مطالعه نقش تعدیل‌کننده مواجهه قبلی را برای ایجاد استفاده واقعی از سیستم اطلاعات منابع انسانی در زمانی که قصد رفتاری از قبل وجود داشت را بررسی کردند. نتایج نشان داد که سه عامل شرایط تسهیل‌کننده، امید به عملکرد و انگیزه لذت جویانه، قصد رفتاری را برای پذیرش این سیستم‌ها ایجاد می‌کنند. تأثیر این عوامل بر استفاده واقعی از سیستم اطلاعات

43 Shahreki

44 Ganesan

45 Raman

46 Chin

47 Chin

48 Quaosar

49 Rahman

50 Tamrakar

51 Shrestha

52 UTAUT: Unified Technology Acceptance and Use of Technology

منابع انسانی تا حدی با مداخله گری عامل قصد رفتاری برای پذیرش واقع شد. در نهایت مواجهه قبلی کارکنان تأثیر مثبت سه عامل را بر استفاده واقعی از سیستم‌ها تعدیل کرد.

ممون<sup>۵۳</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، با مرور ساختاریافته، به ارائه بینشی در حوزه‌ی سیستم اطلاعات منابع انسانی می‌پردازند که تا حد زیادی توسط بررسی‌های دیگر ادبیات نادیده گرفته شده است و تنها به طور خلاصه توسط تعداد کمی از مقالات مجلات معتبر و سطح بالا مورد بحث قرار گرفته است. آن‌ها محتوای ۴۸ مقاله که به طور سیستماتیک و هدفمند برای این مرور ادبیات انتخاب شده‌اند را تجزیه و تحلیل کردند. یک چارچوب سفارشی سیستم اطلاعات منابع انسانی، نتیجه این بررسی ادبیات ساختاریافته برای مدیریت دانش و شایستگی است.

دبناس و باتاچرجی (۲۰۱۹) در مطالعه خود دیدگاه‌های کاربران از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی توسط مؤسسات آموزش عالی مختلف شمال شرق هند را مورد بررسی قرار می‌دهند تا به مدیران برای درک بهتری از برنامه‌های سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی کمک کنند. در این مطالعه یک پرسشنامه ساختاریافته بر اساس مطالعات قبلی ساخته، پیش‌آزمون و اصلاح شده و بین ۳۰۰ نفر از کارکنان مؤسسات آموزش عالی توزیع گردیده است. یافته‌های اصلی این مطالعه نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری در ادراک کاربران در مورد کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی به لحاظ تغییرات جمعیت شناختی در سه متغیر (جنسیت، کادر و شایستگی) وجود ندارد. با این حال، نتایج نشان می‌دهد که درک کاربران از برنامه‌ها، مزایا و موانع سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی به طور قابل توجهی در بین مؤسسات آموزش عالی متفاوت است. در نهایت، این مطالعه بیش‌هایی در مورد درک کاربر از کاربردها، مزایا و مشکلات سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در مؤسسات آموزش عالی شمال شرق هند ارائه می‌دهد که می‌تواند به دست اندرکاران مدیریت منابع انسانی کمک کند تا درک بهتری از برنامه‌های سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی داشته باشند.

علی و محمود (۲۰۲۰) در تحقیق کیفی خود، تجربیات کاربران متخصصان منابع انسانی را از هفت موسسه آموزش عالی پاکستان بررسی می‌کنند. از این میان سه موسسه کاملاً خودکار، یک مورد تا حدی خودکار و سه مورد بر روی سیستم‌های منابع انسانی دستی کار می‌کنند. این تحقیق نشان می‌دهد که سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی به عنوان یک فناوری ارزشمند برای بهبود کارایی مؤسسات آموزش عالی به طور کلی و بخش‌های منابع انسانی آنها به طور خاص تلقی می‌شود. مؤسسات آموزش عالی که در حال حاضر از این سیستم‌ها استفاده می‌کنند، آن را یک فناوری حیاتی می‌دانند، در حالی که مؤسساتی که از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی استفاده نمی‌کنند، نگرش مثبتی نسبت به آن حفظ کرده و می‌خواهند آن را اجرا کنند.

رامیرز<sup>۵۴</sup> و تجادا<sup>۵۵</sup> (۲۰۲۲) در مقاله‌ی خود دو هدف را دنبال کرده‌اند. بررسی ادراک ذینفعان دانشگاه از اهمیت و مزایا و موانع انتقال اطلاعات در مورد منابع انسانی جمع‌آوری شده در سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در دانشگاه‌ها؛ و درک ادراکات ذینفعان از تأثیر اجرای مؤثر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر کارایی دانشگاه. برای این منظور، پرسشنامه‌ای تهیه و برای همه اعضای شوراهای اجتماعی دانشگاه‌های دولتی اسپانیا ارسال شده است. یافته‌های اصلی این مقاله، تأکید زیادی بر نیاز دانشگاه‌ها به انتقال اطلاعات در مورد منابع انسانی خود با استفاده از پیاده‌سازی

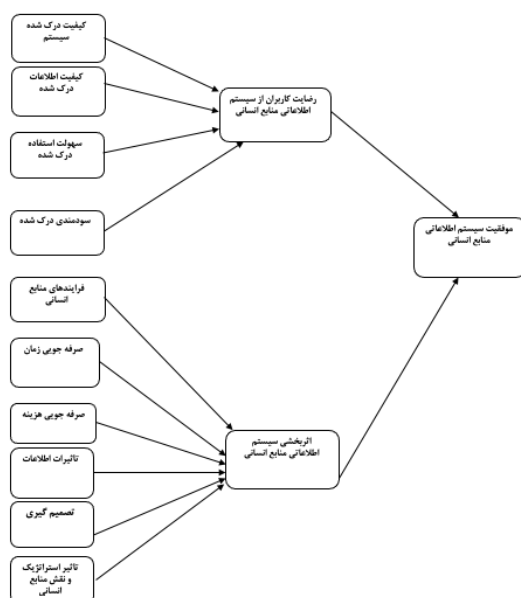
<sup>53</sup> Memon

<sup>54</sup> Ramirez

<sup>55</sup> Tejada



سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را نشان می‌دهد. به طور خاص، دست‌اندرکاران دانشگاه، ارائه اطلاعات در مورد صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای کارکنان آموزشی و پژوهشی، تحرک اساتید و محققان، بهره‌وری علمی، و ظرفیت‌ها و شایستگی‌های آموزشی را بسیار مرتبط می‌دانند. به همین ترتیب، یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش شفافیت، پاسخ‌های سریع و دسترسی آسان به اطلاعات از مزایای اصلی پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بوده است، در حالی که عدم تعهد مدیریت ارشد و حمایت مالی ناکافی به‌عنوان بزرگ‌ترین موانع تلقی می‌شوند. در نهایت، نتایج تأیید می‌کند که یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به خوبی پیاده‌سازی شده، پتانسیل افزایش کارایی سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها را دارد. این یافته‌ها بینش‌هایی در مورد عملکرد و کاربردهای سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در دانشگاه‌های اسپانیا ارائه می‌دهد که می‌تواند به متخصصان مدیریت منابع انسانی کمک کند تا درک بهتری از کاربردها، مزایا و مشکلات فعلی سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی داشته باشند، که به نوبه خود، بهبود اثربخشی سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های اسپانیا را سبب می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با بررسی پژوهش‌های گذشته در خصوص ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی، در نهایت مدل مفهومی که در شکل ۱ ارائه شده است، مورد بررسی قرار گرفت. مدل مفهومی حاضر، مشتمل بر سه دسته متغیر می‌باشد. دسته اول، چهار عامل کیفیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی درک شده، کیفیت اطلاعات درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، سودمندی درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و سهولت استفاده درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی هستند که رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. شش عامل دیگر شامل فرایندهای منابع انسانی، صرفه جویی زمان، صرفه جویی هزینه، تأثیرات اطلاعات، تصمیم‌گیری، تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی است که اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. دسته دوم شامل دو متغیر رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع

انسانی است که موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می دهند. دسته سوم شامل یک متغیر موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی می باشد.

با توجه به اینکه در پژوهش های پیشین، مطالعه ای با هدف ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های ایران یافت نشد و همچنین به دلیل اهمیت فزاینده ای که دانشگاه های کشور به عنوان قطب آموزش نیروی انسانی دارند، این پژوهش بر آنست که به ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران بپردازد. با توجه به مطالب فوق، اهداف، سؤالات و فرضیات پژوهش حاضر به شرح زیر است:

اهداف:

- یافتن فاکتورهای ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
- یافتن تأثیرات متقابل این فاکتورها
- ارائه مدلی جهت ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران
- اندازه گیری و ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران

سؤالات اصلی:

- موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با چه فاکتورهایی ارزیابی می شوند؟
- این فاکتورها روی هم چه تأثیراتی دارند؟ مدل موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران چگونه است؟

سؤالات فرعی:

- میزان موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران در چه سطحی است؟
- میزان رضایت از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران در چه سطحی است؟
- میزان اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران در چه سطحی است؟

فرضیه ها:

فرضیه ۱. کیفیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری روی رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

فرضیه ۲. کیفیت اطلاعات سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری روی رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

فرضیه ۳. سهولت استفاده درک شده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری روی رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

فرضیه ۴. سودمندی درک شده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری روی رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

فرضیه ۵. فرایندهای منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

فرضیه ۶. صرفه جویی زمان تأثیر مثبت و معناداری روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

فرضیه ۷. صرفه جویی هزینه تأثیر مثبت و معناداری روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

فرضیه ۸. تأثیرات اطلاعات تأثیر مثبت و معناداری روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

- فرضیه ۹. تصمیم‌گیری تأثیر مثبت و معناداری روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.
- فرضیه ۱۰. تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.
- فرضیه ۱۱. رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری روی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.
- فرضیه ۱۲. اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری روی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد.

## روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع توسعه‌ای کاربردی و از لحاظ نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی است. این پژوهش مطالعه میدانی است و از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردیده است. استراتژی پژوهش پیمایشی می‌باشد. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری جهت بررسی اعتبار سازه‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده گردیده است. با توجه به روش اجرای پژوهش جامعه آماری جهت ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، خبرگان و افراد مطلع حوزه مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران هستند. سعی بر این بوده است که از هر دانشگاه حداقل یک نفر پاسخگو باشد. نمونه آماری مورد بررسی در این پیمایش، شامل ۷۲ خبره از ۱۰ دانشگاه بوده است. روش نمونه‌گیری پژوهش مورد نظر، قضاوتی بوده و به تمام دانشگاه‌های هدف مراجعه شده و افراد مرتبط با سیستم‌های منابع انسانی دانشگاه شناسایی شده و پرسش‌نامه تحقیق به آنها داده شده است. شرط تکمیل پرسش‌نامه آن بوده است که پاسخ‌دهنده حتماً کاربر سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دانشگاه باشد.

برای روایی پرسشنامه، روایی همگرا بررسی شده است. در روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج<sup>۵۶</sup> (AVE) و روایی مرکب<sup>۵۷</sup> (CR) محاسبه می‌گردد و باید روابط زیر برقرار باشد:

$$CR > 0.7$$

$$CR > AVE$$

$$AVE > 0.5$$

در این پژوهش مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است. بنابراین روایی همگرا تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE است.

همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، بکار می‌رود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سؤالات پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرد. بدین منظور پایایی (میزان ضریب اعتماد) پرسشنامه به کمک نرم افزار آماری SPSS با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش و کل سؤالات پرسشنامه و به ازای تعداد ۷۲ پرسشنامه اولیه محاسبه گردید. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش در حالت

<sup>56</sup> Average Variance Extracted

<sup>57</sup> Composite Reliability

کلی برابر با ۰/۶ است. این مقدار نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

### یافته های پژوهش

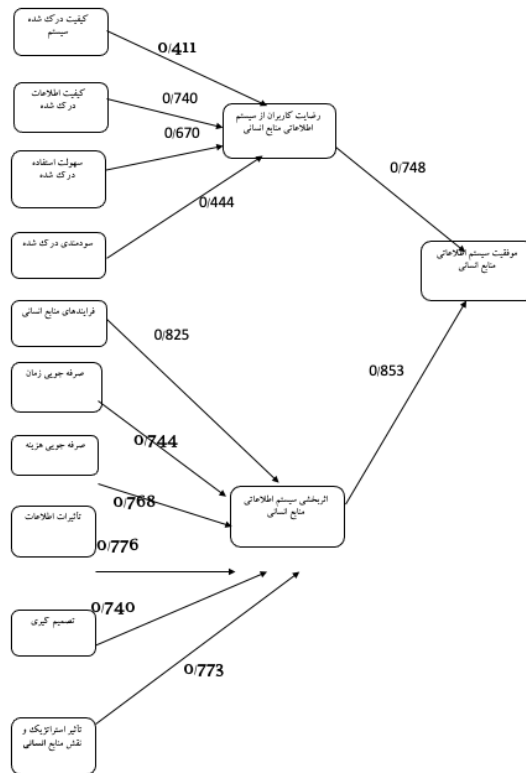
برای سؤال اصلی اول پژوهش یعنی «موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با چه فاکتورهایی ارزیابی می شوند؟» یافته ها در جدول ۱ آورده شده است. با توجه به تأیید تمامی فرضیه ها، هر دوازده فاکتور شناسایی شده در مدل پژوهش به عنوان عوامل مؤثر بر ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه های دولتی شهر تهران، شناخته می شوند. این عوامل شامل کیفیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی درک شده، کیفیت اطلاعات سیستم اطلاعاتی منابع انسانی درک شده، سودمندی درک شده، رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، فرایندهای منابع انسانی، صرفه جویی زمان، صرفه جویی هزینه، تأثیرات اطلاعات، تصمیم گیری و تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی می باشد.

جدول ۱. مقدار آماره آزمون برای هر یک از فرضیه ها

بارعاملی استاندارد تأثیر کیفیت درک شده سیستم اطلاعاتی بر رضایت کاربران		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
کیفیت درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی	۰/۴۱۱	۳/۷۴۹
بارعاملی استاندارد تأثیر کیفیت اطلاعات درک شده سیستم اطلاعاتی بر رضایت کاربران		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
کیفیت اطلاعات درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی	۰/۷۴۰	۴/۶۸۹
بارعاملی استاندارد تأثیر سهولت استفاده درک شده سیستم اطلاعاتی بر رضایت کاربران		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
سهولت استفاده درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی	۰/۶۷۰	۳/۹۴۳
بارعاملی استاندارد تأثیر سودمندی درک شده سیستم اطلاعاتی بر رضایت کاربران		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
سودمندی درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی	۰/۴۴۴	۴/۵۵۰
بارعاملی استاندارد تأثیر فرایندهای منابع انسانی بر اثربخشی سیستم		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
فرایندهای منابع انسانی و اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۰/۸۲۵	۱۷/۴۳۳

بارعاملی استاندارد تأثیر صرفه جویی زمان بر اثربخشی سیستم		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
صرفه جویی زمان و اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۰/۷۴۴	۹/۹۲۷
بارعاملی استاندارد تأثیر صرفه جویی هزینه بر اثربخشی سیستم		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
صرفه جویی هزینه و اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۰/۷۶۸	۱۳/۳۶۲
بارعاملی استاندارد تأثیر تأثیرات اطلاعات بر اثربخشی سیستم		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
تأثیرات اطلاعات و اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۰/۷۷۶	۱۲/۹۳۱
بارعاملی استاندارد تأثیر تصمیم‌گیری بر اثربخشی سیستم		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
تصمیم‌گیری و اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۰/۷۴۰	۱۰/۶۶۰
بارعاملی استاندارد تأثیر تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی بر اثربخشی سیستم		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی و اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۰/۷۷۳	۱۳/۴۵۳
بارعاملی استاندارد تأثیر رضایت کاربران بر موفقیت سیستم اطلاعاتی		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و موفقیت سیستم اطلاعاتی	۰/۷۴۸	۵/۷۶۷
بارعاملی استاندارد تأثیر اثربخشی سیستم اطلاعاتی بر موفقیت سیستم اطلاعاتی		
متغیرها	بارعاملی استاندارد	آماره t
اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۰/۸۵۳	۱۰/۸۲۸

برای یافتن سؤال اصلی دوم یعنی «این فاکتورها روی هم چه تأثیراتی دارند؟ مدل موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران چگونه است؟» مدل شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

نتایج یافته‌ها برای سؤال فرعی اول «میزان موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در چه سطحی است؟» در جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به جدول که در ذیل ارائه گردیده است. طبق نتایج بدست آمده از آزمون t تک نمونه، میانگین موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۳/۶۸۸ می باشد که بزرگتر از حد وسط طیف لیکرت است. میانگین بدست آمده، نشان می‌دهد که موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از سطح متوسط بالاتر است.

جدول ۲. نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیر موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

متغیر پژوهش	میانگین	تعداد	مقدار معناداری
موفقیت سیستم اطلاعاتی	۳/۶۸۸	۷/۰۶۱	۰/۰۰۰

یافته‌های سؤال فرعی دوم یعنی «میزان رضایت از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در چه سطحی است؟» در جدول ۳ آورده شده است. طبق نتایج بدست آمده از آزمون t تک نمونه، میانگین رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۳/۰۹۲ می باشد که بزرگتر از حد وسط طیف لیکرت است. میانگین بدست آمده، نشان می‌دهد که رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سطح متوسط است.

## جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیر رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

متغیر پژوهش	میانگین	t مقدار	مقدار معناداری
رضایت از سیستم اطلاعاتی	۳/۰۹۲	۱/۸۶۴	۰/۰۰۰

یافته‌های پژوهش برای سؤال فرعی سوم «میزان اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در چه سطحی است؟» در جدول ۴ نشان داده شده است. طبق نتایج بدست آمده از آزمون t تک نمونه، میانگین اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ۳/۴۴۷ می باشد که بزرگتر از حد وسط طیف لیکرت است. میانگین بدست آمده، نشان می دهد که اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از سطح متوسط بالاتر است.

## جدول ۴. نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیر اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

متغیر پژوهش	میانگین	t مقدار	مقدار معناداری
اثربخشی سیستم اطلاعاتی	۳/۴۴۷	۵/۱۵۱	۰/۰۰۰

همچنین میزان موفقیت سیستم‌های اطلاعاتی هر کدام از دانشگاه‌های شرکت کننده در پژوهش از طریق میانگین گیری روی نظرات پاسخ دهندگان هر دانشگاه و اجرای آزمون دو جمله ای ارزیابی شد و نتایج به هر دانشگاه گزارش گردید که به علت محرمانگی از ارائه نتایج این قسمت در مقاله اجتناب شده است.

## بحث و نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی جزء ضروری برای مدیریت هر سازمان است. نقش منابع انسانی نه تنها در صنایعی که خدمات ارائه می دهند، مانند بانکداری، مراقبت های بهداشتی، خرده فروشی و حمل و نقل حیاتی است، بلکه برای بخش آموزش، به ویژه موسسات آموزش عالی نیز حیاتی است. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت به عنوان یک فناوری ارزشمند برای بهبود کارایی مؤسسات آموزش عالی به طور کلی و بخش‌های منابع انسانی آنها به طور خاص تلقی می‌شود. سیستم اطلاعاتی منابع انسانی برای حمایت از فعالیت‌های برنامه‌ریزی، مدیریت، تصمیم‌گیری و کنترل مدیریت منابع انسانی ایجاد شده است. با این وجود، اثربخشی و موفقیت این سیستم‌ها تا حد زیادی ناشناخته باقی مانده است. علیرغم اینکه سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی نقش حیاتی در بسیاری از کسب‌وکارهای امروزی از جمله دانشگاه‌ها ایفا می‌کنند؛ سیستم‌هایی که در دانشگاه‌ها مستقر هستند کارایی لازم را ندارند و کارکنان به طور کامل از توانایی این سیستم‌ها استفاده نمی‌کنند. در نتیجه هدف از انجام این پژوهش ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌ها و ارائه مدلی جهت ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی تهران است.

در این پژوهش عوامل مؤثر بر ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران شناسایی شدند. این عوامل عبارتند از کیفیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی درک شده، کیفیت اطلاعات سیستم اطلاعاتی منابع انسانی درک شده، سودمندی درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، سهولت استفاده درک شده سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع

انسانی، فرایندهای منابع انسانی، صرفه جویی زمان، صرفه جویی هزینه، تأثیرات اطلاعات، تصمیم‌گیری و تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی. در مطالعه شیبلی (۲۰۱۱)، عامل سهولت استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ارتباط معناداری با رضایت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ندارند و همبستگی ضعیفی بین سهولت استفاده از سیستم و رضایت کاربران از سیستم وجود دارد. اما در پژوهش حاضر سهولت استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر معناداری و مثبتی روی رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارد. در مطالعه حسنوی و رمضان (۱۳۸۹) کاربران از سه بعد اثربخشی سیستم‌های اطلاعاتی شامل کیفیت سیستم، کیفیت اطلاعات و استفاده اطلاعات، رضایت دارند. در پژوهش حاضر علاوه بر عوامل کیفیت اطلاعات و کیفیت سیستم، سهولت استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و سودمندی درک شده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر معنادار و مثبتی روی رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارند. همچنین اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری روی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارند. از طرفی فرایندهای منابع انسانی، صرفه جویی زمان، صرفه جویی هزینه، تأثیرات اطلاعات و تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی نیز تأثیر مثبت و معناداری روی اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی دارند. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عوامل جمعیت شناختی همچون مدرک تحصیلی، سن، جنسیت، سابقه کاری و پست سازمانی بر ادراک کارکنان از موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیر ندارند. اما تعدادی از مطالعات نقش ویژگی‌های جمعیت شناختی را در موفقیت سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی نشان داده‌اند (دبناس و باتاچارجی، ۲۰۱۹؛ هینس و پتیت، ۲۰۱۴؛ بامل و همکاران، ۱۹۹۷).

تأیید رابطه مثبت بین فرایندهای منابع انسانی، صرفه جویی زمان، صرفه جویی هزینه، تأثیرات اطلاعات، تصمیم‌گیری و تأثیر استراتژیک و نقش منابع انسانی با اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و قرار گرفتن این عوامل جزو عوامل مؤثر بر ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نشان می‌دهد اگر استفاده از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با فرآیندهای جاری منابع انسانی انطباق نداشته باشد و یا دارای فرآیندهای پیچیده و غیر چابک باشد، نمی‌تواند سیستم اثربخشی باشد. همچنین اگر استفاده از این سیستم در نهایت منجر به صرفه جویی در زمان و هزینه نشود از نظر خبرگان منابع انسانی سیستم غیر اثربخش است. یافته‌های این تحقیق تایید می‌کند که سیستم اطلاعاتی منابع انسانی موفق در دانشگاهها باید بتواند در تصمیم‌گیری در خصوص مسائل مختلف اعضای هیئت علمی و کارمندان استفاده داشته باشد. تأیید رابطه مثبت بین کیفیت اطلاعات درک شده، کیفیت درک شده سیستم، سودمندی درک شده و سهولت استفاده درک شده با رضایت کاربران از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و قرار گرفتن این عوامل جزو عوامل مؤثر بر ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، نشانگر اهمیت پرداختن به عوامل نام برده در دانشگاهها می‌باشد، به این ترتیب لازم است تا مدیران دانشگاه سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را انتخاب کنند که اطلاعاتی مفید و جامع و منطبق با نیازهای هیئت علمی و کارکنان دانشگاهی با کاربری ساده و آسان ارائه دهد و به بصورت انعطاف پذیر به نیازهای کارکنان بخش منابع انسانی پاسخگو باشد. نتایج تحقیق همچنین در تایید تحقیقات پیشین درباره موفقیت یک سیستم اطلاعاتی، نشان می‌دهد که از نظر خبرگان حوزه منابع انسانی، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در دانشگاه موقی موفقی قلمداد می‌شود که هم از لحاظ سازمانی «اثربخش» باشد و هم کاربران سیستم از کار با آن «رضایت» داشته باشند. هر کدام از این دو عامل اتفاق نیفتد پیاده سازی سیستم ممکن است با عدم موفقیت همراه باشد.



در این پژوهش، از افراد مطلع، کارکنان و مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات استفاده شده است و قلمرو مکانی این پژوهش، دانشگاه‌های دولتی شهر تهران می‌باشد. پژوهش‌های آتی می‌توانند به ارزیابی موفقیت سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در سایر دانشگاه‌های شهرهای ایران، صنایع دیگر و سازمان‌های خاص بپردازند.

## منابع

- حسنوی، رضا و رمضان، مجید. (۱۳۸۹). "اندازه گیری اثربخشی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در شرکت نفت ایران" لاودن، کنت و لاودن، جین. (۱۳۹۲). "سیستم های اطلاعاتی مدیریت"، ترجمه مصطفوی، اکبر و حسینی، مجتبی، تهران: انتشارات فدک ایساتیس
- Al-dmour, R. H., Love, S., & Al-zu, Z. M. F. (2013). Factors Influencing the Adoption of HRIS Applications: A Literature Review. *International Journal of Management & Business studies*, 3(4) 4, 9- 26.
- Ali, T. Y., & Mahmood, A. (2020). Human Resource in Digital Age: Significance of Human Resource Information System for Higher Education Institutions of Pakistan. *GMJACS*, 10(2), 21-21.
- Ashton, R. H. (2005). Intellectual capital and value creation: a review. *Journal of accounting literature*, 24, 53.
- Bamel, N., Bamel, U., Sahay, V., & Thite, M. (2014). Usage, benefits and barriers of human resource information system in universities. *VINE: The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 44(4), 519-536.
- Bandar, Khalaf Alharthey, Amran Rasli. (2012). The use of Human Resource Management Systems in the Saudi market. *Asian J Bus Ethics* (2012) 1:163–176
- Beadles, Nicholas Aston II; Lowery, Christopher M.; and Johns, Kim (2005) "The Impact of Human Resource Information Systems An Exploratory Study in the Public Sector," *Communications of the IIMA: Vol. 5: Iss*
- Davis, F., 1989. 'Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology', *MIS Quarterly*, 13: 319-40
- Debnath, S., & Bhattacharjee, A. (2019). Users' Perspectives of Human Resource Information System (HRIS) and Its Applications in Higher Education Institutions (HEIs) of North East India. *Think India Journal*, 22(14), 9897-9910.
- Delone, W. and E. Mclean, 1992. 'Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variable', *Information Systems Research*, 3: 60-93
- Gitari, J., Gachunga, H., & Kathoka, C. (2014). Effects of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Practices and Firm Performance in Listed Commercial Banks at Nairobi Securities Exchange. *European Journal of Business and Management*, 6(29), 2222–2839.
- Haines, V.Y., & Petit, A. (1997). Conditions for successful human resource information system. *Human Resource Management*, 36 (2), 261-275.
- Haitham Al Shibly, (2011). Human Resources Information Systems success Assessment: An integrative model. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(5): 157-169
- Humayun Zafar. (2013). Human resource information systems: Information security concerns for organizations. *Human Resource Management Review* 23 (2013) 105–113
- Kachanakova, A., & Urbancova, H. 2015. Practical application of selected theoretical knowledge in human resources management. *Економічний часопис-XXI*, (1-2 (1)), pp. 48-51.
- Kimberly M. Lukaszewski Dianna L. Stone Æ Eugene F. Stone-Romero. (2008). The Effects of the Ability to Choose the Type of Human Resources System on Perceptions of Invasion of Privacy and System Satisfaction. *J Bus Psychol* (2008) 23:73–86
- Laudon, Kenneth C., Laudon, Jane P. (2021). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, 15th ed. (17). United Kingdom: Pearson Education Ltd.
- Memon, K. R., Ghani, B., Hyder, S. I., Han, H., Zada, M., Ariza-Montes, A., & Arraño-Muñoz, M. (2022). Management of knowledge and competence through human resource information system—A structured review. *Frontiers in Psychology*, 13, 944276.

Nisha Bamel, umesh kumar, bamel Vinita, Sahay Mohan Thite, (2014), "Usage, benefits and barriers of human resource information system in universities", VINE, Vol. 44 Iss 4 pp

NormaliniMd. Kassim T. Ramayah Sherah Kurnia, (2012), "Antecedents and outcomes of human resource information system (HRIS) use", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 61. Iss 6 pp. 603 – 623

Novianti, W., & Qadri, F. (2020, July). Design of information system human resource management. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 879, No. 1, p. 012126). IOP Publishing.

Park, H. J., Gardner, T. M., & Wright, P. M. (2004). HR Practices or HR Capabilities: Which Matters? Insights from the Asia-Pacific Region. *Asia-Pacific Journal of Human Resources*, 42(3).

Quaosar, G. A. A., & Rahman, M. S. (2021). Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century Review and Prospects.

Ramírez, Y., & Tejada, Á. (2022). University stakeholders' perceptions of the impact and benefits of, and barriers to, human resource information systems in Spanish universities. *International Review of Administrative Sciences*, 88(1), 171-188.

Shahreki, J., Ganesan, J., Raman, K., Chin, A.L.L., Chin, T.S. 2019. The effect of human resource information system application on employee satisfaction and turnover intention, *Entrepreneurship and Sustainability issues*, 7(3), 1462-1479. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(47\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(47))

Shammy Shiri. (2012). Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization A Cross Sectional Study US-China *Education Review A* 9 (2012). 830-839 Earlier title: *US-China Education Review*, ISSN 1548-6613

Shibly, H. (2011) Human Resources Information Systems Success Assessment: An Integrative Model. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5, 157-169.

Tamrakar, B., & Shrestha, A. (2022). Factors influencing Use of Human Resource Information System in Nepali Organizations. *Journal of Business and Management Research*, 4(01), 1-16.

Wang, M. 2018. A Framework of Performance-Oriented Workplace e-Learning. In *E-Learning in the Workplace* (pp. 95-103). Springer, Cham.

Wardhani, N. K., & Aziz, M. T. A. 2018. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web (Studi Kasus: Pt. Klik Teknologi Indonesia). *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 15(2), pp. 145-152.

Zafar, H. (2013), "Human resource information systems: information security concerns for organizations", *Human Resource Management Review*, Vol. 23 No. 1, pp. 105-113.

## Evaluating The Success of Human Resources Information System in the Public Universities of Tehran

Mahsa Rafiee Taghanaki <sup>1</sup>| Ameneh Khadivar <sup>2\*</sup>| Samaneh Rahimian<sup>3</sup>

### Abstract

The success of human resources information systems in organizations has many effects on the effective management of their human resources. This issue is also important for universities that have human resources that are a combination of faculty members and non-faculty members, and the successful implementation of the human resource information system can solve many challenges of university managers in the field of human resource management. The main topic of this article is how successful Iran's public universities have been in implementing human resource information systems and what factors affect their success. Therefore, in this research, the evaluation of the success of the human resources information system in universities and the presentation of a model for the evaluation of the success of the human resources information system in universities have been discussed. The research strategy is survey. According to the findings, the factors for evaluating the success of the human resources information system include the effectiveness of the human resources information system, user satisfaction with the system, perceived quality of the system, perceived information quality, perceived usefulness, perceived ease, human resources processes, time saving, cost savings, information effects and strategic effects and the role of human resources.

**Keywords:** Human resources information system; The success of the human resources information system; Human resources information system success model; Human resources management; University.

<sup>1</sup> Ph. D. Student, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad /university, Qom, Iran

<sup>2</sup> Corresponding author: Associate Professor, Faculty of Social Sciences and Economics, management dept., Alzahra University, Tehran, Iran/  
*a\_khadivar@yahoo.com*

<sup>3</sup> Phd in Information Technology Management, Faculty of Management University of Tehran, Iran