



بررسی کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت در ارزشیابی عملکرد منابع انسانی

کیمیا قاسمی نسب

مدیر عامل شرکت مشاوره مدیریت تدبیرسازان اکسیر

کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

K_ghaseminasab@yahoo.com

خلاصه

با ورود فناوری اطلاعات به سازمان و نهایتاً بکارگیری سیستم های اطلاعات مدیریت، عملکردهای مدیریت منابع انسانی دستخوش تغییر می شود. این تغییر در صورتی می تواند موثر باشد که ابتدا فعالیت هایی را که سیستم های اطلاعات مدیریت^۱ می تواند انجام دهند، شناخته و زمینه بروز این فعالیت ها را فراهم نماییم. متعاقب آن مدیریت منابع انسانی با شرایط جدید آشنایی لازم را پیدا نموده تا بتواند با بهره گیری از ظرفیت هایی که این سیستم های اطلاعاتی می تواند ایجاد کنند، سبب ارتقاء عملکرد منابع انسانی سازمان شود. در این مقاله سیستم های اطلاعات مدیریت و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی معرفی شده و در ادامه ی بحث ارتباط میان این دو عامل بررسی و بر اهمیت نقش سیستم های اطلاعات مدیریت و استفاده ی آن جهت بهبود ارزشیابی عملکرد منابع انسانی تأکید شده است. تحقیقی که در این جهت انجام گرفته، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. نتایج به دست آمده، حاصل مطالعات کتابخانه ای و میدانی ست و کارکنان معاونت منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان جامعه ی آماری تحقیق را تشکیل داده اند.

واژگان کلیدی: سیستم های اطلاعات مدیریت، مدیریت منابع انسانی، ارزشیابی عملکرد کارکنان

۱- مقدمه

در دو دهه ی اخیر، جوامع صنعتی با انقلاب تازه ای به نام "انقلاب اطلاعاتی" درگیر هستند و جهان وارد عصر تازه ای می شود که به آن "عصر اطلاعات" می گویند و جامعه را نیز "جامعه اطلاعاتی" می نامند. یکی از آخرین فناوری ها در این زمینه، سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) است که با استفاده از آن می توان اطلاعات دقیق و مورد نیاز مدیریت را برای تسهیل فرآیند تصمیم گیری به موقع تهیه کرد و در اختیار مدیران قرار داد و آنان را در امر برنامه ریزی، کنترل و اجرای موفقیت آمیز وظایفشان یاری داد.

اطلاعات منابع انسانی در هر سازمان از جمله اطلاعاتی ست که نه تنها مورد نیاز مدیران منابع انسانی است بلکه سایر مدیران و از جمله مدیران عالی سازمان نیز بدان نیاز دارند. با توجه به کتب نوشته شده در زمینه ی مدیریت منابع انسانی (برای مثال، کتاب «اساس مدیریت منابع انسانی» که توسط Neo در سال ۲۰۰۷ و کتابی دیگر به همین نام که توسط Robbins در سال ۲۰۰۹ نوشته شده و...)، منابع انسانی شامل عناصری پایه ای می باشد که عبارتند از برنامه ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، آموزش و بهسازی منابع انسانی، ارزشیابی عملکرد کارکنان، جبران خدمات پرسنلی و خروج و جابجایی کارکنان از سازمان. به طور کلی، تحت عنوان عملکرد مدیریت منابع انسانی از آن یاد می شود. این اقدامات (عملکرد مدیریت منابع انسانی) بدون دسترسی به اطلاعات دقیق درباره منابع انسانی شاغل در سازمان امکانپذیر نیست. لذا در این مقاله سعی بر آن است که رابطه ی میان کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (به عنوان متغیر مستقل) و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان (به عنوان متغیر وابسته) بررسی گردد. به همین جهت فرضیه ی ذیل مطرح شده است: "بین کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی رابطه ی معناداری وجود دارد."

مطابق بررسی به عمل آمده پیرامون موضوع تحقیق به نظر می رسد تاکنون ارتباط میان متغیرهای مذکور در بخش آموزش عالی چندان مورد توجه قرار نگرفته است و تنها در مورد متغیرهای مورد نظر به طور جداگانه چند مورد تحقیق انجام شده است. در منابع خارجی نیز مقالاتی در این زمینه مشاهده شده

¹ Management Information System (MIS)



است. برای مثال، در سال ۱۳۸۳، علیرضا مدرس زاده، در پایان نامه خود تحت عنوان «بررسی تأثیر سیستمهای اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مدیران در شرکت آب و فاضلاب کاشان» که جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد از دانشگاه کاشان انجام شده است، رابطه میان سیستم های اطلاعاتی و عملکرد مدیران را مورد بررسی قرار داد و متذکر شد که ارتباط معنی داری میان سیستم های اطلاعاتی و عملکرد مدیران وجود دارد. همچنین چینی سین لی و چینی هون لی در سال ۲۰۱۰ در مقاله ای تحت عنوان «تأثیرات کاربرد فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی» که در دانشگاه فنی نانیانگ در سنگاپور صورت گرفته است، به بررسی تأثیرات قابلیت های فناوری اطلاعات بر رابطه ی میان مدیریت منابع انسانی و کاربرد فناوری اطلاعات می پردازد و چنین نتیجه می گیرد که در سازمان هایی که از منابع فناوری اطلاعات داخلی استفاده می کنند، مدیریت منابع انسانی به خوبی اجرا می شود، مشاغل به روشنی تعریف می شوند و موارد استفاده ی فناوری اطلاعات به خوبی آموزش داده می شود. علی رغم اهمیت بحث سیستم اطلاعات مدیریت (MIS)، متأسفانه در اکثر سازمان های ما به اهمیت اطلاعات که مبنای برنامه ریزی و سایر وظایف مدیریت منابع انسانی می باشد، کمتر توجه شده است و اطلاعات موجود در بخش های مدیریت منابع انسانی ادارات و مؤسسات اغلب دقیق، بروز، کامل و قابل استفاده نیست و اکثر آمارهای که ارائه می شود، جنبه تقریبی دارد. مشاهده ی چنین اوضاعی در سازمانها و مؤسسات و تأکید روزافزون بر اهمیت موضوع اطلاعات و مدیریت اطلاعات در دنیای امروز از یکسو و وجود یک سیستم اطلاعات مدیریت (MIS) بسیار مناسب و به روز در شرکت فولاد خوزستان از سوی دیگر، این احساس را در نگارنده تقویت کرد که ارتباط میان سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی را مجدداً مورد بررسی قرار دهد. باشد که سایر سازمان هایی که تاکنون اقدامی جهت بکارگیری یک سیستم اطلاعات مدیریتی مناسب انجام نداده اند، با مطالعه و مشاهده ی موفقیت های سازمان های ذینفع سیستم های اطلاعات مدیریت، تصمیم درستی مبنی بر به کارگیری این سیستمها اخذ نمایند.

۲- معرفی

۲-۱- سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS)

سیستم های اطلاعاتی ای هستند که اطلاعات مورد نیاز مدیران را به آنها واگذار می کنند. در این پژوهش منظور از MIS، سیستم های اطلاعاتی مدیریت و سیستم های اطلاعاتی پشتیبانی تصمیم گیری مدیران است.

۲-۲- مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی (HRM)، فعالیت هایی را شامل می شود که جهت تهیه کنندگی برای یا همکاری با منابع انسانی یک سازمان طراحی شده اند. منابع انسانی یک سازمان، یکی از باارزش ترین سرمایه های آن است. در واقع گزارشات دولتی نشان داده اند که ۷۲٪ از درآمدهای ملی، بر اساس استفاده از کارکنان است. به علاوه در مورد حقوق و دستمزد و پرداخت ها، سازمان ها سرمایه گذاری هایی در مورد منابع انسانی انجام می دهند. کارمندیابی، استخدام و آموزش، نمونه های واضح تری از این سرمایه گذاری ها هستند [۱]. شامل تمامی بخش ها و واحدهای امور کارکنان، حقوق و دستمزد، بیمه و بازنشستگی، حضور و غیاب و ... می باشد.

۲-۳- عملکرد مدیریت منابع انسانی

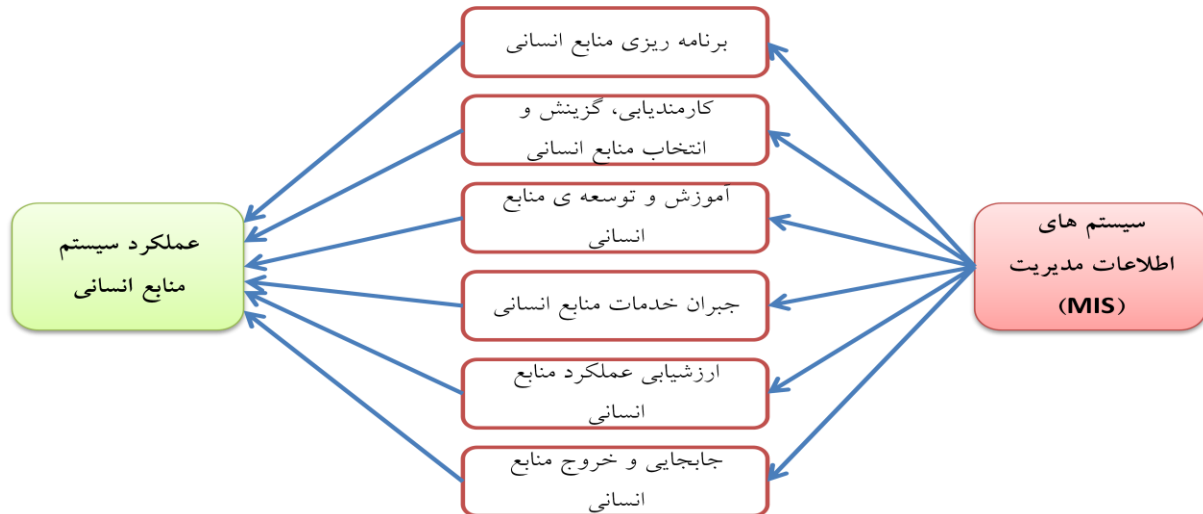
هر یک از مکاتب مختلف علم مدیریت ممکن است موضوعات متفاوتی را به عنوان عملکردهای مدیریت منابع انسانی تلقی کنند، با این حال برخی از انواع رایج و مهم آن عبارتند از: برنامه ریزی منابع انسانی، کارمندیابی و فرآیند انتخاب، اجتماعی کردن منابع انسانی، آموزش منابع انسانی، ارزیابی عملکرد، انضباط و حقوق و دستمزد.

بر اساس کتاب های موجود در زمینه ی منابع انسانی خصوصاً کتاب (Noe & Hollenbeck, Wright (2007) و کتاب (DeCenzo (2009) & Robbins¹، کارکردهای اساسی مدیریت منابع انسانی را به ترتیب زیر شناسایی کردیم: برنامه ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، گزینش و انتخاب منابع انسانی، آموزش منابع انسانی، ارزشیابی عملکرد منابع انسانی و جابجایی و خروج منابع انسانی. سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) به عنوان متغیر مستقل، اثر گذار بود بر برنامه ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، گزینش و انتخاب منابع انسانی، آموزش منابع انسانی، ارزشیابی عملکرد منابع انسانی و جابجایی و

¹ Fundamentals of Human Resource Management, New York: MacGraw-Hill, 3th edition

² Fundamentals of Human Resource Management, USA: Von Hoffman Press, 7th edition

خروج منابع انسانی. این شش عامل، شاخصه های عملکرد سیستم منابع انسانی می باشند. پس عملکرد سیستم منابع انسانی متأثر از کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت در سازمان است. ارتباط میان سیستم های اطلاعات مدیریت و عناصر سیستم منابع انسانی را در شکل ۱ مشاهده می کنیم:



۱- مدل مفهومی داده ها مبنی بر ارتباط میان سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) و عملکرد سیستم منابع انسانی

۲-۴- سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی

سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) یک سیستم پایگاه داده است که تمام ارتباطات و وابسته های اطلاعات منابع انسانی را شامل می شود و تسهیلاتی برای نگهداری و دسترسی به این داده ها را فراهم می کند [۳]. HRIS در عمل عبارتست از هرگونه سیستم اطلاعاتی (MIS, DSS, ...)، هرگونه محیط برنامه نویسی و بازیابی اطلاعات (مانند Excel و Access) و هرگونه پایگاه داده (کامپیوتری و کاغذی). سیستم های اطلاعاتی عمده عبارتند از: سیستم های فرایند کار (TPS)^۱، سیستم های کارهای دانش بر^۲ و خودکار کردن فعالیت های اداری (KWS, OAS)^۳، سیستم های اطلاعات مدیریت^۴ و سیستم های پشتیبانی تصمیم گیری^۵ (MIS, DSS)، سیستم پشتیبانی مدیریت ارشد (ESS)^۶. ارتباط میان سیستم های اطلاعاتی مختلف را در شکل ۲ می بینیم:

^۱ Transaction Processing System

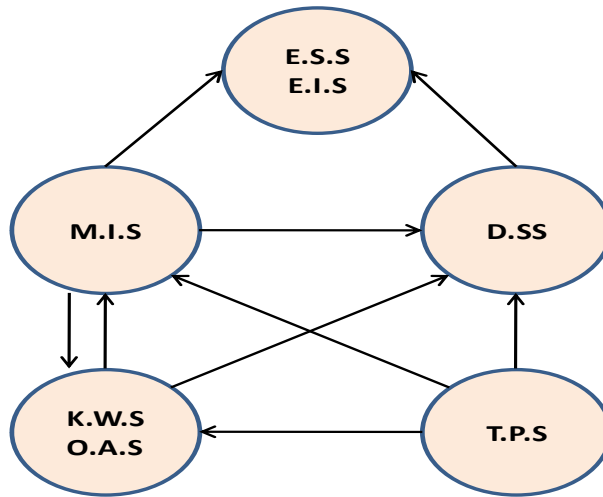
^۲ Knowledge Work System

^۳ Office Automation System

^۴ Management Information Systems

^۵ Decision Support Systems

^۶ Executive Information Systems

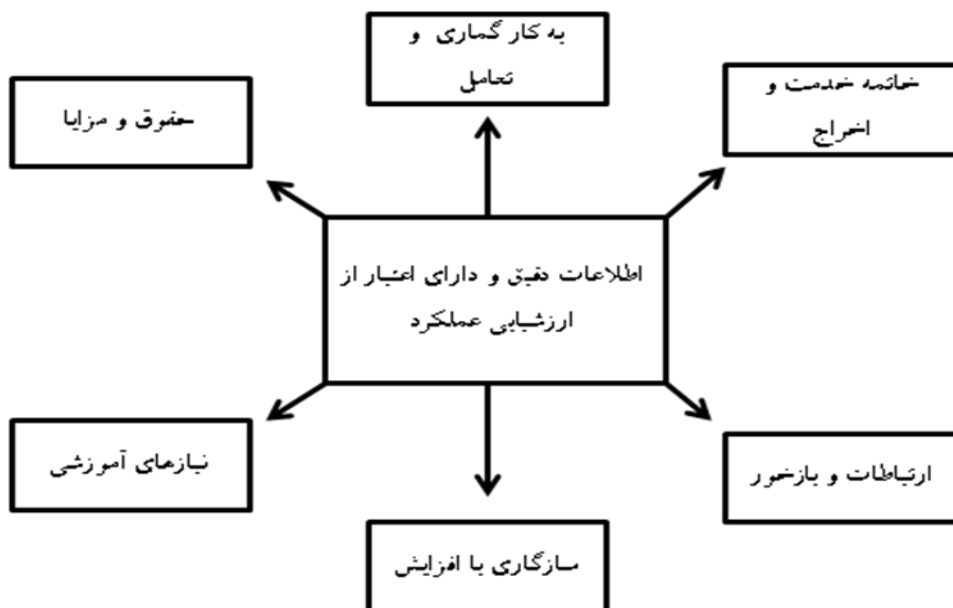


۲- ارتباط میان سیستم های اطلاعاتی [۲]

۲-۵- ارزشیابی عملکرد کارکنان

ارزشیابی عملکرد فرایند تخمین و برآورد این است که یک کارمند چگونه کارش را انجام می دهد و طرح برنامه ای برای بهبود آن [۳].

یکی از معمول ترین فواید ارزشیابی عملکرد، اخذ تصمیمات اجرایی در ارتباط با ترفیعات، اخراج ها، خاتمه دادن به خدمت و افزایش حقوق براساس شایستگی می باشد. ارزشیابی عملکرد همچنین ورودی های مورد نیاز برای تخمین آموزش های فردی و سازمانی و نیازهای توسعه را فراهم کند. فایده مهم دیگر ارزشیابی عملکرد، تشویق کردن بهبود عملکرد است. در این زمینه، ارزشیابی عملکرد با کارمندان ارتباط برقرار می کند تحت این عناوین: این که کارکردشان چگونه است و پیشنهاداتی در زمینه تغییرات در رفتار، برخوردها، مهارت ها و دانش کارمندان. در نهایت، دو فایده ی مهم دیگر تولید اطلاعات از طریق ارزشیابی عملکرد عبارتند از: (۱) ورود به اعتبار سنجی رویه های انتخاب شده (۲) ورود به برنامه های منابع انسانی [۳]. در شکل ۳ داریم :



۳- اطلاعات و ارزشیابی عملکرد [۳]



۲-۶- معیارهای ارزشیابی عملکرد

به منظور این که یک نظام ارزشیابی عملکرد صحیح و مؤثر داشته باشیم، مدیران و کارکنان باید از شغل خود اطلاعات جامع داشته باشند. از این رو اطلاعات شغلی باید آماده شده باشد و در اختیار شاغل قرار گیرد. ساده ترین روش برای ارزشیابی بهره وری کارکنان، محاسبه کمی نتایج کار آنان با استفاده از اطلاعات تولید است. مثلاً برای کارگران خط تولید می توان براساس تعداد واحد تولید، ارزشیابی کرد. ممکن است داده های قضاوتی بسیاری نسبت به ارزشیابی عینی معیار مناسب تری باشد. در حقیقت شاغلان مشاغل بسیاری را نمی توان با روش های عینی ارزشیابی سنجیده و نحوه ی عملکرد آنها را لمس پذیر و اندازه گیری نمود و یا اطلاعات تولیدی و یا شخصی افراد کفایت لازم ارزشیابی را ندارد؛ در اینجا قضاوت مدیران معیار قرار می گیرد. از این رو به منظور کنترل سلیقه های شخصی مدیران و اعتبار و روایی ارزشیابی از فنون و روش های ارزشیابی استفاده به عمل می آید [۲].

۲-۷- چه کسانی ارزشیابی می کنند؟

در اکثر سازمانها ارزشیابی توسط مدیریت یا سرپرست مستقیم کارمند انجام می شود. البته ممکن است که ارزشیابی توسط خود فرد نیز انجام شود و یا توسط کمیته ای و یا همکاران و زیردستان نیز صورت پذیرد [۱].

۲-۷-۱- ارزشیابی توسط سرپرست یا مدیر بویژه سرپرستان مابانی^۱

در اکثر سازمان ها ارزشیابی توسط سرپرستان یا مدیران مستقیم کارمندان صورت می پذیرد و یا ممکن است در کنار قضاوت سرپرستان از ارزیابی سایرین نیز استفاده به عمل آید. برای ارزشیابی کارکنان توسط مدیران مستقیم آنها دلایل چندی وجود دارد که عبارتند از:

- سرپرستان از نیازهای شغلی واحدهای خود آگاهند و از تناسب هر شغل با ساختار کلی سازمان مطلع می باشند.
- آنها بطور مستمر با کارکنان در تماس بوده و می توانند نقاط قوت و ضعف آنها را تشخیص دهند.
- چون سرپرستان بطور معمول بر پاداش ها و تویخ های کارکنان اعمال نظارت می کنند، بدیهی است که کارکنان بیشترین اعتبار را برای ارزیابی آنها قایل باشند [۴].

۲-۷-۲- ارزشیابی از خود^۲

در ارزشیابی از خود افراد ویژگی هایی را که در نحوه عملکرد آنها مهم باشد، انتخاب می نمایند. اگر ارزشیابی به منظور کسب بازخورد باشد، این روش مفید است. بیشتر سازمان ها این روش را جهت تعادل بخشی اهداف فردی با دیگر اهداف سازمان به کار می گیرند. در روش ارزشیابی از خود، هنگامی که نتیجه ارزشیابی از خود با ارزشیابی سرپرست مقایسه می گردد، بازخورد مناسبی برای کارکنان فراهم می آید [۵].

۲-۷-۳- ارزشیابی توسط همردیفان^۳

اگرچه همکاران کمتر به عنوان ارزیاب به کار گرفته می شوند، اما ممکن است بیشترین اطلاعات را در رابطه با ارزشیابی شونده دارا باشند، زیرا که همکاران با نیازهای شغلی یکدیگر آشنا هستند و به علت نزدیکی محیط کار و یا نوع کار، خواسته و یا ناخواسته در جریان مشاهده انجام امور همکار دیگر خود قرار می گیرند.

۲-۷-۴- ارزشیابی کمیته ای^۴

جهت کاهش برخی از پیش داوری ها و یک جانبه نگری هایی که در ارزشیابی انفرادی وجود دارد، بعضی از سازمان ها به تشکیل کمیته های ارزیابی روی آورده اند. در این روش از چند نفر ارزیاب استفاده می شود که رتبه آنها بطور معمول یک رده بالاتر از سطوح کارمندی است که مورد ارزیابی قرار

¹ Immediate supervisor

² Self-appraisal

³ Peer Evaluations

⁴ Committee Evaluation



می گیرند. مزیت این روش در آن است که افراد مختلف هر کدام جنبه ای از رفتارهای فرد را مشاهده نموده و در نتیجه ارائه چند نفر سبب می شود که از یک جنبه نگری پرهیز به عمل آید [۲].

۲-۵- ارزشیابی توسط زیردستان^۱

استفاده از این روش در درون سازمان ها محدود می باشد. بسیاری از کارکنان در مواجهه با ارزشیابی انجام شده از طرف سرپرستان در مورد خود، در ارزیابی های خود از سرپرستان چه منفی و چه مثبت مبالغه می کنند. بسیاری از کارکنان این نوع ارزیابی را فرصتی برای کسب امتیاز و بعضی نیز فرصتی برای جبران بی عدالتی های گذشته می دانند. در مجموع کارکنان ارزیابی از سرپرستان خود را براساس قدرت و اقتدار سازمانی وی انجام می دهند تا آن که کارکرد واقعی او را ارزشیابی نمایند.

۲-۸- سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی^۲

افزایش نیازمندی های منابع انسانی، آیین نامه های دولتی و توسعه ی امکانات میکرو کامپیوترها، همه به نیاز وجود یک سیستم اطلاعاتی در بخش منابع انسانی اذعان دارند. از آن جا، عنوان سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) شناخته می شود. HRIS یک سیستم پایگاه داده است که تمام ارتباطات و وابسته های اطلاعات منابع انسانی را شامل می شود و تسهیلاتی برای نگهداری و دسترسی به این داده ها را فراهم می کند [۳]. هر سیستم HRIS، سه جزء کارکردی^۳ دارد: (۱) ورودی، (۲) نگهداری و بررسی داده، و (۳) خروجی. در زیر نقش هر کدام از این اجزاء در کل سیستم توضیح داده می شود:

- **تابع (وظیفه) ورودی:** تابع ورودی، قابلیت های مورد نیاز برای داده های منابع انسانی به HRIS را تهیه می کند. زمانی که داده ها وارد می شوند، باید اعتبارسنجی گردند تا از صحت آن ها اطمینان حاصل شود [۳].
- **تابع (وظیفه) نگهداری و بررسی داده ها:** تابع بررسی و نگهداری داده ها پاسخگوی اصلاحیه های واقعی روی داده های ذخیره شده در وسایل ذخیره سازی مختلف را به عهده دارد. زمانی که یک تغییر در اطلاعات منابع انسانی رخ می دهد (مانند افزایشات سالیانه ی حقوق)، این اطلاعات باید به سیستم وارد شوند [۳].
- **تابع (فانکشن) خروجی:** تابع خروجی یک HRIS، آشناترین و مرئی ترین قسمت آن است. به این دلیل که اکثر کاربران HRIS که در امر تلفیق، اصلاح، اعتبارسنجی و به روز رسانی داده های منابع انسانی درگیر نبوده اند، بیشتر با اطلاعات و گزارش های سیستم در ارتباطند [۳].

۳- بررسی ارتباط میان کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی

جهت بررسی ارتباط میان کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی، در سال ۱۳۹۲، ۱۳۴ نفر کارکنان معاونت منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان به عنوان جامعه ی آماری تحقیق و از این میان بر اساس جدول مورگان، تعداد نمونه ی آماری ۱۰۰ نفر تخمین زده شد.

به این منظور یک فرضیه تدوین شد که رابطه ی میان کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) به عنوان متغیر مستقل و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته، فرضیه را شکل داده بودند. به منظور آزمون فرضیه، پرسشنامه ای طراحی گردید. این پرسشنامه ی محقق ساخته شامل ۳۶ سؤال عمومی و ۳۰ سؤال تخصصی می باشد که به سنجش رابطه ی میان متغیرهای مستقل و وابسته پرداخته است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه طرح اولیه ی پرسشنامه در میان متخصصین و اساتید مورد بررسی قرار گرفت و روایی آن تأیید گردید. با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها محاسبه و

¹ Subordinate Evaluation

² Human Resource Information Systems (HRIS)

³ Function



مقدار آن برابر ۰٫۹۳، به دست آمد که نشان دهنده ی تأیید پایایی می باشد. تعداد ۱۱۰ پرسشنامه توزیع و تعداد ۸۵ پرسشنامه جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از آزمون کای دو استفاده گردیده است. خلاصه ای از نتایج آماری را در ادامه مشاهده می نمایم.

۳-۱- جدول کای دو برای کلیه ی فرضیه های تحقیق:

به ترتیب، ارتباط میان سیستم های اطلاعات مدیریت و ارزشیابی عملکرد منابع انسانی را بررسی می کنیم. در جدول ۱ به طور کلی داریم:

۱- جدول کای دو برای کلیه ی فرضیه های تحقیق

متغیر	آماره کی دو (χ^2)	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری
فرایند ارزشیابی کارکنان	۸۸/۳۵	۴	۰/۰۰۰

فرضیه ی زیر را در نظر می گیریم:

H_0 : بین کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) و فرایند ارزشیابی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) و فرایند ارزشیابی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

با سطح خطای ۰/۰۵ و ۰/۹۵ سطح اطمینان، کی دو محاسبه شده بیشتر از کی دو جدول می باشد و همچنین سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. پس

فرض ما (H_1) پذیرفته می شود. یعنی با اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت بین کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) و فرایند ارزشیابی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

۴- نتیجه گیری

در آغاز کار این تحقیق، یک پرسش اصلی مطرح بود مبنی بر این که

«آیا کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) با ارزشیابی عملکرد منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان دارای ارتباط معنی داری است یا خیر؟»

جهت پاسخ دادن به این پرسش، یک فرضیه ی اصلی را مطرح نمودیم بدین صورت که «کاربرد سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) با ارزشیابی عملکرد منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان دارای ارتباط معنی داری است». با استفاده از نتایج به دست آمده از تحقیق، این فرضیه و وجود یک رابطه ی معنادار میان این دو متغیر را تأیید کردیم. به این معنی که ارزشیابی عملکرد منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان، نسبت به وجود سیستم اطلاعات مدیریت (MIS) در آن شرکت، بی تفاوت نیست. در این پژوهش ثابت شد که شاخص ارزشیابی عملکرد منابع انسانی تحت تأثیر وجود سیستم های اطلاعات مدیریت به کار خود ادامه می دهند و در صورت وجود چنین ارتباطی، می توان با بهره جویی از سیستم های اطلاعات مدیریت و با بروز نگاه داشتن این سیستم ها، موجب بهبود ارزشیابی عملکرد منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان شد.

منابع و مراجع

۱. سید جوادین، ر. (۱۳۸۷). "مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان" (چاپ پنجم)، تهران: انتشارات نگاه دانش. رسا.
۲. لاودن، سی. و لاودن، ج. (۱۳۸۷). "نظام های اطلاعات مدیریت (ن.ا.م) سازمان و فناوری" (چاپ هشتم)، (ترجمه رضایی نژاد، ع.)، تهران: انتشارات
3. Byars, L. & Rue, W. (2000). "Human Resource Management", USA: the McGra-Hill companies, 6th edition.
4. Bernardin, H. & Kaltt, k. (1985). "Managerial Appraisal System; Has Practice Cought up to the State of Art". Personnel Administrator, Vol.30.
5. Meyer, H. (1980). "Self Appraisal of Job Performance". Personnel Psychology, Vol.33, p.50.