

## بررسی گفتمان‌ها و تحلیل وضعیت سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: یک مطالعه کیفی

الهام احسانی فرید<sup>۱\*</sup>، البرز قیتانی<sup>۱b</sup>، رضا ابراهیم زاده<sup>۲</sup>، مهربان هادی پیکانی<sup>۳</sup>

### مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** این مطالعه با هدف شناسایی گفتمان‌ها و تحلیل وضعیت سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، انجام گرفت. **روش بررسی:** این مطالعه کیفی با استفاده از روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف و مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۴۲ نفر از کارشناسان و مدیران شاغل در حوزه مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات دانشگاه و مشاهده مشارکتی، به منظور شناسایی مفاهیم معنادر، گفتمان‌های انتقادی و متفاوت انجام شده و سپس با استفاده از روش تحلیل وضعیت کلارک با ترسیم نقشه وضعیتی منظم و نقشه موقعیت تحلیل شده است.

**یافته‌ها:** بر اساس نتایج پژوهش، بساخت‌های گفتمانی متفاوتی در خصوص سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی ایفای نقش می‌کنند که نشان می‌دهد الگوی طراحی شده سامانه‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نوع تفکر و نگاه مدیران به منابع انسانی و عوامل محیطی طراحی و به کار گرفته شده است.

**نتیجه‌گیری:** در عمل سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی تحت تاثیر قدرت بازیگران و عاملین رسمی و غیررسمی، قوانین و مقررات دولتی، مصوبات هیات امناء و عوامل محیطی قرار دارند. این پژوهش راه را برای سایر محققان جهت در نظر گرفتن رویکرد انتقادی به این سیستم‌ها هموار و به هدایت تحقیقات بیشتر با این رویکرد کمک می‌نماید.

**واژه‌های کلیدی:** سیستم‌های اطلاعات؛ مدیریت منابع انسانی؛ تحلیل گفتمان انتقادی؛ تحلیل وضعیت

**پیام کلیدی:** در عمل نهادهای سیاسی، فکری، اجتماعی در کنار قدرت نهادی یعنی قوانین و مقررات بر سامانه‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه تسلط دارند و یک رویکرد انتقادی به سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی این پتانسیل را دارد که به شناسایی صداهاى خاموش، افراد و گروه‌های به حاشیه رانده شده کمک نماید.

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۴/۱۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۴/۱۱

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۲/۱۸

**ارجاع:** احسانی فرید الهام، قیتانی البرز، ابراهیم زاده رضا، هادی پیکانی مهربان. **بررسی گفتمان‌ها و تحلیل وضعیت سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: یک مطالعه کیفی.** مدیریت اطلاعات سلامت ۲۰۱۴۰۲: ۲۰۱-۲۰۷ (۲۰۱۴-۲۰۰۰).

### مقدمه

سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی به فرایندهایی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات اشاره دارد (۱) که نیازهای متخصصان منابع انسانی، مدیران و کارکنان را برآورده می‌کند (۲). این سیستم‌ها با استفاده از پایگاه‌های داده در رابطه با نیروی انسانی سازمان، اطلاعات مورد نیاز مدیران برای تصمیم‌گیری را فراهم می‌نماید و در عین حال مسائلی مانند حفظ حریم خصوصی، امنیت، برابری و اخلاق را نیز در نظر می‌گیرد (۳و۴). پارادایم‌هایی مدیریت منابع انسانی این است که نیروی انسانی در سازمان می‌تواند مدیریت و کنترل شود (۵). این سیستم‌ها نیز برای گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات به منظور پشتیبانی تصمیم، هماهنگ‌سازی، کنترل، تحلیل و رؤیت فعالیت کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرند (۶) و عموماً الگوی طراحی سامانه‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نگاه مدیران به منابع انسانی است (۷). الگوریتم‌های مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل منابع انسانی می‌توانند عدم تعادل قدرت بین مدیریت و کارکنان ایجاد کنند که منجر به کاهش احساس استقلال و کنترل می‌شود (۸).

کارمندان ممکن است نگران به خطر افتادن حریم خصوصی یا احساس تحت نظر بودن باشند (۹ و ۱۰). رویکرد انتقادی به سامانه‌های مدیریت منابع انسانی درک استفاده از قابلیت‌های تکنولوژیک را در کنار سایر تکنیک‌های مدیریت منابع انسانی اعم از ارزیابی عملکرد، آموزش و توانمندسازی و غیره در هرچه بیشتر قابل رصد بودن، قابل کنترل کردن، قابل برنامه‌ریزی کردن و نهایتاً قابل حکومت کردن افراد در سازمان امکان‌پذیر می‌نماید.

- ۱- دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
  - ۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
  - ۳- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
  - ۴- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
- نویسنده طرف مکاتبه:** البرز قیتانی؛ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

Email: a.gheitani@khuisf.ac.ir

اطلاعات مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان دست یافتیم. در حالی که مطالعات متعددی بر روی سایر کارکردهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد انتقادی انجام پذیرفته است، مطالعه‌ای در خصوص بررسی سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی با رویکرد انتقادی انجام نشده و موضوعی جدید است که قابلیت توسعه علمی بسیار دارد.

### روش بررسی

این پژوهش از نوع کیفی است و از تحلیل وضعیت Adele E Clarke به عنوان یکی از رویکردهای روش نظریه پردازی زمینه‌ای در پارادایم انتقادی و با رویکرد استقرایی بهره می‌برد. جامعه مورد مطالعه مدیران و کارشناسان مدیریت‌های منابع انسانی و فناوری اطلاعات دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به تعداد ۶۵ نفر بود و نمونه‌گیری به روش هدفمند وابسته به معیار صورت گرفت. این معیارها شامل مدرک تحصیلی دانشگاهی مرتبط با این دو مدیریت و داشتن سابقه فعالیت حداقل به مدت ۵ سال بود. به منظور جمع‌آوری داده در این پژوهش از ابزار مشاهده مشارکتی و مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. محقق سعی کرد برای جلوگیری از انحرافات احتمالی مسیر سازمان یافته‌ای شکل گیرد که چارچوب‌های نظری منابع انسانی را در خود داشته باشد ولی به افراد با حفظ چارچوب ساختار سامانه‌های مدیریت منابع انسانی، اجازه تبیین دیدگاه‌ها داده شد تا بدین ترتیب نتایج عمیق‌تری از مطالعه کیفی حاصل گردد. همچنین پروتکلی به منظور مشاهده که در آن رفتار افراد و حالات روحی و روانی ثبت گردد، ساخته شد. محقق در فرایندهای منابع انسانی مشارکت داشت و با افراد مصاحبه شونده روزانه در ارتباط بود. مصاحبه نیمه ساختار یافته انفرادی و عمیق با ۴۲ نفر از مدیران و کارشناسان در ارتباط با موضوع پژوهش انجام گرفت و با رونویسی این مصاحبه‌ها، پدیده به متن تبدیل شد و این متون داده‌های پژوهش را شکل داد. اطلاعات جمعیت شناختی مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به شرح جدول ۱ است:

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

نام متغیر	سطوح	تعداد	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۱۱	۲۶
	مرد	۳۱	۷۴
سطح تحصیلات	کمتر از لیسانس و لیسانس	۲۶	۶۳
	فوق لیسانس و دکتری	۱۶	۳۷
سن	زیر ۲۵ سال	۵	۱۲
	۲۶ تا ۳۰ سال	۷	۱۷
	۳۱ تا ۳۵	۱۴	۳۳
سابقه کاری	بالای ۳۶ سال	۱۶	۳۸
	زیر ۱۰ سال	۱۵	۳۵
سطح مشاغل	بیش از ۱۰ سال	۲۷	۶۵
	مدیریتی و سرپرستی	۹	۲۱
	کارشناسی	۳۳	۷۹

در واقع تکنولوژی ابزاری برای کنترل است و همه این مکانیزم‌ها به دنبال آن هستند تا فعالیت افراد را بر مبنای اصل استفاده حداکثر کنترل کنند و بنابراین مانع هدر شدن زمان شوند. افراد در معرض یک سری عادات، رویه‌ها و دستورات قرار می‌گیرند و باید به این موضوع توجه کرد که آنها طبق خواسته، با تکنیک‌ها و سرعت و میزان کارایی که توسط فرد دیگری تعیین شده عمل می‌کنند (۱۱). تحقیقات نشان داده است که تصمیم‌گیری مبتنی بر فناوری می‌تواند منجر به «توهم کنترل» شود، که باعث می‌شود تصمیم‌گیرندگان اثربخشی خود را بیش از حد ارزیابی کنند (۱۲) و این اعتقاد به برتری تصمیمات مبتنی بر داده، می‌تواند به رویکرد «یک اندازه مناسب برای همه» منجر شود، که در آن قوانین کورکورانه بدون در نظر گرفتن زمینه یا اهداف خاص یک سازمان دنبال شود (۱۳) و اعتماد بین افراد در یک سازمان را تضعیف کند و اعتماد به ظرفیت‌های انسانی با تکیه بر انطباق مبتنی بر فناوری را جایگزین نماید (۸).

Watson مدیریت منابع انسانی را مجموعه‌ای از تکنیک‌های دانش قدرت در نظر می‌گیرد که با تعریف فعالیت‌ها، تثبیت معیارها، قواعد و رویه‌ها به ظهور تدریجی گفتمان منابع انسانی منجر می‌شود. تحقیقات نشان داده است که الگوریتم‌های منابع انسانی می‌توانند تحت تأثیر سوگیری‌های موجود، منجر به تداوم نابرابری‌ها و تبعیض‌ها شود (۱۳) برای مثال Mackereth و Drage تلاش برای از بین بردن تأثیر جنسیت و نژاد در سیستم‌های هوش مصنوعی را نادرست می‌پندارند، زیرا آنها قادر به درک ماهیت واقعی جنسیت و نژاد نیستند و در عوض، آنها را به عنوان ویژگی‌های مستقل به جای مشخصه‌های پیچیده و فراگیر در نظر می‌گیرند. به این ترتیب، برای سازمان‌های عمومی مهم است که مزایای فناوری را با در نظر گرفتن دقیق خطرات احتمالی و ملاحظات اخلاقی متعادل کنند. بر اساس پارادایم انتقادی در این پژوهش با استفاده از روش تحلیل گفتمان انتقادی و روش نظریه‌پردازی زمینه‌ای یعنی تحلیل وضعیت (Situational analysis) به نقشه وضعیتی منظم (Ordered Situational Map) و نقشه موقعیت (Positional Map) سیستم‌های

داده‌ها به روش تحلیل گفتمان انتقادی (Critical Discourse Analysis) (۱۴)

تجزیه تحلیل شد. پیش‌فرض اصلی در اینجا این بود که تمامی مؤلفه‌های حاضر در موقعیت، به گونه‌ای سایر مؤلفه‌ها را می‌سازد و تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۵). در این پژوهش ضرورت داشت رویکردی از تحلیل گفتمان بکار گرفته شود که بتواند گفتمان‌های غالب را در قالب سطوح گفتمان استخراج نماید. می‌توان جمع‌بندی کرد که نقشه وضعیت منظم هم‌راستا با سطح پراکنش گفتمان و نقشه موقعیت منطبق با سطح پراکنش اجتماعی تحلیل گفتمان انتقادی Fairclough است و همین امر نوآوری این پژوهش محسوب می‌شود.

به منظور دستیابی به اشباع نظری، انجام مصاحبه‌ها هم‌زمان با تحلیل متون صورت پذیرفت و مصاحبه‌شوندگان با دیدگاه‌های نظری و سیاسی متفاوت انتخاب شدند. در ادامه، پژوهشگر به تفسیر شکل متنی موضوع‌ها پرداخته و نتایج حاصل را در تعداد محدودی تم نمایان ساخته که هر یک از این تم‌ها در طبقات محدودی قرار گرفت و با استفاده از روش تحلیل وضعیت، نقشه‌های منظم و موقعیت مورد شناسایی قرار گرفت. در تحقیق حاضر، دقت روش شناختی به واسطه انجام اقداماتی از قبیل صحت، اعتباربخشی و پایایی تضمین شد. صحت از طریق بررسی ادبیات موضوع، پیروی از روش تحلیل گفتمان، یادداشت‌برداری در حین پژوهش، استفاده از نمونه کافی و انجام مصاحبه تا حد اشباع داده‌ها تحقق یافت. اعتباربخشی، در درون ارزیابی پروژه، به واسطه متدهای چندگانه گردآوری داده‌ها (مشاهده و مصاحبه عمیق)، تحلیل داده‌ها و کدگذاری به‌وسیله چندین پژوهشگر صاحب تجربه، بازبینی با مشارکت مصاحبه‌شوندگان، منابع اطلاعاتی اصلی و بررسی رویه‌ها تضمین شد. قابلیت اعتبار نیز از طریق مشارکت مداوم محقق در فرایندهای جاری منابع انسانی و ارتباط با مصاحبه‌شوندگان درگیر در این فرایندها حاصل گردید. پیش از هر مصاحبه، محقق ضمن معرفی خود به مشارکت‌کنندگان و ارائه توضیح مختصر در مورد هدف مطالعه، نحوه همکاری را تشریح می‌نمود و پس از کسب اجازه از آنها و دادن اطمینان در خصوص محرمانه ماندن اطلاعات، آزاد بودن برای خروج از پژوهش در هر مرحله و کسب توافق در خصوص زمان و مکان مصاحبه اقدام می‌نمود.

## یافته‌ها

شروع فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحلیل وضعیت مشابه سایر مطالعات نظریه زمینه‌ای است. فرایندی که در آن داده‌ها از طریق مصاحبه‌ها، اسناد و سایر منابعی که در روشن‌سازی مسئله نقش دارند، جمع‌آوری، کدگذاری می‌شود. در آثار فرکلاف، آن جنبه از ارزش تجربی که بیشتر از سایر موارد مورد توجه قرار گرفته است این است که چگونه تفاوت‌های جهان‌بینانه بین متون در بازنمایی‌های مختلف از جهان در واژگان آنها رمزگذاری می‌شود. روابط معنایی از قبیل شمول معنایی، هم معنایی و تضاد معنایی از ارزش‌های تجربی واژگان هستند (۱۴). متون در این پژوهش

شامل متن مصاحبه‌ها در خصوص سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی است که در اینجا به تحلیل دونومنه متن مصاحبه می‌پردازیم.

«سامانه‌های منابع انسانی یکپارچه نیستند، بعضی سامانه‌ها انصافاً موازیست مثلاً سامانه رشد با سامانه مهندسی مشاغل اورب دارد چون همان اقدامات را وزارت باید رصد کند در سامانه رشد هم ثبت می‌شود و این الزام وزارت است و یا برخی سامانه‌ها با یکدیگر ارتباط ندارند (مثلاً چون تردد به پرسنلی وصل نیست دو مدل گزارش حضور و غیاب و مانده مرخصی گرفته می‌شود). سامانه تردد کسری بر اساس نیاز دانشگاه به سامانه قاصدک، خریداری و راه‌اندازی شد که بعد در سطح وزارتخانه قاصدک منحل شد.»

بیان واژگانی همچون عدم یکپارچگی و موازی‌کاری، تاثیر عواملی بجز متن ارزیابی و به نظر ارزش‌های تجربی را تداعی می‌کنند و مصاحبه‌شونده با بیان واژگانی همچون «الزام وزارت» در حال شکل‌دهی به نوعی ارزش رابطه‌ای با مصاحبه‌کننده است. همچنین در قالب تبیین دستورات و آیین‌نامه‌های مقطعی وزارت در عین حال ارزش بیانی را نیز مدنظر دارد. ساختار تجربی این جملات از نوع توصیفی است و عاملیت مشخصی ندارد، جملات مثبت و معلوم هستند و در قالب ارزش رابطه‌ای، وجهه‌ای خبری دارند. قرارداد تعاملی بیشتر به شکل تک‌گویی است و در جای جای متن بر ساختارهای اداری مشهود است.

«حوزه فناوری اطلاعات در سطح وزارت و دانشگاه جامع‌نگری ندارد، یعنی سند چشم‌انداز برای نرم‌افزارهای مدیریت‌های مختلف دانشگاه نداریم. پیشنهاد داده شده اما در هر دوره بینش و سلیقه مدیران متفاوت بود و اولویت محسوب نمی‌شد. با راه‌اندازی کمیته انفورماتیک می‌شود تصمیمات بزرگی برای دانشگاه گرفت.»

بیان واژگانی همچون عدم جامع‌نگری، تاثیر عواملی غیر از خود متن ارزیابی و به نظر ارزش‌های تجربی را تداعی می‌کنند. مصاحبه‌شونده با بیان واژگانی همچون «سند چشم‌انداز» در حال شکل‌دهی به نوعی ارزش رابطه‌ای با مصاحبه‌کننده است. همچنین در قالب تبیین سلیقه و بینش مدیران در هر دوره در عین حال ارزش بیانی را نیز مدنظر دارد. ساختار تجربی جملات بیشتر از نوع توصیفی است و عاملیت مشخصی دیده نمی‌شود، جملات مثبت به کار رفته و معلوم هستند و در قالب ارزش رابطه‌ای، وجهه‌ای خبری دارند. قرار داد تعاملی نیز به شکل تک‌گویی است و در این متن بر ساختارهای اداری و سیاسی مشهود است.

سپس کدها و نشانه‌های شناسایی شده ابتدا در نقشه وضعیتی ساخت نیافته که نتیجه سوالاتی با موضوعاتی مانند عناصر انسانی، عناصر غیر انسانی، عناصر فضایی و فیزیکی موجود (مکان جغرافیایی، ملی)، عناصر سازمانی/ نهادی، عناصر اقتصادی سیاسی، عناصر اجتماعی فرهنگی، عناصر محلی و جهانی اثرگذار در گفتمان مدیریت منابع انسانی، گفتمان‌های محبوب و سایر گفتمان‌های اثرگذار، عناصر نمادین اثرگذار، موضوعات رقیب و بر ساختارهای گفتمانی نقش‌آفرینان در گفتمان سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی است، نمایش داده شد.

**نقشه وضعیتی منظم**

ساخت نیافته، بر اساس مشابهت‌ها و تفاوت‌ها در ستون‌هایی با همان عناوین دسته‌بندی گردید که در شکل ۱ ارائه شده است. از جمله این مفاهیم به تجربیات، ارزش‌ها، بازیگران و قوانین و مقررات می‌توان اشاره نمود.

این نقشه، گفتمان‌ها و مؤلفه‌هایی که در نقشه ساخت نیافته ظهور یافت را چارچوب‌بندی و سازمان‌دهی کرد (۱۵). بدین منظور، کدهای ارائه شده در نقشه وضعیتی

عناصر و نقش آفرینان جمعی انسانی	سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی عناصر غیر فردی/ غیر انسانی	افراد و نقش آفرینان خاص
<ul style="list-style-type: none"> <li>- شرکت‌های فناوری اطلاعات</li> <li>- کمیته انفورماتیک دانشگاه</li> </ul> <p><b>برساخت‌های گفتمانی نقش آفرینان غیر انسانی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- موزای کاری سامانه‌ها</li> <li>- عدم وجود سند چشم‌انداز IT دانشگاه</li> <li>- ادغام و جداسازی واحدها عامل تعدد سامانه‌ها</li> <li>- موزای کاری دانشگاه‌ها با وزارتخانه در ایجاد سامانه‌ها</li> <li>- سامانه‌ها در خدمت قانون یا سلیقه مدیران</li> <li>- وجود رخنه‌های قانونی</li> <li>- بی‌ثباتی قوانین</li> <li>- تبعیض در قوانین و نظارت آنها</li> <li>- صدور بخشنامه‌های ناقص با قوانین قبلی در حوزه منابع انسانی و سردرگمی سامانه‌ها</li> <li>- زیرساخت‌های فنی دانشگاه و مشکلات سامانه‌ها</li> <li>- مقاومت و ترس در تمویض سامانه‌ها</li> <li>- هزینه‌های بالای تغییر سامانه‌ها</li> <li>- تامین هزینه سامانه‌ها از محل درآمدهای دانشگاه</li> <li>- قانون بد بهتر از بی‌قانونی؛ سند جامع IT بد بهتر از بی‌سندی</li> <li>- سامانه‌ها عامل بازدارنده از فساد اداری</li> <li>- سامانه‌ها بستر تعارض منافع</li> <li>- واحدهای بهره‌بردار، ذینفعان واقعی سامانه‌ها</li> <li>- امکان اعمال قدرت و سلیقه در بدو ورود سامانه‌ها</li> </ul> <p><b>عناصر تاریخی/ زمانی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تغییر روند تصمیم‌گیری در ادوار مختلف متناسب با شیفت دولت‌ها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون مشاغل کارگری</li> <li>- مصوبات هیأت امنای</li> <li>- سامانه مهندسی مشاغل</li> <li>- سامانه نظام پیشنهادات</li> <li>- سامانه جامع اطلاعات منابع انسانی (رشد)</li> <li>- سامانه نقل و انتقالات</li> <li>- سامانه مدیریت دانش</li> <li>- سامانه نیروهای شرکتی</li> <li>- سامانه بانک اطلاعات مدیران</li> <li>- سامانه ارزشیابی (ارزیابی عملکرد کارکنان)</li> <li>- سامانه آموزش کارکنان</li> <li>- سامانه نرم افزار پرسنلی آزرخش</li> <li>- سامانه تردد</li> <li>- سامانه کارمند ایران</li> <li>- سامانه بازشناسی کشوری</li> <li>- سامانه جامع تشکیلات</li> <li>- سامانه جامع مدیریت عملکرد</li> <li>- سامانه ثبت اطلاعات دفاتر خدمات سلامت</li> <li>- سامانه سازمان اداری استخوانی کشور</li> <li>- سامانه پاکتا</li> </ul> <p><b>برساخت‌های گفتمانی نقش آفرینان انسانی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ایجاد نیازهای القایی در سیستم برای توجیه خرید سامانه‌ها</li> <li>- تاثیر بیش و سلیقه مدیران</li> <li>- تاثیر چانه‌زنی در اخذ مجوز خرید و استقرار سامانه‌ها</li> <li>- تاثیر گروه‌های مختلف ذی نفع با لحاظ کردن توجیهات قانونی</li> <li>- بی‌ثباتی و عدم امنیت شغلی مدیران</li> <li>- عدم توفیق اعضای هیئت علمی در سمت‌های مدیریت اجرایی</li> <li>- تاثیر تصمیمات اشتباه مدیریتی بر سامانه‌ها</li> <li>- تمایل و رغبت کارکنان به استفاده از سامانه</li> <li>- انحصارطلبی برخی مدیران و کارشناسان در ایجاد و استفاده از سامانه‌ها</li> <li>- تاثیر عدم شایسته‌سالاری مدیران بر سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی</li> <li>- اصرار غیرکارشناسانه مدیران و کارشناسان به حفظ سامانه‌ها</li> <li>- عدم جامع‌نگری مدیران در خصوص الکترونیکی شدن فرایندهای مدیریت منابع انسانی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نقش کلیدی مدیر بلافصل در سامانه ارزیابی عملکرد</li> <li>- تاثیر مدیران بر ایجاد نیازهای القایی و حقیقی به سامانه‌ها</li> <li>- تاثیر ارتباط مدیران با رئیس دانشگاه در تامین اعتبار جهت خریداری سامانه‌ها</li> </ul> <p><b>نقش آفرینان ساکت/ بدون آوا</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- گروه‌هایی که با روابط قدرت ارتباطی ندارند</li> <li>- افرادی که از نظر سیاسی همراه با سیستم نیستند</li> <li>- افراد تازه وارد به سیستم</li> <li>- کارشناسان زبده و قوی</li> <li>- مدیر و معاون قبلی در دوره جدید</li> </ul> <p><b>عناصر سیاسی/ اقتصادی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- اجرای ناگهانی بخشنامه‌ها متاثر از تصمیمات سیاسی کشور</li> <li>- حاکمیت سیاست‌زدگی بجای شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران</li> <li>- عدم بررسی صرفه اقتصادی (هزینه منفعت) در بدو شکل‌گیری سامانه‌ها</li> <li>- تاثیر سیاست‌های کلان وزارتخانه و دانشگاه بر سامانه‌ها</li> </ul> <p><b>عناصر فضایی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- پراکندگی سامانه‌ها (دانشگاهی، وزارتخانه‌ای و کشوری)</li> </ul> <p><b>عناصر و سمبل‌های اجتماعی/ فرهنگی</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- فرهنگ الکترونیکی شدن فرایندها</li> <li>- بی‌میلی بر استفاده از اقدامات دستی و کاغذی توسط کارکنان</li> <li>- تاثیر مسائل فرهنگی بر ماندگاری و استفاده از سامانه‌ها</li> </ul>

شکل ۱: نقشه وضعیتی منظم سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی

پژوهش، نقشه‌های موقعیت گوناگونی می‌توان برای سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی دانشگاه ترسیم کرد که به عنوان نمونه و بر اساس داده‌های پژوهش، یک نقشه موقعیت ارائه شده است (شکل ۲). این نقشه طیفی از دیدگاه‌های مختلف

نقشه موقعیت، راهبردی برای ساده‌سازی ترسیم موقعیت‌ها در وضعیت هستند و در ترسیم آن باید تا حد امکان تنوع و اختلافات جزئی به تصویر کشیده شده و تمایزات درون افراد و گروه‌ها مورد توجه قرار گیرد. بر اساس یافته‌های این

سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بعنوان ابزار سلیقه‌گرایی بی‌ضابطه (که بر اساس مولفه‌ها و گفتمان‌هایی چون تاثیر بینش و سلیقه مدیران، تاثیر تصمیمات اشتباه مدیریتی بر سامانه‌ها، انحصارطلبی برخی مدیران و کارشناسان در ایجاد و استفاده از سامانه‌ها، امکان اعمال سلیقه در بدو ورود سامانه‌ها و غیره تعیین گردیده است) را نشان می‌دهد. موقعیت‌های مختلف در تقاطع این دو محور نمایان می‌شود.

را در مطالعه ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی آشکار می‌نماید. در این شکل محور افقی سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزار اعمال قدرت صاحبان قدرت را (که بر اساس گفتمان‌هایی چون تاثیر مدیران در ایجاد نیازهای القایی و حقیقی به سامانه‌ها، تاثیر ارتباط مدیران با رئیس دانشگاه در تامین اعتبار جهت خریداری سامانه‌ها و غیره تعیین گردیده است) ارائه می‌دهد. محور عمودی نیز



شکل ۲: نقشه موقعیت سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی در دانشگاه

آموزش و توانمندسازی و ارزیابی عملکرد کارکنان و همچنین توسعه سیاست‌ها و رویه‌هایی است که بر رفتار کارکنان حاکم است. بر اساس نظریه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و اهمیت همسویی شیوه‌های منابع انسانی با استراتژی سازمانی، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی نیز می‌تواند به عنوان ابزاری برای اعمال قدرت، بر تقویت ساختار قدرت در نظام اداری کشور و وزارتخانه با کسب اطمینان از همسویی سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه و سیاست‌های کلان کشور بپردازد. این سیستم‌ها متأثر از دیدگاه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی مدیران و کارشناسان به عنوان مجریان از زمان طراحی تا اجرا قرار دارد، کاربران این سیستم‌ها نیز در مرحله پذیرش و تثبیت با دیدگاه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی متعدد و متنوع در این عرصه با کارشناسان حوزه منابع انسانی به عنوان مجریان و مدیران به عنوان تصمیم گیرندگان، برنامه‌ریزان و بهره‌برداران در تعامل قرار می‌گیرند و همین امر به اعمال سلطه و تثبیت روابط قدرت کمک می‌نماید. در نظام مدیریت منابع انسانی کارکردها نوعی پیوستگی و همبستگی با هم دارند لذا به عنوان مثال نهاد آموزش کارکنان و نهاد ارزیابی عملکرد نیز متأثر از این روابط قدرت خواهد بود و این کارکردهای مدیریت منابع انسانی و سامانه‌های مرتبط با آنها خود به تثبیت بیشتر نظام قدرت و سلطه یاری می‌رساند. یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان کرد: «سیاست‌ها و تصمیمات اشتباه مدیریتی روی سامانه‌ها هم اثر دارد مثلاً جداسازی واحدها منجر به ایجاد سامانه‌های اضافه می‌گردد در حالی که ماهیت کار مشترک است». IIP12-450  
موقعیت ۴: سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزار اعمال قدرت با سلیقه‌گرایی بی‌ضابطه (سلطه‌گران سلیقه‌گرا)  
تاکید بر همسویی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در دانشگاه با استراتژی نظام اداری در کشور می‌تواند منجر به اعمال قدرت و سلیقه‌گرایی بی‌ضابطه در بکارگیری سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی گردد. به زعم مصاحبه‌شونده‌گان، در بخش

موقعیت ۱: سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی ایده‌آل (گفتمان خاموش)  
داده‌ای در تأیید این گفتمان وجود ندارد.  
موقعیت ۲: سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی ابزار سلیقه‌گرایی بی‌ضابطه  
«سلیقه‌گرایی بی‌ضابطه» معمولاً به افراط در ترجیحات یا تمایلات شخصی اشاره دارد که بیشتر بر فرآیندهای نیازسنجی، برنامه‌ریزی و خرید سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی متمرکز است. قانون مدیریت خدمات کشوری با هدف پیشگیری از اعمال نظر و سلیقه‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی نظام اداری کشور تدوین شده است اما در عمل شاهد تاثیر گروه‌های ذی نفوذ داخلی و خارج سازمان در کلیه فرایندهای مدیریت منابع انسانی در دستگاه‌های دولتی هستیم. آنچه به دفعات توسط مصاحبه شونده‌گان در دانشگاه نیز مطرح شد تاثیر سلیقه و بینش مدیران و ایجاد نیازهای القایی در بکارگیری و استفاده از این سیستم‌ها و عقد قرارداد با شرکت‌های خاص بود. یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان کرد:  
«حوزه فناوری اطلاعات در سطح وزارت و دانشگاه جامع‌نگری ندارد، یعنی سند چشم‌انداز برای نرم‌افزارهای مدیریت‌های مختلف دانشگاه نداریم. پیشنهاد داده شده اما در هر دوره بینش و سلیقه مدیران متفاوت بود و اولویت محسوب نمی‌شد. با راه اندازی کمیته انفورماتیک می‌شود تصمیمات بزرگی برای دانشگاه گرفت»- IIP6-145  
موقعیت ۳: سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزار اعمال قدرت (سلطه‌گر)  
سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی، می‌تواند بعنوان ابزاری برای اعمال قدرت در سازمان تلقی شود. مدیریت منابع انسانی در دانشگاه مسئول جذب، انتخاب،

به مدیران به عنوان مجریان می‌دهد که اعمال قدرت نمایند. در حالی که به زعم مصاحبه‌شوندگان، اساساً به جنبه‌های قانونی و فنی سامانه‌های مدیریت منابع انسانی کمتر اشاره شده است اما این سامانه‌ها به عنوان ابزار قدرت در دست تصمیم‌گیرندگان، برنامه‌ریزان و بهره‌برداران و متأثر از شرایط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی می‌باشد. برنامه‌ریزی برای ایجاد سامانه‌های مدیریت منابع انسانی فراتر از یک رویکرد فنی است و علاوه بر نگاه کارشناسانه واحدهای بهره‌بردار، شدیداً تحت تأثیر این شرایط قرار دارد و رقابت بین واحدهای ذی‌نفع در پیش‌بینی و امکان‌سنجی سیستم‌های اطلاعات تأثیر دارد. سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی برای ایجاد کنترل و نظم بیشتر ایجاد می‌شوند اما در عمل تحت تأثیر روابط قدرت، نوعی انعطاف‌پذیری در استفاده از آن مشاهده می‌شود، به شکلی که قوانین و مقررات که برای ایجاد و تداوم عدالت در جامعه تدوین می‌گردد تا در اجرا، نوعی رفتار یکسان با همه افراد را در جامعه نهادینه نماید متأسفانه تحت تأثیر ساختارهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، خود به عنوان ابزار سلطه در مدیران، کارشناسان و بهره‌برداران قرار می‌گیرد و در عمل ابزاری برای اعمال نظر سلیقه‌ای این افراد در جهت منافع فردی عده‌ای و خلاف جهت منافع عده دیگر قرار می‌گیرد و عملاً مدیریت منابع انسانی را به فرایندی جهت اعمال اقتدار و تثبیت روابط قدرت موجود تبدیل می‌نماید. به صراحت می‌توان ادعا کرد گفتمان‌ها در خصوص سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی در درجه اول تحت تأثیر قدرت بازیگران و عاملان رسمی و غیر رسمی، بینش و سلیقه مدیران و بهره‌برداران، عوامل محیطی، فرهنگی و باورهای ذهنی متفاوت افراد قرار دارد و در فرغ تحت قوانین و مقررات دولتی، مصوبات هیأت امناء و مسائل فنی سامانه‌ها قرار دارد. مطالعه سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی با رویکرد انتقادی به شناسایی صداهای خاموش، افراد و گروه‌های به حاشیه رانده شده کمک می‌نماید. مهمترین محدودیت این پژوهش فقدان پژوهش‌های کافی (خصوصاً پژوهش‌های کیفی انجام شده در این حوزه) بود که سبب شد نتایج روشنی در این زمینه در مقایسه یافته‌ها وجود نداشته باشد و با توجه به استفاده از رویکرد تحلیل وضعیت در این پژوهش، تأکید بر فهم و عمق موضوع مورد مطالعه در دانشگاه بود و بر این اساس تعمیم نتایج آن به سایر دانشگاه‌ها و حتی سازمان‌ها، مستلزم رعایت احتیاط است.

### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر کوشیده تا با بهره‌گیری همزمان از تحلیل وضعیت و تحلیل گفتمان انتقادی، به درک بهتر جنبه‌های پنهان این سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بپردازد. دانشگاه‌های علوم پزشکی با وجود کارکنان دانشی با تخصص‌های مختلف تابع طیف وسیعی از مقررات و قوانین حوزه منابع انسانی هستند و رعایت این الزامات می‌تواند دشوار باشد. با این حال، با استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی، سازمان‌ها می‌توانند اطمینان حاصل کنند که تمام استانداردهای لازم را رعایت کرده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش، بر ساخت‌های گفتمانی متعددی در خصوص سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی ایفای نقش می‌کنند و این سیستم در دانشگاه‌های چند بعدی و پیچیده است که عاملان، بر ساخت‌های گفتمانی، مؤلفه‌های زمانی، نمادین و اجتماعی مختلفی در ساخت و تعیین ویژگی‌های آن نقش دارند. بر این اساس هر گونه توصیفی از آن بدون توجه به این تنوع، به پیدایش کلیشه‌ای از آن منجر می‌شود. بر اساس اظهارات مصاحبه‌شوندگان و بررسی مستندات، نیازسنجی و پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی از نوعی عدم هماهنگی نهادی و ساختاری رنج می‌برد که علت

دولتی، وزارتخانه و دانشگاه‌های علوم پزشکی، تصمیم‌گیری در خصوص سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی می‌بایست بر اساس نیاز حقیقی و طبق سند جامع توسعه (Informational Technology) استقرار یابد، اما در عمل به نظر می‌رسد نهادهای سیاسی، فکری، اجتماعی در کنار قدرت نهادی یعنی قوانین و مقررات بر سامانه‌های مدیریت منابع انسانی تسلط دارند.

### بحث

به عقیده Max Weber سازمان اداری کاملاً بروکراتیک با نگاه کاملاً فنی و قدرت بروکراسی در استاندارد کردن تهیه دستورالعمل‌ها، مقررات و رویه‌ها که با تقسیم کار، سلسله مراتب، اختیارات مشخص و رسمی بودن زیاد، روابط غیرشخصی، رفتار کارکنان را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌نماید از توانایی لازم برای رسیدن به بالاترین سطح کارایی برخوردار است. هر چند بعدها خود و بر از زوایای پنهان بروکراسی و مشکلات ناشی از توجه صرف به عقلانیت، محاسبه‌گری و کنترل با عناوینی چون قفس آهنین و از بین بردن تنوع، خلاقیت و اراده آزاد صحبت کرد. Warren J. Bennis هم ادعا کرد که ساختار بروکراتیک با جامعه مدرن همخوانی ندارد و زمان این سازمان‌ها بسرآمده است. همین تجربیات منجر به بروز اندیشه‌های انتقاد آمیز گردید. نظریه پردازان انتقادی، نهادینه سازی قدرت در سلسله مراتب سازمانی و پیش فرض داشتن حق مشروع کنترل دیگران به وسیله مدیران را زیر سوال بردند. پس از آن هر چند مدیریت سازمان‌های دولتی از جمله دانشگاه، به مرزهای مدیریت دولتی نوین نزدیک شده اما این موضوع در حد استفاده ابزاری و صوری باقی مانده است و در عمل استفاده از بازی‌های زبانی، مجهول نگه داشتن نیت از طریق تأکید بر قواعد بروکراتیک و استفاده زبان معیار تخصصی در تعامل با عامه مردم، شعارزدگی و شمول معنایی پایین حکایت از مختصات گفتمان مدیریت منابع انسانی و سیستم‌های اطلاعات مرتبط با آن در دانشگاه دارد. در پژوهش حاضر نیز در نقشه‌های وضعیت و موقعیت، می‌توان مشاهده کرد گفتمان غالب سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، تأکید بر حاکمیت سلسله مراتب به جای شبکه‌ها (حکمرانی شبکه‌ای)، حاکمیت زبان قدرت به جای زبان مفاهیم (از آنجا که در بررسی سخنان مدیران، سطح وجهیت رابطه‌ای و بیانی در مجموع بالاتر از متوسط ارزیابی شده است، گفتمان اقتدار حاکمیت دارد)، الگوی بروکراتیک (کنترل، استانداردگرایی، ذهنیت سیلو) بجای دموکراتیک (مشارکت‌جویی، توانمندسازی، چابکی سازمانی، شایسته‌سالاری، آزادی عمل) و تأکید بر قانون بجای تأکید بر ارزش‌های مشترک است. قانون مدیریت خدمات کشوری و مصوبات هیأت امنای دانشگاه شیوه نامه جامعی را در جهت تدوین راهبردها و برنامه‌های منابع انسانی در اختیار دانشگاه‌های علوم پزشکی قرار می‌دهد و دانشگاه‌ها نیز با توجه به این قوانین نظام جامع مدیریت منابع انسانی را تدوین می‌کنند و سامانه‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس این قوانین به روال کار فعالیت‌های منابع انسانی نظم می‌بخشند اما در عمل نقش آفرینان اصلی نه قوانین بلکه فرهنگ، سیاست، مسائل اقتصادی، سلیقه و بینش شخصی مدیران و کارشناسان به عنوان تصمیم‌گیران، برنامه‌ریزان و بهره‌برداران بر سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار است و نقشه منظم ترسیم شده در تحلیل زمینه‌ای به خوبی به تبیین جایگاه این نقش آفرینان مختلف می‌پردازد. استفاده از سامانه‌های مدیریت منابع انسانی نیز یکی از ابزارهای اعمال قدرت می‌باشد. با وجود اعمال قدرت توسط ساختارهای رسمی اما اعمال قدرت در عمل و روابط قدرت در عمل است که مفهوم قدرت را می‌سازد. بگونه‌ای که الزام به اجرای قوانین و دستورالعمل‌ها این قدرت را

دانشگاه پرهیز نمود. تدوین و اجرایی نمودن سند چشم انداز توسعه IT در دانشگاه می‌تواند به تحقق برنامه‌های منسجم و یکپارچه در حوزه منابع انسانی دانشگاه کمک نماید.

### تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر، حاصل بخشی از نتایج پایان‌نامه دکتری مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی با کد ۱۶۳۴۶۴۴۶-۵۱۴۰۰۱۶۳۴۶۴۴۶ و با کد اخلاق IR.IAU.Khuisf.REC.1400.303 بود که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تصویب گردید. از مدیران و کلیه کارشناسان شاغل در مدیریت‌های منابع انسانی و فناوری اطلاعات دانشگاه، جهت تسهیل در امر پژوهش قدردانی می‌گردد.

### تضاد منافع

در انجام پژوهش حاضر، نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشتند.

آن را می‌توان در تعارض ساختاری فراوان در نظام حکمرانی کشور یافت. جایی که اسناد توسعه و چشم انداز کشور تدوین و زیربنای سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری در هیئت دولت، مجلس و ملاک عمل وزارتخانه‌ها در صدور آیین‌نامه‌های حوزه اداری منابع انسانی قرار می‌گیرد و به دستگاه‌های دولتی از جمله دانشگاه‌ها ابلاغ می‌شود. بی‌شک روی‌آوری به فناوری اطلاعات بویژه در نظام اطلاعات مدیریت منابع انسانی در بخش سلامت و ارتقا سامانه‌ها با هدف شبکه‌سازی و اتصال اطلاعات ضروری به منظور افزایش دقت، صحت و سلامت کار، امری لازم است.

### پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود ضمن بهره‌برداری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، از نتایج این پژوهش در اصلاح سیاست‌گذاری‌ها و بهبود فرایندهای انتخاب، پیاده‌سازی و اجرای سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بخش سلامت بهره گرفت و از نگاه کوتاه مدت و مقطعی به فعالیت‌های مدیریت فناوری اطلاعات در

### References

1. Shiri, S. Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization-A Cross Sectional Study. *US-China Education Review*. 2012;9(1):830-839.
2. Saleem I. Impact of adopting HRIS on three tries of HRM Evidence from Developing Economy, *Business Review*.2012;7(2):96-105.
3. OECD.The Path to Becoming a Data-Driven Public Sector.Available online:https://www.oecd-ilibrary.org/governance/the-path-to-becoming-a-data-driven-public-sector\_059814a7-en.2019.(accessed on 12 January 2023).
4. Llorens, JJ. Rapid Advances in HRM Technologies and Public Employment Systems:A Research Agenda for Acquiring and Managing Talent. In *Handbook of Public Administration*.London: Routledge.2021;(3):272-81.
5. Kelid Bari,H.Garkani,R.Rodgrenjad,F.Qorban Nasrabadi,A.Advanced Management Information Systems,Tehran:Azaraksh Publications.2012. [In persian]
6. Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management .PRACTICE.London and Philadelphia:Kogan page.2006.
7. Safari,A.Farkhi ,M.Salehzadeh,R. Pathology of Human Resource Management System. *Human Resource Management Studies*. 2014;7(1). [In persian]
8. Giermindl,Lisa Marie,Franz Strich,Oliver Christ,Ulrich Leicht-Deobald,and Abdullah Redzepi.The dark sides of people analytics:Reviewing the perils for organisations and employees. *European Journal of Information Systems*.2022 ;(31):410-35.
9. Tursunbayeva, Aizhan,Stefano Di Lauro, and Claudia Pagliari.People analytics-A scoping review of conceptual boundaries and value propositions. *International Journal of Information Management*.2018;(43):224-47.
10. Gumzej,Nina. Applicability of ePrivacy Directive to national data retention measures following invalidation of the Data Retention Directive. *Tribuna Juridică* .2021;(11): 430-51.
11. Foucault, M. The Archaeology of Knowledge. London:Routledge.1972.
12. Brock,M. E.,&Buckley, M. R.Human resource functioning in an information society: Practical suggestions and future implications. *Public Personnel Management*.2013; 42(2): 272-280. http://doi.org/10.1177/0091026013487047
13. Leicht-Deobald,Ulrich, Thorsten Busch, Christoph Schank, Antoinette Weibel, Simon Schafheitle, Isabelle Wildhaber, and Gabriel Kasper. The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. In *Business and the Ethical Implications of Technology*. Cham.2022; 2(5):71-86.
14. Fairclough, N. Language and power, London: Longman.1989.
15. Clarke, A.Situational analysis:Grounded theory after the postmodern turn, Sage.2005..

## Investigating Discourses and Analyzing the Situation of Human Resource Management Information Systems in the Isfahan University of Medical Sciences: A Qualitative Study

Elham EhsaniFarid<sup>1</sup>, Alborz Gheitani<sup>2</sup>, Reza Ebrahimzadeh<sup>3</sup>, Mehraban Hadi Peykani<sup>4</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** This study endeavors to identify discourses and analyze the situation of human resources management information systems of the Isfahan University of Medical Sciences.

**Methods:** This qualitative study was conducted using Fairclough's Critical Discourse Analysis method and semi-structured interviews with 42 experts and managers working in the field of human resources management and university information technology management and participatory observation to identify meaningful concepts, critical and different discourses. Then, it has been analyzed using Clark's situation analysis method by drawing ordered situational map and positional maps.

**Results:** Based on the results of the study, different discourse structures play a role in human resource management information systems, which indicates that the designed model of human resource management systems is based on the type of thinking and managers' view towards human resources and factors. The environment has been designed and implemented.

**Conclusion:** In practice, human resource management information systems are influenced by the power of official and unofficial actors and agents, government laws and regulations, approvals of the board of trustees, as well as environmental and cultural factors. This research can pave the way for other researchers to consider a critical approach to human resource information systems and helps guide more research with this approach.

**Keywords:** Information systems; Human resource management; Critical discourse analysis; Situation analysis

Received: 7 May; 2023

Accepted: 2 July; 2023

Published: 6 July; 2023

**Citation:** Ehsani Farid E, Gheitani A, Ebrahimzadeh R, Hadi Peykani M. **Investigating Discourses and Analyzing the Situation of Human Resource Management Information Systems in Isfahan University of Medical Sciences: A Qualitative Study.** *Health Inf Manage* 2023; 20(2):100-107.

Article resulted from PhD thesis.

1. PhD student, Public Management, Human Resource Management, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Corresponding Author: Alborz Gheitani; Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran. Email: a.ghaitani@khuif.ac.ir