

بررسی تحلیلی رابطه سلامت سازمانی تامین اجتماعی اداره کل آذربایجان شرقی
با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

حجت نادری

گروه مدیریت منابع انسانی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

نویسنده مسئول: Hojjat.nader@yahoo.com

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه سلامت سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان تشکیل می‌دهند که حدود ۷۵ نفر می‌باشند. و نمونه این پژوهش به علت که جامعه از ۱۵۰ نفر کمتر است از روش سرشماری استفاده شد. و اطلاعات لازم جهت بررسی سلامت سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید. پس از بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از آزمودنی‌ها از طریق نرم افزار **SPSS** و همچنین با استفاده از آزمونهای آماری کنداو و اسپیرمن مشخص گردید که بین سلامت سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، سیستم کارکنان دانشی.

مقدمه

مفهوم سلامت سازمانی مفهومی بی نظیر است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متوجه و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عکلکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند در این محل انتخاب می کنند، در حقیقت سلامت سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سalarی و ارزش گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرasiستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (کورکماز، ۲۰۰۷).

سیستم های اطلاعاتی مدیریت در دنیای امروز به سبب پیچیدگی مسائل و مشکلات نیاز به اطلاعات و آمار و ارقام در تصمیم گیری های مدیریت بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. اطلاعات صحیح و جامع چنانچه به موقع در اختیار مدیران قرار گیرد خطر اتخاذ تصمیمات نادرست را به حداقل خواهد رساند. بنابراین سازمانهای امروزی باید انواع اطلاعات مورد نیاز مدیریت را جمع آوری، طبقه بندی، پردازش و تحلیل کرده، آن را در اختیار مدیران قرار دهن. برای تامین چنین اطلاعاتی، امروزه از کامپیوتر استفاده می شود و سیستم های اطلاعات مدیریت در این راستا گسترش تر شده اند (امیدوار، ۱۳۸۷). برای داشتن جامعه سالم باید سازمانهای سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان ها، تلاش های علمی قابل ملاحظه ای در دهه های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوبهای نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است.

تمامی فعالیتهای سیستم های اطلاعات در یک سازمان و ساختار واحد سیستم های اطلاعات، ناشی از استراتژی ها و سیاست های مدیریت کل است. استراتژی های سیستم های اطلاعات شامل اقدامات گسترده ای در جهت دستیابی به اهداف سیستم های اطلاعات است که ارتباط یک سازمان را با کاربران، مدیریت کل، و نهادهای خارج از آن سازمان تعریف می کنند. سیاست های سیستم های اطلاعات شامل روش های به کار گرفته شده برای انجام استراتژی های سیستم های اطلاعات است که در خلال فرایند برنامه ریزی تعیین می شوند و فرایند های گوناگون برنامه ریزی را هدایت می کنند. این سیاست ها می توانند بر حسب سیاست های سخت افزاری، نرم افزاری، پرسنلی، سازمانی، توسعه کاربردی، برنامه ریزی، مالی و حسابداری گروه بندی گردد. مدیران به منظور مواجهه با محیط و تحقیق اهداف سازمانی خود با مدنظر قرار دادن متغیرهای محیطی ضرورتا بایستی محیط را تحلیل، متغیرهای آن را شناسایی و تدبیر مناسب در برخورد با آنها اتخاذ کنند. این امر مستلزم برخورداری از اطلاعات بهنگام، درون و برون سازمانی و نیز امکان بهره برداری از آنها می باشد. سیستم های اطلاعات مدیریت در سطوح مختلف سازمانی و یا بهره مندی از

ابزار نوین جمع آوری و پردازش داده‌ها می‌تواند مدیران را در جهت تحقق اهداف یاری و پشتیبانی کند (سنگحقی، ۱۳۹۲).

سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر. انتخاب نامناسب، استفاده نامطلوب از مهارت‌ها، عدم جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقاء سازمان را به خطر بیندازد. وقتی که به افراد مقام یا پستی داده می‌شود که مناسب با شأن آن نبوده منجر به نافرمانی، غیبت از کار، تأخیر و استغفا می‌شود. چنانچه در سازمان جریان ارتباطات در تمام سطوح به صورت چند جانبه و باز برقرار نشود و اعتماد کامل بین بخش‌های مختلف وجود نداشته باشد، سوء تفاهم و ناهمانگی ایجاد می‌شود. زمانی که اهداف مشخص نباشد، ابهام در هدف‌ها ایجاد می‌شود و در نتیجه تلاش هماهنگی از طرف کارکنان در جهت تحقق اهداف صورت نمی‌گیرد. چنانچه به یادگیری در سازمان نیز اهمیت داده نشود، سازمان در مراحل حفظ، بقاء و رشد سازمانی خود موفق نمی‌شود. بسیاری از مدیران دریافت‌هه اند که سلامت سازمان، از نظر اقتصادی در گرو رشد است (یاراحمدی خراسانی، ۱۳۹۰).

بنابراین برای انجام بهسازی و بهبود وضع سازمانها، چاره‌ای جز شناخت علمی از طریق سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و شاخص‌های سلامت سازمانی نمی‌باشد. سلامت سازمانی، چارچوب نظری و ابزاری سودمند برای تجزیه و تحلیل و درک و تغییر محیط کار از طریق سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت به مدیران می‌دهد.

پیشینه تحقیق

حسن زاده (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر فن آوری اطلاعات بر ابعاد ساختار سازمانی در سازمان نوسازی صنایع کشور به بررسی تاثیر فن آوری اطلاعات بر ابعاد ساختار سازمانی و همچنین تصمیم‌گیریهای استراتژیک و تاکتیکی پرداخت که نتایج بدست آمده حاکل از این بود که فن آوری اطلاعات بر تصمیمات استراتژیکی کم و بر تصمیمات تاکتیکی بالا و قابل ملاحظه بوده است.

جهانبخش (۱۳۹۰) در تحقیقی تاثیر فن آوری اطلاعات را بر بهبود ارتباط بین کارمند و ارباب رجوع، ارتقاء، آگاهی ارباب رجوع نسبت به قوانین و مقررات، افزایش شفافیت اطلاعات و بهبود پاسخگویی سنجید، نتایج تحقیق نشان داده است که استفاده از فن آوری اطلاعات سبب کاهش فساد اداری می‌شود. همبرگ و همکاران (۱۹۷۸) درباره بوجود آمدن چارچوب برنامه ریزی مدیریت کتابخانه که بر اساس مفهوم سیستم‌های اطلاعات مدیریت پی ریزی شده باشد، کارهایی توسط همبرگ و همکاران انجام گرفته است آنها چارچوبی بر خدمات و مقاومیت کتابخانه ارائه داده اند که براساس مسائل تصمیم‌گیری ممکن در کتابخانه و بحث درباره عناصر داده‌های مورد نظر برای پشتیبانی از چنین تصمیماتی شکل گرفته بود.

بومر و کروبا (۱۹۸۳) شش حوزه کلیدی آخذ داده های مورد لزوم برای تصمیم گیری مدیریت را شناسایی کرده اند. این حوزه ها عبارتند از مجموعه گسترده خدمات فنی، خدمات مرجع و کتاب شناختی، دسترسی مجموعه، دسترسی امانت بین کتابخانه ای و امکانات فیزیکی. به طور کلی می توان گفت که گزینش عناصر داده ها و انتخاب روشی بر گرداوری آنها هسته سیستم اطلاعات مدیریت کتابخانه می باشد.

اهداف تحقیق

هدف کلی

توصیف سلامت سازمانی و بررسی ارتباط آن با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

اهداف فرعی تحقیق

۱. بررسی وجود رابطه بین اهداف و سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.
۲. بررسی وجود رابطه بین شایستگی ارتباطات و سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.
۳. بررسی وجود رابطه بین مشارکت اختیار و سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.
۴. بررسی وجود رابطه بین بکارگیری منابع و سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.
۵. بررسی وجود رابطه بین همبستگی و سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.
۶. بررسی وجود رابطه بین نوادری و سیستم های اطلاعات مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.
۷. بررسی وجود رابطه بین استقلال و سیستم های اطلاعات مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر، از نوع تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است تحقیق توصیفی برای تعیین ویژگیهای متغیرهای یک موقعیت صورت می گیرد و برای توصیف ویژگیهای سازمان به کار می رود.

تحقیق همبستگی زیرمجموعه تحقیقات توصیفی غیرآزمایشی می باشد و هدف تغیین همبستگی تغییرات دو متغیر از اهداف آن باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز تشکیل می دهند که مشتمل بر ۷۵ نفر می باشند را تشکیل می دهد.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

به منظور تعیین حجم نمونه موردنیاز، نظر به اینکه تعداد جامعه آماری از ۱۵۰ کمتر است از سرشماری استفاده شد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بررسی رابطه سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی.

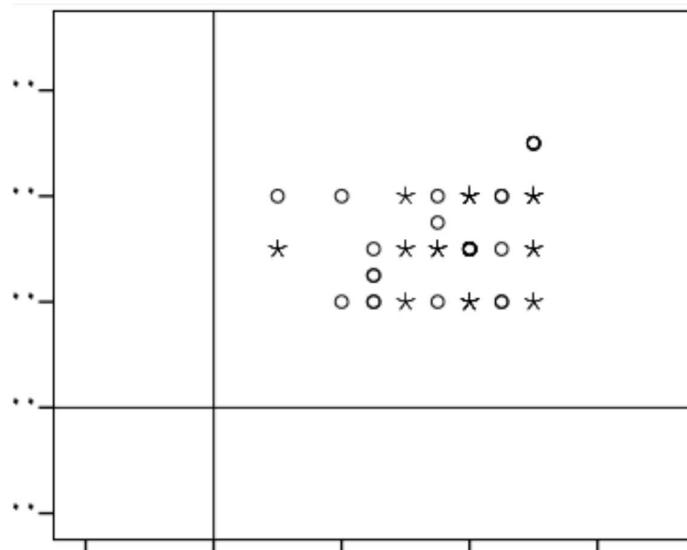
H_0 : بین سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز رابطه وجود دارد.

سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده $P=0/000$ کمتر از سطح معنی داری تحقیق ۵٪ می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان سلامت سازمانی بیشتر شود میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریتی نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر هم‌مان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان سلامت سازمانی موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کنداول و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۱: بررسی رابطه سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت				
سلامت سازمانی				
نوع رابطه	وجود رابطه	P - مقدار	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	.۰۰۰۷	.۰۲۰	کندال
مستقیم	دارد	.۰۰۰۸	.۰۲۳۶	اسپیرمن



نمودار ۱: نمودار پراکنش توجه به اهداف یا میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

فرضیه فرعی اول: بررسی رابطه توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

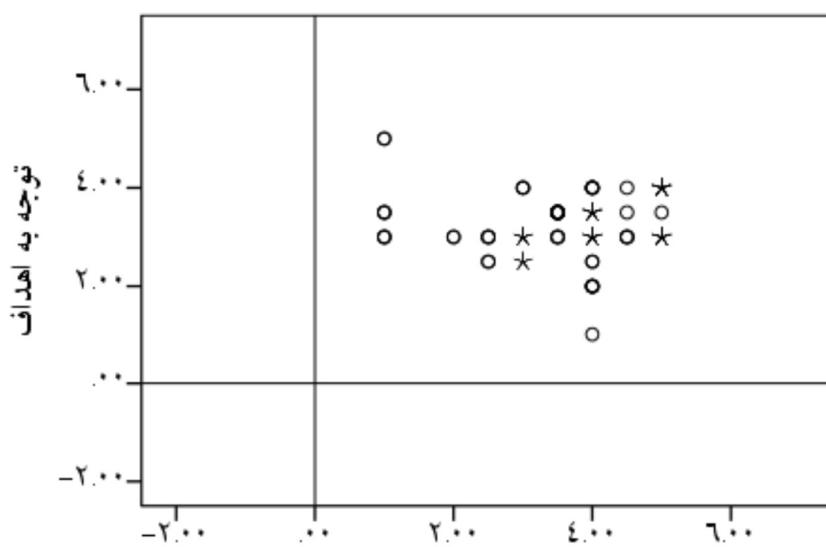
H0: بین توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل رابطه وجود ندارد.

H1: بین توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز رابطه وجود دارد.

توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان ثامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده ($P - \text{مقدار } ۰/۰\ ۳$ و $۰/۰\ ۴$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha=۰/۰\ ۵$ می‌باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می‌شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به اهداف بیشتر شود میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی نیز افزایش پیدا می‌کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به اهداف موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون‌های کندال و اسپرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۲: بررسی رابطه توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت					
توجه به اهداف					
آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	مقدار $P - \text{مقدار}$	وجود رابطه	نوع رابطه	توجه به اهداف
کندال	۰/۱۵۳	۰/۰۳۷	دارد	مستقیم	
اسپرمن	۰/۱۸۴	۰/۰۴۰	دارد	مستقیم	



استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

نمودار ۲ نمودار پراکنش توجه به اهداف یا میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

بین مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به اهداف رابطه وجود دارد. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به اهداف معنی دار شد باید دید کدام یک از مولفه‌ها بیشترین تاثیر را بر توجه به اهداف داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: بررسی رابطه توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

شماره	مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه	توجه به اهداف	
					شماره	نوع رابطه
۱	KWS	> ۰/۰۷۰	< ۰/۰۰۱	مستقیم		
۲	OAS	> ۰/۲۳۴	< ۰/۰۰۱	مستقیم		
۳	TPS	> ۰/۱۴۸	< ۰/۰۳۸	مستقیم		
۴	DSS	> ۰/۰۳۱	< ۰/۶۲۹	مستقیم		

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که کلیه مولفه ها به جز سیستمک پشتیبانی بر توجه به اهداف تاثیر مثبت دارند ($P < 0.05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به اهداف است

فرضیه فرعی ۵: بررسی رابطه توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

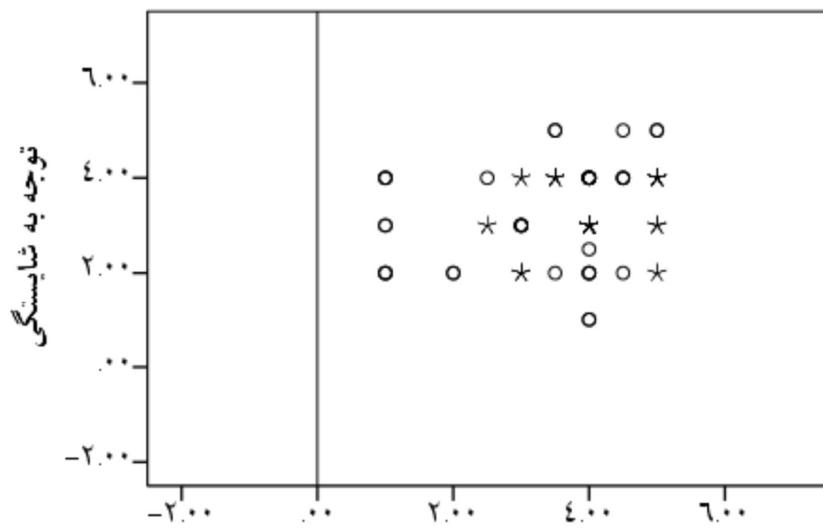
H0: بین توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

H1: بین توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده ($p - مقدار = 0.02$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha = 0.05$ می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به شایستگی بیشتر شود میزان استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریتی نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به شایستگی موجب تغییرات در استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کنдал و اسپرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۴: بررسی رابطه توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

توجه به شایستگی				
استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت				
آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	- مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کنдал	۰/۱۶۲	۰/۰۳۱	دارد	مستقیم
اسپرمن	۰/۱۹۶	۰/۰۲۹	دارد	مستقیم



نمودار ۳: نمودار پراکنش توجه به شایستگی با نیاز استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

بین مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به شایستگی رابطه وجود دارد. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقی همبستگی بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به شایستگی معنی دار شد باید دید کدام یک از مولفه‌ها بیشترین تاثیر را بر توجه به شایستگی داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: نتایج همبستگی مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به شایستگی

شماره	مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه	توجه به شایستگی
۱	OAS	۰/۱۹۴	< ۰/۰۰۸	مستقیم	
۲	KWS	۰/۱۵۸	< ۰/۰۴۲	مستقیم	
۳	DSS	۰/۱۳۲	۰/۰ ۹۳	مستقیم	
۴	TPS	۰/۱۰۳	۰/ ۱۷۶	مستقیم	

تابع حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که دو مولفه ها به جز سیستم اتوماسیون و سیستم کارکنان بر توجه به شایستگی تاثیر مثبت دارند ($P < 0.05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به شایستگی است

فرضیه فرعی سوم: بررسی رابطه توجه به مشارکت با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

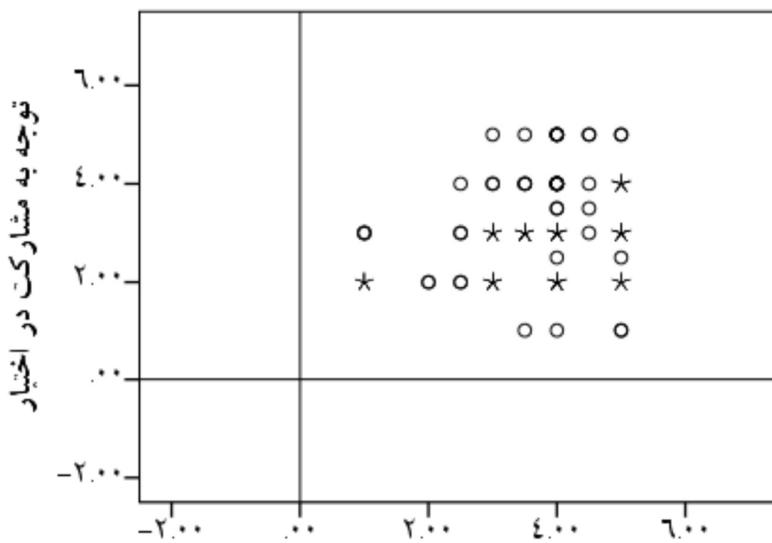
H0: بین توجه به مشارکت در اختیار با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

H1: بین توجه به مشارکت در اختیار با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به مشارکت در اختیار با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده ($p = 0.02$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha = 0.05$ می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به شایستگی بیشتر شود میزان استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریتی نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تحقیق قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به مشارکت در اختیار موجب تغییرات در استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۶: بررسی رابطه توجه به مشارکت با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت				
توجه به مشارکت				
آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۱۶۴	۰/۰۲۵	دارد	مستقیم
اسپرمن	۰/۱۹۶	۰/۰۲۹	دارد	مستقیم



استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

نمودار ۴: نمودار پراکنش توجه به مشارکت با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

بین مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به مشارکت در اختیار رابطه وجود دارد. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به مشارکت در اختیار معنی دار شد باید دید کدام یک از مولفه‌ها بیشترین تاثیر را بر توجه به مشارکت داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷: نتایج همبستگی مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به مشارکت

شماره	مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه	توجه به مشارکت
۱	OAS	۰/۱۵۸	۰/۰۲۷	مستقیم	
۲	KWS	۰/۱۳۴	۰/۰۷۸	ندارد	
۳	DSS	۰/۰۷۴	۰/۰۳۳	ندارد	
۴	TPS	۰/۰۶۶	۰/۰۳۷	ندارد	

تابع حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که مولفه سیستم اتماسیون بر توجه به مشارکت تاثیر مثبت دارند ($P < 0.05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به مشارکت در اختیار است.

فرضیه فرعی چهارم: بررسی رابطه توجه به بکارگیری منابع با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

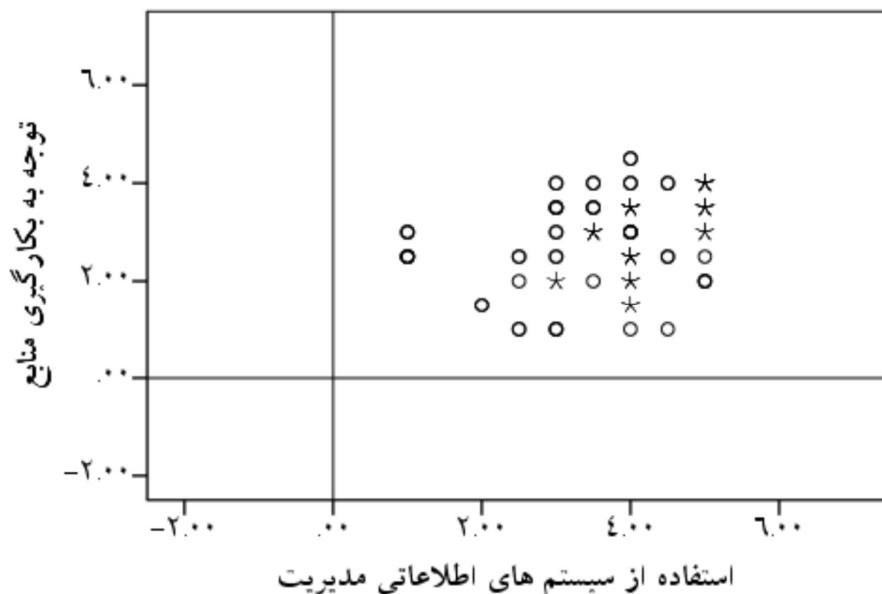
H0: بین توجه به بکارگیری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

H1: بین توجه به بکارگیری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به بکارگیری منابع با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده ($p - مقدار - 0.0005 = 0.0001$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به بکارگیری بیشتر شود میزان استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریتی نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به بکارگیری موجب تغییرات در استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کنдал و اسپرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۸: بررسی رابطه توجه به بکارگیری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

توجه به بکارگیری				
استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت				
آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کنдал	۰/۲۸۱	< 0/001	دارد	مستقیم
اسپرمن	۰/۳۶۲	< 0/001	دارد	مستقیم



نمودار ۵: نمودار پراکنش توجه به بکارگیری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

بین مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به بکارگیری رابطه وجود دارد. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به مشارکت در اختیار معنی دار شد باید دید کدام یک از مولفه‌ها بیشترین تاثیر را بر توجه به بکارگیری داشته است نتایج حاصل از آزمون در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹: نتایج همبستگی مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به بکارگیری

توجه به بکارگیری					
شماره	مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه	
۱	OAS	۰/۳۲۱	< ۰/۰۰۱	مستقیم	
۲	KWS	۰/۲۳۱	۰/۰۰۲	مستقیم	
۳	TPS	۰/۲۰۸	۰/۰۰۴	مستقیم	
۴	DSS	۰/۰۱۶۱	۰/۰۰۳۱	مستقیم	

تابع حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که تمام مولفه های سیستم اطلاعات مدیریت بر توجه به بکارگیری منابع تاثیر مثبت دارند ($P < 0.05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به بکارگیری منابع است.

فرضیه فرعی پنجم: بررسی رابطه توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

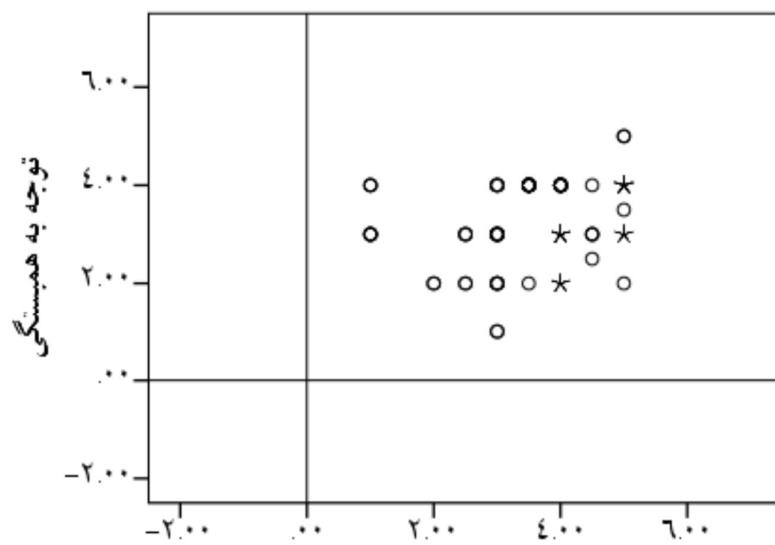
H0: بین توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

H1: بین توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده ($p - مقدار - 0.01$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha = 0.05$ می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به شایستگی بیشتر شود میزان استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریتی نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به همبستگی موجب تغییرات در استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کنдал و اسپرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۱۰: بررسی رابطه توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت				
توجه به همبستگی				
نوع رابطه	وجود رابطه	- مقدار	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۰/۰۱۵	۰/۱۸۴	کنдал
مستقیم	دارد	۰/۰۱۳	۰/۲۲	اسپرمن



استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

نمودار ۶: نمودار پراکنش توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

بین مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به همبستگی رابطه وجود دارد. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به همبستگی معنی دار شد باید دید کدام یک از مولفه‌ها بیشترین تاثیر را بر توجه به مشارکت داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱: نتایج همبستگی مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به همبستگی

شماره	مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه	توجه به همبستگی
۱	OAS	.۰/۲۷۴	< .۰/۰۰۱	مستقیم	
۲	KWS	.۰/۲۳۴	.۰/۰۰۳	مستقیم	
۳	TPS	.۰/۱۲۵	.۰/۱۰۳	ندارد	
۴	DSS	.۰/۰۹۱	.۰/۲۳۴	ندارد	

تابع حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که دو مولفه سیستم اتو ماسیون بر توجه به همبستگی تاثیر مثبت دارند ($P < 0.05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به همبستگی است.

فرضیه فرعی ششم: بررسی رابطه توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان ثامین اجتماعی اداره کل تبریز.

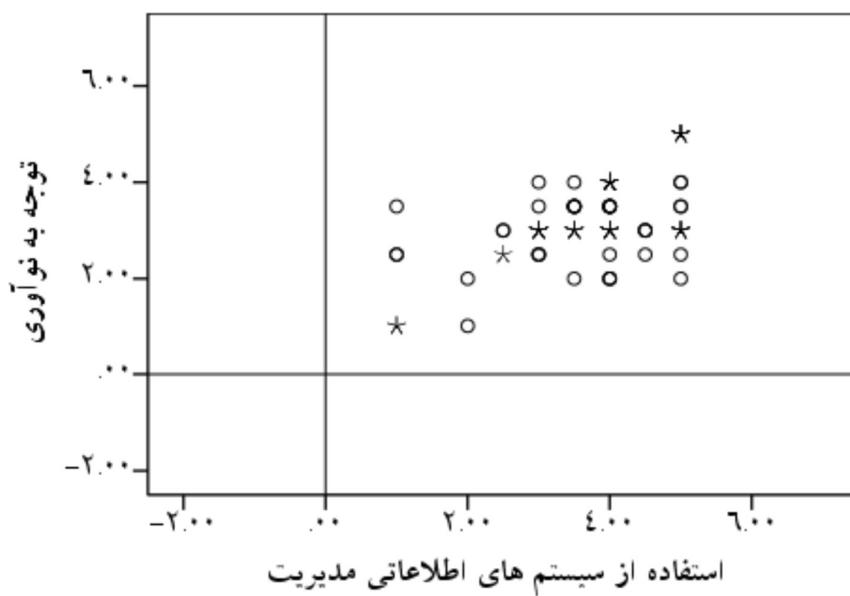
H0 : بین توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان ثامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

H1 : بین توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان ثامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان ثامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده ($P - \text{مقدار} < 0.001$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha = 0.05$ می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به نوآوری بیشتر شود میزان استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریتی نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به نوآوری موجب تغییرات در استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کنдал و اسپرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۱۲: بررسی رابطه توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت					
توجه به نوآوری					
نوع رابطه	وجود رابطه	$P - \text{مقدار}$	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	آماره همبستگی	
مستقیم	دارد	< 0.001	۰/۴۲۷	کنдал	
مستقیم	دارد	< 0.001	۰/۴۸۶	اسپرمن	



نمودار ۶: نمودار پراکنش توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

بین مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به نوآوری رابطه وجود دارد. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به نوآوری معنی دار شد باید دید کدام یک از مولفه‌ها بیشترین تاثیر را بر توجه به نوآوری داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۳ آمده است.

جدول ۱۳: نتایج همبستگی مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به نوآوری

توجه به نوآوری				
شماره	مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه
۱	OAS	۰/۳۶۳	< ۰/۰۰ ۱	مستقیم
۲	TPS	۰/۳۱۳	< ۰/۰۰ ۱	مستقیم
۳	DSS	۰/۳۱۰	< ۰/۰۰ ۱	مستقیم
۴	KWS	۰/۱۶۷	۰/۰ ۲۶	مستقیم

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که تمام مولفه های سیستم های اطلاعات مدیریت بر نوآوری تاثیر مثبت دارند ($P < 0.05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به نوآوری است.

فرضیه فرعی هفتم: بررسی رابطه توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز

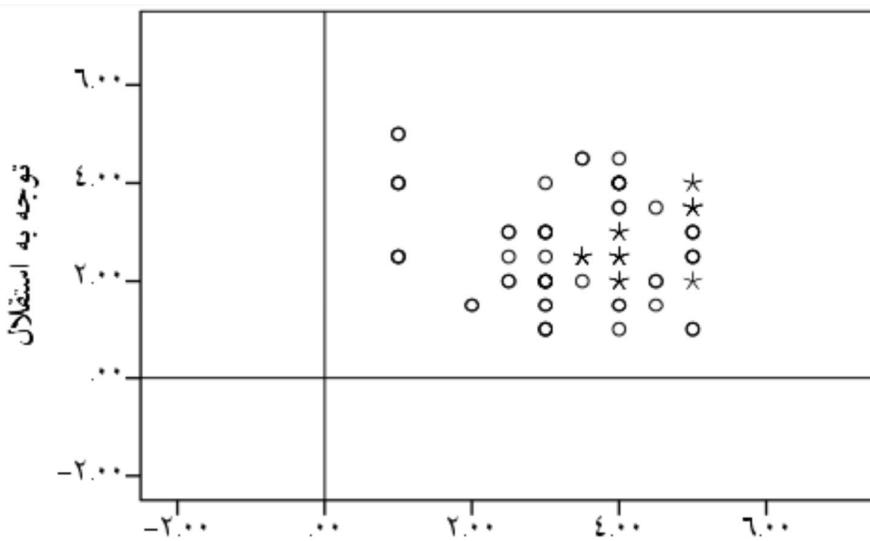
H0: بین توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

H1: بین توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده ($p = 0.02$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha = 0.05$ می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به استقلال بیشتر شود میزان استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریتی نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به استقلال موجب تغییرات در استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کنдал و اسپرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۱۴: بررسی رابطه توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت					
توجه به استقلال					
نوع رابطه	وجود رابطه	- مقدار P	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	آماره همبستگی	
مستقیم	دارد	0.024	0.160	کنдал	
مستقیم	دارد	0.022	0.192	اسپرمن	



نمودار ۷: نمودار پراکنش توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

بین مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به استقلال رابطه وجود دارد. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به استقلال معنی دار شد باید دید کدام یک از مولفه‌ها بیشترین تاثیر را بر توجه به استقلال داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۵ آمده است.

جدول ۱۵: نتایج همبستگی مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به استقلال

شماره	مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه	توجه به استقلال
۱	OAS	۰/۲۹۸	<0/00 ۱	مستقیم	
۲	KWS	۰/۲۳۴	<0/00 ۱	مستقیم	
۳	TPS	۰/۰ ۴۲	۰/۵۷۶	ندارد	
۴	DSS	۰/۰ ۱۳	۰/۸۵۲	ندارد	

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که دو مولفه سیستم اتوماسیون و سیستم کارکنان بر توجه به استقلال تاثیر مثبت دارند ($P < 0.05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به استقلال است.

بحث و نتیجه گیری

آموزش های غیرمستقیم بهترین نوع آموزش و تاثیرگذارترین آنها هستند. اگر آنچه را می گوییم خودمان عمل نکنیم یا رفتار غلط داشته باشیم و در کلام هم غلط را ترویج کنیم پرسنل دقیقاً خودشان را با ما مدیران تطبيق می دهند. یک مدیر که رفتار تهاجمی دارد و در مقابل هر انتقادی و پیشنهادی موضع می گیرد همین رفتار را به تیم کاریش هم منتقل می کند. بر عکس مدیری که تعقل و برخورد منطقی و با گذشت را در پیش می گیرد و در نهایت همکارانی را دارد که هم با او و هم با پرسنل دیگر بخشها همین برخورد را خواهند داشت. آنچه شخصیت یک سازمان نام دارد همین رفتارهایی است که توسط مدیران ارشد هر سازمان به کالبد سازمان روح می دهد. مدیر ارشد هر سازمان وظیفه هماهنگی رشد در بخش های مختلف سازمان را بر مبنای اصول موردنی اعتقادش را به عهده دارد. آنچه دو سازمان را که از نظر ماشین آلات و تکنولوژی و نیروهای متخصص در یک رده قرار دارند از هم متمایز می کند همین روح و شخصیت سازمانی است. سلامت این روح و تقویت آن از هر چیزی در یک سازمان مهمتر است. این سلامت می تواند تضمین کننده موفقیت یک سازمان باشد. یک سازمان سالم نیروهایی دارد که در عین متفاوت بودن از لحاظ تخصص و اخلاق فردی در جهت منافع سازمان عمل کنند. در یک سازمان سالم در گفتگوهای شفافیت وجود دارد. سازمان زنده سازمان سود آور است (شریعتمندی، ۱۳۸۸). مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان، توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا منع پویایی های سازمان است. «تالکوت پارسونز» معتقد است که همه سیستم های اجتماعی اگر قرار باشد که رشد و توسعه یابند، باید چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یگانگی و ناپیدایی را فرو نشاند (اسلامیه، ۱۳۸۶). دنیای امروز دنیای سازمانهایت و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع سازمانی محسوب می شود. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می بخشید و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کند. امروز بیش از هر زمان دیگری مشخص شده است که رشد و توسعه سازمانها و در پی آن یک جامعه و کشور در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است. بنی توجهی به خواسته های عمومی و فساد در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی دولتها را در بلندمدت تهدید می کند، عامل شکست سازمانها در محیط است و ادامه حیات و بقای آنان را با مشکل مواجه می سازد. اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می آید و بدون این مهم سایر برنامه ها و تلاش ها نیز به سرانجام نخواهد رسید. به همین دلیل دولتها اقدامات فراوانی در جهت اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به منظور کارآمدی و پاسخ گویی بیشتر و همچنین کاهش فساد اداری انجام داده اند از جمله تحول

در نظام حقوق و دستمزد، جذب به کارگماری، ساده سازی ساختارها، شفاف سازی وظایف و اختیارات، کوچک سازی و کاهش تصدی دستگاهها، تحول در نظام مالی، به کارگیری ساز و کارهای ناظری، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکان متعهد و تلاشگر و نیز قدردانی از آنها و ارشاد و تنبیه افراد مختلف (شیخی، ۱۳۹۰: ۹۹).

سلامت سازمانی وضعیتی است که کلیه عوامل سازمان قابلیت تامین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدایر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند، که در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصدی غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است.

نظرارت بر عملکرد کارگزاران به منظور پیشگیری از کوتاهی در ادای وظایف و تجاوز به حقوق مردم و نیز حفظ سلامت نظام اداری، ضروری است (نهج البلاغه: ۴۰). از دید اسلام نقش اصلی در اداره امور از آن مردم در سطح عموم جامعه و از آن مشتریان و کارکنان در سطح خاص سازمانهاست، به این معنی که مدیریت، چه در نظام سیاسی و چه در نظام اداری، بدون آنان تحقق نمی‌یابد و بدون اقبال و رای مردم مقبولیت و فعلیت پیدا نمی‌کند و بدون حضور و مشارکت همه جانبه مردم به درستی و اداره و سلامت آن تضمین نمی‌شود.

بنابراین مردم، اعم از اینکه از شهروندان و ارباب رجوع، نقش ایجادی، ابقایی و اصلاحی ندارد و تحقق اداره اسلامی، صلاح، سامان و پابرجایی و سیر به سوی اهداف آن به مردم بسته است. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت به دو طریق عملده در حل مساله کمک می‌کند: یک منبع اطلاعات در بهینه سازمان فراهم می‌نماید و نیز شناسایی و درک مساله کمک می‌کند. نور ساطع از سیستم اطلاعاتی مدیریت با این هدف است که برای مدیران علائم مساله یا منحل الوقوع بودن مساله را اعلام دارد. ضعف عملده سیستم اطلاعات مدیریت آن است که نمی‌تواند نیازهای خاص هر فرد را برطرف کند، مساله را برآورد سازد. اغلب سیستم اطلاعات دقیق مورد نیاز را فراهم نمی‌کند مفهوم سیستم پشتیبانی تصمیم در پاسخ به چنین نیازی بوجود آمد. معمولاً سیستم‌های اطلاعات مدیریت پرهزینه‌اند به همین دلیل بیشتر سازمانهای بزرگ قادرند از سیستم‌های پیچیده و پرهزینه استفاده کنند. به طور کلی ساختار تولید، تأثیر عمدۀ ای در ماهیت سیستم اطلاعاتی دارد، از جمله سازمانهایی که دارای تکنولوژی پیشرفته و مراحل تولید مختلف و محصولات پیچیده می‌باشند و از تنوع محصول برخوردارند به سیستم اطلاعات پیچیده تری نیاز دارند.

در اوایل پیدایش MIS، اغلب سیستم‌های اطلاعاتی توسط کسانی طراحی می‌شد که قادر نگرشن یا دیدگاه استراتژیک و تاکتیکی بودند، به علاوه، آنها سیستم‌های اطلاعاتی را بیشتر وسیله‌ای برای کارکردن با ارقام می‌دانستند تا سلاح رقابت یا وسیله‌ای برای رسون در بازار و برقراری رابطه با مشتریان باشد. تردیدی وجود ندارد که کامپیوتر یکی از ارکان اساسی MIS محسوب می‌شود و یک سیستم اطلاعاتی موفق باید در تمامی مراحل طرح ریزی خود را منطبق با دیدگاهها و توانایی‌های سیستم‌های کامپیوتر، عدم تفکر و منطق کامپیوتری در میان مدیران و طراحان سیستم‌های اطلاعاتی از دلایل مهم ناکارآمدی بسیاری از پروژه‌های MIS و اجرای سیستم‌های اطلاعاتی در سازمانها و نهادهای مختلف است. سیستم‌های اطلاعاتی، بخش مهمی از اجزای سازمان محسوب می‌شوند. بنابراین هم در ساختار سازمان اثر گذاشته و موجب تغییر بنیادی آن می‌شوند و هم خود نیز از ساختار سازمان متأثر می‌شوند. برای مثال، سازمانی با ساختار متمرکز، بیشتر تمایل به ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی به صورت مت مرکز خواهد داشت و بر عکس سیستم‌های اطلاعاتی، با پیوند بین اجزای پراکنده سازمان، آن را یکپارچه در آورد، ساختار سلسله مراتبی سازمان را تبدیل به ساختار غیرمت مرکز، شبکه‌ای و افقی می‌کند. سیستم اطلاعاتی حد واسطه بین سیستم تصمیم‌گیری و سیستم اجرایی محسوب می‌شود. مزایای متعدد و زیادی را می‌توان برای سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت برشمرد، مزیت اصلی و عمدۀ سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمانها، نظارت و کنترل دقیق بر فعالیت‌های سازمان، کاهش حدس و گمان در تصمیم‌گیری، امکان برنامه‌ریزی، ارایه بازخورد از نتایج تصمیمات، کاهش سطوح مدیریت و کاهش هزینه می‌باشد.

فهرست منابع و مأخذ

- اسلامیه، فاطمه (۱۳۹۱)، رابطه میزان استفاده از فن آوری های اطلاعات و ارتباطات با عملکرد دبیران در فرایند یاددهی و یادگیری. *فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، دوره ۵، شماره ۴۵، ۴-۹۸.
- امیدوار، مجید (۱۳۸۴)، سیستم های اطلاعاتی مدیریت. *مجله راهکار مدیریت*، شماره ۳ www.mgtsolution.com
- جهانبخش، محمد (۱۳۸۷)، نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در کاهش فساد اداری در سازمان مرکزی بانک رفاه. *پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پردیس قم*.
- حسن زاده، اسد (۱۳۸۶). دستگاههای دولتی شهر کرمان. *پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد کرمان*.
- شریعتداری، مهدی (۱۳۸۸)، اصول و مبانی مدیریت. تهران. کوهسار.
- شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰)، عوامل موثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن. *فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، دوره ۱، شماره ۵، ۵۶-۸۷.
- یاراحمدی خراسانی، مهدی (۱۳۹۰)، تئوری سازمان در عمل. سایت جامع مدیریت www.athir.blogfa.com
- سنجقی، محمدابراهیم؛ جنیدی جعفری، یاسر؛ غضنفری، محمدجواد (۱۳۹۲)، سنجش فرآیندها و عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش. *فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی امنیتی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*، سال ۲، شماره ۲، ۷۷-۱۰۰.

— Korkmaz, M. The effect of leadership style on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 3,22-54, 2007.

— Brayanion. P, Power and Leadership (2004). *Journal of organization power and management*.

— Hamberg, W. K,Tarter, C.J. and Biss, J. R, (1978). organization , clinmate, school health and effectiveness, Acomparative Analysis *Educational administration Quarterly*.

— Miles, M. B, planned change and organizational Health, New York, MacGraw. Hill, 1969.