فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره سوم. بهار ۱۳۹۷، صص۲۱۸-۱۹۵ Vol 1. No 3. 2018, p 195-218
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

# 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 می دهند که حدود ۷۵ نفر می باشند. 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 آزمودنی ها از طریق نرم افزار **spss** و همچنین با استفاده از آزمونهای آماری کندال و اسپیرمن مشخص گردید که بین سلامت سلزمانی و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود دارد.

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

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

**مقدمه**

مفهوم سلامت سازمانی مفهومی بی نظیر است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد 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 افتخار می‌کنند، در حقیقت سلامت سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (کورکماز، ۲۰۰۷).

سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در دنیای امروز به سبب پیچیدگی مسائل و مشکلات نیاز به اطلاعات و آمار و ارقام در تصمیم گیری‌های 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 دهند. برای تامین چنین اطلاعاتی، امروزه از کامپیوتر استفاده می‌شود و سیستم‌های اطلاعات مدیریت در این راستا گسترده تر شده‌اند (امیداوار، 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 سازمان‌ها، تلاشهای علمی قابل ملاحظه ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوبهای نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است.

تمامی فعالیتهای سیستم‌های اطلاعات در یک سازمان و ساختار واحد سیستم‌های اطلاعات، ناشی از استراتژی‌ها و سیاست‌های مدیریت کل است. استراتژی‌های سیستم‌های اطلاعات شامل اقدامات گسترده‌ای در جهت دستیابی به اهداف سیستم‌های اطلاعات است که ارتباط یک سازمان را با کاربران، مدیریت کل، و نهادهای خارج از آن سازمان تعریف می‌کنند. سیاست های سیستم‌های اطلاعات شامل روشهای به کار گرفته شده برای انجام استراتژی های سیستم‌های اطلاعات است که در خلال فرایند برنامه ریزی تعیین می‌شوند و فرایندهای گوناگون برنامه ریزی را هدایت می‌کنند. این سیاست‌ها می‌توانند بر حسب سیاستهای سخت افزاری، نرم افزاری، پرسنلی، سازمانی، توسعه کاربردی، برنامه‌ریزی، و مالی و حسابداری گروه‌بندی گردند. مدیران به منظور مواجهه با محیط و تحقیق اهداف سازمانی خود با مدنظر قراردادن متغیرهای محیطی ضرورتا بایستی محیط را تحلیل، متغیرهای آن را شناسایی و تدابیر مناسب در برخورد با آنها اتخاذ کنند. این امر مستلزم برخورداری از اطلاعات بهنگام، درون و برون سازمانی و نیز امکان بهره‌برداری از آنها می باشد. سیستم‌های اطلاعات مدیریت در سطوح مختلف سازمانی و یا بهره مندی از

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

ابزار نوین جمع آوری و پردازش داده‌ها می‌تواند مدیران را در جهت تحقق اهداف یاری و پشتیبانی کند (سنجقی، 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 بیاندازد. وقتی که به افراد مقام یا پستی داده می شود که مناسب با شأن آن نبوده منجر به نافرمانی، غیبت از کار، تأخیر و استعفا می شود. 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 ناهماهنگی ایجاد می شود. زمانی که اهداف مشخص نباشد، ابهام در هدف ها 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 نمی شود. بسیاری از مدیران دریافته 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 می دهد.

## 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 تصمیم گیریهای 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، ارتقا، آگاهی ارباب رجوع نسیت به قوانین و مقرارت، افزایش شفافیت اطلاعات و بهبود پاسخگویی سنجید، نتایج تحقیق نشان داده است که استفاده از فن آوری اطلاعات سبب کاهش فساد اداری می شود.

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 مفاهیم کتابخانه ارائه داده اند که براساس مسائل تصمیم گیری ممکن در کتابخانه و بحث درباره عناصر داده های مورد نظر برای پشتیبانی از چنین تصمیماتی شکل گرفته بود.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

بومر و کروبا (۱۹۸۳) شش حوزه کلیدی أخذ 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 می‌توان گفت که گزینش عناصر داده‌ها 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 سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

### اهداف فرعی تحقیق

۱. بررسی وجود رابطه بین اهداف و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

۲. بررسی وجود رابطه بین شایستگی ارتباطات و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

۳. بررسی وجود رابطه بین مشارکت اختیار و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

۴. بررسی وجود رابطه بین بکارگیری منابع و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

۵. بررسی وجود رابطه بین همبستگی و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

۶. بررسی وجود رابطه بین نواوری و سیستم‌های اطلاعات مدیریت و توصیف این ارتباط در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

۷. بررسی وجود رابطه بین استقلال و سیستم‌های 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.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

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

## جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز تشکیل می‌دهند که مشتمل بر۷۵ 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.

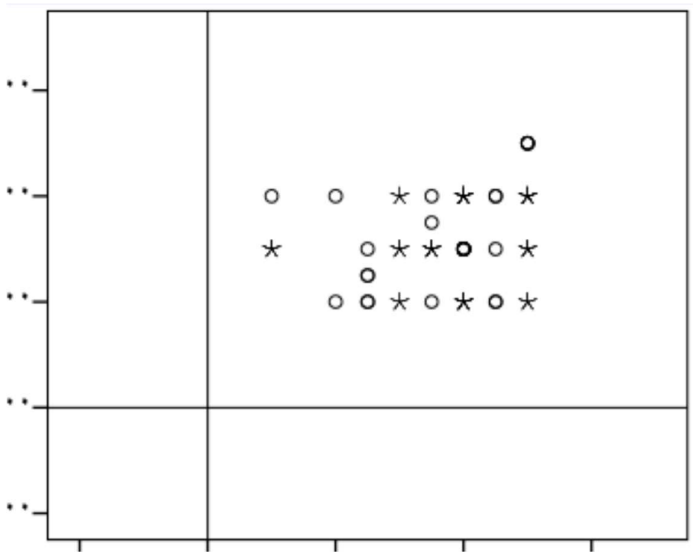
$H_1$ : بین سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز رابطه وجود دارد.

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 α=۰/۰ 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 همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مورد 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 می‌کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

**جدول۱: بررسی رابطه سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| سلامت سازمانی<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | P – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۲۰۰ | ۰/۰۰۷ | دارد | مستقیم |
| اسپیرمن | ۰/۲۳۶ | ۰/۰۰۸ | دارد | مستقیم |



**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.

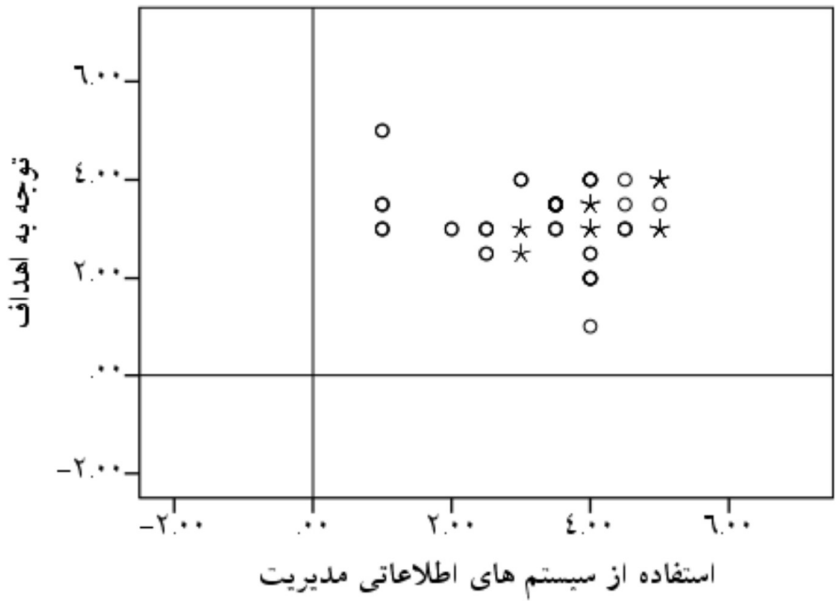
[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده (**p** – مقدار – ۰/۰ ۳ و ۰/۰ ۴) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha$=۰/۰ ۵ می باشد 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 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 مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به اهداف موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

**جدول۲: بررسی رابطه توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به اهداف<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | **P** – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۱۵۳ | ۰/۰۳۷ | دارد | مستقیم |
| اسپسرمن | ۰/۱۸۴ | ۰/۰۴۰ | دارد | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]




**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 مولفه ها بیشترین تاثیر را بر توجه به اهداف داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۳ آمده است.

**جدول۳: بررسی رابطه توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به اهداف | | | | |
|---|---|---|---|---|
| شماره | مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | ضریب همبستگی | P – مقدار | نوع رابطه |
| ۱ | **KWS** | ۰/۰۲۷۰ | < ۰/۰۰ ۱ | مستقیم |
| ۲ | **OAS** | ۰/۲۳۴ | < ۰/۰۰ ۱ | مستقیم |
| ۳ | **TPS** | ۰ /۱۴۸ | ۰/۰ ۳۸ | مستقیم |
| ۴ | **DSS** | ۰/۰ ۳۱ | ۰/ ۶۲۹ | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که کلیه مولفه ها به جز سیستک پشتیبانی بر توجه به اهداف تاثیر مثبت دارند (**P** < ۰/۰۵). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر توجه به اهداف است

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

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

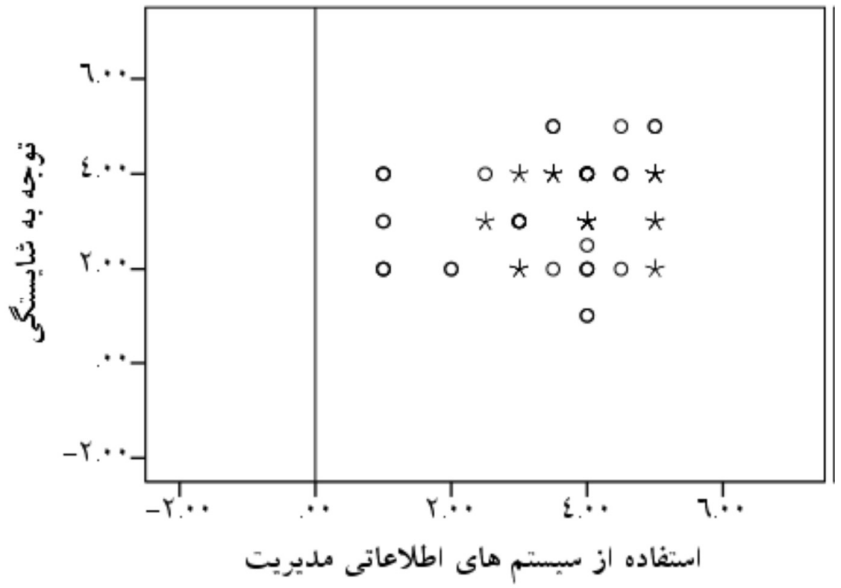
**H1** : بین توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده (**p** – مقدار – ۰/۰۳ و ۰/۰۲) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha$=۰/۰۵ 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 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 همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به شایستگی موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

**جدول٤: بررسی رابطه توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به شایستگی<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | **P** – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۱۶۲ | ۰/۰۳۱ | دارد | مستقیم |
| اسپسرمن | ۰/۱۹۶ | ۰/۰۲۹ | دارد | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]




**نمودار ۳: نمودار پراکنش توجه به شایستگی با نیزان 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. وقتی 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.

**جدول۵: نتایج همبستگی مولفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به شایستگی**

| توجه به شایستگی | | | | |
|---|---|---|---|---|
| شماره | مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | ضریب همبستگی | P - مقدار | نوع رابطه |
| ۱ | **OAS** | ۰/۱۹۴ | < ۰/۰۰ ۸ | مستقیم |
| ۲ | **KWS** | ۰/۱۵۸ | < ۰/۰ ۴۲ | مستقیم |
| ۳ | **DSS** | ۰ /۱۳۲ | ۰/۰ ۹۳ | مستقیم |
| ۴ | **TPS** | ۰/۱۰۳ | ۰/ ۱۷۶ | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

نتایج 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** < ۰/۰ ۵). ترتیب شماره‌ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر توجه به شایستگی است

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

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

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

توجه به مشارکت در اختیار با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده (**p** – مقدار – ۲ ۰/۰) کمتر از سطح معنی داری تحقیق α=۰/۰ ۵ 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 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 همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به مشارکت در اختیار موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

**جدول٦: بررسی رابطه توجه به مشارکت با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به مشارکت<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | **P** – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۱۶۴ | ۰/۰۲۵ | دارد | مستقیم |
| اسپسرمن | ۰/۱۹۶ | ۰/۰۲۹ | دارد | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]




**نمودار ٤: نمودار پراکنش توجه به مشارکت با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

بین مولفه های 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 مولفه ها بیشترین تاثیر را بر توجه به مشارکت داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

**جدول ۷: نتایج همبستگی مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به مشارکت**

| توجه به مشارکت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| شماره | مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | ضریب همبستگی | P – مقدار | نوع رابطه |
| ۱ | **OAS** | ۰/۱۵۸ | ۰/۰۲۷ | مستقیم |
| ۲ | **KWS** | ۰/۱۳۴ | ۰/۰۷۸ | ندارد |
| ۳ | **DSS** | ۰/۰۷۴ | ۰/۳۳ | ندارد |
| ۴ | **TPS** | ۰/۰۶۶ | ۰/۳۷ | ندارد |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که مولفه سیستم اتوماسیون بر توجه به مشارکت تاثیر مثبت دارند (**P** < ۰/۰ ۵). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر توجه به مشارکت در اختیار است.

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

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

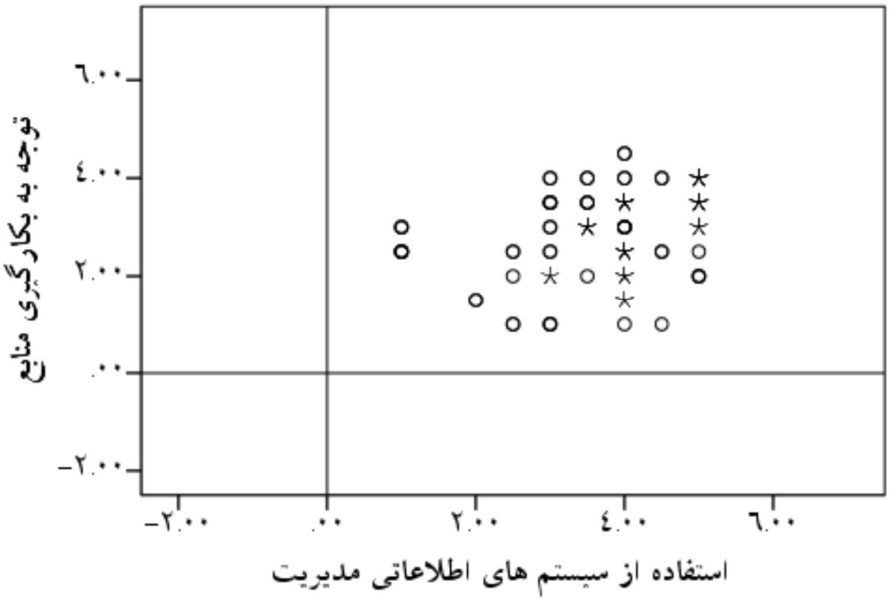
**H1** : بین توجه به بکارگیری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به بکارگیری منابع با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده (**p** – مقدار – ۰/۰ ۰) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha$=۰/۰ ۵ می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می‌شود پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به بکارگیری بیشتر شود میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعات 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 تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به بکارگیری موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

**جدول۸: بررسی رابطه توحه به بکارگیری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به بکارگیری<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | **P** – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۲۸۱ | < ۰/۰۰ ۱ | دارد | مستقیم |
| اسپسرمن | ۰/۳۶۲ | < ۰/۰۰ ۱ | دارد | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]




**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 این آزمون در جدول ۹ آمده است.

**جدول۹: 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 | < ۰/۰۰ ۱ | مستقیم |
| ۲ | **KWS** | ۰/۲۳۱ | ۰/۰۰ ۲ | مستقیم |
| ۳ | **TPS** | ۰/۲۰۸ | ۰/۰۰ ۴ | مستقیم |
| ۴ | **DSS** | ۰/۰ ۱۶۱ | ۰/۰ ۳۱ | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که تمام مولفه های سیستم اطلاعات مدیریت بر توجه به بکارگیری منابع تاثیر مثبت دارند (**P** < ۰/۰ ۵). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر توجه به بکارگیری منابع است.

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

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

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

توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده (**p** – مقدار – ۱ ۰/۰) کمتر از سطح معنی داری تحقیق α=۰/۰ ۵ 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 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 همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به همبستگی موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

**جدول۱۰: بررسی رابطه توجه به همبستگی با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به همبستگی<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | **P** – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۱۸۴ | ۰/۰۱۵ | دارد | مستقیم |
| اسپیرمن | ۰/۲۲ | ۰/۰۱۳ | دارد | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]




**نمودار ٦: 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.

**جدول۱۱: نتایج همبستگی مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به همبستگی**

| توجه به همبستگی | | | | |
|---|---|---|---|---|
| شماره | مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | ضریب همبستگی | P - مقدار | نوع رابطه |
| ۱ | **OAS** | ۰/۲۷۴ | < ۰/۰۰ ۱ | مستقیم |
| ۲ | **KWS** | ۰/۲۳۴ | ۰/۰۰ ۳ | مستقیم |
| ۳ | **TPS** | ۰/۱۲۵ | ۰/۱۰۳ | ندارد |
| ۴ | **DSS** | ۰/۰ ۹۱ | ۰/ ۲۳۴ | ندارد |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که دو مولفه سیستم اتوماسیون بر توجه به همبستگی تاثیر مثبت دارند (**P** < ۰/۰ ۵). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر توجه به همبستگی است.

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

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

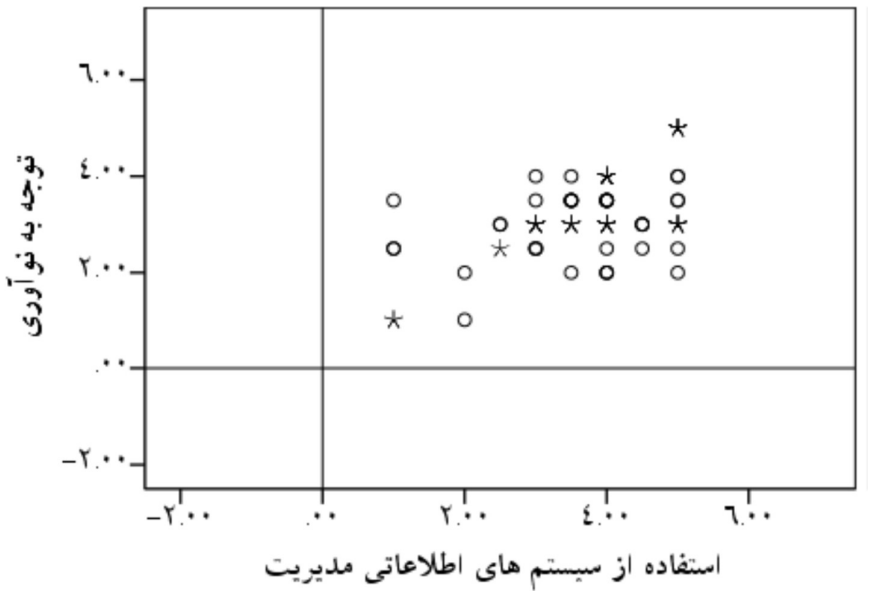
**H1** : بین توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده (**p** – مقدار – ۰/۰۰) کمتر از سطح معنی داری تحقیق α=۰/۰ ۵ 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 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 همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به نوآوری موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

**جدول۱۲: بررسی رابطه توحه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به نوآوری<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | **P** – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۴۲۷ | < ۰/۰۰ ۱ | دارد | مستقیم |
| اسپیرمن | ۰/۴۸۶ | < ۰/۰۰ ۱ | دارد | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]




**نمودار ٦ نمودار پراکنش توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

بین مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به نواوری 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 مولفه ها بیشترین تاثیر را بر توجه به نواوری داشته است نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۳آمده است.

**جدول۱۳: نتایج همبستگی مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به نوآوری**

| توجه به نوآوری | | | | |
|---|---|---|---|---|
| شماره | مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | ضریب همبستگی | P - مقدار | نوع رابطه |
| ۱ | **OAS** | ۰/۳۶۳ | < ۰/۰۰۱ | مستقیم |
| ۲ | **TPS** | ۰/۳۱۳ | < ۰/۰۰۱ | مستقیم |
| ۳ | **DSS** | ۰/۳۱۰ | < ۰/۰۰۱ | مستقیم |
| ۴ | **KWS** | ۰/۱۶۷ | ۰/۰۲۶ | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که تمام مولفه های سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر نوآوری تاثیر مثبت دارند (**P** < ۰/۰۵). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر توجه به نوآوری است.

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

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

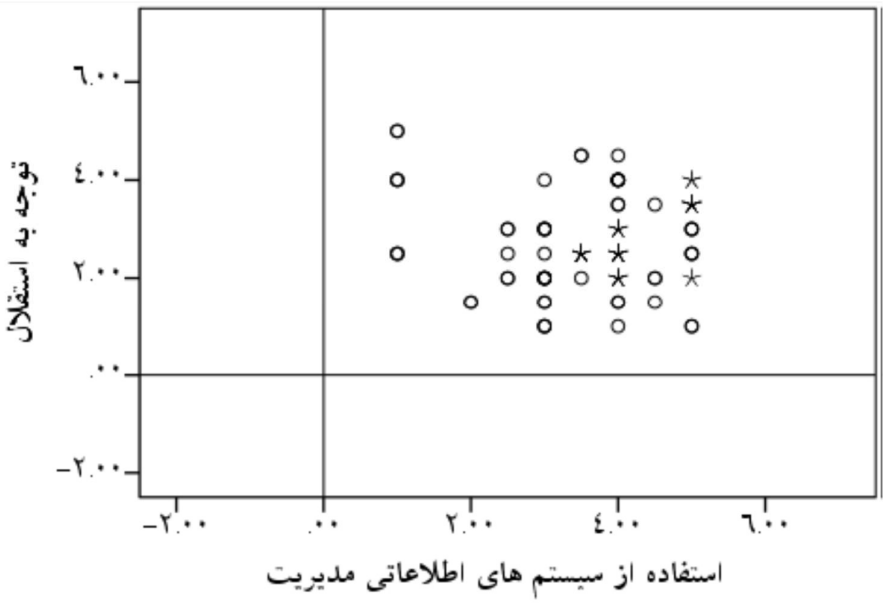
**H1** : بین توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود دارد.

توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز همبستگی معناداری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده (**p** – مقدار – ۰/۰۲) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $\alpha$=۰/۰۵ 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 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 همزمان افزایش پیدا کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در میزان توجه به استقلال موجب تغییرات در استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

**جدول۱٤: بررسی رابطه توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت**

| توجه به استقلال<br>_____<br>استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | | | | |
|---|---|---|---|---|
| آماره همبستگی | مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه) | **P** – مقدار | وجود رابطه | نوع رابطه |
| کندال | ۰/۱۶۰ | ۰/۰۲۴ | دارد | مستقیم |
| اسپیرمن | ۰/۱۹۲ | ۰/۰۲۲ | دارد | مستقیم |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]




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

بین مولفه های 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.

**جدول۱۵: نتایج همبستگی مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و توجه به استقلال**

| توجه به استقلال | | | | |
|---|---|---|---|---|
| شماره | مولفه های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت | ضریب همبستگی | P – مقدار | نوع رابطه |
| ۱ | **OAS** | ۰/۲۹۸ | <۰/۰۰ ۱ | مستقیم |
| ۲ | **KWS** | ۰/۲۳۴ | <۰/۰۰ ۱ | مستقیم |
| ۳ | **TPS** | ۰/۰ ۴۲ | ۰/۵۷۶ | ندارد |
| ۴ | **DSS** | ۰/۰ ۱۳ | ۰/ ۸۵۲ | ندارد |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که دو مولفه سیستم اتوماسیون و سیستم کارکنان بر توجه به استقلال تاثیر مثبت دارند ($P < ۰/۰۵$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تاثیر بیشتر مولفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر توجه به استقلال است.

## بحث و نتیجه گیری

آموزشهای 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 تطبیق می دهند. یک مدیر که رفتار تهاجمی دارد و در مقابل هر انتقادی و پیشنهادی موضع می‌گیرد همین رفتار را به تیم کاریش هم منتقل می‌کند. 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 مورد اعتقادش را بعهده 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 می‌تواند 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 گفتگوها شفافیت وجود دارد. سازمان زنده سازمان سود آور است (شریعتمداری، ۱۳۸۸). مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان، توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا مانع پویایی های سازمان است. « تالکوت پارسونز » معتقد است که همه سیستم‌های 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 سازمانهاست 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. بی 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

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

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 نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان 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 تدابیر 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 دانسته اند، 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.

نظارت 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 نمی یابد 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 نمی شود.

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 عمده 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 عمده سیستم اطلاعات مدیریت آن است که نمی تواند نیازهای خاص هر فرد را برطرف کند، مساله را برآورد سازد. اغلب سیستم اطلاعات دقیق مورد نیاز را فراهم نمی کند مفهوم سیستم پشتیبانی تصمیم در پاسخ به چنین نیازی بوجود آمد. معمولاً سیستم‌های اطلاعات مدیریت پرهزینه اند به همین دلیل بیشتر سازمانهای بزرگ قادرند از سیستمهای پیچیده و پرهزینه استفاده کنند. به طور کلی ساختار تولید، تاثیر عمده ای در ماهیت سیستم اطلاعاتی دارد، از جمله سازمانهایی که دارای تکنولوژی پیشرفته و مراحل تولید مختلف و محصولات پیچیده می باشند و از تنوع محصول برخوردارند به سیستم اطلاعات پیچیده تری نیاز دارند.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

در اوایل پیدایش **MIS**، اغلب سیستم‌های اطلاعاتی توسط کسانی طراحی می‌شد که فاقد نگرش یا دیدگاه استراتژیک و تاکتیکی بودند، به علاوه، آنها سیستم‌های اطلاعاتی را بیشتر وسیله ای برای کارکردن با ارقام می دانستند تا سلاح رقابت یا وسیله ای برای رسوخ 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 توانایی های سیستم‌های کامپیوتر، و عدم تفکر و منطق کامپیوتری در میان مدیران و طراحان سیستم‌های اطلاعاتی از دلایل مهم ناکارآمدی بسیاری از پروژه های **MIS** و اجرای سیستم‌های اطلاعاتی در سازمانها و نهادهای مختلف است. سیستم‌های اطلاعاتی، بخش مهمی از اجزای سازمان محسوب می شوند. بنابراین هم در ساختار سازمان اثر گذاشته و موجب تغییر بنیادی آن می شوند و هم خود نیز از ساختار سازمان متاثر می شوند. برای مثال، سازمانی با ساختار متمرکز، بیشتر تمایل به ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی به صورت متمرکز خواهد داشت و برعکس سیستم‌های اطلاعاتی، با پیوند بین اجزای پراکنده سازمان، آن را یکپارچه در آورد، ساختار سلسله مراتبی سازمان را تبدیل به ساختار غیرمتمرکز، شبکه ای و افقی می کنند. سیستم اطلاعاتی حد واسط بین سیستم تصمیم گیری و سیستم اجرایی محسوب می شود.

مزایای متعدد و زیادی را می توان برای سیستمهای اطلاعاتی مدیریت برشمرد، مزیت اصلی و عمده سیستمهای اطلاعاتی مدیریت در سازمانها، نظارت و کنترل دقیق بر فعالیت های سازمان، کاهش حدس و گمان در تصمیم گیری، امکان برنامه ریزی، ارایه بازخورد از نتایج تصمیمات، کاهش سطوح مدیریت و کاهش هزینه می باشد.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]

**فهرست منابع و مآخذ**

ـ 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 ۴، ۴۵-۹۸.

ـ امیدوار، مجید (۱۳۸۴)، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت. مجله راهکار مدیریت، شماره ۳

www.mgtsolution.com

ـ جهانبخش، محمد (۱۳۸۷)، نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در کاهش فساد اداری در سازمان مرکزی بانک رفاه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پردیس قم.

ـ حسن زاده، اسد (۱۳۸۶). دستگاههای دولتی شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد کرمان.

ـ شریعتمداری، مهدی(۱۳۸۸)، اصول و مبانی مدیریت. تهران. کوهسار.

ـ شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰)، عوامل موثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن. فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی، دوره ۱، شماره ۵، ۵۶-۸۷.

ـ یاراحمدی خراسانی، مهدی(۱۳۹۰)، تئوری سازمان در عمل. سایت جامع مدیریت

www.athir.blogfa.com

ـ سنجقی، محمدابراهیم؛ جنیدی جعفری، یاسر؛ غضنفری، محمدجواد (۱۳۹۲)، سنجش فرآیندها و عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش. فصلنامه پژوهش های 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.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19 ]