

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره سوم. بهار ۱۳۹۷، صص ۱۹۵-۲۱۸ 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 بنابه، دانشگاه آزاد اسلامی، بنابه، 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 جمع‌آوری گردید. پس از بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از آزمودنی‌ها از طریق نرم افزار **spss** و همچنین با استفاده از آزمونهای آماری کندال 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 متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عکسکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند در این محل افتخار می کنند، 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 فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر 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 دهند. برای تامین چنین اطلاعاتی، امروزه از کامپیوتر استفاده می شود و سیستم های اطلاعات مدیریت در این راستا گسترده 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 سازمانها، تلاشهای 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 روشهای به کار گرفته شده برای انجام استراتژی های سیستم های اطلاعات است که در خلال فرایند برنامه ریزی تعیین می شوند و فرایندهای گوناگون برنامه ریزی را هدایت می کنند. این سیاست ها می توانند بر حسب سیاستهای سخت افزاری، نرم افزاری، پرسنلی، سازمانی، توسعه کاربردی، برنامه ریزی، و مالی و حسابداری گروه بندی 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 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 (سنجی، 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 می‌شود که مناسب با شأن آن نبوده منجر به نافرمانی، غیبت از کار، تأخیر و استعفا 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 ناهماهنگی 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 دریافته‌اند 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 تصمیم گیریه‌ای استراتژیک و تاکتیکی پرداخت که نتایج بدست آمده حاکی 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 مفاهیم کتابخانه ارائه داده‌اند که براساس مسائل تصمیم گیری 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 اخذ 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 گردآوری 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 نوآوری 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 تعیین 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 مورد نیاز، نظر به اینکه تعداد جامعه آماری از ۱۵۰ کمتر است از سرشماری استفاده شد.

یافته ها

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

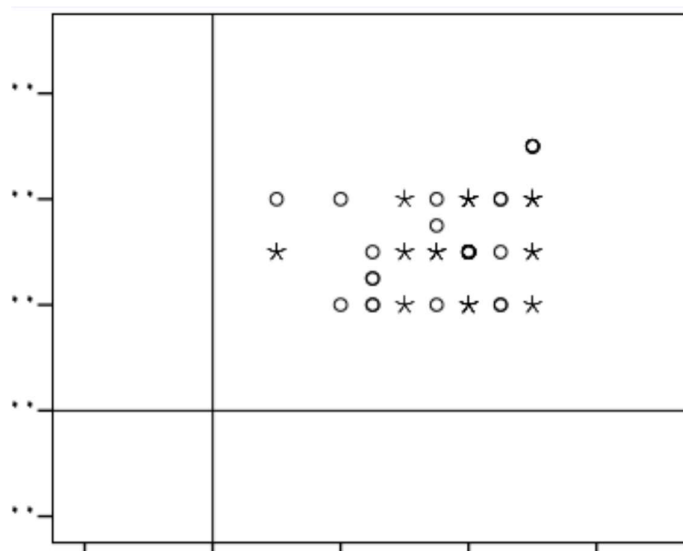
H₀: بین سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز رابطه وجود ندارد.

H₁: بین سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل تبریز رابطه وجود دارد.

سلامت سازمانی با میزان استفاده از سیستم های 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 $\alpha = 0/05$ 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 سیستم های اطلاعات مدیریت 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 سیستم های 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.

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

سلامت سازمانی				
استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت				
آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کنندال	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.

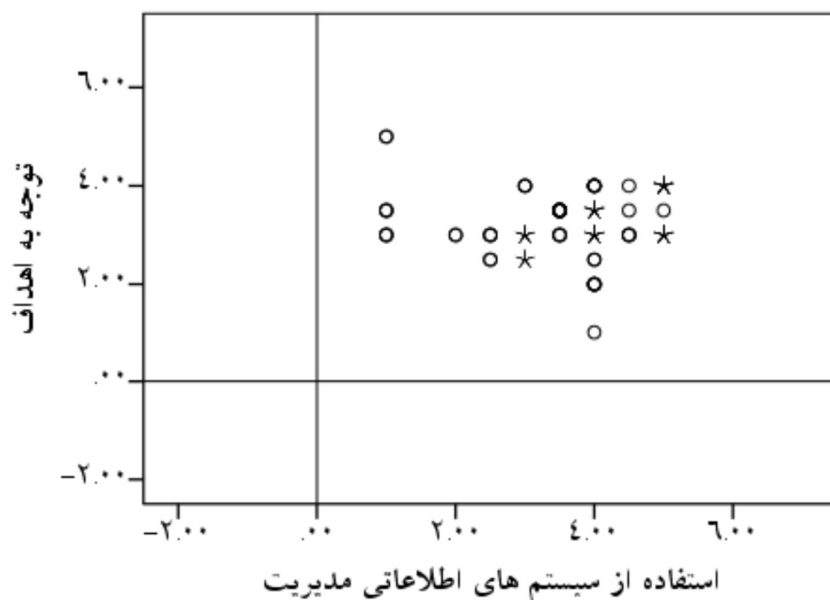
H0: بین توجه به اهداف با میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی اداره کل رابطه وجود ندارد.

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

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 - ۰/۰۳ و ۰/۰۴) 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 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 می گیرد 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 می کند، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

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

توجه به اهداف				
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
اسپیرمن	۰/۱۸۴	۰/۰۴۰	دارد	مستقیم



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

بین مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به اهداف رابطه وجود دارد. سیستم های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم های 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.

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

توجه به اهداف				
شماره	مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه
۱	KWS	۰/۰۲۷۰	< ۰/۰۰۱	مستقیم
۲	OAS	۰/۰۲۳۴	< ۰/۰۰۱	مستقیم
۳	TPS	۰/۰۱۴۸	۰/۰۳۸	مستقیم
۴	DSS	۰/۰۳۱	۰/۰۶۲۹	مستقیم

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

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

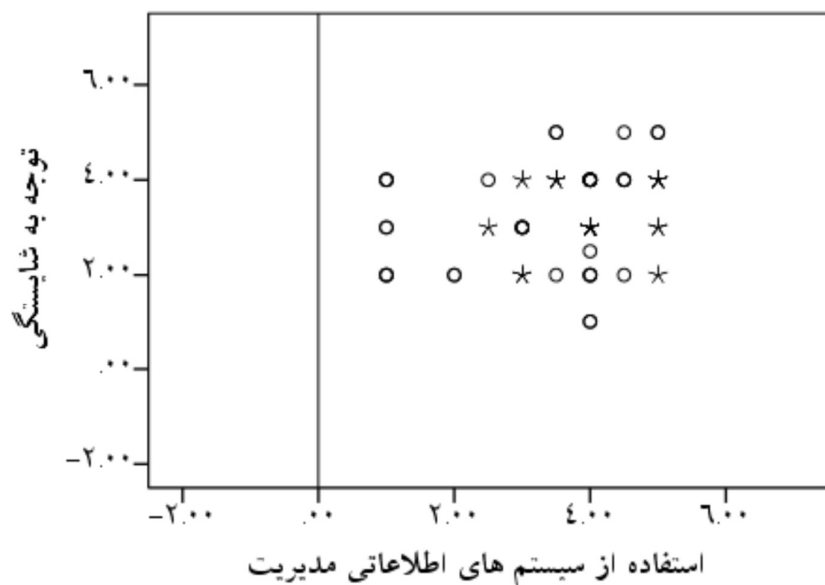
H0: بین توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

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 $۰/۰۳$ 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 سیستم های اطلاعات مدیریت 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 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 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)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۱۶۲	۰/۰۳۱	دارد	مستقیم
اسپرمن	۰/۱۹۶	۰/۰۲۹	دارد	مستقیم



نمودار ۳: نمودار پراکنش توجه به شایستگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

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

جدول ۵: نتایج همبستگی مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به شایستگی

توجه به شایستگی				
شماره	مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه
۱	OAS	۰/۱۹۴	۰/۰۰۸ <	مستقیم
۲	KWS	۰/۱۵۸	۰/۰۴۲ <	مستقیم
۳	DSS	۰/۱۳۲	۰/۰۹۳	مستقیم
۴	TPS	۰/۱۰۳	۰/۱۷۶	مستقیم

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 ($P < 0/05$). 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.

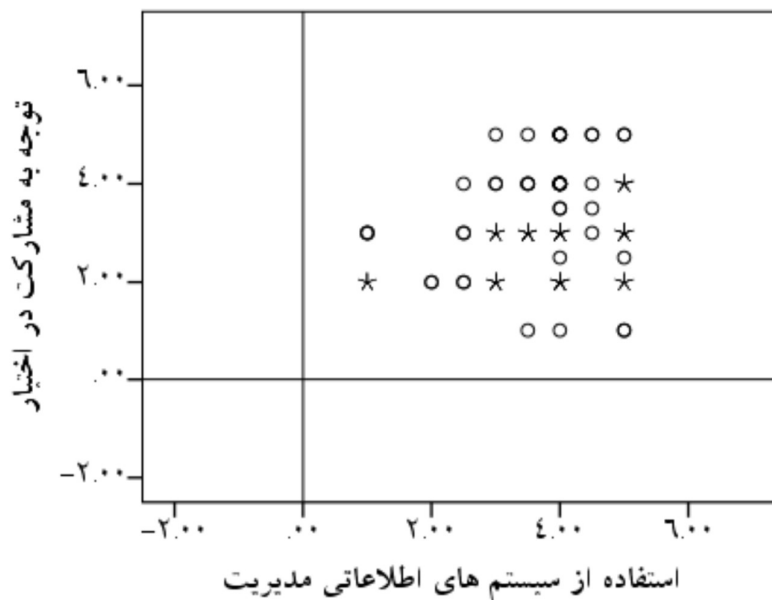
H0: بین توجه به مشارکت در اختیار با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

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 - مقدار $0/02$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $0/05$ 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 مدیریت 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 سیستم های 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.

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

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



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

بین مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به مشارکت در اختیار رابطه وجود دارد. سیستم های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم های 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 سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به مشارکت

توجه به مشارکت				
شماره	مولفه های سیستم های 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

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که مولفه سیستم اتوماسیون 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.

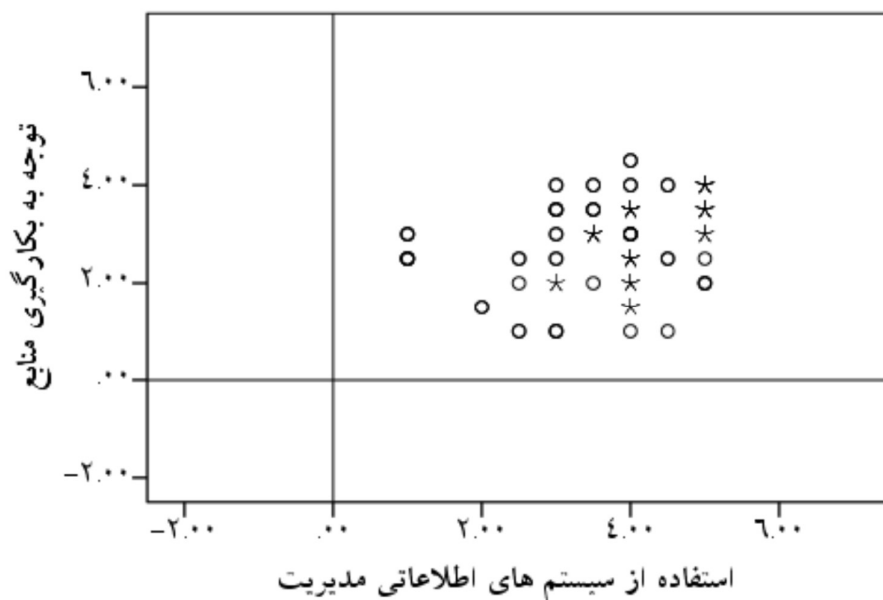
H0: بین توجه به بکارگیری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

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 $0/00$) 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 بکارگیری بیشتر شود میزان استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریت 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 بکارگیری 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 اسپیرمن 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
کندال	۰/۲۸۱	$< 0/001$	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۳۶۲	$< 0/001$	دارد	مستقیم



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

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

جدول ۹: نتایج همبستگی مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به بکارگیری

توجه به بکارگیری				
شماره	مولفه های سیستم های 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	۰/۰۳۱	مستقیم

نتایج 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 مدیریت 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 سیستم های 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.

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

توجه به همبستگی				
استفاده از سیستم های 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



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

بین مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به همبستگی رابطه وجود دارد. سیستم های اطلاعاتی مدیریت از ۴ مولفه تشکیل شده است. وقتی همبستگی بین سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به همبستگی 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 ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱: نتایج همبستگی مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به همبستگی

توجه به همبستگی				
شماره	مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه
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

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که دو مولفه سیستم اتوماسیون 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 تامین اجتماعی اداره کل تبریز.

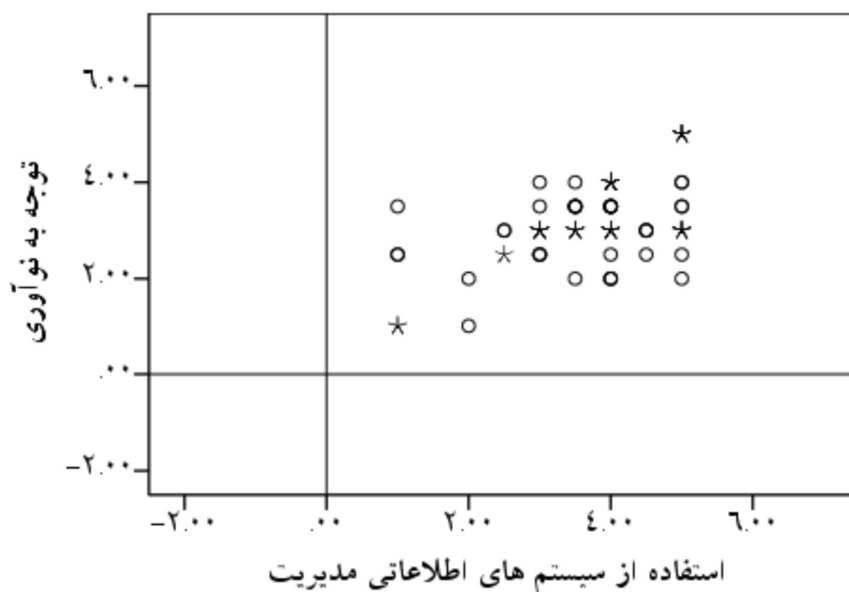
H0: بین توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

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

توجه به نوآوری 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 $0/00$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $0/05$ 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 مدیریت 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 سیستم های 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.

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

توجه به نوآوری				
استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت				
آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۴۲۷	$< 0/001$	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۴۸۶	$< 0/001$	دارد	مستقیم



نمودار ۶ نمودار پراکندگی توجه به نوآوری با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت

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

جدول ۱۳: نتایج همبستگی مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به نوآوری

توجه به نوآوری				
شماره	مولفه های سیستم های 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

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

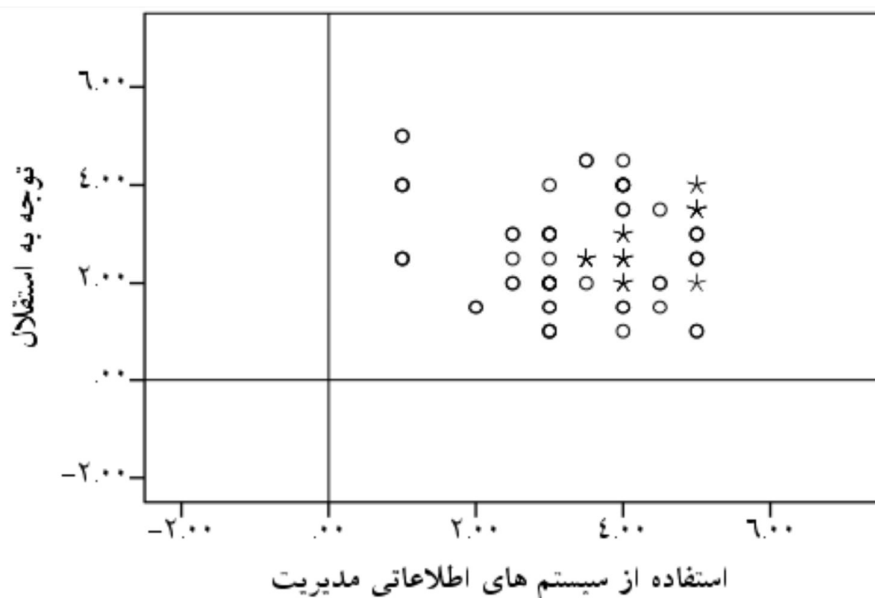
H0: بین توجه به استقلال با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان تامین اجتماعی رابطه وجود ندارد.

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 - مقدار $0/02$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق $0/05 = \alpha$ 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 مدیریت 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 کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

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

توجه به استقلال				
استفاده از سیستم های 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



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

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

جدول ۱۵: نتایج همبستگی مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت و توجه به استقلال

توجه به استقلال				
شماره	مولفه های سیستم های اطلاعاتی مدیریت	ضریب همبستگی	P - مقدار	نوع رابطه
۱	OAS	۰/۲۹۸	<۰/۰۰۱	مستقیم
۲	KWS	۰/۲۳۴	<۰/۰۰۱	مستقیم
۳	TPS	۰/۰۴۲	۰/۵۷۶	ندارد
۴	DSS	۰/۰۱۳	۰/۸۵۲	ندارد

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که دو مولفه سیستم اتوماسیون و سیستم کارکنان بر توجه به استقلال تأثیر مثبت دارند ($P < 0/05$). ترتیب شماره ها نشان دهنده تأثیر بیشتر مولفه سیستم های اطلاعات مدیریت بر توجه به استقلال است.

بحث و نتیجه گیری

آموزشهای غیرمستقیم بهترین نوع آموزش و تأثیرگذارترین آنها هستند. اگر آنچه را می گوئیم 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 می گیرد همین رفتار را به تیم کاریش هم منتقل می کند. برعکس مدیری که تعقل و برخورد منطقی و با گذشت را در پیش می گیرد و در نهایت همکاری 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 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 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 سیستم های اجتماعی اگر قرار باشد که رشد و توسعه یابند، باید چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یگانگی و ناپیدایی را فرو نشانند (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

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 مقاصد 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 نمی کند 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 ایجاد، ابقایی و اصلاحی ندارد و تحقق اداره اسلامی، صلاح، سامان و پابرجایی و سیر به سوی اهداف آن به مردم بسته است. سیستم های اطلاعاتی مدیریت به دو طریق عمده در حل مساله کمک می کند: یک منبع اطلاعات در بهینه سازمان فراهم می نماید و نیز شناسایی و درک مساله کمک می کند. 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 سیستم های اطلاعات مدیریت پرهزینه اند به همین دلیل بیشتر سازمانهای بزرگ قادرند از سیستم های 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.

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.

فهرست منابع و مآخذ

- اسلامی، 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.
- 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). دستگاه های دولتی شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد کرمان.
- شریعتمداری، 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 پژوهش های 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 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.

___ Brayanian. P, Power and Leadership (2004). Journal of organization power and management.

___ Hamberg, W. K, Tarter, C, J. and Biss, J. R, (1978). organization , climate, school health and effectiveness, A comparative Analysis Educational administration Quarterly.

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