

# بررسی نقش نظام اطلاعات مدیریت (MIS) در حرفه گرایي و انگیزش شغلي کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهین دژ

ابراهیم آریانی<sup>۱\*</sup>

عادل زاهد بابلان<sup>۲</sup>

مهدی معینی کیا<sup>۳</sup>

مطالعات دانش‌شناسی

سال دوم، شماره ۸، پاییز ۹۵، ص ۲۱ تا ۵۱

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۱/۰۹

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۶/۲۴

## چکیده

این پژوهش به منظور بررسی نقش نظام اطلاعات مدیریت در حرفه گرایي و انگیزش شغلي کارکنان اداره آموزش و پرورش انجام گرفت. روش پژوهش از نظر راهبرد اصلی: کمی؛ از نظر هدف: کاربردی؛ از نظر راهکار اجرایی: میدانی؛ از نظر شیوه تحلیلی: توصیفی \_ مقایسه‌ای بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهین دژ در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ تشکیل داده است. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده بود. حجم نمونه با توجه به مدل کرجسی \_ مورگان، با در نظر گرفتن خطای  $\alpha = 0/05$ ،  $\alpha = 0/05$ ،  $\alpha = 0/05$  نفر در نظر گرفته شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی نظام اطلاعات مدیریت (با پایایی  $\alpha = 0/89$ )، پرسشنامه‌ی حرفه گرایي (با پایایی  $\alpha = 0/93$ ) و پرسشنامه‌ی انگیزش شغلي لوداهل کیچنر (با پایایی  $\alpha = 0/92$ ) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون آماری آنالیز واریانس چند متغیره تجزیه و تحلیل گردید. نتایج نشان داد که تأثیر تعامل بین جنسیت و کاربست نظام اطلاعات مدیریت بر حرفه گرایي ( $F_{(1,114)} = 1/54$ )، انگیزش شغلي ( $F_{(1,114)} = 0/12$ ) و پرسشنامه‌ی شغل ( $F_{(1,114)} = 0/73$ )، کارکنان معنی‌دار نیست؛ اما تأثیر جداگانه‌ی کاربست نظام اطلاعات مدیریت بر حرفه گرایي ( $F_{(1,114)} = 3/90$ )، انگیزش شغلي ( $F_{(1,114)} = 4/06$ ) و پرسشنامه‌ی شغل ( $F_{(1,114)} = 0/01$ )، کارکنان معنی‌دار است؛ بنابراین کاربست نظام اطلاعات مدیریت به‌عنوان یک شاخص مهم در سازمان، جهت توسعه توانایی‌های کارکنان پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: انگیزش شغلي، حرفه گرایي، نظام اطلاعات مدیریت، کارکنان آموزش و پرورش،

شهرستان شاهین دژ

\*۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی،

e.aryani.sh@gmail.com

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

## مقدمه

با ظهور و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا)<sup>۱</sup> جامعه‌ی بشری در حال پشت سر گذاشتن تحول عمیقی است. این تحول تنها در فناوری و ابزارها و محیط خلاصه نمی‌شود و نه تنها شیوه زندگی کردن، بلکه مفاهیم بنیادی زندگی، از مفهوم مدیریت گرفته تا مفهوم آموزش دست‌خوش دگرگونی اساسی شده است (آریانی و همکاران، ۱۳۹۳). از سوی دیگر امروزه پیشرفت جوامع به استفاده بهینه از نیروی انسانی کارآمد و متخصص وابسته است. توجه به این منبع عظیم در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات آن‌ها و همچنین استقرار افراد مناسب در سازمان‌ها از عوامل مؤثر در موفقیت و پیشرفت هر سازمانی است (میرسپاسی، ۱۳۸۷). نظریه‌پردازان علم مدیریت با شناخت انسان به‌عنوان عنصری پیچیده، آن را به‌عنوان مهم‌ترین عنصر حفظ موجودیت و بقای سازمان معرفی می‌کنند و توجه روزافزونی به منابع انسانی نه تنها در نقش‌های سنتی آن بلکه در نقش مدرن آن حتی در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) معطوف داشته‌اند. در سازمان‌های مدرن امروز نه تنها تجهیزات سازمان برای انجام اثربخش کار باید پیوسته تحت بررسی باشد و همواره به‌روز گردد، بلکه مدیران اداره انسانی باید پیوسته انتظارات کارکنان را در سطح کلان مورد توجه قرار دهند (سید جوادیان، ۱۳۸۷). از آنجا که مهم‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان نیروی انسانی آن است بنابراین توجه به آن‌ها و کیفیت کاری آنان احتمال تحقق اهداف سازمان را افزایش می‌دهد (رفیعی، گودرزی و عزیزی، ۱۳۹۴). در همین راستا تجهیز مدیریت به یک سیستم اطلاعاتی صحیح و مطمئن که توانایی مدیریت را در اتخاذ تصمیمات لازم در خصوص برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و کنترل ارتقاء بخشد، به یک ضرورت اساسی تبدیل شده است. لذا برای موفقیت مدیریت یک دستگاه آموزشی نیاز است که از ابعاد مختلف نظیر منابع، محدودیت‌ها، تشکیلات، انگیزه و روحیه کارکنان، سیستم اطلاعاتی مدیریت (MIS)<sup>۲</sup> و ... مورد بررسی قرار گیرد (اسکندری و باقری، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، حرفه‌گرایی رویکردی جدید است که هم‌اکنون در بسیاری از سازمان‌های دولتی و

1. Information and Communication Technology (ICT).
2. Management information system (MIS)

غیردولتی مورد توجه قرار گرفته است (مرتضوی و زارع پور، ۱۳۹۱) و بر اساس معرفت شناسی حاکم بر حرفه گرایي، دانش و مهارت هر دو از ارزش برخوردارند و به همین دلیل نه تنها تربیت حرفه‌ای، آموزشی درجه دوم تلقی نمی‌شود بلکه اساساً تفکیکی بین تربیت حرفه‌ای و تربیت علمی وجود ندارد. از آنجا که این شیوه‌ی تربیتی، حرکت در مسیر مهارت‌های شغلی را به گرایشی در جهت مهارت‌های عام و گسترده تبدیل کرده و به این ترتیب از تقابل دو نوع تربیت علمی و تربیت حرفه‌ای کاسته است، حائز اهمیت است (مرجانی و زیبا کلام، ۱۳۸۲). علاوه بر حرفه گرایي، انگیزش نسبت به شغل در کارکنان نیز یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در تحقق اهداف هر سازمان به شمار می‌رود (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین توجه به عوامل مؤثر در حرفه گرایي و انگیزش شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران سازمان‌ها است.

دستیابی مناسب به اطلاعات علاوه بر سهولت و تسریع عملیات جاری سازمان، توانایی پردازش را افزایش داده و مدیران سطوح مختلف سازمان را در نظارت و کنترل فعالیت‌های آن توانمند می‌نماید (رئسی و داداشی، ۱۳۸۵). دنیای در حال تغییر کنونی و نیاز همیشگی سازمان‌ها به توانایی هماهنگی سریع با این تغییرات، ضرورت دسترسی مدیران رده‌های مختلف سازمان‌ها و ادارات را به اطلاعات صحیح و به هنگام، بیش از پیش آشکار می‌سازد، زیرا از این طریق می‌توان با بررسی منطقی شرایط و تخصیص صحیح تر منابع، به مدیریت اثربخش سازمان دست یافت (زارع، ۱۳۸۳). رشد روزافزون وسعت و پیچیدگی در اکثر سازمان‌ها سبب شده است که مدیران روزه‌روز از صحنه عملیات دورتر شوند و این امر نیاز آنان به اطلاعات در مورد تغییراتی که در سازمان رخ می‌دهد و نیز در مورد نیازهای کارکنان سازمان خویش را بیشتر می‌کند و به طبع آن، اهمیت و رشد روزافزون کاربردهای نظام‌های اطلاعاتی مدیریت دیده می‌شود. با وجود اینکه در میان همه وظایف مدیریت، برنامه‌ریزی برای کیفیت بخشی سازمان و کارکنان و ارتباط مستمر با کارکنان بنیادی‌ترین آن‌هاست و مانند پلی زمان حال را به آینده مرتبط می‌سازد، در کشورهای در حال توسعه عدم وجود اطلاعات اساسی در حوزه‌های مختلف و نارسایی آمار و ارقام موجب بروز مشکلاتی در مدیریت و اثربخشی سازمان به صورت کمی و کیفی می‌شود (احمدی، خرمی، زارع و

حسینی اشپلا، ۱۳۹۰). در این راستا نظام‌های اطلاعات در مدیریت و برنامه‌ریزی و ساده نمودن فرایند تصمیم‌گیری سازمان‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کنند (طیبی و مالکی، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر یکی از فناوری‌های مهم در عرصه سازمان‌ها در عصر اطلاعات، نظام‌های اطلاعات مدیریت است که با استفاده از آن می‌توان اطلاعات دقیق و موردنیاز مدیریت را برای تسهیل فرایند تصمیم‌گیری به موقع تهیه کرد و در اختیار مدیران قرار داد و آنان را در امر برنامه‌ریزی، کنترل و اجرای موفقیت‌آمیز وظایفشان یاری داد (قاسمی نسب، ۱۳۹۴).

اطلاعات جامع چنانچه به موقع در اختیار مدیران قرار گیرد، خطر اتخاذ تصمیمات نادرست را به حداقل خواهد رساند؛ بنابراین، سازمان‌های امروزی باید انواع اطلاعات موردنیاز مدیریت را جمع‌آوری، طبقه‌بندی، پردازش و تحلیل کرده، آن را به سرعت در اختیار مدیران قرار دهند. برای تأمین چنین اطلاعاتی، نظام‌های اطلاعات مدیریت کاربرد گسترده‌تری یافته‌اند. یک نظام اطلاعاتی مدیریت نوعی نظام اطلاعاتی موجود در سطح مدیریت یک سازمان است که در وظایف برنامه‌ریزی، کنترل و تصمیم‌گیری با فراهم آوردن گزارش‌های خلاصه و ویژه، مدیران را یاری می‌رساند (نکویی مقدم، حسن‌زاده و یزدی فیض‌آبادی، ۱۳۸۷).

نقش نظام‌های اطلاعاتی در عملکرد سازمانی به صورت مؤثری تغییر یافته است و برای سازمان خالق ارزش هستند (چوون و او، ۲۰۰۱). هم‌چنین یکی از اهداف کلیدی نظام‌های اطلاعاتی در سازمان، مشخص کردن فرصت‌های ثبت و مستندسازی دانش در سازمان است. امروزه بزرگ‌ترین چالش در سازمان‌ها این است که بدانیم، آیا اطلاعاتی که در دست داریم از کیفیت لازم برخوردارند یا خیر. این کیفیت در انعطاف‌پذیری، دقت، کاهش زمان، تناسب، اعتبار منبع و کامل بودن آن خلاصه می‌شود (عمید، رضائیان و باقری، ۱۳۸۶). کاربست نظام‌های اطلاعاتی موجب می‌شود که تغییرات را درک و پیش‌بینی کنیم و بنابراین با توجه به این درک، برنامه‌ای را توسعه دهیم که کم‌تر در برابر پیامد تغییرات آسیب‌پذیر

باشد و این کار موجب ایجاد تعهد و اعتماد در مدیریت عالی سازمان و کارکنان سازمان می شود (نیوکیرک و لیدریر، ۲۰۰۶).

از طرف دیگر، حرفه گرایی رویکرد نسبتاً جدیدی است که هم‌اکنون در بسیاری از سازمان‌های دولتی و به‌ویژه غیردولتی مورد توجه قرار گرفته است، اگرچه این نوع از ساختار نمی‌تواند در همه سازمان‌ها و دستگاه‌ها (اعم از دولتی و غیردولتی) مورداستفاده قرار گیرد، اما بسیاری از اصول حاکم بر سازمان‌های حرفه‌گرا می‌تواند در سازمان‌های غیرحرفه‌ای نیز کاربرد داشته باشد. این نکته از آن جهت حائز اهمیت است که کارکنان سازمان‌ها و ادارات حرفه‌گرا عمدتاً با تخصص و آگاهی کافی و نسبتاً کامل از موضوع کار خود وارد عمل شده و طبیعتاً از راندمان کاری بالایی نیز برخوردارند (هدایتی، ۱۳۹۰؛ مرتضوی و زارع‌پور، ۱۳۹۱). حرفه گرایی از مفاهیم کلاسیک مدیریت دولتی است. این اصطلاح به‌ویژه طی چند دهه اخیر محور مطالعات پژوهشگران مدیریت و رفتار سازمانی بوده و از زوایای مختلف به‌ویژه آثار و نتایج آن مورد بررسی قرار گرفته است (مولایی، ۱۳۸۵)؛ اما در سازمان‌های آموزشی به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش چندان مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. از ویژگی‌های بارز جوامع حرفه‌گرا، تمایل به اعمال قضاوت حرفه‌ای و اعمال کنترل توسط خود حرفه (نه قانون) است. در دنیایی از اطلاعات پراکنده و ناهمگون، تصور بر این است که مدیران به اطلاعات کلیدی دسترسی دارند که عموم از آن‌ها بی‌اطلاع‌اند؛ بنابراین همواره این شک و ظن وجود دارد که اطلاعات منتشره توسط مدیران قابل اتکا نباشند. برای رفع این شبهات، مدیران ادارات و سازمان‌ها نیازمند اتخاذ یک رویه رسمی و جامع هستند (نوروش و دیانتی دیلمی، ۱۳۸۳) که نظام اطلاعات مدیریت می‌تواند در این زمینه مؤثر افتد. لازم به ذکر است برای حرفه‌گرا شدن، مدت زیادی لازم است و اگر سازمان‌ها برای کارکنان خود، این مسیر را فراهم نکنند وفاداری به سازمان (تعهد سازمانی) کمتر خواهد بود (هدایتی، ۱۳۹۰).

علاوه بر این امروزه یکی از مشکلات بزرگ سازمان‌ها، روش‌هایی است که اراده و علاقه به توفیق را در نیروی انسانی شاغل در سازمان پدید آورد (اوکان، رودریگز، فرناندز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). هر چند عوامل متعدد و پیچیده‌ای باعث افزایش بهره‌وری یک سازمان می‌شود، اما اهمیت رهبری و مدیریت اثربخش و وجود مدیران موفق، شایسته و کارآمد در سازمان از اهمیت سایر عوامل بیشتر است (محمدی و پورشافعی، ۱۳۹۲). فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم‌ترین و درعین حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است (رابینز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). به همین منظور برای نیل به این هدف مهم، ابتدا باید عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش مدیران و دبیران را شناسایی و سپس آن‌ها را تقویت نمود. فرایند انگیزش یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است. رفتار انسانی پیچیده و اهتمام برای برانگیختن کارکنان یک فعالیت کاملاً تخصصی است. به کمک فرایند انگیزش می‌توان سهم مؤثرتر منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان را افزایش داد (عباس‌پور، ۱۳۸۹). انگیزه حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می‌کند. به عبارت دیگر خود فرد و زمینه‌ای که در آن فعالیت می‌کند از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزش مؤثرند. توجه به نیروهای انگیزشی در سازمان‌های دولتی به خصوص سازمان‌هایی که کارکنان مجبور به انجام کارهای حساس، پرمسئولیت و دریافت‌های اندک هستند یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی است (گندالف<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). وجود کارکنان برانگیخته برای محیط کار در حال تغییر، یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. کارکنان برانگیخته نسبت به بقا و ماندگاری سازمان‌ها مدد رسانند و غالباً فعال و اثرگذار می‌باشند. برای اثربخش بودن، مدیران نیاز دارند مواردی را که در زمینه نقش‌های مورد انتظار، کارکنان را برمی‌انگیزد، درک کنند (لیندنر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). هم‌چنین دارا بودن انگیزه کار و جهت‌دهی به انگیزه‌ها، یکی از ضروریات در کاربرد صحیح منابع انسانی است؛ بنابراین آگاهی از شاخص‌های اثرگذار بر انگیزش

1. Okun, Rodriguez, Fernandez
2. Robbins
3. Gandalf
4. Lindner

نسبت به شغل و دستاوردهای پژوهشی علمی در امر انگیزش، برای مدیران و کارکنان کاملاً کاربردی است (محمدی و پورشافعی، ۱۳۹۲).

اطلاعات منابع انسانی در هر سازمان از جمله اطلاعاتی است که نه تنها مورد نیاز مدیران منابع انسانی است بلکه سایر مدیران و از جمله مدیران عالی سازمان نیز بدان نیاز دارند. منابع انسانی شامل عناصر پایه‌ای است که عبارت‌اند از برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، آموزش و بهسازی منابع انسانی، ارزشیابی عملکرد کارکنان، جبران خدمات کارکنانی و خروج و جابجایی کارکنان از سازمان (قاسمی نسب، ۱۳۹۴). این اقدامات بدون دسترسی به اطلاعات دقیق درباره منابع انسانی شاغل در سازمان امکان‌پذیر نیست. لازم به ذکر است که متأسفانه در اکثر سازمان‌های داخل کشور به‌ویژه سازمان‌ها و ادارات وابسته به نظام آموزشی به اهمیت اطلاعات که مبنای وظایف مدیریت منابع انسانی است، کم‌تر توجه شده است و اطلاعات موجود در بخش‌های مدیریت منابع انسانی ادارات و مؤسسات اغلب دقیق، بروز و کامل و قابل استفاده نیست و اکثر آماري که ارائه می‌شود جنبه تقریبی دارد (همان منبع). از طرفی باید به وضوح معلوم گردد که چگونه نظام‌های اطلاعات مدیریت جدید می‌تواند مسؤلیت‌های اجرایی کارکنان و ساختار سازمان را تغییر دهد و چگونه نظام جدید در شغل هر یک از کارکنان تأثیر خواهد گذاشت (نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۸۷). مشاهده چنین اوضاعی در سازمان‌ها و مؤسسات از یکسو و تأکید روزافزون بر اهمیت موضوع اطلاعات و نظام‌های مدیریت اطلاعات در دنیای امروز از سوی دیگر و همچنین تعداد اندک مطالعات انجام شده در این زمینه خلأی است که نیاز به بررسی علمی دارد. علاوه بر این حرفه‌گرایی یکی از موضوعات مهمی است که در کیفیت و عملکرد سازمان‌ها و کیفیت زندگی سازمانی کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (حسینی و خسروی لقب، ۱۳۹۴). هم‌چنین تعیین عواملی که موجب برانگیختن کارکنان می‌شود، برای مدیران به‌راحتی امکان‌پذیر نیست، اما بهره‌گرفتن از پژوهش در این راستا می‌تواند راهگشا باشد. علاوه بر این سایر سازمان‌هایی که تاکنون اقدامی جهت به‌کارگیری یک نظام اطلاعات مدیریتی مناسب انجام نداده‌اند، می‌توانند با مطالعه و مشاهده موفقیت‌های سازمان‌های ذینفع نظام‌های اطلاعات مدیریت، تصمیم درستی مبنی بر به‌کارگیری این نظام‌ها اخذ نمایند. لذا انجام تحقیق حاضر در اداره

آموزش و پرورش که یکی از مهم ترین و اساسی ترین سازمان های هر جامعه است ضروری می نماید. بر همین مبنا این پژوهش با هدف بررسی نقش نظام اطلاعات مدیریت در حرفه گرای و انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش انجام پذیرفت تا مشخص شود که آیا استفاده از نظام اطلاعات مدیریت در حرفه گرای و انگیزش نسبت به شغل کارکنان آموزش و پرورش مؤثر است یا نه؟

نظام اطلاعات مدیریت شامل سه جزء است: مدیریت، اطلاعات و نظام (بدرقه، ۱۳۸۹). سن<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) در یک تعریف جامع نظام اطلاعات را بدین صورت تعریف نموده است. مجموعه ای از افراد، داده ها و روش ها و ابزارها که با هم و در ارتباط متقابل با یکدیگر کار کرده تا اطلاعات مفید و مناسب را تهیه و تولید نمایند (به نقل از ملامیرزایی و همکاران، ۱۳۹۴). لازم به ذکر است که اداره کردن اطلاعات به وسیله نظام اطلاعاتی سازمانی صورت می پذیرد. این نظام اطلاعاتی ترکیبی از رایانه ها و انسان هاست که گردآوری، ذخیره سازی و پردازش داده ها و مفید ساختن آن را به عهده دارد. تمام نظام های اطلاعاتی از عناصر زیر ساخته شده اند:

- سخت افزار رایانه ای
- نرم افزار رایانه ای
- داده های ذخیره شده در بانک های اطلاعاتی
- روال انجام کار
- کارکنان (بدرقه، ۱۳۸۹).

صاحب نظران بر این باورند که بایستی همه نظام های اطلاعاتی راهبردی باشند؛ یعنی باید همه آن ها بر وضعیت رقابتی سازمان اثر بگذارند. مدیران از آن جهت به دانستن نظام های اطلاعاتی مدیریت نیاز دارند که:

- نظام های اطلاعاتی مدیریت ابزار اصولی حل مسئله و تصمیم گیری هستند و اگر به عنوان تصمیم گیری از این ابزار استفاده نشود به کیفیت تصمیمات خدشه وارد خواهد شد.
- مدیران تحت تأثیر کسانی که از نظام های اطلاعات مدیریت استفاده می کنند قرار می گیرند.



– مدیران باید در نظام‌های اطلاعات مدیریت مشارکت کنند و بر طراحی و استفاده از آن اثر بگذارند تا این نظام‌ها در پاسخ به نیازهایشان قرار گیرند.

– باید مدیران بتوانند زمانی را که دیگر نظام‌های اطلاعاتی به مدیریت در دسترس آنان در سازمان نمی‌توانند مؤثر باشند، دریابند (کیانفر، ۱۳۸۸).

نظام‌های اطلاعاتی مدیریت در صورتی می‌تواند نقش عمده راهبردی داشته باشد که به همه این مسائل توجه کنند. از جمله مهم‌ترین نظام‌های اطلاعاتی می‌توان به این نظام‌ها اشاره کرد:

– نظام پردازش تراکنش (TPS)<sup>۱</sup>

– نظام اطلاعاتی مدیریت (MIS)<sup>۲</sup>

– نظام پشتیبانی تصمیم (DSS)<sup>۳</sup>

– نظام خبره (ES)<sup>۴</sup>

نظام اطلاعاتی مدیریت گونه‌ای از نظام‌های اطلاعات سازمانی رایانه‌ای است که اطلاعات داخلی سازمان را از نظام‌های پردازش عملیات گرفته و آن‌ها را در قالب‌های با معنی و مفید به‌عنوان گزارش‌های مدیریت خلاصه می‌کند تا در انجام وظایف مدیریتی مانند کنترل و تصمیم‌گیری استفاده شوند (مؤمنی، ۱۳۸۹). یک نظام اطلاعاتی مدیریت محصولات اطلاعاتی تولید می‌کند که بسیاری از نیازهای تصمیم‌گیری روزمره مدیران و حرفه‌ای‌های کسب‌وکار را تأمین می‌کند (مانیان، فتاحی و واثق، ۱۳۸۹). در بین انواع نظام‌های اطلاعاتی، نقش نظام‌های اطلاعاتی مدیریت بسیار حائز اهمیت است. با توجه به این که نظام‌های اطلاعاتی، امکان مدیریت اطلاعات روزمره را برای تصمیم‌گیری‌های روزمره فراهم می‌سازند، در دنیای پر تحول امروز جایگاه و نقش ویژه‌ای دارند. این نظام‌ها روی کارایی عملیاتی سازمان‌ها تمرکز دارند (سلیمی‌فرد، ۱۳۸۳). در واقع MIS ها خروجی‌های TPS را به‌عنوان ورودی مورداستفاده قرار می‌دهند (صرافیزاده و علی پناهی،

1. Transaction Process System
2. Management Information System
3. Decision Supply System
4. Executive System

۱۳۸۰). این امر حاکی از آن است که اگر ما نیازمند یک نظام اطلاعاتی کارا هستیم، لازم است که TPS خوبی داشته باشیم. از طریق این ورودی‌ها یک MIS، خروجی‌هایی مانند گزارش‌های زمان‌بندی، گزارش‌های تقاضا، گزارش‌های استثنا و ... را ایجاد می‌کند که نقش بسیار مهمی در افزایش کارایی و توانایی یک نظام سازمانی و مدیریت آن دارد. به‌طور کلی نظام اطلاعات مدیریت، نظام سازمان‌یافته و ابزار مناسبی است که اطلاعات صحیح و خلاصه‌شده را در موقع مناسب به تصمیم‌گیرندگان و مدیران ارائه داده و امکان تصمیم‌گیری صحیح و دقیق را برای مدیران سازمان فراهم می‌سازد. هدف نهایی از ایجاد این نظام گردآوری، پالایش، تجزیه و تحلیل، پردازش، فشرده و تلخیص کردن، ذخیره کردن و سرانجام انتقال تمامی اطلاعات گذشته و حال سازمان‌ها و پدیده‌های مرتبط با آن‌ها، در یک بانک اطلاعاتی متمرکز با امکان دسترسی سریع برای مدیران آن‌ها است (ملا میرزایی و همکاران، ۱۳۹۴).

یکی دیگر از شاخص‌های تحقیق حاضر حرفه گرایی است. از نظر تاریخی، مفهوم حرفه و حرفه گرایی ریشه در رشته‌هایی چون حقوق، پزشکی، ادیان (به‌خصوص کاتولیک) و مراکز دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها دارد (سیرینی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴). فرهنگ حرفه گرایی از دهه‌های پایانی قرن نوزدهم به‌ویژه در آمریکا، رشد و توسعه یافت که حاصل شکل‌گیری طبقه متوسط نوظهور در اجتماع بود (مولایی، ۱۳۸۵). باربر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) بیان می‌کند که برای حرفه گرایی وجود چهار ویژگی ضروری است که عبارت‌اند از دارا بودن درجه بالایی از دانش عمومی راجع به حرفه؛ ترجیح دادن منافع جامعه به منافع فردی، رعایت موارد اخلاقی توسط فرد که در آن حرفه نسبت به پایبندی به آن تأکید شده است و وجود نظام پاداش (مالی و غیرمالی) متناسب با تلاش و کارایی فرد (به نقل از ماکا، وانگ و چانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱).

1. Serini
2. Barber
3. Maka, Wong and Chang

در ادبیات معاصر مفهوم حرفه به دو معنای وسیع و محدود به کار می‌رود. فریدسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) حرفه‌های شغلی<sup>۲</sup> را از حرفه‌های پایگاهی<sup>۳</sup> تمایز می‌بخشد. حرفه‌های شغلی همان مفهوم وسیع‌تر حرفه است که در آن افراد حرفه‌ای<sup>۴</sup> بر مبنای سال‌های آموزش رسمی مورد نیاز برای اشتغال در شغل‌های خاص تعریف می‌شوند. به نظر اوتز<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) به جای کشیدن یک خط تمایز سخت بین حرفه‌ها و مشاغل می‌باید این هر دو را به عنوان اشکال یا نهادهای اجتماعی مشابه در نظر گرفت که از ویژگی‌های مشتری به ویژه در ارتباط با جامعه‌پذیری شغلی، تقویت هویت‌ها و اعتماد مشتریان برخوردارند.

مفهوم سنتی حرفه گرایی<sup>۶</sup> عبارت است از ایدئولوژی و مجموعه خاصی از نهادها که حرفه به وسیله آن‌ها سازمان می‌یابد. ایدئولوژی حرفه گرایی، بر مبنای توصیف فریدسون (۲۰۰۱)، بخش زیادی از اخلاقیات سنتی "حرفه‌ای به عنوان خدمتگزار دگرخواه مشتریان/ ارباب رجوع" را با خود حمل می‌کند. این نوع از حرفه گرایی با ویژگی‌هایی همچون اسرارآمیز بودن<sup>۷</sup>، پیچیدگی و برخورداری از سرشت تشخیصی و حق اعمال قضاوت شخصی<sup>۸</sup> است. این کار مستلزم دانش نظری، مهارت و قضاوتی است که مردم عادی آن‌ها را ندارند، نمی‌توانند تماماً آن‌ها را بفهمند و نمی‌توانند به سهولت آن‌ها را ارزیابی کنند. در ایدئولوژی حرفه گرایی گمان می‌رود که کار حرفه‌ای‌ها برای رفاه افراد و رفاه جامعه وسیع‌تر به طور خاص اهمیت دارد و از چنان ارزش ویژه‌ای برخوردار است که پول به تنهایی نمی‌تواند به عنوان سنج انحصاری آن به کار بیاید. سرشت کار حرفه‌ای دو عنصر اساسی حرفه گرایی را تعیین می‌کند:

الف- تعهد به عمل کردن بر اساس یک پیکره دانش و مهارت دارای ارزش خاص

ب- تعهد به حفظ رابطه اعتماد آمیز با ارباب رجوع و مراجعه کنندگان.

1. Fridson
2. occupational professions
3. status professions
4. professional
5. Evetts
6. professionalism
7. esoteric
8. discretionary

در جامعه دانش و با شکل‌گیری اشتغال دانایی محور، حرفه‌گرایی یا سرشت و ویژگی‌های هنجاری و ارتباطی کارکنان و صاحبان حرفه با مشاغل خود دگرگون شده است به طوری که می‌توان از پیدایش حرفه‌گرایی جدید<sup>۱</sup> سخن گفت. حرفه‌گرایی جدید به معنای خاص عبارت است از تلاش برای یکپارچه کردن کردار حرفه‌ای مستقل با مدیریت و ارزیابی کنترل کیفیت از طریق ادغام فرایندهای مرور هم‌تایان<sup>۲</sup> در سازمان‌های کاری (سونسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). در حرفه‌گرایی قدیم با حاکمیت خودتنظیمی‌اش، کردار هنجاری توسط اهالی حرفه تعیین و اعمال می‌شد ولی حرفه‌گرایی جدید می‌کوشد برای تأمین علائق مشتریان و مراجعین نوع جدیدی از هنجارمندی را در پیوند با الزامات بازاری شدن<sup>۴</sup> و مدیریت‌گرایی<sup>۵</sup> گسترش دهد. هدف از حرفه‌گرایی جدید گسترش اعتماد به سازمان‌های کاری به جای اعتماد انحصاری به حرفه‌ای‌ها است. از نظر اوتز (۲۰۰۶) نیز مفهوم حرفه‌گرایی اخیر به مثابه یک ارزش هنجاری در فرایند جامعه‌پذیری کارکنان جدید، در حفظ و افزایش پیش‌بینی‌پذیری نظم اجتماعی هنجاری در کار و مشاغل و در نگهداری و ثبات بخشی یک نظم هنجاری شکننده در دولت و بازار باز تفسیر می‌شود. او کاربرد گفتمان حرفه‌گرایی در کار و سازمان‌ها را با مفاهیم مورد استفاده فوکو همچون مشروعیت، هنجارسازی و کنترل سوژه‌های مستقل، تحلیل می‌کند. اوتز (۲۰۰۴، ۲۰۰۵) حرفه‌گرایی سازمانی را از حرفه‌گرایی شغلی تمایز می‌بخشد. حرفه‌گرایی سازمانی یک گفتمان کنترل است که به طور فزاینده‌ای به وسیله مدیران در سازمان‌های کاری به کار می‌رود، اما حرفه‌گرایی شغلی همان صورت تاریخی‌تر و سنتی‌تر حرفه‌گرایی است که در درون گروه‌های حرفه‌ای بر ساخته می‌شود و تصمیم‌گیری تشخیصی<sup>۶</sup> در موارد پیچیده، اقتدار همکارانه<sup>۷</sup>، کنترل حرفه‌ای کار را در بر می‌گیرد و بر اساس اعتماد مراجعین و کارفرمایان به فرد حرفه‌ای قرار دارد.

1. new professionalism
2. peer review
3. Sevansson
4. marketization
5. managerialism
6. discretionary decision-making
7. collegial authority

سومین شاخص پژوهش حاضر انگیزش شغلی است. در چند دهه پیش نظریه‌های بسیاری در زمینه انگیزش شغلی ارائه شده است. همانند نظریه سلسله مراتب نیازهای<sup>۱</sup> مازلو<sup>۲</sup> (۱۹۷۸)، نظریه برابری<sup>۳</sup> آدامز<sup>۴</sup> (۱۹۶۵)، نظریه انتظار<sup>۵</sup> وروم<sup>۶</sup> (۱۹۶۴) نظریه تقویت<sup>۷</sup> اسکینر<sup>۸</sup> (۱۹۷۰)، نظریه تعیین هدف<sup>۹</sup> لاک و لاتام<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۰) و ... در این نظریه‌ها تلاش شده است تا یک دیدگاه خاص و گاه کاملاً متفاوت با نظریه‌های دیگر تحلیل و عوامل مؤثر در پویایی رفتار کارکنان سازمان‌ها توصیف شود و نیز بر ابعاد محیطی، اجتماعی انگیزش و شناخت رفتار آدمی در محیط کار تأکید شده است. در بین نظریه‌های مذکور، از برخی نظریات به ویژه نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو استفاده زیادی در مدیریت به عمل آمده که اغلب با تأکید بیشتر روی نیازهای افراد، تفکیک و توجه به عوامل انگیزاننده، همسویی اهداف کارکنان با اهداف سازمان همراه است که از راه شرکت کارکنان در تصمیم‌های مربوط به کار خود به اجرا گذاشته می‌شود (عامری، ۱۳۸۸).

در رویکرد رفتاری انگیزش، مشوق‌ها و انگیزانه‌ها<sup>۱۱</sup> منبع انگیزشی افراد به حساب می‌آیند بنا به تعریف، انگیزانه یک شیء یا رویداد و محرک است که رفتار را برمی‌انگیزاند یا بازمی‌دارد (وولفک<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴). بر این اساس مدیران و سرپرستانی که به کمک جایزه، تشویق کلامی، تجلیل، برخورد محبت آمیز و ارتقاء کارکنان را به انجام درست و به موقع وامی‌دارند و با سرزنش، توبیخ، ترشرویی و بی‌مهری آنان را از تنبلی و انجام رفتارهای ناپسند بازمی‌دارند سطح انگیزش آنان را بالا می‌برند. در رویکرد شناختی<sup>۱۳</sup> انگیزش، باور بر این است که

1. need hierarchy theory
2. Maslow
3. equity theory
4. Adamz
5. expectancy theory
6. Vrum
7. reinforcement theory
8. Skinner
9. goal-setting theory
10. Lock and Latham
11. incentives
12. Woolfolk
13. cognitive approach

اندیشه‌های فرد سرچشمه انگیزش او هستند. هم‌چنین، شناخت گرایان معتقدند که رفتارها توسط هدف‌ها، نقشه‌ها، انتظارات و نسبت دادن‌های فرد ایجاد و هدایت می‌شوند و لذا انگیزش درونی<sup>۱</sup> بیشتر از انگیزش بیرونی<sup>۲</sup> مورد تأکید آنان است (سیف، ۱۳۹۳). در رویکرد انسانگرایی<sup>۳</sup> به جای تأکید بر تقویت و تنبیه به عنوان منبع اصلی انگیزش، به توانایی افراد برای رشد شخصی، آزادی انتخاب هدف‌های زندگی و ویژگی‌های مثبت (مانند حساس بودن نسبت به دیگران) تأکید می‌شود (سانتروک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴، ص ۴۱۵)؛ بنابراین از دیدگاه روانشناسان انسان‌گرا، برای ایجاد انگیزش باید احساس شایستگی، خودمختاری و عزت‌نفس را در افراد افزایش داد (وولفک، ۲۰۰۴). فردریک هرزبرگ<sup>۵</sup> (۱۹۵۹) با توسعه اندیشه مازلو، یک نظریه دو عاملی انگیزش پدید آورد که به نظریه انگیزش - بهداشت<sup>۶</sup> معروف است. در ارتباط با رضایت و نارضایتی کارکنان سازمان‌ها، هرزبرگ آن‌ها را از دو دسته عوامل متمایز ناشی می‌داند. عوامل بهداشتی که فقدان آن‌ها ایجاد نارضایتی کرده و حضور آن‌ها از نارضایتی جلوگیری می‌کند؛ و عوامل انگیزشی که موجب رضایت شغلی می‌شوند. به عبارت دیگر، رضایت و نارضایتی مستقل از یکدیگرند و از عوامل متفاوتی سرچشمه می‌گیرند. طبق این نظریه، وقتی که افراد از کار خود احساس نارضایتی می‌کنند، نارضایتی آنان به عوامل محیطی کار مربوط است (خط‌مشی‌ها و مدیریت سازمان، نظارت و سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل میان کارکنان، حقوق و دستمزدها، مقام). در مقابل وقتی که افراد از کار خود احساس رضایت و خشنودی می‌کنند، این رضایت به خود کار مربوط است (پیشرفت و موفقیت در انجام کار، قدردانی برای حسن انجام کار، افزایش مسئولیت و رشد حرفه‌ای). عوامل بهداشتی پاسخگوی نیازهای سطح پایین سلسله‌مراتب مازلو (نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی و اجتماعی) و عوامل انگیزشی جوابگوی نیازهای سطح بالای آن (احترام و خودشکوفایی) به شمار می‌روند. شناخت انگیزش کارکنان بر اساس توضیح

1. intrinsic motivation
2. extrinsic motivation
3. humanistic approach
4. Santrock
5. Fredrick Herzberg
6. motivation-hygiene

هرزبرگ، سبک مدیریتی متفاوت از شیوه‌های سنتی مرسوم در سازمان‌ها را ایجاد می‌کند (علاقه‌بند، ۱۳۹۳). یکی دیگر از نظریه‌های مربوط به انگیزش که امروزه جایگاه مهمی دارد نظریه انگیزش پیشرفت<sup>۱</sup> یا نیاز به پیشرفت<sup>۲</sup> است. منظور از انگیزش پیشرفت یا انگیزش موفقیت میل یا اشتیاق برای کسب موفقیت و شرکت در فعالیت‌هایی است که موفقیت در آن‌ها به کوشش و توانایی شخصی وابسته است (اسلاوین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). افراد دارای انگیزش پیشرفت سطح بالا برای حل مشکلات و رسیدن به موفقیت بسیار کوشا هستند. حتی پس از آن‌که در انجام کاری شکست خوردند، از آن دست نمی‌کشند و تا رسیدن به موفقیت به کوشش ادامه می‌دهند.

اسانلاجا و اولابده<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) در تحقیق خود نقش مؤثر نظام اطلاعات مدیریت را در نظام‌های اقتصادی در حال رکود نشان دادند. چو و جوی<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) در تحقیق خود نشان دادند که اندازه سازمان با دو بعد میزان سود خالص و تعداد کارکنان یکی از متغیرهای مهم و مطرح در مدل رتبه‌بندی مسائل کلیدی نظام‌های اطلاعاتی مدیریت در سازمان‌ها است. ویگان و بورن<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) در تحقیق خود نشان دادند که بین فناوری‌های اطلاعاتی و ساختار سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، لذا ایشان بر اهمیت ساختار سازمانی به‌عنوان شاخص کلیدی در پیاده‌سازی نظام‌های اطلاعاتی تأکید نموده‌اند (به نقل از نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۸۷). مینارد<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) نیز در همین راستا در تحقیق خود نشان داد که جهت افزایش کارایی و اثربخشی خدمات سازمانی، مدیران سازمان‌ها باید از نظام‌های اطلاعاتی اطلاع کافی داشته باشند. هم‌چنین اولین گام جهت توسعه نظام‌های اطلاعاتی، استقرار برنامه جامع نظام‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها و مؤسسات است. نالت<sup>۸</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش خود تحت عنوان فناوری اطلاعات و طراحی سازمان: مکان‌یابی تصمیمات و اطلاعات، نشان داد که نظام اطلاعات

1. achievement motivation
2. need for achievement
3. slavin
4. Osunlaja & olabode
5. Chou & Joe
6. Wigan & Burn
7. Minard
8. Nault

مدیریت، اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم گیران را با استفاده از فناوری اطلاعات فراهم می کند (به نقل از نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۸۷). احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود تحت عنوان ارزیابی نیازهای اطلاعاتی نظام اطلاعات مدیریت معاونت درمان دانشگاه های علوم پزشکی نتیجه گیری کردند که با توجه به دسترس نبودن منابع اطلاعاتی برای ۵۶ درصد از نیازهای اطلاعاتی مدیران طراحی نظام اطلاعاتی مدیریت با تکیه بر فاکتورهای حیاتی موفقیت مدیران و سایر روش های علمی ضروری است. قاسمی نسب (۱۳۹۴) در پژوهش خود که به مطالعه و بررسی کاربرد نظام های اطلاعات مدیریت در ارزشیابی عملکرد منابع انسانی کارکنان معاونت منابع انسانی شرکت فولاد خوزستان پرداخت، نشان داد که بین کاربرد نظام های اطلاعات مدیریت و فرایند ارزشیابی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و در نهایت نتیجه گیری کرد که با ورود فناوری اطلاعات به سازمان و نهایتاً به کارگیری نظام های اطلاعات مدیریت، عملکردهای مدیریت منابع انسانی دستخوش تغییر می شود. در همین راستا مدرس زاده (۱۳۸۳) طی تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر نظام های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مدیران در شرکت آب و فاضلاب کاشان، نشان داد که بین کاربست نظام های اطلاعاتی و عملکرد مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. بنائیان (۱۳۸۷) در مطالعه ای که با هدف طراحی نظام اطلاعات مدیریت معاونت اداری - مالی دانشگاه خلیج فارس انجام داد، نشان داد که کاربست نظام اطلاعات مدیریت به شیوه ماشینی به نسبت شیوه دستی دارای مزایایی از قبیل بهبود زمان انجام کار، افزایش قدرت و سرعت پردازش، کاهش هزینه های اداری و افزایش دقت در فرایند کاری است. بدرقه (۱۳۸۹) طی پژوهشی که به بررسی استلزامات و چالش های به کارگیری نظام اطلاعات مدیریت در نظام ترویج و آموزش کشاورزی ایران پرداخت، شش عامل را برای چالش های به کارگیری نظام اطلاعات مدیریت در نظر گرفت که عبارت اند از عوامل مدیریتی، عوامل فرهنگی، عوامل سازمانی، عوامل آموزشی، عوامل فنی و عوامل اقتصادی. در نهایت این عوامل را رتبه بندی کرده و موانع آموزشی و موانع فرهنگی را به عنوان یکی از موانع پیش روی اجرا و به کارگیری نظام اطلاعات مدیریت بیان کرده است. اسکندری و باقری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان به کارگیری نظام های اطلاعاتی مدیریت در تصمیم گیری کاربر آن که

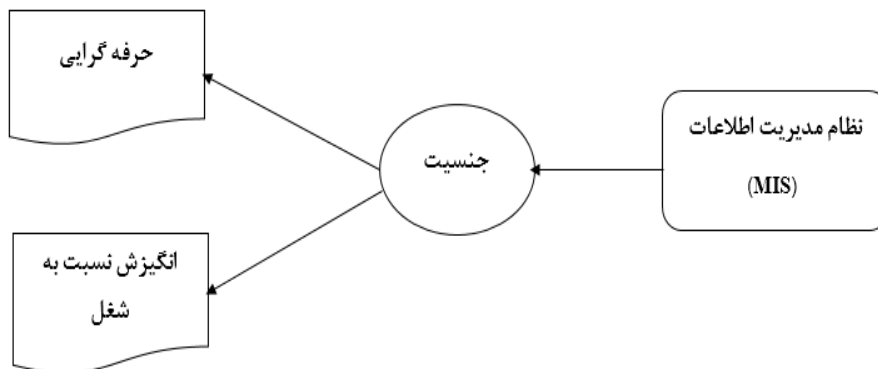


در جامعه آماری دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که رابطه بین نظام اطلاعاتی دانشگاه و تصمیم‌گیری کاربران در همه ابعاد در حد متوسط است. از طرفی بین نظام اطلاعاتی مدیریت در همه ابعاد با شناخت مسئله و شدت آن در حد قوی بوده است. هم‌چنین بین نظام اطلاعاتی مدیریت دانشگاه در همه ابعاد با حل مسئله، در حد متوسط به پایین و از بین ابعاد پنج‌گانه نظام اطلاعاتی مدیریت، دو بعد نیروی اجرایی و رویه با حل مسئله رابطه مستقیم و مثبت داشته و شدت آن در حد متوسط بوده است. رحمان (۱۳۸۸) در تحقیقی با هدف تحلیل و ارزیابی نظام‌های اطلاعاتی مدیریت بیمارستانی در ایران نشان داد که صرف الگوبرداری محض از نظام‌های رایج در دنیا نمی‌تواند مشکلات موجود را در این زمینه حل کند. بر همین مبنا بومی‌سازی نظام‌های اطلاعات مدیریت، طراحی و توسعه نظام در چارچوب یک استاندارد ملی و بر پایه تشخیص درست نیازمندی‌ها و توجه جدی به نیروی انسانی را مطرح و توصیه نموده است. نکویی مقدم و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه استقرار نظام‌های اطلاعاتی مدیریت و ساختار سازمانی در جامعه آماری ادارات دولتی شهر کرمان انجام دادند، نشان دادند که بین نظام‌های اطلاعاتی مدیریت و متغیر تمرکز در سازمان رابطه مثبت و معنی‌دار و رابطه بین نظام‌های اطلاعاتی مدیریت و متغیر رسمیت رابطه معنی‌دار ولی معکوس وجود دارد. در نهایت نتیجه‌گیری نمودند که استقرار نظام اطلاعات مدیریت در ادارات باعث افزایش میزان تمرکز در تصمیم‌گیری در سطوح مدیریتی، کاهش میزان رسمیت سازمانی و افزایش پیچیدگی افقی و کاهش سلسله‌مراتب سازمانی می‌شود. رهنورد و حاجی محمدعلیها (۱۳۸۵) در تحقیق خود که به مطالعه موردی اثربخشی نظام‌های اطلاعاتی مدیریت پرداختند در نهایت نشان دادند که نظام‌های اطلاعاتی بالاتر از حد متوسط اثربخش بوده‌اند و توانسته‌اند به‌طور نسبی رضایت کاربران را جلب کنند. نتیجه پژوهش خلیلی و همکاران (۱۳۹۴) که با هدف بررسی تأثیر نظام‌های اطلاعاتی مدیریت بر رشد و بهره‌وری نیروی کاری در جامعه آماری کارکنان شرکت نفت استان ایلام انجام گرفت، نشان داد که کاربست نظام‌های اطلاعاتی مدیریت و شاخص‌های آن بر رشد و بهره‌وری نیروی کار دارای تأثیر معنادار است.

## روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای راهبرد اصلی: کمی؛ بر مبنای هدف: از نوع کاربردی؛ از نظر پارادایم و فلسفه‌ی زیربنایی: تصمیم‌گرا و آینده‌نگر؛ و برحسب روش تحلیلی جزو تحقیقات تحلیلی - مقایسه‌ای و از نوع مقطعی است. جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی بود، بدین معنی که برای جمع‌آوری داده‌ها با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله اخذ رضایت از شرکت‌کنندگان جهت شرکت در تحقیق، محرمانه ماندن اطلاعات افراد، عدم اجبار در ادامه دادن روند کار، در دسترس بودن محقق جهت پاسخگویی به سؤالات و کسب مجوز اجرای پژوهش از اداره آموزش و پرورش به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان اقدام گردید. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهین دژ در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ تشکیل می‌داد. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده بود. حجم نمونه با توجه به مدل کرجسی - مورگان، با در نظر گرفتن خطای  $\alpha = 0/05$ ، ۱۲۰ نفر در نظر گرفته شد که از این تعداد ۱۱۶ پرسشنامه قابل تحلیل بود و بقیه پرسشنامه‌ها به دلیل ناقص و مخدوش بودن، جهت جلوگیری از هر نوع خطای آماری از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی ۱۷ گوی‌های نظام اطلاعات مدیریت در قالب طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافقم؛ موافقم؛ بی‌نظر؛ مخالفم و کاملاً مخالفم) با پایایی  $\alpha = 0/89$ ، پرسشنامه‌ی ۲۰ گوی‌های حرفه‌گرایی در قالب طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافقم؛ موافقم؛ بی‌نظر؛ مخالفم و کاملاً مخالفم) با پایایی  $\alpha = 0/93$  و پرسشنامه‌ی ۲۰ گویه‌ای انگیزش شغلی لوداهل کیچنر (با پایایی  $\alpha = 0/92$ ) در قالب شش شاخص علاقه فرد به شغل (با پایایی  $\alpha = 0/85$ )، اهمیت شغل (با پایایی  $\alpha = 0/72$ )، رضایت شغلی (با پایایی  $\alpha = 0/62$ )، خودباوری (با پایایی  $\alpha = 0/70$ )، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی استفاده شد. لازم به ذکر است که جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و صوری بهره گرفته شد. در این زمینه قبل از اجرای نهایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۶ تن از اساتید علوم تربیتی قرار گرفت تا روایی صوری و محتوای آن را تأیید کنند، پس از اعمال نظرات ایشان، پرسشنامه‌ها به اجرا درآمد. با استفاده از داده‌های به دست آمده، به بررسی تأثیر نظام اطلاعات مدیریت

(به عنوان متغیر مستقل) در تعامل با جنسیت (به عنوان متغیر مستقل ثانوی) بر متغیرهای حرفه گرایي و انگیزش نسبت به شغل کارکنان (به عنوان متغیر وابسته)، اقدام گردید. بر همین مبنا مدل مصور ذیل به عنوان مدل مفهومی این پژوهش مدنظر قرار گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون آماری آنالیز واریانس چند متغیره و به کمک نرم‌افزار SPSS.VS.22 تجزیه و تحلیل گردید.

### یافته‌ها

از بین کارکنان مورد بررسی ۷۶/۷ درصد (۸۹ نفر) مذکر، ۲۳/۳ درصد (۲۷ نفر) مؤنث بودند. علاوه بر این کارکنان نمونه‌گیری شده برای پژوهش دارای مدارک تحصیلی مختلفی از دیپلم تا فوق‌لیسانس و بالاتر بودند و بیش‌ترین تعداد با ۵۹ نفر (۵۰/۹ درصد) دارای مدرک لیسانس و کم‌ترین تعداد با ۲ نفر (۱/۷ درصد) مدرک دیپلم داشتند. همچنین کارکنان مورد بررسی سنوات خدمت مختلفی داشتند. در این زمینه بیش‌ترین درصد مربوط به سنوات خدمت مابین ۱۰ تا ۲۰ سال بود که برابر ۵۸/۶ درصد (۶۸ نفر) بود و پس از آن کارکنان دارای سنوات خدمت بیش‌تر از ۲۰ سال برابر با ۳۲/۸ درصد (۳۸ نفر) فراوانی بیش‌تری داشتند و کم‌ترین فراوانی دارای سنوات خدمت کم‌تر از ۱۰ سال بود که تعدادشان ۵ نفر (۴/۳ درصد) بود. از آنجایی که آشنایی با نظام‌های مدیریت اطلاعات می‌تواند بر نظر

کارکنان در زمینه کاربست این گونه نظام‌ها موثر باشد در پژوهش حاضر، اطلاعات توصیفی در این زمینه از افراد مورد مطالعه جمع آوری شد و مشاهده گردید که ۵۳ نفر (۴۵/۷ درصد) با نظام‌های مدیریت اطلاعات آشنایی دارند و ۶۳ نفر (۵۴/۳ درصد) در این زمینه آشنایی ندارند.

فرضیه‌ای که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت عبارت بود از: تأثیر نظام اطلاعات مدیریت در تعامل با جنسیت بر حرفه گرایی و انگیزش شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهین دژ متفاوت است.

برای تجزیه و تحلیل آماری فرضیه مذکور ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته با آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی گردید. با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای حرفه گرایی ( $\text{sig}=0/80 > 0/05$ ) و انگیزش شغلی ( $\text{sig}=0/23 > 0/05$ ) و همچنین با توجه به این که در فرضیه‌ی بیان شده، دو متغیر مستقل چند سطحی شامل جنسیت (مذکر و مؤنث) و نظام اطلاعات مدیریت و دو متغیر وابسته‌ی حرفه گرایی و انگیزش نسبت به شغل وجود دارد و فرضیه‌ی مذکور از نوع مقایسه‌ای چند متغیری است؛ جهت تحلیل آماری فرضیه از آزمون آنالیز واریانس چند متغیری (MANOVA) استفاده گردیده است.

جدول ۱. وضعیت توصیفی حرفه گرایی و انگیزش نسبت به شغل در بین کارکنان در تعامل با جنسیت

جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد (نفر)
حرفه گرایی	مذکر	۱۲/۲۴	۸۹
	مؤنث	۱۲/۰۷	۲۷
انگیزش نسبت به شغل	مذکر	۱۲/۰۶	۸۹
	مؤنث	۱۰/۳۱	۲۷

همان‌طور که در جدول ۱، مشاهده می‌شود در بین کارکنان، میانگین حرفه گرایی کارکنان مذکر با ۶۳/۸۶ بیش‌تر از کارکنان مؤنث با ۵۹/۲۹ است. هم‌چنین در بین کارکنان، میانگین انگیزش نسبت به شغل کارکنان مذکر (۶۳/۴۷) بیش‌تر از کارکنان مؤنث (۶۱/۹۶) است.

جدول ۲. وضعیت برابری ماتریس‌های کوواریانس متغیرهای وابسته در بین گروه‌ها

آزمون ام. باکس	F	درجه‌ی آزادی	معنی‌داری (sig)
۳۹/۶۶	۱/۱۱۸	۲۷	۰/۳۰۸

با توجه به رعایت برابری ماتریس‌های کوواریانس مشاهده‌شده‌ی متغیرهای وابسته در بین گروه‌های مختلف به وسیله‌ی آزمون ام. باکس ( $\text{sig}=0/308 > 0/05$ ) که در جدول ۲ آمده است، به بررسی تحلیل پرداخته شده است.

جدول ۳. وضعیت اثر متغیرهای مستقل و تعامل آن‌ها در مدل

اثر	ارزش	F	df فرضیه	خطا df	معنی‌داری
اثر پیلاي	۰/۰۲	۰/۸۸	۲	۶۱	۰/۴۱۶
اثر لامبدای و بکس	۰/۹۷	۰/۸۸	۲	۶۱	۰/۴۱۶
اثر هتلینگ	۰/۰۲	۰/۸۸	۲	۶۱	۰/۴۱۶
بزرگ‌ترین ریشه‌ی روی	۰/۰۲	۰/۸۸	۲	۶۱	۰/۴۱۶
اثر پیلاي	۱/۱۵	۲/۲۴	۷۶	۱۲۴	۰/۰۰
اثر لامبدای و بکس	۰/۱۴	۲/۵۷	۷۶	۱۲۲	۰/۰۰
اثر هتلینگ	۳/۷۲	۲/۹۴	۷۶	۱۲۰	۰/۰۰
بزرگ‌ترین ریشه‌ی روی	۳/۰۴	۴/۹۶	۳۸	۶۲	۰/۰۰
اثر پیلاي	۰/۳۷	۱/۰۲	۲۸	۱۲۴	۰/۴۴۲
اثر لامبدای و بکس	۰/۶۵	۱/۰۳	۲۸	۱۲۲	۰/۴۳۶
اثر هتلینگ	۰/۴۸	۱/۰۳	۲۸	۱۲۰	۰/۴۳۱
بزرگ‌ترین ریشه‌ی روی	۰/۳۵	۱/۵۵	۱۴	۶۲	۰/۱۱۸

در جدول ۳ مشاهده می‌شود که در هیچ‌یک از آزمون‌های اثر پیلاي، لامبدای و بکس، هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه‌ی روی، اثر متغیر مستقل جنسیت در مدل معنی‌دار نیست ( $\text{sig}=0/416 > 0/05$ ). ولی اثر متغیر مستقل کاربست نظام اطلاعات مدیریت طبق آزمون‌های اثر پیلاي، لامبدای و بکس، هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه‌ی روی، در مدل در سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد معنی‌دار است ( $\text{sig}=0/00 < 0/01$ ). هم‌چنین اثر تعامل دو متغیر جنسیت و کاربست نظام اطلاعات مدیریت طبق هیچ‌یک از آزمون‌های اثر، در مدل معنی‌دار نیست

( $\text{sig} = 0/442 > 0/05$ ). بدین معنی که دو متغیر جنسیت و نظام اطلاعات مدیریت به صورت یکجا و باهم در مدل نقشی نداشته و اثر معنی داری بر حرفه گرایی و انگیزش نسبت به شغل کارکنان ندارند.

جدول ۴. وضعیت برابری واریانس‌های خطای متغیرهای وابسته

معنی داری (sig)	df2	df1	F	
0/396	62	53	2/49	حرفه گرایی
0/701	62	53	1/58	انگیزش نسبت به شغل

جدول ۴، نتایج آزمون لون سنجش برابری واریانس‌های خطای دو متغیر حرفه گرایی و انگیزش نسبت به شغل را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود در مورد هر دو متغیر حرفه گرایی ( $\text{sig} = 0/396 > 0/05$ ) و انگیزش نسبت به شغل ( $\text{sig} = 0/701 > 0/05$ )، سطح خطای آماری F بزرگ‌تر از 0/05 است؛ بنابراین واریانس خطای این متغیرها در بین هر دو افراد با هم برابر بوده و از این حیث تفاوت معنی دار بین آن‌ها وجود ندارد.

جدول ۵. مقایسه‌ی اثر تعاملی جنسیت و کاربرد نظام اطلاعات مدیریت بر

حرفه گرایی و انگیزش شغلی کارکنان

منبع	متغیر وابسته	df	MS	F	معنی داری (sig)
جنسیت	حرفه گرایی	1	129/06	1/72	0/19
	انگیزش نسبت به شغل	1	53/02	0/79	0/37
نظام اطلاعات مدیریت	حرفه گرایی	1	291/54	3/90	0/00
	انگیزش نسبت به شغل	1	272/20	4/06	0/00
جنسیت*نظام اطلاعات مدیریت	حرفه گرایی	1	115/54	1/54	0/12
	انگیزش نسبت به شغل	1	49/34	0/73	0/73
خطا	حرفه گرایی	114	74/72		
	انگیزش نسبت به شغل	114	66/95		

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیر جنسیت = 0/506؛ مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیر کاربرد نظام اطلاعات مدیریت = 0/507

طبق جدول ۵، مشاهده می‌شود تأثیر جداگانه‌ی متغیر جنسیت بر متغیر حرفه گرایی ( $F(1,114) = 1/72, p = 0/19 > 0/05$ ) و انگیزش نسبت به شغل ( $F(1,114) = 0/79$ ),

انگیزش نسبت به شغل، در بین کارکنان زن و مرد با هم تفاوت معنی دار ندارند.  $(p=0/37 > 0/05)$  معنی دار نیست؛ یعنی به لحاظ آماری، میانگین نمره‌ی حرفه گرایي و انگیزش نسبت به شغل، در بین کارکنان زن و مرد با هم تفاوت معنی دار ندارند. تأثیر جداگانه‌ی متغیر نظام اطلاعات مدیریت بر حرفه گرایي  $(F_{(1,114)} = 3/90)$ ،  $(p=0/00 < 0/01)$  و انگیزش نسبت به شغل  $(F_{(1,114)} = 4/06)$ ،  $(p=0/00 < 0/01)$  در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار است؛ یعنی به لحاظ آماری، بین میانگین نمره‌ی حرفه گرایي و انگیزش نسبت به شغل کارکنان با توجه به میزان کاربرد نظام اطلاعات مدیریت تفاوت معنی دار وجود دارد. به عبارت بهتر با توجه به اثر معنی دار استفاده از نظام اطلاعات مدیریت بر حرفه گرایي و انگیزش نسبت به شغل کارکنان می توان گفت با استفاده کردن از نظام‌های مدیریت اطلاعات، میزان حرفه گرایي و انگیزش شغلی کارکنان نیز افزایش پیدا می کند. اما تأثیر تعامل بین جنسیت و نظام اطلاعات مدیریت و تأثیر هم‌زمان این دو متغیر مستقل بر هیچ کدام از دو متغیر وابسته‌ی حرفه گرایي  $(F_{(1,114)} = 1/54)$ ،  $(p=0/12 > 0/05)$  و انگیزش نسبت به شغل  $(F_{(1,114)} = 0/73)$ ،  $(p=0/73 > 0/05)$  معنی دار نیست و بنابراین فرض صفر ( $H_0$ ) رد نمی شود. به عبارت دیگر دیگر، تأثیر نظام اطلاعات مدیریت در تعامل با جنسیت بر حرفه گرایي و انگیزش نسبت به شغل کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهین دژ متفاوت نیست.

هم چنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیر جنسیت برابر با ۰/۵۰۶ است که نشان می دهد این متغیر توانسته است تنها ۵۰/۶ درصد از تغییرات دو متغیر حرفه گرایي و انگیزش نسبت به شغل را تبیین کند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیر کاربرد نظام مدیریت اطلاعات نیز برابر با ۰/۵۰۷ است که نشان می دهد این متغیر توانسته است ۵۰/۷ درصد از تغییرات دو متغیر حرفه گرایي و انگیزش شغلی کارکنان را تبیین کند. سایر تغییرات این دو متغیر وابسته ناشی از متغیرهایی است که در این مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته اند.

### بحث و نتیجه گیری

یکی از مهم ترین شاخص های نظام مدیریت در هر سازمان و اداره ای، وجود نظام های اطلاعاتی است که با در اختیار داشتن منابع اطلاعاتی جامع و ارائه آنها به واحدهای

مختلف، می‌توان اداره و کنترل مجموعه‌سازمانی را افزایش داد و بر بهبود خدمات‌رسانی و اثربخشی کارکنان مؤثر بود. بر این اساس تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش استقرار و کاربست نظام اطلاعات مدیریت در حرفه‌گرایی و انگیزش شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش انجام گرفت. نتیجه تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی پژوهش حاکی از آن بود که تأثیر تعامل بین نظام اطلاعات مدیریت و جنسیت بر حرفه‌گرایی و انگیزش نسبت به شغل کارکنان معنی‌دار نیست؛ تأثیر جداگانه‌ی نظام اطلاعات مدیریت بر حرفه‌گرایی و انگیزش نسبت به شغل کارکنان معنی‌دار است و تأثیر جداگانه‌ی جنسیت بر حرفه‌گرایی و انگیزش نسبت به شغل کارکنان معنی‌دار نیست. این یافته با نتیجه پژوهش رحمان (۱۳۸۸) مبنی بر این که صرف الگوبرداری از نظام‌های رایج در دنیا نمی‌تواند مشکلات موجود در سازمان‌ها را حل کند و بومی‌سازی نظام‌های اطلاعات مدیریت، طراحی و توسعه نظام در چارچوب یک استاندارد ملی و بر پایه تشخیص درست نیازمندی‌ها و توجه جدی به نیروی انسانی ضروری است، ناهمخوان است. با توجه به این که جامعه آماری و سازمان مورد بررسی در پژوهش حاضر و پژوهش رحمان (۱۳۸۸) متفاوت است، هم‌چنین نوع سازمان دو مطالعه با هم تفاوت دارند، ناهمخوانی مذکور منطقی به نظر می‌رسد.

هم‌چنین این یافته با نظر سلیمی‌فرد (۱۳۸۳) مبنی بر این که نظام اطلاعاتی مجموعه‌ای از اجزای وابسته به هم است که اطلاعات را جمع‌آوری یا بازیابی، پردازش، ذخیره و توزیع می‌کند تا از فرایند تصمیم‌گیری و کنترل سازمان پشتیبانی کند و این نظام‌ها روی کارایی عملیاتی سازمان‌ها تمرکز دارند و تأثیر دارند، با یافته پژوهش مینارد (۲۰۰۵)، به نقل از نکویی مقدم و همکاران، (۱۳۸۷) مبنی بر این که جهت افزایش کارایی و اثربخشی خدمات سازمانی، مدیران سازمان‌ها باید از نظام‌های اطلاعاتی اطلاع کافی داشته باشند و اولین گام جهت توسعه نظام‌های اطلاعاتی، استقرار برنامه جامع نظام‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها و مؤسسات است، با نتیجه تحقیق مولر<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، به نقل از نکویی مقدم و همکاران، (۱۳۸۷) مبنی بر این که جو محیط کار و سازمانی که فرد در آن مشغول به کار است از جمله عوامل مؤثر معنی‌دار بر



حرفه گرایي و قصد و نیت حرفه گرایي کارکنان است، با یافته فورنهام و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، به نقل از نکویی مقدم و همکاران، (۱۳۸۷) مبنی بر این که عوامل بیرونی و محیطی در افزایش اهمیت عوامل انگیزاننده نقش دارند، با یافته پوتر، بیگلی و استیرس<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) که نشان دادند محیط بیرونی و جوسازمانی بر انگیزش شغلی کارکنان مؤثرند، با یافته قاسمی نسب (۱۳۹۴) که نشان داد بین کاربرد نظام‌های مدیریت اطلاعات و فرایند ارزشیابی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و با ورود فناوری اطلاعات به سازمان و نهایتاً به کارگیری نظام‌های مدیریت اطلاعات، عملکردهای مدیریت منابع انسانی دستخوش تغییر می‌شود، با یافته نکویی مقدم و همکاران (۱۳۸۷) مبنی بر این که استقرار نظام مدیریت اطلاعات در ادارات باعث افزایش میزان تمرکز در تصمیم‌گیری در سطوح مدیریتی، کاهش میزان رسمیت سازمانی و افزایش پیچیدگی افقی و کاهش سلسله‌مراتب سازمانی می‌شود، با یافته رئیسی و محبی‌فر (۱۳۸۶) مبنی بر این که از نظر کارکنان عوامل حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب کار کردن و امنیت شغلی به ترتیب در رتبه‌های اول تا سوم و عامل احساس مشارکت و تعلق در انجام امور در رتبه دهم ایجاد انگیزش شغلی قرار دارد و با یافته خلیلی و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر این که کاربست نظام‌های مدیریت اطلاعاتی و شاخص‌های آن بر رشد و بهره‌وری نیروی کار دارای تأثیر معنادار است، همخوان است. با توجه به این که نظام‌های مدیریت اطلاعات در سازمان‌های مختلف قابل کاربست است و تأثیرات مثبت مختلفی را از خود به دنبال دارد، همخوانی‌های مذکور منطقی و درست به نظر می‌رسد. در زمینه تبیین یافته‌های پژوهش حاضر قابل ذکر است که ورود نظام‌های مدیریت اطلاعات و جریان سریع و زیاد اطلاعات در سازمان منجر به این گشته است که محتوای برخی از مشاغل تغییر یابد و این به لحاظ تغییر در ماهیت برخی فعالیت‌های سازمان‌هاست که موجب می‌گردد کارها طراحی مجدد گردند و به تبع آن محتوای برخی مشاغل تغییر نماید و ساختار سازمان از شکل مکانیکی به طرف ارگانیکی پیش رود. لازمه چنین ساختار سازمانی ارگانیکی این است که افرادی با مهارت‌های بالا و تخصصی جایگزین کارکنان بدون مهارت گردند. جریان سریع

1. Fornham & et al
2. Porter, Bigley & Steers

و زیاد اطلاعات در نظام اطلاعات مدیریتی هم‌چنین موجب می‌گردد که ساختار سازمانی حوزه‌های مختلف همپوشی زیادی از طریق ارتباط نزدیک افراد توانمند و متخصص داشته باشند. استفاده صحیح و اثربخش از نظام اطلاعات مدیریت حیطه نظارت مدیران را گسترش می‌دهد و باعث افزایش پیچیدگی افقی می‌شود. با کاهش سطوح عمودی سازمانی، کارکنان در مشاغل مختلف تأثیراتی می‌پذیرند، همان‌گونه که در پژوهش حاضر مشاهده گردید حرفه‌گرا می‌شوند و انگیزش نسبت به شغل پیدا می‌کنند، در نتیجه زمینه برای به کارگیری کارکنان بامهارت بالا و برخی پست‌های جدید همچون متخصص تجزیه و تحلیل نظام‌ها افزایش می‌یابد و فرصت و زمینه لازم برای رشد و غنی‌سازی مشاغل و کارکنان مشاغل در سازمان مربوط فراهم می‌گردد؛ نیل به این هدف نیازمند برنامه‌های آموزشی مناسب در سطح دوایر سازمان و ادارات در راستای ارتقای مهارت‌های شغلی است.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر یافته‌های مطالعات قبلی در خصوص تأثیر به کارگیری انواع فناوری اطلاعات و نظام‌های اطلاعاتی در بهبود توانایی‌های کارکنان را مورد تأیید قرار داد و آن را به‌عنوان یک شاخص مهم در شناخت سازمان و توسعه توانایی‌های کارکنان تأیید نمود. استقرار نظام مدیریت اطلاعات در اداره مورد بررسی باعث افزایش حرفه‌گرایی و انگیزش شغلی کارکنان می‌شود. لذا حائز اهمیت است که برای انطباق هر چه بیش‌تر بین ورود نظام‌های اطلاعاتی مدیریت و ساختار سازمانی در راستای استفاده بهینه و اثربخش از این نظام‌ها، طراحی معماری نظام‌های اطلاعاتی و طراحی مجدد ساختار سازمانی به‌طور هم‌زمان در قالب یک طرح تحول و توسعه سازمانی مورد توجه قرار گیرد. در پایان می‌توان گفت نظام‌های اطلاعاتی مدیریت برای سازمان‌ها و ادارات ترکیبی طلایی از فرصت‌ها و چالش‌هاست که تنها راه موفقیت در این راستا، شناخت هرچه بیش‌تر این پدیده در جهت اخذ راهبری ویژه و نیز تغییر سیاست‌ها در قبال این حوزه، مطابق با راهبرد ویژه، است.

## منابع

احمدی، مری، خرمی، فرید، زارع، شهرام و حسینی اشپلا، راحیل (۱۳۹۰). ارزیابی نیازهای اطلاعاتی نظام اطلاعات مدیریت معاونت درمان دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران. *مجله پزشکی هرمزگان*، ۱۵(۳): ۱۹۱-۱۹۹.

اسکندری، مجتبی و باقری، حجت‌الله (۱۳۹۴). به کارگیری نظام‌های اطلاعاتی مدیریت در تصمیم‌گیری کاربران. *دوفصلنامه پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی*، ۱(۴): ۱-۲۹.

آریانی، ابراهیم، زاهد بابلان، عادل، معینی کیا، مهدی و خالق‌خواه، علی (۱۳۹۳). بررسی نقش شبکه‌های اجتماعی مجازی در قابلیت‌های پژوهشی و کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی. *دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل*.

بدرقه، علی (۱۳۸۹). استلزامات و چالش‌های به کارگیری نظام مدیریت اطلاعات در نظام ترویج و آموزش کشاورزی ایران (رساله دکتری). *دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات*.

بنائیان، حمید (۱۳۸۷). طراحی نظام اطلاعات مدیریت معاونت اداری- مالی دانشگاه‌ها (موردپژوهشی واحد اداری مالی دانشگاه خلیج فارس). *فصلنامه پیام مدیریت*، (۲۶): ۱۷۱-۱۴۵.

جیمز. ا. ابراین (۲۰۰۲). *نظام‌های اطلاعاتی مدیریت*. ترجمه مانیان، فتاحی (۱۳۸۶). تهران: نشر روان.

حسینی، سید یعقوب و خسروی لقب، زهره (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی دانشجویان دختر (مورد مطالعه: دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران). *فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه*، ۶(۲): ۱۱۹-۱۴۰.

خلیلی، کرم، گراون، پروین، علیدادی گراوند، منصوره و صیادی، حمید (۱۳۹۴). بررسی تأثیر نظام‌های اطلاعاتی مدیریت بر رشد و بهره‌وری نیروی کار (مورد مطالعه: شرکت نفت استان ایلام). *کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی*

رحمان، آرش (۱۳۸۸). تحلیل و ارزیابی نظام‌های اطلاعاتی مدیریت بیمارستانی در ایران. اولین کنفرانس ملی مهندسی نرم‌افزار ایران، آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما رودهن رفیعی، نفیسه، گودرزی، زهره و عزیزی، سید محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان. فصلنامه بیمارستان، ۱۴ (۲): ۱۱۱-۱۱۸.

رهنورد، فرج‌الله و حاجی محمدعلیها، رضا (۱۳۸۵). اثربخشی نظام اطلاعات مدیریت: مطالعه موردی، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره (۶۵)، (۶۶): ۱۲-۳.

رئسی، احمدرضا و داداشی، زینب (۱۳۸۵). بررسی نیازهای آموزشی مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در رابطه با فرایند طرح جامع نظام‌های اطلاعاتی بیمارستان در سال ۱۳۸۵. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ۳ (۱): ۲۴-۱۹.

رئسی، پیمان و محبی‌فر، رضا (۱۳۸۶). انگیزش شغلی از دیدگاه کارکنان و مدیران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. فصلنامه مطالعات پزشکی قزوین، ۳۸: ۱۰۱-۱۱۷.

زارع، عباس (۱۳۸۳). بررسی موانع استقرار نظام‌های اطلاعات مدیریت در برخی بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان. دانشگاه علوم پزشکی اصفهان سلیمی‌فرد، خداکرم (۱۳۸۳). نظام‌های اطلاعاتی مدیریت، تهران: نشر روان. سید جوادیان، صادق (۱۳۸۷). برنامه‌ریزی منابع انسانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۳). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش، تهران: نشر دوران.

صرافیزاده، اصغر و علی پناهی، علی (۱۳۸۰). نظام‌های اطلاعاتی مدیریت، تهران: نشر میر. طبیبی، جعفر و مالکی، محمدرضا (۱۳۸۶). برنامه‌ریزی استراتژیک، تهران: نشر ترمه.

عامری، میرحسین (۱۳۸۸). تبیین رابطه بین شاخص‌های مدیریت مشارکتی به‌عنوان یک شیوه مؤثر و انگیزش شغلی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی، فصلنامه مدیریت ورزشی، (۱): ۱۷-۵.

عباس‌پور، علی (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و عملکرد، تهران: انتشارات سمت.

علاقه‌بند، علی (۱۳۹۳). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.  
عمید، امین، رضائیان، علی و باقری، مهدی (۱۳۸۶). تحلیل و بررسی تأثیر برنامه‌ریزی راهبردی نظام‌های اطلاعاتی در بهبود عملکرد مدیریت زنجیره تأمین. فصلنامه پیام مدیریت، (۲۵): ۳۲-۵.

قاسمی نسب، کیمیا (۱۳۹۴). بررسی کاربرد نظام‌های اطلاعاتی مدیریت در ارزشیابی عملکرد منابع انسانی، دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی.

کیانفر، فرهاد (۱۳۸۸). نقش نظام‌های اطلاعاتی مدیریت استراتژیک در فرایند تصمیم‌گیری - های راهبردی سازمان. نشریه علمی پژوهشی مدیریت، ۶ (۱۹): ۷۵-۶۵.

محمدی، قدرت‌الله و پورشافعی، هادی (۱۳۹۲). بررسی تفاوت ادراک مدیران و دبیران مقطع متوسطه از عوامل انگیزش شغلی بر اساس نظریه آلدرفر. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵ (۳): ۹۵-۷۵.

مدرس‌زاده، علیرضا (۱۳۸۳). بررسی تأثیر استفاده از نظام‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مدیران در شرکت آب و فاضلاب کاشان. دانشگاه کاشان، کاشان.

مرتضوی، مهدی و زارع‌پور، فضل‌اله (۱۳۹۱). حرفه‌گرایی در مدیریت، تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.

مرجانی، بهناز و زیباکلام، فاطمه (۱۳۸۲). حرفه‌گرایی جدید و مبنای معرفت‌شناختی آن. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۲ (۵): ۱۲۲-۱۰۳.

ملا میرزایی، حمید، هزاره، زهرا، ریاحی، امیر و مهدی نیا، معراج (۱۳۹۴). بررسی نقش نظام‌های اطلاعاتی مدیریت در توسعه در گردشگری. اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی.

مولایی، ناصر (۱۳۸۵). حرفه گرایی و تعهد کارکنان (پژوهشی در شرکت نفت ایران). دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

مؤمنی، هوشنگ (۱۳۸۹). نظام‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته، تهران: نشر اتحاد. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات مرکز مدیریت دولتی.

نکویی مقدم، محمود، حسن‌زاده، علی و یزدی فیض‌آبادی، وحید (۱۳۸۷). بررسی رابطه استقرار نظام‌های اطلاعاتی مدیریت و ساختار سازمانی در ادارات دولتی شهر کرمان، فصلنامه اطلاعات سلامت، ۵ (۱): ۸-۱.

نوروش، ایرج و دیانتهی دیلمی، زهرا (۱۳۸۳). بررسی تأثیر فرهنگ بر ارزش‌های حسابداری در ایران (آزمون تجربی مدل گری). مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۰ (۳۳): ۳۰-۴۰.

هدایتی، احمدرضا (۱۳۹۰). بررسی رویکرد حرفه گرایی و آثار و الزامات آن بر فعالیت سازمان‌ها. مجله ره‌توشه، ۱-۸.

Choon, S. I., and Oh, b. (2001). Evaluating information strategic planning an evaluation system and its application. *Diurnal of system integration*, (10), 207-222.

Chou, H. W., and Joe, Sh.b. (1999). MIS key issues in Taiwans enterprises. *International Journal of Information Management*, (19), 369-387.

Evetts, J. (2003). The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World. *International Sociology*, 18(2), 395-415.

Evetts, J. (2004). Organizational or Occupational Professionalism: Centralized Regulation or Occupational Trust. Paper presented at ISA RC52 Interim Conference, Versailles.

Evetts, J. (2005). Organizational and Occupational Professionalism: the Legacies of Weber and Durkheim for Knowledge Society. ISA Executive Committee International Symposium, Cultural Change, Social Problem and Knowledge Society, Zaragoza.

- Evetts, J. (2006). The Sociology of Professional Groups: New Directions. *Current Sociology*, 54(1), 133-143.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. Oxford: Polity Press.
- Gandalf, A. (2005). Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs?. *Journal of nursing management*, (13), 327-329.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of Extension*, 3(36), 1-8.
- Maka, A. H., Wong, K. K., & Chang, R. C. (2011). Critical issues affecting the service quality and professionalism of the tour guides in Hong Kong and Macau. *Tourism Management*, 6(32), 1442-1452.
- Minard, B. (2005). *Health care computer systems: Critical Executive Decisions*. Management Series. [USA]: ACHE.
- Newkirk, H., and Ledereer, A.L. (2006). The effectiveness of strategic information systems planning under environmental uncertainty. *information and management*, 21.
- Okun, M. S., Rodriguez, R. L., and Fernandez, H. (2006). Testosterone therapy in men with Parkinson disease. *Arch Neurol*, (63), 29-35.
- Osunlaja, A. A., and Olabode, J. A. (1997). Role of an effective hospital information system in a depressed economy. *Methods Infmed*; 36(2), 3-141.
- Porter, L., Bigley, G., and Steers, R. (2002). *Motivation and Work Behavior*. Publisher: McGraw-Hill/Irwin.
- Robbins, E. (2001). *Fundamentals of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Santrock, J. W. (2004). *Educational Psychology* (2<sup>nd</sup> Ed.). New York: McGrawhiil.
- Sevensson, L.G. (2006). New Professionalism. *Trust and Competence Current Sociology*, 54 (4), 579-593.
- Slavin, R. E. (2006). *Educational Psychology: Theory and practice* (8<sup>th</sup> ed.). New York: Pearson.
- Woolfolk, A. E. (2004). *Educational Psychology* (9<sup>th</sup> ed). Boston: Allyn and Bacon.