

## ارزیابی تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و تاثیر آن بر تحول پذیری سازمانی (مطالعه موردی: اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه)

محمد علی مجلل چوبقلو\*؛ روح الله غلام زاده؛<sup>۲</sup> سینا اسدزاده<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۱۱ صص ۱۳۵-۱۶۶ تاریخ پذیرش: ۹۸/۸/۶

### چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر ارزیابی تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و تاثیر آن بر تحول پذیری سازمانی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه می‌باشد. الگوی مورد نظر در این تحقیق در رابطه با تحول پذیری سازمانی، مدل جان گاتر و پیتر دراگر است. برای این منظور پرسشنامه تحول پذیری سازمانی بر اساس مدل جان گاتر و پیتر دراگر در هشت زمینه مختلف؛ در ابعاد ایجاد احساس ضرورت و فوریت، ایجاد ائتلاف راهنما، توسعه چشم انداز و استراتژی، انتقال چشم انداز تحول به دیگران، توانمندسازی کارکنان برای انجام اقدامات فراگیر، خلق پیروزی‌های کوتاه مدت، جمع بندی پیروزی‌ها و ایجاد تحول بیشتر و نهادینه ساختن دیدگاه‌های جدید در فرهنگ و تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در پنج بعد؛ مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده و میزان و نوع اطلاعات تعریف و در این راستا دو فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی تنظیم گردیده است. برای آزمون فرضیه‌ها، پرسشنامه سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، با ۱۸ سؤال و پرسشنامه تحول پذیری سازمانی با ۴۲ سؤال، پس از سنجش روایی و پایایی در اختیار نمونه آماری که از میان کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه به تعداد ۴۱ نفر انتخاب شده بودند، قرار داده شد. پس از جمع آوری اطلاعات، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه بندی شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها بیانگر تاثیرگذاری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و هر یک از ابعاد (مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات) بر تحول پذیری سازمانی کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه می‌باشد و همچنین میانگین میزان پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان پایین تر از حد متوسط می‌باشد.

**کلمات کلیدی:** سیستم‌های اطلاعاتی، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، تحول پذیری سازمانی.

۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، ایران

\* نویسنده مسئول: (mojallal.2006@yahoo.com)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران

## مقدمه

سیستم اطلاعات مدیریت سازمان یک چیز متمایز و جدا از دیگر سیستم‌های اطلاعات نیست بلکه چارچوبی کلی ارائه می‌کند که دیگر سیستم‌های اطلاعات بر مبنای آن با یکدیگر همخوان می‌شوند. در طول زمان مشخص شد که مفهوم پیاده‌سازی یک سیستم کاملاً یکپارچه واحد بسیار مشکل است. واقعیت این است که یک سیستم یکپارچه، به معنی یک ساختار واحد و همگن نیست بلکه بدین معنی است که اجزاء آن منطبق بر یک طرح کلی هستند. اکنون سیستم اطلاعات مدیریت به منزله فدراسیونی از زیرسیستم‌ها در نظر گرفته می‌شوند که در صورت نیاز طراحی و اجرا می‌شوند اما منطبق بر طرح کلی، استانداردها و رویه‌های سیستم اطلاعات مدیریت هستند. بنابراین به جای یک سیستم اطلاعات مدیریت واحد و کلی، سازمان می‌تواند تعداد زیادی سیستم اطلاعات مرتبط داشته باشد که نیازهای مدیریتی را در سطوح مختلف به شکل‌های مختلف تأمین می‌کنند. تجربه نشان می‌دهد که یک سیستم کاملاً یکپارچه غیر ممکن است. عوامل زیادی وجود دارند که باید همزمان و توأم در نظر گرفته شوند و نگهداری چنین سیستمی مشکل است. به همین دلیل، سیستم‌های اطلاعات مدیریت بیشتر به صورت بخش بخش طراحی می‌شوند و یکپارچه‌سازی تنها در مواردی که ضروری باشد اعمال می‌شود. به طور خلاصه سیستم‌های اطلاعات مدیریت مبنایی برای یکپارچه‌سازی پردازش‌های اطلاعات سازمانی ارائه می‌دهند (Davis and Olson, 1985).

از طرفی دیگر نیز دنیای امروز دنیایی سازمانی است و تغییر، تحول، بالندگی و بهبود سازمانها، یکی از بزرگترین خصوصیات سازمانها و موسسات در حوزه رقابتی امروز است که بهبود کیفیت زندگی مردم را به همراه خود دارند. امروزه سازمانهای زیادی در مواجهه با افزایش رقابت حاصل از نوآوری‌های تکنولوژیک و محیط‌های متغیر بازار و تغییر در تقاضای مشتریان قرار گرفته‌اند که به نظر می‌رسد با داشتن پیش‌آگاهی نسبت به تغییر، تصور آن و از آن فراتر پذیرش وقوع قطعی تغییر به جای هراس از آن، بهتر می‌توانند مسیر تغییر را تعیین کرده و حتی خود عامل تحقق آن باشند. زیرا بهترین راه پیش‌بینی آینده، خلق آن است. اگر انسان‌ها خاصیت تغییرپذیری و اصلاح نداشتند، در چارچوب تنگ فکری خود باقی می‌ماندند و راه پیشرفت آنان مسدود می‌شد. در نتیجه در دنیای رقابتی و پرشتاب امروزی، ضرورت تغییرات سریع سازمانی و مدیریت آن یکی از شرایط اساسی موفقیت سازمان‌ها است (Kermani, 2008, 12).

امروزه سیستم‌های اطلاعاتی یکی از مهمترین منابع سازمان‌ها، محسوب می‌شوند که در اجرای تمام یا بخشی از فرایندها مورد استفاده قرار می‌گیرند. اجرای هر فرایند شامل

فعالیت‌های متعددی است که در انجام هر یک از آنها باید قواعد متعددی از کسب و کار را رعایت نمود.

با نگاه سیستمی به سازمان به سادگی می‌توان دریافت که همه اجزا و عناصر آن، شامل نیروی انسانی، مدیریت، وظایف، روش‌ها و ابزار، همانند بدن موجود زنده به یکدیگر وابسته‌اند. سیستم‌های اطلاعات مدیریت (غیر رایانه‌ای) را مدیران سازمانهای مختلف در طول حیات بشر به روش‌های گوناگونی طراحی و استفاده کرده‌اند. تا قرن بیستم این حرکت به کندی ادامه یافت. در اواسط قرن بیستم، تکامل و کاربرد سیستم اطلاعات مدیریت روش دیگر و سرعت بیشتری یافت، که حاصل آن تغییرات در عملیات، فعالیتها و وظایف سازمان‌های مختلف در دنیا بود (Eskandari and Bagheri, 2012, 14).

یک سیستم اطلاعاتی مدیریت نوعی سیستم 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. دستیابی به عملکرد موثر در هر سازمانی مستلزم شناخت فعالیت‌ها و چگونگی انجام عملیات آن است که تحقق آن از راه تجزیه و تحلیل جریان گردش اطلاعات و بررسی ساختار فعالیت و سبک مدیریت مدیران سازمان امکان پذیر است. توفیق در این زمینه به آگاهی از دانش «اطلاعات» آشنایی با «سیستم‌های اطلاعات مدیریت» و آگاهی نسبی از «فناوری رایانه» و «طراحی و استقرار سیستم‌های اطلاعاتی» نیاز دارد (Tabarsa and Gilani, 2011, 2). تجربه نشان می‌دهد که بر پایه یک سیستم کاملاً یکپارچه بسیار مشکل و شاید غیرممکن است زیرا که عوامل زیادی وجود دارند که باید هم زمان و توأم در نظر گرفته شوند و نگهداری چنین سیستمی مشکل است (Davis and Olsen, 1985).

از سوی دیگر تحول و دگرگونی نوع جدید تغییر است که پدیدار شده است و امروزه در گونه‌ای متداول تر و پیچیده تر در هر سازمانی روی می‌دهد. امروزه شرط بقای هر سازمانی در گرو عکس‌العمل سریع در برابر تغییرات است (Mugli et al., 2016, 30). فلسفه وجودی سازمانها، پاسخگویی به خواسته‌ها و انتظارات محیطی است. سازمانها باید بتوانند خود را همراه با تغییرات محیطی و اقتضات آن به صورت مطلوب منطبق نمایند (Sullivan et al., 2016). بدون شک تمامی چهره‌های سازمانی را می‌توان در یک چهره خلاصه کرد و آن هم چهره تحول‌گرا است و آن را سازمانی می‌توان در نظر گرفت که با حرکت از یک

وضعیت ثابت به یک وضعیت دیگر، به منظور همسو کردن نیروهای سازمان در جهت تغییرات محیطی در راستای حفظ ارزش ها و نیل به اهداف سازمانی می‌کوشد. بحث بهبود، تحول و توسعه سازمانی که در ابتدای دوران بعد از جنگ جهانی دوم آغاز شد، زمینه اصلی شکل گیری این مباحث در وسعت همگانی بود (Clarence, 2014, 16). استقبال جهانی از رنسانس، مباحث بهبود و تحول را در قالب یک نظریه اجتماعی، مفهومی وسیع و گسترده بخشیده و ایده پردازی مربوط به آن را تضمین کرد. در عصر اطلاعات، دنیا با تغییرات بی‌پایانی مواجه خواهد بود که چالش این عصر برنامه ریزی برای تغییر نیست، بلکه یادگیری<sup>۱</sup> این امر است که انسان ها و سازمانها چگونه می‌توانند با تغییرات پرشتاب دنیای امروزی به زندگی خود ادامه دهند. آمادگی و درک تغییرات محیطی از گام های مؤثر در تحول سازمانی است (Couscene, 2016, 630).

دانش سیستم های اطلاعات مدیریت، اطلاعات مرتبط به زمان گذشته و حال را گردآوری می‌کند، امکان پیش بینی آینده را فراهم می‌آورد و اطلاعات مورد نیاز مدیران را در اختیار آنها قرار می‌دهد تا بتوانند تصمیمات مقتضی را اتخاذ کنند. بنابراین به علت پیچیده بودن مبحث مدیریت سیستم های اطلاعاتی سعی شده است که موارد مرتبط با موضوع در بخش های مختلف تحقیق مورد بررسی قرار گیرد (Safai, 2011, 36). اهمیت تغییر و تحول مثبت بر کسی پوشیده نیست چرا که نیاز آینده است. سازمانهای موفق در جهان امروز سازمان هایی هستند که تغییر و تحول را در چهارچوب تشکیلاتی خود بگنجانند. برکسی پوشیده نیست که بنیان هر سازمان بر پایه برآورده سازی نیازها است و از آنجائی که نیاز انسان ها دائم در حال تغییر و یا میل به سمت نیاز جدید است بنابراین لزوم تحول در سازمانها همواره دیده می‌شود و احساس نیاز به مدیریت بر روی این تحولات بیش از پیش خود را نشان می‌دهد. نکته مهم این است که از آنجائیکه موفقیت یک سازمان به پویایی آن بستگی دارد و برای پویایی بایستی همواره تحول را پذیرفت و متحول شد لذا سازمانها و افرادی موفق ترند که میزان تحولات برنامه ریزی شده آنها بیش از تحولات اتفاقی آنها باشد یعنی سعی کنند همواره ابتکار عمل را به دست بیاورند و مجبور به حرکت به میل و خواسته دیگران نباشد (kogy, 2008). از آنجا که بر اساس موارد بیان شده در بالا ارتقاء پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت و افزایش تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه نیز از این امر مستثنی نبوده و ضرورت تحقیقی در این رابطه در آنجا نیز یک امر ضروری و مهم می‌باشد.

برای بررسی تاثیر پذیرش فناوری اطلاعات بر تحول پذیری در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه، فناوری اطلاعات بر اساس مطالعه کتب، مقالات، تحقیقات پیشین و کسب نظر کارشناسان امر در ۵ بعد؛ مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان نوع اطلاعات تعریف عملیاتی گردیده است. بنابراین تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به سوال زیر می باشد: تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه چه تاثیری دارد؟

### اهداف تحقیق

- هدف کلی تحقیق حاضر، ارزیابی تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و تاثیر آن بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه می‌باشد. در راستای این هدف، اهداف زیر دنبال می‌شود:
۱. تعیین میزان تاثیر مرتبط بودن اطلاعات بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه.
  ۲. تعیین میزان تاثیر دقت در اطلاعات ارائه شده بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه.
  ۳. تعیین میزان تاثیر صحت اطلاعات ارائه شده بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه.
  ۴. تعیین میزان تاثیر ایمنی اطلاعات ارائه شده بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه.
  ۵. تعیین میزان تاثیر میزان و نوع اطلاعات بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه.

### مبانی نظری پژوهش:

#### سیستم های اطلاعاتی مدیریت:

اطلاعات یکی از منابع اصلی و با ارزش مدیران یک سازمان می‌باشد. همانطور که منابع انسانی، مواد اولیه و یا امور مالی در روند تولید دارای نقش و ارزش خاصی هستند، لکن اطلاعات دارای ارزش ویژه‌ای است. هرچه حجم و پیچیدگی عملیات وسیع تر می شود اطلاعات اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (Beheshtian and Abolhassani, 1914, 21). جهان

توسعه یافته مدت‌ها است که به اهمیت سیستم اطلاعاتی و نیز فن آوری اطلاعات در دستیابی به موفقیت و قدرت اقتصادی پی برده است (Tabibi et al., 2012, 53). بطور کلی سیستم‌های اطلاعاتی سیستم‌هایی هستند که اطلاعات لازم جهت تصمیم‌گیری را برای کاربران فراهم می‌آورند (Mplioz, 2007). سرمایه‌گذاری برای استقرار سیستم‌های اطلاعاتی بسیار بالا می‌باشد. معمولاً نیروهای لازم برای اجرا و نگهداری سیستم عبارتند از: مدیر مرکز کامپیوتر، تحلیل‌گر سیستم، برنامه‌نویس‌ها، اپراتورها، کارکنان مسئول اطلاعات ورودی/خروجی، کنترل کیفیت، تهیه اطلاعات و دیگر کارکنان پشتیبانی. برای یک چنین سرمایه‌گذاری سنگینی فقط یک هدف می‌تواند وجود داشته باشد و آن جلب رضایت استفاده‌کننده نهایی در داخل سازمان یا خارج آن است. برای پاسخگویی به نیازهای استفاده‌کننده نهایی ایجاد می‌کند که برای اجرای سیستم اطلاعاتی کامپیوتری، یک روش صحیح و اصولی برای مدیریت سخت‌افزار، نرم‌افزار و تهیه اطلاعات وجود داشته باشد. توجه به قابلیت برنامه‌نویس، علمی بودن طرح و نحوه تهیه سیستمها و پشتیبانی مناسب از نظر نرم‌افزاری برای مدیریت نرم‌افزار خیلی پر ارزش است. تهیه اطلاعات در غالب سازمانها یک حلقه ارتباطی ضعیفی است و کنترل صحیح بودن اطلاعات ورودی یک امر ضروری است (Panahi, 2000, 213).

### تعریف و مفهوم سیستم اطلاعات مدیریت

سیستم اطلاعات مدیریت سیستمی است که داده‌های محیطی را جمع‌آوری و داده‌های تبادلات و عملیات سازمانی را ثبت می‌کند و سپس آنها را فیلتر، سازمان‌دهی و انتخاب کرده و به عنوان اطلاعات به مدیران ارائه می‌نماید و ابزاری برای مدیران فراهم می‌آورد که اطلاعات مورد نیاز خود را تولید نمایند (Murdes and Monsoon, 1986, 6).

سیستم اطلاعات مدیریت سیستمی یکپارچه، رایانه‌ای و کاربر - ماشین است که اطلاعات لازم برای حمایت از عملیات و تصمیم‌گیری فراهم می‌کند. عناصر اصلی این سیستم عبارتند از: (۱) سیستمی یکپارچه برای خدمت به تعداد زیادی کاربر، (۲) سیستمی رایانه‌ای که تعدادی نرم‌افزار اطلاعاتی را از طریق یک پایگاه اطلاعات به هم مرتبط می‌کند، (۳) رابط کاربر- ماشین که به جستجوهای فوری و موقتی پاسخ می‌دهد، (۴) ارائه اطلاعات به تمام سطوح مدیریتی و (۵) پشتیبانی از عملیات و تصمیم‌گیری (Awad., 1988, 5).

### مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی

سیستم‌های اطلاعات مدیریت در سطوح مختلف سازمانی و با بهره‌مندی از ابزارهای جمع‌آوری و پردازش اطلاعات می‌تواند مدیریت را پشتیبانی کند، مهمترین وظیفه سیستم‌های اطلاعات مدیریت تصفیه و تلخیص اطلاعات است، سیستم‌های اطلاعات مدیریت سیستمی است که وظیفه آن پردازش اطلاعات مدیریت برای تولید گزارشات با فرمت‌های مشخص است (Dawode, ۲۰۱۳). سیستم‌های اطلاعاتی، سیستم‌های سازمان یافته و ابزارهای مناسبی هستند که اطلاعات صحیح و خلاصه شده را در موقع مناسب به تصمیم‌گیرندگان سازمان ارائه داده و امکان تصمیم‌گیری صحیح و دقیق را برای مدیران سازمان فراهم می‌سازند. در عصر اطلاعات و ارتباطات، نقش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و تکنولوژی اطلاعات در سازمانهای مختلف صنعتی، بازرگانی و دولتی، نقش غیر قابل‌انکاری می‌باشد. با توجه به اینکه اطلاعات در رابطه معکوس با اختلال و بی‌نظمی در سیستم‌های امروزی است، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت با فراهم آوردن اطلاعات دقیق و به‌هنگام از طریق پردازش داده‌های درون و برون سازمانی برای مدیران در سطوح مختلف استراتژیک، تاکتیک و عملیات می‌تواند با رفع بی‌نظمی در سیستم، مدیران را که کاربران نهایی هر سیستمی می‌باشند در کارهای برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و نظارت یاری برساند (Saeedi, 2012).

### انواع سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان

سیستم‌های اطلاعات یکی از اجزای سیستم کنترلی حلقه بسته محسوب می‌شوند. بنابراین هدف چنین سیستم‌هایی کمک به کنترل سیستم است. در هر سازمان دو نوع کنترل وجود دارد؛ کنترل عملیاتی و کنترل مدیریتی. عملیات مختلف سازمان در قالب فرایندها و زیر سیستم‌های صف و ستاد انجام می‌شوند. هر یک از این عملیات نیازمند کنترل‌های خاص خود هستند و سیستم‌های اطلاعاتی خاص خود را طلب می‌کنند. همچنین سیستم‌های اطلاعاتی که عملیات مختلف سازمان را کنترل و پشتیبانی می‌کنند سیستم‌های پردازش مبادلات نامیده می‌شوند.

کنترل مدیریتی نیازمند اطلاعاتی است که بخش قابل ملاحظه‌ای از آنها توسط سیستم‌های پردازش مبادلات تولید می‌شوند. سیستم‌های اطلاعاتی پشتیبان کنترل مدیریتی، اطلاعات تولید شده توسط سیستم‌های پردازش مبادلات را پردازش کرده و آنها را

در ترکیب‌ها و شکل‌های جدید معنی‌دار به مدیریت عرضه می‌کنند. چنین سیستم‌های اطلاعات، سیستم‌های اطلاعات مدیریت نامیده می‌شوند (Omedvar, 2005).

### تحول پذیری سازمانی:

در عصر کنونی، تحول سازمانی یکی از سیاستهایی است که توسط اغلب سازمانها پیگیری می‌شود و در خصوص آن، برنامه ریزی صورت می‌پذیرد. به طور کلی تحول به مجموعه تغییرات در نظام اداری و اجرایی سازمانها اشاره دارد که به بهبود روبه خدمت رسانی، ارتقای کیفیت خدمات، افزایش رضایت مشتریان، افزایش سرعت و دقت انجام امور منجر می‌شود. به اعتقاد کارشناسان، تحول سازمانی حمایت‌های فراوانی برای سازمانها به همراه دارد. کنی (۲۰۰۹) بیان می‌دارد که افزایش مشارکت کارکنان، روابط وسیع میان کارکنان و سرپرستان و مدیران، بهبود مستمر و پیشرفت مداوم، بهبود شایسته‌سالی، آموزش مستمر و تشویق به یادگیری، برنامه ریزی صحیح و پویا، توانمندسازی کارکنان و بکارگیری جنبه‌های فناوری و نوآوری از جمله مهمترین حمایت‌های تحول سازمانی می‌باشند. با این حال و علی‌رغم توجهات فراوانی که در سال‌های اخیر نسبت به موضوع تحول سازمانی مبذول شده است، اغلب سازمانها هنوز با مشکلات اساسی مواجه‌اند و آن‌طور که باید، شاهد تغییرات مؤثری نبودیم و می‌توان گفت، هنوز ساختار اجرایی سازمانها از الگوهای سنتی پیروی می‌کند. به اعتقاد کارشناسان، موانعی بر سر راه اجرای برنامه‌های تحول در سازمان‌های مختلف وجود دارد که روند این فرایند را کند ساخته است. موانعی از قبیل نادیده گرفتن مشکلات و ضعف‌های موجود؛ ارائه راه حل‌های مقطعی برای مشکلات فعلی؛ نیروهای انسانی ناکارآمد؛ نگرش مدیران در مورد هزینه‌های آشکار و پنهان تحول؛ عدم استفاده از رویکردهای علمی و تجارب عملیاتی؛ نگرانی مخالفان از تهدید منافع، نظرات، عادات و خواسته‌های ایشان پس از انجام تغییرات (مقاومت در برابر تغییر) و شیوه مدیریتی فرد محوره (Ebrahim Zadeh and Ghadami, 2014, 28).

### تحول سازمانی

تحول سازمانی نوعی استراتژی بهسازی سازمان است که در اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰ مطرح شد. اساس آن بر بینش‌ها و آگاهی‌های حاصله از پویایی‌های گروهی و نظریه و عملی مرتبط با تغییر برنامه ریزی شده، استوار است. حوزه تحول سازمان در راه تکاملی خود به چارچوبی منسجم از نظریه‌ها و کاربردها رسیده است که می‌تواند بسیاری از مسائل مهم انسانی موجود در سازمان را حل و فصل کند. تحول سازمانی از



سازمانها و همچنین افرادی که درون سازمانها هستند و چگونگی کارکرد آنها بحث می‌کند. همین طور در زمینه تغییرات برنامه ریزی شده ای که منجر به ترغیب افراد، گروهها و سازمانها به کارکرد بهتر می شود، سخن به میان می آورد. تغییر برنامه ریزی شده مستلزم آگاهی های کلی، کار و فعالیت سخت و مجدانه در طی زمان، دارا بودن رویکردی اصولی و هدف مدار و دانشی معتبر و نافذ در مورد پویایی های سازمانی و چگونگی تغییر آنهاست. دانش معتبر و صحیح از علوم رفتاری نظیر روانشناسی، روانشناسی اجتماعی، جامعه شناسی، انسان شناسی، نظریه سیستمها، رفتار سازمانی، نظریه سازمان، عمل مدیریت به دست می آید. ماحصل این علوم، تحول سازمانی است، که برای بهبود سازگاری و تطبیق بین افراد و سازمان، بین سازمان و محیطش و میان عناصر و اجزای سازمانی نظیر استراتژی، ساختار و فرآیندها، رهنمودهایی ارائه می دهد. این رهنمودها از طریق برنامه‌ها و فعالیتهای ایجاد تغییر که هدف آنها رفع مشکل در شرایط خاص و مسئله ساز است، اجرا می‌شود.

رهبران و مجریان تحول سازمان، به کمک یکدیگر برنامه های تحول سازمان را اداره می کنند. مجریان تحول سازمانی مشاورینی هستند که در زمینه نظریه و عمل تحول سازمان، آموزشی لازم و کافی دیده اند و پویایی و تغییر سازمانی را درک کرده اند. این افراد ممکن است عضو سازمان باشند (مشاوران داخلی) یا از خارج از سازمان دعوت به مشاوره شوند (مشاوران خارجی). در استراتژی های کنونی بازارهای رقابتی، سازمان ها به میزان زیادی تمایل به اجرای فرآیندهای منسجم تصمیم گیری به منظور افزایش نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف خود دارند. تحریکات بازارهای رقابتی به منزله‌ی محرکی است که سازمانها را به بالنده ساختن برنامه های راهبردی تشویق می نماید. این محرک، خود زمینه ساز رشد پتانسیل های یادگیری و آمادگی در برخورد با پیچیدگی ها، چالش ها و تنوعات محیط های رقابتی می‌شود. به این دلیل است که برای مدیران ارشد و میانی فراگیری چگونگی فرآیند تغییر و زمان مناسب آن امری حیاتی در دنیای مدرن امروزی است. لذا می توان ادعا نمود که مدیریت مناسب تحولات و تغییرات سازمانی مسئله ای ناگزیر برای کلیه سازمان هاست (Roquio, 2009).

تحول سازمانی، نوعی راهبرد بهسازی است که در اواخر دهه ۱۹۵۰ مطرح شد. اساس آن بر بینش و آگاهی های حاصل از پویایی گروهی طرح عملی مرتبط با تغییر برنامه ریزی شده استوار است. تحول سازمانی در راه تکامل خود به چاره اندیشی منسجم از نظریه ها و کاربردها رسیده است که می تواند بسیاری از مسائل مهم انسانی موجود در سازمان را حل و فصل کند. تحول سازمانی، از تشکیلات سازمان ها و همچنین افراد درون آنها و چگونگی کارکردشان و نیز در زمینه تغییر برنامه ریزی شده ای که منجر به تربیت افراد،

گروه ها و سازمان به کارکرد بهتر می شود سخن به میان آورد. تحول در همه جا متداول بوده و از جمله موضوع های ثابت اواخر دهه ۱۹۹۰ و دهه اخیر می باشد (Toffler, 1914).

### اهداف تحول سازمانی

تعیین اهداف و مقاصد روشن، و چاره جویی و تفکر و تلاش های پیچیده تغییر و تحول به هدف گذاری دقیق نیاز دارد. هدف گذاری، نیازها و موقعیت های سازمان را روشن می کند و دقت و درستی پاسخ ها و واکنش های مدیران در برخورد با موقعیت ها را افزایش می دهد. مدیرانی که به تمام نیازمندی های ضروری آگاهی دارند. تحول سازمان، تلاشی است برنامه ریزی شده، در سراسر سازمان که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی سازمان را از راه برنامه های تغییر برنامه ریزی شده در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می دهد. هدف های تحول سازمان عبارتند از:

۱. افزایش سازگاری بین ساختار، فرایندها، استراتژی، افراد و فرهنگ سازمان؛
۲. ایجاد و توسعه راه حل های نو و خلاقانه در سازمان؛
۳. توسعه توانایی نوسازی سازمان (Toffler, 1914).

### مقاومت در برابر تحول

در ادبیات پژوهش مربوط به بحث «مقاومت در برابر تحول» بسیاری از پژوهشگران بر این واقعیت تأکید کرده اند که در مدیریت تحول، بیشتر اوقات جنبه انسانی تحول یعنی این که تحول چه تأثیری بر افراد می گذارد یا این که افراد چه نقشی در تحول دارند، نادیده گرفته می شود. تیشی<sup>۱</sup> و دوانا<sup>۲</sup> سه عامل اساسی برای مقاومت در برابر تحول سازمانی شناسایی کرده اند که این سه عامل عبارتند از: موانع تکنیکی و فنی (مانند اینرسی سازمانی)، موانع سیاسی (مانند تهدیدها یا ائتلاف ها) و موانع فرهنگی (مانند فقدان جوی که از تحول حمایت کند یا تعهد و دلبستگی به روش های قدیمی). اما هر کدام از این عوامل به فعالیت روزمره سازمان و در نتیجه مستقیماً به حمایت های کارمندان مرتبط است. به عقیده جودسون<sup>۳</sup> و اسپاتنیتز<sup>۴</sup> این مقاومت در برابر تحول نباید مستقیماً مبارزه کرد، بلکه باید افراد را تا زمانی که آموزش نبینند و در برابر تحول احساس راحتی نکنند، پشتیبانی

<sup>۱</sup>. Tichy

<sup>۲</sup>. Devanna

<sup>۳</sup>. Judson

<sup>۴</sup>. Spotnitz

کرد. به عقیده استریبل<sup>۱</sup> این فرایند پشتیبانی شامل ارائه یک رابطه جدید بین کارکنان و سازمان می باشد. دانستن این که چگونه یک سازمان می تواند به بهترین شکل از کارمندان در طول فرایند تحول حمایت کند، از اهمیت بالایی برخوردار است و حجم بالایی از ادبیات پژوهش تحول را به خود اختصاص داده است. عدم توجه به این مسئله در فرایند تحول باعث مشکلات عدیده ای مانند عدم رضایت شغلی، استرس بالا، کاهش تعهد و ترک خدمت می شود (Mir Hosseini et al., 2008, 85).

### نقش منابع انسانی در تحولات سازمانی

بهبود و تحول سازمانی، چرخه چندبعدی و نوبی است که گرداننده آن عوامل انسانی هستند و آنها باید با رفتار خودشان، انرژی، توان و انعطاف لازم را برای تحقق آن نشان دهند. مهمترین عامل تغییر و تحول، بلوغ رفتاری در سطوح فردی و گروهی است. در نگرش سیستمی، بهبود را می توان برآیند مثبت تغییراتی دانست که موجب بقاء و دوام سیستم در محیط می شود. موضوع تحول و بهبود، جامعیت دارد و به تغییرات در بیش از یک بعد از اجزای اصلی سازمان شامل: (انسان، تکنولوژی و ساختار) گفته می شود. از آنجا که سازمان ها مخلوق بشرند و نیز برای امتداد بقای آنها، انسان نقش اول را دارد، بنابراین عامل اساسی تغییر در سازمان، انسان است. سازمان، متشکل از عوامل انسانی مختلف با علائق، اولویت ها، معیارها و عملکردهای متفاوتی است. عوامل ذینفع در درون سازمان، در مجموع نیروی قابل ملاحظه ای برای ایجاد تغییرات هستند (Toffler, 1914).

### اشتباهات تحول در سازمانها

#### ۱. عدم ایجاد احساس ضرورت، اولویت و فوریت:

اگر نیروهای سازمان تغییر را خود احساس نکنند و نیازی بدان نبینند اگر هم بالاجبار آن را پیاده کنند موقت بی ثبات و بی ارزش خواهد بود.

#### ۲. عدم تشکیل ائتلافی قدرتمند در راهبری تحول:

اگر قدرت منسجم برای تحول نباشد تغییر مورد نظر به طور تمام و کمال پیاده نمی شود و نهایتاً نوآوری و نوسازی که نشانه مدیریت مشارکتی است جای خود را به مدیریت جبری و دستوری می دهد.

<sup>۱</sup> . Strebel

### ۳. نداشتن بینش یا دیدگاه:

اگر دیدگاه مشترک با هدف واحدی نباشد ارزیابی دستخوش سلیقه ها می گردد و اینجاست که مدیریت هدفدار جای خود را به مدیریت توجیه گرا و سلیقه مدار می دهد بدین شکل که هدف و وسیله جا به جا میشود و به عوض منطق، سفسطه کاری جایگزین می گردد.

### ۴. عدم ابلاغ همگانی بینش:

با توجه به اینکه همه مدیران خود متحول نشده اند که بخواهند تحولی را در سطح کل سازمان پیاده نمایند، هستند مدیرانی که گذشته نگرند (مرجع) و یا حال نگرند (محافظه کار) لذا بیشتر به فکر تثبیت موقعیت خود می باشند تا نظام. بدین منظور بینش را بدون توجه به نظرات زیردستان و در مجموعه ای از خواص تنظیم می نماید و اهداف را برای زیردستان در هاله ای از ابهام قرار می دهد.

### ۵. عدم رفع موانع بر سر راه بینش جدید:

مواردی همچون غرور، خودبینی و عدم برآورد صحیح محدودیت های داخلی و تعهدات خارجی عاملی می شود که در مسیر تحول نتوانیم اولاً: موانع را دقیقاً شناسایی کنیم و ثانیاً: در صورت نیاز آن را از سر راه برداریم.

### ۶. عدم برنامه ریزی سیستماتیک برای کسب دستاوردهای کوتاه مدت:

تکیه بیش از حد بر برنامه های بلندمدت یا استراتژی و ارزیابی نتایج تنها در پایان راه ما را به سمتی می برد که بهره وری را تنها در کارآئی سازمانی ببینیم و غافل از اثربخشی سازمانی باشیم. لذا باید اولاً: برنامه های جامع را به چندین برنامه کوتاه مدت تقسیم کنیم. ثانیاً: در کنار شاخص ای کمی یک سری شاخص های کیفی را هم بگنجانیم.

### ۷. اعلام پیش از موعد پیروزی:

قبل از آنکه توانسته باشیم تحول مورد نظر را عمیقاً پیاده نمائیم موفقیت های نسبی که گاهاً اتفاقی می باشند را به حساب پیروزی نهائی می گذاریم و این به دلیل ساده انگاری و کوته فکری پنداشتن دیگران می باشد.

### ۸. نهادینه نکردن تحولات در فرهنگ سازمانی:

یکی از اشتباهات مکرر در بسیاری از سازمانها این است که تحول را پیاده می کنند اما آن را نهادینه نمی کنند. یعنی به جای آموزش مداوم توجیه می کنند و به جای ایجاد تحول در ارزشها و باورها تغییرات را در الگوها اعمال می کنند (Kohi, 2008, ۷-۸).

### مدیریت تحول سازمانی

مدیریت تغییر و تحول سازمانی، فرآیندی است که درک و کنترل مستمر بر پیامدهای فرآیند تغییر را ایجاد می نماید. به دنبال این برهان می توان پنداشت که در فرآیندهای تغییر و تحول سازمانی علاوه بر توجه به قصد و اهداف، بایستی به پیامدهای تغییرات و تحولات نیز توجهی ویژه شود (Rezaei Rad et al., 2011, 2).

### دلایل احساس نیاز به تحول پذیری سازمانی

یک رهبر با وضعیتی نامطلوب مواجه می شود و در پی تغییر آن بر می آید. برای تحقق این امر، با یک متخصص تحول سازمان تماس حاصل می کند و با مساعدت ایشان به کنکاش و بررسی می پردازند که آیا برای تغییر چنین وضعیتی تحول سازمان ضروری است یا خیر؟ اگر پاسخ مثبت باشد، آنها افراد دیگری از اعضای سازمان را برای کمک در طراحی و اجرای برنامه به کار می گیرند.

موضوع مهمی که در تحول سازمانی توجه به آن ضروری است، مشارکت گسترده اعضا و مدیران سازمان در تحقق آن است. باید حتی الامکان، تعداد زیادی از افراد به منظور اجرای برنامه های تحول سازمان به کار گرفته شوند. آنگاه یک استراتژی جامع و کلی تدوین شود که یک سلسله فعالیت ها را در برداشته باشد و هر فعالیت به منظور تحقق یک نتیجه، جهت داده شود که در نهایت سازمان را به سمت اهداف مطلوب مورد نظر سوق دهد. در چنین وضعیتی ما نوعی مدل تحول سازمانی جامع داریم، اما در عملی برنامه های تحول سازمان اینقدر ساده نیستند. تحول سازمان به مسائل و مشکلات افراد مشغول به کار در سازمان توجه زیادی دارد. در حوزه تحول سازمان توجه به مسائل و مشکلاتی از قبیل: روحیه ضعیف، بهره وری پایین، کیفیت نامطلوب کالا و خدمات، تعارض بین افراد، تعارض بین گروهها، اهداف بلند و کوتاه مدت نامشخص (چه استراتژی سازمان، چه اهداف واحدها)، سبکهای نامناسب رهبری، عملکرد گروهی ضعیف، ساختار سازمانی نامناسب، طراحی ضعیف وظایف، کم توجهی به خواسته های محیطی، روابط ضعیف با مشتری، تعارض بین اهداف واحدها و مسائلی از این قبیل حائز اهمیت اند. به طور خلاصه در مواردی که از افراد، گروهها و سازمان ها به نحوی بهینه استفاده نمی شود، تحول سازمانی می تواند شرایط را بهبود بخشد (Roquio, 2009).

## پیشینه تحقیقات انجام یافته:

در این زمینه تحقیقات متعددی در جهان انجام یافته است، لاولر و همکاران (۲۰۱۳) بیان می کنند که خودنوسازی شرکت ها و مؤسسات به عنوان یک موضوع با اهمیت در مدیریت استراتژیک مطرح است، اما خودنوسازی در واقع همان راه و روش مهندسی مجدد را به ذهن نزدیک می سازد که به عقیده پژوهشگر، مقطعی عمل می کند و در مسیر بلند مدت کارایی ندارد. چنانچه به دنبال خودنوسازی دائمی باشیم به ناگزیر باید از مسیر سازمان تحول گرا عبور کنیم. میلر (۲۰۱۲) بیان می کند که همگام شدن با خواسته ها و ارزش های محیطی در گرو تمایل به داشتن سازمانی تغییر خواه است. بنابراین توسعه پایدار در سایه ی توجه به ارزش های محیطی امکان پذیر است. بارباروکس (۲۰۱۱) به این نتیجه دست یافت که تغییر سازمان های نظامی منجر به بازسازی مجدد تنظیم ارتباطات و تغییر ساختارهای سازمانی می شود. با روش بازسازی مجدد در آینده نزدیک نیاز به تکرار همان فرایندها را خواهیم داشت پس انتظار می رود در بستر گسترش فرایندهای سازمانی و ایجاد فرهنگ تحول پذیر سعی در ایجاد سازمان تحولگرا نماییم. ریچارد (۲۰۱۱) نشان داد که ظرفیت تغییر سازمانی در عمل همانند سازمان تحولگرا عمل نخواهد کرد و در حکم شناسایی کننده خواهد بود. یافته های تحقیق نکویی مقدم و همکاران (۲۰۰۸) نشان می دهد بین سیستم های اطلاعاتی مدیریت و متغیر تمرکز ارتباط مستقیم معنی داری وجود داشت. بین سیستم های اطلاعاتی مدیریت و متغیر رسمیت ارتباط معنی دار ولی معکوس وجود داشت. حمیدی و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند که مدیران فدراسیون های ورزشی با فواید و ویژگی های سیستم های اطلاعاتی مدیریت آشنایی دارند. مدیران فدراسیون های ورزشی با سیستم های اطلاعاتی رایج در سازمان های موفق آشنایی ندارند. پدیده مقاومت مدیران در برابر استقرار و به کارگیری سیستم های اطلاعاتی فدراسیونها وجود دارد. پدیده مقاومت کارکنان در برابر استقرار و به کارگیری سیستم های اطلاعاتی مدیریت در فدراسیونها وجود دارد. از نظر مدیران، استقرار و به کارگیری سیستم های اطلاعاتی مدیریت در فدراسیون های ورزشی پرهزینه است. نتایج پژوهش موغلی و همکاران (۲۰۱۶) حکایت از آن دارد مدل نهایی تحقیق مشتمل بر ابعاد هشت گانه، راهبرد روابط انسانی، راهبرد تحول در طراحی سازمان، راهبرد تحول در نظریه سازمان، گسترش فرایندهای فردی، گسترش فرایند گروهی و اجتماعی سازمان، گسترش فرایندهای سازمانی، ارزشهای محیطی و فرهنگ تحول پذیری، با توجه به مقدار معنی داری و قابل قبول شاخص ها تأیید می شود. از میان عناصر، فرهنگ تحول پذیری بالاترین تأثیر در مدل را دارد. نتایج تحقیق پورآقاخان و بیگ زاده (۲۰۱۶) نشان داد که تحول پذیری سازمانی

بر یکپارچه سازی سازمانی، هماهنگی سازمانی، هدف محوری و مسئولیت پذیری مدیریت بحران در شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. عرفانی و قاسمی (۲۰۱۶) نشان دادند که سیستم‌های اطلاعات مدیریت در سازمان هواشناسی که با دامنه وسیعی از اطلاعات و گزارشهای لحظه ای از شرایط آب و هوایی در نقاط مختلف کشور مواجه اند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، لذا نقش و اهمیت این سیستم‌ها در پیشبرد اهداف این سازمان بررسی شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مراغه می‌باشد که تعداد آنها ۴۱ نفر می‌باشد. در این تحقیق به علت کم بودن تعداد جامعه آماری، با استفاده از روش سرشماری، کل اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در تحقیق حاضر ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای در دو بخش، بخش اول شامل سؤالات سیستم های اطلاعاتی مدیریت است که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. این بخش از پرسشنامه دارای ۱۸ سؤال می‌باشد و بخش دوم، سؤالات تحول پذیری سازمانی است که شامل ۴۲ سؤال است و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردیده است. در این تحقیق از روایی صوری و برای آزمون پایایی پرسشنامه مربوط به جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری کارکنان از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان پایایی سؤالات میزان پایایی سؤالات مربوط به ابعاد سیستم های اطلاعاتی مدیریت (مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات) و تحول پذیری سازمانی به ترتیب ۰,۸۴۸، ۰,۹۸۹، ۰,۸۳۰، ۰,۷۰۳ و ۰,۹۲۶ به دست آمد.

### مدل عملیاتی تحول پذیری سازمانی

مفهوم	ابعاد	شاخص
	ایجاد احساس ضرورت و فوریت	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اتخاذ تحول در تمام سطوح سازمان</li> <li>- تغییرات مستمر در سازمان</li> <li>- درگیر کردن کارکنان در تغییرات سازمان</li> <li>- بهره گیری از رویکردها و روش های جدید</li> <li>- آگاهی نسبت به ضرورت تغییر در برنامه</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشارکت جدی کارکنان در تغییر سازمانی</li> <li>- مشارکت در تصمیمات تاثیرگذار بر واحد سازمانی</li> <li>- برگزیدن اهداف چالشی برای کار</li> <li>- جرأت مشارکت در تغییر نسبت به کارکنان</li> <li>- ایمان به سازمان</li> </ul>	ایجاد ائتلاف راهنما	تحول سازمانی
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترسیم روشن چشم انداز و راهبرد لازم برای وظایف شغلی</li> <li>- تلاش و کوشش بیش از حد برای کمک به موفقیت سازمان</li> <li>- خوشحالی از ماندن در سازمان در بقیه عمر کاری</li> </ul>	توسعه چشم انداز و استراتژی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- احساس عضوی از یک خانواده بودن در سازمان</li> <li>- صحبت از سازمان به عنوان یک محیط کاری خوب</li> <li>- مشغول بودن به کار و وقت بیهوده کم</li> <li>- احساس مشکلات سازمان به عنوان مشکلات من</li> <li>- امیدوار بودن به تغییر در سازمان</li> </ul>	انتقال چشم انداز تحول به دیگران	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- توانایی انجام کارها را با وجود تغییر در سازمان</li> <li>- تأثیر گذار و موثر بودن با وجود تغییرات و تحولات سازمانی در آینده</li> <li>- جدا ندانستن خود از تحول سازمانی</li> <li>- احساس کردن مشکلات سازمان به عنوان مشکلات خودم</li> <li>- اطمینان به قابلیت ها برای انجام دادن وظایف شغلی</li> </ul>	توانمندسازی کارکنان برای انجام اقدامات فراگیر	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- آگاهی کارکنان از نیاز واحد سازمانی</li> <li>- نقش برنامه ریزی در تحول</li> <li>- امید بخش بودن برنامه تحول درباره ی آینده واحد سازمانی</li> <li>- ریسک به خاطر بهبود برنامه تحول</li> <li>- گذشتن از فرصت های شخصی به منظور تحقق اهداف برنامه تحول</li> </ul>	خلق پیروزی های کوتاه مدت	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- کار کردن بیشتر برای رشد تحول</li> <li>- پافشاری برای ایجاد تحول بیشتر در سازمان</li> </ul>	جمع بندی	

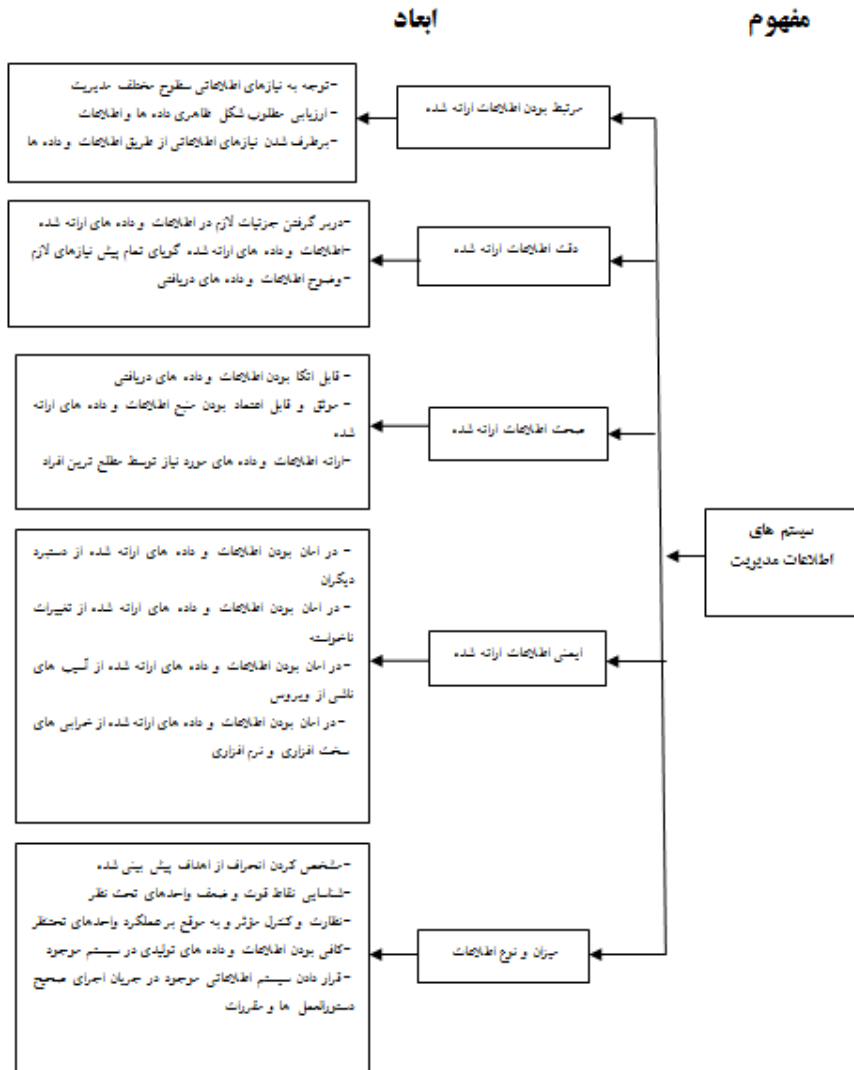


<ul style="list-style-type: none"> <li>- جستجوی فرصت های جدید</li> <li>- آگاهی از از نیازهای سازمانی هنگام هدفگذاری برنامه سازمانی</li> <li>- شناسایی محدودیتهای مانع تحول سازمانی</li> </ul>	پیروزیها و ایجاد تحول بیشتر	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- استعدادهای بالقوه کارکنان</li> <li>- هدایت اثربخشانه فعالیت های سازمان</li> <li>- به روز و نوآور بودن در رویارویی با ابهامات و مشکلات</li> <li>- روابط ماهرانه با فرادستان، همپرازان و زیردستان</li> <li>- راهنمایی زیردستان در انجام کارها و در پیشرفت حرفه‌ای شان</li> <li>- شور و اشتیاق کارکنان به تحقق هدفهای سازمان</li> <li>- کارکنانی رقابت جو، آینده نگر و همواره وقف کار</li> <li>- رشد روانی</li> <li>- کارکنان را مسئول عملکردشان کردن</li> </ul>	نهادینه ساختن دیدگاههای جدید در فرهنگ	

### تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سؤالات پرسشنامه‌های تحقیق حاضر از جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر یک از سؤالات استفاده گردید. و برای نشان دادن داده‌های آماری سؤالات عمومی به صورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده شد. و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون کولموگورف-اسمیرنوف،  $I^2$  پیرسون و رگرسیون خطی ساده با نرم افزار SPSS استفاده شده است.

## مدل عملیاتی سیستم های اطلاعاتی مدیریت



آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق (متغیرهای مستقل و متغیر وابسته):

جدول ۱. آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق

تعداد	مرتبط بودن اطلاعات	دقت در ارائه شده	صحت اطلاعات ارائه شده	ایمنی اطلاعات ارائه شده	میزان و نوع اطلاعات	تحول پذیری سازمانی
۴۱	۴۱	۴۱	۴۱	۴۱	۴۱	۴۱
بدون پاسخ	۰	۰	۰	۰	۰	۰
میانگین	۲,۷۸۰۵	۲,۶۵۸۵	۱,۹۲۶۸	۲,۴۱۴۶	۲,۱۹۵۱	۱,۴۸۷۸
واریانس	۰,۶۷۶	۱,۱۸۰	۰,۹۲۰	۱,۰۴۹	۰,۷۱۱	۰,۴۵۶
انحراف معیار	۰,۸۲۱۹۵	۱,۰۸۶۵۰	۰,۹۵۸۹۱	۱,۰۲۴۱۰	۰,۸۴۳۱۹	۰,۶۷۵۳۵
دامنه تغییرات	۳	۴	۳	۴	۲	۲
حداقل	۱	۱	۱	۱	۱	۱
حداکثر	۴	۵	۴	۵	۳	۳

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های آماری:

بررسی نرمال بودن داده‌ها

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

ردیف	متغیرها	تعداد داده‌ها	آماره کولموگروف اسمیرنف	p- مقدار
۱	مرتبط بودن اطلاعات	۴۱	۰,۹۲۴	۰,۳۶۱
۲	دقت در ارائه اطلاعات	۴۱	۰,۷۸۶	۰,۵۶۷
۳	صحت اطلاعات ارائه	۴۱	۰,۹۳۲	۰,۳۵۰
۴	ایمنی اطلاعات ارائه شده	۴۱	۰,۶۰۰	۰,۸۶۵

۵	میزان و نوع اطلاعات	۴۱	۰,۸۸۵	۰,۴۱۴
۶	تحول پذیری سازمانی	۴۱	۰,۶۴۰	۰,۸۰۸

با توجه به نتایج بدست آمده و از آنجائیکه  $p$ - مقدار بدست آمده برای آزمونها بزرگتر از سطح معناداری ما یعنی  $\alpha = 0/05$  می باشد، فرض نرمال بودن داده ها را پذیرفته و می توان برای بررسی فرضیه ها از روشهای پارامتری استفاده کرد که ما در اینجا از روش ضریب پیرسون استفاده خواهیم کرد.

### آزمون فرضیه ها

**فرضیه اصلی ۱:** تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه از حد متوسط بالاتر است.

**فرضیه اصلی ۲:** تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه تاثیر دارد.

۲-۱. مرتبط بودن اطلاعات بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه تاثیر دارد.

۲-۲. دقت در اطلاعات ارائه شده بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه تاثیر دارد.

۲-۳. صحت اطلاعات ارائه شده بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه تاثیر دارد.

۲-۴. ایمنی اطلاعات ارائه شده بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه تاثیر دارد.

۲-۵. میزان و نوع اطلاعات بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه تاثیر دارد.

**فرضیه اصلی ۱:** تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه از حد متوسط بالاتر است.

تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه در حد متوسط نیست.

تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش :

پرورش شهرستان مراغه در حد متوسط است.

**جدول ۳:** آماره‌های توصیفی مربوط به میزان تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه

خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰,۱۱۸۹۹	۰,۷۶۱۹۰	۱,۶۵۸۵	۴۱	پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت

جدول شماره ۳ مقدار آماره‌های توصیفی مربوط به آزمون فرض را نشان می‌دهد که بر اساس آن میانگین میزان تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه برابر با ۱,۶۵۸۵ و انحراف معیار آن ۰,۷۶۱۹۰ می‌باشد.

**جدول ۴:** نتایج آزمون t تک گروهی برای تعیین میزان پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه

ارزش مورد آزمون = ۳						
حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	t	
۱,۱	۱,۵	۱,۳۴۱	۰,۰۰۰	۴۰	۱۱,۲۷۴	پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت
-۰,۱۰	-۸۱۹	-۴۶				

با توجه به اینکه میزان پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت بر اساس پرسشنامه‌های بدست آمده برابر ۱,۶۵۸۵ بوده و این مقدار از متوسط این متغیر که ۳ می‌باشد کوچکتر است و این تفاوت با توجه به سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰,۰۵ در آزمون t معنی‌دار است؛ و چنانچه در جدول شماره ۴ ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری دو دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون t تک گروهی ۰,۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری ۰,۰۵

کوچکتر بوده و نیز با توجه به مقدار  $t$  محاسبه شده که ۱۱,۲۷۴ می باشد و این مقدار از مقدار بحرانی  $t$  در سطح اطمینان ۰,۹۵ و درجه آزادی ۴۰ بزرگتر می باشد، پس فرض  $H_0$  تایید و فرض  $H_1$  رد می گردد و از آنجا که مقادیر حد پایین و حد بالا منفی می باشد. بنابراین میانگین میزان پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه پایین تر از حد متوسط می باشد.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت، مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات و تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه را نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

نام متغیر	سیستم های اطلاعاتی مدیریت	پیرسون	نتیجه آزمون
تحول پذیری سازمانی	۰,۷۷۲ ۰,۰۰۰ ۴۱	ضریب همبستگی سطح معنی داری تعداد نمونه آماری	تأیید فرضیه و رابطه مثبت و مستقیم
نام متغیر	مرتبط بودن اطلاعات	پیرسون	نتیجه آزمون
تحول پذیری سازمانی	۰,۵۳۰ ۰,۰۰۰ ۲۴۱	ضریب همبستگی سطح معنی داری تعداد نمونه آماری	تأیید فرضیه و رابطه مثبت و مستقیم
نام متغیر	دقت در اطلاعات ارائه شده	پیرسون	نتیجه آزمون
تحول پذیری سازمانی	۰,۶۴۰ ۰,۰۰۰ ۴۱	ضریب همبستگی سطح معنی داری تعداد نمونه آماری	تأیید فرضیه و رابطه مثبت و مستقیم
نام متغیر	صحت اطلاعات ارائه شده	پیرسون	نتیجه آزمون
تحول پذیری سازمانی	۰,۷۷۰ ۰,۰۰۰ ۴۱	ضریب همبستگی سطح معنی داری تعداد نمونه آماری	تأیید فرضیه و رابطه مثبت و مستقیم
نام متغیر	ایمنی اطلاعات ارائه شده	پیرسون	نتیجه آزمون
تحول پذیری	۰,۶۸۲ ۰,۰۰۰	ضریب همبستگی سطح معنی داری	تأیید فرضیه و رابطه مثبت

سازمانی	۴۱	تعداد نمونه آماری	و مستقیم
نام متغیر	میزان و نوع اطلاعات	پیرسون	نتیجه آزمون
تحول پذیری	۰,۴۶۳	ضریب همبستگی	تائید فرضیه
	۰,۰۰۲	سطح معنی داری	و رابطه مثبت
سازمانی	۴۱	تعداد نمونه آماری	و مستقیم

چنانچه در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد در سطح معنی داری یک دامنه‌ای، سطح معنی داری آزمون I پیرسون برای متغیرهای تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات و تحول پذیری سازمانی به ترتیب برابر  $0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000, 0,000$  بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری ( $0,05$ ) کوچکتر می‌باشد و نیز با توجه به مقدار I محاسبه شده برای هر یک از متغیرهای تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات و تحول پذیری سازمانی به ترتیب برابر  $0,772, 0,530, 0,640, 0,770, 0,682, 0,463$  می‌باشد و این مقادیر، از مقدار بحرانی پیرسون در سطح اطمینان  $0/95$  بزرگتر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین متغیرهای تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات با تحول پذیری سازمانی وجود دارد. برای آزمون تاثیر متغیرهای مستقل (پیش بین) بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۶: تحلیل واریانس فرضیه‌های مربوط به مدل رگرسیونی تاثیر تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت  
مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده،  
میزان و نوع اطلاعات بر تحول پذیری سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۶: تحلیل واریانس فرضیه‌های مربوط به مدل رگرسیونی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	F	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	R <sup>2</sup> ضریب تشخیص	R	$\alpha = 0/01$
H <sub>0</sub> رد قرض	۰,۰۰۰	۵۷,۵۴۴	۱۳,۶۴۵۸۸	۰,۵۸۶	۰,۵۹۶	۰,۷۷۲	قرضیه اصلی ۲
H <sub>0</sub> رد قرض	۰,۰۰۰	۱۵,۲۱۱	۱۸,۲۱۰۵۴	۰,۲۶۲	۰,۲۸۱	۰,۵۳۰	قرضیه ۱-۲
H <sub>0</sub> رد قرض	۰,۰۰۰	۲۷,۰۷۲	۱۶,۴۹۵۱۱	۰,۳۹۵	۰,۴۱۰	۰,۶۴۰	قرضیه ۲-۲
H <sub>0</sub> رد قرض	۰,۰۰۰	۵۶,۷۶۱	۱۳,۷۰۱۶۰	۰,۵۸۲	۰,۵۹۳	۰,۷۷۰	قرضیه ۳-۲
H <sub>0</sub> رد قرض	۰,۰۰۰	۳۳,۹۷۴	۱۵,۶۹۵۶۹	۰,۴۵۲	۰,۴۶۶	۰,۶۸۲	قرضیه ۴-۲
H <sub>0</sub> رد قرض	۰,۰۰۲	۱۰,۶۵۵	۱۹,۰۲۷۵۶	۰,۱۹۴	۰,۲۱۵	۰,۴۶۳	قرضیه ۵-۲

از آنجا که سطح معنی داری هر یک از آزمون‌های مربوطه برابر ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۲، ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون‌های فوق با خطای ۰,۰۱ یا سطح اطمینان ۰,۹۹ معنی دار می باشند. ضریب تشخیص ( $R^2$ ) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، به ترتیب برابر ۵۹,۶٪، ۲۸,۱٪، ۴۱,۰٪، ۵۹,۳٪، ۴۶,۶٪، ۲۱,۵٪ می باشند. می توان بیان نمود که حدود ۵۹,۶ درصد تغییرات متغیر وابسته (تحول پذیری سازمانی)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت)، حدود ۲۸,۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (تحول پذیری سازمانی)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (مرتبط بودن اطلاعات)، حدود ۴۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (تحول پذیری سازمانی)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (دقت در اطلاعات ارائه شده)، حدود ۵۹,۳ درصد تغییرات متغیر وابسته (تحول پذیری سازمانی)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (صحت اطلاعات ارائه شده)، حدود ۴۶,۶ درصد تغییرات متغیر وابسته (تحول پذیری سازمانی)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (ایمنی اطلاعات ارائه شده)، حدود ۲۱,۵ درصد تغییرات متغیر وابسته (تحول پذیری سازمانی)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (میزان و نوع اطلاعات) تبیین می شود.



جدول ۷: ضرایب پارامتر فرضیه‌های مربوط به تاثیر تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات بر تحول پذیری سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۷: ضرایب پارامتر فرضیه‌ها

عنوان متغیر	$\beta$ شیب خط	T محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	۱.۳۹۹	۷.۵۸۶	۰.۰۰۰	$H_0$ رد قرص
مرتبط بودن اطلاعات	۵.۵۵۰	۳.۹۰۰	۰.۰۰۰	$H_0$ رد قرص
دقت در اطلاعات ارائه شده	۴.۴۸۳	۵.۲۰۳	۰.۰۰۰	$H_0$ رد قرص
صحت اطلاعات ارائه شده	۶.۰۲۵	۷.۵۳۴	۰.۰۰۰	$H_0$ رد قرص
ایمنی اطلاعات ارائه شده	۴.۰۶۷	۵.۸۲۹	۰.۰۰۰	$H_0$ رد قرص
میزان و نوع اطلاعات	۳.۰۱۴	۳.۲۶۴	۰.۰۰۲	$H_0$ رد قرص

جدول ۸: رابطه ریاضی تاثیر تمایل به پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات بر تحول پذیری سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۸: رابطه ریاضی تاثیر تمایل به پذیرش سیستم‌ها

رابطه ریاضی	متغیرهای مستقل
$Y = ۵۶,۴۴۳ + ۱,۳۹۹ X$	سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت
$Y = ۷۵,۹۶۸ + ۵,۵۵۰ X$	مرتبط بودن اطلاعات
$Y = ۹۲,۴۰۸ + ۴,۴۸۳ X$	دقت در اطلاعات ارائه شده
$Y = ۸۳,۹۶۶ + ۶,۰۲۵ X$	صحت اطلاعات ارائه شده
$Y = ۸۳,۷۴۱ + ۴,۰۶۷ X$	ایمنی اطلاعات ارائه شده
$Y = ۸۸,۲۱۰ + ۳,۰۱۴ X$	میزان و نوع اطلاعات

می توان بیان نمود یک واحد افزایش در متغیر  $X$  (تحول پذیری سازمانی) باعث ۱,۳۹۹ واحد افزایش در متغیر پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت، ۵,۵۵۰ واحد افزایش در متغیر مرتبط بودن اطلاعات، ۴,۴۸۳ واحد افزایش در متغیر دقت در اطلاعات ارائه شده، ۶,۰۲۵ واحد افزایش در متغیر صحت اطلاعات ارائه شده، ۴,۰۶۷ واحد افزایش در متغیر ایمنی اطلاعات ارائه شده، ۳,۰۱۴ واحد افزایش در متغیر میزان و نوع اطلاعات می شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون ها از نظر آماری معنی دار می باشد.

### اولویت بندی ابعاد تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه:

نتایج آزمون فریدمن مربوط به ابعاد تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان مراغه در جدول شماره ۹ آمده است.

جدول ۹: نتایج آزمون فریدمن مربوط ابعاد پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت

شرح	مقدار
تعداد	۴۱
درجه آزادی	۴
سطح معنی داری	۰,۰۰۰

ردیف	ابعاد	میانگین رتبه
۱	مرتبط بودن اطلاعات	۳,۶۳
۲	دقت در اطلاعات ارائه شده	۳,۳۷
۳	ایمنی اطلاعات ارائه شده	۲,۹۱
۴	میزان و نوع اطلاعات	۲,۷۹

۵	صحت اطلاعات ارائه شده	۲,۲۹
---	-----------------------	------

چنانچه در جدول شماره ۹ ملاحظه می شود به دلیل اینکه سطح معنی داری آزمون فریدمن کمتر از ۰,۰۵ است. پس بین میزان ابعاد تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مراغه تفاوت معنی داری وجود دارد. به طوری که از بین ابعاد تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت، بعد مرتبط بودن اطلاعات بیشترین و بعد، صحت اطلاعات ارائه شده کمترین تاثیر را بر تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مراغه دارد.

### بحث و نتیجه گیری

همان گونه که جدول های مربوطه نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی ۲ و فرضیه های فرعی ۱ تا ۵ را نشان می دهند، برای هر یک از فرضیه های تحقیق در سطح معنی داری یک دامنه ای، سطح معنی داری هر یک از فرضیه ها از ۰,۰۵ کوچکتر بوده پس هر شش فرضیه تحقیق مورد تایید قرار گرفته اند. به عبارت دیگر هر یک از ابعاد (مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات) بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مراغه تاثیر دارند و همچنین میانگین میزان پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مراغه پایین تر از حد متوسط می باشد. ادبیات تحقیق نیز بیانگر تاثیر هر یک از ابعاد (مرتبط بودن اطلاعات، دقت در اطلاعات ارائه شده، صحت اطلاعات ارائه شده، ایمنی اطلاعات ارائه شده، میزان و نوع اطلاعات) بر تحول پذیری سازمانی در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مراغه می باشد. به طوری که در میان این ابعاد، بعد مرتبط بودن اطلاعات بیشترین و بعد، صحت اطلاعات ارائه شده کمترین تاثیر را بر تمایل به پذیرش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان مراغه دارد. همچنین نتایج به دست آمده از تحقیق با نتایج تحقیقات قبلی نیز مطابقت دارد. که در این میان لاولر و همکاران (۲۰۱۳) بیان می کنند که خود نوسازی شرکت ها و مؤسسات به عنوان یک موضوع با اهمیت در مدیریت استراتژیک مطرح است، اما خود نوسازی در واقع همان راه و روش مهندسی مجدد را به ذهن نزدیک می سازد که به عقیده پژوهشگر، مقطعی عمل می کند و در مسیر بلند مدت کارایی ندارد. چنانچه به دنبال خودنوسازی دائمی باشیم به ناگزیر باید از مسیر سازمان تحول گرا عبور کنیم. میلر (۲۰۱۲) بیان می کند که همگام شدن با خواسته ها و ارزش های محیطی درگرو تمایل به داشتن

سازمانی تغییر خواه است. بنابراین توسعه پایدار در سایه‌ی توجه به ارزش‌های محیطی امکان پذیر است. بارباروکس (۲۰۱۱) به این نتیجه دست یافت که تغییر سازمانهای نظامی منجر به بازسازی مجدد تنظیم ارتباطات و تغییر ساختارهای سازمانی می‌شود. با روش بازسازی مجدد در آینده نزدیک نیاز به تکرار همان فرایندها را خواهیم داشت پس انتظار می‌رود در بستر گسترش فرایندهای سازمانی و ایجاد فرهنگ تحول پذیر سعی در ایجاد سازمان تحولگرا نماییم. ریچارد (۲۰۱۱) نشان داد که ظرفیت تغییر سازمانی در عمل همانند سازمان تحولگرا عمل نخواهد کرد و در حکم شناسایی کننده خواهد بود. یافته‌های تحقیق نکویی مقدم و همکاران (۲۰۰۸) نشان می‌دهد بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و متغیر تمرکز ارتباط مستقیم معنی داری وجود داشت. بین سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و متغیر رسمیت ارتباط معنی دار ولی معکوس وجود داشت. حمیدی و همکاران (۲۰۰۶)، نشان دادند که مدیران فدراسیون‌های ورزشی با فواید و ویژگی‌های سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت آشنایی دارند. مدیران فدراسیون‌های ورزشی با سیستم‌های اطلاعاتی رایج در سازمان‌های موفق آشنایی ندارند. پدیده مقاومت مدیران در برابر استقرار و به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در فدراسیونها وجود دارد. پدیده مقاومت کارکنان در برابر استقرار و به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در فدراسیونها وجود دارد. از نظر مدیران، استقرار و به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در فدراسیون‌های ورزشی پرهزینه است. از نظر مدیران، روش‌های سنتی تامین اطلاعات در فدراسیونها مناسب نبوده و کارایی لازم را ندارند. از نظر مدیران، عوامل نامناسب سازمانی مانع استقرار و به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در فدراسیون‌های ورزشی می‌باشند. نتایج پژوهش موغلی و همکاران (۲۰۱۶) حکایت از آن دارد مدل نهایی تحقیق مشتمل بر ابعاد هشت گانه، راهبرد روابط انسانی، راهبرد تحول در طراحی سازمان، راهبرد تحول در نظریه سازمان، گسترش فرایندهای فردی، گسترش فرایند گروهی و اجتماعی سازمان، گسترش فرایندهای سازمانی، ارزش‌های محیطی و فرهنگ تحول پذیری، با توجه به مقدار معنی داری و قابل قبول شاخص‌ها تأیید می‌شود. از میان عناصر، فرهنگ تحول پذیری بالاترین تأثیر در مدل را دارد. نتایج تحقیق پورآقاخان و بیگ‌زاده (۲۰۱۶) نشان داد که تحول پذیری سازمانی بر یکپارچه سازی سازمانی، هماهنگی سازمانی، هدف محوری و مسئولیت پذیری مدیریت بحران در شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد. عرفانی و قاسمی (۲۰۱۶) نشان دادند که سیستم‌های اطلاعات مدیریت در سازمان هواشناسی که با دامنه وسیعی از اطلاعات و گزارشهای لحظه‌ای از شرایط آب و هوایی در نقاط مختلف کشور مواجه‌اند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، لذا نقش و اهمیت این سیستم‌ها در پیشبرد اهداف این سازمان بررسی شده است.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱. ترغیب و تشویق کارکنان به حمایت و پشتیبانی از یکدیگر در زمان اجرای برنامه‌های تحول.
۲. تاکید بر ارزشهای سازمانی که از تغییر و تحول حمایت کند.
۳. توسعه رویکرد مبتنی بر مشارکت و ارتباطات میان کارکنان: مدیران باید از بهبود مشارکت و یک دلی در میان کارکنان حمایت کنند چرا که این رویکرد، توانمندی و واکنش کارکنان نسبت به تحول را بهبود می‌بخشد.
۴. توصیه می‌شود در زمان اجرای برنامه تحول و تغییر، برنامه جانبی با عنوان حمایت از کارکنان اجرا شود که طی آن، به ابهامات کارکنان پاسخ داده شود و این اطمینان به آنها داده شود که از شرایط آتی، نگرانی نداشته باشند.
۵. پشتیبانی مدیریت از کارکنان در زمان اجرای برنامه‌های تحول، نقش موثری در اجرای هر چه بهتر این برنامه‌ها دارد. بنابراین در زمان اجرای برنامه‌های تحول، کانالهای ارتباط مدیریت و کارمندان تقویت شود.

## References

- Awad, E. M, (1988), Management Information System: Concept, structure, and applications, California: The Benjamin Cummings.
- Barbaroux, P, (2011), A design-oriented approach to organizational change: insights from a military case study, Journal of Organizational Change Management, 24(5), pp.626-6۳۹.
- Beheshtian, Mehdi and Abolhasani, Hossein (1994), Management Information Systems, Mostazafan Foundation and Junkazan Publications, Tehran, First Edition. [Persian].
- Davis, G.B, & Olson, M.H, (1985), Management Information system: Conceptual, foundations, structure, and development. 2nd ed, New York: Mc Graw-Hill.
- Davoudi Ali (2013), A study on productivity improvement based on management information management systems in Fars Regional Electric Company, for obtaining Master's Degree in Public Administration (Human Resource), Faculty of Literature and Humanities, January. [Persian].
- Ebrahimzadeh, Soodabeh and Ghomi, Mohsen (2014), Organizational culture components and its role on improvement of change management (Case study: Credit Cards Company of Kish), Cultural Management Magazine, Eighth Edition, No.26, Winter, pp. 27-37. [Persian].
- Eskandari, Mojtaba and Bagheri, Hojjatallah (2012), The Impact of Information Management Systems on Leadership and Commanders Decisions (A Case Study of a Military University), Police Development Quarterly, p. 43, pp. 11-2۹. [Persian].
- Erfani, Ashraf and Ghasemi, Mohammad, (2016), The Importance of Management Information Systems in Organizations Case Study: Meteorological Organization, 2nd National Conference on Key Issues in Management and Accounting Sciences. [Persian].
- Hamidi, Mehrzad, Khabiri, Mohammad, Fallah, Zain al-Abedin (2006), Investigating the Factors Related to Establishing Management Information System in Sport Federations of the Islamic Republic of Iran, Quarterly Journal, No. 29, pp. 99-۱۰۹. [Persian].
- Kermani, Behnaz, (2008), Organizational Learning and Organizational Agility in Managing Changes and Development of Health System, Quarterly Journal, Health Services Management, First Year, Second Volume, Pages 1-1۸. [Persian].
- Klarner, P, & Probst, G, (2014), Organizational change capacity in public services.

- Kohi, Soghri (2008), Change Management, Office of Information Technology and Information Technology, July 17. [Persian].
- Koskinen, K. U. (2015), Identity change in organizations: a philosophical exposition, International Journal of Organizational Analysis, 23(4), pp.621-636.
- Lawler, E, & Worley, C, (2013), Built to Change: How to Achieve Sustained Organizational Effectiveness. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maplws, Glenn, (2014), Information System quality; An examination of service - based modelsand alternative, Doctorial dissertation, North Texas University.
- Moghli, Alireza, Darvish, Hassan, Abbasi, Narges, Mohammadi, Farhang (2016), Evaluation and ranking of the factors affecting the transformational organization model in the Education Organization (Fars Education Study), Public Management Research , Ninth year, thirty-one, spring, pp. 29-5۰. [فارسی].
- Miller, C, & Stensaker, I, (2012), Developing Capacity for Change, Journal of Change Management, 6, pp. 217-2۲۹.
- Mirhosseini, Mino, Nik Sarsht, Seyyed Mohammad, Akhlasi, Amir, Feyzad, Sayed Alireza (2008), What is a metaphor and how facilitates organizational change? Journal of Management Science of Iran, No 3, No 12, Winter, Pages 83-9۷. [فارسی].
- Murdick, R.G, & Munson, J.C, (1986), MIS Concepts & Design, ۲۰۰۰ ۰۰, ۰۰۰۰۰۰۰: ۰۰۰۰۰۰۰۰-۰۰۰۰.
- Necavi Moghaddam, Mahmood, Hasanzadeh, Ali, Yazdi Feizabadi, Vahid (2008), The Relationship Between Establishing Information Systems Management and Organizational Structure in Government Offices of Kerman, Journal of Health Information Management, Vol. 5, No. 1, spring and summer. [Persian].
- Omidvar, Majid (2005), Management Information System, Quarterly Journal of Management Solution, Issue 9. [Persian].
- Panahi Ali (2000), Management Information Systems, Azarakhsh Publications, Tehran, First Edition. [Persian].
- Pouraghajan, Mehdi and Bigzadeh, Yousef (2016), Organizational Transformation Assessment and Its Impact on Crisis Management (Case Study: East Azarbaijan Co.), Fourth National Management Conference, Economics and Accounting. [Persian].
- Richard, G, (2011), Managing organizational change: A multiple perspectives approach, New York: McGraw-Hill Irwin. The case of the World Health Organization. Journal of Change Management, 8(1), pp.16-32.

- Roque, Gomes, D, (2009), Organizational change and job satisfaction: the mediating role of organizational commitment, *exedra*, 1, Junho.
- Rezaei Rad, Mostafa Pour, Samira, Buyer, Fatemeh (2011), Management of Organizational Change and Innovation in Uncertainty Conditions on Staff Behavioral Indicators (Case Study: Sheikh Hospital Nurses in Mashhad), 2nd Executive Management Conference, 1 & 2 Tue May, Pages 1-1۴. [Persian].
- Safaei Ehsan (2011), Management Information Systems, Jabir Ibn Hayan Pharmaceutical Company, Tehran. [Persian].
- Saeedi Keshavarz, Ismail, (2012), The Effect of Management Information Systems on Human Resources Management in Telecommunication Company of Tehran Province, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Master's Thesis, in Public Administration, MIS Information Systems Trend, September. [Persian].
- Sullivan, R, & Rothwell, W, & Jane, B & Balasi, M, (2016), Organization development (OD) and change management (CM): whole system transformation. *Development and Learning in Organizations*, 27(6), pp.18-23.
- Tabaresa, Gholamali and Gilani, Nima (2011), Explaining the relationship between information systems and the decision-making process of middle managers of the private banking system (Case study: Saman Bank), *Daneshvar's two-monthly scientific and research journal and behavior / management and progress / Shahed University / Tue, eighteenth year, Issue 2-۴۷*, ۱-۳۰. [Persian].
- Tabibi, Seyyed Jamalodin, Farhangi, Ali Akbar, Nasiripour, Amirashkan, Kazemzadeh Brothers, Reza Ebrahimi, Parvin (2012), The Effect of Supervisors and Working Groups on the Hospital Information System Adoption Model, *Journal of Management of Health*, No. 15, Pages 52-6۴. [Persian].
- Toffler, Alvin, (1994), *Future Shock*, Translation by Hesmatullah Kamrani, Golshan Printing House, Tehran.