

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در بانک سپه شهر کرمان

سنجر سلاجقه^۱، سمیه شیر علی نژاد^۲، سمانه مهدیزاده^۳

۱ استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۳ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

نویسنده مسئول، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

در دنیای امروز به سبب پیچیدگی مسائل و مشکلات، نیاز به اطلاعات و آمار و ارقام در تصمیم گیری های مدیریت بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. اطلاعات صحیح و جامع چنان چه به موقع در اختیار مدیران قرار گیرد، خطر اتخاذ تصمیمات نادرست را به حداقل خواهد رساند. هدف از این مطالعه بررسی ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ جمع آوری داده ها، توصیفی-پیمایشی است. ابزار جمع آوری داده های این پژوهش، پرسش نامه آماده در ارتباط با سنجه های متغیرهای ساختار سازمانی و میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت بوده است. نمونه آماری پژوهش، شامل کارکنان بانک سپه شهر کرمان می باشد و روش نمونه گیری نیز از نوع تصادفی ساده است.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، سیستم های اطلاعاتی مدیریت، بانک سپه شهر کرمان

۱-مقدمه

ساختار سازمانی مناسب و تعریف دقیق شرح مسئولیتهای واحد های سازمانی، یکی از مهمترین دغدغه های شرکتها بوده و فقدان یا عدم تعریف صحیح موارد فوق، یکی از مهمترین علل مشخص نبودن مسئول انجام فعالیت ها می باشد. به عنوان نمونه می توان به از قلم افتادن برخی از فعالیتهای جهت انجام در زمان پیش بینی شده و در انتها به ثمر نرسیدن برآیند اقدامات انجام شده در جهت حرکت پروژه به سمت اهداف از پیش تعیین شده در یک ساختار سازمانی نامناسب اشاره نمود(نجفی، ۱۳۸۷). ساختار سازمانی نشان دهنده ی سلسله مراتب سازمان، فعالیت ها و روابط رسمی یک سازمان است. روبن اشتاین می گوید که ساختار سازمانی الگوی انتقادات درباره سازمان است. ابعاد ساختار سازمانی عبارتند از: رسمی بودن، تخصصی بودن، داشتن استاندارد، سلسله مراتب اختیارات، پیچیدگی، متمرکز بودن، حرفه ای بودن و نسبت پرسنلی (کارکنان)(نجف بیگی، ۱۳۸۷). سیستمهای اطلاعات مدیریت در دستگاههای دولتی یکی از عناصر کلیدی به شمار می روند که در صورت عملکرد مطلوب اطلاعات و دانش لازم و متناسب با فرایندهای موجود در هر سطحی از سازمان جهت تصمیم گیری و انجام امور، برای مدیریت، تولید و جریان پیدا می کند. با توجه به اهمیت چنین موضوعی در کشورهای مختلف، در سالهای اخیر مطالعات گسترده برای شناسایی و تبیین علل وقوع این مشکل صورت گرفته است. هنگامی که برای نخستین بار رایانه وارد سازمانها شد بیشتر برای داده پردازی و انجام دادن کارهایی چون حسابداری و تهیه صورتحساب مورد استفاده قرار می گرفت. از آنجا که کار با رایانه به مهارت خاصی نیاز داشت و نسبتاً پرهزینه و پیچیده بودن آنها را در واحدهایی از سازمان مستقر کردند که واحد پردازش الکترونیکی داده ها خوانده می شد. چون سرعت و سهولت داده پردازی افزایش یافت کارهای دیگری هم برای پردازش اطلاعات به این دستگاهها داده شد. تلاشهایی که در این زمینه انجام شد باعث گردید تا پدیده ای به نام سیستم اطلاعاتی مبتنی بر رایانه پدید آمد و سپس حالت خلاصه آن را سیستم اطلاعات مدیریت نامیدند(صفایی، ۱۳۹۰). در طی سالهای اولیه کامپیوتر، بعضی موسسات تلاش کردند سیستمی به نام سیستم اطلاعات کامل را مستقر کنند. تصور می شود سیستمهای مبتنی بر کامپیوتر شامل تمام اطلاعات مورد نیاز احتمالی شخص حل کننده مساله باشد. عموماً این گونه تلاشها با شکست مواجه شد. مدیران و متخصصین اطلاعات هر دو تشخیص دادند که حل کنندگان مساله به اطلاعاتی بیش از آنچه در کامپیوتر ذخیره میشود نیاز دارند زمانی که اصطلاح سیستم اطلاعات کامل را به کار می گیریم، منظور سیستمی نیست که دارای همه چیز باشد، بلکه سیستمی مورد نظر است که توانایی جمع آوری اطلاعات از تمام منابع و بکارگیری تمام وسائل جهت ارائه اطلاعات را داشته باشد. سیستم شامل هر دو بخش رسمی و غیر رسمی است و مدیر را در درک آنچه در گذشته اتفاق افتاده و آنچه در آینده اتفاق خواهد افتاد یاری می کند(مک لوید، ترجمه فارسی، ۱۳۸۶).

مدیر در هر محیط سازمانی که باشد باید با سیستم اطلاعات مدیریت سازمان خود آشنا باشد و بتواند نظر انتقادی درباره تحولات آن اتخاذ کنند. مدیران از آن جهت به دانستن سیستم اطلاعات مدیریت نیاز دارند که سیستم اطلاعات مدیریت ابزار اصلی برای حل مساله و تصمیم گیری هستند و اگر به عنوان تصمیم گیر از این ابزار استفاده نشود به کیفیت تصمیمات خدشه وارد می شود، همچنین ویژگیهای سیستم اطلاعات مدیریت و راهی که همتایان، از این سیستم ها استفاده می کنند می تواند تاثیر عمده ای بر زندگی کاری بگذارد و در نهایت مدیران باید در سیستم اطلاعات مدیریت مشارکت کنند و بر طراحی و استفاده از آن اثر بگذارند تا این سیستمها در پاسخ به نیازهایشان قرار گیرند(رولی، ترجمه فارسی، ۱۳۹۰).

مدیران اجرایی برنامه ای معین و مشخص در دست دارند ولی مدیران عالی سازمان درگیر با مسائل و موقعیت های مبهم و نامطمئن هستند که ضروری است سطح مدیریت از تکنولوژی اطلاعات مناسب بهره مند شود. ساختار سازمانی نیز باید به گونه ای طراحی شود که اطلاعات مناسب و به موقع در اختیار مدیران قرار گیرد. سیستم اطلاعات مدیریت و سیستم پشتیبانی تصمیمات چنین نقشی را ایفا می کنند(رنجبر، ۱۳۸۶).

بنابراین استقرار سیستم های اطلاعاتی مؤثر به منظورافزایش کارآیی و کارآمدی نظام اداری، جلوگیری از افزایش بی رویه ی هزینه ها، افزایش اثربخشی، کاهش تصدی گری و افزایش کیفیت خدمات با رویکرد مشتری محوری در بخش دولتی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و از سوی دیگر توجه به اهمیت شناخت سازمان در طراحی و استقرار سیستم های اطلاعاتی مدیریت، به نحوی که این سیستم ها بتوانند هم تحت تأثیر آن قرار گرفته، هم بر آن تأثیر گذارند، انکارناپذیر است. لذا این پژوهش به بررسی و سنجش رابطه بین ساختار سازمانی با سیستم های اطلاعاتی مدیریت در بانک سپه شهر کرمان می پردازد.

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱- ساختار سازمانی :

سازمانها مجموعه ای از افراد هستند که برای تحقق هدفی گرد آمده اند . افرادی برای دستیابی موفقیت آمیز به این هدفها باید در درون بهترین ساختار ممکن سازماندهی شوند.تصمیم گیری در مورد ساختار ابتدایی ترین تصمیم استراتژیک است ساختار می توان یک سازمان را بوجود آورد یا آن را متلاشی کند(ابطحی و عباسی ۱۳۸۶) . وجود یک ساختار نامناسب و محیط کاری نامساعد ، روابط نادرست و مدیران با با کارکنان موجب می شود که اخلاق کاری و بهره وری نیروی کار به حداقل برسد . اگر چه همه نهاد های اساسی برای تولید محصول مهم می باشد ، ولی تنها نیروی انسانی است که سایر بنابر این جذب و بکارگیری صحیح نیروی انسانی ماهر و با انگیزه قوی می تواند از تکنولوژی پیچیده ، ماشین آلات ، تجهیزات و ابزارها به خوبی استفاده کند(صادقی نژاد، ۱۳۹۳).لذا ساختار سازمانی مناسب در اداره صحیح چنین منابع با ارزشی ضروری می باشد تا از طریق مدیریت منابع انسانی متناسب با اهداف آینده سازمان را یافته ، جذب و گزینش نماید . زیرا موفقیت و عدم موفقیت در نیل به اهداف در واقع گرو یافتن و انتخاب نمودن نیروهای متعهد و متخصص است(ابطحی ۱۳۸۷) . همانطور که از نام سازمان مشخص است، سازماندهی، اساسی ترین عنصر در فرایند شکل گیری و تداوم سازمان محسوب میشود. تقسیم وظایف، تعیین مسئولیتها، اختیارات و تعیین ارتباطات میان دوایر و افراد، سازماندهی نامیده میشود(الوانی،۱۳۸۲).

به عبارت دیگر، سازماندهی فرایندی است که طی آن، تقسیم کار میان افراد و گروههای کاری و هماهنگی میان آن به منظور کسب اهداف صورت میگیرد. سازماندهی یک فرایند سه مرحله ای است:

۱. طراحی کارها و فعالیتهای با توجه به اهداف سازمان

۲. دسته بندی فعالیتهای به واحدها و پستهای سازمانی

۳. برقراری رابطه میان واحدها و پستها(رضائیان،۱۳۸۰)

با توجه به اصل سازماندهی، ساختار یک سازمان پی ریزی میشود. روابط میان واحدهای سازمانی ، حدود اختیارات سلسله مراتب ، سطوح فرماندهی و نحوه تقسیم و توزیع وظایف میان واحدها همانند شرح وظایف ؛ نمودار سازمانی و پستها و سمت های سازمانی و سطح سازمانی مقاطع تشکیل دهنده سلسله مراتب سازمانی ، رده فرماندهی در واحدهای سازمانی دانش محور را نیز در نظر می گیرد و اصلاحات تشکیلاتی شامل توزیع وظایف ، ضوابط تشکیلاتی را در هر سازمان بعنوان نیاز امروزه در سازمانهای دانش محور بعنوان محور اصلی تغییر و تحول سازمانی میتوان مطرح نمود.کارکنان در درون سازمانها فعالیت مینمایند و بعضی عوامل سازمانی میتواند تأثیر بسیاری بر توانمندی آنان گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. (آولیو،۲۰۰۴).

به طور کلی هدف از ساختار سازمانی هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است . در واقع ساختار فرآیندی است که نقش مهمی در کسب هدف های سازمان ایفا می کند . ساختار سازمان ، کالبدی است که در آن حوزه های اساسی ، مأموریت کلی، نظام ارتباطی و مرکز تصمیم گیری تعیین می شود(آنیک و مارک ،۲۰۰۹)

ساختار سازمانی دارای ابعادی می باشد که عبارت است از:

پیچیدگی: عبارتست از میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد، که از مجرای سه بعد افقی، عمودی و فضایی یا جغرافیایی سنجیده می شود.

رسمیت: عبارتست از میزانی که مشاغل سازمانی استاندارد شده اند، که این موضوع با متغیرهای نمودار سازمانی و راهنمای سازمانی شناخته می شود.

تمرکز: عبارتست از تراکم قدرت در یک نقطه و عدم تمرکز نیز یعنی عدم تراکم یا تراکم کم. البته باید توجه داشت که تمرکز به میزان پراکندگی اختیارات تصمیم گیری بر می گردد، نه تفکیک جغرافیایی (شوقی و آقاجانی، ۱۳۹۲)

بدیهی است میزان پیچیدگی، رسمی بودن و متمرکز بودن امور پدیده های تصادفی نیستند. ساختار سازمانی چیزی جز نتیجه اثرات همزمان عوامل متعدد نیست. در مواردی امکان دارد که ساختار سازمان ها بازتابی از نگرش ها یا سبک هایبباشند که در زمان ی خاص مورد نظر افراد ویژه ای بوده است. درواقع ابعاد ساختار سازمان را می توان به دو روش عمده طبقه بندی کرد: ساختاری و محتوایی؛ ابعاد ساختاری بیان کننده ویژگی های درونی یک سازمان هستند. آن ها مبنایی به دست می دهند که می توان بدان وسیله سازمان ها را اندازه گیری و با هم مقایسه کرد. ابعاد محتوایی معرف جایگاه سازمان هستند و بر ابعاد ساختاری اثر می گذارند. این ابعاد به همان صورت سازمان را تشریح می کنند که شخصیت و ویژگی های فیزیکی، معرف افراد هستند (دفت، ۲۰۱۰).

۲-۲- سیستم های اطلاعاتی مدیریت:

در سال های اخیر سه موضوع اطلاعات، تکنولوژی و سیستم های اطلاعاتی با سرعت فزاینده ای به رشد خود ادامه می دهند. امروزه با توجه به پیچیدگی و بزرگی سیستم ها نمی توان بدون کمک متدولوژی مناسب به آنالیز، طراحی و اجرای سیستم های بزرگ و پیچیده و کارآمد امیدوار بود. متأسفانه در کشور ما کمتر به این مقولات توجه شده است و هرچند وجود سیستم های اطلاعاتی در مؤسسات و سازمان ها ملموس است ولی برخورد اصولی با فرآیند آنالیز، طراحی و اجرای چنین سیستم هایی کمتر به چشم می خورد چنین فقدان علاوه بر اتلاف سرمایه ها باعث ایجاد نوعی بی اعتمادی و جو بدبینانه نسبت به اصل وجودی این گونه سیستم ها می شود. سیستم های اطلاعات مدیریت از سال ها پیش در کشورهای صنعتی مورد توجه مدیران سازمان ها قرار گرفته اند در ایران نیز طی سال های اخیر، این سیستم ها در کانون توجه مدیران بوده اند. سیستم های اطلاعات مدیریت نه تنها با حذف عملیات تکراری در واحدهای مختلف باعث تسهیل و تضمین عملیات می گردند بلکه با در اختیار گذاشتن اطلاعات طبقه بندی شده و تحلیلی، مدیران عالی را در برنامه ریزی و اتخاذ تصمیم به موقع و مناسب پشتیبانی می کند (حنفی زاده، ۱۳۸۷). امروزه اطلاعات برگ برنده شرکت ها و سازمان های بزرگ و کوچک محسوب می شود. از آنجا که گرد آوری اطلاعات به روش دستی و معمولی برای شرکت ها و سازمان های بزرگ غیر ممکن می باشد، آنها به سیستم اطلاعاتی برای پر کردن این خلاء روی آورده اند. اطلاعات لازمه ی تصمیم گیری ها است، ولی امروزه پدیده ای چون انفجار و آلودگی اطلاعات مطرح است، به همین دلیل لازمه ی استفاده ی مفید از اطلاعات در این آشفته بازار، وجود سیستم های اطلاعاتی یکپارچه و منسجم برای تنظیم و منظم کردن اطلاعات برای استفاده ی کاوشگران اطلاعات می باشد. سیستم های اطلاعاتی انواع متعددی دارند که به تدریج طی چهل، پنجاه سال اخیر با سرعت رشد خیره کننده ای به وجود آمده و گسترش یافته اند.

برخی از متداول ترین این سیستم ها عبارتند از: ۱- سیستم اطلاعاتی عملیاتی (TPC) ۲- سیستم پردازش تعاملات (TPS) ۳- سیستم اتوماسیون اداری (OAS) ۴- سیستم گزارش مدیریت (MRS) ۵- سیستم اطلاعات مدیریت (MIS) بنابراین یکی از انواع مهم سیستم های اطلاعاتی سیستم اطلاعات مدیریت می باشد، وقتی مدیر یک سازمان می خواهد تصمیم بگیرد، داده های فراوانی که اغلب مفید نیستند، در اختیارش قرار می گیرد. این داده ها باید پالایش و معنی دار شوند و به اطلاعات مفید

تبدیل شوند. دانش سیستم های اطلاعات مدیریت، اطلاعات مربوط به زمان گذشته و حال را گردآوری می کند، امکان پیش بینی آینده را فراهم می آورد و اطلاعات مورد نیاز مدیران را در اختیار آن ها قرار می دهد تا بتوانند تصمیمات مقتضی را اتخاذ کنند (صفایی، ۱۳۹۰).

مارتینر (۲۰۰۲) برای استفاده از سیستم های اطلاعاتی را در سازمان چهار بعد ذکر کرده است، که عبارتند از: ۱- بکارگیری سیستم های اطلاعات در امور اداری، ۲- بکارگیری سیستم های اطلاعات در ارتباطات، ۳- بکارگیری سیستم های اطلاعات در تصمیم گیری و بکارگیری سیستم های اطلاعات در برنامه ریزی (صرافی زاده، ۱۳۸۵). با توجه به جامعیت و مرتبط بودن این تقسیم بندی جهت سنجش استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت از این مدل استفاده خواهد شد. کاربرد مهم سیستم اطلاعات مدیریت در کمک به مدیران، حل مسائل و اتخاذ تصمیم های مقتضی می باشد. در حقیقت نقش سیستم اطلاعاتی، گردآوری، دسته بندی، به هنگام نمودن، گویا سازی، تجزیه و تحلیل و ارائه اطلاعات مورد نیاز مدیران در زمینه های مربوط به فعالیت های سازمان شامل رقبا، شرایط محیطی، همشهریان، فروشندگان، نیروی کار، منابع سرمایه ای و ... می باشد تا آن ها از این اطلاعات در هنگام اتخاذ تصمیم سود جویند. از آنجا که یک تصمیم صحیح شامل ۹۵ درصد اطلاعات صحیح به هنگام و ۵ درصد عمل می باشد نقش سیستم های اطلاعات مدیریت در راهبری سازمان مشخص می شود (عارف نژاد و همکاران، ۱۳۹۱) شواهد فراوانی از آمارهای منتشر شده در انگلستان و ایالات متحده در مورد سیستم های اطلاعات مدیریت که غالباً مبتنی بر کامپیوترهای پیشرفته است وجود دارد که سیستم اطلاعات مدیریت در تهیه اطلاعات مورد نیاز مدیران، به دلایل گوناگونی همچون عدم اعتماد مدیران و سایر کاربران به تکنولوژی جدید، موفقیت چندانی نداشته است (مؤمنی، ۱۳۹۲). با توجه به هزینه های بالای ایجاد سیستم های اطلاعات در سازمان های خدماتی و صنعتی، تصمیم گیرندگان و مجریان و پژوهشگران همواره تمایل داشته اند میزان استفاده مدیران از سیستم های اطلاعاتی را ارزیابی و به نحوی بسنجند، مجریان خواستار آنند که ارزش سرمایه گذاری در تکنولوژی اطلاعات را تعیین نمایند و مشکلات و موانع کار را دریافته و اقدامات اصلاحی انجام دهند. متغیرهای گوناگونی هستند که روی استفاده مدیران از سیستم های اطلاعاتی تأثیر دارند (منتظر و همکاران، ۱۳۸۶).

مدل مفهومی تحقیق :

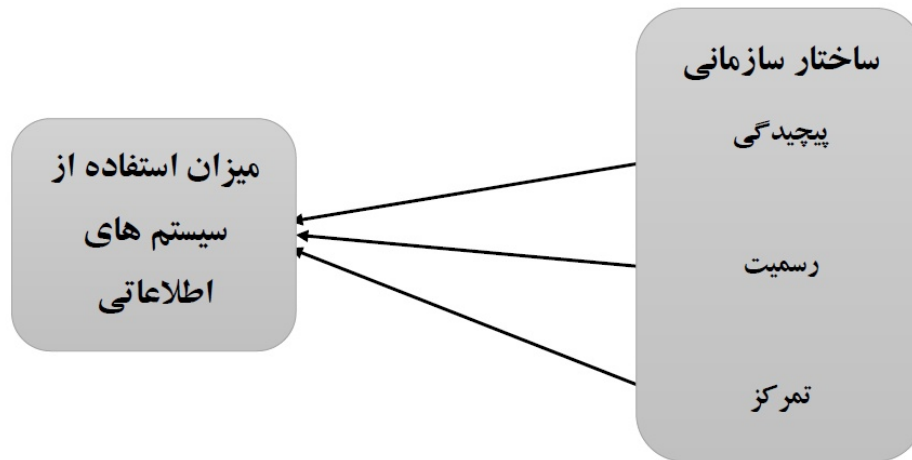
شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد که در آن "ساختار سازمانی" به عنوان متغیر مستقل، "و" میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی" به عنوان متغیر وابسته بکار رفته است. با توجه به مدل فوق، تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی فرضیه های زیر در بانک سپه استان کرمان بپردازد:

فرضیه اصلی:

بین ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در بانک سپه شهر کرمان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین پیچیدگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در بانک سپه شهر کرمان رابطه وجود دارد.
۲. بین رسمیت با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در بانک سپه شهر کرمان رابطه وجود دارد.
۳. بین تمرکز با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت در بانک سپه شهر کرمان رابطه وجود دارد.



شکل شماره ۱. مدل تحقیق

روش تحقیق

۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

روش تحقیق حاضر، پیمایشی، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی می باشد جامعه آماری در این تحقیق کارکنان بانک سپه که تعداد آن ها ۲۱۰ نفر می باشد که طبق جدول مورگان ۵۲ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

۴-۲- ابزار

برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش استفاده شده است.

الف: روش کتابخانه‌ای: این روش جهت بررسی و مطالعه مبانی نظری موضوع پژوهش ، پیشینه تحقیق و دستیابی به اطلاعات اولیه با استفاده از کتب، پایان نامه، نشریات داخلی، خارجی و همچنین اینترنت استفاده گردیده است.

ب : روش میدانی: این روش با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد و به منظور جمع آوری اطلاعات مربوط به شیوه پیمایشی استفاده گردید. که یکی پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز(۱۹۸۷) و دیگری پرسشنامه ۳۵ سوالی میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت نکونی (۱۳۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه، در ۴ بعد ۱-بکارگیری سیستم های اطلاعات در امور اداری، ۲- بکارگیری سیستم های اطلاعات در ارتباطات، ۳- بکارگیری سیستم های اطلاعات در تصمیم گیری و بکارگیری سیستم های اطلاعات در برنامه ریزی مورد سنجش قرار گرفته و در این پرسشنامه از مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای خیلی کم تا خیلی زیاد استفاده شده است.

۴-۳- روایی (سازه و محتوا) و پایایی:

برای تعیین روایی پرسشنامه ها از نظرات ۶ نفر از اساتید گروه مدیریت بهره گرفته شده است. و پایایی آنها از طریق روش آلفای کرونباخ تعیین شده است به طوری که پایایی پرسشنامه ساختار سازمانی ۰/۹۰ و پرسشنامه میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت ۰/۸۵ می باشد.

۵- یافته های تحقیق

بررسی ارتباط بین متغیرها

آزمون فرضیه اصلی:

H0: بین ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود ندارد.

H1: بین ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود دارد.

شاخص متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت	۰.۴۲۰	۰.۰۰۰

جدول شماره ۱

جدول شماره ۱ خروجی SPSS را نشان می دهد. با توجه به سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ و مقایسه با اطمینان ۰/۹۹/فرض H. رد می شود پس رابطه ی معناداری بین ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن می توان گفت که همبستگی نسبتا بالایی بین ساختار سازمانی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت وجود دارد و این رابطه مستقیم و مثبت است.

آزمون فرضیه فرعی اول:

H0: بین پیچیدگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود ندارد.

H1: بین پیچیدگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود دارد.

شاخص متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
پیچیدگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت	۰.۲۰۳	۰.۰۰۰

جدول شماره ۲

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری پیچیدگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت برابر ۰/۰۰۰ است فرض صفر در سطح اطمینان ۹۹٪ رد می شود پس رابطه معناداری بین پیچیدگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت وجود دارد. ضریب همبستگی اسپیرمن برابر 0/203 است که نشان دهنده همبستگی بالا پیچیدگی با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت است.

آزمون فرضیه فرعی دوم:

H0: بین رسمیت با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود ندارد.

H1: بین رسمیت با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود دارد.

شاخص متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
رسمیت با استقرار میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت	۰.۱۷۵	۰.۰۰۰

جدول شماره ۳

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای رسمیت با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت برابر ۰/۰۰۰ است فرض صفر در سطح اطمینان ۹۹٪ رد می شود پس رابطه معناداری بین رسمیت با استقرار میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت وجود دارد. ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۱۷۵/۰ است که این دو مولفه از لحاظ همبستگی در مقایسه با سایر زوج ها در سطح پائینی قرار دارند.

آزمون فرضیه فرعی سوم:

H0: بین تمرکز با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود ندارد.

H1: بین تمرکز با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت رابطه وجود دارد.

شاخص متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
تمرکز با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت	۰.۴۴۵	۰.۰۰۰

جدول شماره ۴

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای تمرکز با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت برابر ۰/۰۰۰ است فرض صفر در سطح اطمینان ۰/۹۹ زد می شود پس رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی اسپیرمن برای تمرکز با میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت برابر ۰/۴۴۵ است.

۶- بحث و نتیجه گیری

ساختار سازمان راه و شیوه ای است که به وسیله ی آن فعالیت های سازمان تقسیم، سازماند هی و هماهنگ می شود. سازمان ها ساختارهایی را به وجود می آورند تا فعالیت های عوالم اجرای کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضا را کنترل کنند. ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه هایی است که برای نیل به هدف تلاش می کنند. سازمان های فعلی به علت نارسایی ها و ابهامات موجود در سیستم ها، فرآیندها و روشهای انجام کار، به گونه ای است که ضرورت تدوین و بهبود فرآیندها و روشهای انجام کار و اتوماسیون فعالیت ها و بهره گیری از فن آوری های مناسب را اجتناب ناپذیر می سازد. پس ایجاد و توسعه سیستم های اطلاعات مدیریت، به امری اجتناب ناپذیر در سازمان ها مبدل شده است، زیرا این سیستم ها اطلاعات لازم را برای آگاهی مدیران سطوح مختلف سازمان و اتخاذ تصمیمات مناسب برای رهبری و کنترل فراهم می آورد. اطلاعات بعنوان واقعیتها در زمینه های مختلف مسیر خود را در واحدها و قسمتهای سازمان طی میکنند و هر بخش با توجه به ماهیت، اهداف، و مسؤلیتهای خود از این اطلاعات استفاده می کند. وجود یک سیستم اطلاعات مدیریت مناسب برای مدیران باعث تصمیمگیری بموقع و صحیح برای ارائه هر چه بهتر خدمات اطلاعاتی می شود. با ظهور خدمات الکترونیکی و بهره گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان ابزاری مناسب برای ارائه خدمات یکپارچه، بستری مناسب برای ایجاد سیستمهای اطلاعات مدیریت فراهم شده است. به طور روز افزون نیاز به وجود سیستمهای اطلاعاتی در تمامی سازمانها برای مدیریت مجموعه، کارکنان، هزینهها و تجهیزات، تصمیمگیری سریع و مؤثر در سازمان ها احساس میشود لذا میزان استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت باعث افزایش میزان تمرکز در تصمیم گیری در سطوح مدیریتی، کاهش میزان رسمیت سازمانی و افزایش پیچیدگی افقی و کاهش سلسله مراتب سازمانی می شود و حائز اهمیت است که ساختار سازمانی در راستای استفاده بهینه و اثربخش از این سیستم های اطلاعاتی مدیریت و طراحی معماری سیستم های اطلاعاتی مورد توجه قرار گیرد.

منابع

۱. منتظر، غلامعلی و نصیری صالح، فرزین و فتحیان، محمد(۱۳۸۶) طراحی مدل توسعه سواد اطلاعاتی در ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۹(۴۴)، ۱۰-۱۳۰
۲. مومنی، هوشنگ (۱۳۹۲) سیستم های اطلاعاتی مدیریت، تهران: انتشارات اتحاد.
۳. نجف بیگی، رضا (۱۳۸۷) سازمان و مدیریت، چاپ دوم، انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
۴. صفایی، احسان (۱۳۹۰). سیستم های اطلاعات مدیریت. شرکت داروسازی جابربین حیان. تهران
۵. حنفی زاده، پیام و معیر، سروشا. (۱۳۸۷) برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی شرکت های مادر: مطالعه موردی شرکت های مادر مدیریتی در ایران. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۲، شماره ۱.
۶. رنجبر زینلی، م (۱۳۸۶) پایان نامه بررسی رابطه ساختار سازمانی و استرس کارکنان در سازمانهای دولتی شهرستان رفسنجان
۷. شوقی، بهزاد و آقاجانی، طهمورث (۱۳۹۲) بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی مطالعه موردی، صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه، نشریه مطالعات کمی در مدیریت، سال چهارم، شماره ۹، ص ۳
۸. رضائیان، علی (۱۳۸۰) مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.

۹. ابطحی، سید حسین. (۱۳۸۶) مدیریت منابع انسانی. تهران. دانشگاه پیام نور. چاپ پانزدهم
۱۰. صادقی نژاد، مهدی. (۱۳۹۳) رابطه ابعاد ساختار سازمانی و سرمایه فکری در دیوان محاسبات کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان
۱۱. الوانی، مهدی (۱۳۸۲) مدیریت عمومی. چاپ یازدهم، تهران: نشر نی.
۱۲. ابطحی، سید حسین و عباسی، سعید (۱۳۸۷) توانمندسازی کارکنان. تهران. موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو
۱۳. صرافی زاده، ا، پناهی، ع (۱۳۸۱) سیستم های اطلاعات مدیریت"، چاپ دوم، تهران، موسسه انتشاراتی میر.
۱۴. مک لوید، ریموند (۱۳۸۷) سیستم های اطلاعات مدیریت، ترجمه مهدی جمشیدیان، اکبر مهدی پور عطا آبادی، دانشگاه اصفهان (سازمان برنامه و بودجه استان اصفهان)
۱۵. رولی، جنیفر (۱۳۸۶) مبانی سیستم های اطلاعاتی، ترجمه زهرا سیف کاشانی، تهران: بی نا.
۱۶. عارف نژاد، محسن و امیر خانی، طیبه و سبحانی، محمد (۱۳۹۱) تبیین عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم های اطلاعاتی: با تأکید بر نقش عوامل سازمانی و یادگیری سازمانی. مدیریت و فناوری اطلاعات. دوره ۴، شماره ۱۳: ۸۹-۱۱۴.
۱۷. صفایی، احسان (۱۳۹۰) سیستم های اطلاعات مدیریت. شرکت داروسازی جابرین حیان. تهران
18. Daft, Richard L (2001), Organization Theory and Design, Third Edition: West publishing company
19. Annick, W. Marc, B.; Ives & D.J.(2۰۰9).Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies ,No: 44 , Pp:1211-1222.
20. Avolio B. J., Zhu, W., Koh, W., and Bhatia. (۲۰۰۴). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. Journal of Organizational Behavior.