

بررسی رابطه تاثیر برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی بر بهبود عملکرد

کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران

زهرا پور کاظمی^۱، محبوبه صادق پور^۲

^{۱،۲} گروه مهندسی صنایع، گروه فنی مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائمشهر

نویسنده مسئول:

محبوبه صادق پور

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی بر بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران صورت گرفت. از نظر هدف، کاربردی، با توجه به ماهیت، توصیفی و از نظر روش، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران (۱۱۳) نفر و کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مازندران مازندران (۱۰۲۴) نفر بودند که حجم نمونه، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) در گروه مدیران ۸۸ نفر و در گروه کارکنان ۲۸۱ نفر در نظر گرفته شد و جهت انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: پرسشنامه استاندارد برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی استاندارد استوارت، (۲۰۱۰) ب- پرسشنامه استاندارد بهبود عملکرد کارکنان پاترسون (۱۹۹۹) بود. یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون خطی و آنالیز واریانس مورد بررسی قرار گرفت. برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی بر مجموعه معیارهای (قابلیت اعتماد کارکنان، نگرش کارکنان، کیفیت کار، ابتکار عمل، قضاوت و همکاری) بر بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: برنامه‌ریزی استراتژیک، سیستم‌های اطلاعاتی، بهبود عملکرد کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران

مقدمه:

در دنیای امروز که شاهد تغییر و تحولات شگرف در زمینه‌های مختلف هستیم، محیط کار با عدم اطمینان زیادی مواجه است و رقابت شدت زیادی پیدا کرده است. سیستم‌های سازمانی در راستای کسب موفقیت در میدان رقابت از نوعی برنامه‌ریزی بهره می‌گیرند؛ به نحوی که ضمن شناسایی عوامل تاثیرگذار محیطی، در یک افق زمانی بلند مدت تاثیر آن‌ها را بر سازمان و نحوه تعامل سازمان با آن‌ها را مشخص نماید. این نوع برنامه‌ریزی در واقع همان برنامه‌ریزی استراتژیک است که با بررسی محیط خارجی و داخلی سازمان، فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی و قوت‌ها و ضعف‌های داخلی را شناسایی می‌کند و با در نظر داشتن مأموریت سازمان، اهداف بلند مدت برای سازمان تنظیم می‌کند و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه‌های استراتژیک اقدام به انتخاب استراتژی‌هایی می‌کند، تا در صورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت شود (شاه منصوری و همکاران، ۱۳۹۴).

از سویی امروزه فناوری اطلاعات در شکل‌های مختلف وارد زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی شده است. با گسترش استفاده از این فناوری، سازمان‌ها برای حفظ مزیت رقابتی و همچنین تسهیل فرآیندهای کاری با سرعت رو به افزایشی به استفاده از این فناوری‌ها روی آورده‌اند و تمامی سازمان‌ها بطور روزمره به تصمیم‌گیری در مورد سیستم‌های اطلاعاتی می‌پردازند. بدون وجود یک مکانیسم رسمی برای تصمیم‌گیری و اعمال این تصمیمات، مدیران و کارشناسان سیستم‌های اطلاعاتی در بخش‌های مختلف سازمان، تصمیمات جداگانه‌ای برای حل مسایل بوجود آمده اتخاذ می‌کنند که این امر یکپارچگی سیستم‌های اطلاعاتی و همسو بودن این سیستم‌ها با اهداف استراتژیک سازمان را به خطر می‌اندازد (خدادادی و اعرابی، ۱۳۹۴).

پیاده سازی برنامه‌ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها موجب بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها و بهره‌وری آن‌ها شده و نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. به همین دلیل نیز دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش جלו برنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمان میسر نخواهد شد. برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی یک پروژه یا مجموعه فعالیت مستمر برای تعیین اولویت‌های سرمایه گذاری و توسعه سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها است. سیستم‌ها بر اساس میزان انطباق با اهداف و استراتژی‌های کسب و کار و توانمندی بالقوه برای تقویت جایگاه رقابتی سازمان انتخاب و اولویت بندی می‌شوند. کیفیت برنامه استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی اثر قابل توجهی روی کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی و کیفیت اطلاعات موجود در آن‌ها دارد. لذا در این تحقیق به بررسی رابطه تاثیر برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی بر بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران مورد بررسی قرار گرفته است.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع همبستگی است. جهت جمع آوری اطلاعات نیز از روش مطالعه میدانی استفاده شد که جامعه مورد بررسی شامل ۱۱۳۷ نفر از گروه مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران می باشد. که از این جامعه تعداد ۳۶۹ نمونه براساس جدول گرجسی و مورگان با روش نمونه برداری طبقه‌ای به عنوان جامعه مورد بررسی انتخاب شد. تفکیک جامعه آماری در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی افراد حاضر در پژوهش

جنسیت	جامعه	نمونه	درصد فراوانی
مدیران	۱۱۳	۸۸	۲۴٪
کارکنان	۱۰۲۴	۲۸۱	۷۶٪
کل	۱۱۳۷	۳۶۹	۱۰۰٪

برای جمع آوری اطلاعات در مطالعات پژوهشی روش‌های متعددی و ابزارهای متفاوتی مورد استفاده قرار می‌گیرد که استفاده از پرسشنامه‌ها ابزاری است علمی برای اندازه‌گیری و جمع آوری نوع خاصی از اطلاعات و کی از رایج ترین تکنیک‌های جمع آوری اطلاعات است. از پرسش نامه خصوصیات دموگرافی برای ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای جامعه (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کاری) استفاده شد.

برای سنجش برنامه‌ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی از پرسشنامه استاندارد استوارت (۲۰۱۰)، با ۱۷ سؤال استفاده شده و نحوه امتیازدهی بر اساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم با نمره ۱ تا کاملاً موافقم با نمره ۵ است. همچنین در جهت سنجش بهبود عملکرد کارکنان استاندارد بهره‌وری به ترتیب از پرسشنامه استاندارد پاترسون (۱۹۹۹) و پرسشنامه استاندارد بهره‌وری اچیو (۱۹۸۹) مورد استفاده قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده در طی این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS Ver.22 و همچنین دامنه تغییرات، میانگین و انحراف معیار کلیه داده‌ها پس انجام آزمون مربوط به سنجش توزیع نرمال (شاپیرو-ویلک) محاسبه شدند. بعلاوه از آزمون رگرسیون خطی و آنالیز واریانس جهت بررسی مقایسه‌ای استفاده شد.

نتایج و بحث :

نتایج مربوط به آزمون نرمالیت داده‌ها با توجه به $p \geq 0/05$ بیانگر توزیع نرمال متغیرهای پژوهش گردید. نتایج آزمون همبستگی برای دو متغیر اصلی تحقیق شامل بین برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با بهبود عملکرد کارکنان و شش متغیر فرعی برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با قابلیت اعتماد، نگرش کارکنان، کیفیت کار کارکنان، ابتکار عمل کارکنان، قضاوت کارکنان، همکاری کارکنان بیانگر وجود همبستگی مثبت به معنای این است که متغیر اصلی و شش متغیر فرعی با افزایش برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌ها اطلاعاتی باعث افزایش بازخورد هریک از متغیرها می‌گردد (جدول ۲).

جدول ۲- ضریب همبستگی برای متغیرهای اصلی و فرعی

شماره	متغیر(اصلی)	ضریب همبستگی
۱	برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با بهبود عملکرد کارکنان	۰/۷۰۷
متغیر(فرعی)	ضریب همبستگی	
۲	برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با قابلیت اعتماد	۰/۶۷۶
۳	برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با نگرش کارکنان	۰/۵۲۷
۴	برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با کیفیت کار کارکنان	۰/۵۶۴
۵	برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با ابتکار عمل	۰/۵۰۸
۶	برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با قضاوت کارکنان	۰/۵۷۸
۷	برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با همکاری کارکنان	۰/۵۸۵

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون برای فرض شماره ۱ نشان داد: با توجه به ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۷۰۷ است و مقدار sig که کمتر از $p \leq 0/05$ می‌باشد همبستگی قوی بین دو متغیر برقرار است. به عبارت دیگر بین برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی با بهبود عملکرد کارکنان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران رابطه وجود دارد و برای سایر متغیرها نیز این گونه بوده که در جدول‌ها ۲ و ۳ نتایج به اختصار قرار گرفته است و همه بیانگر ارتباط معنی‌دار بین برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌ها اطلاعاتی با هریک از متغیرها می‌باشد. نتایج ارائه شده در این مطالعه هم سو با نتایج مطالعات: داداش زاده و همکاران (۱۳۹۰)، محمدی نجف آبادی و همکاران (۱۳۹۲)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، شاه منصوری و همکاران (۱۳۹۴)، و نعل شکن و همکاران (۱۳۹۴) است.

امروزه علاقه و توجه مستمری نسبت به سیستم‌های اطلاعاتی و اثرات آن‌ها بر روی استراتژی کسب و کار، به ویژه سیستم‌هایی که می‌توانند مزیت رقابتی پایداری را برای شرکت‌های نوآور فراهم نمایند، به وجود آمده است. سیستم اطلاعات به جمع آوری، پردازش، ذخیره، تحلیل و انتشار اطلاعات برای یک هدف خاص می‌پردازد. سیستم اطلاعات مانند هر سیستم دیگری دارای ورودی و خروجی است. این سیستم با استفاده

از فناوری‌هایی مانند کامپیوتر، ورودی‌ها را پردازش کرده، خروجی‌ها را از طریق شبکه‌های الکترونیکی به کاربران یا سیستم‌های دیگر ارسال می‌شود. در نتیجه توسعه قابلیت‌های سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان، ارزش رقابتی و در نهایت بهبود عملکرد را برای سازمان به ارمغان آورده و ارائه خدمات مناسب تر را میسر می‌سازد. نظام اداری فعلی به علت نارسایی‌ها و ابهامات موجود در سیستم‌ها، فرآیندها و روش‌های انجام کار، غیرمدون بودن روابط و رفتارها و غیر شفاف بودن عملیات و نیز تنوع و تعدد قوانین و مقررات سنتی، همچنین حاکمیت عادات و رفتارهای سلیقه‌ای به گونه‌ای است که ضرورت تدوین و بهبود فرآیندها و روش‌های انجام کار و اتوماسیون فعالیت‌ها و بهره‌گیری از فن‌آوری‌های مناسب را اجتناب ناپذیر می‌سازد (نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی کارا و یکپارچه که بتوانند همه فعالیت‌ها و وظایف موجود در یک سازمان را تحت پوشش قرار داده و اطلاعات لازم و ضروری را به موقع در اختیار استفاده کنندگان آن قرار دهند، از ابزارهای مفیدی هستند که سازمان‌ها برای افزایش قابلیت‌های خود، بهبود عملکرد، تصمیم‌گیری بهتر و دستیابی به مزیت رقابتی از آن استفاده می‌کنند (صرافی زاده و علی‌پور، ۱۳۹۰). پیاده‌سازی برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی به این دلیل که باعث برقراری ارتباط علمی بین افراد از جمله توسط ارتباط کلامی بین کارکنان می‌شود و هدف این سیستم ارتباطی حمایت از عملیات، مدیریت و تصمیم‌گیری و در معنای وسیع‌تر کاهش مدت استفاده می‌باشد بنابراین می‌تواند قابلیت اعتماد کارکنان را نیز ارتقاء دهد (Laudon و Laudon Jane Price، ترجمه: مصطفوی و حسینی، ۱۳۹۲).

لزوم استفاده از برنامه‌ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی بعنوان یکی از عوامل رقابت به یک روش متداول تبدیل شده است. هرچند مسایلی که میزان تاثیرگذاری این تکنولوژی را در یک سازمان خاص تعیین می‌کنند و فرآیندهایی که هماهنگی پایدار این تکنولوژی و استراتژی سازمان را امکان پذیر می‌سازند، مورد توجه کمتری قرار دارد محققان بسیاری استفاده ناکافی از تکنولوژی اطلاعات و فرصت‌های بالقوه آن را بعنوان یک مشکل جدی در سازمان‌ها مورد توجه قرار داده اند. سیستم‌های اطلاعاتی نیروهای رقابتی اثرگذار بر سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند و در تعیین شدت رقابت در یک صنعت بسیار تعیین کننده هستند لذا می‌توانند از این طریق بر نگرش کارکنان اثر مثبت می‌گذارند. موارد زیر چگونگی اثرگذاری سیستم‌های اطلاعاتی بر استراتژی سازمان‌ها را نشان می‌دهند که این استراتژی می‌تواند نگرش کارکنان را نسبت به کار بهبود بخشد (سپهری و همکاران، ۱۳۸۶). در عصر کنونی با ظهور فناوری‌های اطلاعاتی و ورود آن‌ها به سازمان‌ها باعث شده است تا سیستم‌های اطلاعاتی سازمان و فناوری‌های مورد استفاده آن‌ها از نقش تعیین کننده‌ای در انجام وظایف سازمانی برخوردار شوند و کیفیت کاری نیز تحقق یابد. می‌توان سیستم‌های اطلاعاتی را مجموعه‌ای از اجزا به هم وابسته دانست که اطلاعات را جمع‌آوری، پردازش، ذخیره و توزیع می‌کنند تا از فرایند تصمیم‌گیری و کنترل سازمان پشتیبانی گردد. شناخت سیستم‌های اطلاعاتی برای مدیران امری حیاتی است و مدیران نمی‌توانند از آن غافل باشند. چراکه اغلب سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت خود نیاز به سیستم‌های اطلاعاتی دارند. سازمان‌ها و سیستم‌های اطلاعاتی رابطه متقابلی با هم دارند (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین ذخیره و توزیع داده‌ها در فرایند تصمیم‌گیری در سازمان‌ها می‌تواند کیفیت کاری کارکنان را بهبود بخشد. بنابراین اجرای برنامه ریزی استراتژی سیستم‌های اطلاعاتی به دلیل اینکه فرآیند پیوسته‌ای از تصمیمات سیستماتیک و ریسک پذیر و باحداکثر دانش و آگاهی از نتایج آینده است، می‌تواند به طور سیستماتیک تلاش‌ها و کوشش‌هایی را که برای انجام این تصمیم‌ها مورد نیاز است را

سازماندهی می‌کند و نتایج این تصمیم‌گیری‌ها را در مقابل انتظارات، از طریق بازخورد سیستماتیک و سازمان دهی شده اندازه‌گیری کند. برنامه ریزی استراتژیک، فرآیندی است که در آن مقاصد، اهداف و برنامه‌ها تنظیم و اجرا می‌شوند. البته فرآیندهای تنظیم و اجرا هر دو تدریجی و پیوسته اند. مقیاس زمانی برای برنامه‌های استراتژیک حدود سه سال است و بیشتر از پنج سال نخواهد بود، گرچه چشم انداز بلند مدت در سطح کلی تری در نظر گرفته می‌شود اما باید به اندازه کافی انعطاف پذیر باشد تا بتواند به تغییرات پاسخ دهد. کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی و ایجاد زمینه مناسب برای تحقق بخشیدن به روش‌های مختلف و انطباق آن با نیازهای واقعی سازمان، مدیران را قادر خواهد ساخت تا از منابع موجود در جهت افزایش کارایی و بالا بردن بهبود عملکرد و بهره‌وری کارکنان، بیشترین استفاده را به عمل آورند، از آنجایی که نیل به موفقیت در هر سازمان بستگی به استفاده بهینه از این ابزارهای علمی دارد و ایجاد هماهنگی و تحصیل همکاری‌های لازم را موجب می‌شود، لازم است تا مدیران سازمان‌ها با هوشیاری در جستجوی این قبیل ابزارها باشند و به منظور حفظ و نگهداری نیروی انسانی از آن‌ها استفاده کنند.

در زمینه نقش حمایت سازمانی در برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی باید گفت: مجموعه سیستم‌های اطلاعاتی، برای مطالعه علمی، دقیق و واقعی شبکه‌های متشکل از سخت افزار و نرم افزار، که مردم و سازمان‌ها برای جمع‌آوری، فرایند ایجاد و توزیع اطلاعات از آن‌ها استفاده می‌کنند مورد استفاده قرار می‌گیرند. هدف هر سیستم ارتباطی حمایت از عملیات، مدیریت و تصمیم‌گیری و در معنای وسیع تر کاهش مدت استفاده می‌باشد. که می‌توان به فناوری اطلاعات و ارتباطاتی که یک سازمان، و یا تکنولوژی که در حمایت از فرایندهای کسب و کار و کارکنان انجام می‌دهند، اشاره کرد (Laudon و Laudon Jane Price، ترجمه: مصطفوی و حسینی، ۱۳۹۲). اجرای برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان می‌تواند تمایل به انگیزش قبیل نظارت، تذکر، ثبت عملکرد، تاثیرگذاری شرایط اقتصادی بر کار و برخورداری از تسهیلات کاری را در سازمان ارتقاء دهد (حقیقت و همکاران، ۱۳۹۰). طبق نظر "پیتردراکر"^۲ برنامه ریزی استراتژیک، فرآیند پیوسته‌ای از تصمیمات سیستماتیک و ریسک‌پذیر و با حداکثر دانش و آگاهی از نتایج آینده است که به طور سیستماتیک تلاش‌ها و کوشش‌هایی را که برای انجام این تصمیم‌ها مورد نیاز است را سازماندهی می‌کند و نتایج این تصمیم‌گیری‌ها را در مقابل انتظارات، از طریق بازخورد سیستماتیک و سازمان دهی شده اندازه‌گیری می‌کند. برنامه ریزی استراتژیک، فرآیندی است که در آن مقاصد، اهداف و برنامه‌ها تنظیم و اجرا می‌شوند. بنابراین برنامه ریزی استراتژیک با توجه به مقاصد، اهداف و برنامه‌های که دارد می‌تواند انگیزش کارکنان را ارتقاء دهد. لذا نقش برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان‌های امروزی بر کسی پوشیده نیست، از آنجایی که اطلاعات بصورت بالقوه مبنای انجام کلیه فعالیت‌ها در سازمان است از این رو می‌بایست سیستم‌های جهت تولید و مدیریت آن‌ها توسعه یابند و هدف این سیستم‌ها تضمین در دسترس بودن اطلاعات قابل اطمینان و دقیق و به هنگام در صورت نیاز به آن‌ها و نیز ارائه آن‌ها بصورت قابل استفاده می‌باشد که به کارگیری این برنامه ریزی توسط مدیران می‌تواند در دراز مدت ثمرات مثبتی برای سازمان‌ها به بار آورد. بنابراین بکارگیری برنامه ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی می‌تواند بازخوردهای مثبتی را برای سازمان داشته باشد بنابراین بازخورد عملکرد دارای شاخص‌هایی از قبیل داشتن مهارت، تناسب حقوق، مشارکت در تصمیم‌گیری و ارزشیابی است (حقیقت و همکاران، ۱۳۹۰).

² PeterDakir

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون خطی و آنالیز واریانس برای متغیر اصلی و شش متغیر فرعی

متغیر(اصلی)	sig	B	Std. Error	Beta	t
برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی با بهبود عملکرد کارکنان	۰/۰۰۱	۰/۲۵۹	۰/۰۲۳	۰/۷۰۷	۷/۴۲۱
متغیر(فرعی)	sig	B	Std. Error	Beta	t
برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی با قابلیت اعتماد	۰/۰۰۱	۰/۲۴۵	۰/۰۲۵	۰/۶۷۶	۶/۵۳۶
برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی با نگرش کارکنان	۰/۰۰۱	۰/۲۲۴	۰/۰۳۴	۰/۵۲۷	۶/۵۳۶
برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی با کیفیت کار کارکنان	۰/۰۰۱	۰/۲۱۱	۰/۰۲۹	۰/۵۴۶	۷/۱۹۷
برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی با ابتکار عمل	۰/۰۰۱	۰/۲۲۱	۰/۰۳۶	۰/۵۰۸	۷/۴۵۶
برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی با قضاوت کارکنان	۰/۰۰۱	۰/۱۶۱	۰/۰۲۲	۰/۵۷۸	۷/۴۵۶
برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی با همکاری کارکنان	۰/۰۰۱	۰/۵۶۴	۰/۰۷۴	۰/۵۸۵	۷/۶۰۰

منابع:

- سپهری، دکترمهران؛ دکتر علی کرمانشاه و رامتین دوانلو، (۱۳۸۶). تاثیر تکنولوژی بر اثربخشی برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، گروه پژوهشی آریانا.
- حسینی، سید یعقوب، یوسفی، شهلا، اسکندری، آتوسا، (۱۳۹۲). تبیین عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه ریزی سیستم های اطلاعاتی استراتژیک (مورد مطالعه: سازمان های دولتی شهر بوشهر)، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات.
- حقیقت، حمید، بختیاری، مسعود، بهشتی پور، محمد تقی، (۱۳۹۰). رتبه بندی عوامل مؤثر بر میزان دقت پیش بینی سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در زمان افزایش سرمایه، بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۱۸ (۶۵): ۴۱-۶۲.
- داداش زاده، خشایار، چاوشی، کاظم، رجب زاده قطرمی، علی، (۱۳۹۰). بررسی تبیین عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه ریزی سیستم های اطلاعاتی استراتژیک سازمان های دولتی شهر بوشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علم و فرهنگ.
- رابینز، استیفن، (۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، تهران.
- رشیدی، حسن؛ رحمان غفاری و مهدیه رزاق نیاکروئی، (۱۳۹۲)، بررسی نقش سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان ها، اولین همایش داخلی مدیریت و حسابداری، نظنز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نظنز، معاونت پژوهشی.
- شاه منصوری مریم، نبی الهی اکبر، خانی ناصر (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک فناوری اطلاعات. اولین کنفرانس ملی مدیریت راهبردی خدمات.
- صرافی زاده، اصغر، علیپور، وحیده، (۱۳۹۰). امکان سنجی ارائه محصولات بیمه ای موجود به صورت الکترونیک در شرکت های بیمه پارسیان، آسیا، البرز، رازی، توسعه، سینا و معلم. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۰ (۷)، ۳۹-۴۸.
- کنت لاودن، جین لاودن (۱۳۸۹)، «فصل اول»، سیستم های اطلاعاتی مدیریت، ترجمه سید اکبر مصطفوی، سید مجتبی حسینی (ویراست یازدهم)، تهران: فدک ایسانیس.
- محمدی نجف آبادی، عبدالمجید؛ اکبر ویسمرادی؛ پیمان اکبری و رضا رستمی (۱۳۹۲). بررسی تاثیر سیستم اطلاعات مدیریت بر بهبود عملکرد مدیران (مطالعه موردی: مدیران مراکز دولتی استان اصفهان) دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی.
- نعل شکن، امید و مژگان بهرامی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه قابلیت های سیستم های اطلاعات مدیریت بر عملکرد بانک ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت راهبردی خدمات، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- نکویی مقدم محمود حسن زاده، علی. یزدی فیض آبادی، وحید، (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی استقرار سیستم های اطلاعاتی مدیریت و ساختار سازمانی در ادارات دولتی شهر کرمان. مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ی پنجم، شماره ی اول.

Stewart M. Redman t. (2010). The Role of Human Resource Management in information system.development management school .vol 45.