

نقش سیستم های مدیریت اطلاعات در ارتقاء فرهنگ سازمانی کارکنان مدیریت آموزش و پرورش شهرستان اقلید

سمیرا خیراندیش^۱، مهدی کوثری^۲، غلامرضا صمدی^۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۴/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۸

چکیده

مقدمه و هدف: هدف اصلی در این پژوهش، بررسی نقش سیستم های مدیریت اطلاعات در ارتقاء فرهنگ سازمانی کارکنان مدیریت آموزش و پرورش شهرستان اقلید بود.

روش شناسی پژوهش: روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. در تحقیق حاضر روش نمونه گیری به صورت سرشماری ۴۹ نفر جامعه حوزه ستادی مدیریت آموزش و پرورش شهرستان اقلید برای پاسخگویی به پرسشنامه انتخاب گردیدند. جهت جمع آوری اطلاعات با الگوبرداری از پرسشنامه رابینز که جهت بررسی فرهنگ سازمانی به فراوانی مورد استفاده قرار گرفته و با تغییر گویه های آن به طریقی که بتوان نقش سیستم های مدیریت اطلاعات را در مولفه های اصلی آن، جستجو نمود. روایی پرسشنامه بر اساس روایی صوری و محتوایی و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بود. داده ها با نرم افزار MATLAB 24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: در بیشتر موارد، افراد به اثر بخشی و نقش MIS در بهبود فرهنگ سازمانی معتقد می باشند و اهمیت این موضوع از نظر آن ها بسیار زیاد است. در واقع در بیشتر موارد، پاسخ آن ها در رده بسیار موافقم قرار گرفت میانگین رتبه در قیاس کل نشان می دهند که مهمترین اثر MIS بر فرهنگ سازمانی در مولفه سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان و در جهت ایجاد سهولت بیشتری جهت مشارکت مسوول مستقیم برای حل مشکل تک تک کارکنان با استفاده از امکانات MIS می باشد. البته اهمیت این مولفه از نظر مخاطبین زیاد بوده و در رتبه سوم اهمیت قرار گرفته است، نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد افراد اهمیت امکان تماس با مدیران برای هر یک از کارکنان در اسرع وقت با استفاده از قابلیت های MIS را با اهمیت دانسته اند. همچنین بر اساس آزمون فریدمن و با توجه به مولفه خلاقیت و نو آوری، سهولت تشویق کارکنان مسولیت پذیر به وسیله MIS از نظر مخاطبین پرسشنامه در رتبه دوم اهمیت قرار داشته است.

نتیجه گیری: سیستم اطلاعات مدیریت به عنوان یک سامانه مدیریتی، در زمینه آموزش و پرورش می تواند بهبود کیفیت آموزش، بهره‌وری و توسعه نیروی انسانی را تسهیل کند به‌طور کلی سیستم MIS به مدیران آموزش و پرورش در ارائه تصمیمات بهتر و بهبود عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش کمک می کند.

کلمات کلیدی: آموزش و پرورش، خلاقیت، خطرپذیری، سیستم های مدیریت اطلاعات

^۱ نویسنده مسول، دبیر آموزش و پرورش شهرستان اقلید Smkheyrandish@yahoo.com

^۲ دکترای مدیریت آموزشی، دبیر آموزش و پرورش شهرستان اقلید Mahdikowsari@yahoo.com

^۳ دبیر آموزش و پرورش شهرستان اقلید samadi.ghrs@gmail.com

مقدمه

فرهنگ سازمانی، الگویی مشترک و نسبتاً پایدار از ارزش ها، باورها، و اعتقادات اساسی در یک سازمان است (عسکریان، ۱۳۸۸). فرهنگ از مفاهیم بنیادین رفتار سازمانی در سطح کلان است که صبغه مفهومی آن در انسان شناسی و جامعه شناسی سازمانی ریشه دارد (رسته مقدم و همکاران، ۱۳۷۲). فرهنگ یک سازمان، مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است. امروزه در جهت ارتقاء هر سازمان و به خصوص فرهنگ سازمانی، فناوری های نوین و در راس آن ها فناوری اطلاعات نقش بسیار مهمی را ایفا می نماید.

برای بکارگیری هدفمند فناوری های اطلاعات در هر مجموعه ای نیازمند استفاده از سامانه مدیریت اطلاعات (MIS) هستیم (مساتو و تسوکبی، ۲۰۲۰ و یانگ و سی کی، ۲۰۰۵). از جمله پیش شرطهای تصمیم گیری مناسب و به موقع توسط مدیران نظام های آموزشی، ایجاد و استقرار نظام اطلاعات مدیریت است (کیدوری و همکاران، ۱۳۸۸). MIS به سیستمی اطلاق می شود که از اطلاعات مورد نیاز برای مدیریت سازمان در سطوح تصمیم گیری های عملیاتی، تاکتیکی و استراتژیک استفاده می کند. در اصل، سیستم های مدیریت اطلاعات به کاربرد رایانه و سیستم های اطلاعاتی در تجارت و توسعه مؤسسات و (EMIS) یا سیستم های مدیریت اطلاعات آموزش به کاربرد رایانه و سیستم های مدیریت اطلاعات در فرایند تولید نیروی انسانی دانشمند و دانا می پردازد (طالبی، ۱۳۹۵). در مراحل اولیه گسترش، هدف اصلی سیستم های اطلاعاتی، مدیریت، و استفاده از آن، بهبود بهره وری از فعالیت های در بخش اداری مدارس بود. هدف اصلی MIS، فراهم کردن داده و اطلاعات جهت برنامه ریزی (با

¹ Matsuo & Tsukube

² Yang & C.K

استفاده از ابزارها و مهارت‌های تحلیلی برای برنامه ریزان و تصمیم گیرندگان) برای ارتقاء صلاحیت بخش آموزش در برنامه ریزی، تحقیق و مدیریت است. به نظر نیومن (۱۹۹۴) ویژگی های سیستم‌های اطلاعات مدیریت دارای چهار ویژگی قابلیت هدفگذاری در سطح مدیریت میانی، قابلیت تولید گزارش و تحقیق، تصمیمات نسبتاً تکراری و همچنین تصمیمات از قبل طراحی شده و مشخص می باشند (ناظم و همکاران، ۱۳۸۹).

به جهت اهمیت موضوع MIS و نقش آن در ارتقای فرهنگ سازمانی، این موضوع مورد توجه محققین قرار گرفته است. صفردوست و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی نقش ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد در اثربخشی انتقال فناوری و عملکرد رقابتی پرداختند. یافته های بدست آمده نشان‌دهنده نقش ابعاد فرهنگ سازمانی در انتقال فناوری، تعیین میزان موفقیت و عدم موفقیت است و این امر به افزایش مزیت و عملکرد رقابتی سازمانها منجر می‌شود همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که بعد رویکرد هنجاری/ عملگرا و سیستم باز/ بسته دارای بیشترین نقش در اثربخشی انتقال فناوری هستند.

فتحی زاده و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی فرهنگ سازمانی، ظرفیت جذب و موفقیت اجرای IT پرداختند. نتایج این تحقیق نشان دهنده این است که نوع فرهنگ سازمانی تاثیر عمده‌ای بر ظرفیت جذب دارد و در مرحله دوم ظرفیت جذب تاثیر مثبت بر روی موفقیت اجرایی IT دارد نتایج حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی قوی از طریق تأثیرگذاری بر ظرفیت جذب امکان به کارگیری موفقیت‌آمیز فناوری اطلاعات را افزایش می دهد.

ناظم و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد کاری کارکنان با میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن پرداختند نتایج این تحقیق نشان دهنده این است که بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری کارکنان با میزان استفاده از فناوری اطلاعات و

ارتباطات رابطه وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی و میزان به کارگیری اطلاعات و ارتباطات رابطه وجود دارد. دهقانیان (۱۳۹۴) به تبیین نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان از طریق فرهنگ سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه علی قوی بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان و نیز میان فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی وجود دارد همچنین یافته های تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی در مجموع می تواند به افزایش رابطه بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان منجر شود ولی اثر مستقیم فناوری اطلاعات بر توانمندسازی بیشتر از اثر غیر مستقیم آن از طریق فرهنگ سازمانی است. نتایج مطالعه ی شاه (۲۰۱۴) نشان داد که استفاده از MIS منجر به افزایش تأثیر مثبت آن در مدیریت مدارس از جمله دسترسی بهتر به اطلاعات، اجرای کارآمدتر، استفاده بیشتر از منابع مدرسه، کاهش بار کار، مدیریت بهتر زمان و بهبود کیفیت، گزارش ها شد.

سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS) نقشی محوری در شکل دهی و ارتقای فرهنگ سازمانی دارند. MIS به سیستم ها و فرآیندهایی اطلاق می شود که برای جمع آوری، ذخیره و تجزیه و تحلیل اطلاعات برای حمایت از تصمیم گیری مدیریت استفاده می شود. از طریق به اشتراک گذاری و انتشار اطلاعات، MIS به تعریف و تقویت ارزش ها، نگرش ها، باورها و هنجارهایی که به طور جمعی فرهنگ یک سازمان را می سازند، کمک می کند (شاین؛ ۲۰۱۰).

ابتدا MIS ارتباط چشم انداز و ارزش های اصلی سازمان را به کارکنانش تسهیل می کند. به عنوان مثال، اطلاعات مربوط به مأموریت و ارزش های سازمان را می توان به طور برجسته در اینترنت شرکت و پورتال کارکنان نشان داد. پیام های منظم مدیریت ارشد در مورد اولویت ها و ارزش های سازمان نیز

¹ Schein

می‌تواند از طریق MIS مخبره شود. این به ایجاد درک مشترک از اصول راهنمای سازمان و شکل دادن به فرهنگ آن کمک می‌کند (دیل و کندی، ۱۹۸۳).

دوم، MIS از تقویت ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی از طریق اشتراک‌گذاری اطلاعات پشتیبانی می‌کند. به عنوان مثال، داستان‌هایی از الگوهای نقش کارکنان که نمونه‌ای از ارزش‌ها و رفتارهای مطلوب هستند، می‌توانند از طریق MIS ترویج شوند (شاین، ۲۰۱۰). اطلاعات مربوط به آیین‌ها، نمادها، اصطلاحات و رویه‌هایی که فرهنگ سازمان را تجسم می‌دهند نیز می‌توانند از طریق MIS پخش شوند. این تکرار و یادآوری عناصر فرهنگی باعث تقویت فرهنگ سازمان می‌شود (هافستد، ۲۰۱۱).

امروزه از MIS به طور قابل توجهی در ارتقا سیسم‌های آموزشی استفاده می‌شود. در واقع این امکان وجود دارد که به بتوان از MIS طور قابل توجهی برای ارزیابی و ارتقاء فرهنگ سازمانی سیستم‌های آموزشی بهره‌جست. لذا در این تحقیق هدف بر آن است تا نقش سیستم‌های اطلاعات مدیریت در ارتقاء فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. در این تحقیق با الگوبرداری از پرسشنامه رابینز که جهت بررسی فرهنگ سازمانی به فراوانی مورد استفاده قرار گرفته و با تغییر گویه‌های آن به طریقی که بتوان نقش MIS را در مولفه‌های اصلی آن جستجو نمود و با توجه به اینکه تا کنون تحقیقی در این زمینه در آموزش پرورش شهرستان اقلید انجام نشده است؛ به بررسی نقش MIS در فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان اقلید پرداخته شد. هدف اصلی این تحقیق بررسی نقش سیستم‌های مدیریت اطلاعات در ارتقاء فرهنگ سازمانی کارکنان مدیریت آموزش و پرورش شهرستان اقلید است. هدف دیگر، بررسی و اولویت بندی پارامترهای موثر بر فرهنگ سازمانی بر اساس استفاده از MIS می‌باشد. لذا سوالات این پژوهش عبارتند از: نقش MIS در فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش

¹ Deal & Kennedy

² Hofstede

اقلید چگونه است؟ اولویت بندی پارامترهای موثر بر فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش اقلید بر اساس استفاده از MIS چگونه می باشد؟ چهارچوب ارائه شده در این تحقیق می تواند به عنوان الگو برای سایر بخش های سازمان های مرتبط با آموزش و پرورش نیز مورد استفاده قرار گرفته و از آن جهت اولویت بندی اقدامات مختلف جهت ارتقاء فرهنگ سازمانی بهره جست.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر به صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه ایجاد شده توسط محققین می باشد. روش نمونه گیری به صورت تمام شماری بود. کل ۴۹ نفر (جامعه) کارکنان مدیریت آموزش و پرورش شهرستان اقلید برای پاسخگویی به پرسشنامه انتخاب گردیدند و در نهایت ۴۳ نفر در این پژوهش شرکت کردند. جهت جمع آوری اطلاعات با الگوبرداری از پرسشنامه رایبیز که جهت بررسی فرهنگ سازمانی به فراوانی مورد استفاده قرار گرفته و با تغییر گویه های آن به طریقی که بتوان نقش MIS را در مولفه های اصلی آن جستجو نمود، به بررسی نقش MIS در فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش اقلید پرداخته شد. جدول شماره ۱ نشان دهنده گویه ها و مولفه های مورد استفاده در این تحقیق است. روایی با استفاده از روایی صوری و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی پرسشنامه برابر با $\alpha = 0/81$ محاسبه گردید. البته قبل از توزیع پرسشنامه، به صورت کتبی و شفاهی تعاریف و کارکردهای MIS و اهمیت آن برای مخاطبین پرسشنامه توضیح داده شد. سپس پرسشنامه ها با حفظ محرمان بودن اطلاعات مخاطبین توزیع گردید.

پرسشنامه ها شامل ۲۳ گویه تعیین نقش MIS در ارتقاء فرهنگ سازمانی است. این پرسشنامه ها در قالب طیف لیکرت پنج طبقه ای کاملا موافقم، موافقم، بدون نظر، مخالفم و کاملا مخالفم در اختیار

مخاطبین قرار گرفت. روایی این پرسشنامه ها توسط اساتید مربوطه و کارشناسان خبره در این زمینه بررسی و پس از اعمال نظرات ایشان تایید گردید. مولفه های مورد بررسی در این تحقیق شامل خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، سنجش توجه به اعضای سازمان، سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم و پایداری می باشد.

جدول ۱- شاخص سازی و تعیین مولفه ها و گویه ها برای سیستم های مدیریت اطلاعات در ارتقاء فرهنگ

سازمانی کارکنان آموزش و پرورش

ردیف	مولفه	گویه
۱	خلاقیت و نوآوری	سهولت و ایجاد فرصت بیشتر جهت ارائه پیشنهادهای جدید به افراد در سازمان به واسطه MIS.
۲		اهمیت MIS در تقویت قدردانی سرپرستان مستقیم سازمان از نوآوری های کارکنان
۳		پایش روحیه تلاش بین کارکنان با استفاده از MIS
۴		تشویق کارکنان به بررسی روشهای گوناگون بر اساس قابلیت های MIS
۵		سهولت تشویق کارکنان مسولیت پذیر به وسیله MIS
۶	خطرپذیری	اعتماد به نفس بیشتر کارکنان در وارد شدن به کارهای سخت بر اساس قابلیت های MIS
۷		تشویق کارکنان به روش های جدید بر مبنای شفافیت اطلاعات ایجاد شده بوسیله MIS
۸	توجه به جزئیات	توجه به جزئیات کار افراد بر مبنای اطلاعات دریافتی از MIS
۹		فراهم شدن امکان تفکر کارکنان در رابطه با روش های مختلف بر اساس قابلیت های MIS
۱۰		سهولت توجه کارکنان به جزئیات امور بر اساس پشتیبانی های مختلف MIS
۱۱	سنجش توجه به اعضای سازمان	سهولت اظهار نظر کارکنان در تصمیمات مربوط به کار خود بر اساس پشتیبانی و شفافیت اطلاعات حاصل از MIS
۱۲		امکان ایجاد فرصت برای کارکنان سازمان در جهت بهبود کیفیت کار خود با استفاده از امکانات MIS
۱۳		مشارکت کارکنان با مسولان بر اساس نتایج و اطلاعات دریافتی از MIS
۱۴		امکان ایجاد ارتباط با هر یک از همکاران در جهت رفع مشکلات سازمان با توجه به امکانات فراهم شده توسط MIS
۱۵		امکان ارسال اطلاعات به موقع به کارکنان جهت انجام کارها بر اساس پشتیبانی ها و قایت

MIS های		
امکان تماس با مدیران برای هر یک از کارکنان در اسرع وقت با استفاده از قابلیت های MIS	سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۱۶
ایجاد سهولت بیشتری جهت مشارکت مسوول مستقیم برای حل مشکل تک تک کارکنان با استفاده از امکانات MIS		۱۷
امکان بیشتر ترغیب همکاری بین کارکنان در یک گروه توسط مسول گروه با استفاده از قابلیت های MIS	توجه به تیم	۱۸
تقویت روحیه تعاون و همکاری در برنامه ریزی ها بر اساس سهولت های ایجاد شده توسط MIS		۱۹
MIS به عنوان یک ابزار کارا در جهت اهمیت مسئولین به نتایج کار گروهی		۲۰
MIS تقویت کارگروهی جهت تبادل اطلاعات با استفاده از توانایی های MIS		۲۱
MIS این امکان را بهتر فراهم می کند که کارکنان برای قبول مسوولیت بیشتر آمادگی داشته باشند.	پایداری	۲۲
یاری رساندن به کارکنان در جهت یافتن راه حل برای مسائل بر مبنای قابلیت های MIS		۲۳

همچنین برای بررسی اولویت و اهمیت سوال های مطرح شده، از آزمون ناپارامتری فریدمن استفاده گردید. این آزمون زمانی به کار می رود که داده ای آماری حداقل ترتیبی باشند و بتوان آن ها را با مفهوم ترتیبی در رده بندی دو طرفه دسته بندی نمود. به کمک این آزمون می توان متغیرهای موجود در تحقیق را رتبه بندی نمود. بررسی و تحلیل داده ها در محیط نرم افزار MATLAB انجام گرفت. با برنامه نویسی در محیط این نرم افزار، ابتدا فراوانی پاسخ به گویه ها محاسبه گردید و سپس آزمون ناپارامتری فریدمن نیز بر برون دادهای پرسشنامه ها اعمال گردید.

یافته‌ها

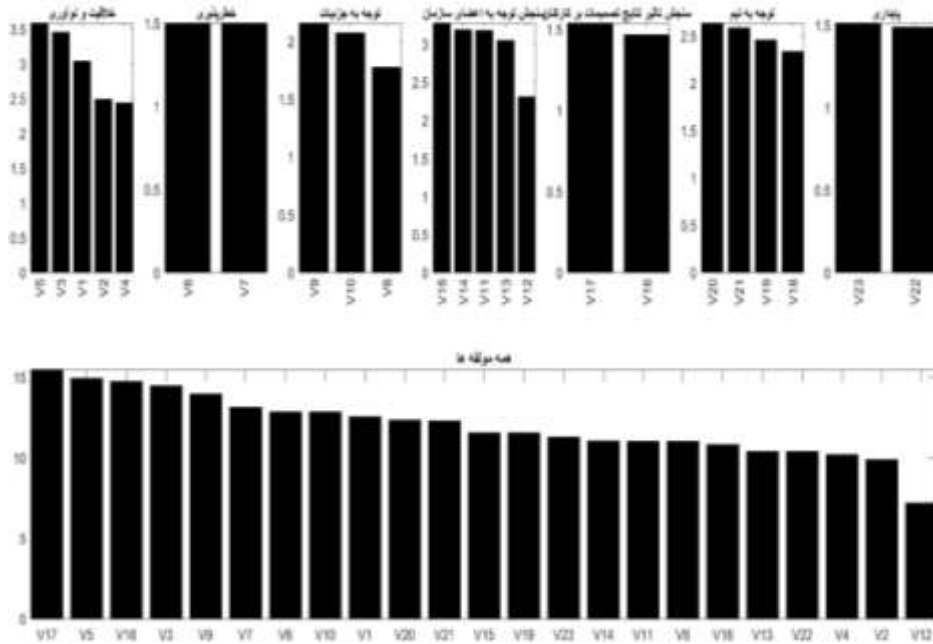
در پرسشنامه ای که توسط محققین تهیه شده است در بخش اول سوالاتی پیرامون مشخصات فردی افراد شامل جنسیت، تحصیلات و سن آورده شده است که جوامع مذکور (مسولان ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها) آن‌ها را تکمیل نمودند. در بین ۴۳ فرد مورد بررسی، حدود ۶۷ درصد مرد و بقیه زن می باشند. همچنین مدرک تحصیلی ۳۲ درصد از جامعه مذکور، کارشناسی ارشد و بقیه کارشناسی می باشد. جدول شماره ۲ نشان دهنده درصد فراوانی پاسخ افراد در طیف‌های پنج‌گانه لیکرت به همراه نتایج آزمون فریدمن می باشد. عدد بیانگر میانگین رتبه و اهمیت هر گویه در هر مولفه و همچنین رتبه بندی کل گویه‌ها در این جدول ارائه شده است. همچنین علامت اختصار برای هر گویه نیز در نظر گرفته شده است. در این جدول مولفه اصلی به همراه گویه‌های آنان قرار دارند. تعداد گویه‌ها برابر با ۲۳ عدد است.

جدول ۲- درصد فراوانی پاسخ افراد در طیف های پنج گانه لیکرت به همراه نتایج آزمون فریدمن

ردیف	مولفه	گویه	اختصار	درصد فراوانی					میانگین عدد رتبه در موفقه مربوطه	میانگین رتبه در قیاس کل
				کاملا موافقم	موافقم نه مخالفم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملا مخالفم		
۱	خلایقت و نوآوری	سهولت و ایجاد فرصت بیشتر جهت ارائه پیشنهادهاى جدید به افراد در سازمان به واسطه MIS.	V1	۶۶٫۶۷	۹٫۵۲	۹٫۵۲	۴٫۷۶	۹٫۵۲	۳٫۰۴	۱۲٫۵۶
۲		اهمیت MIS در تقویت قدرتانی سرپرستان مستقیم سازمان از نوآوری های کارکنان	V2	۳۳٫۳۳	۵۰٫۰۰	۲٫۳۸	۹٫۵۲	۴٫۷۶	۲٫۴۹	۹٫۸۸
۳		پایش روحیه تلاش بین کارکنان با استفاده از MIS	V3	۷۸٫۵۷	۱۴٫۲۹	۲٫۳۸	۲٫۳۸	۲٫۳۸	۳٫۴۵	۱۴٫۴۶
۴		تشویق کارکنان به بررسی روشهای گوناگون بر اساس قابلیت های MIS	V4	۳۳٫۳۳	۵۴٫۷۶	۴٫۷۶	۴٫۷۶	۲٫۳۸	۲٫۴۴	۱۰٫۲۰
۵		سهولت تشویق کارکنان مسولیت پذیر به وسیله MIS	V5	۸۵٫۷۱	۴٫۷۶	۴٫۷۶	۲٫۳۸	۲٫۳۸	۳٫۵۸	۱۴٫۹۴
۶	خطرپذیری	اعتماد به نفس بیشتر کارکنان در وارد شدن به کارهای سخت بر اساس قابلیت های MIS	V6	۶۶٫۶۷	۱۴٫۲۹	۹٫۵۲	۴٫۷۶	۴٫۷۶	۱٫۵۰	۱۲٫۸۶
۷		تشویق کارکنان به روش های جدید بر مبنای شفافیت اطلاعات ایجاد شده بوسیله MIS	V7	۶۶٫۶۷	۱۹٫۰۵	۹٫۵۲	۲٫۳۸	۲٫۳۸	۱٫۵۰	۱۳٫۱۴
۸	توجه به جزئیات	توجه به جزئیات کار افراد بر مبنای اطلاعات دریافتی از MIS	V8	۴۵٫۲۴	۳۰٫۹۵	۱۴٫۲۹	۴٫۷۶	۴٫۷۶	۱٫۷۷	۱۱٫۰۱
۹		فراهم شدن امکان تفکر	V9	۷۳٫۸۱	۱۴٫۲۹	۷٫۱۴	۲٫۳۸	۲٫۳۸	۲٫۱۵	۱۳٫۹۵

								کارکنان در رابطه با روش‌های مختلف بر اساس قابلیت‌های MIS		
۱۲۸۵	۲۰۷	۷،۱۴	۴،۷۶	۹،۵۲	۱۱،۹۰	۶۶،۶۷	V10	سهولت توجه کارکنان به جزئیات امور بر اساس پشتیبانی‌های مختلف MIS	۱۰	
۱۱،۰۲	۳،۱۸	۹،۵۲	۷،۱۴	۱۴،۲۹	۱۶،۶۷	۵۲،۳۸	V11	سهولت اظهار نظر کارکنان در تصمیمات مربوط به کار خود بر اساس پشتیبانی و شفافیت اطلاعات حاصل از MIS	۱۱	
۷،۱۹	۲،۳۱	۷،۱۴	۱۴،۲۹	۴۰،۴۸	۱۶،۶۷	۲۱،۴۳	V12	امکان ایجاد فرصت برای کارکنان سازمان در جهت بهبود کیفیت کار خود با استفاده از امکانات MIS	۱۲	
۱۰،۴۰	۳،۰۵	۷،۱۴	۴،۷۶	۲۶،۱۹	۱۴،۲۹	۴۷،۶۲	V13	مشارکت کارکنان با مسولان بر اساس نتایج و اطلاعات دریافتی از MIS	۱۳	سنجش توجه به اعضای سازمان
۱۱،۰۵	۳،۱۹	۷،۱۴	۹،۵۲	۱۴،۲۹	۱۶،۶۷	۵۲،۳۸	V14	امکان ایجاد ارتباط با هر یک از همکاران در جهت رفع مشکلات سازمان با توجه به امکانات فراهم شده توسط MIS	۱۴	
۱۱،۵۶	۳،۲۷	۷،۱۴	۷،۱۴	۱۱،۹۰	۱۶،۶۷	۵۷،۱۴	V15	امکان ارسال اطلاعات به موقع به کارکنان جهت انجام کارها بر اساس پشتیبانی‌ها و قابلیت‌های MIS	۱۵	
۱۴،۷۴	۱،۴۶	۰،۰۰	۲،۳۸	۷،۱۴	۹،۵۲	۸۰،۹۵	V16	امکان تماس با مدیران برای هر یک از کارکنان در اسرع وقت با استفاده از قابلیت‌های MIS	۱۶	سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان
۱۵،۴۸	۱،۵۴	۰،۰۰	۰،۰۰	۴،۷۶	۷،۱۴	۸۸،۱۰	V17	ایجاد سهولت بیشتری جهت مشارکت مسوول مستقیم برای حل مشکل تک تک کارکنان با استفاده از امکانات MIS	۱۷	
۱۰،۸۳	۲،۳۳	۷،۱۴	۹،۵۲	۱۴،۲۹	۱۹،۰۵	۵۰،۰۰	V18	امکان بیشتر ترغیب همکاری بین کارکنان در یک گروه توسط مسول	۱۸	توجه به تیم

								گروه با استفاده از قابلیت های MIS	
۱۱،۵۶	۲،۴۵	۷،۱۴	۹،۵۲	۱۱،۹۰	۱۴،۲۹	۵۷،۱۴	V19	تقویت روحیه تعاون و همکاری در برنامه ریزی ها بر اساس سهولت های ایجاد شده توسط MIS	۱۹
۱۲،۳۳	۲،۶۳	۴،۷۶	۷،۱۴	۱۱،۹۰	۱۱،۹۰	۶۴،۲۹	V20	MIS به عنوان یک ابزار کارا در جهت اهمیت مسئولین به نتایج کار گروهی	۲۰
۱۲،۲۹	۲،۵۸	۱۱،۹۰	۴،۷۶	۷،۱۴	۱۱،۹۰	۶۴،۲۹	V21	MIS تقویت کارگروهی جهت تبادل اطلاعات با استفاده از توانایی های MIS	۲۱
۱۰،۴۰	۱،۴۹	۹،۵۲	۱۱،۹۰	۱۴،۲۹	۱۶،۶۷	۴۷،۶۲	V22	MIS این امکان را بهتر فراهم می کند که کارکنان برای قبول مسوولیت بیشتر آمادگی داشته باشند.	۲۲
۱۱،۲۹	۱،۵۱	۹،۵۲	۱۱،۹۰	۱۱،۹۰	۹،۵۲	۵۷،۱۴	V23	یاری رساندن به کارکنان در جهت یافتن راه حل برای مسائل بر مبنای قابلیت های MIS	۲۳



شکل ۱- رتبه بندی میانگین عدد رتبه در هر مولفه و همچنین میانگین رتبه در قیاس کل

در کل در جدول شماره ۲ مشاهده می شود که در بیشتر موارد، افراد به اثر بخشی و نقش MIS در بهبود فرهنگ سازمانی معتقد می باشند و اهمیت این موضوع از نظر آن ها بسیار زیاد است. در واقع، در بیشتر موارد، پاسخ آن ها در رده بسیار موافقم قرار می گیرد که این موضوع حاکی از آن است که از نظر ایشان MIS می تواند به عنوان یک عامل تاثیر گذار بر ارتقای فرهنگ سازمانی باشد. شکل شماره ۱ نشان دهنده رتبه بندی میانگین عدد رتبه در هر مولفه و همچنین میانگین رتبه در قیاس کل می باشد. تحلیل این این نمودارها به همراه اطلاعات موجود در جدول شماره ۲ خصوصا در رابطه با میانگین رتبه در قیاس کل نشان می دهند که مهمترین اثر MIS بر فرهنگ سازمانی در مولفه سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان و در جهت ایجاد سهولت بیشتری جهت مشارکت مسوول مستقیم برای حل مشکل تک تک کارکنان با استفاده از امکانات MIS می باشد. البته اهمیت این مولفه از نظر مخاطبین

زیاد بوده و در رتبه سوم اهمیت، نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد کارمندان اهمیت امکان تماس با مدیران برای هر یک از کارکنان در اسرع وقت با استفاده از قابلیت های MIS را با اهمیت دانسته اند. همچنین بر اساس آزمون فریدمن و با توجه به مولفه خلاقیت و نوآوری، سهولت تشویق کارکنان مسولیت پذیر به وسیله MIS از نظر مخاطبین پرسشنامه در رتبه دوم اهمیت قرار داشته است.

نتایج فوق الذکر نشان می دهد که مولفه سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان از نظر مخاطبین در درجه بالایی از اهمیت قرار دارد. امکان افزایش سهولت مشارکت مسولان با کارمندان جهت رفع مشکلات بر اساس قابلیت های MIS از نظر مخاطبین بسیار زیاد است و به نوعی هم در ارزیابی ها و در هم بخش تشویق کارکنان، MIS می تواند باعث افزایش فرهنگ سازمانی شود. به هر حال کارکنان دوست دارند که اهمیت کار آن ها توسط مسولین بالادستی دیده شود و در صورت نیاز، به راحتی بتوانند برای رفع مشکل با مسولان بالادستی خود تماس داشته باشند. MIS می تواند این موضوع را به راحتی پشتیبانی نماید. همچنین مولفه خلاقیت و نوآوری نیز مورد توجه مخاطبین قرار گرفته و نتایج نشان می دهد که با استفاده از MIS می توان روحیه تلاش بین کارکنان را با سهولت بیشتری پایش نمود.

علاوه بر آن نقش MIS بر مولفه هایی مانند خطرپذیری و توجه به جزئیات نیز در رده های بعدی توجه اهمیت قرار گرفته است. فراهم شدن امکان تفکر کارکنان در رابطه با روش های مختلف بر اساس قابلیت های MIS و سهولت توجه کارکنان به جزئیات امور بر اساس پشتیبانی های مختلف MIS از مولفه توجه به جزئیات از نظر مخاطبین پرسشنامه به ترتیب در درجه پنجم و هشتم اهمیت قرار داشته است. تشویق کارکنان به روش های جدید بر مبنای شفافیت اطلاعات ایجاد شده بوسیله MIS و اعتماد به نفس بیشتر کارکنان در وارد شدن به کارهای سخت بر اساس قابلیت های MIS از مولفه خطرپذیری در درجه اهمیت ششم و هفتم قرار دارد. همه افراد بر نقش و اهمیت MIS در زمینه مدیریت یکپارچه

سازمانی و برنامه ریزی منطقه ای تاکید ویژه دارند و مهمترین عامل در نقش و کاربست MIS در برنامه ریزی های منطقه ای، عملکرد یکپارچه سازمان هاست. در واقع MIS با جمع آوری داده های مناسب و فراهم کردن یک بستر منحصر به فرد برای جریان اطلاعات و استفاده مناسب از آن ها، شرایطی را فراهم می سازد که به واسطه آن مدیران سازمانی می توانند از موازی کاری ها و عملکرد جزیره ای فاصله گرفته و با عملکرد یکپارچه موجب بهبود و افزایش بهره وری سازمان ها شوند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که از نظر کارمندان آموزش و پرورش شهرستان اقلید، MIS یکی از مهمترین ابزارها برای ارتقا فرهنگ سازمانی است. MIS خصوصا در رابطه با مولفه های سنجش تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، خلاقیت و خطرپذیری از اهمیت ویژه ای برخوردار است. سیستم اطلاعات مدیریت سیستمی است که از فناوری اطلاعات برای جمع آوری، پردازش، ذخیره و انتقال اطلاعات در یک سازمان استفاده می کند. به عنوان یک ابزار مدیریت حیاتی، MIS در تصمیم گیری سازمانی استفاده می شود. با توجه به مؤلفه های اندازه گیری تأثیر نتایج تصمیم گیری بر کارکنان، خلاقیت و ریسک پذیری، MIS نقش مهمی در جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوطه دارد. این اطلاعات شامل عملکرد کارکنان، سطوح خلاقیت و میزان ریسک پذیری آنها است. با تجزیه و تحلیل این اطلاعات، مدیران می توانند در مورد مدیریت منابع انسانی و توسعه کارکنان تصمیم گیری کنند. به گفته چن و هوانگ^۱ (۲۰۱۹)، MIS در اندازه گیری تأثیر نتایج تصمیم گیری بر کارمندان، خلاقیت و ریسک پذیری بسیار مهم است. MIS با جمع آوری و پردازش داده های مربوطه، اطلاعات لازم برای تصمیم گیری را در اختیار مدیران قرار می دهد. این داده ها به مدیران اجازه می دهد تا اثربخشی تصمیمات خود را بر عملکرد و خلاقیت کارکنان و همچنین سطح ریسک پذیری در سازمان ارزیابی

^۱ Chen & Huang

کنند. علاوه بر این، MIS به مدیران کمک می‌کند تا زمینه‌های بهبود را شناسایی کرده و استراتژی‌هایی را برای افزایش عملکرد و خلاقیت کارکنان و در عین حال به حداقل رساندن ریسک توسعه دهند. MIS همچنین مدیران را قادر می‌سازد تا تأثیر تصمیمات خود را بر کارمندان، خلاقیت و ریسک‌پذیری در طول زمان ردیابی و نظارت کنند. در نتیجه، مؤلفه‌های اندازه‌گیری تأثیر نتایج تصمیم‌گیری بر کارکنان، خلاقیت و ریسک‌پذیری از اهمیت قابل توجهی برخوردار است و MIS نقش مهمی در جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوطه دارد. مدیران می‌توانند از این اطلاعات برای تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد مدیریت منابع انسانی، توسعه کارکنان و استراتژی‌های مدیریت ریسک استفاده کنند. به هر حال این یک واقعیت است که وجود سیستم‌های پیشین اطلاعاتی مانند MIS که بتواند اطلاعات مورد نیاز را به صورت دقیق و روزآمد جمع‌آوری و در اختیار سازمان‌ها قرار دهد می‌تواند نقش بسیار مهمی در ارتقاء فرهنگ سازمانی ایفا نماید. در واقع، با وجود اطلاعات دقیق، خلاقیت و نوآوری کارکنان یک مجموعه افزایش می‌یابد. به هر حال وقتی اطلاعات صحیح و دقیق در اختیار افراد باشد، آن‌ها با اعتماد به نفس بیشتری و با احتمال خطا و عدم قطعیت کمتری به مباحث مختلف ورود می‌نمایند و لذا، بازدهی سازمان در بخش‌های مختلف آن افزایش می‌یابد. لذا کاهش ریسک و خطرپذیری یکی از مهمترین خروجی‌های MIS است و این موضوع مستقیماً فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در کل برای ارتقاء فرهنگ سازمانی MIS یک امر واجب و ضروری است و بدون آن نمی‌توان به توفیقات لازم امیدوار بود.

یکی از جنبه‌های مهم MIS استفاده از آن در زمینه ارزیابی و عملکرد سیستم‌هاست. با وجود یک سیستم یکپارچه MIS می‌توان بخش‌های مختلف سیستم‌های آموزش و پرورش را در کشور مورد ارزیابی قرار داد و اثر برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای را با سهولت بیشتری پایش نمود. در این حالت، در

صورت وجود مشکلاتی در زمینه برنامه ریزی های کلان منطقه ای، در مدت زمان کمتری می توان به معایب آن ها پی برد و با رفع معایب آن ها، قبل از فراگیر شدن و رشد مشکلات، وضعیت سیستم را بهبود بخشید. در غیر این صورت، مشکلات بوجود آمده می توانند بخش های مختلف را درگیر کنند و از آنجاییکه آموزش و پرورش یکی از ارکان اصلی تربیب و آموزش نسل های کشور است، اثرات برنامه ریزی های اشتباه تا مدت ها و تا نسل ها گریبانگیر جامعه خواهد شد. استفاده از سیستم های اطلاعات مدیریت در ارزیابی و عملکرد سیستم یکی از جنبه های مهم کاربرد آن در زمینه های مختلف است. در حوزه آموزش می توان از سیستم یکپارچه MIS برای ارزیابی بخش های مختلف سیستم آموزشی یک کشور استفاده کرد و تأثیر برنامه ریزی منطقه ای را با سهولت بیشتری رصد کرد. این امر امکان شناسایی هر گونه مشکل در سیستم را فراهم می کند که ممکن است مانع اثربخشی برنامه ریزی کلان منطقه ای شود. به گفته عثمان و آلتینکورت^۱(۲۰۲۰)، MIS می تواند به شناسایی کاستی های سیستم آموزشی در مدت زمان کوتاه تری کمک کند و امکان اقدام سریع برای رفع آنها را فراهم کند. از طریق استفاده از MIS، داده های مربوطه را می توان جمع آوری و تجزیه و تحلیل کرد تا اثربخشی برنامه ها و سیاست های آموزشی مختلف و همچنین عملکرد دانش آموزان و معلمان تعیین شود. سپس می توان از این اطلاعات برای تصمیم گیری آگاهانه در مورد تخصیص منابع، برنامه های آموزشی و تغییرات خط مشی استفاده کرد. علاوه بر این، استفاده از MIS در ارزیابی و عملکرد سیستم می تواند به بهبود کیفیت کلی آموزش در یک کشور کمک کند. با شناسایی نقاط ضعف و رفع سریع آنها می توان کارایی و اثربخشی نظام آموزشی را بهبود بخشید. این امر می تواند منجر به نتایج تحصیلی بهتر برای دانش آموزان و نیروی کار ماهرتر شود و در نتیجه به توسعه کلی کشور کمک کند.

¹ Osman & Altinkurt

در پایان، MIS نقش مهمی در ارزیابی و عملکرد سیستم، به ویژه در زمینه آموزش ایفا می کند. یک سیستم یکپارچه MIS می تواند به شناسایی آسان تر مشکلات در سیستم آموزشی و برنامه ریزی کلان منطقه ای کمک کند و امکان اقدام سریع برای رسیدگی به آنها را فراهم کند. این امر می تواند به بهبود کارایی و اثربخشی سیستم آموزشی منجر شود و در نتیجه نتایج تحصیلی بهتری برای دانش آموزان داشته باشد و به توسعه کلی کشور کمک کند. لذا بر اساس اطلاعات و تجزیه و تحلیل های حاصل از MIS بایستی ارزیابی بخش های آموزش و پرورش را همواره مورد بررسی قرار داد و در این حالت بهره وری سیستم ها که در نهایت هدف ارتقا فرهنگ سازمانی است نیز تحقق می یابد. لذا به خاطر اهمیت موضوع، MIS در اسرع وقت و به صورت جامع بایستی در سطح کشور به طور کامل راه اندازی و مورد استفاده قرار گیرد. MIS در طی طول دو دهه اخیر تا حد زیادی بهبود یافته ولی هنوز برای استفاده در ارتقا فرهنگ سازمانی نیاز به گسترش و کار دارد. هنوز از MIS آن طور که باید در ارتقا فرهنگ سازمانی کمتر استفاده می شود و همین موضوع می تواند لطمات جبران ناپذیری را به سیستم آموزش و پرورش منطقه مورد مطالعه وارد سازد. به عنوان یک سامانه مدیریتی، سیستم اطلاعات مدیریت می تواند در اداره آموزش و پرورش از دغدغه های مختلفی مانند بهبود کیفیت آموزش، بهره وری و توسعه نیروی انسانی حمایت کند. در زیر چند پیشنهاد کاربردی برای بکارگیری این سامانه در اداره آموزش و پرورش آمده است:

۱. استفاده از MIS برای جمع آوری و تحلیل داده های عملکرد دانش آموزان و معلمان: با استفاده از این داده ها، می توان به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و توسعه برنامه های آموزشی کمک کرد.

۲. پیاده‌سازی MIS برای مانی‌تورینگ نظارت بر پرونده‌های دانش‌آموزان: با این روش، می‌توان به بهبود مدیریت پرونده‌های دانش‌آموزان و تسهیل در دسترسی به اطلاعات پرونده‌های دانش‌آموزان کمک کرد.
۳. استفاده از MIS برای مدیریت منابع انسانی: این سیستم می‌تواند به بهبود مدیریت نیروی انسانی کمک کند، از جمله ارائه اطلاعات در مورد عملکرد کارکنان و بهبود برنامه‌های آموزشی برای آن‌ها.
۴. پیاده‌سازی MIS برای مدیریت مالی: با استفاده از این سیستم، می‌توان به بهبود مدیریت مالی کمک کرد، از جمله بهبود بودجه‌بندی و مانی‌تورینگ هزینه‌های پروژه‌های آموزشی.

ملاحظات اخلاقی

حریم خصوصی شرکت کنندگان: در هنگام جمع‌آوری اطلاعات، حریم خصوصی شرکت کنندگان احترام گذاشته شد و اطلاعات شخصی آنها محرمانه تلقی شد و مجوزهای لازم اخذ گردید.

به شرکت کنندگان در پژوهش، هدف و روش پژوهش، منافع و مخاطرات مربوط به شرکت در پژوهش، حقوق آنها و هرگونه اطلاعات مربوط به پژوهش اطلاع داده شد.

شرکت کنندگان باید به طور داوطلبانه در پژوهش شرکت کردند و باید به آنها این امکان داده شد که به آسانی و بدون فشاری از پژوهش خارج شوند.

منابع

الف- فارسی

رسته مقدم، آرش، رحیمیان، حمید، عباس پور، عباس. (۱۳۹۲). شناسایی چالش‌های فرهنگ سازمانی و پیشنهاد راهکارهای تغییر آن مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر تهران. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۴)، ۱۱۱-۱۳۵.

صادقی مال امیری، منصور، لطف‌الله زاده، سعید. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت. *فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس*، ۷(۲۹)، ۱۰۵-۱۲۱.

عسگریان، محمد. (۱۳۸۸). مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی. *فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس*، ۶(۲۴)، ۱۰۱-۱۲۴.

کیدوری، امیرحسین، احمدوند، علی محمد، نوروززاده، رضا. (۱۳۸۸). سیستم‌های اطلاعات مدیریت. ابزاری کارآمد در برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی. *نامه آموزش عالی*، ۲(۸)، ۹-۳۳.

طالبی، بهنام و هاشمی، محرمعلی. (۱۳۹۵). مروری بر روند استقرار سیستم‌های مدیریت اطلاعات آموزش EMIS در آموزش و پرورش ایران با تأکید بر هوشمندسازی مدارس، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی.

ناظم، فتاح، صمد. کریم زاده، و ربابه اسدپورچالی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد کاری کارکنان با میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. *پژوهش اجتماعی*، ۱۳۸۹، ۳(۷): ۱۲۱-۱۳۷.

ب- انگلیسی

- Chen, Y., & Huang, C. (2019). The role of MIS in measuring the impact of decision outcomes on employees, creativity and risk-taking. *Journal of Business Research*, 102, 123-135.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life: Addison-Wesley, 1982. ISBN: 0-201-10277-3. \$14.95. *Business Horizons*, 26(2), 82-85.
- Díez, F., Villa, A., López, A. L., & Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: *educational policies and management processes. Heliyon*, 6(4).
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture, 2(1), 8.
- Jima, B., & Kumsa, A. (2020). The Contribution of Adult Education for Community Based Organization: The Case of Bursa Woreda iddirs, SNNP Region. development, 11(19).
- Matsuo, M., & Tsukube, T. (2020). A review on cognitive apprenticeship in educational research: Application for management education. *The International Journal of Management Education*, 18(3), 100417.
- Neumann, S. (1994). Strategic Information Systems: Competition through Information Technologies MacMillan College Publishing Company. New York, 258.
- Osman, R., & Altinkurt, Y. (2020). The integration of management information systems in education. *Journal of Education and Learning*, 9(3), 241-249.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Shah, M. (2014). Impact of management information systems (MIS) on school administration: What the literature says. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2799-2804.
- Trivellas, P., & Santouridis, I. (2013). Antecedents of task innovation: the role of management information systems. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73, 683-691.
- Yang, H. J., & Farn, C. K. (2005). An investigation the factors affecting MIS student burnout in technical-vocational college. *Computers in human behavior*, 21(6), 917-932.

The Role of Management Information Systems (MIS) in Promoting the Organizational Culture of Education Staff in Eqlid Region in Iran

Samira Khairandiish,¹ Mehdi Kothari,² Gholamreza Samadi³

Abstract

Introduction: The main goal of this research was to investigate the role of Information Management Systems in improving the organizational culture of employees of the Department of Education in Eqlid city in Iran.

Research methodology The research method was a descriptive correlation type. In the present research, the sampling method was a census, 49 people from the community of Euclid city's education management headquarters area were selected to answer the questionnaire. In order to collect information by sampling from the Robbins questionnaire, which is widely used to investigate organizational culture, and by changing its items in such a way that the role of information management systems can be searched in its main components. The validity of the questionnaire was examined based on face and content validity and its reliability based on Cronbach's alpha. The value of Cronbach's alpha was 0.87. The data was analyzed with MATLAB 24 software.

Findings: In most cases, people believe in the effectiveness and role of MIS in improving organizational culture, and the importance of this issue is very high in their opinion. In fact, in most cases, their answer was in the category of very agree. The average rating in general shows that the most important effect of MIS on organizational culture is in the component of measuring the impact of the results of decisions on employees and in order to make it easier for the participation of the directly responsible for Solving the problem of each and every employee is by using MIS facilities. Of course, the importance of this component is high from the audience's point of view, and in the third place of importance, the results of Friedman's test show that people consider it important to be able to contact the managers as soon as possible by using MIS capabilities. Also, based on the Friedman test and according to the creativity and

¹ Corresponding Author, Office of Education of Eqlid city, Smkheyrandish@yahoo.com

² PhD in educational management, Eqlid city education Office, Mahdikowsari@yahoo.com

³ Office of Education of Eqlid city, samadi.ghrs@gmail.com



innovation component, the ease of encouraging responsible employees by MIS has been ranked second in importance from the point of view of the respondents of the questionnaire.

Conclusion : The management information system as a management system in the field of education can facilitate the improvement of the quality of education, productivity and development of human resources. In general, the MIS system helps education managers in providing better decisions and improving the performance and quality of education and Nurture helps.

Keywords: Education, Information Management Systems, Creativity.