

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دانشگاه یزد

دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

مدیریت صنعتی

**شناسایی و رتبه بندی موانع انسانی در استقرار و بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی**

**مدیریت در سازمان‌های دولتی**

مطالعه موردی: استانداری استان یزد

استاد راهنما: دکتر مسعود عابسی

استاد مشاور: دکتر مهدی نواب پور

پژوهش و نگارش:

سید محمد کاظم آیت اللهی ۱۳۸۸/۹/۱۱

تذکره استادی استادی

بهمن ۱۳۸۷

۱۱۱۸۰۷

## تقدیم به پدر و مادر عزیزم

خدای را بسی شاکرم که از روی کرم پدر و مادری فداکار نصیبم ساخته تا در سایه درخت پر بار وجودشان پیاسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ گیرم و از سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلدش نمایم.

والدینی که بودنشان تاج افتخاری است بر سرم و نامشان دلیلر است بر بودنم چرا که لین دو وجود پس از پروردگاریه هستی ام بوده اند دستم را گرفتند و راه رفتن را در لیسند وادی زندگم پر از فراز و نشیب آموختند. آموزگارانی که برایم زندگم؛ بودن و انسانیت را معنا کردند

حال لین برگ سبزی است تکفه درویش تقدیم آنان....

# أَشْكُرُكُمْ لِلَّهِ أَشْكُرُكُمْ لِلنَّاسِ

سپاسگزارترین شما از خدا، سپاسگزارترین شما از مردم است.

(کافی ج ۲، ص ۱۱۰)

سپاس مخصوص خدایی است که خود را به ما شناساند و شکر خود را به ما الهام کرد و درهای پروردگاریش را به روی ما گشود و ما را به سوی توحید خالص خود راهنمایی کرد و از شک و کجروی در کار خود دور کرد. سپاسی که تا زنده ایم جزو سپاسگزاران او باشیم و هنگامی که عمر به پایان رسید، به سوی خشنودی و گذشت او بشتابیم.

رساله ای که تقدیم می گردد، حاصل عنایات و توجهات بی دریغ و راهنمایی های ارزنده استاد محترم راهنما، جناب آقای دکتر مسعود عابسی است که قدم به قدم با توصیه های سازنده خود، زمینه ساز پیشبرد و اصلاح روند این پژوهش در مسیر صحیح بودند. همچنین جادارد از بذل عنایات و توجهات فراوان استاد محترم مشاور، جناب آقای دکتر مهدی نواب پور به واسطه راهنمایی های فکری و ذهنی موثرشان صمیمانه قدردانی نمایم. امید است آنچه ارائه می شود، گوشه ای هرچند اندک از زحمات اساتید محترم را به بار نشانند.

در اینجا لازم است از زحمات چندین ساله جناب آقای سید حبیب الله میرغفوری، جناب آقای سید حیدر میرفخرالدینی و جناب آقای رسول بخشی و همچنین سایر اساتید محترم دانشکده مدیریت، تشکر و سپاسگزاری نمایم.

در نهایت از خانواده فداکارم که همیشه همراه و پشتیبان من بودند قدردانی می نمایم.



صور تجلسه دفاعیه پایان نامه دانشجوی  
دوره کارشناسی ارشد

شناسه: ب/اک/۳

جلسه دفاعیه پایان نامه تحصیلی آقای سید محمد کاظم آیت اللهی دانشجوی کارشناسی ارشد (۸۴۲۸۸۰۴) رشته / گرایش: مدیریت صنعتی

تحت عنوان:

شناسایی و رتبه بندی موانع انسانی در استقرار و بکارگیری سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان های دولتی  
مطالعه موردی: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان یزد

و تعداد واحد: ۴ واحد در تاریخ ۸۷/۱۲/۱۳ با حضور اعضای هیأت داوران (به شرح ذیل) تشکیل گردید.

پس از ارزیابی توسط هیأت داوران، پایان نامه با نمره: به عدد ..... به حروف

..... و درجه ..... مورد تصویب قرار گرفت.

عنوان	نام و نام خانوادگی	امضاء
استاد / استادان راهنما:	آقای دکتر مسعود عابسی	
استاد / استادان مشاور	آقای دکتر مهدی نواب پور	
متخصص و صاحب نظر داخلی:	آقای دکتر سید حیدر میر فخرالدینی	
متخصص و صاحب نظر خارجی:	آقای دکتر محمد باقر فخرزاد	

نماینده تحصیلات تکمیلی دانشگاه (ناظر)

نام و نام خانوادگی: آقای دکتر اکبر غفوری

امضاء:

## چکیده

امروزه اطلاعات به عنوان یکی از منابع اصلی فعالیت های سازمان های امروزی شناخته می-شود. بنابراین نیاز به پیاده سازی صحیح فن آوری اطلاعات هم در سازمان های خصوصی و هم در سازمان های دولتی مورد تاکید است. سیستم های اطلاعاتی مدیریت که اطلاعات را برای مدیران به عنوان تصمیم گیران نهایی فراهم می آورد ارزش قابل توجهی را به سازمان می افزاید و نقش عمده ای را در استراتژی سازمان بازی می کند. افزایش سرمایه گذاری سازمان ها در حوزه سیستم های اطلاعاتی مدیریت شاهی بر این مدعاست. به نظر می رسد سیستم های اطلاعاتی مدیریت پیاده سازی سیستم های اطلاعاتی مدیریت وظیفه مشکلی در سازمان های دولتی باشد که مسئولان مدیریت تغییر با آن مواجه هستند. در طول سه دهه گذشته، مقاومت کاربران به سیستم های اطلاعاتی جدید به مسئله معمول در حوزه پیاده سازی MIS مبدل گشته است.

این تحقیق تحلیلی از موانع انسانی (مقاومت) در برابر پیاده سازی و بکارگیری سیستم های اطلاعاتی مدیریت را در سازمان های دولتی ارائه می کند. به این منظور سه فرضیه را تدوین و آزمون می کند. این فرضیات رابطه مقاومت در برابر بکارگیری سیستم های اطلاعاتی مدیریت را با سطح تحصیلات، پست سازمانی و سابقه خدمت کارمندان سازمان آزمون می کنند. نتایج نشان می دهند که سطح تحصیلات و پست سازمانی همبستگی بالایی با مقاومت افراد در برابر استقرار و بکارگیری سیستم های اطلاعاتی مدیریت دارند در حالیکه این رابطه در فرضیه سوم (یعنی سابقه استخدام کارمندان سازمان) کمتر مشهود است.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول

۱-۱	مقدمه	۲
۲-۱	تعریف مساله	۳
۳-۱	هدف از اجراء	۴
۴-۱	ضرورت تحقيق	۴
۵-۱	كاربرد نتايج تحقيق	۵
۶-۱	فرضيات (يا سئوالات پژوهشى)	۵
۷-۱	روش تحقيق	۶
۸-۱	خلاصه	۷
۸	منابع و مآخذ انگليسى	۸

### فصل دوم

۱-۲	مقدمه	۱۰
۲-۲	رابطه تصميم گيرى با مديريت	۱۱
۳-۲	سيستم هاى اطلاعاتى	۱۳
۴-۲	طبقه بندى سيستم هاى اطلاعاتى	۱۳
۵-۲	سيستم هاى اطلاعاتى مديريت	۱۴
۱-۵-۲	سيستم هاى گزارش دهى اطلاعات	۱۵
۲-۵-۲	سيستم هاى پشتيبانى تصميم	۱۶
۳-۵-۲	سيستم هاى اطلاعات اجرايى	۱۷

۱۸.....	تلاش های اولیه MIS	۴-۵-۲
۱۹.....	مقدمه ای بر تغییر سازمانی و پیاده سازی MIS	۶-۲
۲۰.....	اهمیت تغییر سازمانی	۷-۲
۲۱.....	نگرانی زیاد توسعه دهندگان درباره میزان بالای شکست	۸-۲
۲۲.....	اشتباه در کجاست؟	۹-۲
۲۲.....	الگوها و تعاریف تغییر سازمانی	۱۰-۲
۲۷.....	فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر	۱۱-۲
۲۸.....	تعریف فرهنگ	۱-۱۱-۲
۲۹.....	نقش ارتباطات (اطلاع رسانی) در تغییر سازمانی	۱۲-۲
۳۲.....	موانع بالقوه در رسیدن به ارتباط اثربخش	۱-۱۲-۲
۳۳.....	مقاومت در مقابل تغییر	۱۳-۲
۳۴.....	تعریف مقاومت	۱۴-۲
۳۷.....	از معرفی تغییر تا واکنش رفتاری	۱۵-۲
۴۰.....	انواع مقاومت	۱۶-۲
۴۱.....	جو سازمانی و مقاومت در مقابل تغییر	۱۷-۲
۴۳.....	چرا افراد با تغییر مخالفت می کنند؟	۱۸-۲
۴۵.....	سیستم های اطلاعاتی، قدرت و کنترل	۱۹-۲
۴۷.....	سیستم های اطلاعاتی مدیریت و فن آوری	۲۰-۲
۴۹.....	دلایل مقاومت به فن آوری مبتنی با رایانه	۲۱-۲
۵۰.....	دلایل مقاومت در برابر پیاده سازی سیستم های اطلاعاتی	۲۲-۲
۵۱.....	محافظه کاری فطری	۱-۲۲-۲
۵۱.....	نبود احساس نیاز	۲-۲۲-۲
۵۱.....	بلا تکلیفی و تردید	۳-۲۲-۲



- ۴-۲۲-۲. عدم مشارکت در تغییر..... ۵۲
- ۵-۲۲-۲. توزیع مجدد منابع..... ۵۲
- ۶-۲۲-۲. عدم اعتبار سازمانی..... ۵۳
- ۷-۲۲-۲. نبود پشتیبانی مدیریت..... ۵۳
- ۸-۲۲-۲. کیفیت فنی ضعیف..... ۵۳
- ۹-۲۲-۲. خصوصیات فردی طراح سیستم..... ۵۴
- ۱۰-۲۲-۲. احساس کاهش در منافع شخصی..... ۵۴
- ۱۱-۲۲-۲. ترس از از دست دادن موقعیت..... ۵۴
- ۱۲-۲۲-۲. ترس از آشکار شدن ناآگاهی..... ۵۵
- ۱۳-۲۲-۲. ترس از اتلاف زمان..... ۵۵
- ۱۴-۲۲-۲. ترس از مسئولیت های ناخواسته..... ۵۵
- ۱۵-۲۲-۲. ترس از تقاضاهای جدید..... ۵۵
- ۱۶-۲۲-۲. سایر علل مقاومت..... ۵۶
- ۲۳-۲. راهبردهای سازمانی در پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت..... ۵۶
- ۱-۲۳-۲. جمع آوری داده های محک زنی..... ۵۷
- ۱-۱-۵. تحلیل منافع..... ۵۷
- ۲-۲۳-۲. جو عمومی سازمان..... ۵۷
- ۳-۲۳-۲. سابقه آموزشی..... ۵۷
- ۴-۲۳-۲. قهرمانان بالقوه..... ۵۸
- ۵-۲۳-۲. مالکیت عمومی..... ۵۸
- ۶-۲۳-۲. تحقق مالکیت..... ۵۸
- ۷-۲۳-۲. پیاده سازی سریع..... ۵۹
- ۸-۲۳-۲. انتظارات واقعگرایانه..... ۵۹

۵۹	آموزش به موقع	۹-۲۳-۲
۶۰	ثبات سیستم	۱۰-۲۳-۲
۶۰	حفاظت از شخصیت های حرفه ای	۱۱-۲۳-۲
۶۰	فرآیندهای بازخورد	۱۲-۲۳-۲
۶۱	خلاصه	۲۴-۲
۶۲	منابع و مآخذ	

### فصل سوم

۷۰	مقدمه	۱-۳
۷۰	روش تحقیق	۲-۳
۷۰	فرضیات پژوهشی	۳-۳
۷۱	جامعه آماری تحقیق	۴-۳
۷۱	تعریف	۱-۴-۳
۷۲	پاسخ‌دهندگان (نمونه)	۲-۴-۳
۷۳	ابزار مطالعاتی (روش جمع آوری اطلاعات)	۵-۳
۷۳	انتخاب پرسشنامه	۱-۵-۳
۷۴	ساختار پرسشنامه	۲-۵-۳
۷۴	مقیاس پرسشنامه	۳-۵-۳
۷۵	پایایی و روایی پرسشنامه	۴-۵-۳
۷۵	پایایی	۱-۴-۵-۳
۷۶	روایی	۲-۴-۵-۳
۷۷	روش های آماری پردازش اطلاعات	۶-۳
۷۷	پایایی پرسشنامه	۱-۶-۳

۷۷.....	انجام تحلیل عاملی.....	۲-۶-۳
۷۸.....	آزمون فرضیه آماری.....	۳-۶-۳
۷۸.....	خلاصه.....	۷-۳
۷۹.....	منابع و مآخذ.....	

### فصل چهارم

۸۱.....	مقدمه.....	۱-۴
۸۲.....	پاسخ‌دهندگان.....	۲-۴
۸۲.....	توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان.....	۱-۲-۴
۸۲.....	مرحله اول: آزمون پایایی پرسشنامه.....	۳-۴
۸۳.....	تفسیر خروجی.....	۱-۳-۴
۸۴.....	مرحله دوم: تحلیل عاملی.....	۴-۴
۸۴.....	آزمون Bartlett و KMO.....	۱-۴-۴
۸۵.....	مرحله دوم: استخراج عوامل.....	۲-۴-۴
۸۷.....	چرخش عامل و تفسیر.....	۳-۴-۴
۸۸.....	تفسیر خروجی.....	۴-۴-۴
۸۹.....	آزمون فرضیات (تحلیل واریانس).....	۵-۴
۹۰.....	تفسیر خروجی.....	۱-۵-۴
۹۰.....	آزمون برابری واریانس‌ها.....	۲-۵-۴
۹۱.....	جدول ANOVA.....	۳-۵-۴
۹۱.....	آزمون برابری میانگین‌ها در شرایط عدم برابری واریانس‌ها.....	۴-۵-۴
۹۲.....	آزمون مقایسه زوجی میانگین گروه‌ها.....	۵-۵-۴
۹۳.....	تفسیر خروجی.....	۶-۵-۴

۹۳.....	آزمون برابری واریانس ها.....	۷-۵-۴
۹۴.....	جدول ANOVA.....	۸-۵-۴
۹۴.....	آزمون برابری میانگین ها در شرایط عدم برابری واریانس ها.....	۹-۵-۴
۹۴.....	آزمون مقایسه زوجی میانگین گروه ها.....	۱۰-۵-۴
۹۵.....	تفسیر خروجی.....	۱۱-۵-۴
۹۵.....	آزمون برابری واریانس ها.....	۱۲-۵-۴
۹۵.....	جدول ANOVA.....	۱۳-۵-۴
۹۶.....	آزمون برابری میانگین ها در شرایط عدم برابری واریانس ها.....	۱۴-۵-۴
۹۷.....	آزمون مقایسه زوجی میانگین گروه ها.....	۱۵-۵-۴
۹۸.....	خلاصه.....	۶-۴
۹۹.....	منابع و مأخذ.....	

### فصل پنجم

۱۰۱.....	مقدمه.....	۱-۵
۱۰۲.....	تفسیر نتایج حاصل از آزمون پایایی پرسشنامه.....	۲-۵
۱۰۳.....	تفسیر نتایج حاصل از تحلیل عاملی.....	۳-۵
۱۰۳.....	عامل اول: ماهیت و اهداف پیاده‌سازی سیستم های اطلاعاتی.....	۱-۳-۵
۱۰۳.....	عامل دوم: تاثیر پیاده‌سازی بر فرد و سازمان.....	۲-۳-۵
۱۰۴.....	عامل سوم: موفقیت آمیز بودن پیاده‌سازی MIS.....	۳-۳-۵
۱۰۴.....	عامل چهارم: جو عمومی سازمان.....	۴-۳-۵
۱۰۵.....	تفسیر نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهشی.....	۴-۵
۱۰۷.....	توصیه هایی ارائه شده.....	۵-۵
۱۰۹.....	محدودیت های تحقیق.....	۶-۵

۷-۵. جمع بندی و نتیجه گیری ..... ۱۱۰

۸-۵. خلاصه ..... ۱۱۲

منابع و مأخذ ..... ۱۱۳

## فهرست جداول

صفحه

عنوان

### فصل دوم

جدول (۱-۲). رابطه مقاومت در مقابل تغییر و جو سازمانی ..... ۴۳

### فصل چهارم

جدول (۱-۴). توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک جنسیت ..... ۱۱۵

جدول (۲-۴). توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به نوع استخدام ..... ۱۱۵

جدول (۳-۴). توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک پست سازمانی ..... ۱۱۵

جدول (۴-۴). توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به تفکیک سطح تحصیلات ..... ۱۱۶

جدول (۵-۴). توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان به سابقه استخدام ..... ۱۱۶

جدول (۶-۴). نتایج حاصل از آزمون پایایی بر اساس مدل آلفا ..... ۱۱۷

جدول (۷-۴). نتایج حاصل از آزمون پایایی بر اساس مدل آلفا (حذف سئوالات) ..... ۱۱۸

جدول (۸-۴). مقدار کل واریانس توضیح داده شده (قبل از چرخش) ..... ۱۲۰

جدول (۹-۴). مقدار کل واریانس توضیح داده شده (بعد از چرخش) ..... ۱۱۹

جدول (۱۰-۴). ماتریس مولفه ها ..... ۱۲۰

جدول (۱۱-۴). ماتریس مولفه های چرخیده شده ..... ۱۲۱

جدول (۱۲-۴). متغیرهای مرتبط با هر عامل ..... ۱۲۲

جدول (۱۳-۴). آزمون برابری واریانس ها برای فرضیه اول ..... ۱۲۳

جدول (۱۴-۴). تحلیل واریانس برای فرضیه اول ..... ۱۲۴

جدول (۱۵-۴). آزمون برابری میانگین ها در شرایط رد فرض برابری واریانس ها ..... ۱۲۶

- جدول (۴-۱۶). آزمون مقایسه زوجی میانگین گروه‌ها برای فرضیه اول..... ۱۲۷
- جدول (۴-۱۷). آزمون برابری واریانس‌ها برای فرضیه دوم..... ۱۳۰
- جدول (۴-۱۸). تحلیل واریانس برای فرضیه دوم..... ۱۳۱
- جدول (۴-۱۹). آزمون برابری میانگین‌ها در شرایط رد فرض برابری واریانس‌ها..... ۱۳۳
- جدول (۴-۲۰). آزمون مقایسه زوجی میانگین گروه‌ها برای فرضیه دوم..... ۱۳۴
- جدول (۴-۲۱). آزمون برابری واریانس‌ها برای فرضیه سوم..... ۱۳۶
- جدول (۴-۲۲). تحلیل واریانس برای فرضیه سوم..... ۱۳۷
- جدول (۴-۲۳). آزمون برابری میانگین‌ها در شرایط رد فرض برابری واریانس‌ها..... ۱۳۹
- جدول (۴-۲۴). آزمون مقایسه زوجی میانگین گروه‌ها برای فرضیه سوم..... ۱۴۰

## فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان

فصل دوم

- شکل (۱-۲). فعالیت‌های یک سازمان..... ۱۱
- شکل (۲-۲). هرم مدیریت و هرم اطلاعاتی..... ۱۲
- شکل (۳-۲). طبقات مدیریتی و عملیاتی سیستم‌های اطلاعاتی..... ۱۵
- شکل (۴-۲). نقش ارتباطات در فرآیند تغییر..... ۳۱
- شکل (۵-۲). واکنش افراد به تغییر سازمانی..... ۳۹
- شکل (۶-۲). طبقه‌بندی مقاومت..... ۴۱



## فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
فصل چهارم	
نمودار (۱-۴). نمودار اسکری.....	۸۶

## فهرست فرمول ها

عنوان	صفحه
فصل سوم	
فرمول (۱-۳). پایایی.....	۷۵
فرمول (۲-۳). محاسبه پایایی.....	۷۶

## فصل چهارم

فرمول (۱-۴). محاسبه مقدار F.....	۸۹
----------------------------------	----

## ضمایم

ضمیمه شماره ۱. جداول مربوط به توزیع فراوانی پاسخ دهندگان.....	۱۱۵
ضمیمه شماره ۲. جداول مربوط به آزمون پایایی.....	۱۱۷
ضمیمه شماره ۳. جداول مربوط به تحلیل عاملی و تحلیل واریانس.....	۱۱۹

## فصل اول

# کلیات تحقیق

متخصصان علوم اطلاعات و ارتباطات بر این باورند که در دو دهه گذشته، انقلاب اطلاعاتی تمامی فعالیت های سازمان ها را تحت تاثیر خود قرار داده است (گالیرز، ۱۹۹۴، صص. ۱۲۹-۱۴۷). در عصر کنونی اطلاعات نقشی چشمگیر در تعریف، پیاده سازی و هماهنگی راهبردهای سازمانی بر عهده دارد (گاتشالک، ۱۹۹۸). بر اساس نظر لدر و مندلو (۱۹۹۳، صص. ۳۱۹-۳۲۸) «با توجه به این که یکپارچگی و اجرای راهبرد از مهم ترین چالش های سازمانی محسوب می شوند، نقش اطلاعات به عنوان ابزاری ضروری برای دستیابی به یکپارچگی کاملا آشکار می شود». اطلاعات یکی از ابزارهای لازم برای تصمیم گیری مدیران است. مدیریت سازمان های امروزی در هر سطحی، برای انجام هر چه بهتر وظایف خود یعنی برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، انگیزش و کنترل به اطلاعات تخصصی نیاز دارند (مومنی، ۱۳۷۷، ص. ۱۰).

بر اساس نظر پرمکومار و کینگ (۱۹۹۴، صص. ۷۵-۱۰۹)، سازمان هایی که فاتح جنگ اقتصادی می باشند، سازمان هایی هستند که در جنگ اطلاعاتی پیروز شده اند. این محققان اظهار می کنند که اطلاعات، منبعی کلیدی را برای موفقیت سازمان در سازگاری با محیط رقابتی پیرامونش تشکیل می دهد و این نظر به این معناست که اطلاعات باید به عنوان دارایی های رقابتی مورد استفاده قرار گیرند، به کارمندان چگونگی تولید اطلاعات آموزش داده شود و اطلاعات هر چه بیشتر به داخل محصولات، خدمات و تصمیمات وارد شود.

از زمان ظهور رایانه های تجاری در اواسط قرن بیستم تاکنون، پیشرفت در زمینه فن آوری اطلاعات غیر قابل تصور بوده است. اما پیشرفت های فن آوری مزایای زیادی نخواهند داشت اگر از آن ها در جهت بهبود فعالیت های سازمان استفاده نشود.

## ۲-۱. تعریف مساله

اخیرا کشورهای در حال توسعه به سمت استفاده از سیستم های اطلاعاتی در سازمان های خود حرکت کرده اند اما تحقیقات نشان می دهند که اکثر پروژه های سیستم های اطلاعاتی در کشورهای در حال توسعه کاملا یا به صورت جزئی با شکست مواجهه شده اند. اگرچه مثال های موفقیت آمیزی از پیاده سازی این سیستم ها در کشورهای در حال توسعه یافت می شوند اما غالب این سیستم ها، در پیاده سازی و استفاده با شکست روبرو شده اند.

بیشتر پروژه های توسعه که که از کشورهای توسعه یافته به کشورهای در حال توسعه منتقل می شوند برای بخش خصوصی طراحی شده اند و این امر احتمال شکست این پروژه ها را در بخش دولتی به دلیل تفاوت های ذاتی این دو حوزه (دولتی و خصوصی) بیشتر می کند. در کشور ایران به دلیل عدم دسترسی بیشتر مدیران سازمان ها، بخصوص سازمان های دولتی، به سیستم های اطلاعاتی مناسب، به ویژه سیستم اطلاعات مدیریت و یا عدم وجود شناخت، مهارت و بینش لازم نسبت به این سیستم ها امر تصمیم گیری و مدیریت، کارآیی لازم را ندارد و اداره این نوع سازمان ها از پویایی، رشد، توسعه و پیشرفت شایسته ای برخوردار نیست. باید اذعان داشت که مدیران سازمان های دولتی کشور در راستای بکارگیری سیستم های اطلاعات مدیریت با موانع متعددی مواجه می باشند.

از جمله این موانع می توان به موانع نرم افزاری و سخت افزاری، موانع سازمانی و ساختاری، موانع ارتباطی، موانع محیطی، موانع ناشی از طراحی های نامناسب و موانع انسانی اشاره کرد. شاید بتوان ادعا نمود از میان این موانع، موانع انسانی مهمترین و اصلی ترین مانع در راه بکارگیری صحیح و مناسب این سیستم ها در سازمان می باشد چرا که انسان به عنوان اصلی ترین عامل در بهره گیری مناسب از سیستم های اطلاعات مدیریت محسوب می گردد.