

بررسی تاثیر یکپارچه سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در بهره‌وری سازمانی دانشگاه علوم پزشکی مازندران

طاهره سازمند^۱ (PH.D)، میترا عباسی مقدسی^۱ (M.A)، حمیدرضا مسافری قمی کلائی^۲ (M.A)، نعیم یوسفی فر^۳ (M.A)، غلامرضا پرکان^۴ (M.A)، مهتاب نیکپور^۵ (M.A)

چکیده

سابقه و هدف: هدف اصلی این پژوهش، بررسی تاثیر یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در بهره‌وری سازمانی دانشگاه علوم پزشکی مازندران است و اهداف جزئی آن نیز به بررسی مولفه‌های یکپارچه سازی (مدیریت کارکرد، مدیریت مجوزها و قوانین، مدیریت مانده مرخصی، مدیریت گردش اسناد و درخواست ها، مدیریت شیفت‌های بیمارستانی) می‌پردازد.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر از جهت هدف، کاربردی است؛ زیرا نتایج یافته‌ها می‌تواند برای حل مشکلات موجود درون سازمان و سایر ذینفعان مفید فایده باشد. از جهت چگونگی گردآوری داده‌ها، توصیفی و پیمایشی است؛ همچنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کاربران سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران (در سطح ستاد و واحدهای تابعه) به تعداد ۵۰ نفر تشکیل می‌دهند که همگی دعوت به مشارکت (تکمیل پرسشنامه) شدند (سرشماری). جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری (بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت) انجام گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان فن و پایایی پرسشنامه‌ها نیز از روش آلفای کرونباخ تحصیل شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های تی‌استیودنت زوجی، در سطح معناداری ۵ درصد تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب (ورود خروج) کارکنان از طریق هر پنج مولفه آن (مدیریت کارکرد، مدیریت مجوزها و قوانین، مدیریت مانده مرخصی، مدیریت گردش اسناد و درخواست ها، مدیریت شیفت‌های بیمارستان در سطح معناداری ۵ درصد در بهره‌وری سازمانی تاثیر مثبت داشته است.

استنتاج: امروزه سازمان‌هایی در مسیر رشد و پویایی موفق خواهند بود که با رویکرد مشتری محوری به دنبال کیفیت و بهره‌وری باشند. هدف از بهره‌وری نیز عبارت است از نگرش و رفتاری مناسب برای استفاده بهینه و مطلوب از مجموعه قابلیت‌ها و توانایی‌ها. ضرورت پرداختن به موضوع فوق نیز به اهمیت نقش یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) در راستای تحقق اهداف بهره‌وری برمی‌گردد. از طرف دیگر نقش یکپارچه‌سازی و قابلیت‌های آن از جمله مقوله‌هایی است که در مباحث مدیریتی مورد توجه قرار گرفته است که برای تضمین ثبات، موفقیت و دستیابی به اهداف سازمان ضروری است.

واژه‌های کلیدی: یکپارچه‌سازی، سیستم حضور و غیاب، کارکنان، بهره‌وری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران

* **مؤلف مسئول: دکتر طاهره سازمند** E-mail:soniasazmand@gmail.com

۱. دکترای مدیریت آموزشی، کارشناس برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران
۲. کارشناس ارشد it، مدیر گروه نرم افزار، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران
۳. کارشناسی ارشد آمار، کارشناس آمار موضوعی، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران
۴. کارشناس ارشد it، مدیر آمار و فناوری اطلاعات و ارتباطات، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران
۵. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، رییس گروه تحول اداری، مدیریت توسعه سازمان، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران
۶. کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی، کارشناس مدیریت توسعه فناوری، معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران

مقدمه

در شروع هزاره سوم، فناوری اطلاعات به عنوان یکی از عمده‌ترین ابزار تحول و توسعه در جهان مطرح شده است [۱]. سازمان‌های رو به توسعه نیز به این نتیجه رسیده‌اند که فناوری اطلاعات و ارتباطات تا چه میزان جهت برقراری ارتباط و هماهنگی بین ذینفعان و بخش‌های مختلف سازمان موثرند که در این میان، سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه تحت وب، به عنوان یک رویکرد نسبتاً جدید از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است [۲]. سیستم‌های یکپارچه اطلاعاتی تحت وب عبارت است از تجمیع سیستم‌ها و زیرسیستم‌های اطلاعاتی که در جهت تسریع و بهبود گردش اطلاعات در یک سازمان صورت می‌گیرد [۳]. منظور از یکپارچگی در مباحث فناوری و نرم افزاری، ایجاد نوعی ساختار ارتباطی در سیستم‌های نرم افزاری و سخت افزاری است، به نحوی که ورودی‌ها و خروجی‌های این سیستم برای یکدیگر قابل فهم باشند. به همین دلیل در سال‌های اخیر سازمان‌ها بر روی یکپارچه‌سازی با هدف بهینه‌سازی فرایندها تاکید می‌کنند. چون یکپارچه‌سازی باعث ایجاد ارزش افزوده برای سازمان، ذینفعان و مشتریان می‌شود [۲]. این موضوع مطلوبیت‌های زیادی به ارمغان می‌آورد و دسترسی به اطلاعات مرتبط و بهنگام و دقیق را مهیا می‌سازد [۴]. ویژگی یکپارچگی این سیستم‌ها می‌تواند از عوامل اطمینان صحیح بهبود فرآیندهای سازمانی به شمار آید [۵]. یکپارچه‌سازی سیستم‌های اطلاعات را می‌توان در سطوح مختلف مطرح کرد [۶]. آنچه در این مقاله در کانون توجه قرار دارد، مسئله "یکپارچه‌سازی سیستم‌های اطلاعات ورود و خروج کارکنان" است [۷]. در انجام هر فرآیند سازمانی یک سری اصول و قوانین نقش بازی می‌کنند که تبعیت از این قوانین الزامی است. از جمله قوانین دولتی، می‌توان به قانون حضور و غیاب کارکنان اشاره کرد. لذا مطابقت فرآیندهای سازمانی با قوانین و مقررات، ایجاد امکانات پاسخگویی و امکان تولید گزارش‌های استاندارد باید مورد توجه قرار بگیرد. که در این راستا اعمال سیستم‌های یکپارچه در سازمان موجب ایجاد هماهنگی و همکاری لازم بین بخش‌های مختلف سازمان و همچنین افزایش سرعت گردش اطلاعات در سازمان می‌گردد [۸]. از طرف دیگر در دنیای امروز که اطلاعات و پایگاه‌های اطلاعاتی، به عنوان پایه اصلی برنامه‌ریزی و مدیریت دانشگاهی محسوب می‌شود، ایجاد و استقرار نظام اطلاعاتی یکپارچه از جمله پیش‌شرط‌هایی است که می‌تواند در ارزیابی مستمر و به موقع عوامل مؤثر بر اثربخشی، کارایی و دسترسی دقیق به اطلاعات مناسب و نهایتاً تصمیم‌گیری مناسب، یاری رسان مدیران باشد. اهمیت استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه از آن جهت است که مرزهای تصمیم‌گیری را هم از نظر تعداد و هم از نظر پیچیدگی و سوق دادن تصمیمات عادی به تصمیمات راهبردی گسترش می‌دهد، عدم اطمینان در تصمیم‌گیری را کاهش داده و تصمیمات را بر پایه اطلاعات دقیق و معقول استوار می‌سازد و برنامه‌ریزی برای آینده را امکان‌پذیر می‌سازد. لذا کیفیت تصمیم‌گیری مرهون این است که اطلاعات مناسب و منسجم و یکپارچه‌ای داشته باشیم [۹]. ضرورت وجود یک سیستم یکپارچه نیز از آنجا احساس می‌شود که نظام سیستم اطلاعات مدیریتی در دانشگاه وجود نداشته باشد. لذا این سیستم یکپارچه نیازمند تعامل با سایر سیستم‌ها است تا بجای ایجاد کار موازی، به پیوند و تبادل داده میان سیستم‌ها پردازد. تحقق این امر مستلزم استفاده از محیط یکپارچه‌ای است که کلیه سیستم‌های دانشگاه باید در آن قرار گیرند. [۱۰]. تحقیقات انجام شده از جمله تحقیقات مربوطه به [۱۱]، [۱۲]، [۱۳]، [۱۴] و [۱۵] عموماً در یک راستا نبوده، در عین حال از جامعیت لازم برخوردار نبوده‌اند. ضمناً فقدان اطلاعات جامع، سازمان یافته و قابل مراجعه (به لحاظ عدم وجود پیشینه تحقیق تحت این عنوان در این سازمان)، علی‌الخصوص تاکید هیئت رییسه دانشگاه و در راس آن ریاست دانشگاه نسبت به موضوع، وجود خلاءهای اطلاعاتی و عملیاتی موجود، شواهدی بر نیاز دستگاه به بررسی موضوع بوده، ضرورت آن را مطرح ساخته است. سرمایه‌گذاری و پژوهش در این راستا بسیار مفید فایده بوده، به نحوی که اطلاعات متقن و قابل استنادی را با صرف حداقل هزینه و استفاده از افراد توانمند و مجرب در خصوص موضوع مورد پژوهش ارایه نموده که نتایج آن می‌تواند مورد استفاده ذی‌نفعان، مدیران و برنامه‌ریزان دستگاه و سایر سازمان‌های هم‌تا قرار گیرد.

سوالات تحقیق

سوال اصلی پژوهش: آیا یکپارچه سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در بهره‌وری سازمانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران تاثیر دارد؟

سوالات فرعی:

- ۱_ آیا یکپارچه سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در مدیریت کارکرد تاثیر دارد؟
- ۲_ آیا یکپارچه سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در مدیریت مجوزها و قوانین تاثیر دارد؟
- ۳_ آیا یکپارچه سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در مدیریت مانده مرخصی تاثیر دارد؟
- ۴_ آیا یکپارچه سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها تاثیر دارد؟
- ۵_ آیا یکپارچه سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان در مدیریت شیفت‌های بیمارستانی تاثیر دارد؟

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع مطالعات هدفمند کاربردی است. در این پژوهش برای طرح ریزی سیستم مورد نظر و رسیدن به یک دیدگاه مشترک، از یک تیم متشکل از خبرگان سازمانی و مهندسين نرم افزار استفاده گردید. روش تحقیق توصیفی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کاربران سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران (در سطح ستاد دانشگاه و واحدهای تابعه) به تعداد ۵۰ نفر تشکیل می‌دهند که همگی دعوت به مشارکت (تکمیل پرسشنامه) شدند (سرشماری). بدین منظور یک پرسشنامه الکترونیکی تهیه و لینک آن در اختیار کلیه کاربران قرار گرفت. علیرغم پیگیری‌های فراوان محققین، متأسفانه تنها ۳۴ نفر از بین ۵۰ نفر کاربر سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) در ستاد و واحدهای تابعه، نسبت به تکمیل پرسشنامه اقدام نمودند که این ۳۴ نفر نمونه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری (بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت) انجام شد. این پرسشنامه دارای ۵ مولفه مدیریت کارکرد (شامل ۱۰ سوال)، مدیریت مجوزها و قوانین (شامل ۴ سوال)، مدیریت مانده مرخصی (شامل ۳ سوال)، مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها (شامل ۴ سوال) و مدیریت شیفت‌های بیمارستانی (شامل ۴ سوال) و جمعا شامل ۲۵ سوال است. بنابراین نمره حاصل از هر پرسشنامه عددی بین ۲۵ تا ۱۲۵ می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان فن و پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ تحصیل شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های تی استیودنت در سطح معناداری ۵ درصد تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

در جداول ۱ و ۲ فراوانی کاربران پاسخ دهنده از حیث محل خدمت، جنسیت، مدرک تحصیلی، سن، سابقه کار و نوع استخدام ثبت شده است.

جدول ۱: جدول توصیفی کاربران پاسخ دهنده براساس محل خدمت، جنسیت و مدرک تحصیلی

کل	مدرک تحصیلی			جنسیت			محل خدمت			عنوان
	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	زن	مرد	دانشکده	بیمارستان	شبکه	ستادی	
۳۴	۱۸	۱۴	۲	۱۸	۱۶	۵	۱۵	۱۱	۳	تعداد
۱۰۰	۵۲٫۹	۴۱٫۲	۵٫۹	۵۲٫۹	۴۷٫۱	۱۴٫۷	۴۴٫۱	۳۲٫۴	۸٫۸	درصد

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، از حیث محل خدمت بیشتر کاربران پاسخ دهنده در واحدهای بیمارستانی شاغل بوده و از حیث جنسیت ۱۸ نفر مرد و ۱۶ نفر زن هستند. از حیث مدرک تحصیلی نیز بیشتر پاسخ دهندگان دارای مدرک فوق لیسانس می‌باشند.

جدول ۲: جدول توصیفی کاربران پاسخ دهنده بر اساس سن، سابقه کار و نوع استخدام

عنوان	سن			سابقه کار			نوع استخدام			
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	بیشتر از ۵۰ سال	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۰ سال	رسمی / پیمانی	قراردادی	شرکتی
تعداد	۲۱	۱۲	۱	۵	۴	۱۹	۶	۲۶	۷	۱
درصد	۶۱.۸	۳۵.۳	۲.۹	۱۴.۷	۱۱.۸	۵۵.۹	۱۷.۶	۷۶.۵	۲۰.۶	۲.۹

بر اساس جدول ۲ بیشتر پاسخ دهندگان دارای محدوده سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال بوده و دارای ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کار می‌باشند. همچنین از حیث نوع استخدام نیز ۲۶ نفر رسمی یا پیمانی، ۷ نفر قراردادی و ۱ نفر شرکتی هستند. قبل از تحلیل نتایج حاصل از پرسشنامه‌ها، پایایی آن را به وسیله معیار آلفای کرونباخ سنجیدیم. این معیار برابر ۹۱/۳ درصد به دست آمد که چون از حد انتظار ۷۰ درصد بیشتر است، نشان از پایایی خوب پرسشنامه محقق ساخته دارد. پرسشنامه حاوی سوالاتی در خصوص مولفه‌های پنجگانه سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) قبل و بعد از یکپارچه‌سازی و تاثیر آن در بهره‌وری است. این مولفه‌های پنجگانه عبارتند از: مدیریت کارکرد (شامل ۱۰ سوال)، مدیریت مجوزها و قوانین (شامل ۴ سوال)، مدیریت مانده مرخصی (شامل ۳ سوال)، مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها (شامل ۴ سوال) و مدیریت شیفت‌های بیمارستانی (شامل ۴ سوال) و جمعا شامل ۲۵ سوال است. بر این اساس میزان بهره‌وری کارکنان قبل و بعد از یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) تعیین شد. در واقع بر اساس نتایج پاسخ‌های هر کاربر در پرسشنامه خود، در هر پرسشنامه عددی بین ۲۵ تا ۱۲۵ برای قبل از یکپارچه‌سازی و عددی بین ۲۵ تا ۱۲۵ برای بعد از یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) به دست آمد. میانگین این نمرات قبل و بعد از یکپارچه‌سازی در جدول ۳ قابل مشاهده است. با استفاده از یک آزمون تی استیودنت زوجی به مقایسه میزان بهره‌وری قبل و بعد از یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب پرداختیم. نتایج حاصل از آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: نتایج آزمون تی استیودنت زوجی متغیر بهره‌وری قبل و بعد از یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب

متغیر	میانگین متغیر قبل از یکپارچه‌سازی	میانگین متغیر بعد از یکپارچه‌سازی	آماره آزمون (t)	احتمال معناداری	نتیجه
بهره‌وری	۷۰٫۶۸	۱۰۵٫۷۴	-۶٫۰۵۱	< ۰٫۰۰۱	معنادار

با توجه به جدول فوق از آنجا که مقدار احتمال معناداری (p-value) عددی بسیار کوچک (کوچکتر از یکهزارم) به دست آمده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین میانگین بهره‌وری قبل و بعد از یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج)، در سطح معناداری ۵ درصد دارای اختلاف معناداری است. همانگونه که در جدول مشاهده می‌شود، میانگین میزان بهره‌وری پس از یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب افزایش قابل ملاحظه‌ای داشته است. به منظور بررسی اهداف فرعی پژوهش، آزمون تی استیودنت زوجی را برای نتایج هریک از مولفه‌های پنجگانه سیستم حضور و غیاب یعنی مدیریت کارکرد، مدیریت مجوزها و قوانین، مدیریت مانده مرخصی، مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها و مدیریت شیفت‌های بیمارستانی نیز انجام دادیم. نتایج حاصل از این آزمون‌ها در جدول ۴ خلاصه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون تی استیودنت زوجی مولفه‌های سیستم حضور و غیاب قبل و بعد از یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب

نتیجه	احتمال معناداری	آماره آزمون (t)	میانگین متغیر بعد از یکپارچه سازی	میانگین متغیر قبل از یکپارچه سازی	مولفه
معنادار	< ۰,۰۰۱	-۵,۲۱۱	۴۲,۲۲	۳۰,۱۲	مدیریت کارکرد
معنادار	< ۰,۰۰۱	-۴,۸۷۱	۱۶,۹۴	۱۱,۶۸	مدیریت مجوزها و قوانین
معنادار	< ۰,۰۰۱	-۶,۷۲۷	۱۳,۰۳	۷,۴۴	مدیریت مانده مرخصی
معنادار	< ۰,۰۰۱	-۷,۲۱۹	۱۷,۲۱	۸,۰۹۴	مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها
معنادار	< ۰,۰۰۱	-۳,۵۳۵	۱۶,۲۴	۱۲,۵۰	مدیریت شیفت‌های بیمارستانی

با توجه به جدول فوق از آنجا که مقدار احتمال معناداری (p-value) هر پنج مولفه سیستم حضور و غیاب یعنی مدیریت کارکرد، مدیریت مجوزها و قوانین، مدیریت مانده مرخصی، مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها و مدیریت شیفت‌های بیمارستانی عددی بسیار کوچک (کوچکتر از یکهزارم) به دست آمده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب از طریق هر پنج مولفه در سطح معناداری ۵ درصد موجب افزایش بهره‌وری گردیده است. میزان صرفه جویی حاصل از اجرای پروژه در یکسال بر اساس آنالیزاطلاعات دریافت شده از سیستم حضور و غیاب یکپارچه که توسط واحد فناوری اطلاعات دانشگاه دریافت گردیده است:

الف) مدیریت کارکرد، مانده مرخصی: ۷,۷۲۸,۰۰۰,۰۰۰ تومان

ب) مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها (صرفه جویی در مصرف کاغذ): ۱۱۷,۵۴۰,۰۰۰ تومان

بحث

پیش شرط معماری اطلاعات دانشگاه، باز مهندسی و استاندارد کردن فرآیندها و معماری شبکه‌های سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی است. یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر نشان داد که یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب (ورود و خروج) کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران موجب افزایش بهره‌وری آنان گردیده است. به عبارت دیگر یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب کارکنان از طریق هر پنج مولفه آن یعنی مدیریت کارکرد، مدیریت مجوزها و قوانین، مدیریت مانده مرخصی، مدیریت گردش اسناد و درخواست‌ها و مدیریت شیفت‌های بیمارستانی تاثیر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران داشته است. نقاط قوت یکپارچه سازی شامل افزایش سرعت دسترسی به اطلاعات توسط مدیران، پاسخگویی سریع، کنترل کاربران، ساده و کاربردی بودن آن می تواند بصورت کاربردی سبب بهره وری بسیاربالا زیرساخت های فناوری اطلاعات گردد و توان به روز رسانی پایگاه داده را افزایش دهد. این موضوع نشان داد یکپارچه‌سازی سیستم حضور و غیاب، ابزاری نوین و شایسته در دستان مسئولان برای افزایش بهره‌وری در راستای دستیابی به اهداف سازمانی است.

سپاسگزاری

بدین وسیله مراتب سپاس و قدر شناسی خود را از کلیه همکاران محترمی که وقت گرانبهای خویش را برای تکمیل پرسشنامه در اختیار گذاشته‌اند اعلام می‌داریم.

منابع:

- ۱- کریمی، علی. دگرگونی سازمان‌های لجستیکی با پیاده سازی سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه. مرکز مطالعات و پژوهش‌های لجستیکی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال ۱۳۹۰.

- ۲- رونقی، محمد حسین. امکان سنجی شکل گیری سیستم های اطلاعاتی یکپارچه تحت وب در سازمان های ایرانی. فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات. سال اول، پاییز ۱۳۹۱.
- 3- Hakim, A. Hakim, H (2010) A practical model on controlling the ERP implementation risks, Information Systems 35 204-24.
- 4- Peng, G.C. Nunes M.B, (2010) Interrelated barriers and risks affecting ERP Post implementation in China, in: Proc. 43 rd Annual Hawaii International Conference on System Science (HICSS 10, Hawaii, EEUU, PP. 1-10.
- 5- Herzman G Curran T. Experts, memory: an ERP study of perceptual expertise effects on encoding and recognition, Mem Cogn (2011) 39:412-432
- ۶- نعمتی شمس آباد، حسنعلی؛ معینی، علی. یکپارچه سازی سیستمهای اطلاعات بین سازمانی: ارائه مدلی برای شناخت دامنه مسئله یکپارچه سازی مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴.
- ۷- دستورالعمل حضور و غیاب کارکنان. پژوهشگاه استاندارد <http://www.standard.ac.ir>
- 8- Arena, M. Arnaboldi, M. AZZone, G. (2010) The organizational dynamics of enterprise risk management, Accounting, Organizations and Society 35 659-675.
- ۹- ثمری، عیسی؛ احمدوند، علی محمد. تحلیلی بر جایگاه سیستمهای اطلاعاتی (IS)ها در مدیریت و برنامه ریزی توسعه دانشگاهی با تأکید بر پایگاه داده ها نامه آموزش عالی، دوره جدید، سال سوم، شماره دوازدهم، زمستان ۱۳۸۹، ص ۳۳-۹.
- ۱۰- الهیان، محمدرضا، پنجمین همایش پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، دانشگاه تهران، ۱۴ تیر، ۱۳۹۷.
- ۱۱- صالح زاده ح، مهرجوف، باغخانی پور م، علم ا. بررسی استانداردهای سیستم مدیریت یکپارچه (IMS) برای صنایع چهارمین کنفرانس ملی مهندسی و مدیریت محیط زیست: 1401. undefined.
- ۱۲- محمدیان، عباس، بررسی سامانه های مدیریت یکپارچه (IMS) بر شاخص های عملکرد ایمنی یکی از صنایع معدنی (مطالعه موردی: شرکت معدنی آهن آجین)، هشتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی سال ۱۴۰۲
- 13-Hao X, Yang H, Yin Z, editors. Research on the Intelligent Integrated Management System of Opencast Coal Mine. Journal of Physics: Conference Series; 2019: IOP Publishing.
- 14-Ionescu GH, Firoiu D, Pîrvu R, Bădîrcea R, Drăgan C. Implementation of integrated management systems and corporate social responsibility initiatives—a Romanian hospitality industry perspective. Sustainability. 2018;10(10):3684.
- 15-Velmakina YV, Aleksandrova SV, Vasiliev VA, editors. Basics of forming an integrated management system. 2018 IEEE International Conference "Quality Management, Transport and Information Security, Information Technologies"(IT&QM&IS); 2018: IEEE.

Investigating the impact of integrating the attendance and absence system (check-in and check-out) of employees in the organizational productivity of Mazandaran University of Medical Sciences.

*Tahereh Sazmand (PH.D)⁷, Mitra Abbasi Moghadasi (M.A)⁸, Hamidreza Musafery Qomikolaei(M.A)⁹, Naeim Yousefifar (M.A)¹⁰, Gholamreza Perkan (M.A)¹¹, Mahtab Nikpour (M.A)¹²

abstract

Background and purpose: The main purpose of this research is to investigate the impact of the integration of the attendance and absence system (entry and exit) of employees in the organizational productivity of Mazandaran University of Medical Sciences, and its partial objectives are to examine the integration components (functional management, management of licenses and rules, management Leave balance, management of document circulation and requests, management of hospital shifts).

Materials and methods: the present research is practical in terms of its purpose; Because the results of the findings can be useful for solving existing problems within the organization and other stakeholders. In terms of how data is collected, it is descriptive and survey; Also, in terms of time, cross section and from the point of view of the type of data, it is considered small. The statistical population of the research consists of all the users of the attendance and absence system (login and logout) of the Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services (at the headquarters level and subordinate units) in the number of 50 people, all of whom were invited to participate (complete the questionnaire) (census) . Data collection was done through a researcher-made productivity questionnaire (based on a five-point Likert scale). The validity of the questionnaire was studied using the opinions of technical experts and the reliability of the questionnaires was also studied using Cronbach's alpha method. The data were analyzed using descriptive statistics methods and paired t-student tests at a significance level of 5%.

Findings: The findings of this research showed that the integration of the attendance and absence system (entry and exit) of employees through all its five components (functional management, management of permits and rules, management of leave balance, management of document circulation and requests, management of hospital shifts at a significant level of 5 The percentage has a positive effect on organizational productivity.

Conclusion: Today, organizations will be successful in the path of growth and dynamism that seek quality and productivity with a customer-oriented approach. The purpose of productivity is the appropriate attitude and behavior for optimal and desirable use of the set of capabilities and abilities. The need to address the above issue is also due to the importance of the integration of the attendance system (entry and exit) in order to achieve productivity goals. On the other hand, the role of integration and its capabilities are among the categories that are considered in management discussions, which are necessary to ensure the stability, success and achievement of the organization's goals.

Keywords: integration, attendance system, employees, productivity, Mazandaran University of Medical Sciences

7 . * Responsible author: Dr. Tahereh Sazmand E-mail:soniasazmand@gmail.com.

PhD in educational management, expert in educational planning, human resource management, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

⁸ . IT Senior Expert, Director of Software Department, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

⁹ . Master of Statistics, Subject Statistics Expert, Human Resources Management, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

¹⁰ . senior IT expert, director of statistics and information and communication technology, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

¹¹ . Master's degree in educational management, head of the department of administrative transformation, organization development management, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

¹² . Master of Health Services Management, Technology Development Management Expert, Research and Technology Deputy, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.