

نقش ERP در عملکرد مدیریت مالی و مدیریت در بیمارستان‌های دولتی

میثم فرقدان، کارشناس ارشد رشته حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات خمین

meysamfarghedan@yahoo.com

چکیده- با کوتاه شدن دوره عمر محصولات، سازمان‌ها قادر نخواهند بود در این محیط رقابتی و همراه با تغییرات شدید در فناوری، منابع زیادی را برای تولید محصولات جدید صرف نمایند و به عبارتی باید به فکر استفاده بهینه از منابع باشند. بر همین اساس و در جهت استفاده بهینه از منابع سازمان، مشکل اصلی مدیران کمبود اطلاعات راجع به منابع سازمان نیست بلکه مسئله اصلی همان چگونگی استفاده از حجم زیاد اطلاعات در سازمان می‌باشد. لذا هدف از این تحقیق بررسی تاثیر بکارگیری ERP بر عملکرد مدیریت مالی و مدیریت در بیمارستان‌های دولتی است. تحقیق جز تحقیقات میدانی بوده، از نظر روش علمی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین می‌باشد که تعداد اعضای این جامعه بالغ بر ۴۰۰ نفر می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش مدل معادلات ساختاری، با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته و نتایج حاصل از آن نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود عملکرد مدیریت مالی، بر بهبود خدمات پرستاری، بر رضایت فروشندگان تجهیزات پزشکی، بر ارائه اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد و بر رضایت پرسنل تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: ERP، مدیریت مالی، مدیریت، بیمارستان‌های دولتی

مقدمه

با کوتاه شدن دوره عمر محصولات، سازمان‌ها قادر نخواهند بود در این محیط رقابتی و همراه با تغییرات شدید در فناوری، منابع زیادی را برای تولید محصولات جدید صرف نمایند و به عبارتی باید به فکر استفاده بهینه از منابع باشند. امروزه استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی که یکی از دستاوردهای فناوری اطلاعات در سازمان‌ها می‌باشد به یک ضرورت تبدیل گشته و سازمان‌ها را در جهت استفاده

هر چه بیشتر از این فناوری جدید که بستگی به تفکر مدیران ارشد سازمان و شناخت و درک آنان از اهمیت این سیستم‌ها در امور سازمان دارد، ترغیب خواهد کرد. بیمارستان‌ها در اروپا و آمریکا در حال تحول ساختار سازمانی خود می‌باشند. گرایش آشکاری به سوی سیستم‌های ارائه دهنده خدمات (یکپارچه‌سازی در مقابل واسطه‌سازی) و خدمات درمانی متمرکز وجود دارد. امروزه سازمان‌ها تحت فشار قرار دارند تا خدماتی با کیفیت بالاتر و مطابق با نیازهای خاص هر مشتری را در زمانی کوتاه‌تر ارائه دهند. بیمارستان‌هایی که دارای سیستم بهداشتی و درمانی یکپارچه و یا بخشی از آن سیستم هستند به طور مشخص و البته گاهی با از دست دادن کیفیت خدمات قادر به کنترل هزینه‌ها می‌باشند. سیستم‌های بهداشتی درمانی یکپارچه، علاوه بر توجه به یکپارچه‌سازی سازمان‌های بزرگ، نسبت به یکپارچه‌سازی سازمان‌های کوچک ارائه دهنده خدمات مراقبتی، نیز توجه دارند.

در بازارهای رقابت جهانی، سازمان‌ها به یافتن راه‌حل‌های کسب و کاری بهتر با ساختارهای انعطاف‌پذیر و قابل اطمینان‌تر نیاز دارند. بسیاری از زیر ساختارهای سازمانی و تشکیلاتی توسط سیستم‌های اطلاعاتی (که فرایندهای کاری را بطور مستقیم و یا غیرمستقیم در جهت رشد و ابقاء سازمان پشتیبانی می‌کنند) توانمندتر شده‌اند. با اداره مؤثرتر این فرایندها مزایای رقابتی می‌توانند از طریق کاهش هزینه، افزایش تولید و بهبود سرویس‌دهی مشتریان حاصل شوند. به منظور شکل‌دهی فرایند گردش کار، بیشتر پارامترهایی که ERP دارد به طرق مختلفی انعطاف‌پذیر است. به عبارت دیگر سیستم‌های ERP جهت خودکار کردن وظایف کاری پدید آمده‌اند و راه‌حل داده‌ای (اطلاعاتی) یکپارچه‌ای در سرتاسر زیرساختار سازمانی ارائه می‌دهند. سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان، سیستم‌های اطلاعاتی پیکره‌بندی شده‌ای می‌باشند که اطلاعات و فرایندها مبتنی بر اطلاعات را در داخل و در میان نواحی کاری سازمان یکپارچه می‌کنند.

در سال‌های اخیر با توجه به فشارها و بحران‌های اقتصادی و رقابت شدید در بازار، اکثر سازمان‌ها نسبت به نتایج حاصل از به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی سازمانی خود، حساس شده و در پی سنجش میزان موفقیت آنها برآمده‌اند. ایفیندو در مطالعه‌ای که به بررسی تأثیر دو متغیر سازمانی بر موفقیت برنامه‌ریزی منابع سازمانی می‌پردازد، مدلی را مطرح می‌کند که متشکل از سه بخش عوامل بیرونی، عوامل درونی و اجزای موفقیت برنامه‌ریزی منابع سازمانی است. وی برای سنجش موفقیت

سیستم، مدلی مشکل از پنج بعد کیفیت سیستم، کیفیت اطلاعات، تأثیرات فردی، تأثیر بر کار گروهی و تأثیرات سازمانی را به کار می‌گیرد.

عملکرد سازمانی

عملکرد نتایج قابل اندازه‌گیری، تصمیمات و اقدامات سازمانی است که نشان دهنده میزان موفقیت و دست‌آوردهای کسب شده است (بیاضی طهرابند و همکاران، ۱۳۸۸، ۵۰).

رضایت شغلی

ارزیابی کلی فرد از کار و تجارت مربوط به کار وی که از ارزش‌ها و عقاید فرد تأثیر می‌پذیرد تعریف کرده‌اند (ذاکرفرد و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۴).

رضایت مشتری

مجموعه اعتقاداتی که منافع مشتری را در اولویت قرار می‌دهد، در حالی که دیگر سهامداران همچون مالکان، مدیران و کارکنان را نادیده نمی‌گیرد تا یک شرکت با سودآوری بلندمدت ایجاد کند (بلو ۲۰۰۷، ۵۱۲). هسته اصلی هر سیستم ERP بخش نرم‌افزار آن است که شامل تعدادی ماژول‌های کاربردی می‌باشد و هر شرکت بنا بر نیاز خود از این ماژول‌ها استفاده می‌نماید. هر یک از ماژول‌ها، فعالیت‌های عملیاتی بخشی از سازمان را مکانیزه می‌نماید. نکته‌ی مهم آن است که همه این ماژول‌ها به یکدیگر مرتبط بوده و از انسجام خاصی برخوردارند. شناسایی عوامل مهم موفقیت، برای تشخیص عناصر مهم مورد نیاز برای موفقیت عملیات تجاری سودمند است. عوامل مهم موفقیت، تعداد محدودی از معیارها، عناصر یا گام‌های مهم یک طرح هستند که به منظور دستیابی به اهداف مدیریت در اجرای نظام اطلاعاتی باید مورد توجه دقیق قرار گیرند. آن‌ها عوامل مهمی در سازمان هستند که برای تحقق اهداف کسب‌وکار بر آن‌ها تأکید می‌شود. حوزه‌هایی که در آن‌ها کارها باید درست انجام شوند تا نظام اطلاعاتی، کارکرد مفیدی داشته باشد و به اهداف مشخص دست یابد. (بون و همکاران، ۲۰۰۳، ۸)

پیشینه پژوهش

عباسچیان و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود میزان رضایت شغلی پرستاران و عوامل تاثیرگذار بر آن مورد بررسی قرار دادند. روش بررسی: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی تحلیلی است که جامعه مورد مطالعه آن را پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر زنجان تشکیل داده‌اند. ۴۷۲ پرستار در این مطالعه شرکت نمودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته شامل ۲۵ گویه در حیطه‌های امنیت شغلی، سبک مدیریتی، محیط کار و امکانات رفاهی، حقوق و مزایا و خودپنداری از وجهه اجتماعی پرستار بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمون آماری مجذورکای در محیط نرم‌افزار آماری SPSS 16 استفاده شده است. یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش، میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران از صد نمره $(1/87 \pm 51/2)$ بدست آمد. بیشترین میانگین نمره مربوط به وجهه اجتماعی حرفه پرستاری در جامعه بود $(2/69 \pm 62/39)$. کمترین میانگین نمره‌ها مربوط به رضایت از محیط کار و امکانات رفاهی $(2/26 \pm 44/82)$ و حقوق و مزایا $(2/63 \pm 45/76)$ بود. نتیجه‌گیری: از جمله عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی پرستاران اختصاص امکانات رفاهی، رضایت از محیط کار و بهبود حقوق و مزایا بودند. لحاظ نمودن کاهش ساعات کار، نوبت کاری و اضافه کار در ارتقاء کیفیت خدمات پرستاری و رضایت دو جانبه پرستار و بیمار امری ضروری به نظر می‌رسد.

میرزاییگی و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی با هدف تعیین میزان رضایت شغلی پرستاران کشور انجام داده‌اند. روش بررسی: این تحقیق به صورت توصیفی - مقطعی در سال ۱۳۸۵ انجام گرفت. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی بود و ۱۰۵۸ پرستار در این مطالعه شرکت داشتند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای شامل دو بخش بود که در قسمت اول ویژگی‌های فردی و شغلی پرستاران و در قسمت دوم رضایت شغلی مورد سوال قرار گرفت. اطلاعات طی ۳ ماه جمع‌آوری شد. در تجزیه و تحلیل آماری از SPSS v.12 و آزمون‌های آماری توصیفی استفاده گردید. یافته‌ها: نتایج نشان داد فقط حدود یک سوم پرستاران (۳۴,۳۰٪) از شغل خود راضی هستند. براساس نتایج به دست آمده «امنیت شغلی در حرفه پرستاری» (۴۴,۵٪) و «میزان رضایت پرستاران از محیط کار و امکانات رفاهی» (۴۴,۲۶٪) بالاترین امتیاز رضایت و از سوی دیگر «شرح وظایف حرفه پرستاری» (۷۴,۷۵٪)، «وجهه

اجتماعی حرفه پرستاری در جامعه» (۳، ۷۰٪) و «روش‌ها و نحوه ارتباط با مدیران پرستاری» (۷۰٪) به ترتیب بیشترین امتیاز نارضایتی پرستاران را به خود اختصاص دادند.

نتیجه‌گیری: بهبود حقوق و مزایا و رعایت عدالت در حقوق کارکنان بهداشتی درمانی به ویژه پرستاران در مقایسه با سایر کارکنان دولت، تعدیل ساعت کار، اضافه کاری و نوبت کاری جهت حفظ کیفیت خدمات پرستاری، رضایت پرستار و در نهایت رضایت بیمار ضروری است. همچنین هموار کردن مسیر ارتقای شغلی، فراهم نمودن امکان ادامه تحصیل و آموزش مداوم و فرهنگ سازی در زمینه حرفه پرستاری از اقدامات مهم در جهت افزایش رضایت شغلی در پرستاران است.

لی و همکارانش (۲۰۱۰) در تحقیقی که با عنوان تأثیر حمایت سازمانی در پیاده‌سازی برنامه‌ریزی منابع سازمانی انجام گرفت. به ارائه‌ی یک مدل برای بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر مقاصد رفتاری در برنامه‌ریزی منابع سازمانی براساس مدل پذیرش فناوری پرداختند. مدل پیشنهاد شده اثرات حمایت سازمانی، اعم از رسمی و غیررسمی بر عوامل مدل پذیرش فناوری را نشان می‌دهد. پرسشنامه توسعه یافته به آزمون مدل ارائه شده می‌پردازد. در مجموع ۷۰۰ پرسشنامه در شرکت‌های کوچک و متوسط که سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی در آن‌ها اجرا شده پخش می‌شود که در نهایت ۲۰۹ تای آن برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار می‌گیرند. از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهند که حمایت سازمانی عامل مهمی برای سودمندی ادراک شده و درک سهولت استفاده از آن هست. به نظر می‌رسد درک سودمندی و سهولت درک شده در استفاده منجر به بهره‌وری بالاتری در سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمان و نیت رفتاری برای استفاده از این سیستم می‌شود. قابل توجه‌ترین یافته‌ی این تحقیق این است که حمایت سازمانی با عوامل مدل پذیرش فناوری ارتباط مثبت دارد.

در تحقیقی دیگر که توسط کالیسیر و همکاران (۲۰۰۹)، با عنوان پیش‌بینی مقاصد رفتاری برای استفاده از سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمان گرفت، هدف از آن بررسی عوامل مختلف مؤثر بر مقاصد رفتاری کاربران در استفاده از سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی، بر اساس داده‌های به دست آمده از ۷۵ کاربر نهایی در استفاده از سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی است. مدل تحقیق براساس یافته‌های مطالعات قبلی ساخته شده است. نتایج نشان می‌دهد که هنجارهای ذهنی، احساس سودمندی و سطوح آموزشی توسط مقاصد رفتاری در استفاده از سیستم تعیین می‌شود. علاوه بر این، درک

سودمندی بر نگرش نسبت به استفاده، و همچنین سهولت ادراک شده در استفاده از سیستم بر سودمندی درک شده تأثیر می‌گذارد. همچنین سطح تحصیلات، با سهولت ادراک شده از استفاده و نیت رفتاری ارتباط معناداری دارد. با این حال، هیچ رابطه‌ی معناداری بین نگرش و مقاصد رفتاری نیست.

روش پژوهش

روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می‌باشد، زیرا محقق در پایان این پژوهش به نتایجی دست می‌یابد که این نتایج برای سازمان‌هایی که در حوزه جامعه آماری قرار می‌گیرند قابل استفاده می‌باشد. از سوی دیگر نوع روش تحقیقی که برای رسیدن به مقاصد تحقیق حاضر از آن استفاده شده است، روش علی می‌باشد.

جامعه آماری، حجم نمونه، گستره نمونه

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین می‌باشد که تعداد اعضای این جامعه بالغ بر ۴۰۰ نفر می‌باشد.

روش نمونه‌گیری و حجم تقریبی نمونه

در این تحقیق با توجه به این که از تکنیک معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده می‌شود، برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است:

$$5q \leq n \leq 15q$$

$$15 \times 26 \leq n \leq 5 \times 26$$

$$390 \leq n \leq 130$$

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول‌ترین طرق جمع‌آوری اطلاعات است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده مراحل زیر طی شده است: ویرایش و تنظیم داده‌ها، کار با پاسخ‌های مفید، انتخاب مقیاس، کدگذاری، طبقه‌بندی، تجزیه و تحلیل نهایی

فرضیه‌های پژوهش

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود عملکرد مدیریت مالی تاثیر دارد.

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود خدمات پرستاری تاثیر دارد.

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت فروشندگان تجهیزات پزشکی تاثیر دارد.

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر ارائه اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد تاثیر دارد.

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت پرسنل تاثیر دارد.

نتایج

در این بخش، اطلاعات جمع‌آوری شده از جامعه آماری مورد نظر، با استفاده از دو روش آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. مشاهده می‌شود که ترکیب پاسخ دهندگان از نظر مولفه جنسیت به این شکل است که ۵۶/۵ درصد از پاسخ دهندگان را مردان و ۴۱/۵ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. از نظر سنی ۳۲/۹ درصد در بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارند. از سوی دیگر ۵۲/۴ درصد و ۱۲/۳ درصد از پاسخ دهندگان به ترتیب در بازه‌های سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و بیشتر از ۵۰ سال قرار دارند. ترکیب پاسخ دهندگان با توجه به مولفه تحصیلات به این صورت می‌باشد که ۶/۱ درصد از پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند، ۲۳/۶ درصد فوق‌دیپلم، ۵۹/۸ درصد لیسانس، و ۸/۵ درصد نیز دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. از نظر سابقه کاری نیز ۱۳/۴ درصد دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۳۹/۴ درصد دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۸/۹ درصد دارای سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۴/۶ درصد نیز دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال می‌باشند. برای آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می‌تواند هم به عنوان یک متغیر درون‌زا و هم یک متغیر برون‌زا در نظر گرفته شود.

آزمون فرضیه اول

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود عملکرد مدیریت مالی تاثیر دارد.

جدول شاخص‌های فرضیه اول

متغیر تاثیرگذار	نوع متغیر و نماد	متغیر تاثیرپذیر	نوع متغیر و نماد	ضریب معناداری t	ضریب استاندارد گاما
برنامه‌ریزی منابع سازمانی	مکنون برونزا	بهبود عملکرد مدیریت مالی	مکنون درونزا	۵/۲۲	۰/۴۵

نتایج نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد مدیریت مالی بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است.

آزمون فرضیه دوم

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود خدمات پرستاری تاثیر دارد.

جدول شاخص‌های فرضیه دوم

متغیر تاثیرگذار	نوع متغیر و نماد	متغیر تاثیرپذیر	نوع متغیر و نماد	ضریب معناداری t	ضریب استاندارد گاما
برنامه‌ریزی منابع سازمانی	مکنون برونزا	بهبود خدمات پرستاری	مکنون درونزا	۵/۰۹	۰/۴۴

نتایج نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر بهبود خدمات پرستاری بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است.

آزمون فرضیه سوم

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت فروشندگان تجهیزات پزشکی تاثیر دارد.

جدول شاخص‌های فرضیه سوم

متغیر تأثیرگذار	نوع متغیر و نماد	متغیر تأثیرپذیر	نوع متغیر و نماد	ضریب معناداری t	ضریب استاندارد گاما
برنامه‌ریزی منابع سازمانی	مکنون برون‌زا	رضایت فروشنده‌گان تجهیزات پزشکی	مکنون برون‌زا	۴/۹۸	۰/۳۸
	ERP	DES	ERP		

نتایج نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تأثیر مثبتی بر رضایت فروشنده‌گان تجهیزات پزشکی داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است.

آزمون فرضیه چهارم

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر ارائه اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد تأثیر دارد.

جدول شاخص‌های فرضیه چهارم

متغیر تأثیرگذار	نوع متغیر و نماد	متغیر تأثیرپذیر	نوع متغیر و نماد	ضریب معناداری t	ضریب استاندارد گاما
برنامه‌ریزی منابع سازمانی	مکنون برون‌زا	اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد	مکنون برون‌زا	۳/۸۶	۰/۳۴
	ERP	STS	ERP		

نتایج نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تأثیر مثبتی بر ارائه اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است.

آزمون فرضیه پنجم

برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت پرسنل تأثیر دارد.

جدول شاخص‌های فرضیه پنجم

متغیر تاثیر گذار	نوع متغیر و نماد	متغیر تاثیر پذیر	نوع متغیر و نماد	ضریب	ضریب
برنامه‌ریزی منابع سازمانی	مکنون برون‌زا	رضایت پرسنل	مکنون درون‌زا	۰/۸۳	معناداری t
	ERP		INF	۸/۲۶	استاندارد گاما

نتایج نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر رضایت پرسنل بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود عملکرد مدیریت مالی تاثیر دارد.

در این فرضیه مقدار t برابر با (۵/۲۲) بدست آمده که در سطح خطای (۰/۰۵) در بازه بی‌معنی (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار ندارد و مشخص می‌شود که حتما برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود عملکرد مدیریت مالی بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین تاثیر دارد. و نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد مدیریت مالی بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق فرح‌بخش و همکاران در سال ۱۳۹۲، عالم تبریز و همکاران در سال ۱۳۸۹، ناظمی و همکاران در سال ۱۳۸۵، مطابقت دارد.

فرضیه دوم برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود خدمات پرستاری تاثیر دارد.

در این فرضیه مقدار t برابر با (۵/۰۹) بدست آمده که در سطح خطای (۰/۰۵) در بازه بی‌معنی (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار ندارد و مشخص می‌شود که حتما برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر بهبود خدمات پرستاری در بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین تاثیر دارد. و نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر بهبود خدمات پرستاری بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است. نتایج

حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق عبایچیان و همکاران در سال ۱۳۸۹، میرزاییگی و همکاران در سال ۱۳۸۸، مطابقت دارد.

فرضیه سوم برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت فروشندگان تجهیزات پزشکی تاثیر دارد.

در این فرضیه مقدار t برابر با (۴/۹۸) بدست آمده که در سطح خطای (۰/۰۵) در بازه بی‌معنی (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار ندارد و مشخص می‌شود که حتما برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت فروشندگان تجهیزات پزشکی تاثیر دارد. و نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر رضایت فروشندگان تجهیزات پزشکی داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق ناظمی و همکاران در سال ۱۳۸۵، مطابقت دارد.

فرضیه چهارم برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر ارائه اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد تاثیر دارد.

در این فرضیه مقدار t برابر با (۳/۸۶) بدست آمده که در سطح خطای (۰/۰۵) در بازه بی‌معنی (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار ندارد و مشخص می‌شود که حتما برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر ارائه اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین تاثیر دارد. نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر ارائه اطلاعات دقیق از وضعیت درآمد بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق عالم تبریز و همکاران در سال ۱۳۸۹، ناظمی و همکاران در سال ۱۳۸۵، مطابقت دارد.

فرضیه پنجم برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت پرسنل تاثیر دارد.

در این فرضیه مقدار t برابر با (۸/۲۶) بدست آمده که در سطح خطای (۰/۰۵) در بازه بی‌معنی (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار ندارد و مشخص می‌شود که حتما برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر رضایت پرسنل بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین تاثیر دارد. و نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبتی بر رضایت پرسنل بیمارستان امام خمینی شهرستان خمین داشته و از آنجا که نتیجه بدست آمده با ادعای محقق منطبق می‌باشد این فرضیه مورد پذیرش قرار گرفته است. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق عالم تبریز و همکاران در سال ۱۳۸۹، عبایچیان و همکاران در سال ۱۳۸۹، میرزاییگی و همکاران در سال ۱۳۸۸، مطابقت دارد.

پیشنهادات

پیاده‌سازی یک سیستم ERP معمولاً نیازمند تعهدی از سوی سازمان است که هزینه گزافی را به همراه دارد و ممکن است چندین سال پیاده‌سازی آن طول بکشد. ولیکن، در صورتی که به طور موفقیت‌آمیزی نصب و راه‌اندازی شود می‌تواند مزایای عمده‌ای به همراه داشته باشد. یک سیستم ERP به گونه‌ای مناسب طراحی و نصب شده باشد، امکان تسهیم اطلاعات به روز را میان وظایف مختلف کسب‌وکار و در نتیجه صرفه‌جویی هزینه و افزایش کارایی را فراهم می‌نماید. به منظور تصمیم‌گیری برای پیاده‌سازی ERP مدیران می‌بایست مسائل عمده و اساسی همانند آمادگی سازمان برای ایجاد تغییر، درجه یکپارچه‌سازی، فرآیندهای کلیدی کسب‌وکار می‌بایست پیاده‌سازی شوند، برنامه‌های کاربردی الکترونیکی مورد نیاز، اینکه به سخت‌افزار جدیدی نیاز هست یا نه و ... توجه نمایند. به منظور افزایش آمادگی کاربر، کارمندان می‌بایست مورد مشورت قرار گرفته و در تمام طول پیاده‌سازی حضور داشته باشند. فراهم نمودن آموزش مناسب نیز در پذیرش سیستم توسط کاربر تاثیر بسیار مهمی دارد. همچنین لازم است یکسری تغییرات در سازمان، فرآیندها و مشاغل ایجاد شود. بنابراین لازم است پیش از پیاده‌سازی سیستم‌های ERP یک برنامه مناسب برای پیاده‌سازی آن تعریف شود.

همچنین پیشنهاد می‌گردد کلیه کارکنان از مزایای اشتراک دقیق داده‌ها آگاه گشته و آموزش‌های لازم و متناسب درخصوص یکپارچه‌سازی داده‌ها به ایشان داده شود. با در نظر گرفتن فرایندهای سازمان، به اصلاح و پیکربندی آنها متناسب با کسب‌وکار سازمان پرداخته شود. پیشنهاد می‌گردد:

- تراکنش‌ها و برنامه‌های کاربردی ERP شبیه هیچ از سایر برنامه‌های شبکه نباشند و در نتیجه نباید فرض را بر این بگذاریم که شبکه به راحتی می‌تواند اینگونه برنامه‌ها را مدیریت نماید.
- هر استقرار ERP متفاوت انجام شود و مازول‌های برنامه کاربردی لازم است سفارشی شوند تا معماری سیستم و توزیع منابع پردازش نیز برای هر محیطی منحصر به فرد خواهد شد.
- لازم است قبل از شروع به کارگیری این سیستم‌ها در سراسر سازمان، درک کافی از اینکه این برنامه کاربردی چگونه در شبکه کار می‌کند ایجاد گردد.

- شبکه را از قبل برای درک اینکه این برنامه‌های کاربردی چگونه در شبکه کار می‌کنند و اینکه چه تاثیری روی برنامه‌های کاربردی فعلی می‌گذارند، تست نمایند.

منابع

۱. احمدپور، ا. و احمد رسائیان، و حمید احمدزاده، ۱۳۸۵، "ارزیابی متوازن پایداری و معیارهای غیرمالی عملکرد"، ماهنامه بورس، شماره ۵۹.
۲. آزادی‌خواه سلیمی، م، ۱۳۹۰، "رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن"، عصرمدیریت، سال پنجم، شماره هیجدهم و نوزدهم، ص ۱۱۸ و ۱۱۷.
۳. اصغری، ا، خالق دوست‌محمدی، ط، عسگری، ف و کاظم‌نژاد، ا، ۱۳۸۹، "بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران"، پرستاری و مامایی جامع‌نگر (فصل‌نامه دانشکده‌های پرستاری و مامایی استان گیلان)، پاییز و زمستان ۱۳۸۹، دوره ۲۰، شماره ۶۴، صص ۷-۱.
۴. اکبری، ف.ا، ۱۳۸۷، "تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی"، تهران، سازمان حسابرسی، چاپ دوازدهم.
۵. انصاری، ع، کریمی، م، ۱۳۸۷، "بررسی معیارهای مالی ارزیابی عملکرد مدیریت ارزش‌آفرینی برای سهامداران با تاکید بر معیارهای اقتصادی"، مجله حسابداری، شماره ۲۰۰.
۶. انواری رستمی، ع.ا، ختن‌لو، م، ۱۳۸۵، "بررسی مقایسه‌ای رتبه‌بندی شرکت‌های برتر براساس نسبت‌های سودآوری و شاخص‌های بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۳، صص ۴۳-۲۵.
۷. بیاضی طهرابند، ع، عقیلی، ح و معین نجف‌آبادی، ف، ۱۳۸۸، "مدل جامع مدیریت عملکرد سازمان‌ها"، پرتال جامع علوم انسانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۱، آذر.
8. Beerli, A., Martin J.D., & Quintana A., (2004), "A model of customer loyalty in the retail banking market", *European Journal of Marketing*, Vol. 38, No. 1/2, pp. 253-275.
9. Bjork, I.T., (2007), "Job Satisfaction In A Norwegian Population Of Nurses: A Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, No. 44, pp.747-757.

10. Boon, O., Wilkin, C, & Corbitt, B., (2003), "Towards a Broader Based Is Success Model—Integrating Critical Success Factors and the DeLeon and Mclean's Is Success Model", Retrieved from www.Deakin.edu.ac, pp. 8-9.
11. Calisir, F, Calisir, F, (2004), "The relation of interface usability characteristics, perceived usefulness, and perceived ease of use to end-user satisfaction with enterprise resource planning (ERP) systems", *Computers in Human Behavior*, Vol. 20, No. 4, pp. 15-505.
12. De Wet J.H., E. Du Toit, (2007), "Return on Equity: A Popular, But Flawed Measure of Corporate Financial Performance", *SAJBM*, 38(1), , pp. 59-69.
13. Deng Zhaohua, Lu Yaobin, Kee Wei Kwok, Zhang Jinlong, (2010), "Understanding Customer Satisfaction And Loyalty: An Empirical Study Of Mobile Instant Messages In China", *International Journal of Information Management*, Volume 30, Issue 4, Pages 289-300.