

بررسی رابطه پرداخت مبتنی بر عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان مراکز آموزشی درمانی

دانشگاه علوم پزشکی ایران

چکیده

مقدمه

رضایت مندی از حقوق و مزایای دریافتی و چگونگی توزیع آن از مهم ترین و مؤثرترین ابعاد مدیریت منابع انسانی است؛ به نحوی که آثار فراوانی بر سازماندهی نظام سلامت، کمیت و کیفیت خدمات دارند. هدف پژوهش حاضر تعیین سطح رضایتمندی کارکنان از طرح پرداخت مبتنی بر عملکرد در سال ۱۴۰۰ بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مقطعی- همبستگی بود که در سال ۱۴۰۰ بر روی ۲۸۰ نفر از کارکنان مراکز آموزشی درمانی تابعه دانشگاه علوم پزشکی ایران که در رسته های اداری مالی، درمانی، پاراکلینیکی و خدمات مشغول به خدمت بودند، انجام شد. داده ها به وسیله پرسشنامه گردآوری شدند و با آزمون های ناپارامتریک کروسکال والیس و من ویتنی و همبستگی اسپیرمن در نرم افزار SPSS تحلیل شدند.

یافته ها

میانگین رضایتمندی کل در کارکنان $2/95 \pm 0/55$ بود (از ۵ نمره). از میان مقوله های مختلف حیطه رضایت مندی، بیشترین میانگین رضایت مربوط به شرایط فیزیکی محیط کاری $3/3 \pm 0/64$ و کمترین آن مربوط به نظام پرداخت $2/56 \pm 0/86$ بود. میانگین عملکرد کل کارکنان $8/82 \pm 63/72$ از ۱۰۰ نمره برآورد شد. در این راستا، میانگین امتیاز حضور کارکنان $6/97 \pm 74/22$ ، میانگین امتیاز نوع شغل $30/97 \pm 15/78$ و میانگین ضریب کیفی عملکرد $85/98 \pm 11/12$ برآورد شد. بر اساس آزمون همبستگی اسپیرمن بین میانگین رضایت کل و امتیاز حضور ($r=0.19$)، امتیاز نوع شغل ($r=0.32$) و ضریب کیفی عملکرد ($r=0.21$) همبستگی معناداری وجود داشت ($p\text{-value} < 0/05$).

نتیجه گیری

میانگین رضایت کارکنان از طرح پرداخت مبتنی بر عملکرد در سطح متوسط برآورد شد. به نظر می رسد لازم است سیاست گذاران بخش سلامت جهت بهبود شیوه پرداخت و ارتقا انگیزه کارکنان درمانی تلاش و برنامه ریزی نمایند.