

تأثیر نظام پرداخت بر اساس عملکرد بر بهره‌وری مطالعه موردی: کادر درمانی بیمارستان شهید چمران تهران

مجید تختی^۱، دکتر فاطمه صراف^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۲۱

تاریخ دریافت: ۹۷/۲/۲۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه تأثیر نظام پرداخت بر اساس عملکرد بر بهره‌وری کادر درمانی بیمارستان شهید چمران تهران است. روش پژوهش توصیفی علی و از نوع کاربردی بود. به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های مالی طبقه‌بندی‌شده بیمارستان استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کادر درمان بیمارستان شهید چمران و روش نمونه‌گیری پژوهش به‌صورت سرشماری بوده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا اطلاعات گردآوری‌شده را به صفحه گسترده Excel منتقل و پس از سازمان‌دهی و انجام محاسبات لازم، جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، نظام پرداخت بر اساس عملکرد روی درآمد تأثیر و نظام پرداخت مطابق با عملکرد بر هزینه‌های کادر درمانی تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه در بیمارستان‌ها نیز همانند سایر سازمان‌ها، انسان به‌عنوان محور اصلی سازمان نقش اساسی را ایفا می‌کند و کارکنان بر اساس قوانین و مقررات دولتی مشغول به کار می‌شوند، عدم کفایت حقوق و دستمزد یا ناعادلانه و ناکارآمد بودن سیستم پرداخت باعث بروز مشکلاتی خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: نظام پرداخت بر اساس عملکرد، بهره‌وری، کادر درمانی بیمارستان شهید چمران تهران

مقدمه

نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان‌های و از حساسیت برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش‌های او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایهریزی می‌شود. یکی از وظایف مدیریت، اداره نظام جبران خدمات می‌باشد (بوناً^۳، ۲۰۱۲: ۱۳۳).

مهم‌ترین دلیلی که افراد را مجبور به اشتغال به کار می‌کند، کسب درآمد مناسب و کافی برای ادامه زندگی است. مسئله درآمد و حقوق چیزی بیشتر از ارضاء نیازهای زندگی کارمندان را در برمی‌گیرد. حقوق و درآمد مناسب در رفتار، سطح زندگی، قدرت خرید، سلامت روحی روانی، وقوع جرائم و ناهنجاری‌های اجتماعی افراد یک جامعه نقش بسزایی دارد. نهایتاً یک حقوق و پرداخت خوب، موجبات افزایش تولید و کارایی را در سازمان به وجود می‌آورد (دسلر^۴، ۲۰۱۱: ۲۲).

۱. فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد حسابداری واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی،

۲. استادیار گروه حسابداری، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی،

4. Bonna, A. K.

aznybe@yahoo.com

3. Desler, G.

خدمات بهداشتی بسیار حائز اهمیت است (رئسی، علیخانی و مبینی زاده، ۱۳۸۸: ۶) بنابراین هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا نظام پرداخت بر اساس عملکرد در تناسب با بهره‌وری کارکنان کادر درمانی در سال ۹۵ می‌باشد؟
پیشینه پژوهش

دای، کانگ و ژو^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان پرداخت مدیران و کارکنان و ارتباط آن با بهره‌وری نشان دادند شکاف میان پرداخت به کارکنان و مدیران منجر به احساس نابرابری، گریز از کار و کاهش تلاش کارکنان می‌گردد. بر اساس مدل پژوهش بین بهره‌وری و عملکرد رابطه U شکل وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد فرصت‌ها و مهارت‌های کارکنان به‌طور قابل‌توجهی رابطه U شکل بهره‌وری و عملکرد را تعدیل می‌نماید.

جیرجان^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان پرداخت بر اساس عملکرد و بهره‌وری: در نقش تعدیل‌کننده دستمزد نشان داد که دستمزد بالا باید با عملکرد همراه شود پرداخت به‌منظور افزایش عملکرد استقرار یابد. فقط پرداخت دستمزد بالا و بدون تعیین استانداردهای عملکرد شفاف و گره زدن پرداخت کارگران مفید فایده نیست و باید مشوق‌های مناسب ارائه شود.

دامیانی، پوپ و ریکی^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان اثر عملکردهای مرتبط پرداخت بر بهره‌وری و دستمزد مقایسه بهره‌وری و دستمزد برآورد نشان می‌دهد طرح‌های تشویقی به‌طور قابل‌توجهی به پیشرفت بهره‌وری منجر می‌شود. در پژوهش هانیچ^۴ (۲۰۱۲) در بررسی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان دولتی نتایج نشان داد که انگیزش، آموزش، مشارکت در تصمیمات، مهارت و شناخت شغل از عوامل اثرگذار بر بهره‌وری بودند که بین هر کدام از عوامل ذکر شده و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد؛ اما در بین این عوامل مهارت کارکنان از دیگر عوامل اثر بیشتری بر بهره‌وری را نشان داد.

برای برقراری پیوندی اثربخش بین پرداخت و عملکرد باید عملکرد را به شیوه معتبری سنجید، اگر نتوانیم پاداش مهمی چون پرداخت را با نتایج پیوند دهیم به کاهش انگیزه و افت عملکرد خواهد انجامید. پرداخت روزمزدی و عدم شفاف‌سازی و تعیین استاندارد کار موظف و مازاد بر کارکنان و معیارهای سنجش شایستگی و همین‌طور عدم ارزش ریالی فعالیت‌های روزانه کارکنان باعث نارضایتی کارکنان و در نتیجه اتلاف منابع مالی و انسانی سازمان است. در بسیاری از کشورها در سراسر جهان سیستم جبران خدمات به‌سرعت در حال تغییر از دستمزد ثابت قراردادی به پرداخت منعطف می‌باشد (بنرو جونز^۵، ۱۹۹۵). به‌خصوص پرداخت‌های مرتبط به عملکرد^۶ (PRP) (برای مثال، برایسون^۳، ۲۰۱۲ و لومیو، مک لود و پرن^۴، ۲۰۰۹: ۲۲). برنامه‌هایی که فرصت پرداخت مشابه را برای همه کارکنان بی‌توجه به عملکرد فردی یا سطح مسئولیت‌پذیری فراهم می‌کنند، عملکردهای بالا نادیده گرفته می‌شود و بر کارکنان با عملکرد پایین اثر می‌گذارند، این فعالیت با فلسفه شرکت‌های با عملکرد بالا سازگار نیست (فا، کای، نوام و گرپاده^۵، ۲۰۰۲: ۳).

با توجه به اینکه در بیمارستان‌ها نیز همانند سایر سازمان‌ها، انسان به‌عنوان محور اصلی نقش اساسی را ایفا می‌کند و کارکنان بر اساس قوانین و مقررات دولتی مشغول به کار شده و عدم‌کفایت حقوق و دستمزد یا ناعادلانه و ناکارآمد بودن سیستم پرداخت باعث رواج مشکلاتی از قبیل نارضایتی کارکنان، غیبت، ترک خدمت، اعتصاب و شکایت یا دیگر مشکلات سازمانی خواهد شد؛ بنابراین هدف مدیریت در سازمان، جذب، نگهداری و بالنده سازی نیروی انسانی شایسته است که در این راه طراحی نظام پرداخت عادلانه یکی از مهم‌ترین عوامل تحقق این هدف به شمار می‌رود (جنتی، کبیری، اصغری جعفرآبادی، پور اصغری و بیاض، ۱۳۹۴). تحقق اهداف سازمانی بر مبنای تناسب نظام پرداخت و عملکرد کارکنان می‌باشد و مکانیسم‌های پرداخت به ارائه‌دهندگان

1. Ben-Ner, A. & Jones, D. C.

2. Performance Related Pay

3. Bryson

4. Lemieux, MacLeod and Parent

5. Pfau, B. Kay, I. Nowack, K. M. & Ghorpade, J.

6. Dai, Y. Kong, D. & Xu,

7. Jirjahn, U.

8. Damiani, M. Pompei, F. & Ricci, A.

9. Haenish

لذا برنامه‌ریزی برای بهبود شرایط کاری و اصلاح شیوه‌های مدیریتی از نظر سازمانی و بهبود فرایند استخدام‌ها و توجه به صلاحیت کارکنان در کسب موقعیت شغلی از نظر فردی به بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان مالیاتی کشور کمک خواهد کرد.

نظری، دیوانداری و رایج (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر پرداخت‌های مبتنی بر عملکرد فردی و گروهی و تفاوت پرداخت بر عملکرد با روش مدل‌سازی خطی سلسله مراتبی بیان کردند که تحقیقات مختلف نشان داده است در سازمان‌های با عملکرد بالا پرداخت مبتنی بر عملکرد نقش اصلی دارد. مدل‌سازی خطی سلسله مراتبی (HLM) با بهره‌گیری از داده‌های واقعی حقوق و دستمزد و عملکرد ۱۰۴۲ نفر از کارکنان بانک ملت، نشان داد پرداخت عملکردی و تفاوت پرداختی بر عملکرد اثرگذار است و تفاوت پرداخت نقش تعدیل‌کننده در روابط بین پرداخت مبتنی بر عملکرد و عملکرد فردی ایفا می‌کند. همچنین نتایج حاکی از آن بوده است که پرداخت عملکردی فردی و تفاوت پرداخت نقشی مهم‌تر نسبت به پرداخت عملکردی گروهی در اثرگذاری بر عملکرد دارند.

روش پژوهش

روش پژوهش، توصیفی علی از نوع پژوهش‌های کاربردی بود و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان کادر درمان بیمارستان شهید چمران تشکیل داد. روش نمونه‌گیری پژوهش به صورت سرشماری و شامل تمامی کادر درمان بدون توجه به نوع استخدام آن‌ها بود و به منظور گردآوری داده‌ها و اطلاعات، از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. برای نگارش و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز بخش مبانی نظری به گونه عمده از مجلات تخصصی داخلی و خارجی و برای گردآوری سایر داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز عمدتاً از طریق آرشو بیمارستان استفاده شد.

موندلو و ماکسی^۱ (۲۰۰۹) در تحقیق انجام گرفته در حوزه تأثیر پرداخت‌های عملکردی فردی و گروهی بر عملکرد بیان کردند افراد پرداخت عملکردی فردی را به پرداخت عملکردی گروه ترجیح می‌دهند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد است افراد عملکرد خود را زمانی که پرداخت‌های فردی به گروه تغییر داد شد، به طور چشمگیر تغییر ندادند. اما زمانی که نظام پرداخت از گروه به فردی تغییر یافت، عملکرد خود را تغییری چشمگیر دادند. باکلین و دیکینسون^۲ (۲۰۰۱) درباره اهمیت پرداخت‌های عملکردی فردی بیان کردند که اولاً این نوع پرداخت‌ها یک از دو نوع رایج نظام پرداخت در کسب و کار است و ثانیاً قوی‌ترین ارتباط بین پرداخت و عملکرد را شکل می‌دهند.

زارعی (۱۳۹۵) در شرکت تراکتورسازی تبریز نشان داد کاهش کارها، بهینه‌سازی منابع، ظرفیت اطلاعاتی بالا، انعطاف‌پذیری و محیط کاربرپسند سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی عواملی هستند که در بهره‌وری سازمان تأثیر دارند.

فتاحی، خشنود و قلی پور (۱۳۹۴) نشان دادند اجرای حسابرسی عملکرد باعث ارتقاء بهره‌وری بخش‌های دولتی می‌شود و (۱) اجرای حسابرسی عملکرد باعث بهبود و توسعه شاخصه‌ای ترکیبی منابع ساختاری، سرمایه، نظام‌های مدیریتی و منابع انسانی می‌شود (۲) بهبود و توسعه شاخصه‌ای ترکیبی منابع ساختاری، سرمایه، نظام‌های مدیریتی و منابع انسانی باعث ارتقاء بهره‌وری بخش‌های دولتی می‌شود و (۳) حسابرسی عملکرد از طریق بهبود و توسعه شاخصه‌ای ترکیبی منابع ساختاری، سرمایه، نظام‌های مدیریتی و منابع انسانی باعث ارتقاء بهره‌وری بخش‌های دولتی می‌شود.

برادران و ولیجانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی شرق تهران) نشان دادند به ترتیب سه عامل سازمانی، ویژگی‌های فردی و محیطی، بیشترین تأثیر را بر ارتقاء بهره‌وری دارند.

مدل پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

$$LP_{i,n} = (\sum_{i,n} (SOA + SARA) / HBI) \times 100$$

LP: درصد سهم کل واحدهای پشتیبان از درآمد مبنای

بیمارستان؛

SOA: میانگین ماهیانه یک‌ساله اضافه‌کار کارکنان

واحدهای پشتیبان؛

SARA: میانگین ماهیانه یک‌ساله کارانه تعدیل‌شده

کارکنان واحدهای پشتیبان؛

HBI: میانگین ماهیانه یک‌ساله درآمد مبنای بیمارستان؛

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا داده‌های گردآوری‌شده

را به صفحه گسترده Excel منتقل و پس از سازمان‌دهی و

انجام محاسبات لازم، جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار

SPSS استفاده می‌شود. سپس آمار توصیفی ارائه می‌شود و

پس‌از آن با استفاده از آزمون‌های آماری به تجزیه و تحلیل

ناهمسانی واریانس و همبستگی داده‌های تحقیق پرداخته

می‌شود و با توجه به معنی‌داری مدل و ضرایب متغیرها اقدام

به تأیید یا رد فرضیات می‌گردد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی به‌دست‌آمده از میزان پرداخت،

بهره‌وری، هزینه‌های مصرفی، درآمد، تحصیلات و هزینه

کادر درمانی نشان داده‌شده است.

یکی از لازمه‌های اجرای نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد،

سنجش عملکرد است که روش‌های مختلفی برای جود دارد.

در این پژوهش عملکرد کلیه کارکنان درمانی با استفاده از

برگه‌هایی که طراحی خواهند شد ثبت می‌گردد. این برگه‌ها

می‌باید شامل واحدهای کاری، امتیازات داده‌شده به هر یک از

واحدها، مبلغ دریافتی و مبلغ دریافتی به ازای هر واحد کاری

و مبلغ پرداختی نهایی باشد که پس از مشورت با اساتید تدوین

می‌گردد.

$$productivity_{i,t} = \alpha + \beta_1 PBPS_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

$$LP = \frac{\sum (SOA + SARA)}{HBI}$$

$$P = f(pbp)$$

$$P = \alpha_0 + \alpha_1 pbp$$

که اجزای مدل عبارت‌اند از:

بهره‌وری Productivity

پرداخت مبتنی بر عملکرد Pbps

مقدار ثابت α

باقیمانده مدل ε

متغیر دیگر نظام پرداخت بر مبنای عملکرد به‌عنوان متغیر

مستقل خواهد بود که در ادامه آورده شده است.

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	میزان پرداخت	بهره‌وری	هزینه‌های مصرفی	درآمد	تحصیلات	هزینه کادر درمانی
میانگین	۰/۴۰۹۶۴۰۹۷۶	۲/۲۵۶۴۲۹۴۰	۰/۰۵۲۳۳۱۱۵۶۶	۰/۷۱۰۷۲۳۹۹	۱/۴۵۴۵	۰/۴۶۸۲۶۰۳۸
میانه	۰/۲۳۱۶۰۶۰۳۷	۱/۹۲۰۷۸۲۵۷	۰/۴۰۶۲۵۷۳۵۹	۰/۸۱۳۰۷۹۶۰	۱	۰/۳۶۵۳۸۶۲۸
انحراف معیار	۱/۰۴۹۹۲۳۳	۱/۷۱۹۱۷۵۰۱	۰/۲۱۰۰۱۱۵۴۳۵	۰/۲۰۷۲۰۰۰	۰/۵۹۲۲	۱/۱۷۷۶۴۳۷۲۸
کمترین	۰/۰۰۰۱۹۲۸	۰/۰۰۴۱۱۱	۰/۲۵۷۸۶۴۶	۰/۰۲۸۵۰۰	۱	۰/۲۳۱۶۰۶
بیشترین	۱۴/۴۶۵۲۶	۱۶/۴۳۹۱۸۲	۰/۸۳۳۷۷۵۷	۰/۹۶۵۶۳۴	۳	۰/۸۴۶۴۳۷
چولگی	۱/۲۳۱	۲/۸۴۱	۰/۱۸۴	-۱/۹۵۹	۰/۹۱۸	۰/۶۸۸
کشیدگی	۱/۶۵۱	۱/۰۶۹۱	-۱/۷۷۲	۲/۸۰۲	-۰/۱۴۱	-۰/۹۶۴

جدول ۲ آزمون همبستگی متغیرهای پژوهش

سابقه کار	سطح تحصیلات	هزینه‌های مصرفی	هزینه کادر درمانی	درآمد	بهره‌وری	نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد
۱	-۰/۲۰۲	-۰/۶۸	-۰/۱۶۰	-۰/۰۱۱	-۰/۰۹۶	-۰/۱۴۱
۱	۱	-۰/۱۵۵	-۰/۱۳۶	-۰/۰۳۶	-۰/۱۱۲	-۰/۰۶۶
۱	۱	-۰/۰۴۱	-۰/۳۴۳	-۰/۰۶۸	-۰/۱۱۹	-۰/۱۴۷
۱	۱	-۰/۲۸۰	-۰/۲۸۰	-۰/۱۲۸	-۰/۱۲۸	-۰/۱۴۱
۱	۱	-۰/۰۳۷	-۰/۰۳۷	-۰/۰۳۷	-۰/۰۳۷	-۰/۰۳۷

همان‌گونه در جدول نشان داده شده است، بین برخی از متغیرهای پژوهش همبستگی وجود دارد. H_0 : به نظر می‌رسد نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر درآمد تأثیر معنادار ندارد.

بر اساس فرضیه اول پژوهش نظام پرداخت مبتنی بر H_1 : به نظر می‌رسد نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر درآمد تأثیر معنادار دارد.

جدول ۳ آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰/۳۳۶	۳/۴۴۵	۳	۳/۲۳۲	۰/۰۲۳
باقی‌مانده	۲۰۶/۸۲۴	۱/۰۶۶	۱۹۴	-	-
کل	۲۱۷/۱۶۱	-	۱۹۷	-	-

جدول ۳ میزان متغیر مستقل نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد را بر متغیر وابسته یعنی درآمد رانشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌کنید مقدار معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثرگذار است.

جدول ۴ ضرایب تأثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	-۱/۹۱۸	۰/۰۵۷
درآمد	۰/۱۳۶	۲/۹۳۸	۰/۰۴۴
سطح تحصیلات	۰/۰۹۳	۲/۲۹۳	۰/۰۰۸
سابقه کار	۰/۱۵۸	۲/۲۱۴	۰/۰۲۸
همبستگی	۰/۲۱۸	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
		۰/۴۸	۰/۳۳

به ضریب درآمد، فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان گفت نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر درآمد تأثیر معنادار دارد؛ یعنی فرض صفر فرضیه اول رد و فرض یک تأیید می‌گردد.

بر اساس فرضیه دوم نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های کادر درمانی تأثیر معنادار دارد.

H_0 : به نظر می‌رسد نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های کادر درمانی تأثیر معنادار ندارد.

H_1 : به نظر می‌رسد نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های کادر درمانی تأثیر معنادار دارد.

مقدار ثابت همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی حضور متغیر مستقل را در مدل نشان می‌دهد.

با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ می‌توان گفت متغیر مورد نظر تأثیر آماری معنی‌داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تأیید می‌کند. با توجه

جدول ۵ آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۴/۳۲۲	۴/۷۷۴	۳	۴/۵۶۶	۰/۰۰۴
باقی‌مانده	۲۰۲/۸۳۹	۱/۰۴۶	۱۹۴	-	-
کل	۲۱۷/۱۶۱	-	۱۹۷	-	-

جدول ۵ میزان متغیر مستقل نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد را بر متغیر وابسته یعنی هزینه‌های کار درمانی رانشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌کنید مقدار معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثرگذار است.

جدول ۶ ضرایب تأثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	-۲/۵۲۲	۰/۰۱۲
هزینه‌های کادر درمانی	۰/۱۹۷	۲/۷۶۴	۰/۰۰۶
سطح تحصیلات	۱/۱۳۳	۲/۸۴۵	۰/۰۴۷
سابقه کار	۰/۲۰۰	۲/۷۶۴	۰/۰۰۶
همبستگی	۰/۲۵۷	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
		۰/۶۶۰	۰/۵۱۵

ضریب هزینه‌های کادر درمانی، فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان گفت نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های کادر درمانی تأثیر معنادار دارد؛ یعنی فرض صفر فرضیه دوم رد و فرض یک تأیید می‌گردد. بر اساس فرضیه سوم نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های مصرفی تأثیر معنادار دارد.

H_0 : به نظر می‌رسد نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های مصرفی تأثیر معنادار ندارد.
 H_1 : به نظر می‌رسد نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های مصرفی تأثیر معنادار دارد.

مقدار ثابت همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته‌شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی حضور متغیر مستقل را در مدل نشان می‌دهد.

با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ می‌توان گفت متغیر موردنظر تأثیر آماری معنی‌داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تأیید می‌کند. با توجه به

جدول ۷ آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۹/۶۱۵	۲/۲۰۵	۳	۱/۹۹۶	۰/۰۳۲
باقی‌مانده	۲۰۷/۵۴۶	۱/۰۷۰	۱۹۴	-	-
کل	۲۱۷/۱۶۱	-	۱۹۷	-	-

جدول ۷ میزان متغیر مستقل نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد را بر متغیر وابسته یعنی هزینه‌های مصرفی رانسان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌کنید مقدار معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثرگذار است.

جدول ۸ ضرایب تأثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	-۱/۵۳۱	۰/۱۲۷
هزینه‌های مصرفی	۰/۱۲۵	۲/۷۵۱	۰/۰۴۱
سطح تحصیلات	۰/۰۷۶	۲/۰۴۶	۰/۰۰۷
سابقه کار	۰/۱۴۸	۲/۰۵۵	۰/۰۴۱
همبستگی	۰/۲۱۰	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
		۰/۴۴۳	۰/۲۹۵

می‌توان گفت متغیر موردنظر تأثیر آماری معنی‌داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تأیید می‌کند. با توجه به ضریب هزینه‌های مصرفی، فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان گفت نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر هزینه‌های مصرفی تأثیر معنادار دارد؛ یعنی فرض صفر فرضیه سوم رد و فرض یک تأیید می‌گردد.

مقدار ثابت همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته‌شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی حضور متغیر مستقل را در مدل نشان می‌دهد. با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰,۰۵

نتیجه گیری

همسو با این یافته‌ها دامیانی، پوپ و ریکی (۲۰۱۵) نشان داد طرح‌های تشویقی به‌طور قابل‌توجهی به پیشرفت بهره‌وری منجر می‌شود. زارعی (۱۳۹۵) نشان داد کاهش کارها، بهینه‌سازی منابع، ظرفیت اطلاعاتی بالا، انعطاف‌پذیری و محیط کاربرپسند سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی عواملی هستند که در بهره‌وری سازمان تأثیر دارند. فتاحی، خشنود و قلی پور (۱۳۹۴) نشان دادند اجرای حسابرسی عملکرد باعث ارتقاء بهره‌وری بخش‌های دولتی می‌شود و اجرای حسابرسی عملکرد باعث بهبود و توسعه شاخص‌های ترکیبی منابع ساختاری، سرمایه، نظام‌های مدیریتی و منابع انسانی می‌شود. ترور و همکاران (۲۰۱۲) بیان کردند پراکندگی پرداخت در محیط کار وابسته اثر منفی بر عملکرد دارد و اگر تفاوت پرداخت به اطمینان از ورود کارکنان با ارزش به گروه‌ها و سازمان منجر شود، با عملکرد گروه‌های وابسته ارتباط مثبت دارد و اگر این چنین نباشد، اثری نداشته، یا اثر منفی دارد. موندلو و ماکسی (۲۰۰۹) در تحقیق انجام گرفته در حوزه تأثیر پرداخت‌های عملکردی فردی و گروهی بر عملکرد بیان کردند افراد پرداخت عملکردی فردی را به پرداخت عملکردی گروه ترجیح می‌دهند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد است افراد عملکرد خود را زمانی که پرداخت‌های فردی به گروه تغییر داد شد، به‌طور چشمگیر تغییر ندادند؛ اما زمانی که نظام پرداخت از گروه به فردی تغییر یافت، عملکرد خود را تغییر چشمگیر دادند. بالکین و دیکینسون (۲۰۰۱) درباره اهمیت پرداخت‌های عملکردی فردی بیان کردند که اولاً این نوع پرداخت‌ها یک از دو نوع رایج نظام پرداخت در کسب‌وکار است و ثانیاً قوی‌ترین ارتباط بین پرداخت و عملکرد را شکل می‌دهند؛ عاملی که بسیاری از متخصصان جبران خدمات بیان کردند.

به‌منظور بهره‌برداری از نتایج نیز پیشنهاد می‌شود از سیستم‌های سازمانی مناسب و همچنین به‌کارگیری شیوه مدیریت به‌روز در بیمارستان چمران جهت بالا بردن بهره‌وری و عملکرد استفاده شود و نیز استفاده بهینه از کادر درمانی جهت بالا بردن بهره‌وری در بیمارستان شهید چمران و متناسب نمودن برنامه‌های پرداخت به کادر درمان بیمارستان

مرجع‌ها

مطابق با سختی کار سرلوحه فعالیت‌های سازمان‌ها قرار گیرد.

جنتی، کیبری، اصغری جعفرآبادی، پور اصغری و بیاض. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر پرداخت مبتنی بر عملکرد بر کارایی واحد آزمایشگاه مرکز آموزشی و درمانی امام رضا (ع) تبریز. فصلنامه بیمارستان، ۱۴(۱)، ۵۱-۶۲.

دانایی‌فرد، حسن، پناهی، بلال، (۱۳۸۹). «تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی، تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سکوت سازمانی»، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال دوم (۳). زارعی، بتول (۱۳۹۵). نقش سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ERP) در بهره‌وری سازمان مطالعه موردی: شرکت تراکتورسازی تبریز. فصلنامه مدیریت زنجیره ارزش، ۱(۱)، ۳۱-۴۶.

زمانی، فرهاد (۱۳۷۵). «بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی کار در صنایع مس ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. شریفیان، محمدعلی (۱۳۸۶). «مدیریت سرمایه انسانی»، تهران، مهر کاویان.

فتاحی، سیروس، ابراهیم خشنود و قلی پور، ایرج (۱۳۹۴). بررسی تأثیر اجرای حسابرسی عملکرد بر ارتقاء بهره‌وری بخش‌های دولتی ایران (مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور). دانش حسابرسی، ۱۵(۱).

نظری، م. دیواندری، ع. رایج، ح؛ و حمزه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر پرداخت‌های مبتنی بر عملکرد فردی و گروهی و تفاوت پرداخت بر عملکرد با روش مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی (HLM) (مورد مطالعه: بانک ملت). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۳)، ۹۴۵-۹۷۲.

اله وردی، مصطفی، فرح‌آبادی، سیدمحمداحسان، سجادی، هانیه السادات (۱۳۸۸). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، فصلنامه بیمارستان، سال نهم، شماره ۹(۳).

Ben-Ner, A. & Jones, D. C. (1995). Employee participation, ownership, and productivity: A theoretical framework. Industrial Relations: A

- Dai, Y. Kong, D. & Xu, J. (2017). Does Fairness Breed Efficiency? Pay Gap and Firm Productivity in China. *International Review of Economics & Finance*.
- Lemieux, Thomas, W. Bentley MacLeod, and Daniel Parent. 2009. "Performance Pay and Wage
- Mondello, M. & Maxcy, J. (2009). The impact of salary dispersion and performance bonuses in NFL organizations. *Management Decision*, 47(1), 110-123.
- World Health Organization. (2000). The world health report 2000: health systems: improving performance. World Health Organization.
- WorldatWork (2012), "total Rewards: From strategy to implementation", WorldatWork, London.
- Journal of Economy and Society, 34(4), 532-554.
- Bonna, A. K. (2012). The impact of corporate governance on corporate financial performance (Doctoral dissertation, Walden University).
- Bryson, Alex, Richard Freeman, Claudio Lucifora, Michele Pellizzari and Virginie Perotin. 2012. "Paying For Performance: Incentive Pay Schemes and Employees' Financial Participation.". CEP Discussion Paper No 1112.
- Bucklin, B. R. & Dickinson, A. M. (2001). Individual monetary incentives: A review of different types of arrangements between performance and pay. *Journal of Organizational Behavior Management*, 21(3), 45-137.

