



دیدگاه مدیران و مسئولین بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی بابل در خصوص اجرای نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد

دکتر سیدمظفر ربیعی¹، دکتر حمید خاکساریان²، رحیم ملکزاده کبریا³، دکتر سیدداود نصرالله پور شیروانی^{4*}

1- دانشیار، گروه بیهوشی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

2- مدیر بیمارستان شهید بهشتی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

3- کارشناس مبارزه با بیماری ها، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

4- استادیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، پژوهشکده سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بابل

سابقه و هدف: نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد یکی از مدل های پرداختی است که با اندازه گیری عملکرد و انگیزاننده های مالی، ارائه کنندگان را در جهت افزایش کمیت و کیفیت خدمات سلامت تشویق می کند. این مطالعه به منظور بررسی دیدگاه مدیران و مسئولین در خصوص اجرای نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی بابل انجام گرفته است.

روش کار: این مطالعه مقطعی در بهار 1395 انجام گرفت. نمونه پژوهش مدیران، سوپروایزرها، سرپرستاران بخش های بالینی و تشخیصی و مسئولین واحدهای بیمارستان های شهید یحیی نژاد، شهید بهشتی، آیت الله روحانی، کودکان امیرکلا و پرتو درمانی شهید رجایی بابل بودند که به صورت سرشماری انتخاب شدند. داده ها بعد از برگزاری دوره های آموزشی در خصوص مبنای، ساختار و ساز و کارهای اجرایی نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته به صورت خودایفاد جمع آوری و در SPSS نسخه 23 با آزمون های آماری در سطح معنی داری $\alpha < 0/05$ تحلیل شد.

یافته ها: از 126 مدیر و مسئول مورد بررسی، 74 نفر (58/5%) زن و 101 نفر (80/1%) سرپرستاران و مسئولین واحدها بودند. میانگین کل سابقه مسئولیت افراد $13/3 \pm 8/2$ سال بود. بیشتر افراد (67/3%) مدرک لیسانس داشتند. افراد مورد بررسی از مزایا، معایب، چالش ها و راهکارهای اجرای نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد به ترتیب 167، 221، 180 و 156 مورد را (با احتساب تکرار پذیری) مطرح نمودند. 59 نفر (46/7%) به اثربخشی و 55 نفر (42/8%) به اجرای نظام پرداخت عملکرد با سازو کارهای موجود موافق بودند. 69 نفر (54/3%) اعتقاد داشتند که اکثر کارکنان از اجرای نظام پرداخت عملکرد استقبال خواهند نمود. 58 نفر (45/83%) اعتقاد داشتند که در صورت مواجهه با اعتراضات زبردستان، مورد حمایت و پشتیبانی مافوق قرار می گیرند. بین محل خدمت، رده مدیریتی و اجرای نظام پرداخت عملکرد ارتباط معنی دار ($P < 0/05$) و بین جنس، سابقه مدیریت، مقطع تحصیلی و اجرای نظام پرداخت عملکرد ارتباط غیرمعنی دار وجود داشت ($P > 0/05$).

نتیجه گیری: نتایج این مطالعه نشان داد خیلی از مسئولین انگیزه لازم را برای اجرای نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد ندارند. پیشنهاد می گردد کمیته دانشگاهی نظام پرداخت عملکرد با نظارت مستمر و مصاحبه با گروه های مختلف ارائه کنندگان، مشکلات و نارسایی های احتمالی را در فرایند اجرایی شدن نظام مذکور شناسایی و مداخلات متناسب را اجرا نمایند.

واژه های کلیدی: نظام پرداخت، مبتنی بر عملکرد، نظام عملکرد، دیدگاه مدیران، دیدگاه مسئولین