

The Impact of Financial and Non-Financial Rewards in Achieving Job Attraction and Improving Nurses' Performance

Farajalah Rahimi ¹, Hatam Khalilipour ^{1,*}, Sousan Kamaei Bahmaei ¹, Leila Saberrad ¹, Maryam Torkashvand ¹

¹ Department of Management, Faculty of Economic and Social Science, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran

* **Corresponding author:** Hatam Khalilipour, MSc, Department of Management, Faculty of Economic and Social Science, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. Tel: +989178443873, E-mail: khalilistu@yahoo.com

Received: 2017/03/4

Accepted: 2017/07/8

Online published: 2017/07/10

Abstract

Introduction: Nurses play an important role in the care and improvement of health. Financial and non-financial rewards are among the most important occupational absorbers that affect the performance of nurses. So the purpose of this study was to investigate the effect of financial and non-financial rewards on perceived occupational attractiveness and job performance of nurses.

Materials and Methods: The research in terms of purpose was applicable and in terms of data collection method was descriptive-correlation type. The samples were the nurses of Ahvaz City hospitals which were selected by random sampling method. Data were collected using questionnaire which was validate by content validity and estimating the Cronbach's alpha coefficient. SPSS22 and AMOS18 software were used to analyze the data. Also, to test the hypotheses, Pearson correlation coefficient and structural equation model (SEM) were used.

Results: The findings show that benefits than to other financial rewards such as compensation, performance and appreciation compared to other dimensions of non-monetary rewards, the tendency to remain perceived than to other dimensions of occupational attractiveness and to improve the performance of other dimensions of job performance, have more efficiency (P=0.00). Also, financial and non-financial rewards have a significant effect on nurses' perceived job attractiveness and thus have a significant effect on nursing job performance (P=0.00).

Conclusions: The use of financial and non-financial rewards plays an important role in nurses' perceived job attractiveness, and this leads to increased nurses' performance. Therefore, hospital officials should use non-monetary rewards in addition to financial rewards in their reward system.

Keywords: Financial Rewards, Non-financial Rewards, Perceived Job Attraction, Job Performance

تأثیر پاداش‌های مالی و غیرمالی بیمارستان در ایجاد جذابیت شغلی درک شده و عملکرد پرستاران

فرج اله رحیمی^۱، حاتم خلیلی پور^{۱*}، سوسن کمایی بهمنی^۱، لیلا صابرااد^۱، مریم ترکاشوند^۱

^۱ گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

* نویسنده مسئول: حاتم خلیلی پور، کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی،

دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران. تلفن: ۰۹۱۷۸۴۴۳۸۷۳، ایمیل: khalilistu@yahoo.com

انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۷/۱۸

پذیرش: ۱۳۹۶/۴/۱۷

دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۱۴

چکیده

مقدمه: پرستاران نقش بسیار مهمی در مراقبت و بهبود سلامت دارند. پاداش‌های مالی و غیرمالی از مهمترین جذب کننده‌های شغلی محسوب می‌شوند که عملکرد پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهند. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر پاداش‌های مالی و غیرمالی بر جذابیت شغلی درک شده و عملکرد شغلی در پرستاران بخش‌های درمانی است.

مواد و روش‌ها: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز بودند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها یک نمونه ۱۹۹ نفره با استفاده از پرسشنامه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد ارزیابی قرار گرفت. برای دستیابی به اعتبار پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد و برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS22 و AMOS18 استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد مزایا نسبت به بعد دیگر پاداش مالی یعنی جبران خدمت، عملکرد و قدردانی نسبت به سایر ابعاد پاداش غیرمالی، تمایل به ماندن نسبت به سایر ابعاد جذابیت شغلی درک شده و بهبود کار نسبت به سایر ابعاد عملکرد شغلی وزن بیشتری دارند ($P=0/00$). همچنین پاداش‌های مالی و غیرمالی تأثیر معناداری بر جذابیت شغلی درک شده توسط پرستاران داشته ($P=0/00$) از این طریق تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی پرستاران می‌گذارد. **نتیجه‌گیری:** استفاده از پاداش‌های مالی و غیرمالی نقش مهمی در جذابیت شغلی درک شده توسط پرستاران داشته و این امر منجر به افزایش عملکرد پرستاران نیز می‌شود. بنابراین مسئولان بیمارستان باید علاوه بر پاداش‌های مالی از پاداش‌های غیرمالی نیز در سیستم پاداش‌دهی استفاده کنند.

کلمات کلیدی: پاداش‌های مالی، پاداش‌های غیرمالی، جذابیت شغلی درک شده، عملکرد شغلی

تمامی حقوق نشر برای معاونت پژوهش بیمارستان بقیه الله محفوظ است.

مقدمه

سازمان‌ها متشکل از افرادی هستند که در راستای تحقق اهداف سازمانی فعالیت می‌کنند. با تمام پیشرفت‌ها در زمینه فناوری، هنوز هم سازمان از منابع انسانی بی‌نیاز نبوده است و با برنامه‌ریزی‌های انسانی اداره می‌شود. از این رو این منبع باید اداره و پرورش یابد و امکانات رفاهی و انگیزشی برای او و خانواده‌اش فراهم گردد. در هزاره سوم و در جهان ارتباطات و اطلاعات و عصر سازمان‌های دانش محور، کارکنان از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها هستند [۱]. با توجه به دیدگاه زمان منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث ایجاد مزیت رقابتی با استفاده دانش، مهارت و توانایی خود برای سازمان‌ها می‌شود [۲]. بررسی‌ها نشان می‌دهد منابع انسانی می‌تواند با سازماندهی و استفاده بهینه از طریق استراتژی‌های مختلف مانند شرایط کاری، رهبری، آموزش و توسعه، فرهنگ یادگیری، شهرت سازمان و پاداش‌ها حفظ شود [۳، ۴]. بیمارستان به عنوان یک سازمان دارای منابعی است که این منابع می‌توانند عملکرد بیمارستان را افزایش دهند، یکی از این منابع ارزشمند پرستاران هستند. توجه به عملکرد این منابع در سازمان می‌تواند بر کیفیت عملکرد بیمارستان تأثیرگذار باشد. عوامل مختلفی بر عملکرد پرستاران در بیمارستان تأثیرگذار است، در این پژوهش مهم‌ترین عواملی که تأثیر به‌سزایی بر عملکرد پرستاران در بیمارستان دارند، جذابیت شغلی و نوع سیستم پاداش (پاداش‌های مالی و غیرمالی) در نظر گرفته شده‌اند. از آنجا که داشتن پرستاران متعهد یک منبع برای موفقیت بیمارستان‌ها است، زمانی که این پرستاران مایل به استفاده از توانایی خود، به اشتراک گذاری دانش و اختصاص زمان برای انجام کارهای چالش برانگیز باشند. بیمارستان‌ها باید به دنبال راه حلی برای تشویق پرستاران برای استفاده از این شایستگی‌ها برای موفقیت بیمارستان باشند [۵]. بیمارستان‌ها می‌توانند با استفاده از انواع روش‌های مختلف بر جذابیت شغلی درک شده تأثیرگذار باشند. در این پژوهش جذب‌کننده‌های شغلی دو دسته هستند که شامل پاداش‌های مالی و غیر مالی هستند. این پاداش‌ها می‌تواند به بسته‌های مناسب که موثرتر، جامع و مناسب برای انواعی از استعدادها که بیمارستان‌ها به دنبال آنها هستند، طراحی شوند [۶]. پاداش، پرداخت ارائه شده از طرف کارفرما در ازای ارائه خدمات به یک کارمند است که مقدار آن توسط بیمارستان تعیین می‌شود [۷]. پاداش کل هر چیزی را که کارکنان در رابطه استخدای خود ارج می‌نهند، شامل می‌گردد [۸]. پرداخت‌ها، ساده‌ترین و پرتکرارترین عنصر پاداش به حساب می‌آیند، و به همین دلیل بیمارستان‌ها در حال یافتن راه‌های جدید تمایز خود از رقبای خود در بازار هستند [۹]، درحالی که پول بطور آشکار بخش مهمی از پاداش

است، اما به طور فزاینده‌ای مشاهده شده است که چیزی بیش از فقط پول نقد برای جذب و نگهداری افراد توانمند و مستعد مورد نیاز است. در واقع به جز عناصر مالی عناصر دیگری هم هستند که می‌توانند باعث جذابیت شغلی شوند و فرد را به ادامه خدمت و در نهایت افزایش عملکرد در بیمارستان ترغیب کنند. در واقع امروزه انتظارات افراد فراتر از پاداش‌های مالی است. این بدان معناست که چیزی بالاتر از پول برای پرستاران ارزشمند است [۱۰]. پاداش‌های غیرمالی، دستاوردهای غیرپولی‌ای مانند مسئولیت‌پذیری بیشتر، ارتقا، تحسین و تشویق و قدردانی هستند که بر نگرش و انگیزش افراد تأثیر می‌گذارند [۱۱].

به طور کلی عمده‌تاً پرستاران دو دسته پاداش دریافت می‌کنند. یک دسته پاداش‌های درونی است که پاداشی داخلی برای پرستاران است که خودشان دریافت می‌کنند. پاداش‌های درونی شامل عزت نفس، حس موفقیت، احساس رشد و یا توسعه مهارت‌ها و استعدادها خاص است. بسیاری از این پاداش‌ها مختص خود کار هستند. پاداش‌های درونی با ادراک پرستاران از کار مرتبط است و از این رو با استفاده از طراحی شغل، پاداش‌های دونی ممکن است تحت تأثیر قرار گیرند که در اصطلاح پاداش‌های غیرمالی یا غیرپولی نامیده می‌شوند. دسته دوم پاداش‌های خارجی هستند که توسط سازمان یا فرد دیگری به پرستاران داده می‌شود. این نوع پاداش‌ها معمولاً پاداش‌های ملموس، محسوس و مالی هستند. پاداش‌های خارجی شامل پاداش‌های مستقیم و غیرمستقیم هستند. پاداش‌های غیر مستقیم به طور مستقیم شامل پول به عنوان مثال حقوق و دستمزد، انعام، کمیسیون، پاداش‌های فردی و گروهی، به اشتراک گذاری سود و غیره هستند. پاداش‌های غیرمستقیم پاداش‌هایی هستند که با منافع و حقوق ویژه پرستاران مرتبط هستند. این پاداش‌ها شامل طرح بیمه خدمات درمانی، مزایای مراقبت از کودکان و سالمندان و غیره هستند [۱۲]. پاداش‌های غیرمالی می‌تواند باعث شود که پرستاران راحت‌تر کار خود را انجام داده و این باعث می‌شود که تلاش‌های سازمانی و در نتیجه توانایی آنها جهت حل مسائل سازمانی افزایش یابد. بنابراین عناصری در پاداش کل وجود دارد که هر یک از آنها برنامه‌ها، فعالیت‌ها، اجزا و ابعادی را در بر می‌گیرند که جمعاً استراتژی سازمان را در جهت جذب، برانگیختن و نگهداری پرستاران تعیین می‌کنند. این عناصر نمایان‌گر جعبه ابزاری هستند که یک سازمان انتخاب می‌کند تا هم برای سازمان و هم برای پرستاران ارزش ایجاد کند [۱۳]. جذابیت شغلی درک شده برای هر فرد از ترکیب و ادغام چندین عامل حاصل می‌شود و تغییر در هر یک از این عوامل تحت تأثیر

آموزشی، محیط باز و راحت تأثیر مثبتی بر نگرش و عملکرد کارکنان دارند. موسازی [۱۱] معتقد است که عدم وجود استراتژی پاداش مؤثر که نیازهای پرستاران را در نظر بگیرد و باعث تضعیف شدن روحیه پرستاران شود منجر به تعهد شغلی پایین در پرستاران خواهد شد. پرستاران مختلف نیازهای مختلف در مورد پاداش دارند. برخی از پرستاران پاداشهای نقدی برای تحقق نیازهای خود کافی می‌دانند و برخی نیز انگیزاننده‌های غیرمادی را ترجیح می‌دهند. از این دو نوع پاداش (مالی و غیرمالی) می‌توان به صورت مثبت برای افزایش عملکرد پرستاران استفاده کرد [۲۴]. پاداش‌های مالی و غیرمالی بیش از اینکه بر انگیزش پرستاران تأثیر داشته باشد، تأثیر مستقیم و به سزایی بر عملکرد پرستاران دارد. بنابراین پاداش‌های مالی و غیرمالی می‌توانند بر جذابیت شغلی درک شده تأثیرگذار بوده و باعث شوند که بیمارستان‌ها بتوانند بهترین و مناسب‌ترین استعدادهای را جذب کنند که این جذابیت شغلی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد پرستاران و در نهایت بهبود عملکرد کلی بیمارستان شود [۲۵]. در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که چگونه پاداش‌های مالی و غیرمالی بر جذابیت شغلی درک شده و در نهایت بر عملکرد پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز تأثیر می‌گذارند؟ همچنین با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت ذیل فرموله شده است:

پاداش‌های مالی تأثیر معناداری بر جذابیت شغلی درک شده دارد.

پاداش‌های غیرمالی تأثیر معناداری بر جذابیت شغلی درک شده دارد.

جذابیت شغلی درک شده تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی دارد.

پاداش‌های مالی از طریق جذابیت شغلی درک شده تأثیر معناداری بر عملکرد دارد.

پاداش‌های غیرمالی از طریق جذابیت شغلی درک شده تأثیر معناداری بر عملکرد دارد.

روش کار

از آنجا که در پژوهش حاضر سعی شده است به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار آورد و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. در تحقیق به دلیل همکاری تعداد ۴ بیمارستان از بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز این تعداد بیمارستان به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. نمونه آماری با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود که در زیر آمده است، ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری به دست آمد که برای

شرایط زندگی، شخصیت و محیط قرار دارد [۱۴، ۱۵]. شناسایی کلیه این عوامل باعث جذابیت شغلی ایده آل برای افراد می‌شود، که ممکن است به سادگی امکان پذیر نباشد [۱۶]. با اینحال شناسایی این عوامل با توجه به به نوع جستجوی افراد برای شغل و همچنین نوع شغل پیشنهادی متفاوت است. بنابراین با شناسایی این عوامل معیارهای خاص شغل و همچنین ویژگی افرادی که در جستجوی شغل هستند، می‌توان ترکیب ایده آلی از جذابیت شغلی را شناسایی کرد. جذابیت شغلی نه تنها به وسیله ویژگی‌های شخصی جوینده شغل، بلکه با توجه به ویژگی‌های بیمارستان‌ها (شهرت بیمارستان، بسته‌های پاداش، امکان ارتقای شغلی و غیره) تحت تأثیر قرار می‌گیرد [۶]. میزان جذابیت شغلی تحت کنترل شدید بیمارستان و محیط کار است [۱۷].

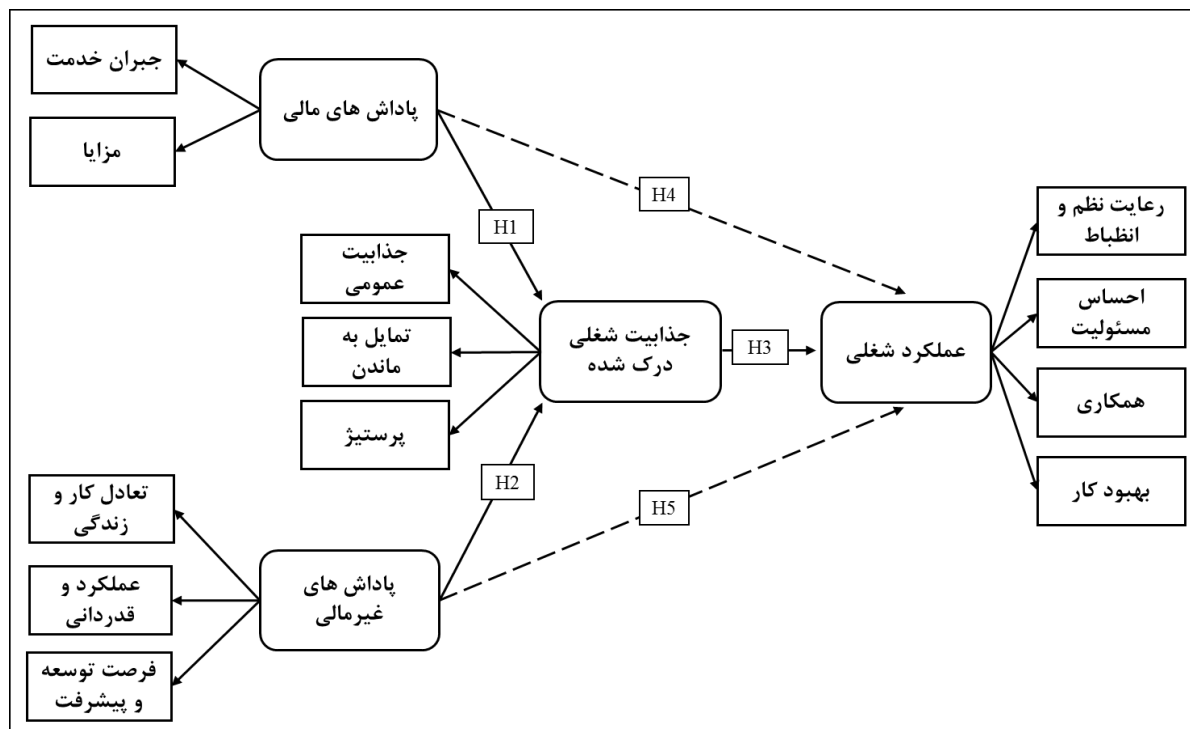
امروزه پاداش ابزاری برای تعهد پرستاران، رضایت شغلی و عملکرد خوب پرستاران است [۱۸]. اهداف اصلی پاداش، جذب و حفظ پرستاران و ایجاد انگیزه در پرستاران برای رسیدن به سطح بالایی از عملکرد است [۱۰]. مطالعات صورت گرفته اهمیت پاداش مالی و غیرمالی را بر عملکرد مطلوب نشان می‌دهد. برای مثال اسپلتر و همکاران [۷] نشان دادند که جبران خدمت مهمترین عنصر پاداش مالی است و تأثیر بیشتری بر جذابیت شغلی داشت. پاینه و همکاران [۱۹] تأثیر عناصر پاداش کل بر جذب، انگیزش و حفظ کارکنان را مورد بررسی قرار دادند، یافته‌های نشان می‌دهد فرصت‌های توسعه و پیشرفت اهمیت بیشتری برای جذب گروه‌های شرکت کننده داشت. ایبرا و خان [۱۰] تأثیر پاداش بر عملکرد کارکنان در مدرسه خصوصی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین پاداش (درونی و بیرونی) و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. انگاتیا [۲۰] در رساله دکتری خود تأثیر پاداش‌های غیرپولی را بر عملکرد کارکنان در کنیا بررسی کرد. نتایج نشان می‌دهد فرصت‌های توسعه و پیشرفت و برنامه ساعات کاری انعطاف‌پذیر منجر به بهره‌وری کارکنان می‌شود. نیرایو [۲۱] در پژوهشی تأثیر جبران خدمات غیرمالی بر عملکرد شغلی کارکنان را در مؤسسات کوچک مالی را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که جبران خدمات غیرمالی باعث افزایش انگیزش کارکنان خواهد شد و در نتیجه باعث افزایش عملکرد شغلی می‌شود. مهتا [۲۲] در پژوهشی تأثیر پاداش‌های پولی را بر عملکرد و رضایت شغلی را در میان کارکنان شرکت‌های مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان می‌دهد که پاداش‌های پولی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد و رضایت شغلی دارد. باری و همکاران [۲۳] در بررسی تأثیر پاداش‌های مالی بر نگرش و عملکرد شغلی به این نتیجه رسید که بازخورد، آزادی، فرصت‌های توسعه و پیشرفت، برنامه‌های

اطمینان از پوشش نمونه ۲۵۰ پرسشنامه میان پرستاران توزیع گردید. تعداد ۱۹۹ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ملاک ورود به این مطالعه عبارت بود از داشتن حداقل یک سال سابقه خدمت و اینکه بازنشسته نباشند و ملاک خروج از مطالعه مذکور عدم تمایل جهت پاسخ‌گویی به سؤالات پرسشنامه بوده است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد، بدین صورت که در ساعات‌های مختلف به بیمارستان مراجعه شد و پرسشنامه در

اختیار پرستاران قرار داده شد. پرسشنامه مذکور بدون نام بوده و به شرکت کنندگان این اطمینان داده شده که پاسخ‌های دریافتی از آنان محرمانه خواهد بود. پرستارانی که به صورت تصادفی انتخاب می‌شدند پس از کسب اطلاعات در مورد انگیزه اجرای طرح به پرسشنامه پاسخ می‌دادند.

$$n = \frac{Nz_{\alpha}^2 p(1-p)}{\epsilon^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 P(1-P)}$$

$$\frac{420(1.96)^2 \times 0.5(1-0.5)}{(420-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5(1-0.5)} = 201$$



تصویر ۱: مدل مفهومی پژوهش

که از ۱ به معنای کاملاً مخالفم تا ۵ به معنای کاملاً موافقم بهره‌گیری شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پاداش‌های غیرمالی از پرسشنامه ۳ بعدی (تعادل کار و زندگی، عملکرد و قدردانی و فرصت‌های توسعه و پیشرفت) و ۱۳ گوی‌های محقق ساخته استفاده شد و جهت سنجش پاداش‌های مالی از پرسشنامه ۲ بعدی (جبران خدمت و مزایا) و ۱۱ گوی‌های محقق ساخته استفاده شد. برای سنجش متغیر پاداش‌های مالی و غیرمالی از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت که از ۱ به معنای خیلی کم تا ۵ به معنای خیلی زیاد استفاده گردید. برای اطمینان از اعتبار ابزار، ابتدا ادبیات مربوط به این متغیرها مورد مطالعه قرار گرفت پس از آن با تعدادی از خیرگان در حیطه منابع انسانی و رفتار سازمانی و تعدادی از پرستاران مشورت‌های لازم صورت گرفت و با دخالت دادن اعمال نظرهای آنها برخی از سؤالات مبهم از پرسشنامه حذف گردید و تعدادی از سؤالات اصلاح شد و در نهایت اعتبار ابزار مذکور مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با

ابزار گردآوری داده‌ها

به منظور گردآوری داده‌ها پرسشنامه در دو بخش سؤالات تخصصی و سؤالات عمومی طراحی شد. در ابتدا سؤالات عمومی پژوهش از پاسخ دهنده اطلاعاتی شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت مطرح شد. سپس سؤالات تخصصی آورده شد. برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه ۴ بعدی (رعایت نظم و انضباط، احساس مسئولیت، همکاری و بهبود) و ۱۲ گوی‌های پاترسون (۱۹۲۲) استفاده شد [۲۶] که برای سنجش آن از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت که از ۱ به معنای خیلی کم تا ۵ به معنای خیلی زیاد استفاده گردید. برای سنجش متغیر جذابیت شغلی درک شده از پرسشنامه ۳ بعدی (جذابیت عمومی شغل، تمایل به ماندن در شغل و پرستیژ شغل) و ۱۵ گوی‌های اسپلتر و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شده [۶] که برای سنجش این متغیر از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت

یافته‌ها

تحلیل اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد ۵۲/۳ درصد مذکر بودند. از نظر سن؛ پرستاران بین ۳۴ تا ۴۰ سال سن با ۵۳/۳ درصد بالاترین فراوانی را داشتند. از نظر تحصیلات بالاترین فراوانی مربوط به پرستاران دارای تحصیلات لیسانس بوده به طوری که ۹۲/۵ درصد از پاسخگویان در این دسته قرار داشتند. از نظر سابقه خدمت پرستارانی که زیر ۵ سال سابقه داشتند با ۴۳/۲ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص دادند. همچنین، با استفاده از [جدول ۱](#) به بررسی وضعیت متغیرها و شاخص‌های هر متغیر در نمونه آماری تحقیق پرداخته شد.

استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پس از توزیع ۴۰ پرسشنامه میان پرستاران با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ مورد محاسبه قرار گرفت که این ضریب برای متغیر پاداش‌های مالی ۸۷۲/۰ و برای پاداش‌های غیرمالی ۸۴۶/۰ بدست آمد، با توجه به اینکه این ضریب بالای ۷۰ درصد بدست آمده است، بنابراین می‌توان گفت ابزار پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار است. در مجموع پرسشنامه ۵۵ گوی‌های (شامل سؤالات عمومی و تخصصی) طراحی و از طریق آن داده‌های موردنظر برای پژوهش جمع‌آوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و جهت انجام مدل معادلات ساختاری از نرم افزار ایموس نسخه ۱۸ استفاده شد.

جدول ۱: وضعیت متغیرها و شاخص‌ها در نمونه آماری

شاخص‌ها	بار عاملی شاخص	میانگین شاخص	وزن شاخص	میانگین متغیر	سطح معناداری
پاداش‌های مالی				۳/۷۹	۰/۰۰۰
جبران خدمت	۰/۳۱۲	۳/۶۶۹۶	۱/۱۴۴۹		
مزایا	۰/۶۶۲	۳/۹۱۵۳	۲/۵۹۱۹		
پاداش‌های غیرمالی				۴/۰۳	۰/۰۰۰
تعادل کار و زندگی	۰/۳۸۸	۴/۲۵۸۸	۱/۶۵۲۴		
عملکرد و قدردانی	۰/۶۶۶	۴/۰۳۵۲	۲/۶۸۷۴		
فرصت توسعه و پیشرفت	۰/۶۳۸	۳/۸۱۵۳	۲/۴۳۴۱		
جذابیت شغلی درک شده				۳/۸۲	۰/۰۰۰
جذابیت عمومی	۰/۷۴۶	۳/۷۱۷۶	۲/۷۷۳۳		
تمایل به ماندن	۰/۸۰۵	۳/۹۳۲۷	۳/۱۶۵۸		
پرستیژ	۰/۵۷۷	۳/۸۱۱	۲/۱۹۸۹		
عملکرد شغلی				۳/۶۶	۰/۰۰۰
رعایت نظم و انضباط	۰/۳۵۸	۳/۶۳۳۲	۱/۲۹۷۱		
احساس مسئولیت	۰/۴۶۹	۳/۷۷۵۵	۱/۷۷۰۷		
همکاری	۰/۴۶۱	۳/۶۳۸۲	۱/۶۷۷۲		
بهبود کار	۰/۵۲۵	۳/۶۱۹۸	۱/۹۰۰۳		

نتایج [جدول ۱](#) نشان می‌دهد که از بین شاخص‌های متغیر پاداش مالی شاخص مزایا (۲/۵۹۱۹) نسبت به شاخص جبران خدمت (۱/۱۴۴۹) از وزن بالاتری برخوردار بود و از بین شاخص‌های متغیر پاداش غیرمالی، شاخص عملکرد و قدردانی (۲/۶۸۷۴) از وزن بالایی نسبت به تعادل کار و زندگی (۱/۶۵۲۴) و فرصت توسعه و پیشرفت (۲/۴۳۴۱) برخوردار بود.

شاخص‌های برازندگی

نتایج [جدول ۲](#) شاخص‌های برازندگی مدل به همراه مقدار قابل قبول نشان داده شده است. همچنین از آنجا که نسبت کای دو بر درجه آزادی در مدل کم‌تر از مقدار ۳ (برابر با ۲/۷۰۲) شده است و مقدار RMSEA نیز کم‌تر از ۰/۱۰ (برابر با ۰/۰۹۳) شده است، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی نشان دهنده برازش مناسب مدل پژوهش است.

از بین شاخص‌های متغیر جذبیت شغلی درک شده، شاخص تمایل به ماندن (۳/۱۶۵۸) نسبت به شاخص جذابیت عمومی (۲/۷۷۳۳) و پرستیژ (۲/۱۹۸۹) از وزن نسبتاً بالاتری برخوردار بود، و همچنین از بین شاخص متغیر عملکرد شغلی، شاخص بهبود کار (۱/۹۰۰۳) و احساس مسئولیت (۱/۷۷۰۷) از وزن بالاتری نسبت به رعایت نظم و انضباط (۱/۲۹۷۱) و همکاری

جدول ۲: وضعیت برازش مدل پژوهش

شاخص‌های برازش	P- Value	CMIN/DF	RMSEA	CFI	IFI	GFI	PGFI	PCFI	PNFI	PRATIO
محدوده قابل قبول	-	بین ۱ تا ۳	> ۰/۱۰	هر چه به یک نزدیکتر مطلوب‌تر	> ۰/۵۵	> ۰/۶۰				
مقدار حاصل شده	۰/۰۰۰	۲/۷۰۲	۰/۰۹۳	۰/۸۹۹	۰/۸۸۸	۰/۸۸۶	۰/۵۶۵	۰/۶۵۸	۰/۶۱۹	۰/۷۴۲

جدول ۳: نتایج آزمون روابط مستقیم فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری

فرضیه‌ها	وزن رگرسیون	خطای معیار	مقدار بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
پاداش‌های مالی --- << جذابیت شغلی درک شده	۰/۲۱۴	۰/۲۰۱	۲/۲۵۸	۰/۰۲۴	تأیید فرضیه
پاداش‌های غیرمالی --- << جذابیت شغلی درک شده	۰/۵۲۱	۰/۱۴۰	۴/۸۴۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
جذابیت شغلی درک شده --- << عملکرد شغلی	۰/۹۸۲	۰/۱۲۶	۴/۰۶۸	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

جدول ۴: نتایج روش بوت استرپ مربوط به روابط غیرمستقیم فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب غیر مستقیم	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری	نتیجه
پاداش‌های مالی --- << جذابیت شغلی درک شده - عملکرد شغلی	۰/۵۸۱	۰/۵۳۸	۱/۴۰۸	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
پاداش‌های غیرمالی --- << جذابیت شغلی درک شده	۰/۳۹۳	۰/۱۶۱	۰/۶۶۲	۰/۰۰۶	تأیید فرضیه

آزمون فرضیه‌های پژوهش

صفر را در بر نمی‌گیرد و سطح معناداری کمتر از ۵ صدم است؛ بنابراین فرضیه‌های مربوط به روابط غیرمستقیم تأیید می‌شوند.

بحث

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر پاداش‌های مالی و غیرمالی بر جذابیت شغلی درک شده و عملکرد پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز بوده. به دلیل اینکه پرستاران یکی از مهمترین نیروی هر بیمارستان محسوب می‌شوند و عملکرد آنها عملکرد بیمارستان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بنابراین لازم است که پاداش‌هایی که از نظر آنان اهمیت بیشتری دارد در بسته‌های پاداش مورد توجه قرار گیرد. همچنین این مطالعه اولین مطالعه‌ای است که به بررسی تأثیر انواع پاداش بر ایجاد جذابیت شغلی و عملکرد پرستاران می‌پردازد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران بیمارستان‌ها و به خصوص واحد منابع انسانی کمک کند تا پاداش‌هایی که پرستاران را بیشتر برمی‌انگیزاند را شناسایی کنند و اقدامات لازم را جهت استفاده از آنها در سیستم پاداش‌دهی بیمارستان انجام دهند. به نظر

نتایج آزمون روابط مستقیم فرضیه‌های پژوهش در **جدول ۳** و روابط غیرمستقیم در **جدول ۴** نشان داده شده است. در بررسی فرضیه‌های مستقیم پژوهش از دو مقدار سطح معناداری (P) و مقدار بحرانی (C.R) استفاده می‌شود. برای رد یا تأیید فرضیات در صورتی که قدر مطلق مقدار بحرانی بزرگتر از ۱/۹۶ باشد و سطح معناداری کمتر از ۵ صدم باشد فرضیه تأیید و در غیر اینصورت فرضیه رد می‌شود. از آنجا که سطح معناداری برای روابط مستقیم فرضیات تحقیق کمتر از ۵ صدم و مقدار بحرانی نیز بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین این فرضیات تأیید می‌شوند.

همچنین نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ و شمار باز نمونه گیری‌های بوت استرپ ۱۰۰۰ انجام گرفته است. در صورتی که حد بالا و حد پایین صفر را در بر نگیرد یا اینکه سطح معناداری کمتر از ۵ صدم باشد فرضیه پژوهش تأیید می‌شود و در غیر اینصورت فرضیه موردنظر رد می‌شود. با توجه به **جدول ۴** از آنجا که حد بالا و پایین برای فرضیه‌های روابط غیرمستقیم

تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی دارد. همچنین جذابیت شغلی درک شده واسطه تأثیر پاداش‌های مالی و غیرمالی بر عملکرد شغلی است.

با توجه با بالا بودن اهمیت مزایا در پاداش‌های مالی می‌توان نتیجه گرفت که این شاخص از پاداش‌های مالی از نظر پرستاران اهمیت بیشتری دارد، بنابراین باید سعی شود که این بعد از پاداش مالی اهمیت بیشتری در سیستم پاداش‌دهی داده شود و واحد منابع انسانی و طراحان بسته‌های پاداش و سیستم ارزیابی عملکرد این نوع از پاداش‌ها را بیشتر مورد توجه قرار دهند. همچنین عملکرد و قدردانی در پاداش‌های غیرمالی مهم‌ترین شاخص پاداش مالی‌ای بود که از دید پرستاران از وزن نسبتاً بالاتری برخوردار بود، بنابراین باید این جنبه از پاداش نسبت به سایر شاخص‌های پاداش مالی اهمیت بیشتری داده شود. استفاده از بسته‌های پاداشی که در آن انواع طرح‌های بازنشستگی و مزایای متفاوتی وجود دارد می‌تواند باعث ایجاد جذابیت شغلی گردد، همچنین انواع بیمه‌ها و کارت‌های تخفیف در خرید وسایل مورد نیاز پرستاران می‌تواند ابزار مؤثری تلقی گردد. از آنجا که عملکرد و قدردانی شامل جایزه و پاداش‌های غیرپولی (کلامی) است بیمارستان‌ها باید بتوانند این نوع سیستم پاداش‌دهی خود را پررنگ‌تر کنند، چرا که پرستاران به پاداش‌های غیرمالی نسبت به پاداش‌های مالی واکنش بهتری نشان می‌دهند و در ایجاد جذابیت شغلی تأثیر بیشتری خواهد داشت. این پژوهش نیز محدودیت‌های نیز داشته است که برخی از مهمترین محدودیت‌ها عبارت‌اند از: نبود یا وجود اندک مطالعات مشابه در زمینه تأثیر پاداش مالی و غیرمالی در ایجاد جذابی شغلی، عدم همکاری برخی از پرستاران در زمینه تکمیل پرسشنامه و پاسخ ندادن به برخی از سؤالات پرسشنامه و در نتیجه آن خارج شدن پرسشنامه از بررسی و تجزیه و تحلیل، تعداد نمونه محدود قابلیت تعمیم پذیری آن را محدود کرده است و برای اینکه این مطالعه قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد جامعه آماری بیشتری مورد بررسی قرار گیرد همچنین از دیگر محدودیت‌های این پژوهش و ماهیت این گونه پژوهش‌ها که ممکن است پاسخ دهنده با دقت کامل به پرسشنامه پاسخ نداده باشد.

نتیجه‌گیری

پاداش ابزار پویایی است که نه تنها برای تأمین نیازهای انگیزشی پرستاران ایجاد فرصت می‌کند، بلکه بر ادراک پرستاران تأثیرگذار بوده و میزان جذابیت شغلی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ یعنی در صورتی که درست پاداش داده شود انگیزه پرستاران افزایش می‌یابد و افزایش انگیزش پرستاران منجر می‌شود که پرستاران سیستم پاداش‌دهی در بیمارستان را عادلانه ادراک کنند (عدالت رویه‌ای) و در نتیجه پرستاران

می‌رسد علاوه بر پاداش‌های ملموس مالی، پاداش‌های غیرمالی همانند ستایش کردن و به عملکرد و قدردانی و فرصت‌های توسعه و پیشرفت به عنوان ابزاری برای ایجاد انگیزه در کارکنان جهت جذابیت شغلی ادراک شده از سوی آنان در نظر گرفته می‌شوند و بر این اساس توسط کارفرمایان در سطح بالاتری برای افزایش عملکرد کارکنان به کار گرفته می‌شوند. انگیزه و رضایت اولیه کارکنان ممکن است با افزایش حقوق و پاداش نقدی بهبود یافته شود، اما این نوع پاداش‌ها آثار کوتاه مدتی نسبت به پاداش‌های غیر مالی مانند کاهش ساعت‌های کار، دادن خدمات و غذاهای یارانه‌ای، تعطیلات اضافی، مرخصی‌های روزانه، ساعات کار انعطاف پذیر، انواع بیمه‌ها و غیره در بهبود جذابیت شغلی برای کارکنان، پرورش فرهنگ مثبت در آنان و تشویق کارکنان به جذب، وفاداری و تعهد نسبت به بیمارستان داشته‌اند. گرچه عناصر پاداش مالی گسترده هنوز تا هم حد زیادی قابل توجه می‌باشند، با این حال، تغییرات ایجاد شده در ترتیب اولویت بهره‌گیری عناصر پاداش به سمت پاداش‌های غیرمالی، تغییراتی را در بسته‌های پاداش ارائه شده توسط بیمارستان‌ها ایجاد نموده است. ویژگی‌های یک سیستم پاداش اثربخش، نه فقط عامل مهمی در جذابیت شغلی ادراک شده و انگیزش پرستاران است، بلکه عامل مهمی برای ماندگاری پرستاران در بیمارستان، وفاداری و جلوگیری از ترک خدمت و ایجاد رضایت و تعهد و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی آنان است. به‌کارگیری پاداش‌های مالی در بالا بردن انگیزه پرستاران در جذابیت شغلی ادراک شده از سوی پرستاران تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته است. نگاهی به پیشینه‌های پژوهشی صورت گرفته در این زمینه، حاکی از سازگاری نتایج حاصل شده در رابطه با دیگر مطالعات صورت گرفته توسط ووردات وورک [۹]، اسپلتر و همکاران [۶، ۷]، پاینه و همکاران [۱۹]، هوانگ [۲۷] و پرگنولاتو [۲۸] می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تأکید بر عناصر غیرمالی در بسته‌های پاداش، تأثیر شگفت‌انگیزی بر بالا بردن جذابیت شغلی ادراک شده برای پرستاران خواهد داشت. در عین حال نتایج به دست آمده از نمونه آماری تحت بررسی حکایت از آن دارد که طراحی بسته‌های پاداش غیرمالی، نقش مؤثری در بالا بردن انگیزه پرستاران در جذب به شغل مدنظر و اعمال تلاش بیشتر در بیمارستان داشته است و نشان دهنده آن است که یکی از عوامل اصلی انگیزاننده به شغل پرستاری برای پرستاران در بیمارستان‌ها قرار گرفتن عناصر غیرمالی پاداش در این بسته‌ها است. نتایج به‌دست آمده همسو با مطالعات انجام شده توسط پاینه و همکاران [۱۹]، وایتاگر [۲۹] و زانی و همکاران [۳۰] می‌باشد. نتایج دیگر تحقیق نشان می‌دهد که جذابیت شغلی درک شده

بیمارستان‌های سیستم پاداش دهی خود را به گونه‌ای تدوین نمایند که باعث جذابیت شغل پرستاران گردد، از پاداش‌های انعطاف‌پذیر جهت انگیزش بیشترین پرستاران استفاده گردد؛ چرا که ارائه دستمزد ثابت به پرستاران در بلندمدت نمی‌تواند برانگیزاننده باشد. استفاده از پاداش مالی و غیرمالی در کنار یکدیگر عملکرد مطلوب پرستاران را در پی دارد.

سپاس‌گزاری

از پرسنل بیمارستان‌های اهواز و کلیه پرستارانی که در این مطالعه همکاری نموده‌اند کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

تضاد منافع

کلیه نویسندگان این مقاله تأیید می‌نمایند که هیچ تعارض منافی در این مقاله ندارند.

References

- Chen H-M, Hsieh Y-H. Key trends of the total reward system in the 21st century. *Compens Benefits Rev.* 2006;38(6):64-70.
- Zaman L. Human resource management (hrm) in hospitals: A research on the recruitment process of a bangladeshi hospital. *Asia Pacific J Res Busin Manag.* 2011;2(9).
- Eren SS, Eren MS, Ayas N, Hacıoglu G, editors. The effect of service orientation on financial performance: The mediating role of job satisfaction and customer satisfaction. 9th International Strategic Management Conference; 2013.
- Yapa S. An Examination of the relationship among job satisfaction, rewards and organizational commitment. *J Manag Sci.* 2002;1(1):46-66.
- Markova G, Ford C. Is money the panacea? Rewards for knowledge workers. *Int J Prod Perform Manag.* 2011;60(8):813-23.
- Schlechter A, Thompson NC, Bussin M. Attractiveness of non-financial rewards for prospective knowledge workers An experimental investigation. *Employee Relat.* 2015;37(3):274-95. DOI: 10.1108/Er-06-2014-0077
- Schlechter A, Hung A, Bussin M. Understanding talent attraction: the influence of financial rewards elements on perceived job attractiveness: original research. *SA J Hum Resource Manag.* 2014;12(1):1-13.
- Kaplan SL. Business strategy, people strategy and total rewards. *Benefits Compens Digest.* 2007;44(9):12-9.
- WorldatWork A. GR1 total rewards management. Scottsdale, AZ: World at Work Press; 2003.
- Ibrar M, Khan O. The impact of reward on employee performance (a case study of Malakand Private School). *Int Let Soc Hum Sci.* 2015;52:95-103.
- Musaazi J. The theory and practice of educational administration. Nigeria Macmillan Nigeria Publishers, Limited; 1982.
- Henderson RI. Compensation management: Rewarding performance: Reston Pub. Co.; 1982.
- Silverman M, Reilly PA. How Flexible is Total Reward?: Citeseer; 2003.
- Amundson NE. The influence of workplace attraction on recruitment and retention. *J Employ Couns.* 2007;44(4):154-62.
- Thompson NC. Investigating talent attraction: perceived attractiveness of non-financial reward elements by means of an experimental design. Cape Town, South Africa: University of Cape Town; 2014.
- Azasu S. Rewards and performance of Swedish real estate firms. *Compens Benefits Rev.* 2009;41(4):19-28.
- Marks A, Huzzard T. Creativity and workplace attractiveness in professional employment. *J Hum Resource Cost Account.* 2008;12(3):225-39.
- Fareed Z, UIAbidan Z, Shahzad F, Umm-e-Amen LR. The Impact of Rewards on Employee's Job Performance and Job Satisfaction. *Manag Adm Sci Rev.* 2013;2(5):431-42.
- Payne S, Cook A, Horner M, Shaub M, Boswell W, Ozias A. The relative influence of total rewards elements on attraction, motivation and retention. *World Work J.* 2010;20(1):6-21.
- Ngatia ZM. The Influence of Non-Monetary Rewards on Employee Performance in Muranga Water and Sanitation Company, Murang'a County. Kenya 2015.
- Nyaribo OL. The Effect of Non-Financial Compensation on Employee Performance of Micro-Finance Institutions: A Case of Wakenya Pamoja Sacco, Kisii County, Kenya. *Imp J Interdiscip Res.* 2016;2(6).
- Mehta AM. Impact of monetary rewards on employee performance and job satisfaction (An empirical study of the insurance sector of Pakistan). *Interdiscip J Contemp Res Busin.* 2014;5(11):276-83.
- Bari N, Arif U, Shoaib A. Impact of Non-Financial Rewards on Employee Attitude and Performance in the Workplace. A Case Study of Business Institute of Karachi. *Int J Sci Eng Res.* 2013;4(7):2554-9.

24. Gohari P, Ahmadloo A, Boroujeni MB, Hosseinipour SJ. The relationship between rewards and employee performance. *Interdiscip J Contemp Res Busin.* 2013;5(3):543-70.
25. Yousaf S, Latif M, Aslam S, Saddiqui A. Impact of financial and non-financial rewards on employee motivation. *Mid-East J Sci Res.* 2014;21(10):1776-86.
26. Paterson DG. The scott company graphic rating scale. *J Pers Res.* 1922;1:361-76.
27. Hung A. Understanding talent attraction: perceived attractiveness of financial reward elements. Cape Town, South Africa: University of Cape Town; 2014.
28. Pregnolato M. Total rewards that retain: A study of demographic preferences. Cape Town, South Africa: University of Cape Town; 2010.
29. Whitaker P. What non-financial rewards are successful motivators? *Strat Hr Rev.* 2009;9(1). DOI: [10.1108/shr.2010.37209aab.005](https://doi.org/10.1108/shr.2010.37209aab.005)
30. Zani RM, Rahim NA, Junos S, Samanol S, Ahmad SS, Merican FMI, et al. Comparing the impact of financial and non-financial rewards towards organizational motivation. *Interdiscip J Contemp Res Busin.* 2011;3(4):328.