Effect of per-case reimbursement on performance indicators of a military hospital’s wards

Zaboli R.*, MSc, Seyedin S. H.1 PhD, Khosravi S.2 MSc, Tofighi Sh.3 PhD
1Department of Health Care Services Management, School of Health, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2Department of Health Care Services Management, Faculty of Medical Management & Informing, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3Department of Health Care Services Management, School of Health, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Aims: One of the most important changes in the method of payment to the employees of health institutions is to pay for performance. Pay for performance improves employees’ performance in the organization through the provision of financial incentives. The aim of this study was assessing the impact of per-case payment on performance indicators and satisfaction in a selected military hospital.

Methods: This observational cross-sectional study was conducted during 2003-2008 in a military hospital of Tehran that had participated in per-case payment plan. Subjects were selected by census sampling method. Data was collected by a researcher-made questionnaire using 5-scale Likert system and checklists. Data was analyzed by the SPSS 16 software using independent t-test, ANOVA and Kruskal-Wallis test.

Results: The average of bed occupancy rate increased after implementation of per-case payment method in all wards. The evaluation of employees’ satisfaction showed that 21.3% had high satisfaction, 6.7% were satisfied, 31.5% had moderate satisfaction, 24.7% had low satisfaction and 15.7% were not satisfied at all. As a whole, the employee’s satisfaction rate with this plan was “good” with the average of 3.06 ± 1.34.

Conclusion: Wards’ performance has improved in almost all the studied wards and this improvement has occurred through increasing of bed occupancy rate in some wards and reduction of patients’ length of stay and increasing of bed turnaround in some other wards. The level of general satisfaction with the plan is evaluated as “good”.

Keywords: Pay for Performance, Performance Indicators, Out-Sourcing, In-Sourcing, Hospital
مقدمه
یکی از مباحث اساسی در سیاست‌گذاری سلامت جدایی سیاست‌گذاری سلامت از سیاست‌گذاری دیگر است که با مبنا درمانی و دیگر مدل‌های تاثیرگذار کرده و مدل‌های حرفه‌ای و مدل‌های اجتماعی را در میان علائم و عوامل تاثیرگذار در آثار خاصی‌تری از سایر مدل‌های دیگری بیان می‌کند.

روش‌ها
این مطالعه بهصورت مقطعی-مشاهداتی در یک دوره‌ی ۳۰۰ شبکه‌ی ۳۰۰ شبکه در سال ۱۸۹۵ میلادی انجام شده است.
جدول ۱ وضعیت میانگین شاخص‌های بیمارستانی قبل و پس از اجرای طرح گردهمایی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌های بیمارستانی</th>
<th>تام بخش اطفال</th>
<th>جراحی اعصاب و چشم مردان</th>
<th>جراحی اعصاب و چشم زنان</th>
<th>زنان و زایمان</th>
<th>طب فیزیکی زنان</th>
<th>طب فیزیکی مردان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدت اقامت (روز)</td>
<td>۷۷/۶۳</td>
<td>۷۷/۹۴</td>
<td>۷۷/۳۴</td>
<td>۷۷/۲۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد اشغال بخش</td>
<td>۸۳/۷۸</td>
<td>۸۳/۶۸</td>
<td>۸۳/۴۴</td>
<td>۸۳/۷۲</td>
<td>۸۳/۵۹</td>
<td>۸۳/۵۹</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد اشغال بخش (اراده)</td>
<td>۷۷/۳۴</td>
<td>۷۷/۳۴</td>
<td>۷۷/۳۴</td>
<td>۷۷/۲۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد اشغال بخش (اراده)</td>
<td>۷۷/۲۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد اشغال بخش (اراده)</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد اشغال بخش (اراده)</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
<td>۷۷/۵۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث

یافته‌های حاصل از نمودار گرافیک است که بهبود در عملکرد بخش‌های از طریق مختلفی متفاوت بوده است. این این‌همه به نشان دهنده میزان پیشرفت بخش‌های از طریق افراد تا ویژه گروه‌هایی مالی می‌باشد. این می‌تواند بهبود در عملکرد بخش‌های از طریق افراد تا ویژه گروه‌هایی مالی می‌باشد.