

عنوان مقاله:

رابطه بین امنیت شغلی و تمایل به ترک سازمان در پرستاران بیمارستان های دولتی و خصوصی منتخب شهر تهران

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

سارا غریب کجوری - دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

محمدرضا الهیان - دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

خلاصه مقاله:

مقدمه: منابع انسانی یکی از اجزای مهم نظام سلامت هر کشوی را تشکیل می دهد، منتهی این هسته مهم یک جزء فراموش شده نظام سلامت توسعه یافته می باشد. یکی از رسالت های اساسی مدیریت منابع انسانی نگهداری کارکنان توانمند می باشد. از این رو توجه و مراقبت از نیروی انسانی و رفع نیاز های آنان از موثرترین اقدام در دست یابی به اهداف از پیش تعیین شده سازمان می باشد. لذا این مطالعه با هدف بررسی رابطه میان امنیت شغلی و تمایل به ترک سازمان در پرستاران بیمارستان های دولتی و خصوصی منتخب شهر تهران انجام گردید. روش پژوهش: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی همبستگی می باشد. جهت انتخاب نمونه آماری نیز از بین تمامی پرستاران شاغل - در بیمارستان های دولتی و خصوصی مورد مطالعه 248 پرستار با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب و بهره گیری از فرمول کوکران اقدام شد. ابزار جمع آوری اطلاعات نیز شامل پرسشنامه جمعیت شناختی، امنیت شغلی و تمایل به ترک شغل با مقیاس 5 درجه ای لیکرت بود که روایی و پایایی آن سنجیده شده است. جهت تجزیه تحلیل آماری نیز از آزمونهای توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و از آزمون های ناپارامتریک (U من ویتنی و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. یافته ها: در مطالعه حاضر، توزیع فراوانی سنی آزمودنی های زن و مرد در بیمارستان های مورد مطالعه به ترتیب 6 / 26 و 4 / 73 بود. یافته های مطالعه نشان داد میانگین تمایل به ترک شغل در بیمارستان دولتی (08 / 3) از مجموع 5 (و انحراف معیار 49 / 0 است، درحالیکه میانگین نمره تمایل به ترک شغل در بیمارستان خصوصی (9 / 2) از مجموع 5 (می باشد. نتایج نشان می دهد که اختلاف معنی داری در بین نمره میانگین امنیت شغلی براساس متغیر مالکیت وجود دارد. در کل نتایج آزمون همبستگی پیرسون بیانگر آن بود که بین تمایل به ترک شغل و امنیت شغلی همبستگی منفی وجود دارد و رابطه بین این دو متغیر معنی دار بود. نتیجه گیری: نقش حیاتی و تاثیر گذار گروه پرستاری در ارائه خدمات مراقبتی و آموزشی به مشتریان نظام سلامت در گرو تامین نیازهای شغلی و امنیت کاری آنها می باشد. حفظ نیروهای فعلی به دلیل وفق داشتن آنها با فرهنگ سازمانی و هر آنچه در بیمارستان جهت دست یابی به اهداف سازمان میگذرد در مقایسه با جذب نیرو های جدید، هزینه کمتری را به سازمان تحمیل خواهد کرد. لذا مدیرانکارآمد و اثر بخش باید فرهنگ سازمانی حمایت محور را ایجاد نمایند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند.

کلمات کلیدی:

تمایل به ترک شغل، امنیت شغلی، پرستاران

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/649794>

