

عنوان مقاله:

تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران تازه کار

محل انتشار:

مجله پژوهش پرستاری ایران، دوره 14، شماره 2 (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسندگان:

علی عزیزی قادیکلایی - School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences (GUMS), Rasht, Iran

فاطمه جعفرآقایی - School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences (GUMS), Rasht, Iran

مینو میترا چهرزاد - School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences (GUMS), Rasht, Iran

احسان کاظم نژاد لیلی - School of Nursing and Midwifery, Guilan University of Medical Sciences (GUMS), Rasht, Iran

خلاصه مقاله:

مقدمه: حرفه پرستاری با کمبود نیروی انسانی و افزایش تقاضا برای دریافت خدمات درمانی مواجه است. با این حال به سبب شرایط کاری و مشکلات خاص حرفه، تمایل به ترک شغل در بین پرستاران دیده می شود. بنابراین یکی از مهمترین چالش های سیستم بهداشت و درمان داشتن کارکنان با تعهد قوی نسبت به سازمان است. این پژوهش با هدف تعیین تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن بین پرستاران تازه کار انجام شده است. روش کار: این مطالعه یک مطالعه مقطعی از نوع توصیفی تحلیلی بود که از فروردین تا خرداد ۱۳۹۷ انجام شد. نمونه های پژوهش شامل ۶۰۰ نفر پرستار تازه کار بودند، که به روش نمونه گیری سهمیه ای بصورت در دسترس از ۲۶ بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان انتخاب شدند. داده ها با استفاده از ابزاری شامل پرسشنامه های مشخصات فردی-شغلی، بی نزاکتی در محل کار (کورتینا، ۲۰۰۱)، رفتارهای زورگویانه در محل کار (اسکارتین، ۲۰۱۰)، عاطفه منفی (پرایس، ۲۰۰۱)، عاطفه مثبت (پرایس، ۲۰۰۱)، شانس ارتقاء (پرایس، ۲۰۰۱) و تعهد سازمانی (پرایس، ۲۰۰۱) که توسط پرستاران تازه کار تکمیل شد، جمع آوری گردید. آنالیز داده ها با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی اسپیرمن، من ویتنی، کروسکال والیس و رگرسیون لجستیک انجام شد. یافته ها: میانگین نمره تعهد سازمانی $66/0 \pm 14/3$ (در دامنه ۱-۵) بود. نتایج حاصل از رگرسیون خطی نشان داد که متغیرهای بی نزاکتی در محل کار ($OR = 004/0$ ، $CI95\% = 7/0$)، شانس ارتقاء ($OR = 030/0$ ، $CI95\% = 59/0-97/0$)، عاطفه مثبت ($OR = 038/0$)، شانس ارتقاء ($OR = 33/1$ ، $CI95\% = 01/1-74/1$)، رضایت از دریافتی ($OR = 41/3$ ، $CI95\% < 001/0$)، و انتخاب حرفه پرستاری بر اساس علاقه ($OR = 65/2$)، $CI95\% = 002/0$)، $OR = 32/1-62/3$ ، $CI95\% = 002/0$)، $OR = 19/2$ ، $CI95\% = 002/0$) می تواند به طور معنی داری تعهد سازمانی را پیش بینی نماید. نتیجه گیری: بر اساس نتایج این مطالعه، مدیران پرستاری می توانند با افزایش شانس ارتقاء، بهبود عواطف پرستاران، حذف سوء رفتارها و افزایش حقوق پرستاران، تعهد سازمانی را در پرستاران تازه کار افزایش دهند.

کلمات کلیدی:

Nurse, Commitment, Organization, پرستار، تعهد، سازمان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1357936>



