

عنوان مقاله:

رابطه تعارض کار- خانواده با تمایل به ترک پرستاران

محل انتشار:

نشریه پرستاری ایران، دوره 27، شماره 87 (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسندگان:

فتاح شریف زاده - Full professor, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaeei University, Teharn, Iran

علی محمدی مهموئی - Master degree of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaeei University, Teharn, Iran. (Corresponding author) Tel: ۰۹۱۵۳۱۲۱۱۰۳ Email: A.mohi۱۹۸۷@yahoo.com

حسین علیزاده - Master degree of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaeei University, Teharn, Iran

سجاد خانی پردنجانی - Master degree of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaeei University, Teharn, Iran

فرزانه حشمتی - Master degree of Business Management, Faculty of Management, Yazd University, Yazd, Iran

خلاصه مقاله:

چکیده زمینه و هدف: امروزه بیمارستان ها هزینه های مالی و انسانی بسیار زیادی با ترک خدمت پرستاران متحمل می شوند. عوامل مختلفی در ترک خدمت پرستاران تاثیرگذار هستند که یکی از آنها تعارض کار- خانواده است. از این رو هدف این تحقیق، تعیین رابطه تعارض کار- خانواده با میزان تمایل به ترک پرستاران می باشد. روش بررسی: این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی پیمایشی است که ۲۵۷ پرستار از بیمارستان های امام خمینی، فیروزگر، دی و هاشمی نژاد شهر تهران که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده بودند در آن شرکت نمودند. داده ها به کمک پرسشنامه های استاندارد تعارض خانواده-کار Carlson و همکاران و پرسشنامه ترک خدمت Tei و Yamazakei جمع آوری گردید. داده ها به روش Path analysis و همچنین آزمون های Independent-Samples T-Test، Pearson Correlation، توسط نرم افزارهای LISREL و SPSS نسخه ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته ها: آزمون Path analysis نشان داد که تعارض کار- خانواده رابطه مثبت و معنی داری ($\beta = ۹/۰$) با میزان تمایل به ترک پرستاران دارد ($P < ۰/۰۵$). همچنین نتایج آزمون همبستگی Pearson مشخص نمود که جنسیت با تعارض کار- خانواده ($r = ۱۳/۰$ و $P < ۰/۰۵$)، تمایل به ترک با سن ($r = ۱۵/۰$ و $P < ۰/۰۵$) و سابقه خدمت ($r = ۱۷/۰$ و $P < ۰/۰۵$) همبستگی مثبت و معنی داری دارند. در نهایت نیز به کمک آزمون Independent-Samples T-Test مشخص شد که میزان تعارض کار- خانواده بیمارستان های بخش دولتی بیشتر از بیمارستان های بخش خصوصی است ($P = ۰/۲/۰$)؛ اما در مورد میزان تمایل به ترک پرستاران بخش خصوصی و دولتی تفاوت معنی داری مشاهده نشد ($P = ۶۶/۰$). نتیجه گیری کلی: آگاهی و شناخت از میزان تعارض کار- خانواده پرستاران می تواند در کاهش تبعات و نتایج منفی آن همچون ترک خدمت پرستاران، نقش بسزایی ایفا کند و مبنای مناسبی جهت اتخاذ استراتژیهای کارا و اثربخش مدیریت منابع انسانی فراهم آورد.

کلمات کلیدی:

Work-Family Conflict, Turnover, Nurses, تعارض کار-خانواده, تمایل به ترک خدمت, پرستاران

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1713846>

