

连云港地区护士离职意愿及影响因素研究

张晓晓,张前德

南京医科大学公共卫生学院,江苏 南京 211166

摘要:目的:了解连云港市二级及以上医院护士离职意愿现状,并分析其影响因素,为护理管理者制定相关政策提供理论依据。方法:采用随机抽样法选取连云港市446名护士为研究对象,运用一般情况调查表、离职意愿量表、工作满意度量表进行调查。结果:本组护士离职意愿总分为 (14.41 ± 3.67) 分,处于较高水平。护士工作满意度与离职意愿呈负相关($P < 0.01$)。经多重线性回归分析,离职意愿的影响因素为工作满意度的管理、家庭和工作的平衡、婚姻、工资及福利、年龄、工作负荷。结论:应科学管理,根据护士的自身特点及职业发展阶段为其设计不同的职业规划,减少护士流失。

关键词:护士;离职意愿;工作满意度

中图分类号:R192.6

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2018)02-122-005

doi:10.7655/NYDXBSS20180209

护理工作是卫生事业的重要组成部分,在维护群众健康、促进社会和谐等方面发挥重要作用,但随着在职护士离职率的逐年递增,护士短缺这一问题日益严重^[1-2]。与发达国家相比,我国护士短缺问题则更为严重^[3],从我国日益增长的护理需求来看,截至2020年我国最少需要445万名护士^[4]。据调查显示,2015年底连云港市每千常住人口注册护士数为2.21人^[5],低于国家平均水平2.36人^[4]。离职意愿被认为是离职的前因变量,对实际的离职行为具有一定的预测力^[6]。本研究拟探讨连云港市在职护士的离职意愿及其影响因素,为降低在职护士的离职以及相关政策制定提供理论依据。

一、对象与方法

(一)研究对象

2017年7—9月,采取随机抽样法选取连云港市5所二级以上医院的内、外、妇、儿、急重症等科室共446名护理人员作为调查对象。纳入标准:临床在职护士;知情同意,自愿参加本研究。排除标准:请假、外出学习者;临床进修护士;实习生。

(二)调查工具及方法

1. 调查工具

①一般情况调查表,内容包括护士的性别、年

龄、婚姻状况、学历、任职方式等。②护士工作满意度量表,采用陶虹等^[7]编制的护士工作满意度量表。此量表包括8个维度:管理、工作负荷、与同事关系、工作本身、工资及福利、个人成长及发展、工作被认可、家庭和工作的平衡,量表采用Linkert 5级计分法,从“完全不满意”至“非常满意”,依序赋值“1~5分”。分数越高,满意度越高。③离职意愿量表,本研究采用李栋荣等^[8]翻译、修订的离职意愿量表。该量表分为3个维度6个条目。3个维度分别为辞去目前工作的可能性(离职意愿Ⅰ)、需找其他工作的动机(离职意愿Ⅱ)和获得外部工作的可能性(离职意愿Ⅲ)。采用Likert 4级反向计分法,从“经常”至“从不”,依次赋值“4~1”分。

2. 调查方法

由通过统一培训的研究人员于2017年7—9月期间对研究对象实施现场问卷调查。先经护理部与科室进行协调确定问卷填写时间,研究人员调查前向所有被调查者解释本次调查的目的、意义以及问卷的匿名性和保密性,被调查者自行完成问卷。当场收回,共发放问卷500份,有效问卷446份,有效回收率89.2%。

(三)统计学分析

采用SPSS19.0软件,双人录入数据,计量资料以

基金项目:南京医科大学康达学院科研发展基金重点项目“体验式教学在本科护生实习前培训课程中的应用研究”(KD2015KYJJZD008)

收稿日期:2017-12-04

作者简介:张晓晓(1989—),女,江苏连云港人,南京医科大学公共卫生学院MPH学员;张前德(1953—),男,江苏南京人,教授,博士生导师,研究方向为医院管理与医学人文精神研究,通信作者。

均数±标准差($\bar{x}\pm s$)表示,计数资料以例数和百分比表示,采用方差分析、*t*检验、相关分析及多重线性回归等进行统计分析, $P\leq 0.05$ 表示差异有统计学意义。

二、结果

(一)职业倦怠调查表的信度和效度检验

在本次调查中,护士工作满意度量表的 Cronbach' α 系数为0.832,管理、工作负荷、与同事关系、工作本身、工资及福利、个人成长及发展、工作被认可、家庭及工作被认可各维度 Cronbach' α 系数分别为0.797、0.809、0.815、0.803、0.808、0.804、0.806、0.816。护士离职意愿量表总体信度 Cronbach' α 系数0.812,离职意愿 I、离职意愿 II 和离职意愿 III 各维度 Cronbach' α 系数分别为0.682、0.677、0.801,表明量表信度和效度较高。

(二)一般资料

446名护士中,性别以女性为主,占99.6%;年龄以26~35岁为主,占64.1%;文化程度以本科为主,占66.6%;工作时间以3~5年和5~10年为主,分别占20.0%和36.8%;任职方式:在编133名占29.8%、合同占68.6%;90.1%护士之前未从事其他职业;内科和外科护士分别占27.8%和33.6%;73.8%护士对科室喜欢;职务以护士为主,占89.7%;周夜班以1~2个为主,占43.7%;职称以护士和护师为主,分别占30.9%和47.1%;婚姻以已婚为主,占87.9%;加班频率以偶尔为主,占56.7%;加班报酬以不满意为主,占47.1%;医院等级以三级为主,占77.8%;医院类别专科和综合分别占62.1%和37.9%。

(三)护士离职意愿现状

护士离职意愿总分为(14.41±3.67)分,离职意愿 I 得分为(4.55±1.50)分,离职意愿 II 得分为(4.71±1.50)分,离职意愿 III 得分为(5.15±1.31)分。

(四)不同人口学特征护士离职意愿比较

对不同人口学特征护士的离职意愿进行单因素分析,结果显示不同文化程度、工作年限、之前有无从事其他职业、职务及技术职称的护士离职意愿得分差异均无统计学意义(均 $P > 0.05$);不同年龄、婚姻、任职方式、所在科室、对科室喜欢程度、周夜班数、加班频率、加班报酬、医院类别、医院等级的护士,其离职意愿得分的差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$,表1)。

(五)护士工作满意度与离职意愿相关性

护士工作满意度各维度与离职倾向的 Spearman 相关分析,结果显示各维度均与离职意愿呈负相关($P < 0.01$,表2)。

(六)护士离职意愿的多重线性回归分析

以护士离职意愿总分为因变量,以单因素分析中有统计学意义的影响因素及护士工作满意度各

维度为自变量,经多重线性回归分析,离职意愿的影响因素为工作满意度的管理、家庭和工作的平衡、婚姻、工资及福利、年龄、工作负荷(表3)。多重回归分析 $F=15.857, P < 0.05$,可解释离职意愿总变异量的35.8%。

三、讨论

(一)连云港市护士的离职意愿现状分析

连云港市护士的离职意愿得分为(14.41±3.67)分,离职意愿处于较高水平,但低于北京^[9][(15.87±3.64)分]、上海^[10][(15.16±3.41)分]等地的研究结果。可能由于连云港地处苏北地区,生活压力较小,且所调查护士大多为本地人,可以有父母家人陪在身边,精神压力相对较小;而北京、上海等地区属于一线城市,重症患者较多,工作压力大,且生活节奏快,消费水平高,因此护士离职意愿较高。

离职意愿各维度得分由高到低依次为离职意愿 III、离职意愿 II、离职意愿 I,与段良芳等^[11]研究结果一致。其中,获得外部工作的可能性得分最高,表示一旦有更好的外界工作条件或者更多的选择机会,多数护士将会考虑离职。且现如今随着生活条件的改善,社会上出现大量早教中心,包括儿童洗澡抚触、游泳馆等,同时随着社区、老年护理及临终关怀等逐渐被重视,护理人员的就业机会正不断增加。所以当一些护士长时间处于高压嘈杂、收入付出不成正比等环境下,最终将会选择离职。但另一方面可能受到家庭生活的约束,且考虑到公立医院职业的稳定性以及职业发展的前景和各种社会保障等因素,虽然外界有越来越多的就业机遇,但却并没有鼓起勇气辞职。因此,护理管理人员应尽量为护士营造良好的人文环境,帮助护士实现自身价值,积极采取相应的措施以减少离职行为的发生。

(二)不同特征护士离职意愿的水平差异

1. 年龄、婚姻和任职方式

小于25岁的护士离职意愿得分最高;已婚、离异或丧偶者的离职意愿低于未婚者;合同制、岗薪制护士离职意愿明显高于在编护士,与国内相关研究结果一致^[12-15]。分析原因可能是由于护士刚参加工作,不仅需要学习很多专业知识和技术,承担日常的护理工作,同时需应对各种学习、竞赛和考试,自觉付出与收获不成正比。大多数低年资护士是合同制或岗薪制,且未婚,无家庭约束,对工作仍有一定的选择余地,因此离职意愿高。而已婚、离异或丧偶者的离职意愿低于未婚者,可能是由于已婚者需要承担相应的家庭责任,同时有一定的经济负担,会考虑到离职带来的经济损失。

2. 喜欢程度、工作科室和周夜班数

护士对科室越喜欢,离职意愿越低;外科护士

表1 护士离职意愿的影响因素

| 变量组别 | 人数 | 离职 意愿得分 | F/t值 | P值 | 变量组别 | 人数 | 离职 意愿得分 | F/t值 | P值 |
|------------|-----|------------|-------|-------|---------|-----|------------|--------|--------|
| 性别 | | | 0.001 | 0.972 | 任职方式 | | | 5.094 | 0.006 |
| 男 | 2 | 14.50±2.12 | | | 在编 | 133 | 13.78±3.32 | | |
| 女 | 444 | 14.41±3.67 | | | 合同 | 306 | 14.61±3.78 | | |
| 年龄(岁) | | | 3.693 | 0.012 | 岗薪制 | 7 | 17.57±2.44 | | |
| <25 | 92 | 14.98±3.87 | | | 所属科室 | | | 2.564 | 0.038 |
| 26~35 | 286 | 14.43±3.68 | | | 内科 | 124 | 14.97±3.46 | | |
| 36~45 | 40 | 12.73±3.26 | | | 外科 | 150 | 13.97±3.64 | | |
| ≥45 | 28 | 14.75±2.84 | | | 妇产科 | 70 | 14.04±3.93 | | |
| 婚姻 | | | 3.681 | 0.026 | 儿科 | 30 | 13.53±3.88 | | |
| 未婚 | 42 | 15.88±3.70 | | | 急重症 | 70 | 15.13±3.62 | | |
| 已婚 | 423 | 14.29±3.63 | | | 对科室喜欢程度 | | | 16.190 | <0.001 |
| 离婚或丧偶 | 14 | 13.50±3.99 | | | 喜欢 | 329 | 13.84±3.53 | | |
| 文化程度 | | | 0.494 | 0.687 | 一般 | 112 | 15.97±3.60 | | |
| 中专 | 18 | 13.83±3.11 | | | 不喜欢 | 5 | 16.80±3.77 | | |
| 大专 | 130 | 14.18±3.79 | | | 周夜班数 | | | 4.360 | 0.013 |
| 本科 | 297 | 14.54±3.66 | | | 0 | 152 | 14.12±3.46 | | |
| 硕士及以上 | 1 | 16.00±0.00 | | | 1~2 | 195 | 14.15±3.72 | | |
| 工作年限(年) | | | 0.142 | 0.982 | ≥3 | 99 | 15.36±3.77 | | |
| <1 | 32 | 14.69±3.56 | | | 加班频率 | | | 4.535 | 0.004 |
| 1~3年 | 64 | 14.52±3.99 | | | 从无 | 67 | 13.40±3.55 | | |
| 3~5年 | 89 | 14.34±3.52 | | | 偶尔 | 253 | 14.89±3.62 | | |
| 5~10年 | 164 | 14.40±3.76 | | | 经常 | 119 | 13.87±3.61 | | |
| 10~20年 | 65 | 14.51±3.91 | | | 一直 | 7 | 16.00±5.00 | | |
| >20 | 32 | 14.00±2.68 | | | 加班报酬 | | | 8.012 | <0.001 |
| 之前有无从事其他职业 | | | 0.744 | 0.389 | 很满意 | 13 | 13.23±3.94 | | |
| 有 | 44 | 14.86±3.67 | | | 满意 | 88 | 13.34±3.16 | | |
| 无 | 402 | 14.36±3.67 | | | 不满意 | 210 | 14.73±3.63 | | |
| 职务 | | | 0.747 | 0.474 | 很不满意 | 68 | 16.03±3.82 | | |
| 护士 | 400 | 14.48±3.71 | | | 医院类别 | | | 9.932 | 0.002 |
| 护士长 | 26 | 13.62±3.49 | | | 专科 | 227 | 14.83±3.71 | | |
| 专科护士 | 20 | 14.10±3.02 | | | 综合 | 169 | 13.72±3.51 | | |
| 技术职称 | | | 1.167 | 0.325 | 医院等级 | | | 3.896 | 0.049 |
| 护士 | 138 | 14.70±3.74 | | | 三级 | 347 | 14.23±3.60 | | |
| 护师 | 210 | 14.45±3.79 | | | 二级 | 99 | 15.05±3.86 | | |
| 主管护师 | 79 | 14.09±3.27 | | | | | | | |
| 副主任护师 | 18 | 13.00±3.21 | | | | | | | |
| 主任护师 | 1 | 17.00±0.00 | | | | | | | |

表2 护士工作满意度与离职意愿的相关性情况(r)

| 维度 | 离职意 愿 I | 离职意 愿 II | 离职意 愿 III | 离职意 愿总分 |
|----------|------------|-------------|--------------|------------|
| 管理 | -0.465** | -0.472** | -0.397** | -0.517** |
| 工作负荷 | -0.366** | -0.312** | -0.311** | -0.385** |
| 与同事关系 | -0.330** | -0.295** | -0.243** | -0.333** |
| 工作本身 | -0.270** | -0.278** | -0.166** | -0.290** |
| 工资及福利 | -0.440** | -0.409** | -0.359** | -0.480** |
| 个人成长及发展 | -0.352** | -0.352** | -0.331** | -0.395** |
| 工作被认可 | -0.354** | -0.362** | -0.324** | -0.399** |
| 家庭和工作的平衡 | -0.428** | -0.394** | -0.356** | -0.459** |
| 工作满意度总分 | -0.563** | -0.540** | -0.469** | -0.614** |

** : P < 0.01。

的离职意愿较低,急重症护士的离职意愿较高。因为外科虽然工作辛苦,但是医护关系、护患关系较为和谐,工作环境相对来说较为轻松,且科室奖金

表3 护士离职意愿的多因素分析

| 维度 | B | β | t值 | P值 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|
| 管理 | -0.170 | -0.245 | -3.940 | <0.001 |
| 家庭和工作的平衡 | -0.338 | -0.170 | -3.464 | 0.001 |
| 婚姻:已婚 | -2.638 | -0.163 | -2.886 | 0.004 |
| 婚姻:离异或丧偶 | -3.282 | -0.156 | -2.737 | 0.006 |
| 工资及福利 | -0.154 | -0.139 | -2.778 | 0.006 |
| 年龄:36~45岁 | -1.604 | -0.125 | -2.679 | 0.008 |
| 年龄:26~35岁 | -0.863 | -0.113 | -2.400 | 0.017 |
| 工作负荷 | -0.121 | -0.109 | -2.355 | 0.019 |

待遇等较高,故离职意愿低;而急重症科室护士需要较高的应变能力和更高的专业素质,需要随时面对危重患者的抢救,工作风险及压力均较大,故离职意愿较高。夜班数较高的护士离职意愿较高,大多数医院的大夜班都是只由一名护士独立完成,所

以护士需要承担很大的工作量,同时需要有一定的应急意识和能力。

3. 医院类别和医院等级

专科医院护士的离职意愿高于综合医院。本研究选取了连云港市2所专科医院,3所综合医院。其中由于某所专科医院调查期间正好处于三甲医院检查的关键时期,面对上级的检查,护士工作压力增大。随着国家二胎政策的出台,高龄产妇增加,某专科医院护士的工作量和工作压力急剧上升,故导致离职意愿增加。本研究显示二级医院护士的离职意愿高于三级医院。由于所选择的二级医院地处县新区,其隶属于市级医院的分院区,建院时间不长,其工资待遇远远低于市区工资水平,且医院的管理模式参考市级医院,很多护士学历为中专,以合同制进入医院,对职业的忠诚度不高,一旦外界机会成熟,就可能改行。

(三)护士离职意愿的影响因素

工作满意度的管理、家庭和工作的平衡、工资及福利、年龄、婚姻是连云港市护士离职意愿的主要影响因素。

1. 有效完善管理机制

正确有效的管理能够使护士获得更强的归属感、安全感及责任感,管理者需不断激发护士对组织的认同感及奉献精神,提高护士的工作满意度,营造一个良好的工作氛围,调动护士对护理工作的热情。护理管理者本身也需要身体力行,以身作则。建立有效的监督制度,使管理者不能独断专行,同时应积极接纳护士的建议及意见,对护理工作给予适当的肯定,不断优化医院的管理模式,提升护士对医院的认同感和归属感,重视对年轻、聘用制护理人员的职业规划。

2. 积极平衡工作家庭

护士将大多数的时间放在了工作上,同时夜班打乱了护士的作息规律和生物钟,不仅影响身体健康,对家庭生活也带来诸多不便。管理者应主动了解各护士自身情况,全面协调,可以定期组织医护人员家庭聚餐或户外活动等,逐步让家属能够了解并支持医护人员工作。

3. 合理分配薪酬待遇

合理的薪酬待遇能够有效调动护士工作积极性,据报道^[16],护士对于自身工资福利的不满意主要表现在对于自身工作量、所承受的风险及压力与自身所得不成正比。医院管理者应按劳分配,不断完善绩效考核制度和薪酬分配体系^[1],尽可能提升一线护士的福利待遇,同时加大对护士工作独立性和专业性的宣传,提高护士地位,降低其工作压力,从而提高护士工作满意度,降低离职意愿。

4. 全方位规划不同年龄层次护士工作

护士在不同的年龄层次,随着护龄的不同,在科室所承担的工作发生变化,同时很多年轻护士结婚生子,生活方式发生改变,导致思想产生一定的波动。医院需要不间断地为护士提供提升自我的平台,护理管理者应该合理安排好不同年资、不同学历护士的工作,强化分层绩效管理和培养制度^[18],注重开拓临床带教、护理科研及专科护理等专业生涯的路径。如对于年资高的护士应给予一些临床护理带教的职位,同时在不同学历及能力护士的继续教育、科研和培训经费上给予一定的投入,增加晋升和深造的机会。

2017年6月13日,连云港市发布的《连云港市护理事业建设发展“十三五”规划纲要(2016—2020)》指出,以提高综合素质为核心,继续壮大护理队伍。建议医院管理者以此为契机,重视发挥护士的主观能动性,合理提高护士收入并减轻其工作负担,重视对护士心理减压方面的辅导,从而全面提高护士的工作满意度。护士自身在平时的工作生活中应该立足现实,脚踏实地,发掘自身潜力,用实际行动证明自己的能力。尤其做好心理方面的调控,善于调节心态,正确认识自我、评价自我,增强专业责任感和使命感。同时良好的心态也有助于护士和谐家庭的建立,促进亲属对自身工作的支持。

参考文献

- [1] 张巧耘,刘洋,葛琴娟,等. 两企业员工离职率及离职倾向的影响因素[J]. 中华劳动卫生职业病杂志,2012,30(12):916-918
- [2] Duffield CM, Roche M, Homer C, et al. A comparative review of nurse turnover rates and costs across counties[J]. J Adv Nurse,2014,70(12):2703-2712
- [3] 薛燕萍. 太原市ICU护士离职意愿及相关因素研究[D]. 太原:山西医科大学,2013
- [4] 中国政府网. 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会.“十二五”时期我国护理事业发展成效显著[Z]. 2016
- [5] 中共连云港市委连云港市人民政府. 关于印发《“健康连云港2030”行动计划》的通知[Z]. 2017
- [6] Alfonso S, Fred H. Analyzing job mobility with job turnover intention: an international comparative study[J]. J Econ,2004,38(1):130-137
- [7] 陶红,胡静超,王琳,等. 护士工作满意度评定量表的研制[J]. 第二军医大学学报,2009,30(11):1292-1296
- [8] 李栋荣,李经远. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究[D]. 台北:国立交通大学管理科学研究所,2000
- [9] 胡梦梦,皮红英. 护士自我效能感与离职意愿的调查

- 分析[J]. 中华现代护理杂志, 2014, 20(12): 1376-1378
- [10] 梅花, 秦秀芳, 崔屹, 等. 上海市中医院护士工作嵌入与离职意愿的相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2014, 14(5): 305-307
- [11] 段良芳, 何海艳, 何燕, 等. 某市三级医院临床护士工作满意度对离职意愿的影响[J]. 中国卫生事业管理, 2014, 31(10): 746-749
- [12] 张敏, 张平, 徐晨. 三级甲等医院门诊护士离职意向调查及影响因素分析[J]. 护理学报, 2014, 21(15): 21-23
- [13] 梁冬红, 方文, 梁霞. 护士离职意向的现状调查及相关因素分析[J]. 广东医学院学报, 2012, 30(2): 220-222
- [14] 乔昌秀, 颜琬华, 吴伟, 等. 不同编制护士工作压力源与离职意愿的调查[J]. 护理研究, 2013, 27(14): 1321-1322
- [15] 国家卫生计生委办公厅关于开展优质护理服务评价工作的通知[Z]. 2014
- [16] 郑旭娟. 北京市三甲综合医院护士工作满意度现状及影响因素的研究[D]. 北京: 中国协和医科大学, 2009
- [17] 丁强, 王晓东, 张正堂, 等. 医院人力资源管理实践创新[M]. 北京: 社会科学文献出版社·经济与管理分社, 2017: 158-162
- [18] 朱亚媛, 雒敏. 南京市某三甲医院护士流失情况的调查分析[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2014, 14(1): 49-52

Study on turnover intention and its influencing factors among nurses in Lianyungang

Zhang Xiaoxiao, Zhang Qiande

School of Public Health, Nanjing Medical University, Nanjing 211166, China

Abstract: Objective: To assess the turnover intention and the related factors among the nurses in 2-class and above general hospital of Lianyungang, and provide theoretical reference for nursing managers to formulate relevant policies. **Methods:** By convenience sampling, 446 nurses were selected and investigated by using general demographic scale, the turnover intention scale and job satisfaction scale. **Results:** The total score of turnover intention was 14.41 ± 3.67 , at a high level. The dimensions of job satisfaction were negatively correlated with turnover intention ($P < 0.01$). The result of multiple linear regression analysis showed that the influencing factors of turnover intention were job satisfaction management, family and work balance dimensions, marriage, wages and benefits, age, and workload. **Conclusion:** It is recommended that nursing managers should take scientific measures to reduce the loss of nurses according to their own characteristics and career development stages.

Key words: nurse; turnover intention; job satisfaction