

南京市某三甲医院护士流失情况的调查分析

朱亚媛, 雒敏

(南京医科大学医政学院, 江苏 南京 210029)

摘要:近年来护士流失日趋严重,文章采用离职护士数据分析、电话随访的方法,分析南京市某三甲医院2006~2011年护士流失的基本情况和特点,探讨护士流失的主要原因,并提出推行护士分层绩效管理、满足年轻护士心理需求、创造更多学习晋升机会、提高职业地位等建议以解决当前护士流失现象。

关键词:护士流失;医院;调查分析

中图分类号: R192.6

文献标识码: A

文章编号: 1671-0479(2014)01-049-004

doi: 10.7655/NYDXBSS20140111

随着医疗卫生事业改革的不断深入以及护理学科不断发展,人们对护理的需求迅速上涨。然而就在护理资源供不应求的同时,护士流失现象却在不断加重,如今已成为世界范围内普遍存在的问题^[1]。流失的护士中大多数已在相应岗位上经过系统培训和考核,是护理专业发展及梯队建设的骨干力量,即使以同等数量的新护士顶替其位置,也不能很快发挥作用,这既影响护理质量的提高,又阻碍医院的发展,应该引起管理层的高度重视^[2]。本文对南京市某三甲医院护士流失情况进行分析,探讨护士流失的主要原因,为管理层寻找相应的对策。

一、对象与方法

(一)对象

本次调查的医院是江苏省首批通过卫生部评审的综合性三级甲等医院,至2012年在职工1800名,其中护士805人,全院护士总数与实际开放床位比约为1:0.8。以该院2006~2011年离职的护士为本次的研究对象。

(二)方法

对2006~2011年离职护士的一般情况进行分析。比较6年内离职护士在年龄、学历、职称、所在科室的变化趋势,数据采用SPSS16.0统计软件进行分析。对部分离职人员进行电话随访,询问离职

的主要原因以及再择业情况。

二、结果

(一)护士离职的现状

1. 离职护士一般情况

2006~2011年该院离职的护士共155人,其中男性3名,女性152名,年龄21~33岁。2006~2011年的离职率见表1。近两年该院护士流失情况较前四年明显加重,2010年离职率最高。

表1 2006~2011年的护士离职发生率

| 年份 | 在职人数(人) | 离职人数(人) | 离职率(%) |
|-------|---------|---------|--------|
| 2006年 | 526 | 19 | 3.49 |
| 2007年 | 548 | 23 | 4.02 |
| 2008年 | 600 | 15 | 2.44 |
| 2009年 | 621 | 23 | 3.57 |
| 2010年 | 633 | 38 | 5.66 |
| 2011年 | 711 | 37 | 4.95 |

2. 不同年龄段护士流失情况

六年内三个年龄段的护士流失率不同,差异有统计学意义($\chi^2=10.57, P < 0.01$, 表2)。护士流失以26~29岁护士为主,30岁以上护士流失率最小。26~29岁年龄段的护士大多数已在临床工作了3~6年,护士的工作内容以及工作职责已基本确定,已较好地掌握了相应的护理专业技能,可以说是医院护士队伍的中

基金项目:江苏省社科联社会科学应用研究基金(13SQC-12)

收稿日期:2013-09-23

作者简介:朱亚媛(1990-),女,江苏丹阳人,在读硕士研究生;雒敏(1979-),女,江苏徐州人,博士,讲师,通信作者。

坚力量,他们的流失将会影响护理工作的正常运行。另外,30岁及以上的护士流失率虽然最低,但年流失率不断上涨应该引起足够重视。总的来说,该院护士流失以30岁以下的年轻人为主。

表2 2006~2011年不同年龄段的护士流失率

| 年龄段 | 离职人数(人) | 在职人数(人) | 离职率(%) |
|--------|---------|---------|--------|
| ≤25岁 | 73 | 315 | 18.82 |
| 26~29岁 | 72 | 279 | 20.51 |
| ≥30岁 | 10 | 117 | 7.87 |

$\chi^2=10.57, P < 0.01$ 。

3.不同学历护士流失情况

六年内不同学历的护士流失率比较,差异也有统计学意义($\chi^2=7.19, P < 0.05$,表3),说明不同学历的护士流失情况不同,且以大专护士为主。本科护士虽然六年流失率最小,但是从2009年开始本科学历的护士年流失率不断增加,说明该院护士流失呈现高学历趋势。

表3 2006~2011年不同学历的护士流失率

| 学历 | 离职人数(人) | 在职人数(人) | 离职率(%) |
|----|---------|---------|--------|
| 本科 | 43 | 276 | 13.48 |
| 大专 | 80 | 296 | 21.28 |
| 中专 | 32 | 139 | 18.71 |

$\chi^2=7.19, P < 0.05$ 。

4.不同职称护士流失情况

六年内初级职称的护士流失率为20.72%,护师流失率仅为3.52%,两者比较差异有统计学意义($\chi^2=23.89, P < 0.01$,表4),说明不同职称的护士流失情况不同,且初级职称护士的流失无论在数量上还是结构上都明显高于护师。然而,护师离职均出现在近两年,这应该引起足够的重视。总的来说,该院护士流失以初级职称为主。

表4 2006~2011年不同职称的护士流失率

| 职称 | 离职人数(人) | 在职人数(人) | 离职率(%) |
|----|---------|---------|--------|
| 护士 | 150 | 574 | 20.72 |
| 护师 | 5 | 137 | 3.52 |

$\chi^2=23.89, P < 0.01$ 。

5.不同科室护士流失情况

根据不同科室护士流失的程度不同,将护士流失率从大到小排列,前五位分别为重症医学科、急诊科、神经内科、骨科、普外科(表5),组间比较差异有统计学意义($\chi^2=12.78, P < 0.05$),说明这五个科室的护士流失情况不同。通过对管理人员访谈得知,这五个科室均为该院省级临床重点专科,在护理质量方面,管理人员对这些科室的要求都相对较高。由此可见,不同科室的护理工作内容 and 繁重程度不

表5 2006~2011年不同科室护士流失率汇总

| 科室 | 离职人数(人) | 在职人数(人) | 流失率(%) |
|------|---------|---------|--------|
| ICU | 17 | 25 | 40.48 |
| 急诊科 | 10 | 20 | 33.33 |
| 神经内科 | 10 | 23 | 30.30 |
| 骨科 | 11 | 26 | 29.73 |
| 普外科 | 9 | 26 | 25.71 |

$\chi^2=12.78, P < 0.05$ 。

同,护士流失的严重程度也不同。

(二)护士离职的主要原因

通过对离职护士进行电话随访,分析导致上述护士流失特点的原因,主要有以下几个方面。

1.工作内容繁重,付出与回报不成正比

医院组织各科室实施责任制整体护理模式,每个护士平均分管8个患者,实行白天责任护士8小时在岗包干、晚夜间轮班护士16小时全面负责,护士不仅要做好打针发药等日常护理工作,还要做好对患者的心理护理和健康教育,负责大量医嘱和护理文件的处理。在该院的ICU、急诊、神经内科、骨科、普外科,护士每天除日常工作外,面对病情重危的患者和突发事件多,长期处于紧张应激状态^[3],还有在专业技能、应急能力、带教科研等方面要求都高于其他临床科室,护士超负荷工作现象更为严重。然而在如此高的工作强度下,护士的薪酬待遇却差强人意,从2001年起该院新进护士一个月收入平均1200~1300元,在南京同等级医院中属于中等偏下水平,回报远远低于付出。因此护士离职后选择县级医院或社区医院等工作量相对较小的医院,或者待遇相对较高的同等级医院。

2.年轻护士抗压能力较差,专业思想不稳定

随着新的医疗事故处理条例的出台,患者的维权意识不断增强,医疗纠纷递增,医院承担法律责任的案件也随之增多,由此必将加大护士的精神压力。目前医院护士的主力多为年轻护士,无论在专业技能以及沟通技巧方面都有很大欠缺,每天面对患者变化多端的病情以及繁重的工作任务,年轻护士的身心健康受到严重影响。并且这些年轻护士大多为独生子女,未经受过较大的挫折,在日益激化的医患矛盾环境下,势必会进一步增加工作的紧张情绪。另外,部分年轻护士选择护理专业往往是顺从家长的意愿,或是为了毕业后能找到稳定的工作,因此进入护理行业带有很大的盲目性,当他们对工作稍熟悉,很快就要面临晚夜班、值班和超负荷的护理工作量,加重了有些原来就勉强从事护理工作的人员的不满^[4],长此以往,他们的专业思想和

职业认可度将会日趋不稳定。

3. 职称晋升难度较大,发展空间有限

医院每年一次的职称晋升给予护士的名额都非常少,2012年该医院申报职称一共47人,其中申报正高14人,副高33人,只有2个名额给予了护士,仅占4.2%,其余名额均给了医师和医技人员。然而医院护士总数所占比例最高,职称竞争非常激烈,多数初级职称的护士得不到发展的机会,因此职业期望不断下降,离职倾向不断提高。其次,护士职称评定共分五级并且晋升标准非常严格,大专护士在取得护士执业证书后需工作3~5年并通过资格考试才能晋升为护师,而晋升主管或主任护师除了学历和工作年限的要求,业绩成果、继续教育、论文、著作等多项条件必须同时符合。该院六年内年龄在26~29岁的离职护士中有72.2%为大专、中专护士,多年的工作经验使他们具备了扎实的操作技能,然而学历的限制成为他们职业发展的最大障碍,职称晋升难成为近几年护士离职的主要原因之一。

4. 本科生护士自我定位较高,职业成就感低

在护理本科生中,有相当一部分人离开了护理队伍,护理本科生职业期望较高,与现实职业差距较大,不及时调整就业后就会造成职业适应不良乃至离职。在实际工作中医院通常更看重经验和操作能力,因此他们与大专、中专护士所承担的工作差距不大,专业能力和地位无法体现。其次,随着护理事业的发展,护理职业内涵不断扩展,然而患者及其家属对护士的理解仍然停留在遵从医嘱办事,每天打针、输液、发药等,“重医轻护”的观念仍然普遍存在^[5],加上我国护理队伍总体教育程度偏低,影响社会对护理行业的整体评价。有研究表明,护士职业的社会地位以及他人对护士职业理解尊重的程度影响护士的职业认同感^[6]。高学历护士既得不到卫生行业人员的认可又得不到广大群众的尊重,因此部分护士离职后再择业不会考虑护士岗位。

三、对 策

(一)推行护士分层绩效管理,提高工作满意度

可以将全院护士按照能力、职称、学历、年资综合评分共分为三级,建立护士队伍能级结构,各层级的护士负责其能力范围内的工作。一级护士主要由从事助理护士1年以上并获得职业资格的护士组成,负责患者日常护理和健康教育,书写护理记录,服从上级安排;二级护士必须具备1~2年专科护理经验,能熟练解决本专科常见护理问题,主要负责查房、疑难病患护理的评估、护理计划的制订修改以及

监督指导下级的工作;三级护士必须具备专业技能、科研以及协调管理等综合能力,多数由主管及以上的护师组成,主要负责护理质量控制、危重病患者护理以及护理科研教育等工作。这样不同层级的护士既能明确各自的工作职能,又能充分发挥各自的工作潜力,提高护士的工作满意度^[7]。同时,为了防止护士的工作积极性受到影响,可以全面实施绩效管理,对护士工作的质量、技术难度、效率和患者满意度进行考核,在分配中体现多劳多得,优绩优酬,对不同类型的护士根据职称、工龄、考勤、业绩、满意度、三基成绩、带教、讲座、科研等内容进行考核计分,保证薪酬的合理性。另外,对临床重点科室的护士增加激励措施,例如优先提供奖金、晋升、学习等方面的机会,使他们的付出与回报成正比。

(二)满足年轻护士的心理需求,提高职业忠诚度

首先,对刚入职的年轻护士做好岗前培训,尤其是稳固专业思想的培训。组织经验丰富的在职护士与新进护士交流工作心得,介绍工作中经常出现的问题以及应对办法,让年轻护士提前做好心理准备。其次,进入护理岗位之后,加强年轻护士的继续教育,尤其是人际关系学、心理学以及情感教育等方面的学习^[8],提高年轻护士自我解压和积极调整工作心态的能力。医院管理者定期与年轻护士进行交流,让他们在沟通与倾诉中感受到领导的情感支持。在满足年轻护士心理需求的同时,还要加强职业道德教育,通过宣传优秀护理人员事迹以及开展职业道德讲座等措施,引导年轻护士树立正确的人生观和职业观,提高职业忠诚度。最后,医院还可以增加护士的业余活动,如组织多种文体活动等,通过参加集体活动,既有效缓解压力,也提高团队凝聚力。

(三)创造更多学习和晋升的机会,促进护士的职业发展

为护士创造更多的学习和晋升机会是促进护士职业发展的重要举措。首先要做好职业信息传递,如医院近期和远期的护理岗位、管理职位变动和需求情况,以及各岗位、职位所需要的能力条件,良好的职业信息传递,有利于护士更好地确定自己的职业发展道路^[9]。其次是为护士提供高质量的职业生涯规划,设计平行的两条发展路线,一条是走护理管理道路,发展成为护士长、科护士长、护理部主任;另一条是提供机会和条件,让他们成为专科护士和临床护理专家。为促进护理管理和技术人才的梯队建设,该院护理部制定了2011~2015年护理人才培养规划,包括总体目标、人才选拔、培养措施三个方面。对技术型护

士的培养主要通过护士规范化培训、专科护士培训、提供国外进修机会等途径展开。对管理型护士的培养是通过参加省级护士长培训班等途径开展。

(四)提高护士的职业地位,增强护士的成就感

职业地位是个人社会地位的综合象征^[10]。首先,增强职业地位的关键应该是注重护理队伍本身素质的提升。医院通过提供激励措施鼓励大中专护士积极参加自考或成人高考以提高教育程度,同时重视高学历护士护理科研能力的培养,从而开阔护士的职业视野,促进护理职业从技术操作性特点向科学性特点转变。其次,利用媒体的社会影响力逐渐改变广大群众对护士职业的片面看法。医院应树立形象观念,积极与媒体合作,加强媒体对护士的正面报道,采用宣传记录片、采访、邀请广大群众参与投票等形式展现护士的风采与艰苦,获得群众的理解与支持,最终在全社会营造关护士和尊重护士的良好氛围。在政策上,2008年《护士条例》颁布实施,但《护士条例》只能做出原则性规范^[11],政府部门还需尽快出台与其配套的实施细则,保障护士的合法地位。

参考文献

[1] 刘玉香. 浅谈护士职业倦怠与流失问题[J]. 中外健康

文摘,2011,8(48):390-391

- [2] 陈敏,詹明萍. 聘用制护士流失原因调查及管理举措[J]. 中外健康文摘,2010,7(27):270-271
- [3] 李铨璐. ICU 护士人力资源流失因素分析及对策[J]. 医药前沿,2013(16):49-50
- [4] 许勤. 必须重视普外科护士职业压力及心理调适[J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2005,5(4):348-350
- [5] 李佳,高虹. 阜外医院护士流失原因分析与对策探讨[J]. 中国卫生人才,2012(6):88-89
- [6] 孟杰,孙巍. 江苏省护士职业认同及其与工作环境的关系研究[J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2013,13(5):416-420
- [7] 谢卫. 护士分层管理在优质护理示范病区中的实践[J]. 护理研究,2012,26(24):2277-2279
- [8] 薛美华. 培养新护士的方法与思考[J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2001,1(2):136
- [9] 丁杨. 浅析我国护理人员流失的主要影响因素[J]. 中国卫生事业管理,2009(10):684-685
- [10] 刘双源,张海伟,杨美玲. 护士社会地位低现状及影响因素的研究[J]. 护理研究,2012,26(3):811-812
- [11] 姚小群. 某市5家二级医院护理人员流失情况调查与对策[J]. 护理学报,2009,16(8):10-12

An investigation of nurses' outflow of a top tertiary hospital in Nanjing city

Zhu Yayuan, Luo Min

(School of Health Policy and Management, Nanjing Medical University, Nanjing 210029, China)

Abstract: The outflow of nurses is becoming more and more serious in recent years. The article firstly analyzed the basic situation and characteristics about the nurses' outflow from 2006 to 2011 of a top tertiary hospital in Nanjing city by using the method of statistic analysis and telephone follow-up, then discussed the main reasons for the loss, at last proposed some suggestions to solve the problem such as proceeding layer-management and performance management, meeting young nurses' psychological needs, providing more opportunities of learning and advancement, and improving nurses' professional status.

Key words: outflow of nurses; hospitals; investigation