

[文章编号] 1000-2200(2017)09-1260-04

· 护理学 ·

工作不安全感、工作生活质量及组织氛围对护士离职意愿的影响

徐 燕¹,刘晶晶¹,刘丹丹²,卢东兵³,陈 蕊⁴,梁玉猛¹,杨秀木^{1,5}

[摘要] **目的:**探讨工作不安全感、工作生活质量及组织氛围对护士离职意愿的影响。**方法:**采用自编一般资料问卷、离职意愿量表、工作不安全感量表、组织氛围量表及工作生活质量量表对 495 名医院护士调查,进行相关分析并构建结构方程模型。**结果:**相关分析及递归模型图显示:护士组织氛围、工作生活质量、工作不安全感及离职意愿四者之间呈现显著相关关系($P < 0.01$);工作不安全感正向预测护士离职意愿;组织氛围及工作生活质量负向预测护士离职意愿;工作生活质量在工作不安全感与离职意愿之间、组织氛围在工作生活质量与离职意愿之间起到部分中介效应;工作不安全感、工作生活质量共解释组织氛围 43% 的变异量,工作不安全感、组织氛围及工作生活质量三个外因变量可以联合解释内因变量离职意愿 19% 的变异量。**结论:**工作不安全感、工作生活质量及组织氛围均是离职意愿的前因变量;医院与护理管理者应重视护士工作不安全感、构建和谐的组织氛围,提高护士工作生活质量以稳定护士队伍。

[关键词] 护士;工作不安全感;工作生活质量;组织氛围;离职意愿**[中图分类号]** R 47 **[文献标志码]** A **DOI:** 10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2017.09.033

Effect of job insecurity, quality of work life and organization atmosphere on the turnover intention of nurses

XU Yan¹, LIU Jing-jing¹, LIU Dan-dan², LU Dong-bing³, CHEN Rui⁴, LIANG Yu-meng¹, YANG Xiu-mu^{1,5}

(1. School of Nursing, 3. Graduate School, 5. Research Center for General Practice Education Development, Bengbu Medical College, Bengbu Anhui 233030; 2. Graduate School, Anhui Medical University, Hefei Anhui 230032; 4. Nerve Internal Medicine, Hospital of Suixi County, Suixi Anhui 235100, China)

[Abstract] **Objective:** To investigate the effects of job insecurity, quality of work life and organization atmosphere on the turnover intention of nurses. **Methods:** Four hundred and ninety-five nurses were investigated using the general information questionnaire, turnover intention scale, job insecurity scale, organizational atmosphere scale and quality of work life scale, and the correlation analysis and structural equation model of which was constructed. **Results:** The correlation analysis and recursive model showed that the nurse organization atmosphere, quality of working life, job insecurity and turnover intention were significant correlation ($P < 0.01$). Job insecurity positively predicted the turnover intention of nurses, and the organizational atmosphere and quality of life negatively predicted the turnover intention of nurses. The quality of work life played partial mediation effect in between the job insecurity and turnover intention, and the organizational atmosphere played partial mediation effect in between the quality of working life and turnover intention. Job insecurity and quality of life were explained the 43% of the variance of organization atmosphere, and the job insecurity, organizational atmosphere and quality of work life could explain the 19% of the joint internal variance of turnover intention. **Conclusions:** Job insecurity, quality of work life and organizational atmosphere are the antecedent variables of turnover intention. Hospital and nursing administrators should pay attention to the job insecurity of nurses, construct the harmonious atmosphere, and improve the quality of work life to stabilize the team of nurses.

[Key words] nurse; job insecurity; quality of work life; organizational atmosphere; turnover intention**[收稿日期]** 2016-10-10

[基金项目] 安徽省人文社会科学重点研究基地“蚌埠医学院全科医学教育发展研究中心”招标项目“社区慢性非传染性疾病管理的路径优化研究”(SK2015A119)的阶段性成果;蚌埠医学院研究生科研创新计划项目(Byyexz1619)

[作者单位] 蚌埠医学院 1. 护理学院, 3. 研究生院, 5. 全科医学教育发展研究中心, 安徽 蚌埠 233030; 2. 安徽医科大学 研究生院, 安徽 合肥 230032; 4. 安徽省濉溪县医院 神经内科, 235100

[作者简介] 徐 燕(1991 -), 女, 硕士研究生。

[通信作者] 杨秀木, 硕士研究生导师, 教授。E-mail: 18955272718@189.cn

离职意愿是指员工在一段时间内更换工作的可能性,它可以预测实际的离职行为,有学者^[1]认为可以将离职意愿代替实际的离职行为。护士的离职问题历来受到护理管理者和研究者的高度关注。然而,研究者在关注护士的离职意愿时,焦点多在职业倦怠、工作满意度、心理资本等因素的影响,且只考虑一个或两个因素的影响,把工作不安全感、工作生活质量及组织氛围四个变量一起纳入影响离职意愿的研究几乎没有。研究^[2-3]认为,工作不安全感与离职意愿呈正相关;员工的工作不安全感越高,对工

作生活质量的感知越低。且有研究^[4]表明,工作生活质量负向预测男护士的离职意愿。组织氛围与护士的工作生活质量和离职意愿相关^[5]。本文基于马斯洛的需要层次论、社会交换理论及资源保存理论和压力源-压力框架,探讨组织氛围、工作生活质量及工作不安全感对护士离职意愿的影响机制,以期丰富离职意愿的前因变量,为医院管理者对护士队伍进行有效管理,实现“以人为本”的管理模式,提高护士工作的效率与质量,合理进行人力资源配置,为稳定护士队伍提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 以某市 5 所医院的护士为目标人群,于 2016 年 6-9 月,采用便利抽样的方法,在取得医院护理部、科室护士长的支持与配合后,选取符合标准的护士。排除标准:因事假、产假、病假等原因不在现场无法完成问卷调查的护士。共发放问卷 583 份,回收问卷 564 份,有效问卷 495 份,有效回收率为 84.9%。调查对象基本情况:男 9 人(1.8%),女 486 人(98.2%);年龄 19~54 岁;未婚 140 人(28.3%),已婚 355 人(71.7%);护士 201 人(40.6%),护师 133 人(26.9%),主管护师 145 人(29.3%),副主任护师 14 人(2.8%),缺省 2 人;中专 24 人(4.8%),大专 256 人(51.7%),本科 212 人(42.8%),缺省 3 人;正式在编 159 人(32.1%),人事代理 89 人(18.0%),劳务派遣 203 人(41.0%),未签合同 39 人(7.9%),缺省 5 人。

1.2 测量工具

1.2.1 一般资料调查问卷 由研究者参考文献自行编制,包括护士的年龄、性别、职称、学历、工作年限等。

1.2.2 工作不安全感量表 采用胡三嫚等^[6]编制的工作不安全感量表,分为 5 个维度,分别为薪酬晋升 4 个条目、工作丧失 9 个条目、过度竞争 4 个条目、工作执行 4 个条目和人际关系不安全感 4 个条目,共 25 个条目,采用 Likert 5 级评分法。本研究中该量表的总体 Cronbach's α 系数为 0.954。

1.2.3 工作生活质量量表 采用邵亚等^[7]对 Darren 等编制的工作相关生活质量量表第 2 版的修订版本,该量表采用 Likert 5 级评分法,共有 7 个维度 33 个条目,分别为:工作压力、工作评价、工作条件、一般幸福感、工作掌控、职业生涯满意度、工作家庭平衡,分数越高代表工作生活质量越高。本研究中该量表的总体 Cronbach's α 系数为 0.942。

1.2.4 组织氛围量表 采用陈玉兵^[8]编制的医院内团队组织气氛量表,该量表采用 Likert 6 级评分法,1 分代表“完全不赞成”,3 分代表“基本不赞成”,6 分代表“完全赞成”。共 4 个维度,分别为科室领导与沟通 5 个条目、医患理解与交流 4 个条目、工作协作与前景 4 个条目、院方管理和支持 4 个条目,共 17 个条目。本研究中该量表的总体 Cronbach's α 系数为 0.930。

1.2.5 离职意愿量表 采用台湾学者李经远等^[9]翻译并修订的 MICHAEL 等^[10]于 1982 年编制的离职意愿量表。该量表采用 Likert 4 级评分法,以总均分为标准,按 ≤ 1 分, $>1 \sim \leq 2$ 分, $>2 \sim \leq 3$ 分, >3 分将离职意愿划分为 4 个等级:很低、较低、较高、很高,得分越高说明离职意愿越强。本研究中该量表的总体 Cronbach's α 系数为 0.827。

1.3 统计学方法 采用描述分析、相关分析和结构方程模型。

2 结果

2.1 工作不安全感、工作生活质量、组织氛围和离职意愿间的相关分析 采用 Pearson 相关法,对工作不安全感总分、工作生活质量总分、组织氛围总分及离职意愿总分进行相关分析,各变量之间均呈现显著相关性($P < 0.01$),工作不安全感正向预测护士离职意愿;组织氛围及工作生活质量负向预测护士离职意愿。相关系数矩阵见表 1。

表 1 研究变量的相关矩阵($n = 495$)

	均值	标准差	工作不安全感	工作生活质量	组织氛围	离职意愿
工作不安全感	60.74	22.21	1			
工作生活质量	108.00	23.15	-0.300**	1		
组织氛围	75.15	16.96	-0.246**	0.654**	1	
离职意愿	11.72	4.00	0.315**	-0.372**	-0.331**	1

注: ** $P < 0.01$

2.2 工作不安全感、工作生活质量、组织氛围和离职意愿的递归模型图 根据上述相关分析结果,结合理论假设,以工作不安全感、工作生活质量、组织氛围及离职意愿的各测量题项总分;以工作不安全感、工作生活质量及组织氛围作为外因变量,离职意愿为内因变量,构建观察变量路径分析模型(PA-OV 模型)(见图 1)。采用极大似然法对模型进行估计和检验,构建模型。结果如下:模型内的因果关系箭头均只有单一方向,内因观察变量的残差项间没有相关,为一个递归模型的路径分析。 $\chi^2 = 2.365$,显

著性概率值为 0.124, >0.05 , 未达显著水平, 接受虚无假设, 自由度为 1, $NFI = 0.995$, $TLI = 0.981$, $RFI = 0.967$, $CFI = 0.997$, $IFI = 0.997$, $RMSEA = 0.053$, 均达到理想值, 说明模型拟合较理想。且模型中的所有标准化路径系数均达到显著水平 ($P < 0.05$), 模型得到验证。从图 1 可以看出, 工作不安全感、工作生活质量、组织氛围对离职意愿均有直接影响效果, 工作不安全感通过工作生活质量这个中介变量, 对离职意愿产生影响, 工作生活质量又通过组织氛围这个中介变量对离职意愿产生影响; 工作生活质量在工作不安全感与离职意愿之间、组织氛围在工作生活质量与离职意愿之间起到部分中介效应; 工作不安全感、工作生活质量共解释组织氛围 43% 的变异量, 工作不安全感、工作生活质量、组织氛围三个变量可以联合解释离职意愿 19% 的变异量。

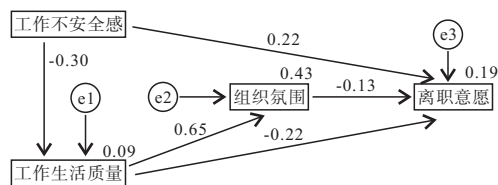


图1 研究变量间的递归模型图

3 讨论

工作不安全感是对工作受到威胁的一种感知, 对未来职业发展前景的不确定性感到担忧与害怕^[11], 是个体的主观心理现象, 建立在对当前工作环境的认知和解释基础上^[12]。研究^[13]表明, 工作不安全感作为一种重要的工作压力源, 会严重影响个体的心理与行为。目前, 随着医务人员去编制管理的呼声越来越高, 在同一所医院中, 护士的人事关系分为在编、人事代理、劳务派遣及未签合同这几种, 不同人事关系的护士在医院的归属感不相同。研究^[14]发现, 工作不安全感对派遣员工退出行为、忽略行为有显著正向影响, 且医院没有及时地实行同工同酬制度, 医院里复杂的人际关系, 护士在未来职业发展及薪酬晋升的不安全感都对其离职意愿具有重要影响。

工作生活质量是指员工在从事工作过程中对工作本身和工作环境产生的主观感受和评价^[15]。近年来护士的工作生活质量得到了越来越多的关注, 相关研究也日益增多, 但对护士工作生活质量却没有做出统一的界定。

研究者^[16]认为组织气氛是工作环境中一组可

被测量的属性, 可以被组织内成员直接或间接感知, 进而影响组织内成员的动机和行为。有研究^[17]表明, 良好的组织氛围对护士工作态度及工作行为都有积极影响, 组织氛围越好, 护士的身心越健康。良好的组织氛围还能通过增加员工的工作满意感而降低转岗率、离职率^[18]。

护士因工作环境压力大而产生职业倦怠甚至选择离职的事件时有发生^[19], 不利于护理质量及护理工作绩效的提高, 而对病人实施的“以病人为中心”的护理服务将有可能打折扣。同时也会增加医院在护士招聘、培训、培养过程中的成本。护士是医院人力资源的重要组成部分, 护士承担着对病人实施全方位优质护理的任务。因此, 重视护士的生活质量及职业稳定具有重要的社会价值。

本研究结果显示, 工作不安全感、工作生活质量、组织氛围均影响着护士的离职意愿, 这与以往的研究^[20-21]结果一致。现根据递归模型图研究结果, 结合医院管理情况, 提出以下建议, 从而降低护士的离职意愿: 护理管理者在工作中, 要重视, 正确的看待护士的工作不安全感, 工作不安全感过高固然引起护士工作生活质量降低, 影响离职意愿, 但由于事物的两面性, 压力即动力, 适度的护士工作不安全感可以作为一种激励因素, 促使护士工作更加努力以提高自身的工作安全感, 提高工作绩效。同时, 医院在工资待遇上应及时兑现同工同酬, 且建立透明的护士参与平台, 比如微信群, 对于护士的晋升、绩效的管理要努力做到每一位护士都参与, 每一位护士都了解医院护理系统的各项决策, 增加内部沟通, 提升护士的归属感及信任感, 建立良好的组织氛围。其次, 重视护士的工作生活质量, 在护士人员紧张时合理调度, 关注护士的身心健康及福利, 消除工作中的焦虑与压力, 使医院文化深入人心, 创建良好的组织氛围, 使护士安心、快乐的工作生活, 降低离职意愿。最后, 护士自身也要提高调控能力, 平衡生活中的矛盾, 在工作生活中有困难及时调整、与领导沟通解决, 不断进取学习护理相关前沿知识, 提升自身的工作胜任力, 提高工作安全感, 降低离职意愿。

[参 考 文 献]

- [1] ALFONSO S, FRED H. Analyzing job mobility with job turnover intention: an international comparative study [J]. J Econ Issue, 2004, 38(1): 130.
- [2] SVERKE M, HELLGREN J, NASWALL K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences [J]. J Occup Health Psychol, 2002, 7(3): 242.

务,满足他人需求,进而更易得到满足感和自豪感,这种满足感和自豪感的需求被满足后,又进一步激励他们继续奉献和服务,产生良性循环。

综上所述,医学生一般自我效能感和志愿动机间呈现相关性。一般自我效能感越高,越能激发医学生的志愿动机,进而采取志愿行为付诸实际行动,而对个人的自信心、荣誉感、自豪感在实际志愿活动中也被满足,这种需要的被满足反过来又激发和提升了一般自我效能感,进而产生积极正面的引导和良性循环。一般自我效能感和志愿动机之间起到相互促进的作用,因而在引导医学生进行志愿服务时,可以从满足其自信能力、荣誉感等方面入手,从而提高其参与志愿服务的积极性。

[参 考 文 献]

- [1] 杨秀木,周静,齐玉龙,等. 护理本科生志愿动机志愿行为的关系研究[J]. 蚌埠医学院学报,2015,40(6):807.
- [2] 朱娜娜,薛文新,冯思异,等. 大学生参与志愿服务的动机探究——以陕西师范大学为例[J]. 教育观察(上旬刊),2014,4

(3):27.

- [3] 李雪平,刘月. 大学生的时间管理倾向与幸福感:一般自我效能感的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志,2016,24(10):1576.
- [4] 李风华,刘琴,龙理良,等. 大学生应对方式、自我效能感与主观幸福感的关系[J]. 中国健康心理学杂志,2016,24(9):1320.
- [5] 李领,姜小鹰. 护理本科生一般自我效能感与专业认同的相关性研究[J]. 中华护理教育,2012,9(1):4.
- [6] 程兰,刘戈,刘萍,等. 四川省医学院校贫困生一般自我效能感、应对方式及其关系研究[J]. 成都医学院学报,2016,11(1):120.
- [7] 廖峻. 一般自我效能感高分与低得分90后大学生的职业价值观比较[J]. 职业与健康,2016,32(7):966.
- [8] ZHANG JX, SCHWARZER R. Measuring optimistic self-beliefs: a Chinese adaptation of the General Self-Efficacy Scale [J]. Psychologia, 1995, 38(3):174.
- [9] 赵延昇,汪乐. 大学生自我效能感对就业焦虑的影响——基于人力资本调节下的实证研究[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版),2017,30(1):80.

(本 文 编 辑 刘 璐)

(上 接 第 1262 页)

- [3] 胡艳,许白龙. 工作不安全感、工作生活质量与安全行为[J]. 中国安全生产科学技术,2014,10(2):69.
- [4] 魏丽君,黄惠根,胡亚妮,等. 男护士职业生活质量对其离职意愿的影响[J]. 中国护理管理,2016,16(6):777.
- [5] 姚铁男. 护理组织氛围与护士创新行为的相关性研究[J]. 护理研究,2014,28(3):824.
- [6] 胡三嫚,李中斌. 企业员工工作不安全感的实证分析[J]. 心理学探新,2010,30(2):79.
- [7] 邵亚,廖少玲,钟慧琴,等. 护士工作相关生活质量量表的信效度研究[J]. 护理学杂志,2014,29(13):1.
- [8] 陈玉兵. 医院内团队组织气氛与组织绩效关系的研究[D]. 广州:暨南大学,2007.
- [9] 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]. 台湾:交通大学管理大学研究所,2000.
- [10] MICHAEL JE, SPECTOR PE. Causes of employee turnover: a test of Mobley, Griffeth, Hand & Meglino model[J]. J App Psychol, 1982, 67(1):33.
- [11] GREENHALGH L, ROSENBLATT Z. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity[J]. Acad Manag Rev, 1984, 9(3):438.
- [12] 李宗波,王明辉. 员工职业生涯韧性与其不安全感、绩效的关系——上司支持感的调节效应[J]. 软科学,2012,26(8):104.

- [13] 冯冬冬,陈昌勤,萧爱玲. 工作不安全感与幸福感、绩效的关系:自我效能感的作用[J]. 心理学报,2008,40(4):448.
- [14] 朱朴义,胡蓓. 派遣员工工作不安全感与态度行为关系研究:身份转换期望的调节作用[J]. 商业经济与管理,2015,284(6):50.
- [15] 黄涛. 新生代员工情绪劳动策略对工作生活质量的影响[J]. 重庆理工大学学报(社会科学),2015,29(6):48.
- [16] ISAKSEN SG, EKVAL G. Assessing your context for change, A technical manual for the SOQ-Enhancing performance of organizations, leaders and teams for over 50 years[M]. 2nd ed. New York: The Creative Problem Solving Group Inc, 2007:107.
- [17] 周月,许虹. 组织气氛在护理管理领域中的研究进展[J]. 中华护理教育,2015,12(9):708.
- [18] 段锦云,王娟娟,朱月龙. 组织氛围研究:概念测量、理论基础及评价展望[J]. 心理科学进展,2014,22(12):1964.
- [19] 陈丽梅. 二级甲等医院合同制护士工作压力、职业倦怠与离职倾向的相关性研究[D]. 大连:大连医科大学,2012.
- [20] STAUFENBIEL T, KÖNIG CJ. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism [J]. J Occup Organ Psycho, 2010, 83(1):101.
- [21] 李艳欣. 企业员工工作不安全感、工作生活质量与工作绩效的关系研究[D]. 曲阜:曲阜师范大学,2012.

(本 文 编 辑 周 洋)