



综合医院临床护士职业获益感与离职意愿的关联性研究

鲍娟, 王方, 童九翠, 梅光亮

引用本文:

鲍娟, 王方, 童九翠, 等. 综合医院临床护士职业获益感与离职意愿的关联性研究[J]. 蚌埠医学院学报, 2021, 46(11): 1604–1607.

在线阅读 View online: <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2021.11.027>

您可能感兴趣的其他文章

Articles you may be interested in

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

Effect of job insecurity, quality of work life and organization atmosphere on the turnover intention of nurses
蚌埠医学院学报. 2017, 42(9): 1260–1262, 1266 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2017.09.033>

安徽省三甲医院注册护士工作家庭冲突、职业承诺与离职倾向的关系研究

Relationship research between work–family conflict, occupational commitment and turnover intention of registered nurses in the top–three hospitals of Anhui
蚌埠医学院学报. 2018, 43(11): 1505–1509 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2018.11.033>

基本公共卫生服务人员离职意愿影响因素分析

Analysis on the influencing factors of turnover intention of basic public health service personnels
蚌埠医学院学报. 2021, 46(7): 921–924, 929 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2021.07.020>

临床护士离职现象研究进展

@@

蚌埠医学院学报. 2018, 43(2): 279–280, 封3 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2018.02.044>

互联网+护理服务背景下安徽省皖南地区护士对网约护士认知调查分析

Analysis of the nurses' cognition of “online nurse appointment” in Southern Anhui province under the background of Internet+ nursing service
蚌埠医学院学报. 2021, 46(11): 1627–1633, 1638 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2021.11.033>

综合医院临床护士职业获益感与离职意愿的关联性研究

鲍娟, 王方, 童九翠, 梅光亮

[摘要] **目的:**分析临床护士职业获益感与离职意愿的相关性,为减少护士离职提供循证决策依据。**方法:**通过整群抽样,对芜湖市5家医院721名临床护士的职业获益感、离职意愿进行问卷调查,分析两者相关性。**结果:**“较高及以上”离职意愿的临床护士占73.37%;临床护士职业获益感体验中护患关系融洽感受最好、积极的职业感知最差;临床护士离职意愿等级与职业获益感各维度间均有统计学意义($P < 0.01$)。临床护士离职意愿越高,其职业获益感体验感受越低($P < 0.05 \sim P < 0.01$);护士离职意愿与职业获益感各维度均呈负相关关系($P < 0.05 \sim P < 0.01$),积极的职业感知、团队的归属感与离职意愿产生的维度间关联性最大,是离职意愿产生的重要因素。**结论:**临床护士职业获益感与离职意愿之间呈现负相关关系。护理管理者需积极采取措施,培养临床护士良好的职业获益感,稳定临床护理队伍。

[关键词] 护士;职业获益感;离职意愿

[中图分类号] R 47 **[文献标志码]** A **DOI:**10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2021.11.027

Study on the relationship between career benefits and turnover intention of clinical nurses in general hospital

BAO Juan, WANG Fang, TONG Jiu-cui, MEI Guang-liang

(The First Affiliated Hospital of Wannan Medical College(Yijishan Hospital), Wuhu Anhui 241000, China)

[Abstract] **Objective:**To analyze the relationship between the career benefits and turnover intention of clinical nurses, and provide the reference for reducing the turnover of nurses. **Methods:**Through cluster sampling, 721 clinical nurses from five hospitals in Wuhu City were selected. The career benefits and turnover intention of all nurses were investigated using a questionnaire, and the correlation between them was analyzed. **Results:**The 73.37% of clinical nurses had "higher or more higher" turnover intention. In the experience of professional benefit of clinical nurses, the harmonious relationship between nurses and patients was the best, and the positive occupational perception was the worst. The differences of the various dimensions of the levels of clinical nurses' turnover intention and occupational benefits were statistically significant ($P < 0.01$). The higher the turnover intention of clinical nurses, the lower the perceived experience of professional benefit were ($P < 0.05$ to $P < 0.01$). The turnover intention of nurses were negatively correlated with all dimensions of the sense of professional benefit ($P < 0.05$ to $P < 0.01$). The positive occupational perception and sense of belonging of the team were the greatest correlation with the dimension of turnover intention, which was an important factor in the turnover intention. **Conclusions:**There was a negative correlation between career benefits and turnover intention of clinical nurses. The nursing managers should take active measures to cultivate good sense of professional benefits to stabilize the clinical nursing team.

[Key words] nurse; career benefit; turnover intention

近年来,多位学者研究均证实国内外临床护士的离职意愿较高^[1-2],离职意愿能够预测在一定时期内离开现有工作岗位的倾向^[3],该现象引起越来越多的管理者的重视,并予以持续关注。产生离职意愿的因素很多,比如编制^[4]、职业环境、工作压力、工作和家庭冲突^[5]等。多年来,管理者一直在提高临床护士待遇、减轻工作压力等方面采取措施,

但临床护士的离职倾向仍未得到缓解,因此干预导致离职意愿的负面因素成效较低,从提高对职业的正能量方面制订相应策略可能起到积极作用。邹雨等^[6]提出管理者应关心护士的心理资本,提供必要的支持,对于减少离职意愿能起到关键的作用。职业获益感体验是一种对职业正能量的感知,能使个体在工作中得到愉快和满足的一种感觉,具有激励性^[7],使临床护士更深层次地认识自己的专业,以积极的心态来丰富护理职业获益的内涵,正确面对当前的工作,改变既往的职业认知,从而提高临床护理质量。研究表明职业获益感与工作压力、职业倦怠呈负相关关系^[8-9],但其与离职意愿的关联性如何,目前尚不清楚。本文通过调查临床护士离职意愿现状,探讨其与职业获益感体验的关联性,通过改

[收稿日期] 2020-09-30 [修回日期] 2021-05-01

[基金项目] 安徽省高校人文社会科学研究重点项目(SK2019A0215);皖南医学院弋矶山医院服务创新项目(CX2019025)

[作者单位] 皖南医学院第一附属医院(弋矶山医院),安徽 芜湖 241000

[作者简介] 鲍娟(1973-),女,硕士,副主任护师。

善职业获益感相关维度感知体验,寻求降低临床护士离职意愿有效方法,为临床护士重塑正确的职业健康心理提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 选取芜湖市 5 家综合性医院临床在职护士,征求该院护理部同意、参与者签署知情同意后后进行问卷调查。入选标准:(1)在医院内从事临床护理工作的护士(取得护士执业资格证);(2)自愿参与此次调查。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 在前期查阅文献的基础上,邀请相关医院及护理管理专家、科研人员修改调查问卷。(1)一般资料:性别、年龄、从业时间、职称、职务等。(2)护士职业获益感问卷:由胡菁^[10]设计,采用 Likert 5 级计分法,包含 5 个维度 34 个条目,维度由积极职业感知、护患关系融洽、亲友认同、团队归属、自身成长组成。根据实际访谈,对量表进行修订。经过预调查后,测评问卷信度和效度良好,Cronbach's α 系数为 0.89。(3)离职意愿情况调查问卷:由李栋荣等^[11]翻译、修订,问卷包含 3 个维度 6 个条目,维度分别为辞去当前工作的可能性、寻找其他不同或相同性质工作的动机、获得外部其他工作的可能性。信效度检测良好,Cronbach's α 系数为 0.87。采用 1~4 级反向计分:总均分 >3 分为很高等级,>2~3 分为较高等级,>1~2 分为较低等级, ≤ 1 分为很低等级。预调查后确定调查问卷。

1.2.2 调查方法 为保证调查实施的统一性和标准性,对调查人员进行培训;对回收的调查表检查其有效性,并统一编号。发放问卷 760 份,回收有效问卷 721 份,有效回收率 94.87%。

1.3 统计学方法 采用 χ^2 检验、方差分析和 Spearman 相关分析。

2 结果

2.1 研究对象一般资料 临床护士一般资料包括性别、年龄、从业时间、学历、编制、工作医院级别、是否参加 APN 轮班、职称、职务、所在科室、月收入、离职意愿,其中 721 名临床护士中离职意愿为“较高及以上”等级水平者 529 人(73.37%)(见表 1)。

2.2 临床护士职业获益感总体状况 调查显示,职业获益感总分为(133.89. \pm 16.95)分,护患关系融洽获益感最高为(4.17 \pm 0.60)分,积极的职业感知获益感最低,为(3.56 \pm 0.62)分(见表 2)。

表 1 临床护士的基本情况

| 项目 | n | 构成比/% |
|--------------|-----|-------|
| 性别 | | |
| 女 | 699 | 96.95 |
| 男 | 22 | 3.05 |
| 年龄/岁 | | |
| ≤ 30 | 558 | 77.39 |
| 31~40 | 120 | 16.64 |
| 41~50 | 43 | 5.97 |
| 从业时间/年 | | |
| ≤ 5 | 423 | 58.67 |
| 6~10 | 153 | 21.22 |
| 11~20 | 98 | 13.59 |
| ≥ 21 | 47 | 6.52 |
| 目前学历 | | |
| 中专 | 11 | 1.53 |
| 大专 | 369 | 51.18 |
| 本科及以上 | 341 | 47.29 |
| 编制 | | |
| 正式 | 86 | 11.93 |
| 合同 | 635 | 88.07 |
| 医院级别 | | |
| 三级甲等 | 538 | 74.62 |
| 三级乙等 | 183 | 25.38 |
| 是否参与 APN 轮班 | | |
| 是 | 631 | 87.52 |
| 否 | 90 | 12.48 |
| 职称 | | |
| 护士 | 349 | 48.4 |
| 护师 | 276 | 38.28 |
| 主管护师及以上 | 96 | 13.32 |
| 职务 | | |
| 无 | 614 | 85.16 |
| 护理组长 | 63 | 8.74 |
| 病区护士长及以上 | 44 | 6.10 |
| 所在科室 | | |
| 内科 | 216 | 29.96 |
| 外科 | 166 | 23.03 |
| 妇产科 | 90 | 12.48 |
| 儿科 | 83 | 11.51 |
| 急重症科 | 166 | 23.02 |
| 月收入/元 | | |
| <5 000 | 110 | 15.25 |
| 5 000~ | 206 | 28.57 |
| 6 000~ | 203 | 28.16 |
| $\geq 7 000$ | 202 | 28.02 |
| 离职意愿 | | |
| 很低 | 5 | 0.69 |
| 较低 | 187 | 25.94 |
| 较高 | 474 | 65.74 |
| 很高 | 55 | 7.63 |

表2 临床护士职业获益感各维度得分($\bar{x} \pm s$)

| 维度 | 项目数 | 维度得分/分 | 标化得分/分 |
|--------|-----|--------------|-------------|
| 积极职业感知 | 8 | 28.49 ± 4.97 | 3.56 ± 0.62 |
| 护患关系融洽 | 6 | 24.99 ± 3.59 | 4.17 ± 0.60 |
| 亲友认同 | 6 | 23.10 ± 4.09 | 3.85 ± 0.68 |
| 团队归属感 | 6 | 24.61 ± 3.45 | 4.10 ± 0.58 |
| 自身的成长 | 8 | 32.84 ± 4.79 | 4.11 ± 0.60 |

2.3 临床护士职业获益感、离职意愿的关联性 不同离职意愿等级临床护士的职业获益感各维度间差

表3 不同离职意愿临床护士职业获益感的比较($\bar{x} \pm s$;分)

| 离职意愿等级 | n | 积极职业感知 | 护患关系融洽 | 亲友认同 | 团队归属感 | 自身成长 |
|------------------|-----|----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 很低 | 5 | 31.60 ± 3.65 | 26.80 ± 2.17 | 24.60 ± 1.82 | 27.00 ± 1.87 | 36.60 ± 3.44 |
| 较低 | 187 | 30.87 ± 4.02 | 26.40 ± 2.91 | 24.62 ± 3.65 | 25.92 ± 2.93 | 34.65 ± 4.45 |
| 较高 | 474 | 28.02 ± 4.73 ^{##} | 24.68 ± 3.46 ^{##} | 22.80 ± 3.83 ^{##} | 24.31 ± 3.35 ^{##} | 32.36 ± 4.57 ^{##} |
| 很高 | 55 | 24.60 ± 6.31 ^{* ## Δ Δ} | 22.73 ± 4.98 ^{## Δ Δ} | 20.33 ± 5.58 ^{## Δ Δ} | 22.51 ± 4.33 ^{* ## Δ Δ} | 30.47 ± 5.83 ^{* ## Δ Δ} |
| F | — | 30.93 | 19.87 | 19.527 | 19.12 | 17.04 |
| P | — | <0.01 | <0.01 | <0.01 | <0.01 | <0.01 |
| MS _{组内} | — | 22.025 | 11.988 | 15.497 | 11.062 | 21.541 |

q 检验:与“很低”比较 * $P < 0.05$, * * $P < 0.01$;与“较低”比较^{##} $P < 0.01$;与“较高”比较^{Δ Δ} $P < 0.01$

表4 临床护士职业获益感与离职意愿的关联性(r)

| 项目 | 辞去当前工作的可能性 | 寻找其他相同或不同性质工作动机 | 获得外部工作的可能性 |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 积极职业感知 | -0.402 ^{**} | -0.296 ^{**} | -0.082 [*] |
| 护患关系融洽 | -0.308 ^{**} | -0.250 ^{**} | -0.091 [*] |
| 亲友认同 | -0.333 ^{**} | -0.199 ^{**} | -0.077 [*] |
| 团队归属感 | -0.297 ^{**} | -0.243 ^{**} | -0.143 ^{**} |
| 自身的成长 | -0.336 ^{**} | -0.215 ^{**} | -0.090 [*] |

* $P < 0.05$, * * $P < 0.01$

3 讨论

3.1 临床护士离职意愿分析及降低离职率的对策现状 我国逐步进入老龄化社会,医疗护理服务需求不断增加,对于护理工作数量需求也在随之增加。临床护士离职率高的原因包括:以女性居多的群体,二胎政策的放开,家庭工作之间的冲突,因工作繁忙不能很好的履行为人子女、为人妻、为人母的家庭责任;工作场所的语言暴力行为^[12]。另外相对于医生来说,护士社会地位较低等,从而产生消极的职业认知,甚至离职的想法。本研究 721 名临床护士中离职意愿较高水平 65.74%,很高水平 7.63%,与其他学者^[13-14]调查结果相近。护理人员缺少,进一步加大了在职护士现有的工作量,使其压力增大,导致护理质量滑坡,从而造成恶性循环。降低离职率,努力寻求对策,是管理者目前需要关注的重

点^[15]。姚梦娜等^[16]认为工作因素、个人和组织因素、工作嵌入因素、态度因素都会对离职意愿产生一定影响。近年来,管理者在改善工作环境、减少工作压力、提高薪酬待遇等方面努力,对于增加临床护士留职起到了一定的作用,但成效较低。有学者从职业获益感出发,研究与临床护士工作压力的相关性,取得了一定的效果^[8]。基于此,本研究尝试从影响离职意愿的态度因素出发,探讨临床护士职业获益感与离职意愿的关联性,了解职业获益感维度对离职意愿的影响,以期通过积极正能量的引导,帮助临床护士重塑正确的职业健康心理,进一步改善临床护士的离职率高的现状。

3.2 临床护士职业获益感维度对离职意愿的影响 职业获益感的体验能够使临床护士感受到自身工作所带来的益处,通过积极的正能量的引导,可缓解临床护士工作的压力及职业倦怠,稳定临床护理队伍^[17]。本调查中临床护士职业获益感总分为(133.89 ± 16.95)分,处于国内中等水平^[18-19],临床护士感受最好的是护患关系融洽,当护士面对病人需求给予帮助,当病人因为护士优质的护理和精湛的专业技能恢复健康时,所带来的积极的获益感体验,它是愉悦的,正能量的。

本调查结果显示临床护士离职意愿与职业获益感之间均呈负相关关系,其中与积极职业感知及团

队归属感维度间关联性最大。在当今社会仍然存在一些传统的观念,护士不被重视,社会地位不高,甚至在医院内部地位也不如医生,消极的职业认知评价在临床护士心中占据了主导地位,缺乏积极的职业感知;团队归属感不强,可能与部分医院护理人员严重缺编、职称晋升名额少,外出学习机会有限等,使临床护士获益感受差,从而产生离职意愿。研究^[20]表明,正向职业感知和良好团队归属感,可以降低临床护士职业倦怠,因此通过干预认知,引导临床护士理性职业比较,感知职业益处,从而与护理职业产生积极的情感联系。护理管理者可以帮助临床护士树立积极的职业感知、建立良好的团队归属感,使之在工作中以积极的心态去面对压力,克服困难,减少离职意愿的产生。

3.3 增强护士职业获益感是降低离职意愿的重要措施 帮助临床护士树立积极的职业感知、良好团队归属感是目前改善临床护士离职意愿的有效方法,管理者需要从这两方面着手。近期国家卫健委发布《国家卫生健康委办公厅关于进一步加强医疗机构护理工作的通知》,对于护理工作保驾护航,让临床护士看到了自身职业的价值和希望,保障了临床一线护士的利益,其中包括护理人力资源、同工同酬、职称晋升等。从管理层面完善各项制度,建立科学的考核体系,使护理人员树立起积极的职业感知,对于临床护士重塑正确的职业健康心理起到非常重要的作用。作为医院层面需要领会文件精神,并予以认真执行。打造良好的团队氛围,需要管理者淡化身份,营造团结、友爱、互助、融洽的团队氛围,比如开展各种心理活动,让护士能够尽情抒发情绪,缓解工作的压力^[18];对于不同个体的护士给予个性化帮助与培养,对于年轻护士多关心和理解,鼓励他们树立正确的职业观。对有一定工作年限的护士要给予专科化培养,使其成为某一领域的专家,实现自我成长的需要,并对他们的职称晋升予以指导和帮助;医院绩效考核领导小组要关心重视护理人员的绩效收入,与工作付出是否成正比,是否科学合理等。

综上所述,职业获益感是一种积极的、内源性的因素,对护士正确认识自己的职业起到激励作用,护理管理者应引导临床护士树立积极的职业感知,打造良好的团队氛围,增强临床护士的职业获益感体验,让临床护士感知自身职业所带来的益处,提高离职意愿,从而稳定临床护理队伍。

[参 考 文 献]

- [1] 张立新. 借鉴国际经验应对护士短缺——访美国宾夕法尼亚大学护理学院院长 Atonia M. Villarruel 博士[J]. 中国护理管理, 2015, 15(11): 1307.
- [2] 王进波, 孙慧敏, 张秀秀, 等. 贵州省新毕业男护士就业离职意愿现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2019, 26(21): 1.
- [3] O'BRIEN-PALLAS L, MURPHY GT, SHAMIAN J, et al. Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study[J]. J Nurs Manage, 2010, 18(8): 1073.
- [4] 周雨诗, 朱晓萍, 尹小兵, 等. 非在编护士工作压力源、心理授权对离职意愿的影响[J]. 职业与健康, 2020, 36(2): 198.
- [5] 亓琴, 卢爱霞, 张淑红, 等. 儿科护士工作-家庭冲突与职业认同对离职意愿影响的路径分析[J]. 中国社会医学杂志, 2020, 37(4): 401.
- [6] 邹雨, 杨艳杰, 邱晓惠, 等. 哈尔滨市医院护士心理资本、职业认同、组织承诺对离职意愿的影响分析[J]. 医学与社会, 2020, 33(1): 116.
- [7] 胡菁, 刘晓虹. “护士职业获益感”概念框架内容的质性研究[J]. 护士进修杂志, 2014, 29(8): 732.
- [8] 陈蓉, 蔡英华, 贺艳, 等. 某三甲综合医院护士职业获益感与工作压力的相关性研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2020, 31(4): 490.
- [9] 荆晓雷, 陈霞, 靳玉萍, 等. 安徽省男护士职业获益感现状及其与心理资本和职业倦怠感的相关性[J]. 解放军护理杂志, 2020, 37(6): 32.
- [10] 胡菁. 护士职业获益感概念框架及测评工具研究[D]. 上海: 第二军医大学, 2013.
- [11] 李栋荣, 李经远. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联研究[D]. 台湾: 国立交通大学管理科学研究所, 2000.
- [12] 肖青光, 路潜, 庞冬. 急诊科护士工作场所暴力情况与离职意愿的相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2017, 17(6): 407.
- [13] 李洪灵. 某医院合同制护士离职原因调查现状及分析[J]. 天津护理, 2019, 27(6): 732.
- [14] 杨田田, 李小燕, 王跃会, 等. 武汉市三级甲等意愿护士离职意愿现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2019, 19(4): 569.
- [15] 赵美红, 葛学娣, 张孟. 临床护士职业获益感与离职意愿的相关性分析[J]. 解放军医院管理杂志, 2018, 25(7): 601.
- [16] 姚梦娜, 张伟, 冯国和. 护士离职意愿的研究综述[J]. 医院管理论坛, 2020, 37(3): 66.
- [17] 曹贤花, 赵云, 李梅春, 等. 萨提亚模式团体心理辅导对手术室护士共情疲劳的干预研究[J]. 蚌埠医学院学报, 2020, 45(7): 985.
- [18] 李珊珊. 济南市 4 所三甲医院手术室护士职业获益感现状及影响因素研究[D]. 济南: 山东大学, 2019.
- [19] 陈雪蕾, 陈运香, 徐荣铭, 等. 桂北地区综合医院护士职业获益感现状及其影响因素的研究[J]. 护士进修杂志, 2020, 35(9): 773.
- [20] 朱玉芬, 毛冰佳, 张繁. 护士职业获益感现状及其对职业倦怠的影响[J]. 全科护理, 2020, 18(17): 2159.