

护理工作环境与护士离职倾向之间的关系

孙超, 胡慧秀, 王蕾, 王霞

(北京医院护理部 国家老年医学中心, 北京 100730)

[摘要] **目的** 了解北京市某三级甲等医院护理工作环境、护士离职倾向现状, 并分析两者间的关系。**方法** 采用一般资料问卷、护理工作环境量表(PES)和离职倾向问卷对 657 名护士进行调查。**结果** 护理工作环境总均分为 (2.97 ± 0.57) 分, 各维度得分由高到低依次是“高质量护理服务的基础”“医护合作”“护理管理者的能力及其领导方式”“充足的人力和物力”“护士参与医院事务”; 离职倾向总均分为 (2.72 ± 1.00) 分, 有 30.4% 的护士的离职倾向水平较高(>3 分)。分层回归分析结果显示, 控制一般资料后, 护理工作环境对离职倾向的独立解释量达到 18.5%。**结论** 三级医院护士认可所处工作环境, 近 1/3 护士有离职倾向, 两者呈负相关。护理管理者应采取针对性的管理措施, 稳定护理队伍。

[关键词] 护理管理研究; 专业能力; 工作负荷量; 职业满意; 问卷调查

中图分类号: R197.322 文献标识码: A DOI: 10.3969/J.issn.1672-6790.2018.03.022

The relationship between nursing practice environment and turnover tendency Sun Chao, Hu Huixiu, Wang Lei, Wang Xia (Nursing Department of Beijing Hospital, National Center of Gerontology, Beijing 100730, China)

[Abstract] **Objective** To investigate the nursing work environment and turnover intention of a grade three general hospital in Beijing and analyze the relations between them. **Methods** A total of 657 nurses were selected and investigated by Practice Environment Scale (PES) and Turnover Intention Scale. **Results** The score of nursing work environment was 2.97 ± 0.57 , the scores of five dimensions of PES were ranked as follows: high quality of nursing service, cooperation between doctors and nurses, nursing managers' ability and leadership, adequate human and material resources, nurses participate in hospital affairs. The score of turnover intention was 2.72 ± 1.00 . The stratified regression analysis showed that the nursing work environment can explain 18.5% variance of the turnover intention. **Conclusion** Nursing managers should fully recognize the current situation of nursing work environment and take specific measures to reduce the overall turnover rate.

[Keywords] Nursing administration research; Professional competence; Workload; Job satisfaction; Questionnaires

护士离职现象在我国各医院中普遍存在, 在职护士的持续流失严重影响医院的护理质量及我国护理学科的发展^[1]。离职倾向是个体想要离开目前的工作岗位而产生的寻找其他工作机会的心理倾向程度^[2]。

护理工作环境是指在提供护理服务时, 通过授权使护士获得更多自主性、责任感和对工作控制的环境^[3]。良好的护理工作环境有助于提高护士工作满意度、缓解职业倦怠、减少人员流失、改善护理结局^[4-6]。本研究通过问卷调查北京某三级甲等医院的护理工作环境和护士离职倾向现状, 并分析两者的关系, 为改善医院护理工作环境、降低护士离职

率提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用便利抽样法, 于 2018 年 1 月至 2 月选取某三甲医院 657 名护士作为调查对象。纳入标准为: ①持有护士执业证书; ②工作于临床护理岗位; ③工作时间 ≥ 1 年; ④知情同意并自愿参与本研究。排除标准: 临床进修生、实习生。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 (1) 一般资料调查表: 包括科室、年龄、性别、工作年限、最高学历、职称、婚姻状况、聘用形式、是否为专科护士、月均夜班数、月均收入状况等。(2) 护理工作环境量表: 采用王丽等^[7]

基金项目: 北京医院 2018 年院内课题(BJ-2018-040)

作者简介: 孙超, 主管护师, Email: sunchaobjy@163.com

修订的中文版护理工作环境量表 (PES), 该量表共有 31 个条目, 分为 5 个维度, 分别为护士参与医院事务、高质量的护理服务基础、护理管理者的能力及领导方式、充足的人力和物力、医护合作, 每个条目采用 Likert 4 级评分, 得分越高, 说明护士对护理工作环境的感知程度越高。在本研究中, 该量表的 Cronbach's α 系数为 0.96, 各维度的 Cronbach's α 系数为 0.88 ~ 0.95, 显示良好的信效度。(3) 离职倾向问卷: 采用裴艳^[8] 编制的离职倾向问卷。共包含 4 个条目, 每个条目采用 Likert 5 级评分, 得分越高, 护士离职倾向越高。本研究中, 该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.901。

1.2.2 资料收集方法 通过护理部的微信公众平台向院内护士推送微信版调查问卷。在知情同意情况下, 自愿以匿名方式填写调查问卷。共回收问卷 676 份, 剔除无效问卷 19 份, 有效问卷共计 657 份, 有效回收率为 97.20%。

1.3 统计学处理 采用 SPSS20.0 软件进行统计分析。描述性分析采用频数和率表示, 计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示; 采用两独立样本 t 检验、单因素方差分析、Pearson 相关分析和分层回归分析等对数据进行分析。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料状况对离职倾向的影响 657 名调查对象中女性为 652 名 (99.24%), 男性为 5 名 (0.76%); 年龄范围 21 ~ 55 岁, 年龄 (34.1 ± 8.4) 岁; 工作年限为 1 ~ 38 年, 中位数为 11 年, 见表 1。

根据不同研究对象的离职倾向得分比较, 结果显示: 年龄、工作年限、科室、职称、最高学历、月均夜班数等对离职倾向均有影响, 差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。

2.2 护理工作环境感知现状 护理工作环境量表总分为 39 ~ 124 (91.95 ± 17.58) 分, 总均分 (2.97 ± 0.57) 分, 各维度得分见表 2。

2.3 护士离职倾向现状 657 名护士离职倾向总分 4 ~ 20 (10.87 ± 4.02) 分, 总均分为 (2.72 ± 1.00) 分, 有 30.4% 的护士的离职倾向水平较高 (> 3 分), 各条目具体得分见表 3。

2.4 护理工作环境与护士离职倾向 两者间关系采用 Pearson 相关分析, 护理工作环境总分及各维度得分均与离职倾向呈显著负相关 ($P < 0.01$), 见表 4。

表 1 657 名护士一般资料况对离职倾向的影响 (n = 657, 分)

项目	人数[例(%)]	离职倾向($\bar{x} \pm s$)	$F(t)$ 值	P 值
年龄(岁)			18.61	<0.001
21~25	115(17.50)	2.63 ± 0.95		
26~35	293(44.60)	2.94 ± 0.96		
36~45	154(23.44)	2.75 ± 0.98		
46~55	95(14.46)	2.09 ± 0.98		
性别			(1.864)	0.063
男	5(0.76)	3.55 ± 0.67		
女	652(99.24)	2.71 ± 1.00		
工作年限(年)			14.934	<0.001
1~<6	188(28.61)	2.74 ± 0.97		
6~<11	134(20.40)	2.94 ± 0.96		
11~<21	189(28.77)	2.89 ± 0.97		
21~38	146(22.22)	2.26 ± 1.00		
科室			12.923	<0.001
门急诊	127(19.33)	2.38 ± 0.94		
内科	333(50.68)	2.89 ± 0.98		
外科	197(29.98)	2.65 ± 1.03		
职称			4.883	0.002
副主任护师及以上	5(0.76)	2.15 ± 1.27		
主管护师	250(38.05)	2.59 ± 1.04		
护师	279(42.47)	2.88 ± 0.97		
护士	123(18.72)	2.63 ± 0.96		
聘用形式			(0.634)	0.527
编制内	532(80.97)	2.73 ± 0.98		
合同制	125(19.03)	2.66 ± 1.12		
最高学历			8.666	<0.001
本科及以上	461(70.17)	2.81 ± 0.99		
大专	191(29.07)	2.52 ± 1.00		
中专	5(0.76)	1.65 ± 0.52		
婚姻状况			0.728	0.483
已婚	456(69.41)	2.71 ± 1.02		
未婚	187(28.46)	2.76 ± 0.98		
其他	14(2.13)	2.45 ± 0.83		
专科护士			(-0.811)	0.418
是	134(20.40)	2.65 ± 1.01		
否	523(79.60)	2.73 ± 1.00		
月均夜班数			11.834	<0.001
0个	154(23.44)	2.38 ± 1.01		
1~4个	68(10.35)	2.47 ± 0.87		
5~8个	132(20.09)	2.77 ± 0.95		
>8个	303(46.12)	2.92 ± 1.00		
月收入(元)			1.008	0.389
2000~<6000	62(9.44)	2.72 ± 1.02		
6000~<8000	145(22.07)	2.59 ± 1.04		
8000~<10000	263(40.03)	2.76 ± 0.94		
10000及以上	187(28.46)	2.75 ± 1.07		

表 2 657 名护士护理工作环境量表得分($\bar{x} \pm s$, 分)

维度名称	均分
维度 2: 高质量护理服务的基础	3.21 ± 0.55
维度 5: 医护合作	3.20 ± 0.70
维度 3: 护理管理者的能力及领导方式	3.02 ± 0.73
维度 4: 充足的人力和物力	2.78 ± 0.76
维度 1: 护士参与医院事务	2.67 ± 0.68

表 3 护士离职倾向各条目得分($\bar{x} \pm s$, 分)

条目名称	得分
离职倾向 I: 我经常有离开护士职业的念头	2.95 ± 1.18
离职倾向 III: 一找到另一份工作我就会离开护士职业	2.81 ± 1.19
离职倾向 II: 在不久的将来我计划寻找其他职业	2.71 ± 1.10
离职倾向 IV: 我继续留在护士职业的可能性很小	2.40 ± 1.10

表 4 离职倾向与护理工作环境总分及各维度的相关性分析($n = 657$)

项目	离职倾向总分(r 值)
护理工作环境总分	-0.466 ^a
护士参与医院事务	-0.427 ^a
高质量护理服务的基础	-0.412 ^a
护理管理者的能力及领导方式	-0.393 ^a
充足的人力和物力	-0.384 ^a
医护合作	-0.349 ^a

注: ^a $P < 0.01$

2.5 离职倾向的影响因素分析 把离职倾向得分作为因变量,将年龄、工作年限、科室、职称、最高学历、月均夜班数作为第 1 层自变量,将护理工作环境作为第 2 层变量进行分层回归分析。结果显示,护理工作环境能独立解释离职倾向 18.5% 的变异。见表 5。

表 5 护士离职意愿影响因素的分层回归分析($n = 657$)

项目	B 值	β 值	t 值	P 值	R^2 值	ΔR^2 值	F 值	P 值
第 1 层					0.089	-	10.598	<0.001
年龄	-0.910	-0.211	-2.569	0.010				
学历	-0.981	-0.117	-2.862	0.004				
月均夜班数	0.626	0.190	4.583	<0.001				
第 2 层					0.274	0.185	36.285	<0.001
年龄	-0.932	-0.216	-2.963	0.003				
月均夜班数	0.359	0.109	2.917	0.004				
工作环境	-0.103	-0.452	-13.173	<0.001				

3 讨论

3.1 护理工作环境现状分析 本研究结果显示,护

士对护理工作环境感知的均分为(2.97 ± 0.57)分,根据 Lake 对工作环境特征的说明,均分值在 2.5 以上说明护士认可其所处的工作环境特征^[7]。在护理工作环境的 5 个维度中,维度“高质量护理服务的基础”得分最高,这与刘立亚^[9]、李敏敏等^[10]的研究结果相一致。分析其原因,可能是由于所调查的医院为三级甲等医院,有较高的护理服务标准、完善的护理质量控制程序和新护士指导培训计划,因而护士对此感知程度高。维度“护士参与医院事务”得分最低,表明护士认为没有获得充分参与医院事务的权利。在我国,护理工作常被看作从属于医疗工作,医院或科室事务的决策权大多掌握在医生手里,护士能够参与医院事务的权利较小^[11]。有研究显示,护理人员积极参与医院管理有利于提高护士工作主动性、积极性和满意度^[12-13],提示医院管理者应给予护理人员更多的参与医院管理和决策制定的机会,从而提升其主人翁意识,调动其工作积极性。

3.2 护理离职倾向现状分析 调查结果显示,护士离职倾向均分为(2.72 ± 1.00)分,此研究结果与刘立亚等^[9]对北京市 6 家三级甲等医院 294 名护士的调查结果相近,高于张洪福等^[1]对天津市 7 所三级甲等医院 330 名护士的调查结果,高于郑丹等^[14]对盐城市 587 名社区护士的调查结果。可能与调查对象所在医院的地域和等级的差异有关。本研究中,离职倾向 I 均分最高,表明被调查护士已对护理职业产生了抵触心理,产生了较为频繁的离职想法;离职倾向 II、III 均分仅次于离职倾向 I,表明被调查护士离开护理职业,寻求其他工作的动机较大。这可能与社会环境相关,被调查者地处北京地区,职业选择的机会较多,因此重新选择工作的可能性较大。离职倾向 IV 均分最低,表明护士对离开护理职业行为的预期并不高,原因可能是考虑到本身所学专业局限性的局限性,对胜任其他职业缺乏信心。

3.3 护理工作环境对离职倾向的影响 分层回归显示,控制人口统计学变量对离职倾向的影响后,护理工作环境对离职倾向的独立解释量达到 18.5%,说明护理工作环境是离职倾向的重要影响因素。结合相关分析,离职倾向与护理工作环境各维度得分均呈负相关,表明优化护理工作环境是降低护士离职倾向的重要途径。这与刘欢^[15]、王萍^[16]等的研究结果相一致。护士感到自己有参与到医院/科室相关事务中时,会对工作单位产生归属感和责任感;

医院有完善的质量控制程序、明确的护理理念、完善的培训计划时,护士的职业发展及工作会更顺利^[17];护士认同护理管理者的能力和管理方式时,工作积极性会提高;医院有较为充足的人力、物力和支持设备时,护士的工作压力和倦怠感会较低;医生和护士相处融洽、团结合作时,护士在工作中会感受到较高的团队凝聚力,职业压力较低,更容易坚持这份职业^[18]。可见,护理工作环境从护士的生理、心理、精神等多个方面影响着护士对工作的认可度,进而影响其离职倾向。

因此,护理管理者应充分认识到目前护理工作环境的现状及其对护士离职倾向的重要影响,采取有针对性的措施,进一步改善护理工作环境,从而增强团队凝聚力和医院吸引力,降低护理人员的离职率,稳定护理队伍。

参考文献

- [1] 张洪福,刘彦慧,杨洋,等.在职护士离职倾向相关因素分析[J].中华护理杂志,2015,50(2):155-157.
- [2] 彭川宇.知识员工心理契约与其态度行为关系研究[D].成都:西南交通大学,2008.
- [3] 乔祎.健康护理工作环境要素的研究[D].杭州:浙江大学,2014.
- [4] SPENCE LACHINGER H K, LEITER M P. The impact of nursing work environment on patient safety outcomes: the mediating role of burnout/engagement [J]. Nurs Adm, 2006,36(5):259-267.
- [5] GABRIEL A S, ERICKSON R J, MORAN C M, et al. A multilevel analysis of the effects of the practice environment scale of the nursing work index on nurse outcomes [J]. Res Nurs Health, 2013,36(6):567-581.
- [6] VAN BOGAERT P, KOWALSKI C, WEEKS S M, et al. The relationship between nurse practice environment, nurse

work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: a cross-sectional survey [J]. Int J Nurs Stud, 2013,50(12):1667-1677.

- [7] 王丽,李乐之.中文版护理工作环境量表的信效度研究[J].中华护理杂志,2011,46(2):121.
- [8] 裴艳.护士职业承诺水平及离职影响因素研究[D].上海:第二军医大学,2007.
- [9] 刘立亚,万巧琴.ICU 护理工作环境现状及其对离职意愿的影响[J].中国护理管理,2016,16(2):220-222.
- [10] 李敏敏.ICU 护士护理工作环境与工作满意度关系的研究[D].济南:山东大学,2014.
- [11] 许瑛,蒋维连,孟月华,等.手术室护士感知的护理工作环境对其离职意愿的影响研究[J].中国实用护理杂志,2017,33(16):1262-1264.
- [12] FORCE M V. Creating a culture of service excellence: empowering nurses within the shared governance councilor model [J]. HCP, 2004,23(3):262-266.
- [13] 平春霞,李国英,张桂玉.护理工作环境对护士职业价值观的影响[J].护理学杂志,2013,28(3):63-64.
- [14] 郑丹,卫平民,王东平.盐城市社区护士离职倾向及其影响因素[J].护理研究,2017,31(3):277-278.
- [15] 刘欢,田永明,杜爱平,等.ICU 护士感知护理工作环境现状及对离职意愿的影响[J].中华现代护理杂志,2017,23(15):2010-2012.
- [16] 王萍.急诊护士护理工作环境、工作-家庭冲突与离职意愿的相关性研究[D].济南:山东大学,2014.
- [17] 吴淼,王英丽,徐梅.北京市三级甲等医院手术室护士离职意愿及影响因素的调查[J].中华现代护理杂志,2015,21(10):1154-1156.
- [18] 张睿,严曼一,谭燕,等.河北省衡水市某三甲医院护理人员工作环境与离职意向的相关性调查[J].医学与社会,2017,30(5):60-62.

(收稿日期:2018-03-25)