

- 践与探索[J]. 中国医院, 2019, 23(6): 51-53.
- [14] 冉隆耀, 魏碧莹, 刘敏, 等. 基于 SPO 模型构建医疗风险管理体系的探索和实践[J]. 华西医学, 2019, 34(6): 682-687.
- [15] 孙蓉蓉, 宋亚如, 陈园园, 等. 256 家医院质量管理组织结构调查与分析[J]. 中国卫生质量管理, 2020, 27(1): 28-31.
- [16] 张燕燕, 覃艳, 谢兴. 护理不良事件自愿报告系统的发展现状研究[J]. 护士进修杂志, 2017, 36(3): 222-225.
- [17] 杨丽, 王玲, 朱雪梅, 等. 基于 CiteSpace 的我国医学领域风险管理研究的可视化分析[J]. 中国卫生质量管理, 2020, 27(4): 75-79.
- [18] 陈计辉, 贾熙娜, 王红雷, 等. 分担医疗风险因素对医疗纠纷影响分析研究[J]. 内蒙古医科大学学报, 2018, 40(3): 274-277.
- [19] 余丽娜, 钱新毅, 盛静, 等. 医疗安全不良事件告知患者/家属的研究进展[J]. 护理学杂志, 2017, 32(21): 108-112.
- [20] 张盟, 余丽娜, 张春华. 医护人员主动告知医疗安全不良事件态度的质性研究[J]. 护理学杂志, 2020, 35(5): 75-77.
- [21] BICK D, BEAKE S, CHAPPELL L, et al. Management of pregnant and postnatal women with pre-existing diabetes or cardiac disease using multi-disciplinary team models of care: a systematic review[J]. BMC Pregnancy Childbirth, 2014, 14: 428.
- [22] 徐朗, 曹德林. 某院 2 434 例医疗质量安全事件回顾性分析[J]. 中国卫生质量管理, 2020, 27(1): 44-46.
- [23] 张忠敏. 论美国医师道歉制度对证据法中自认的影响[J]. 法制博览, 2019(9): 189-190.
- [24] 杨伟鹏, 蒋一楠, 袁磊, 等. 医疗风险影响因素分析方法比较[J]. 解放军医院管理杂志, 2017, 24(11): 1036-1038.

(收稿日期: 2020-09-11 修回日期: 2020-12-29)

• 卫生管理 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2021.07.036

网络首发 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1097.R.20210218.1626.014.html>(2021-02-18)

大型公立医院低年资护士离职倾向及影响因素分析*

赵莉¹, 张检², 陈国强^{3△}

(1. 山东省立医院西院/山东省耳鼻喉医院, 济南 250022; 2. 重庆医科大学公共卫生与管理学院/医学与社会发展研究中心 400016; 3. 山东第一医科大学第一附属医院, 济南 250014)

[摘要] **目的** 探讨大型公立医院低年资护士离职倾向及影响因素。**方法** 采用整群抽样法对济南市 3 所三级综合医院和 2 所三级专科医院的低年资护士进行问卷调查, 对调查资料进行描述性分析、单因素分析和二分类 logistic 回归分析。**结果** 共调查 1 199 名低年资护士, 无离职倾向 738 人, 有离职倾向 461 人, 离职倾向发生率为 38.4%。工作年限较长、急诊科、非事业编制、收入水平低、工作满意度低、有情绪衰竭、去个性化和低成就感的低年资护士更容易产生离职倾向($P < 0.05$)。**结论** 应持续改善大型公立医院低年资护士的执业环境, 优化其绩效工资制度, 增强护理人员自我价值感与组织认同感。

[关键词] 公立医院; 低年资护士; 离职倾向; 影响因素

[中图分类号] R47

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2021)07-1244-03

2017 年我国护士总体离职率为 2.15%, 其中工作年限小于或等于 5 年的低年资护士离职率高达 12.07%^[1]。研究表明, 离职行为与离职倾向存在明显关联性, 高离职倾向不仅影响区域卫生资源配置与利用, 也对大型公立医院学科建设进程中可持续性人才队伍的构建产生较大制约^[2]。低年资护士作为护理队伍的后备力量, 了解其离职倾向现状并采取相应的干预措施, 对维护其劳动和社会保障权益, 降低护士离职率和稳定护理队伍具有重要意义。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2019 年 11 月至 2020 年 2 月采用整群抽样法对济南市 3 所三级综合医院和 2 所三级专科医院的低年资护士进行问卷调查。样本量根据流行病学横断面调查的样本量估算。前期文献研究提示护理人员离职倾向发生率为 30%~50%^[3], 本研究选取 $P = 40%$ 计算出在 95% 置信度 ($\mu_{\alpha/2} = 1.96$) 条件下, 允许抽样误差为 $\delta = 5%$ 的最小样本规模为 369 人。实际

* 基金项目: 山东省重点研发计划项目(2019GSF108248)。 作者简介: 赵莉(1983—), 硕士, 主要从事护理管理研究。 △ 通信作者, E-mail: xyh1b7532@163.com。

调查 1 330 人,经过筛选、剔除有缺失数据或异常数据的问卷,收回有效问卷 1 199 份,问卷回收有效率 90.15%。纳入标准:(1)取得护士执业证书;(2)从事临床一线工作不超过 5 年;(3)自愿参与本研究。排除标准^[4]:(1)因病假、产假等不在岗护士;(2)手术室和供应室护士;(3)进修护士。本研究已获得医院护理部审核批准。

1.2 研究方法

基于文献回顾和专家咨询,自行编制“大型公立医院低年资护士离职倾向调查问卷”,问卷内容包括一般人口学特征、工作满意度、职业倦怠和离职倾向 4 个维度。正式调查前,共选取 50 名低年资护士进行预调查,经信效度检验合格,Cronbach α 系数为 0.825,内容效度 CVI 值为 0.801。(1)工作满意度:包括内部环境满意度、回报满意度、管理满意度及工作本身满意度^[5]。本研究以“您是否满意您现在所从事的工作?”为被解释变量,从“非常不满意”至“非常满意”分为 5 个层级,用以综合评估调查对象的工作满意度。由于调查结果中“非常不满意”和“非常满意”的护士占比均少于 5%,故将“非常满意”和“比较满意”合并为“满意”,将“非常不满意”和“比较不满意”合并为“不满意”。(2)职业倦怠:采用马斯勒职业倦怠量表(MBI-GS)进行职业倦怠评估,包括情绪衰竭、去人性化及低成就感 3 个子量表,各维度独立计分,总分分别为 30、24 和 36 分,临界标准分别为 25、11 和 16 分,高于临界值视为检出职业倦怠状态^[6]。(3)离职倾向:将离职倾向定义为员工“主观具有离职意愿”,而非“已确定离职”^[2]。采用李经远等修订的《离职意愿量表》,包括辞去当前工作的可能性、寻找其他工作的动机、获得外部工作的可能性 3 个维度,共 6 个条目,总分为 24 分, ≤ 12 分视为无离职倾向, > 12 分视为有离职倾向。

1.3 统计学处理

采用 SPSS22.0 统计软件进行分析。计数资料以率表示,采用 χ^2 检验,多因素采用二分类 logistic 回归分析。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结 果

2.1 基本情况

1 199 名低年资护士中,无离职倾向 738 人,有离职倾向 461 人,离职倾向发生率为 38.4%;女 1 125 人(93.8%),男 74 人(6.2%);年龄以 30 岁以下为主(73.6%),半数以上学历为本科及以上(57.9%),半数以上未婚(57.6%),见表 1。

2.2 单因素分析

学历、婚姻状态、工作年限、科室、聘用方式、收入水平、工作满意度、职业倦怠情况的离职倾向发生率差异有统计学差异($P < 0.05$)。工作年限 3~5 年、非事业编制、收入水平小于 3 000 元的低年资护士离职倾向发生率分别为 79.8%、74.9%、87.6%。职业倦

怠方面,有情感衰竭、去人格化和低成就感状态的低年资护士离职倾向发生率均高于 60%,差异有统计学意义($P < 0.01$),见表 1。

表 1 低年资护士离职倾向的单因素分析[n(%)]

变量	n	无离职倾向 (n=738)	有离职倾向 (n=461)	χ^2	P
性别				1.809	0.179
男	74	51(68.9)	23(31.1)		
女	1 125	687(61.1)	438(38.9)		
年龄(岁)				0.151	0.698
<30	882	540(61.2)	342(38.8)		
≥ 30	317	198(62.5)	119(37.5)		
学历				80.255	<0.001
中专	114	48(42.1)	66(57.9)		
大专	391	189(48.3)	202(51.7)		
本科及以上	694	501(72.2)	193(27.8)		
婚姻状态				5.959	0.015
未婚	691	405(58.6)	286(41.4)		
已婚	508	333(65.6)	175(34.4)		
工作年限(年)				218.740	<0.001
<1	367	294(80.1)	73(19.9)		
1~<3	609	399(65.5)	210(34.5)		
3~5	223	45(20.2)	178(79.8)		
科室				22.318	<0.001
内外妇儿科	834	519(62.2)	315(37.8)		
急诊科	257	83(32.3)	174(67.7)		
ICU	108	45(41.7)	63(58.3)		
聘用方式				118.505	<0.001
非事业编制	681	171(25.1)	510(74.9)		
事业编制	518	228(44.0)	290(56.0)		
收入水平(元)				241.664	<0.001
<3 000	445	55(12.4)	390(87.6)		
3 000~5 000	522	243(46.6)	279(53.4)		
>5 000	232	163(70.3)	69(29.7)		
工作满意度				218.156	<0.001
满意	670	534(79.7)	136(20.3)		
一般	224	152(67.9)	72(32.1)		
不满意	305	173(56.7)	132(43.3)		
情绪衰竭				181.457	<0.001
是	483	186(38.5)	297(61.5)		
否	716	552(77.1)	164(22.9)		
去个性化				126.186	<0.001
是	327	117(35.8)	210(64.2)		
否	872	621(71.2)	251(28.8)		
低成就感				178.716	<0.001
是	245	60(24.5)	185(75.5)		
否	954	678(71.1)	276(28.9)		

2.3 多因素分析

将有无离职倾向作为因变量,单因素有统计学差异的 10 个变量作为自变量,采用逐步回归法($\alpha_{入} = 0.05, \alpha_{出} = 0.10$)构建低年资护士离职倾向影响因素的 logistic 模型。工作年限较长、急诊科、非事业编制、收入水平低、工作满意度低、有情感衰竭、去人格化和低成就感状态的低年资护士更容易产生离职倾向($P < 0.05$),见表 2。

表 2 低年资护士离职倾向影响因素的 logistic 回归分析

变量	B	S. E.	Wald χ^2	P	OR	95%CI
学历(vs. 中专)			2.644	0.267		
大专	0.322	0.388	0.687	0.407	1.379	0.645~2.950
本科及以上	0.588	0.382	2.370	0.124	1.801	0.851~3.811
婚姻状态(已婚 vs. 未婚)	-0.240	0.214	1.263	0.261	0.786	0.517~1.196
工作年限(等级化处理)	1.325	0.168	57.766	<0.001	2.204	1.462~2.627
科室(vs. 内外妇儿科)			32.121	<0.001		
急诊科	1.210	0.286	29.919	<0.001	2.110	2.063~3.192
ICU	0.757	0.322	5.517	0.119	1.269	0.429~1.882
聘用方式(事业编制 vs. 非事业编制)	-1.517	0.380	15.935	<0.001	0.219	0.104~0.462
收入水平(等级化处理)	-1.776	0.166	14.718	<0.001	0.908	0.269~0.978
工作满意度(等级化处理)	0.476	0.235	9.525	<0.001	1.376	1.062~2.934
情绪衰竭(是 vs. 否)	0.455	0.223	4.154	0.042	1.576	1.018~2.439
去人格化(是 vs. 否)	1.444	0.253	16.746	<0.001	2.236	1.118~3.471
低成就感(是 vs. 否)	1.476	0.292	20.740	<0.001	2.811	1.083~3.015
常数	-1.349	0.759	24.248	<0.001	2.547	

3 讨 论

护士离职倾向发生率作为反映医院组织与护理队伍稳定的重要指标,可以预测护理人力资源的流动状况与可持续性,继而为管理者制订护士招募和培训计划、改善管理策略提供依据^[7]。本研究中,低年资护士的离职倾向发生率为 38.4%,高于马艺菲等^[2]研究中的徐州市公立医院护士离职倾向发生率 34.6%,但低于王虹等^[8]研究中的哈尔滨市三甲医院护士离职倾向发生率 53.5%。

低年资护士离职倾向与其工作年限呈明显正相关,可能原因是随着低年资护士工龄的增长,其专业技术水平提升明显,而大型公立医院日常工作通常较为繁重,加之职业情感尚未稳定、职业认同感不高等因素,导致其更易产生离职倾向,继而选择其他执业环境相对轻松的医疗机构。此外,由于不同科室的护理内容及性质差异较大,各科室护士离职倾向发生率不尽相同,本研究中急诊科低年资护士离职倾向高达 67.7%。急诊科因重症患者集中、夜班频繁、抢救和管理任务繁重等工作特性,护士面临着更高的职业风险与压力,致使其离职倾向远高于内、外、妇、儿等传统科室。鉴于此,医院管理者应探索构建年龄互补的护理人才梯队,持续改善大型公立医院低年资护士的执业环境,缓解包括急诊科在内的低年资护士日常工作压力与负荷,保障其合法健康权益。

非事业编制、收入水平低的低年资护士离职倾向更明显,这与李琳杰等^[9]的研究结论吻合。现阶段,我国虽积极推进公立医院编制管理改革工作,取得重大突破的同时形势依旧严峻,非事业编制员工与事业编制相比,同工不同酬、工作稳定性差等困境依旧存在。此外,受新时期卫生人才流动机制的推动,在经

济快速发展的当下,医务人员的劳动收入与医疗市场同行竞争无法具备比较优势时,一旦出现可能更符合自己预期薪酬水平的工作机会,就可能促使人员流失的形成。鉴于上述,宏观层面,国家和地方政府应在深化医疗体制改革的进程中,加快建立符合医疗卫生行业特点的人事薪酬制度,明确护理人员的价值与地位,充分调动其积极性^[10]。微观层面,公立医院自身应探索构建科学化的护士绩效评估体系,加强联动改革,优化低年资护士绩效工资制度,体现多劳多得、优绩优酬,并合理拉开收入差距。

多项研究表明,工作满意度与离职倾向呈明显的负相关^[1-5,7-9],本研究再次证实了该结论。职业倦怠维度,有情绪衰竭、去个性化和低成就感的低年资护士更容易产生离职倾向,这与徐征等^[11]的研究结论一致。据此,政府部门及医院管理者应多途径、多角度优化低年资护士管理模式,通过共同的医院价值观和行为导向,提升护理服务价值,增强护理人员自我价值感与组织认同感,切实提高护理人员工作满意度;也可从减少轮转护士的轮转频率和工作强度等方面切入,弱化压力源,保持年轻护理队伍的稳定性和可持续性,从源头预防或减少职业倦怠的产生。本研究存在一定局限性:(1)本研究属于横断面研究,无法探讨收入水平、工作满意度、职业倦怠等因素与离职倾向的因果关系。(2)本研究的调查框架不尽全面,既往研究所证实的职业紧张、医院管理模式、患者欺凌行为^[12]等潜在影响因素尚未纳入本次研究。(3)离职倾向仅是离职行为的外显,低年资护士离职倾向与实际离职行为之间的关联性强弱,亟待未来研究中进一步探讨。

(下转第 1257 页)

- [J]. 现代实用医学, 2019, 31(2): 141-144.
- [4] BOOYSEN V, BURGER J R, DU PLESSIS J M, et al. Assessment of post-operative pain medication adherence after day case orthopaedic surgery: a prospective, cross-sectional study [J]. *Int J Orthop Traum Nurs*, 2020, 36: 1007-1018.
- [5] 倪荔, 俞海萍, 汤舟青, 等. 普外科门诊手术患者护理服务需求及满意度调查[J]. *中华现代护理杂志*, 2019, 25(3): 350-353.
- [6] 陈逸, 周鹏翔, 翟所迪. 基于 AGREE II 的成人急性术后疼痛管理的指南评价及内容分析[J]. *中国医院药学杂志*, 2019, 39(22): 2245-2252.
- [7] 王婵娟. 基于 AIDET 沟通模式的疼痛护理对膝关节置换手术患者康复的影响[J]. *现代中西医结合杂志*, 2019, 28(28): 3180-3183, 3192.
- [8] CHUANG C C, LEE C C, WANG L K, et al. An innovative nonpharmacological intervention combined with intravenous patient-controlled analgesia increased patient global improvement in pain and satisfaction after major surgery[J]. *Neuropsychiatr Dis Treat*, 2017, 13: 1033-1042.
- [9] 徐建国. 成人日间手术后镇痛专家共识(2017)[J]. *临床麻醉学杂志*, 2017, 33(8): 812-815.
- [10] 王晓庆. 规范化疼痛教育对胃癌手术患者术后
- 镇痛自我管理行为的干预研究[D]. 江苏: 南京中医药大学, 2013.
- [11] MARRIS D, THEOPHANOUS K, CABEZON P, et al. The impact of combining pain education strategies with physical therapy interventions for patients with chronic pain: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials [J]. *Physiother Theory Pract*, 2019, 6: 1-12.
- [12] ALOTAIBI K, HIGGINS I, DAY J, et al. Paediatric pain management: knowledge, attitudes, barriers and facilitators among nurses - integrative review[J]. *Int Nurs Rev*, 2018, 65(4): 524-533.
- [13] VEAL F C, THOMPSON A J, PERRY L J, et al. Pain intensity and pain self-management strategies following discharge after surgery: an Australian prospective observational study[J]. *J Clin Pharm Ther*, 2018, 43(1): 8-14.
- [14] 熊之洁, 张炜, 伍咏梅, 等. 基于满意度调查的公立医院公益性评价[J]. *中国卫生事业管理*, 2019, 36(3): 176-179, 234.

(收稿日期: 2020-09-16 修回日期: 2020-12-23)

(上接第 1246 页)

参考文献

- [1] 甘露, 张海燕, 尚文涵, 等. 护士离职率现状及影响因素分析[J]. *中华护理杂志*, 2020, 55(2): 198-203.
- [2] 马艺菲, 卓朗, 高媛媛, 等. 徐州市公立医院员工离职倾向及其影响因素[J]. *医学与社会*, 2019, 32(8): 44-48.
- [3] 张检, 蔡金龙, 何中臣, 等. 重庆市农村留守老人自评健康状况及影响因素分析[J]. *现代预防医学*, 2020, 47(12): 2215-2218, 2241.
- [4] 瞿丽波, 李长琼, 飞晓丽, 等. 110 名低年资护士职业倦怠状况调查[J]. *重庆医学*, 2020, 49(6): 1026-1028.
- [5] 王琪如, 谭晓东. 工作满意度和职业倦怠对医务人员离职意向的作用分析[J]. *中国卫生资源*, 2019, 22(2): 122-126, 149.
- [6] 聂世俊, 李颂. 哈尔滨市护士职业倦怠现状及其影响因素调查研究[J]. *中国医院管理*, 2019, 39(7): 69-71.
- [7] DUAN X, NI X, SHI L, et al. The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support [J]. *Health Qual Life Outcomes*, 2019, 17(1): 93.
- [8] 王虹, 赵璐, 刘权亮, 等. 哈尔滨市三甲医院护士离职意向调查[J]. *医学与社会*, 2017, 30(9): 46-48.
- [9] 李琳杰, 李惠菊, 王瑞娟, 等. 兰州市养老机构护理人员离职意愿的影响因素研究[J]. *护理管理杂志*, 2019, 19(10): 752-756.
- [10] 王禾, 闵锐. 基于我国行业特点的公立医院薪酬制度思考与分析[J]. *中国医院管理*, 2019, 39(5): 48-50.
- [11] 徐征, 闫存玲. 黑龙江省医务人员职业倦怠与离职意愿的相关性研究[J]. *中国医院管理*, 2019, 39(2): 50-52.
- [12] HAYES L J, O' BRIEN-PALLAS L, DUFFIELD C, et al. Nurse turnover: a literature review-an update[J]. *Int J Nurs Stud*, 2012, 49(7): 887-905.

(收稿日期: 2020-08-28 修回日期: 2020-12-02)