

合同制护士组织承诺与离职意愿现状及其相关性

马波¹,王海丽¹,冯薇¹,郑丽敏¹,李波²

(1 辽宁省人民医院护理部,辽宁沈阳,110016;2 吉林大学公共卫生学院,吉林长春,130012)

[摘要] **目的** 了解合同制护士组织承诺与离职意愿现状,并探讨两者的相关性。**方法** 采用组织承诺量表和离职意愿量表对 304 名合同护士进行调查。**结果** 合同护士离职意愿得分为 (16.94 ± 2.16) 分,组织承诺得分为 (71.19 ± 6.65) 分,合同护士组织承诺总分及其感情承诺、经济承诺和机会承诺维度与离职意愿总分均呈负相关($P < 0.05$)。**结论** 合同制护士组织承诺与离职意愿处于中等偏高水平。应采取多种形式,提高合同护士活力;提供更多的进修、学习机会,促进合同护士在工作中实现自身价值和社会价值,以提高其组织承诺水平,从而降低其离职率,稳定护理队伍。

[关键词] 合同护士;离职意愿;组织承诺

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2016)06-0064-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2016.06.017

Correlation of contract nurse's organizational commitment and intention to drop out

Ma Bo, Wang Haili, Feng Wei, Zheng Limin, Li Bo//Modern Clinical Nursing, -2016, 15(6):64.

[Abstract] **Objective** To study the correlation between organizational commitment of nurses and their intention to drop out. **Methods** Totally 304 contract nurses were recruited in this investigation. The questionnaires including demographic data, scale of organizational commitment and intention to drop out scale were used. **Results** The score of intention to drop out was 16.94 ± 2.16 . The score on organizational commitment was 71.19 ± 6.65 . There was a positive correlation between intention to drop out and organizational commitment among the contract nurses. **Conclusions** Improving contract nurses' organizational commitment can be an effective mean to reduce contract nurses' intention to drop out. It is an important means to promote the development of the nurse team and provide a reference for the scientific development of nursing.

[Key words] contract nurses; intention to drop out; organizational commitment

随着我国经济不断发展,人们对健康意识水平不断提高及我国老龄化社会的现状,医院对临床护理人员提出了更多的需求,但也面临着护士短缺的严峻问题。相关研究^[1-2]结果显示,合同护士离职率高,其离职意愿高于正式在编护士。合同制护士离职会使在岗护士产生负面消极情绪,导致在岗护士产生离职意愿,影响护理队伍稳定,造成国家护理教育经费及卫生资源的浪费^[3]。组织承诺是员工对其长期为之服务的组织的一种责任与义务,是组织稳定和凝聚员工的重要手段,组织承诺与离职意愿密切相关^[4]。本研究通过对合同护士组织承诺和离职意愿的调查,探讨合同护士组织承诺和离

职意愿之间的相关关系,为制订相关对策提供理论依据。现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2014 年 8~10 月,采用分层和简单随机抽样方法抽取沈阳市某 2 家三级甲等医院 304 名在岗合同护士作为调查对象。入选标准:①持有护士执业证书的在岗注册护士;②从事临床护理工作 1 年以上;③无精神疾病和意识障碍;④自愿参加并配合此研究者。排除标准:①返聘、退休护士;②外出学习及进修护士;③非临床一线护士。304 名调查对象均为女性,年龄 20~43 岁,平均 (28.90 ± 5.00) 岁。工作年限:1~25 年,中位数 12.00 年。学历:中专 57 名,大专 175 名,本科 72 名。职称:护士 162 名,

[收稿日期] 2015-03-15

[作者简介] 马波(1972-),女,辽宁沈阳人,副主任护师,硕士,主要从事护理管理与临床护理工作。

护师 114 名,主管护师 28 名。婚姻状况:未婚 138 名,已婚 164 名,离异或其他 2 名。

1.2 调查工具

1.2.1 一般情况调查表 调查表自行设计,内容包括合同护士年龄、性别、学历、职称、工作年限、婚姻状况等。

1.2.2 组织承诺量表 采用凌文铨等^[5]编制的符合我国国情适用于我国职工的组织承诺量表。量表包括感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺 5 个维度,共 25 个条目。量表采用 Likert 5 级计分法,量表总分等于各条目得分之和,总分 25 ~ 125 分,总分越高表明组织承诺水平越高。将各维度总分换算成均分作为判定标准,≤1 分为低水平、>1 分且 ≤ 2 分为中等偏下水平、>2 分且 ≤ 3 分为中等水平、>3 分且 ≤ 4 分为中等偏上水平、>4 分为高水平。量表的 Cronbach's α 系数为 0.89,重测信度为 0.87

1.2.3 离职意愿量表 采用 Michael 等^[6]编制,经李栋荣等^[7]翻译并修订的离职意愿量表。该量表包括离职意愿 I (辞去目前工作的可能性)、离职意愿 II (寻找其他工作的动机)、离职意愿 III (获得外部工作的可能性)3 个维度,共 6 个条目。采用 Likert 4 级计分法,量表总分等于各条目得分之和,总分 6 ~ 24 分,总分越高,表示离职意愿越强。将各维度总分换算成均分作为判定标准,≤1 分为很低水平、>1 分且 ≤ 2 分为较低水平、>2 分且 ≤ 3 分较高水平、>3 分很高水平。量表 Cronbach's α 系数为 0.767,内容效度为 0.687。

1.3 资料收集方法

采用统一指导语向被调查者解释调查目的和问卷填写要求,获得其书面或口头知情同意后,自行完成问卷。问卷当场收回后及时做进一步查对,有遗漏或错误及时修改。本次调查共发放问卷 306 份,回收有效问卷 304 份,有效回收率为 99.35%。

1.4 统计学方法

数据采用 SPSS 17.0 统计软件进行统计学分析。统计学方法包括描述统计和 Pearson 相关分析。

2 结果

2.1 合同护士组织承诺得分情况

本研究中合同护士组织承诺总分为(71.19 ± 6.65)分,处于中等偏高水平,其各维度均分由高到低依次为:规范承诺(3.61 ± 0.69)分、感情承诺(2.84 ± 0.45)分、理想承诺(2.71 ± 0.42)分、经济承诺(2.65 ± 0.62)分、机会承诺(2.43 ± 0.53)分。

2.2 合同护士离职意愿得分情况

本研究中合同护士离职意愿总分为(16.94 ± 2.16)分,处于中等偏高水平,其各维度均分由高到低依次为:离职意愿维度 I (2.88 ± 0.56)分、离职意愿 III (2.85 ± 0.46)分、离职意愿 II (2.75 ± 0.52)。

2.3 合同护士组织承诺与离职意愿的相关性分析

合同护士组织承诺与离职意愿的相关性分析见表 1。从表 1 可见,合同护士组织承诺总分及其感情承诺、经济承诺和机会承诺维度与离职意愿总分均呈负相关($P < 0.05$)。

表 1 合同护士组织承诺与离职意愿的相关性分析 ($n = 304, r$)

变量	离职意愿总分	
	r	P
组织承诺总分	-0.27	< 0.05
感情承诺	-0.32	< 0.05
理想承诺	-0.05	> 0.05
规范承诺	-0.03	> 0.05
经济承诺	-0.17	< 0.05
机会承诺	-0.12	< 0.05

3 讨论

3.1 合同护士组织承诺总体处于中等偏高水平

组织承诺体现的是员工对组织的认同感、员工心甘情愿的为组织付出及自愿参加组织的各项活动,是员工对组织最稳定最核心的态度^[8]。本研究结果显示,合同护士组织承诺总体处于中等偏高水平,其中规范承诺维度得分最高,处于中等偏上水平,表明大多数合同护士以社会规范及护理职业道德严格要求自己,每一项护理措施均有严格的操作流程,均有较强的职业习惯、责任心和义务感。本结果还发现,护士感情承诺维度得分为

(2.84 ± 0.45)分,处于中等水平,说明合同护士在长期的工作中对医院产生了一定感情,她们愿意为医院奉献自己的力量,对医院有一定归属感及信任感。理想承诺是指员工对自己理想实现的要求,是员工社会价值及自身价值实现的体现,而本组护士理想承诺维度得分稍低为(2.71 ± 0.42)分,可能与临床护理管理岗位有限有关,临床实际与她们的职业生涯规划有很大的落差,让她们感觉自己的前途渺茫,从而对护理岗位产生倦怠感。工资是满足人们基本需求的保证,当基本需求无法得到满足更谈及不上自身价值的实现。临床护理工作负荷重,工作压力大,工作繁忙,护士工作长期要倒班、加班、节假日值班,在遇到患者较多或者是紧急情况时,护士甚至需要奔赴现场救死扶伤,但这种高负荷、高危险性的牺牲与付出,工资却不是很高,尤其是合同制护士工资更是甚少,本组调查对象中经济承诺维度得分较低,为(2.65 ± 0.62)分。受我国现行卫生制度影响,合同护士编制越来越少,但是传统观念认为没有编制工作是极其不稳定的,当遇到了有编制单位时很多护士选择了跳槽离职,以上原因导致其机会承诺水平最低。因此,需采取积极有效的措施给予临床一线护士更多人文关怀,满足她们需求,提高其组织承诺水平,以稳定护理队伍。

3.2 合同护士离职意愿处于中等偏高水平

本研究中合同护士离职意愿得分(16.94 ± 2.16)分,处于中等偏高水平,说明合同护士离职意愿较为强烈,大部分护士存在离职想法,其中以离职意愿Ⅰ得分最高,为(2.88 ± 0.56)分,说明合同护士辞去目前工作可能性最大;离职意愿Ⅲ得分次之,说明合同护士获得外部工作可能性稍低;离职意愿Ⅱ得分最低,说明合同护士寻找其他工作动机较低。近年来,关于合同护士离职的研究^[9-12]越来越多,离职的原因可能与职业发展空间小、工作成就感不强、日常工作量偏大、薪酬待遇的不公平以及社会地位低下等有关;护士可以获得较多外部工作机会及护士主动寻找其他工作的动机等也是护士选择离开护理工作岗位要求原因,一旦发生离职行为,不但使医院护理人力紧缺局面进一步恶化,还将产生一系列潜在负面影响。医院管理部门应充分重

视和保障合同制护士合法权益,建立规范合理用人制度,保证她们在经济和社会地位上平等,如工资奖金分配、职称晋升、岗位竞争、进修培训等,让合同制护士感受到医院关爱和人性化,以降低其离职意愿水平。

3.3 合同护士组织承诺与离职意愿的相关性分析

组织承诺是员工对组织的一种态度,它可以解释为员工为什么要留在组织,很多组织把它作为检验员工对组织忠诚程度的一种指标^[8]。有研究显示^[4],组织承诺是最强和最直接影响离职意愿的变量。分析组织承诺与离职意愿的关系,可以有针对采取提高护士组织承诺及降低离职意愿的措施。本研究结果显示,合同护士组织承诺总分与离职意愿总分呈负相关($P < 0.05$),即组织承诺越高,离职意愿越低。本结果还发现,感情承诺与离职意愿呈负相关($P < 0.05$),合同护士对医院感情投入越多,对医院有着较深厚感情,把自己作为医院一分子,愿意与医院共命运则其离职意愿越低;经济承诺和机会承诺与离职意愿均呈负相关($P < 0.05$)。护士经济承诺表现为薪酬、福利待遇等经济行为上,如果合同护士工资待遇水平较高、付出与收支相对平衡,她们寻找其他非护理工作和跳槽到其他福利待遇更好单位的意愿就越小,机会承诺高的护士会考虑到辞去目前工作给自己带来经济损失的可能性和能否找到更合适工作,也就很少选择离开现有工作岗位。本调查结果还显示,合同护士理想承诺和规范承诺维度与离职意愿均无相关性($P > 0.05$)。原因可能是本调查对象中,其所在医院拥有完善医院文化建设和健全规范化管理体系,医院管理者会根据护士行为规范和标准,对其进行教育,培养其对护理职业热爱,为医院尽心尽责,养成良好职业规范承诺;此外医院定期举办职业规划和不同类型讲座丰富了护士专业知识,护士对自己未来均有较为理想憧憬,理想承诺较好。

3.4 对策

本研究结果显示,合同护士组织承诺总分与离职意愿总分呈负相关,即组织承诺越高,离职意愿越低。文献报道^[13-15],在工作中,如果付出—获得之间缺少互惠性(如高付出与低获得),就会引发负

面情绪,影响护士健康,也影响护士工作满意度与离职意愿。张泉霄等^[16]认为,实施择优转编机制提高了合同制护士职业安全感与归属感,降低了合同制护士付出—获得不平衡状况,从而稳定护理队伍。笔者认为,各医院可实施择优转编机制,一方面让一批优秀合同制护士转编,也让更多合同制护士有了努力目标;另一方面,形成强有力竞争机制,有利于提高护理队伍竞争力与活力。高金姣等^[17]运用组织承诺理论,结合合同制护士特征,制订和实施相应管理措施,结果显示,实施组织承诺管理后合同制护士离职率逐年下降。因此,医院管理者应采取多种形式,提高其组织承诺,如多与合同护士沟通,了解其家庭情况,给予针对性帮助;鼓励合同制护士参与医院管理,增强其主人翁责任感,实现自我价值,从而提高其情感承诺;满足合同护士理想承诺,提供更多进修、学习机会,创造和谐积极院内学习氛围,提高其福利待遇,从而增强其经济承诺和机会承诺;同时增强合同护士职业获益感,使其对护士职业产生积极和深厚情感,能够以积极态度投身于工作,减少其职业消极感。

4 结论

本结果表明,合同护士组织承诺和离职意愿处于中等偏高水平;组织承诺与离职意愿呈负相关。医院管理者应采取多种形式,提高合同护士活力;提供更多进修、学习机会,促进合同护士在工作中实现自身价值和社会价值,以提高其组织承诺水平,从而降低其离职率,稳定护理队伍。

参考文献:

- [1] 乔昌秀,颜婉华,吴伟,等. 不同编制护士工作压力源与离职意愿的调查[J]. 护理研究,2013,27(5):1321-1322.
- [2] 王倩倩,刘红,李媛,等. 合同制护士心理授权与离职意愿的相关性研究[J]. 中国护理管理,2014,14(5):506-508.

- [3] Maki TT. Factors related to the intention to leave and the decision to resign among newly graduated nurses:a complete survey in a selected prefecture in Japan [J]. Environ Health Prev Med,2013,18(4):293-305.
- [4] 郑方萍,徐带弟,王林俊. 组织承诺对护士职业认同感的影响[J]. 护理研究,2014,14(5):469-471.
- [5] 凌文轮,张治灿,方俐洛. 中国职工组织承诺研究[J]. 中国社会科学,2001,24(2):90-102.
- [6] Michaels CE,Spector PE. Causes of employee turnover: a test of the mobley, griffeth, hand, and meglino model[J]. J Appl Psychol,1982,68(4):237-240.
- [7] 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]. 台北:国立交通大学管理科学研究所,2000.
- [8] Mowday RT,Steers RM,Porter LW. The measurement of organizational commitment[J]. Journal of Vocational Behavior,1979(14):224-247.
- [9] 陈杰,路潜,英圣艳,等. 护士职业认同感、工作压力和满意度及离职意愿调查[J]. 中国护理管理,2012,12(6):43-46.
- [10] 陈齐凤,邓珍娇,何艳春,等. 广东台山市护士离职意愿与工作满意度相关性分析[J]. 现代临床护理,2013,12(11):11-13.
- [11] 张伟杰,张翠萍. 从劳动关系视角分析公立医院编外护士的离职原因[J]. 中国护理管理,2012,12(9):44-46.
- [12] 王琳,陶红,刘晓虹. 护士留职意愿与工作满意度的相关性研究[J]. 中华护理杂志,2011,46(1):19-21.
- [13] 王晓蕾,周萍,任蔚虹,等. 护士付出—获得不平衡对护士离职意愿影响研究[J]. 上海交通大学学报(医学版),2010,30(4):459-462.
- [14] 刘晶,刘红. 合同制护士付出—获得不平衡与离职意愿的相关研究[J]. 护理管理杂志,2012,12(1):7-9.
- [15] 刘克英,高祖梅,冉文,等. 护士付出—获得不平衡现状及其对工作满意度的影响[J]. 中国护理管理,2013,13(1):67-70.
- [16] 张泉霄,刘克英,任宏波. 择优转编机制对合同制护士付出—获得不平衡状况的影响[J]. 现代临床护理,2013,12(10):53-55.
- [17] 高金姣,王莉,梁洁,等. 组织承诺理论在合同制护士管理中的应用[J]. 现代临床护理,2009,8(6):74-76.

[本文编辑:郑志惠]