

· 调查分析 ·

广东台山市护士离职意愿与工作满意度相关性分析*

陈齐凤, 邓珍娇, 何艳春, 陈光新
(台山市人民医院护理部, 广东台山, 529200)

[摘要] 目的 了解临床护士离职意愿与工作满意程度现状,并探讨两者的相关性。方法 选取广东台山市 531 名护士,运用一般情况调查表、护士工作满意度量表和离职意愿量表进行调查。结果 护士工作满意度量表总均分为 (3.34 ± 0.40) 分,护士离职意愿量表总均分为 (14.54 ± 1.38) 分。专业发展机会、福利待遇、工作家庭平衡性与护士离职意愿呈负相关(均 $P < 0.05$)。结论 护理管理者应充分了解护士离职意愿和护士工作满意度的情况,采取积极有效的措施提高护士工作满意度,从而有效降低护士离职意愿。

[关键词] 护士;工作满意度;离职意愿

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2013)11-0011-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2013.11.003

Correlation between clinical nurse turnover intention and job satisfaction

Chen Qifeng, Deng Zhenjiao, He Yanchun, Chen Guangxin // Modern Clinical Nursing, -2013, 12(11): 11.

[Abstract] **Objective** To explore the correlation between the clinical nurses' turnover intention and their job satisfaction of their present working status. **Method** The Mueller/Mccloskey Satisfaction Scales (MMSS) and Turnover Intention Scale (TIS) were employed to implement the questionnaire survey among 531 registered nurses from a hospital in Taishan, Guangdong. **Results** The total scores on nurses turnover intention and their job satisfaction were (3.34 ± 0.40) and (14.54 ± 1.38) respectively. The opportunity for professional improvement, welfare and income, balance between job and family were negatively correlated with their turnover intention (all $P < 0.05$). **Conclusions** The nursing administration should look into the conditions of nurse's turnover intention and their job satisfactions so that they can take effective measures to improve their job satisfaction and decrease their turnover intention.

[Key words] nurses; job satisfaction; turnover intention

护理工作长期处于精神高度紧张、身体过度疲劳、高职业暴露等工作风险中^[1]。随着医院规模的不断扩大和护理服务内容的不断扩展,护士短缺、离职等问题更为突出。工作满意度是一个人对自己的工作或工作经历的评价所产生的正向和愉快的情绪^[2]。工作满意度来自于个人对工作实践的感受^[3]。离职意愿是指员工想要离开现有组

织或工作岗位的心理倾向,它能导致离职行为的发生^[4]。本研究自 2012 年 1 月~2013 年 6 月对 531 名护士离职意愿与工作满意度现状进行调查,并探讨两者关系,为有效降低护士的离职意愿、稳定护士队伍、缓解护理人力的紧张提供科学的参考依据,现将结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 对象

采用便利抽样方法,选择本市 2 所二级甲等综合医院的 402 名护士、1 所二级甲等专科医院 51 名护士、5 所乡镇卫生院 78 名护士,共 531

[基金项目] * 本课题为广东省江门市科技计划项目,项目编号为江科[2012]113 号-7。

[收稿日期] 2013-09-30

[作者简介] 陈齐凤(1974-),女,广东人,副主任护师,本科,主要从事临床护理管理工作。

job satisfaction in Jimma university specialized hospital [J]. Ethiop J Health Sci, 2013, 23 (1): 49-58.

[14] Boldy D, Della P, Michael R, et al. Attributes for effective nurse management within the health services of

Western Australia, Singapore and Tanzania [J]. Aust Health Rev, 2013, 37 (2): 268-274.

[本文编辑:刘晓华]

名护士。入选标准:注册护士,在医院工作时间 ≥ 6 个月。531名护士均为女性,年龄: ≥ 46 岁9名(1.69%),35~45岁73名(13.75%),25~34岁197名(37.09%),19~24岁252名(47.47%)。护龄1~35年,平均 (6.98 ± 0.27) 年。工作年限: > 20 年26名(4.90%),11~20年115名(21.66%),5~10年141名(26.55%), < 5 年249名(46.89%)。聘用方式:在编202名(38.04%),合同制329名(61.96%)。学历:本科20名(3.77%),大专197名(37.10%),中专308名(58.00%),其他6名(1.13%)。职称:副主任护师8名(1.50%),主管护师73名(13.75%),护师102名(19.21%),护士348名(65.54%)。职务:护士长及其以上31名(5.84%),护理组长47名(8.85%),护士453名(85.31%)。月薪: > 4000 元201名(37.85%),2001~4000元172名(32.39%),1500~2000元158名(29.76%)。婚姻状况:已婚157名(29.57%),未婚369名(69.49%),离异5名(0.94%)。

1.2 调查工具

1.2.1 一般情况调查表 调查表自行设计,内容包括年龄、性别、学历、职称、职务、工作年限、婚姻、家庭成员、聘用方式、月收入等。

1.2.2 护士工作满意度量表 该量表由 Mueller McCloskey 设计^[5],用于测量临床护士工作满意度,包括对排班的满意度、专业发展机会、福利待遇、工作控制或责任、同事关系、被称赞和认可、相互作用、工作家庭平衡性8个维度,共31个条目。每个条目采用 Likert 5级计分法,从“非常满意”到“非常不满意”分别计5~1分,分数越高,表示工作满意度越高,均数3.03分是对工作评价满意的最低指标^[6]。量表的 Cronbach's α 系数为0.89。

1.2.3 离职意愿量表 该量表由 Michael 和 Spector 编制^[7],量表分3个维度,即离职意愿 I 表示辞去目前工作的可能性、II 表示寻找其他工作的动机、III 表示获得外部工作可能性,评分为1~4级。得分越高,表示离职意愿越强。量表 Cronbach's α 为0.773和内容效度为67.6%^[8]。

1.3 调查方法

本次调查由研究者发放问卷,向被调查者讲解调查目的和注意事项,以取得配合与内容的真实性,以不记名填写,内容保密。问卷当场发放,30 min 后收回。本次调查共发放问卷632份,回

收598份,回收率94.62%,有效问卷531份,有效回收率为84.01%。

1.4 统计学方法

数据采用 SPSS 13.0 统计软件进行统计学分析,护士一般情况、护士工作满意度量表和离职意愿量表得分采用描述性统计,护士离职意愿与工作满意度相关性采用 Pearson 相关分析。

2 结果

2.1 护士工作满意度量表各维度得分及排序情况

护士工作满意度量表各维度得分及排序情况见表1。从表1可见,护士工作满意度量表总均分为 (3.34 ± 0.40) 分,其中专业发展机会、福利待遇、工作家庭平衡性得分较低,分别为 (2.87 ± 0.49) 分、 (2.63 ± 0.35) 分、 (2.58 ± 0.39) 分。

表1 护士工作满意度量表各维度得分及排序情况 ($n = 531$; 分, $\bar{x} \pm s$)

排序	项目	得分
1	同事关系	3.97 ± 0.26
2	被称赞和认可	3.91 ± 0.47
3	排班满意度	3.86 ± 0.32
4	相互作用	3.72 ± 0.45
5	工作控制或责任	3.17 ± 0.43
6	专业发展机会	2.87 ± 0.49
7	福利待遇	2.63 ± 0.35
8	工作家庭平衡性	2.58 ± 0.39

2.2 护士离职意愿量表总分及各维度得分情况

护士离职意愿量表总均分为 (14.54 ± 1.38) 分,其中离职意愿 I 得分为 (5.04 ± 1.46) 分,离职意愿 II 为 (5.12 ± 1.33) 分,离职意愿 III 为 (4.38 ± 1.37) 分。

2.3 护士工作满意度与护士离职意愿的相关性分析

护士工作满意度各维度与护士离职意愿的 pearman 相关性分析见表2。从表2可见,专业发展机会、福利待遇、工作家庭平衡性与护士离职意愿呈负相关(均 $P < 0.05$)。

表2 护士工作满意度各维度与护士离职意愿的 Pearson 相关性分析 ($n = 53$)

项目	r	P
专业发展机会	-0.292	< 0.05
福利待遇	-0.307	< 0.05
工作家庭平衡性	-0.313	< 0.05

3 讨论

3.1 护士工作满意度现状

本研究显示,护士工作满意度总体处于中等水平,得分为 (3.34 ± 0.40) 分,这与苏建萍^[9]、王琳^[10]等的研究结果基本一致。工作家庭平衡性满意度得分最低,为 (2.58 ± 0.39) 分,可能因为临床护士班次的特殊性(护士24h轮值制、节假日及周日值班)不能满足照顾小孩及兼顾家庭多重角色需要,加上护士工作繁重,护士在工作上难以平衡工作与家庭的关系。在国内,同工不同酬的现象分化了护士对医院的依存度,对护士工作积极性和整体氛围都有一定的影响。本调查结果显示,福利待遇此项得分为倒数第2,得分为 (2.63 ± 0.35) 分。提示护理管理者应尽可能为护士提供吸引力和竞争力的薪酬待遇,从而提高她们的工作满意度。医院不能提供更多的学习、晋升机会,满足不了护士专业发展的要求,也是影响护士工作满意度的主要原因,本研究结果显示,专业发展机会此项得分为 (2.58 ± 0.3) 分,为倒数第3。

3.2 护士离职意愿情况

本研究结果显示,护士离职意愿总均分为 (14.54 ± 1.38) 分,提示护士离职意愿处于中等水平。研究表明^[11],离职行为的发生受劳动力市场人才供需比例,行业生命周期,以及组织约束等外部条件影响有关。本研究中,护士离职意愿Ⅰ得分为 (5.04 ± 1.46) 分,离职意愿Ⅱ为 (5.12 ± 1.33) 分,离职意愿Ⅲ为 (4.38 ± 1.37) 分。结果提示,护理队伍处于不稳定状态。

3.3 护士工作满意度对护士离职意愿的影响

本结果显示,专业发展机会、福利待遇、工作家庭平衡性与护士离职意愿呈负相关(均 $P < 0.05$)。结果与黄金等^[12]研究结果一致。因此,提高护士的工作满意度是降低其离职率的关键。研究表明^[13],工作家庭冲突与工作满意度呈负相关关系,工作家庭的冲突越强烈,护士离职意愿就越大。降低护理人员工作家庭冲突,可以达到“双赢”的效果,不仅可以提高护士工作满意度,还可以提高工作绩效。在国内,护士同工不同酬的现象仍然存在,在一定程度上影响了护理队伍的稳定性^[14]。杨美玲^[15]在调查中发现,护士离职最重要的原因是薪酬不理想。提示护理管理者应建立科学合理的激励机制,有利于留住

人才、吸引人才,降低护士离职,提高服务质量,培养高素质的护理队伍,促进护理事业发展。医院由于各种原因不能提供更多的学习、晋升机会,满足不了护士的要求,也是造成护士流失的重要因素。因此护理管理者应组织、着力、创造护士发展平台,提供更多内外结合的培训学习机会,使其有归宿感,能充分发挥她们的才能与潜能,最大限度实现自我价值。

4 结论

本研究结果表明,护士工作满意度处于中等水平,专业发展机会、福利待遇、工作家庭平衡性与护士离职意愿呈负相关。提高护士的福利待遇,提供专业发展的平台,采取积极有效的措施改善护士工作家庭平衡性,进而降低护士离职意愿,提高护士工作满意度,促进护理队伍稳定健康发展。

参考文献:

- [1] 刘蕊,徐瑞芬,支福娜.口腔专科手术室护士工作满意度调查及分析[J].现代护理,2008,14(4):433-435.
- [2] Cavangh SJ. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals[J]. Journal of Advanced Nursing,1992,17(6):704-711.
- [3] 曹颖,于艳秋.护士对自身工作满意程度的调查分析[J].中华护理杂志,2000,35(8):499-500.
- [4] 易巧云,李桂源.临床护理人员离职意愿调查及教育对策研究[D].长沙:中南大学,2006.
- [5] MuellerCW,Mc-CloskeyJC.Nursesjobsatisfaction:aproposedmeasure[J].NursingResearch,1990,39(2):113-117.
- [6] 何叶,侯爱和.护士心理授权与工作满意度相关性研究[J].中国护理管理,2010,10(7):22-25.
- [7] Michael CE,Spector PE. Causes of employee turnover: a test of the mobility,griffeth,hand,andmeglionmodel[J].Journal of Applied Psychology,1982,62:237-240.
- [8] 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[C].台湾:国立交通大学管理科学研究所,2000.
- [9] 苏建萍,宁艳辉,代亚丽.新疆二级及以上综合医院临床护士工作满意度对离职意愿的影响[J].护理学报,2011,18(8A):19-22.
- [10] 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.
- [11] 李秋洁,杨玉美.护士工作价值观与离职倾向的调查研究[J].护理学杂志,2008,23(14):7-9.
- [12] 黄金,李乐之,彭丹,等.三级医院聘用制护士工作满意度与离职意愿的现状调查[J].中华护理杂志,2008,43(6):527-529.
- [13] 成守珍,陈维清,陈妙虹,等.护士工作家庭冲突与工