

# 2017 年长沙市某三甲医院护理人员离职意愿现状及其影响因素分析

罗良初<sup>1</sup>, 虞建英<sup>1</sup>, 黄金<sup>2</sup>

1. 湖南省脑科医院 湖南中医药大学临床医学院, 湖南 长沙 410007; 2. 中南大学湘雅二医院

**摘要:** **目的** 了解医院护理人员离职意愿现状及相关影响因素, 为护理管理者制定减少护理人员离职意愿的政策提供参考依据。 **方法** 2017 年 1 月, 通过填写一般情况调查问卷、离职意愿量表和抑郁焦虑压力量表中文精简版, 对长沙市某三级甲等综合医院自愿参加的 369 名护理人员进行调查。 **结果** 参与调查的护理人员离职意愿总分为  $(15.77 \pm 3.25)$ , 指标值为 65.7%; 离职意愿总均分为  $(2.63 \pm 0.54)$ , 离职意愿处于较高或很高程度的达 84.6%; 单因素分析结果显示, 不同性别、年龄、健康状况、有无健康问题、有无行政职务、工作年限、专业技术职称、晚夜班频率、所在科室系统、抑郁程度、焦虑程度、压力程度的护理人员的离职意愿得分差异有统计学意义 ( $P < 0.05$ ); 多元线性回归分析结果显示, 年龄较轻的护士离职意愿高于年龄较大的; 随着抑郁、焦虑程度的加重离职意愿增高; 精神科护士离职意愿最高、辅助科室护士离职意愿最低 ( $P < 0.05$ )。 **结论** 长沙市某三甲医院护理人员离职意愿处于较高水平, 年龄、抑郁、焦虑等级和所在科室系统是其离职意愿的主要影响因素。

**关键词:** 临床护理人员; 离职意愿; 影响因素

**中图分类号:** R192.6 **文献标识码:** B **文章编号:** 1006-3110(2018)08-0964-05 DOI: 10.3969/j.issn.1006-3110.2018.08.018

中华人民共和国国家统计局数据<sup>[1]</sup>显示, 截至 2015 年底, 我国大陆总人口达 137 462 万人, 而注册护士仅有 324.15 万人, 护士占总人口的比重约为 2.36%, 与欧美发达国家的护士占总人口的比重 5.50% 以上相比<sup>[2]</sup>, 我国目前尚缺数百万名护士, 护理人力资源配置严重不足。与此同时, 护理人员还在不断地流失, 这就更加造成护理人员短缺和护理质量下降, 严重影响我国护理事业的发展。离职意愿是预测离职行为的一个重要的前因变量<sup>[3]</sup>, 它反映了员工想离开当前组织的心理, 是工作不满意、离职倾向、寻找其他工作可能的总体表现<sup>[4]</sup>。本研究旨在了解长沙市某三级甲等综合医院护理人员离职意愿现状及其可能的影响因素, 为相关管理部门进一步针对性地做好护理管理、稳定护理队伍、降低护理人员的离职意愿和离职行为提供参考依据。

## 1 对象与方法

**1.1 研究对象** 采用便利抽样的方法, 选取 2017 年 1 月 1-10 日在长沙市某三级甲等综合医院从事护理工作的护士 371 人作为研究对象。纳入标准: ①注册护士; ②从事护理工作; ③自愿参与本研究。剔除问卷

回答不完整者 2 人, 符合纳入条件的 369 人, 有效率 99.5%。其中男性 42 人, 女性 327 人, 年龄 20~55 岁, 平均年龄  $(30.69 \pm 6.28)$  岁。

## 1.2 研究方法

**1.2.1 研究工具** (1) 一般情况调查问卷: 由研究者自行设计并经过相关专家审阅界定, 包括性别、年龄、所在科室、婚姻状况、学历、从事护理工作年限、有无正式编制、有无行政职务、职称等级、晚夜班频率、月收入、身体健康状况、有无健康问题等。(2) 离职意愿量表: 由 Michael 和 Spector<sup>[5]</sup> 于 1982 年编制, 经李栋荣、李经远<sup>[6]</sup> 翻译并修订, 量表 Cronbach's  $\alpha$  为 0.773, 内容效度为 0.677, 此量表共有 6 个条目, 采用 1~4 级反向计分 (4 为经常, 3 为偶尔, 2 为甚少, 1 为从不), 各项目之和即为量表总分 (6~24 分), 得分越高, 表示离职意愿越强; 指标值为实际得分与理论最高得分之比, 指标值越高, 离职意愿越强; 根据条目之间的相关性, 条目 1 和条目 6 构成离职意愿 I, 表示辞去目前工作的可能性; 条目 2 和条目 3 构成离职意愿 II, 表示寻找其他工作的动机; 条目 4 和条目 5 构成离职意愿 III, 表示获得外部工作的可能性。李栋荣和李经远根据离职意愿总均分 = 离职意愿总分/6, 将离职意愿程度划分成 4 个等级, 总均分  $\leq 1$  分、 $>1$  分且  $\leq 2$  分、 $>2$  分且  $\leq 3$  分、 $>3$  分分别表示离职意愿很低、较低、较高和很高<sup>[6]</sup>。(3) 抑郁焦虑压力中文精简版 (Chinese Short Version of Depression Anxiety and Stress Scale, DASS-

**基金项目:** 湖南省卫生计生委科研基金资助项目 (B2016025)

**作者简介:** 罗良初 (1978-), 女, 湖南邵东人, 硕士, 副主任护师, 研究方向: 临床护理与护理管理。

**通信作者:** 虞建英, E-mail: 51986222@qq.com。

C21)<sup>[7]</sup>:该量表包括抑郁、焦虑和压力 3 个分量表,共 21 个条目,分别考察个体对抑郁、焦虑以及压力等负性情绪体验程度,采用 0~3 分四级评分(0 为不符合,1 为部分符合,2 为大部分符合,3 为总是符合),每个分量表的 7 项得分之和乘以 2 为该分量表得分,得分范围为 0~42 分,按照得分情况分为正常、轻微、中度、重度和极重度五个等级,分数越高说明相应的负性情绪程度越严重。国内已有研究检验该量表中文精简版的信度效度良好<sup>[8-9]</sup>。

1.2.2 资料收集方法 通过《问卷星》设计包含一般情况调查表、离职意愿量表、抑郁焦虑压力简表(DASS21)问卷,发布并转发链接至该医院各临床和辅助科室微信群,为保证数据的可靠性与不重复性,设置为每台手机只能在线填写一次,通过《问卷星》后台收集数据并导出。

1.2.3 统计学分析 采用 SPSS 18.0 统计软件进行数据整理和统计分析。采用的统计分析方法有统计性描述,计量资料的基本情况采用均数±标准差描述,计数资料的基本情况采用频数和构成比描述;两组间计量资料的比较,采用独立样本 *t* 检验,多组间计量资料的比较,采用方差分析,离职意愿的相关影响因素采用单因素分析及多元线性逐步回归分析,检验水准  $\alpha = 0.05$ 。

2 结 果

2.1 临床护理人员离职意愿得分情况 本次研究的

表 3 护理人员 DASS-C21 量表分级情况

量表分级	焦虑			抑郁			压力		
	分级标准(分)	例数	百分比(%)	分级标准(分)	例数	百分比(%)	分级标准(分)	例数	百分比(%)
正常	0~7	165	44.7	0~9	187	50.7	0~14	241	65.3
轻度	8~9	44	11.9	10~13	91	24.7	15~18	68	18.4
中度	10~14	100	27.1	14~20	66	17.9	19~25	38	10.3
重度	15~19	30	8.1	21~27	16	4.3	26~33	15	4.1
极重度	20~	30	8.1	28~	9	2.4	34~	7	1.9
总计		369	100.0		369	100.0		369	100.0

2.3 护理人员离职意愿的单因素分析 采用独立样本 *t* 检验与单因素方差分析探讨一般资料及 DASS-C21 量表的抑郁、焦虑和压力三种负性情绪对护理人员离职意愿的影响,结果显示,不同婚姻状况、单位合同关系、学历情况、月收入的护理人员的离职意愿得分差异无统计学意义( $P>0.05$ );不同性别、年龄、健康状况、有无健康问题、有无行政职务、工作年限、专业技术职称、晚夜班频率、所在科室系统、抑郁程度、焦虑程度、压力程度的护理人员的离职意愿得分差异有统计

护理人员离职意愿量表结果显示,该院护理人员离职意愿总分为(15.77±3.24),指标值为 65.7%,离职意愿总均分为(2.62±0.54),离职意愿很低和较低的有 57 名,占总人数的 15.4%,离职意愿较高和很高的有 312 名,占总人数的 84.6%。见表 1 和表 2。

表 1 护理人员离职意愿得分情况( $n = 369$ )

项目	条目数	理论最高分	实际得分( $\bar{x}\pm s$ )	指标值(%)
离职意愿 I	2	8	5.17±1.51	64.8
离职意愿 II	2	8	4.87±1.47	60.9
离职意愿 III	2	8	5.72±1.07	71.5
离职意愿总分	2	24	15.77±3.25	65.7
离职意愿总均分	1	4	2.62±0.54	65.5

注:指标值=该项目实际得分平均分/理论最高分×100%。

表 2 护理人员离职意愿等级情况( $n = 369$ )

离职意愿等级	例数	百分比(%)
很低	1	0.3
较低	56	15.2
较高	250	67.8
很高	62	16.8

2.2 护理人员 DASS-C21 量表分级情况 DASS-C21 量表结果显示,抑郁得分分组中,感觉正常的 50.7%,感觉抑郁的 49.3%,其中轻度、中度、重度及以上分别为 24.7%、17.9%、6.7%;焦虑得分分组中,感觉正常的 44.7%,感觉焦虑的 55.3%,其中轻度、中度、重度及以上分别为 11.9%、27.1%、16.2%;压力得分分组中,感觉正常的 65.3%,感觉有压力的 34.7%,其中轻度、中度、重度及以上分别为 18.4%、10.3%、6.0%。见表 3。

学意义( $P<0.05$ ),其中男性的离职意愿高于女性; $<30$  岁的离职意愿最高、其次为 30~岁、 $\geq 40$  岁的离职意愿最低;工作年限  $\leq 10$  年的离职意愿最高、其次为 11~20 年、 $\geq 21$  年的离职意愿最低;专业技术职称初级的离职意愿最高,其次为中级、高级的离职意愿最低;健康状况较差的离职意愿最高,其次为健康状况一般的、健康状况较好的离职意愿最低;有健康问题的离职意愿高于没有健康问题的;没有行政职务的离职意愿高于有行政职务的;晚夜班频次较多的离职意愿高

于晚夜班频次较少的;所在科室系统中,离职意愿从高到低排列分别是精神科系统、内科系统、外科系统、辅助科室;离职意愿随着抑郁、焦虑、压力程度的加重而增高,程度越严重离职意愿越高,见表 4。

表 4 护理人员离职意愿单因素分析结果( $n=369$ )

项目	离职意愿得分( $\bar{x}\pm s$ )	$F/t$ 值	$P$ 值
性别		2.064	0.040
男	16.74 $\pm$ 3.22		
女	15.65 $\pm$ 3.23		
年龄(岁)		8.507	0.000
<30	16.24 $\pm$ 3.30		
30~	15.43 $\pm$ 2.96		
$\geq 40$	13.79 $\pm$ 3.30		
健康状况		8.120	0.000
较好	15.39 $\pm$ 3.22		
一般	16.69 $\pm$ 3.42		
较差	17.13 $\pm$ 2.69		
健康问题		-4.489	0.000
无	15.22 $\pm$ 3.32		
有	16.70 $\pm$ 2.89		
行政职务		-2.972	0.003
无	15.92 $\pm$ 3.24		
有	14.13 $\pm$ 2.92		
工作年限(年)		6.870	0.001
$\leq 10$	16.17 $\pm$ 3.23		
11~20	15.31 $\pm$ 3.10		
$\geq 21$	14.07 $\pm$ 3.21		
专业技术职称		4.604	0.011
初级	15.93 $\pm$ 3.33		
中级	15.87 $\pm$ 3.03		
高级	14.00 $\pm$ 2.69		
晚夜班情况		5.147	0.002
长白班	14.99 $\pm$ 2.99		
1~2 次/月	14.73 $\pm$ 3.30		
1~2 次/周	16.15 $\pm$ 3.36		
3~4 次/周	16.46 $\pm$ 2.96		
所在科室系统		4.957	0.002
精神科	16.47 $\pm$ 3.11		
内科	16.04 $\pm$ 3.06		
外科	15.45 $\pm$ 3.29		
辅助科室	14.27 $\pm$ 3.57		
抑郁程度		21.443	0.000
正常	14.70 $\pm$ 3.35		
轻度	16.07 $\pm$ 2.78		
中度	17.36 $\pm$ 2.34		
重度及以上	18.52 $\pm$ 2.55		
焦虑程度		19.477	0.000
正常	14.54 $\pm$ 3.30		

续表 4

项目	离职意愿得分( $\bar{x}\pm s$ )	$F/t$ 值	$P$ 值
轻度	15.89 $\pm$ 2.74		
中度	16.62 $\pm$ 2.82		
重度及以上	17.65 $\pm$ 2.76		
压力程度		19.275	0.000
正常	14.97 $\pm$ 3.29		
轻度	16.50 $\pm$ 2.44		
中度	18.13 $\pm$ 2.33		
重度及以上	18.18 $\pm$ 2.61		

2.4 护理人员离职意愿的多因素分析 以护理人员离职意愿总分为因变量,以单因素分析中有统计学意义的性别、年龄、健康状况、有无健康问题、有无行政职务、工作年限、专业技术职称、晚夜班频率、所在科室系统、抑郁程度、焦虑程度和压力程度 12 个因素为自变量(赋值见表 5),进行多元线性逐步回归分析,进入方程和排除方程的检验水准分别为 0.05 和 0.10。结果显示,最终有抑郁程度、年龄、焦虑程度、所在的科室系统四项纳入回归方程,表现为抑郁程度越严重的护士离职意愿越高、年龄越小的护士离职意愿越高、焦虑程度越严重的护士离职意愿越高,所在科室系统中,离职意愿由高到低分别是精神科护士、内科系统护士、外科系统护士、辅助科室护士,见表 6。

表 5 变量赋值

变量	赋值
性别	男=1,女=2
年龄	<30 岁=1,30~ 岁=2, $\geq 40$ 岁=3
健康状况	较好=1,一般=2,较差=3
健康问题	无=1,有=2
行政职务	无=1,有=2
工作年限	$\leq 10$ 年=1,11~20 年=2, $\geq 21$ 年=3
专业技术职称	初级=1,中级=2,高级=3
晚夜班频率	0 次/月=1,1~2 次/月=2,1~2 次/周=3,>2 次/周=4
所在科室系统	精神科=哑变量,内科=2,外科=3,辅助科室=4
抑郁程度	正常=1,轻度抑郁=2,重度抑郁=3,重度抑郁及以上=4
焦虑程度	正常=1,轻度焦虑=2,重度焦虑=3,重度焦虑及以上=4
压力程度	正常=1,轻度压力=2,重度压力=3,重度压力及以上=4

表 6 护理人员离职意愿的多元线性回归分析( $n=369$ )

变量	回归系数	标准误	标准化回归系数	$t$ 值	$P$ 值
常量	15.271	0.616	-	24.807	0.000
抑郁程度	0.841	0.211	0.249	3.983	0.000
年龄	-0.760	0.245	-0.149	-3.105	0.002
焦虑程度	0.492	0.175	0.176	2.809	0.005
所在科室系统	-0.411	0.169	-0.116	-2.426	0.016

注: $R^2=0.212$ ,调整  $R^2=0.204$ , $F=24.479$ , $P=0.000$ 。

3 讨 论



**3.1 护理人员离职意愿现状** 研究结果显示,该院护理人员离职意愿总分为 $(15.77 \pm 3.245)$ ,指标值为 65.7%,总均分为 $(2.62 \pm 0.541)$ 分,整体处于离职意愿较高的程度。其中离职意愿较高及很高的人员达总人数的 84.6%,离职意愿 3 个维度得分最高的是离职意愿Ⅲ,指标值达 71.5%,表明研究对象认为获得外部工作的可能性比较大,其次为离职意愿Ⅰ和Ⅱ,指标值分别为 64.8%和 60.9%,表明研究对象辞去目前工作的可能性较大,并有一定的寻找其他工作的动机,这与国内研究结果基本一致<sup>[10-11]</sup>。综合分析该院临床护理人员离职意愿较高的原因:一方面可能与该院最近几年发展较快,由以前的精神病专科医院转型为专科为主的综合性三甲医院有关,护士的工作内容大大增加,除了从事常规的护理工作外,还要承担心理护理、健康教育、康复指导、护理教学等工作,临床护理人力资源配备不足、社会认可度仍不太高、薪酬待遇较低、晚夜班频繁、考试、学习、职称晋升等方面的因素,另一方面,现在医患关系较为紧张,频繁发生伤医事件,临床护理人员作为和患者及家属接触最为密切的人群,职业风险高,工作压力大等因素,导致护理人员更倾向于寻找相对轻松、风险相对较低的工作。再一方面,该院护理人员近几年通过各种途径不断提升学历,学历结构普遍较高,本科及以上学历达到 78%,且随着健康服务产业以及社区护理的不断发展,为护理人员再就业提供了广泛的机会,寻找并获得外部工作的几率较大,因此导致护理人员离职意愿较高。

### 3.2 护理人员离职意愿影响因素

**3.2.1 抑郁程度和焦虑程度** 研究结果显示,该院护理人员焦虑抑郁情绪发生率高,不同程度焦虑达 53.3%,高于蒋望雁<sup>[12]</sup>2012 年关于湖南省护士群体焦虑情绪的发生率(39.1%);不同程度抑郁达 49.3%,且离职意愿随着抑郁、焦虑程度的加重而增高,程度越严重离职意愿越高。因此医院的管理部门要重视护理工作,实施人性化护理管理,如提高护理人员的地位与待遇,把“护士满意”作为病人满意的基础,高度关注护理人员的身心健康。可以通过改善工作环境、科学配置人力资源、建立和完善各项保障制度、建立不同的兴趣活动小组来丰富护士的文化生活、邀请院内外专家进行心理健康知识的教育、定期开展巴林特小组活动等一系列措施来缓解护理人员的焦虑抑郁情绪,激发工作热情,增加对医院的归属感,提升对护理事业的认同感与价值感;护理人员自身也要不断加强学习,明确职业发展路径,拓宽职业发展空间,加强对应急事件的处理能力及心理承受能力,提高业务能力和心理调

适能力,发挥工作积极性和创造性,缓解自身的焦虑抑郁情绪,从而降低离职意愿。

**3.2.2 年龄** 该组研究对象中,<30 岁的护理人员有 211 人(57.2%),30~ 岁的 130 人(35.2%),≥40 岁的 28 人(7.6%)。研究结果显示,该院护理人员离职意愿随着年龄的增长呈现下降的趋势,以<30 岁组的离职意愿最高、30~ 岁组的其次,≥40 岁组的最低,与相关研究结果一致<sup>[13]</sup>。分析原因可能为:<30 岁组的护理人员均为 80 年底、90 年后的年轻人,成长环境相对较好,尤其此年龄段的很多为独生子女,从小就独占父母的爱和家里的物质资源,当他们进入医院工作后,角色发生改变,又处于知识和技能积累的阶段,各种考试考核较多,而且此年龄段为结婚生育的高峰年龄,导致工作与家庭冲突明显提高,若是抗挫折能力较差,就会出现较大的挫败感和消极感<sup>[14]</sup>,容易产生离职的想法,因此离职意愿较高;30~ 岁组的护理人员家庭、事业逐渐稳定,具备了较多的临床工作经验及较高的业务能力,成为了科室的骨干力量,能够担任重要岗位的工作,薪酬待遇相对较高,自我价值能够得到较好地体现,因此离职意愿较低;≥40 岁组的护理人员大部分未在临床一线岗位,工作压力相对较轻,即使是在临床一线,也可能是担任重要岗位的工作,职称相对较高,自我价值得到体现,又经历了医院的发展与转型,对医院的认同感较强,不会轻易产生离职的想法。可以通过帮助年轻护士进行合理的职业规划,提升其对护理专业的理解和护理事业的认识,提供发展平台,拓宽个人发展空间,平时在关注工作的同时多关心她(他)们的生活,提供帮助和支持来提高职业的认同感和对医院的归属感,从而降低离职意愿。

**3.2.3 所在科室系统** 从本次研究结果总体来看,所在科室系统中,精神科系统的护理人员离职意愿最高,其次为内科系统、外科系统,辅助科室的护理人员离职意愿相对较低。分析原因:精神科护士接触的为患有精神障碍的特殊人群,配合治疗和护理的依从性差,且由于病态的控制,随时可能攻击医务人员,据报道精神病房是医院暴力最常发生的场所之一<sup>[15]</sup>,而做为与患者接触时间最长的精神科护士,在患者所有的攻击对象中,护士所占的比例是最高的<sup>[16]</sup>,同时社会与家属对精神疾病的认同度较低,精神科护士往往得不到外界的认可和尊重,因此精神科护士离职意愿最高。该院的内科系统以神经内科、心内科、肿瘤科和呼吸内科为主,神经内科、心内科和呼吸内科均配有相应的重症监护病房,危重病人较多,护理工作任务繁重,技术要求较高,人力资源配备相对不足,经常需要加班