

职业期望视角下护理本科学历护士工作满意度与离职意愿的相关性调查研究

张小欣 冯兴龙 张杰敏

四川省南充市中心医院 四川 南充 637000

【摘要】目的：探究职业期望视角下护理本科学历护士工作满意度与离职意愿的相关性。**方法：**以问卷调查法随机筛查本市2019年1月—2020年12月145例本科学历护士的离职意愿和工作满意度，并分析两者的相关性。**结果：**145例本科学历护士的工作实际满意度得分明显低于理论最高分， $P < 0.05$ 。各项离职意愿的实际得分显著低于理论最高分，其中以离职意愿Ⅲ得分最高， $P < 0.05$ 。**结论：**经调查分析发现，当下的本科学历护士的离职意愿普遍较高，工作满意度普遍较低，同时离职意愿与工作满意度具有正关联性，工作满意度越高，则离职意愿越低。因此，医院方面应积极提高护理人员的工作待遇，提高工作满意度，降低离职倾向，具有提升医疗质量、护理效率等重大意义。

【关键词】职业期望；本科学历；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】2096-1685(2021)51-149-02

离职意愿指的是个体在某段时间内变换工作的可能性，属于导致离职的前因变量，可有效地预测个体即将发生的离职行为，甚至有研究认为离职意愿约等同于离职行为。而工作满意度则指的是个体对其职业工作的一般态度，而工作满意度与离职意愿之间存在鲜明的正关联性，工作满意度越高，离职意愿越小，反之亦然。同时，护士的离职是造成医院护理质量下降及护理人员短缺的直接原因，对医院的整体医疗质量影响极大，故而积极地找出护士产生离职意愿的原因，提高其工作满意度，降低护士人员流失率，对提升医院医疗质量和护理效率意义重大^[1]。本组研究中，为探究护士工作满意度与离职意愿的相关性，我院以问卷调查法随机筛查本市2019年1月—2020年12月145例本科学历护士的离职意愿和工作满意度开展如下研究。现将研究结果报告如下。

1 对象和方法

1.1 对象

入组对象为本市2019年1月—2020年12月145例本科学历护士，年龄22~48岁，平均年龄(34.67±5.36)岁，二甲医院76例，一甲医院69例，护士72例，护师53例，主管20例。纳入标准：(1)被调查人员知情同意，愿意参与研究；(2)持有护士执业资格证；(3)从事临床工作6个月以上。排除标准：(1)返聘和退休的护士。(2)进修护士。

1.2 方法

对筛选的145例本科学历护士进行工作满意度指数量表(IWS)、离职意愿量表问卷调查发放，问卷调查采用不记名形式，以此减少调查人员心理压力，提高调查问卷真实度，指导所有入选人员均填写基本介绍，做到所有调查人员都可正确规范地填写调查问卷。

1.3 统计学分析

采用SPSS 21.0分析，计量资料以($\bar{x} \pm s$)表示，经 t 检验，计数资料以%表示，经 χ^2 检验，差异有统计学意义为 $P < 0.05$ 。

2 结果

2.1 145例本科学历护士工作满意度对比

调查结果发现，145例本科学历护士的工作实际满意度得分明显低于理论最高分， $P < 0.05$ 。见表1。

表1 145例本科学历护士工作满意度对比[($\bar{x} \pm s$), 分]

项目	条目数	理论最高分	实际得分
护理合作	10	50	35.67±5.24
职业地位	7	35	23.75±3.27
自主性	8	40	24.09±4.69
组织决策	7	35	19.19±4.62
工作任务	6	30	16.32±3.68
收入	6	30	12.08±4.07
总分	44	220	131.1±25.57

2.2 145例本科学历护士离职意愿对比

研究分析发现，各项离职意愿的实际得分显著低于理论最高分，其中以离职意愿Ⅲ得分最高， $P < 0.05$ ，见表2。

表2 145例本科学历护士离职意愿对比[($\bar{x} \pm s$), 分]

项目	条目数	理论最高分	实际得分
离职意愿Ⅰ	2	8	4.79±1.65
离职意愿Ⅱ	2	8	4.68±1.69
离职意愿Ⅲ	2	8	5.89±1.67
离职量表总分	6	24	15.36±5.01

2.3 离职意愿与工作满意度的相关性分析

由研究分析发现，工作任务过于繁重、收入未达到理想标准是影响护士产生离职意愿的主要因素，由此可以得出离职意愿和工作满意度呈正关联性，对工作满意度越低，离职意愿越强，反之亦然。见表3。

表3 145例本科学历护士离职意愿与工作满意度对比[n(%)]

影响因素	离职倾向
护理合作不顺利、缺乏团队氛围	23.45 (34/145)
职业地位低、受到领导忽视	39.31 (57/145)
缺乏自主权	42.18 (62/147)
未能参与组织决策	22.45 (33/147)
工作任务过于繁重	68.03 (100/147)
收入未达到理想标准	71.43 (105/147)

3 讨论

3.1 本科护士的工作满意度分析

就本组研究筛查结果来看，145例本科学历护士的工作实际

满意度得分明显低于理论最高分,同时结果表明护士对收入的满意度最低,对护理合作满意度最高,这可以说明国内医院在护士的小环境建设上效果较好,但在宏观管理方面仍然存在诸多问题。随着现代社会的快速发展,人们的择业观产生巨大的改变,女性就业的机会直线增加,同时对工作有了更多的要求。就拿收入来说,不仅仅是满足个人的吃穿住行所需,更是一种成就和被认可的标志。而当下,护士行业的平均薪资普遍较低,与繁重的工作内容不相匹配,所以护士人员普遍对自身收入不满,特别是合同护士收入满意度明显低于在编护士^[2-3]。而收入满意度较低的直接后果就是导致一些有能力和经验的护士快速流失,跳槽到其他单位,致使医院的有生力量大幅减损,从而对医院的整体护理队伍的稳定性和可持续发展性影响较大。同时,就职业地位、自主性、组织决策等其他方面来看,所得到的满意度评分也并不乐观,而在所有项目中,以护理合作满意度最高,这表示医护之间具有良好的默契合作,而和谐的团队氛围有助于提升医疗团队的凝聚力,建设独特的医院文化。故而医院管理者应积极重视和正视当下存在的各种工作问题,合理提高护士人员的平均薪资,特别是合同护士的福利待遇,以此提高护士工作满意度,减少院内护理有生力量流失,凝聚医疗团队向心力,最终提高整体医疗品质和护理水平^[4]。

3.2 本科护士的离职意愿分析

从各维度的离职意愿得分来看,以离职意愿Ⅲ得分最高,这提示护理人员获得外部工作的机会和可能性很高,其次是离职意愿Ⅱ和离职意愿Ⅰ,这提示护理人员有寻找外部工作和辞职的倾向,但可能性中等甚至偏低。就护理人员的择业和再就业来说,由于护理人员区别于常规的服务业人员,具有较强的知识性、技术性和专业性,故而在护理工作的就业方面具有独特的优势。同时,当下我国的护理资源稀缺,绝大多数的基层医院都急需更多的护理人手。此外,还有养老院、临终关怀、家庭医院、社区医院等诸多医疗保健设施,所以护理人员的就业前景一片大好,就业途径广泛。而当护理人员离职意愿较高时,很容易带动其他人员,形成一种牵引效应,从而导致护理团队处于波动状态^[5-6]。因此,医院管理者应高度重视护理人员的流失,积极地研究与调查导致护士离职的相关因素,并以此为依据,有针对性地改善护士的工作环境,提高福利待遇,为护士的事业创设可持续发展的平台和途径,同时加强人文关怀,有序调度工作,以此凝聚院内

护理资源,提高护理品质。

3.3 离职意愿与工作满意度的相关性分析

就本组研究调查分析来看,离职意愿与工作满意度之间存在正关联性,工作满意度越低,离职意愿越强,由此可见工作满意度对护士离职与否有着直接且重要的影响。护理工作是围绕患者展开的贴身式服务作业,而服务质量的高低,取决于护士自身的态度,当护士对工作满意度较高时,反馈出的护理质量也相对较高,反之亦然^[7-8]。因此,医院管理者要充分重视护士的工作满意度,正视护理工作中存在的福利待遇和职场问题,有针对性地设计解决策略,降低护士离职倾向,稳定护理团队,保障护理质量,促进护理作业持续发展。

综上所述,经调查分析发现,当下的本科学历护士的离职意愿普遍较高,工作满意度普遍较低,同时离职意愿与工作满意度具有正关联性,工作满意度越高,则离职意愿越低。因此,医院方面应积极提高护理人员的工作待遇,提高工作满意度,降低离职倾向,具有提升医疗质量、护理效率等重大意义。

参考文献

- [1] 冯晓琳,尚少梅,刘聪颖,等. ICU 护士工作特征与工作满意度及离职意愿的研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(23):71-73.
- [2] 谢继辉,朱丽辉,邓凤良,等. 儿科专科护士离职意愿与工作满意度及社会支持特征的相关性研究[J]. 医学临床研究, 2018, 35(10):1931-1934.
- [3] 严松娟,葛晓婷. 社区护士自我效能,工作压力源与离职意愿的相关性研究[J]. 职业与健康, 2020(13).
- [4] 吴喜卿,陈晶梅. 我院护理人员工作满意度与离职意愿相关性研究[J]. 中国现代医生, 2019, 57(36):111-115.
- [5] 董巧亮,黄金,陈谊月,等. 护士工作满意度与离职意愿及其关系的研究进展[J]. 当代护士(下旬刊), 2020, 27(9):14-17.
- [6] 马丹婷. 护士工作生活质量,职业承诺与离职意愿的相关性研究——以某大学附属三甲医院为例[D]. 广州:南方医科大学, 2018.
- [7] 杨杰,孙嘉良. 护理工作环境与护士工作满意度,离职意愿的现状及相关性分析[J]. 中国保健营养, 2018, 28(34):237.
- [8] 李琳杰,郭娟,王瑞娟,等. 养老护理人员离职意愿的相关性研究——以甘肃省兰州市为例[J]. 社会福利(理论版), 2019(3):41-46.

(上接 146 页)

分布与影响因素分析[J]. 北京中医药, 2019, 14(7):28-32.

- [8] 周继红. 中医辨证施护对慢性盆腔炎患者的临床疗效观察[J]. 长春中医药大学学报, 2020, 36(2):362-364.
- [9] 徐信,宗春晓,刘君,等. 基于数据挖掘中医药治疗盆腔炎性疾病后遗症慢性盆腔痛的证候分布及用药规律研究[J]. 世界中西医结合杂志, 2020, 15(12):2166-2172.
- [10] 高志颖,刘烁,李雪静,等. 中西医结合疗法对慢性盆

腔炎患者炎症因子及血液流变学的影响观察[J]. 四川中医, 2020, 38(3):179-182.

- [11] 王鲜明. 妇科千金片治疗慢性盆腔炎后遗症临床观察[J]. 中国药物与临床, 2020, 20(8):32.
- [12] 江佳琳,何静玲,黎小斌. 基于数据挖掘及网络药理学探讨中药灌肠治疗慢性盆腔炎的核心中药及机制[J]. 广州中医药大学学报, 2021, 38(2):77-78.