县级医院护士工作授能和离职意愿现状及影响因素分析

张会[1a,2],王珩[1b,3]

(1. 安徽医科大学 a. 公共卫生学院,b. 卫生管理学院,安徽 合肥 230032;2. 安徽医科大学第四附属医院护理部,安徽 合肥 230022;3. 安徽医科大学第一附属医院,安徽 合肥 230022)

摘要:目的 分析县级医院护士工作授能和离职意愿现状及影响因素,并探讨两者间的相关性。**方法** 选取安徽省12家县级公立医院的临床护士作为研究对象,通过发放一般资料调查表、工作授能量表和离职意愿量表进行调查,所得数据采用SPSS 20.0进行统计分析。分析临床护士离职意愿和工作授能现况及其影响因素,探讨临床护士工作授能与离职意愿的相关性。**结果** 715例临床护士的离职意愿平均分为(10.53±3.23)分,处于较低水平;年龄、教育程度、职称、劳动关系和收入是影响临床护士离职意愿的主要因素;工作授能平均分为(17.73±4.26)分;所在科室是影响临床护士工作授能的主要因素;临床护士离职意愿总分与工作授能总分、机会、信息等维度得分负相关。**结论** 县级医院临床护士的离职意愿较低,且与工作授能密切相关,可为护理管理者提供指导。

关键词:工作授能;护士;离职意愿;影响因素

doi:10.3969/j.issn.1009-6469.2018.03.047

Status quo and influencing factors of job empowerment and turnover intention among nurses in county hospitals

ZHANG Hui[1a,2], WANG Heng[1b,3]

(1. *a. School of Public Health; b. School of Health Administration, Anhui Medical University, Hefei, Anhui* 230032, *China*; 2. *Nursing Department of the Fourth Affiliated Hospital of Anhui Medical University, Hefei, Anhui* 230022, *China*; 3. *The First Affiliated Hospital of Anhui Medical University, Hefei, Anhui* 230022, *China*)

Abstract: Objective To analyze the status quo and influencing factors of job empowerment and turnover intention among nurses in county hospitals, and to explore the correlation between them. **Methods** The clinical nurses of 12 county-level public hospitals in Anhui

基金项目:国家自然科学基金项目(71473003)

通信作者:王珩,女,教授,硕士生导师,研究方向:医院医疗管理、卫生政策与体制改革、医院教育教学管理,E-mail:wangheng1969@163.com

综上所述,随着 HbA_1C 水平的升高,老年DR患者的健康信念降低,家庭状况升高;健康信念和家庭功能与血糖控制水平有着密切的关系,医护人员进行糖尿病健康教育的同时,应重视对患者健康信念和家庭功能的提高。

参考文献

[1] 张爱新. 健康信念模式与糖尿病患者健康行为的相关性分析[J]. 医学临床研究,2013,30(1):106-108.

[2] 崔凤梅,肖红杰,赵燕,等. 家庭功能状况与慢性乙型肝炎患者健康状态的关系[J]. 重庆医科大学学报,2010,35(12):1919-1921.

[3] GARCÍA-HUIDOBRO D, PUSCHEL K, SOTO G. Family functioning style and health: opportunities for health prevention in primary care[J]. Br J Gen Pract,2012,62(596):e198-e203.

[4] 李蓉,许卢万珍,王世平,等. 264例汶川地震丧亲者孤独感与其家庭功能的相关关系研究[J]. 中华护理杂志,2011,46(10):991-993.

[5] 中华医学会糖尿病学分会. 中国2型糖尿病防治指南(2013年版)[J]. 中国糖尿病杂志,2014,22(8):S5.

[6] 吴静. 2型糖尿病患者糖化血红蛋白与血糖、血脂的相关性分析[J]. 医药前沿,2016,6(24):200-201.

[7] BONDS D E, MILLER M E, BERGENSTAL R M, et al. The association between symptomatic, severe hypoglycaemia and mortality in type 2 diabetes: retrospective epidemiological analysis of the ACCORD study[J]. BMJ ,2010,340(8):b4909.

[8] 赵锦,袁万清. 健康信念模式对老年2型糖尿病患者依从性的影响[J]. 实用糖尿病杂志,2011(3):36-37.

[9] 蒋梅,刘晓晨,张兰. 健康信念模式在2型糖尿病患者行为改变中的应用[J]. 中华护理杂志,2010,45(9):807-810.

[10] 王昕,叶兰仙,任建功,等. 2型糖尿病患者家庭功能调查与分析[J]. 中国卫生事业管理,2009,26(8):557,560.

[11] 高绘明,周颖清. 女性更年期综合征与知觉压力、应对方式和家庭功能的相关性研究[J]. 护士进修杂志,2013,28(12):1070-1073.

[12] 陈刚,曹艳菲,王玉春,等. 脑卒中患者家庭功能与健康信念的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志,2015,21(15):1760-1762.

(收稿日期:2016-12-10,修回日期:2017-01-03)

were selected as the research objects. The survey was conducted by means of general data questionnaire, work empowerment scale and turnover intention scale, and the data were analyzed by SPSS 20.0 for the nurses' turnover intention, work empowerment and its influencing factors as well as the relationship between work empowerment and turnover intention of clinical nurses. **Results** The turnover intention of 715 clinical nurses was (10.53 ± 3.23) points, which was at a relatively low level. Age, education level, professional title, labor relation and income were the main factors that influenced the turnover intention of clinical nurses. The average work empowerment was (17.73 ± 4.26) points. Department was the main factor affecting the work empowerment of clinical nurses; the total score of clinical nurses' turnover intention was negatively correlated with the total score of work empowerment, opportunity and information. **Conclusions** The turnover intention of clinical nurses in county hospitals is low and closely related to work empowerment, which can provide guidance for nursing managers.

Keywords: work empowerment; nurses; turnover intention; influencing factors

护士人力资源短缺是全球面临的严峻问题,而高离职率是造成这一现状的重要因素[1-2]。目前有关离职意愿的研究主要集中在离职意愿现状和影响因素分析等方面,而对离职意愿与工作授能的相关研究较少,研究表明三甲医院的离职率较高,且受工作条件、报酬和健康等因素的影响[3]。因此,提高护士工作效率,稳定护理队伍意义重大。Kanter 结构性授能理论是通过构建授能性的工作场所,确保员工获得完成工作的信息、支持、资源及学习和成长的机会,使其能在工作中产生更少的压力及获得更好的组织结果[4]。研究表明,当护士感受到授能水平高时会对其在实现组织目标时产生积极的影响,最终形成更高的工作效率和更好的工作效果[5]。目前,Kanter 结构性授能理论成为国内外护理研究的热点,研究发现工作授能与护士的工作满意度、职业倦怠等密切相关[6]。本研究旨在了解临床护士工作授能现状,通过探讨工作授能与护士离职意愿的相关性,寻找降低护士离职率的对策,为稳定护理队伍提供参考。

1 资料与方法

1.1 调查对象 本研究采用分层抽样方法,依据地域分布,随机抽取安徽省南部、中部、北部地区各 4 家县级公立医院(共 12 家)的临床护士作为研究对象,每家医院随机抽取护士 60 名,调查科室为内科、外科、妇科、儿科、其它科(ICU、手术室、血液透析室等)。除调查当日在岗的正式职工,医技、行政、后勤、实习、规培人员外,其他自愿参与本项研究的护士。

1.2 所用量表

1.2.1 一般资料调查表 该调查表包含临床护士的性别、年龄、婚姻状况、教育程度、所在科室、职称、工作年限、工资水平等一般情况。

1.2.2 工作效能条件量表 该量表由 Laschinger 等编制,由贾涛等[7]翻译,包括机会、信息、支持、资源、正式和非正式以及整体授能 7 项,共 21 题,采用 Linker 5 分评分法,总分值范围是 7 ~ 35 分。目前已广泛应用于医院、公司职员的工作情况的调查。该问卷在本人群中的效度指数为 0.92,信度为 0.85,具有良好的信效度。

1.2.3 离职意愿量表 该量表由 Farh 等编制,李栋荣等[8]翻译,量表采用 1 ~ 4 级反向计分,得分越高,表明离职意愿越强烈。级别划分:≤6 分:很低;>6 分且≤12 分:较低;>12 分且≤18 分:较高;>18 分:很高。该量表目前在各行业职员离职意愿的评价中广泛应用。该问卷在本人群中的效度指数为 0.95,信度为 0.87,具有良好的信效度。

1.3 调查方法 调查人员通过密闭信封发放调查问卷,要求被调查者在 15 min 内自行、独立完成问卷调查,并装回信封密封后由调查人员统一收回。调查人员在调查前接受系统培训,并向调查对象告知调查目的、内容、方法等,并签署《知情同意书》。调查中如实记录相关调查数据,调查后对问卷完整性、准确性进行复核、审查。本项研究共发放问卷 720 份,回收有效问卷 715 份,问卷有效回收率为 99.31%。

1.4 统计学方法 数据录入后,采用 SPSS 20.0 软件进行统计学分析。计数和计量资料分别采用例(%)和 $\bar{x} \pm s$ 表示。不同临床特征护士工作授能和离职意愿的比较采用方差分析或成组 t 检验进行比较。采用 Pearson 相关分析法分析临床护士工作授能与离职意愿的相关性。采用 Logistic 回归分析进行离职意愿和工作授能的影响因素分析。$P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料 715 例临床护士中,男性 6 例,女性 709 例。具体数据见表 1。

2.2 临床护士离职意愿和工作授能情况 715 例临床护士的离职意愿平均分为(10.53 ± 3.23)分,离职意愿处于较低水平;工作授能平均分为(17.73 ± 4.26)分。

表 1 不同临床特征护士离职意愿的比较

项目	例数	离职意愿			工作授能		
		得分	$F(t)$值	P值	得分	$t(F)$值	P值
地区			0.500	0.607		1.832	0.161
皖南	235	10.59 ± 3.24			18.05 ± 4.03		
皖中	270	10.37 ± 3.37			17.80 ± 4.40		
皖北	210	10.65 ± 3.04			17.29 ± 4.30		
性别			(1.070)	0.301		(0.045)	0.832
男	6	9.17 ± 2.99			18.10 ± 6.12		
女	709	10.54 ± 3.23			17.73 ± 4.24		
年龄/岁			31.461	<0.001		7.510	<0.001
<20	6	11.50 ± 6.19			10.99 ± 2.62		
20 ~ <25	156	13.06 ± 3.43			16.48 ± 4.58		
25 ~ <30	262	10.09 ± 2.08			18.12 ± 3.77		
30 ~ <35	112	9.31 ± 2.16			18.60 ± 4.01		
35 ~ <40	63	9.62 ± 2.90			17.96 ± 3.97		
≥40	116	9.71 ± 4.09			17.91 ± 4.70		
婚姻状况			24.131	<0.001		3.653	0.006
未婚	172	11.69 ± 3.58			16.69 ± 4.40		
已婚	511	10.07 ± 2.89			18.08 ± 4.05		
离婚	24	9.21 ± 2.11			18.11 ± 5.14		
再婚	6	18.83 ± 2.04			16.46 ± 7.99		
丧偶	2	17.50 ± 0.71			18.13 ± 6.78		
教育程度			16.774	<0.001		24.809	<0.001
中专及以下	47	12.81 ± 5.78			14.76 ± 4.51		
大专	448	10.76 ± 3.09			17.41 ± 4.17		
本科	207	9.49 ± 2.16			18.66 ± 3.80		
硕士及以上	13	10.85 ± 4.20			24.45 ± 1.59		
职称			33.781	<0.001		10.205	<0.001
护士	251	12.18 ± 3.56			16.39 ± 4.42		
护师	274	9.99 ± 1.98			18.35 ± 3.63		
主管护师	178	8.98 ± 3.14			18.61 ± 4.25		
副主任护师	10	11.13 ± 4.85			18.97 ± 6.70		
主任护师	2	10.75 ± 6.18			17.60 ± 8.66		
工作职务			8.872	<0.001		7.130	<0.001
一般护士	548	10.86 ± 3.16			17.39 ± 4.09		
责任组长	69	9.54 ± 2.75			18.92 ± 4.20		
护士长	84	9.25 ± 3.49			18.39 ± 4.85		
科护士长	14	10.00 ± 3.82			21.31 ± 4.42		
所在科室			2.350	0.053		8.490	<0.001
内科	287	10.41 ± 3.05			16.68 ± 4.26		
外科	220	10.26 ± 3.11			18.28 ± 4.10		
妇产科	67	11.43 ± 4.16			18.34 ± 4.27		
儿科	84	11.02 ± 2.80			18.24 ± 4.13		
其它	57	10.33 ± 3.78			19.42 ± 3.91		
工作年限/年			22.036	<0.001		6.940	<0.001
1 ~ 5	243	12.01 ± 3.38			16.72 ± 4.28		
6 ~ 10	223	9.93 ± 2.27			18.48 ± 3.70		
11 ~ 15	92	9.73 ± 2.46			17.59 ± 4.19		
16 ~ 20	54	9.44 ± 3.42			19.13 ± 4.25		
20 年以上	103	9.59 ± 3.92			17.88 ± 4.87		
劳动关系			33.182	<0.001		0.791	0.454
在编	223	9.58 ± 3.42			17.79 ± 4.67		
人事代理	131	9.56 ± 2.36			17.31 ± 3.72		
合同护士	361	11.46 ± 3.12			17.84 ± 4.17		
月收入/元			38.177	<0.001		4.584	0.003
≤2 000	68	13.91 ± 4.26			16.15 ± 3.58		
<2 000 ~ 4 000	464	10.45 ± 2.70			17.76 ± 4.02		
<4 000 ~ 6 000	166	9.30 ± 3.05			18.11 ± 4.80		
>6 000	17	11.00 ± 4.27			19.47 ± 5.91		

2.3 不同临床特征护士离职意愿和工作授能的比较 表1显示,年龄20~<25岁、再婚、中专及以下学历、职称为护士、工作职务为一般护士、工作年限1~5年、劳动关系为合同护士、月收入≤2 000元的临床护士离职意愿较高,不同地区和性别的临床护士离职意愿差异无统计学意义;年龄30~<35岁、丧偶、学历硕士及以上、职称为副主任护师、工作职务为科护士长、科室为其它、工作年限16~20年、月收入>6 000元的护士工作授能较高。

2.4 临床护士离职意愿的影响因素分析 将单因素分析有意义的因素作为自变量(自变量赋值见表2),将离职意愿作为因变量分别进行回归分析,结果显示年龄、教育程度、职称、劳动关系和月收入是影响临床护士离职意愿的显著影响因素。具体数据见表3。

表2 离职意愿 Logistic 回归分析变量赋值表

变量	赋值
离职意愿	1=>10.53;0=≤10.53(根据离职意愿均值进行划分)
年龄	1=20~<25岁;0=其他
婚姻状况	1=再婚;0=其他
文化程度	1=中专及以下;0=其他
职称	1=护士;0=其他
工作职务	1=一般护士;0=其他
工作年限	1=1~5年;0=其他
劳动关系	1=合同制;0=其他
月收入	1=≤2000;0=其他

2.5 临床护士工作授能的影响因素分析 将单因素分析有意义的因素作为自变量(自变量赋值见表4),工作授能作为因变量,分别进行 Logistic 回归分析。结果显示所在科室是影响临床护士工作授能的显著影响因素(*OR* 值=2.005,95% *CI*=1.111~3.618)。

表4 工作授能 Logistic 回归分析变量赋值表

变量	赋值
工作授能	1=>17.73;0=≤17.73(根据工作授能均值进行划分)
年龄	1=30~<35岁;0=其他
婚姻状况	1=丧偶;0=其他
文化程度	1=硕士及以上;0=其他
职称	1=副主任护师;0=其他
工作职务	1=科护士长;0=其他
所在科室	1=其他;0=内、外、妇、儿
工作年限	1=16~20年;0=其他
月收入	1=≥6 000;0=其他

2.6 临床护士工作授能与离职意愿的相关性分析 临床护士离职意愿总分与工作授能总分、机会、信息等维度得分负相关,具体数据见表5。

3 讨论

3.1 县级医院临床护士离职意愿较低 离职意愿是离职的前因变量,对离职行为有较好的预测价值[9]。护士人力资源短缺是全球面临的严峻问题。高离职率不仅影响了医疗护理质量,而且也增加了医院的成本[10]。研究表明,临床三级医院护理人员的离职率较高,而引起护士离职意愿的主要原因为工作任务重、节奏快、需要技能发挥水平较高和健康因素[3]。本研究通过对安徽省12家县级公立医院进行调查,发现县级医院临床护士的离职意愿较低。可能与基层医院教学、科研压力较低,收入水平处于中上水平有关。研究显示年龄、教育程度、职称、劳动关系和月收入是影响临床护士离职意愿的因素。年龄小、低职称护士的工作年限一般较短,临床经验少,工作中承担的工作量却较大,而医院为节约成本,护士不仅要承担日常护理工作,还需承担许多非护理工作,并且临床护士女性居多,承担着家庭和工作中的多重角色,月收入低会使临

表3 临床护士离职意愿的影响因素分析

因素	B	*Wald*	*P* 值	*OR* 值	95% *CI*
年龄	1.331	26.251	<0.001	3.783	2.274~6.294
教育程度	1.078	8.840	0.003	2.938	1.444~5.979
职称	0.566	5.818	0.016	1.762	1.112~2.791
劳动关系	0.944	23.452	<0.001	2.569	1.754~3.764
月收入	1.088	10.454	0.001	2.967	1.535~5.738

表 5 临床护士工作授能与离职意愿的相关性分析（r）

项目	工作授能总分	机会	信息	支持	资源	正式权力	非正式权力	整体授能
离职意愿总分	-0.194	-0.143	-0.171	-0.145	-0.119	-0.136	-0.144	-0.148
P 值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

床护士感觉付出和获得不平衡，导致其对未来的期望和发展规划不足，离职意愿较高。提示医院应均衡工作分配、提高待遇，以降低临床护士的离职意愿。

3.2 县级医院临床护士工作授能处于中等水平 在临床护理管理中，管理授能有利于建立正性工作环境[11]。为临床护士提供必要的信息资源、学习的机会可明显提高其自我价值感和职业认同感[12]。本研究发现，基层医院的工作授能处于中等水平，且所在科室是影响护士工作授能的重要因素，所在科室为其他（即 ICU、手术室和血液透析室等）的护士工作授能较高，可能与其科室特殊性，涉及内容繁多，患者机体的多发情况对护理人员的要求较高有关[13]。提示护理管理者应兼顾其他科室护士，给予适当的学习机会、提供必要的资源来提升专业技能，通过创造授能性工作环境，来提高临床护士的工作效果和管理效能。

3.3 临床护士离职意愿与工作授能负相关 本项研究发现，工作授能的各维度与离职意愿得分均负相关，提示护理管理者在关心护士离职率的同时应为护士创造授能性工作环境，为其提供必需的机会、资源以及学习的机会。在授能性工作环境中，使其获得更多学习新技能、新技术的机会，提高专业技术能力[5]。进而获得认同感和经济收入上的提高，对降低护士离职意愿有积极的意义。

参考文献

[1] 杨惠云，燕虹，周西，等. 721 名临床护士离职意愿的现况调查[J]. 中国医院管理，2014，34(2)：75-77.

[2] 宋彩萍，冯欢，孙小莉，等. 临床护士离职意愿现状及其影响因素[J]. 解放军护理杂志，2015，32(10)：42-45.

[3] 周萍. 护士离职意愿及其相关因素的研究[D]. 杭州：浙江大学医学院：2-3 .

[4] SPENCE LASCHINGER HK. Hospital nurses' perceptions of respect and organizational justice[J]. J Nurs Adm，2004，34(7/8)：354-364.

[5] 熊沫，汪红英，刘洋，等. 护士的工作授能与工作满意度的相关性研究[J]. 全科护理，2015，13(20)：1912-1914.

[6] 王敏芳，危娟，何冠菲，等. 广州市三级甲等医院急诊科护士工作授能与职业倦怠相关性分析[J]. 齐鲁护理杂志，2016，22(10)：53-55.

[7] 贾涛，李继平. 临床护士工作授能、自我效能和工作控制感调查分析[J]. 中国护理管理，2010，10(7)：30-32.

[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[D]. 台湾：国立交通大学管理科学研究所，2000：25.

[9] 李玲，任忠玲，殷小芳，等. 基层医院聘用护士离职意愿及影响因素研究[J]. 中华护理杂志，2012，47(6)：534-536.

[10] 刘贞天，刘贵振. 医院成本控制与护理人员离职行为研究[J]. 福州大学学报（哲学社会科学版），2015，29(2)：47-53.

[11] 方明华，张莉萍. 杭州市 4 所三级综合医院护士工作授能现状调查研究[J]. 护理管理杂志，2015，15(6)：406-407，419.

[12] 李丽莎，章雅青，包玲. Kanter 结构授能理论及其在护理领域中的研究进展[J]. 护理管理杂志，2011，11(2)：123-125.

[13] 刘晓瑜. 以综合需求为导向的培训模式应用于手术室低年资护士培养的效果分析[J]. 中国临床护理，2015，7(1)：67-69.

（收稿日期：2017-07-26，修回日期：2017-08-22）

☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆

《安徽医药》为月刊，每期定价 15.00 元，全年 180.00 元
欢迎投稿，欢迎订阅，邮发代号：26 - 175