

某民营医院护士职业认同及离职意愿研究

于建萍*, 周荣花, 周蓉, 贺娟, 刘玲玲, 夏桂花

武汉爱尔眼科汉阳医院护理部, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年5月2日; 录用日期: 2023年6月14日; 发布日期: 2023年6月25日

摘要

目的: 调查分析目前临床护士职业认同及离职意愿现状, 制定有效的干预措施, 以此来稳定护理队伍、提高护理水平。方法: 从某民营医院各科室随机抽取120名在职护士, 采取问卷调查的方法, 调查分析出护士职业认同感、离职意愿情况。结果: 该医院护士职业认同得分为(92.54 ± 14.26)分, 处于中等水平; 护士离职意愿总均分为(2.43 ± 0.25), 且职业认同同离职意愿之间为负相关关系。结论: 医院应制定有效措施来提高护士职业认同感, 以此来降低离职意愿, 有利于护士队伍的稳定性, 确保医院正常运营。

关键词

民营医院, 护士, 职业认同, 离职意愿

Study on Professional Identity and Turnover Intention of Nurses in a Private Hospital

Jianping Yu*, Ronghua Zhou, Rong Zhou, Juan He, Lingling Liu, Guihua Xia

Obstetric Department, Hanyang Aier Eye Hospital of Wuhan, Wuhan Hubei

Received: May 2nd, 2023; accepted: Jun. 14th, 2023; published: Jun. 25th, 2023

Abstract

Objective: To investigate and analyze the current situation of clinical nurses' professional identity and turnover intention, and formulate effective intervention measures to stabilize the nursing team and improve the nursing level. **Methods:** 120 on-the-job nurses were randomly selected from each department of a private hospital, and the professional identity and turnover intention of nurses were investigated and analyzed by questionnaire. **Results:** The professional

*通讯作者。

文章引用: 于建萍, 周荣花, 周蓉, 贺娟, 刘玲玲, 夏桂花. 某民营医院护士职业认同及离职意愿研究[J]. 护理学, 2023, 12(3): 313-318. DOI: 10.12677/ns.2023.123044

identity score of nurses in the hospital was (92.54 ± 14.26) , which was at the medium level; the total average score of nurses' turnover intention was (2.43 ± 0.25) , and there was a negative correlation between professional identity and turnover intention. Conclusion: The hospital should formulate effective measures to improve the professional identity of nurses, so as to reduce the turnover intention, which is conducive to the stability of nurses and ensure the normal operation of the hospital.

Keywords

Private Hospital, Nurse, Professional Identity, Turnover Intention

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

新时代下, 护理队伍不稳定性日益突出, 高强度工作及社会支持较低, 使得护士纷纷离职。其中, 职业认同感低是造成护士离职的主要原因[1]。护士职业认同感则是护士对护理职业价值与意义的认可, 肯定自身专业技能, 且把个人职业理想同社会大众对职业期望相统一, 直接影响到其工作热情及服务水平[2]。对此, 本研究选取某民营医院护士, 对其职业认同、离职意愿现状进行调查分析, 并分析两者之间的关联性, 旨在为护理队伍管理提供理论指导。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

从某民营医院随机抽取 120 名在职护士, 均为女性, 主要来自于门诊、住院部病区、手术室、消毒供应室等科室。其中, 最小年龄 21 岁, 最大年龄 43 岁; 主管护师 20 名, 护师 40 名, 护士 60 名。纳入资格: 具有护士资格证; 任职时间超过三个月; 身体健康, 无任何疾病; 对本次研究内容知情, 自愿参与。排除标准: 不是本医院护士, 如实习生、进修生; 退休; 请假。

2.2. 研究方法

2.2.1. 研究工具

1) 护士职业认同量表

本研究选择彭亚, 赵莉, 范静[3]编制的护士职业认同量表, 主要设计了护士职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能、职业挫折应对、职业自我反思五个维度, 每个维度下设计了“非常不符合”、“不符合”、“有时符合”、“符合”、“非常符合”五个选项, 分值分别为 1、2、3、4、5, 总分 150 分, 分值越高表明护士职业认同感越高。其中, 这一量表 Cron-bach's α 系数设定为 0.938, 折半信度为 0.88, 信效度较高。

2) 护士离职意愿调查表

本研究选择聂玉翠, 杨浚恒, 李喆[4]设计的护士离职医院调查表, 共设计了六个维度, 其中第一个与第六个维度表示辞去工作的可能性(离职意愿I); 维度二与三表示寻找其他工作的动机(离职意愿II), 维度四与五表示获取外部工作的可能性(离职意愿III), 各维度下设计了“从不”、“甚少”、“偶尔”、“经

常”四个选项，分值分别为 1、2、3、4 分。该量表采取反向积分，其总均分为各维度得分之和/总维度数，基于总均分把离职医院强度分为四种说，基于 ≤ 1 、 > 1 分且 ≤ 2 分、 > 2 分且 ≤ 3 分、 > 3 分分别为离职意愿水平很低、较低、较高、很高。分值越高，表明离职意愿越强烈。这一量表 Cronbach's 为 0.80，内容效度 70.46%，信效度较高。

2.2.2. 调查方法

本研究统一发放调查问卷，全部护士独立完成，当场回收，回收率为 100%。

2.3. 统计学处理

针对研究过程中产生的大量数据，本研究选择使用 SPSS 21.0 统计学软件，其中采取 $(\bar{x} \pm s)$ 的形式统计计量资料，并通过 t 进行检验；以 $[n(\%)]$ 的方式表示计数质量，并接受 χ^2 检验。若 $P < 0.05$ 则表明两组数据具有差异性。另外，采用 Pearson 相关性分析法分析两者之间的关系。

3. 结果

3.1. 临床护士职业认同得分情况

据统计，该民营医院护士职业认同总分为 (92.54 ± 14.26) 分，处于中等水平。其中，职业认知评价分值最高，职业挫折应对分值最低，详见表 1。

Table 1. Professional identity score of clinical nurses ($\bar{x} \pm s$, score)

表 1. 临床护士职业认同得分情况($\bar{x} \pm s$, 分)

项目	得分
职业认知评价	29.02 ± 4.27
职业社会支持	19.47 ± 3.21
职业社交技能	18.28 ± 2.92
职业自我反思	16.91 ± 2.26
职业挫折应对	9.47 ± 1.41
职业认同总得分	92.54 ± 14.26

3.2. 临床护士离职意愿得分情况

据统计，护士离职医院总均分为 (2.43 ± 0.25) ，该医院护士离职意愿总体程度较高。四个等级中人数分配比例为：很低 10 人(6.8%)、较低 54 人(36.73%)、较高 74 人(50.35%)、很高 9 人(6.12%)，详见表 2。

Table 2. Clinical nurses' turnover intention score ($\bar{x} \pm s$)

表 2. 临床护士离职意愿得分情况($\bar{x} \pm s$)

分量表	条目数	理论最高分	实际得分
离职意愿I	2	4	2.45 ± 0.42
离职意愿II	2	4	2.52 ± 0.61
离职意愿III	2	4	2.61 ± 0.66

3.3. 临床护士职业认同与离职意愿的相关性分析

据统计,通过 Pearson 相关性分析得知,职业认同总分及五个维度同离职意愿之间为负相关关系,详见表 3。

Table 3. Correlation analysis between professional identity and turnover intention of clinical nurses (*R* value)

表 3. 临床护士职业认同与离职意愿的相关性分析(*R* 值)

职业认同	离职意愿I	离职意愿II	离职意愿III
职业认知评价	-0.241	-0.322	-0.230
职业社会支持	-0.322	-0.231	-0.536
职业社交技能	-0.124	-0.133	-0.214
职业自我反思	-0.423	-0.132	-0.355
职业挫折应对	-0.382	-0.252	-0.336
职业认同总得分	-0.601	-0.532	-0.625

4. 讨论

本研究中,护士职业认同处于中等水平。陈燕[5]选择低年资护士调查得知,低年资护士职业认同处于中等水平,还存在较大的上升空间。现阶段,护士社会地位依然较低,社会对护理工作认可度较低,导致护士长时间承受着巨大的工作压力。虽然全身心投入到工作中,却无法获取尊重与理解,所以护士十分渴望获得领导、同事、患者及社会的认可。同时,本调查中护士离职意愿整体较高,同闫宁,杨艳杰,杨秀贤等[6]研究结果较为相似。同时,经过 Pearson 相关性分析,职业认同总分及五个维度与离职意愿三维度之间均成负相关关系($P < 0.05$)。则是护士职业认同越高,离职意愿越低。对此,各医院应想方设法提高护士职业认同水平,可从如下几点着手:

4.1. 重视利用职业生涯规划理论,关注各个阶段护士的个人发展

对于个体而言,职业生涯规划是其职业能力获取、职业兴趣培养、职业选择的关键[7]。对此,民营医院领导应对不同阶段护士的成长需求进行全面了解,基于不同阶段与能力的护士提供针对性有效的职业生涯规划指导。首先,现阶段民营医院护士队伍中,年轻护士是主力军。但是由于这一部分护士刚入职不久,工作经验较少,工作热情与能力较为欠缺,对自身工作价值的认知不够深刻。因此,培养教育的重点在于促使其尽快转变角色,积极使用岗位需求,注重培养其职业道德素养,帮助其真正意识到自身工作的价值。同时,对于文化程度较低却存在强烈的自我提高需求的护士,医院领导应为其提供各种成人教育与培训的机会,促使其不断地提高自身职业技能水平,引导其找准职业目标,积极克服所遇到的困难。其次,针对那些获取护师职称的护士,其是整个护理队伍的中坚力量。民营医院领导应高度重视这一部分护士的培养,基于其职业目标制定科学合理的职业发展计划,基于医院现状适当地安排其交流、进修于学习,逐步强化其护理管理技能与问题处理能力,促使其把自身职业发展同医院发展规划相联系,确定自身职业价值与责任,进一步强化其职业认同感。最后,对于主管护师及以上职称的护士,其已经处于职业稳定与成熟期,在整个队伍中承担着管理责任。针对这一群体,医院领导应善于借助其职业经验与资历优势,促使其在职业中能够获取更多的参与权、自主权,赋予其“带教师”与“管理者”身份来提高其个人成就感,满足其个人发展需求,进一步健全其职业发展规划。

4.2. 合理提升护士待遇水平，科学降低工作压力

据了解，民营护士离职的主要原因有收入水平较低，其中职称与工作年限是收入水平的主要决定因素，如此在整个医院中除了少部分骨干护士外其他初级职称护士收入较低，然而这些护士却是真实护理队伍的重要力量，从而影响了整个队伍的稳定性。对此，民营医院领导应清楚认识到这一点，然而因成本控制的原因无法大幅度提高薪酬待遇，这便需要制定科学合理的薪资福利办法。首先，民营医院应积极参考公立医院保障制度，对护士基本待遇进行适度提高，如社保、公积金额度标准等，以此来降低护士对福利的担忧，彰显外部公平[8]；其次，制定与实施公平的薪酬分配机制，基于岗位性质、责任承担大小及专业技术难度等合理分配薪资，适当地向重点科室、岗位的护士倾斜，彰显内部公平，促使护士能够真切地体会到自身价值被认可，工作更加积极向上，营造浓厚的激励氛围；另外，医院领导应意识到护士工作压力问题，加强人身安全保障，科学排班，尽量基于医院及护士实际情况安排班次，并对各科室护士人数进行科学配置，尤其是医院重点科室，应科学安排调休、补休，确保护士拥有充足的休息时间。同时，对护士与岗位的配置进行优化，基于护士不同要求与岗位特征，最好安排恰当的岗位。

4.3. 实施科学管理模式，营造良好的组织氛围

对于民营医院而言，其管理模式是否科学直接影响到了医院每一位护士，如晋升考核机制、分配机制、奖惩制度等[9]。对此，医院应制定与实施分级护理管理机制，进一步明确每一个岗位的职责，明确责任与权利，促使护士能够清楚地了解到自身职责；护理工作往往比较繁杂，在紧张的工作之余医院可组织开展丰富多彩、趣味性较强的活动，如文艺活动、素质拓展活动等，加强护士情感交流，缓解日常工作压力。同时，领导应用心关护士日常生活与工作中出现的问题，定期开展小组交流活动，积极协商如何解决护士所提出的各种问题，如住宿、餐饮、休息及个人问题等，促使护士能够真切地感受到医院的关爱，有效降低离职率，从而有助于护理队伍的稳定。

4.4. 完善医院自身发展，以实力留住人才

从某一层面分析得知，民营医院吸引力形成的过程实际上是自身实力与形象不断提高的过程[10]。新时代下，医疗市场中公立医院依然处于主导地位，但民营医院尤其是一些基础性较强的医院，十分注重自身建设与发展，凭借强大的吸引力吸引与留住了大量医学人才。对此，民营医院领导应高瞻远瞩，想方设法促进自身发展，如积极探索构建医教研一体化的综合性医院。大中型医院应积极同大中专院校合作，进一步拓宽人才引进渠道，并为医务人员提供更多深造机会与科学研究的环境，确保护士在职称晋升、专业技能强化的方面有着与公立医院相同的条件，进一步强化其个人成就感。同时，民营医院还应注重文化实力的提高，护士服务对象为医生和护士，其不只是服务的提供人员，更是在医疗服务中发挥着纽带、枢纽的职能，其能够直接感受到组织文化，也能够直接彰显医院文化。对此，在护士入职时，医院应引导其全方位掌握医院文化，且在日常工作中不断强化其职业素养与认同感，促使其真正认同护士职业意义与医院组织文化，不知不觉中强化护士职业认同感。另外，民营医院领导还应意识到只有不断地壮大组织，组织文化才能够真正深入到人心，才能够真正留住人才，如此才能够稳定护理队伍。

参考文献

- [1] 赵明阳, 洪学智, 潘畅, 王君妍, 高越, 孔军辉. 北京市 3 家二级公立医院护士职业倦怠、职业认同及离职倾向的相关性分析[J]. 职业与健康, 2020, 36(10): 1297-1301.
- [2] 邹雨, 杨艳杰, 邱晓惠, 杨秀贤, 乔正学, 王萌, 王文博, 褚海云. 哈尔滨市医院护士心理资本、职业认同、组织承诺对离职意愿的影响分析[J]. 医学与社会, 2020, 33(1): 116-119+142.

- [3] 彭亚, 赵莉, 范静, 张娟, 罗靖. 基层医院临床护士离职意愿与护理工作环境和职业认同的相关性研究[J]. 循证护理, 2019, 5(4): 318-321.
- [4] 聂玉翠, 杨浚恒, 李喆, 王自丹, 张继兴. 护士职业认同、职业倦怠对离职意愿的影响分析[J]. 世界最新医学信息文摘, 2018, 18(87): 106+119.
- [5] 陈燕. 某民营医院护士职业认同、心理授权与离职意愿的相关性调查[J]. 工业卫生与职业病, 2018, 44(5): 344-348+351.
- [6] 闫宁, 杨艳杰, 杨秀贤, 邱晓惠, 乔正学, 宋雪佳, 王琳, 周佳玮, 王文博, 褚海云. 基于护士职业认同的工作压力与离职意愿关系研究[J]. 中国医院管理, 2018, 38(7): 73-75.
- [7] 郝翠平. ICU 护士心理资本、工作压力、职业认同与工作幸福感的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 青岛: 青岛大学, 2018.
- [8] 江艳华. 民营医院护士职业认同、职业倦怠和离职意愿关系研究[D]: [硕士学位论文]. 芜湖: 皖南医学院, 2018.
- [9] 亓琴. 泰安市儿科护理人员职业认同与离职意愿相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2017.
- [10] 段应龙, 吴小霞, 钟竹青, 张秋香, 刘自娜, 沈志莹, 丁四清, 肖益彩. 护士职业认同、职业倦怠对离职意愿影响的研究[J]. 中国护理管理, 2017, 17(3): 368-373.