

合同制护士岗位流动的影响因素分析

张宝丽 梁格婷 赵晓平 范小璇
陕西中医学院附属医院, 陕西咸阳 712000

[摘要] 目的 研究分析合同制护士岗位流动的影响因素。方法 采用问卷调查的方式对我院在岗的合同制护士进行调查,分别从参与调查人员(合同制护士)的基本情况、环境因素、单位关心因素与离职的相关性三个方面进行调查,受调查者在每个因素中可选三项导致离职的因素,对各因素被选次数进行统计排名,并分别对各因素与离职意愿的相关性进行单因素分析比较。结果 离职意愿与被调查者的年龄、婚姻状况、工作年限、学历水平均有关($P < 0.05$);选项位列前三位的环境因素依次是婚姻家庭、工作压力、夜班次数,分别被选 158、153、128次,工作压力与离职意愿明显相关($r = 0.998, P < 0.05$);位列前三位的单位关心因素依次是福利、报酬、专业发展机会,分别被选 186、165、146次,离职意愿与福利、报酬明显相关($r = 0.999$),与晋升、认同感明显相关($r = 0.997, P < 0.05$)。结论 合同制护士岗位流动性的影响因素,其中环境因素中婚姻家庭、工作压力、夜班次数影响最大,而单位关心因素中福利、报酬、专业发展机会影响最大。护理管理者应给予合同制护士更多的支持,以减轻其岗位的流动性。

[关键词] 合同制护士; 岗位流动; 影响因素

[中图分类号] R47

[文献标识码] C

[文章编号] 1673-7210(2013)04(a)-0120-03

Analysis of influencing factors of contract nurses' job flow

ZHANG Baoli LIANG Geting ZHAO Xiaoping FAN Xiaoxuan

The Affiliated Hospital of Shannxi College of Traditional Chinese Medicine, Shaanxi Province, Xianyang 712000, China

[Abstract] Objective To analyze the influencing factors of contract nurses' job flow. **Methods** A questionnaire survey was conducted among the contract nurses of our hospital to investigate the correlation between the participants' (contract nurses) basic information, environmental factors or hospital concerned factors and the job turnover. The participant can select 3 factors leading to job turnover in each dimension. All the factors were ranked according to the number of times chosen by participants. The correlation between each factor and the turnover intention was analyzed using univariate analysis. **Results** The turnover intention was correlated to the participant's age, marital status, work age and educational level ($P < 0.05$). The most frequently chosen environmental factors were marriage, work stress and number of night shifts, of which the numbers of chosen times were 158, 153 and 128 respectively; Work stress was significantly correlated to turnover intention ($r = 0.998, P < 0.05$). The most frequently chosen hospital concerned factors were welfare, compensation and professional development opportunities, of which the numbers of chosen times were 186, 165 and 146 respectively; Turnover intention were significantly correlated to welfare and compensation ($r = 0.999$) and promotion and sense of approval ($r = 0.997, P < 0.05$). **Conclusion** Among the influencing factors of contract nurses' job flow, marriage, work stress and number of night shifts are the most influential environmental factors, and welfare, compensation and professional development opportunities were the most influential hospital concerned factors. Nursing managers should provide more support to contract nurses in order to reduce their job mobility.

[Key words] Contract nurses; Job flow; Influencing factors

合同制护士是指医疗机构聘用的由正规护士学校或大院校护理系毕业的注册护士^[1],目前在医疗机构中占绝大部分,合同护士一般不占医院的人事编制名额,却和正式护士干着一样的工作,合同护士的出现在一定程度上缓解了专业护理人员短缺的矛盾,但由于其岗位流动性很大,也给医院的管理和业务水平的提高带来了一定的难度。为此,本研究进行了合同制护士岗位流动的影响因素分析研究,现汇报如下:

1 对象与方法

1.1 调查对象

选取我院在岗的 227 名合同制护士(表 1),年龄 18~49 岁,平均(25.6±8.7)岁, <35 岁 154 人,35~45 岁 67 人, >45 岁 6 人;未婚 131 人,已婚 96 人;工作年限 1~29 年,平[基金项目] 陕西省咸阳市科技局科技项目(编号:2011K13-05)。

均(12.7±8.3)年,<10 年 122 人,10~20 年 94 人,>20 年 11 人;学历水平:中专 65 人,大专 121 人,本科 41 人。

1.2 方法

本项研究采用自行设计的调查表,从参与调查人员(合同制护士)的基本情况、环境因素与离职的相关性、单位关心因素与离职的相关性三个方面进行调查研究。共发出调查问卷 260 份,收回有效问卷 227 份,有效率为 87.3%。

调查问卷分为四部分:一是基本情况,包括年龄、婚姻状况、工作年限和学历水平。二是有无离职意愿,本项内容参考王秀菊等^[2]国内外相关研究的基础上自行编制,该问题包括 3 个条目:①目前正在考虑离职相关问题;②如果有机会,会选择薪酬高的单位;③如果有可能,会考虑更换岗位更合适自己发展的医院。采用 7 级评分,从“完全不符合”记 1 分到“完全符合”记 7 分,得分范围为 3~21 分,

表1 参与调查人员基本情况比较[n(%)]

指标	无离职意愿 (n = 26)	有离职意愿 (n = 159)	有强烈离职意愿 (n = 42)	合计 (例, n = 227)	χ^2 值	P 值
年龄					39.71	< 0.01
<35 岁	12(7.8)	119(77.3)	23(14.9)	154		
35~45 岁	9(13.4)	39(58.2)	19(28.4)	67		
>45 岁	5(83.3)	1(16.7)	0(0)	6		
婚姻状况					41.91	< 0.01
未婚	14(10.7)	85(64.9)	32(24.4)	131		
已婚	12(12.5)	74(77.1)	10(10.4)	96		
工作年限					20.76	< 0.01
<10 年	11(10.8)	65(63.7)	26(25.5)	102		
10~20 年	8(7.0)	90(78.9)	16(14.1)	114		
>20 年	7(63.6)	4(36.4)	0(0)	11		
学历水平					7.21	< 0.05
中专	12(18.5)	41(63.0)	12(18.5)	65		
大专	5(4.1)	87(71.9)	29(24.0)	121		
本科	9(21.9)	31(75.6)	1(2.5)	41		

得分越高,表示被试者离职意愿越强。3分以下为无离职意愿,4~14分为有离职意愿,15~21分为有强烈离职意愿。三是如果离职,最有可能导致离职的三项环境因素,全部环境因素包括工作压力、工作科室、危险因素、夜班次数、病人要求、人际关系、婚姻家庭七个方面,被调查者最多选择三项。四是如果离职,最有可能导致离职的三项单位关心因素,单位关心因素包括福利、报酬、晋升、规章制度、被认同感、公平感、专业发展机会,被调查者选择三项。

1.3 统计学方法

采用 SPSS 15.0 统计学软件对数据进行分析,计数资料采用 χ^2 检验,相关性分析采用单因素分析,检验水平 $P < 0.05$ 。

2 结果

2.1 合同制护士离职意愿与基本情况

合同制护士离职意愿与基本情况的相关性比较见表 1。受调查者不同的年龄、婚姻状况、工作年限、学历水平离职意愿方面比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。

2.2 合同制护士环境因素与离职相关性比较

合同制护士环境因素与离职相关性比较见表 2。所有受调查者最多选择三项离职因素,选项位列前三位的环境因素依次是婚姻家庭、工作压力、夜班次数,分别被选 158、153、128 次;其次是工作科室和危险因素,分别被选 99 和 88 次;最少的是病人要求和人际关系,分别被选 31 和 24 次。工作压力与离职意愿的相关性最好($r = 0.998, P < 0.05$)。

表2 环境各因素与离职相关性比较[n(%)]

指标	无离职意愿 (n = 26)	有离职意愿 (n = 159)	有强烈离职意愿 (n = 42)	合计 (例, n = 227)	r 值	P 值
工作压力	15(9.8)	107(69.9)	31(20.3)	153	0.998	< 0.05
工作科室	9(9.1)	76(76.8)	14(14.1)	99	0.995	> 0.05
危险因素	11(12.5)	68(77.3)	9(10.2)	88	0.995	> 0.05
夜班次数	16(12.5)	85(66.4)	27(21.1)	128	0.984	> 0.05
患者要求	8(25.8)	12(38.7)	11(35.5)	31	0.792	> 0.05
人际关系	6(25.0)	10(41.7)	8(33.3)	24	0.961	> 0.05
婚姻家庭	13(8.2)	119(75.3)	26(16.5)	158	0.917	> 0.05

2.3 合同制护士单位关心因素与离职相关性比较

合同制护士单位关心因素与离职相关性比较见表 3,所有受调查者最多选择三项离职因素,选项位列前三位的单位关心因素依次是福利、报酬、专业发展机会,分别被选 186、165、146 次;其次是公平感、认同感和规章制度,分别被选 67、44、43 次;最少的是晋升,被选择 30 次。离职意愿与福利、报酬的相关系数($r = 0.999, P < 0.05$),与晋升、认同感的相关系数($r = 0.997, P < 0.05$)。

3 讨论

随着纵向护理理念的不断深入和人民生活水平的提高,对护理人员的数量和专业水平要求随之提高,但受到医院编制的限制和学历要求提高,形成了新的用人制度,造成了正式在编护士数量锐减,合同制护士的出现和数量的增加缓解了临床护理人员的不足,成为临床护理工作中不可或缺的力量。然而,由于编制的差异,合同制护士不但承受着职业的压力,同时还承受着薪酬低、福利差、工作不稳定等额外的压力,因此岗位流动性非常大,给个人和医院的发展均带来了很大的制约。离职意愿是岗位流动的内在因素,是一种行为倾向,它能导致离职行为的发生^[3]。离职意愿是岗位流动的前因变量,是个体在一定时期内岗位更换的可能性,对实际的岗位流动行为有很好的预测力,有学者建议直接用离职意愿来代替实际的离职行为^[4]。国外有学者^[5]认为,离职行为受很多外在因素的影响,很难预测,想离职的员工只有当其有可选择的工作时才会真正离职,因此建议用离职意愿代替实际的离职行为更有意义。因此本项研究把离职意愿的调查作为岗位流动研究的直接靶点。

本项研究表明,合同制护士的离职意愿在不同的年龄、婚姻状况、工作年限、学历水平下均具有显著性差异($P < 0.05$)。合同制护士普遍年轻化,工作后结婚组建家庭便成为不可避免的话题,在中国社会长期形成的定势思维模式下,合同制护士为家庭而牺牲工作便成了很常见的现象,为了组建家庭,许多合同制护士被迫离职,寻找更适合家庭的工作岗位,这也成为年轻护士有较高离职意愿的重要原因。另外年轻护士在心理承受能力、业务水平、应急能力等方面不够成熟,因此而产生了很大的工作压力,成为

表3 单位关心各因素与离职相关性比较[n(%)]

指标	无离职意愿 (n = 26)	有离职意愿 (n = 159)	有强烈离职意愿 (n = 42)	合计 (n = 227)	r 值	P 值
报酬	17(10.3)	116(70.3)	32(19.4)	165	0.999	< 0.05
福利	19(10.2)	132(71.0)	35(18.8)	186	0.999	< 0.05
晋升	5(16.7)	19(63.3)	6(20.0)	30	0.997	< 0.05
规章制度	6(13.9)	32(74.4)	5(11.7)	43	0.995	> 0.05
认同感	10(22.7)	26(59.1)	8(18.2)	44	0.997	< 0.05
公平感	9(13.4)	47(70.1)	11(16.5)	67	0.988	> 0.05
专业发展机会	12(8.2)	105(71.9)	29(19.9)	146	0.992	> 0.05

产生离职意愿的另一原因。从研究结果来看,具有大专以上学历的合同制护士的离职意愿最为强烈,在目前社会环境下,具有中专学历的护理人员寻找工作的难度相对较大,离职后再就业较困难;具有本科学历的护理人员一般在单位中都担任着比较重要的角色,相对待遇要优于其他,更换岗位后待遇的提高并不明显,因此离职意愿并不强烈。具有大专以上学历的护理人员是护理队伍的主力军,其就业相对容易,渴望得到更高待遇的欲望比较强烈,因此也成为最有可能离职的人群。

本项研究结果表明,影响岗位流动的环境因素中除过婚姻家庭外,工作压力和班次(值夜班的次数和频率)成为主要的影响因素。护士职业已是世界公认压力性职业^[6],有研究表明,工作压力越高,离职意愿越强^[7]。随着社会的发展和水平的提高,患者对护理人员的能力要求越来越高,他们不但希望护理人员进行常规的治疗,还要求她们是一名健康的使者,能解答他们的健康问题,指导他们保健的知识,这种患者的要求与护理人员能力之间的差距导致护理人员内心产生冲突,压力增大^[8]。合同制护士多从事一线护理工作,超负荷工作和频繁夜班打乱了她们正常生活节奏,体力不支导致生理性疲劳;工作过程又要求高度的准确性和极强的责任心,持续的心理冲突和紧张状态,导致护士身心疲劳。

在单位关心因素中,住房、保险、养老等福利因素排在首位,报酬和专业发展机会分列二三。在医疗机构中,工资水平与编制密切相关,合同制护士与正式护士待遇存在着巨大的差别,从目前的离职意愿看,付出和薪酬待遇不成比例、薪金和福利待遇与正式护士存在较大的差距也是目前合同护士离职的一个主要因素,这与唐湘铎^[9]研究的结果一致;同时目前的收入也与职称密切相关,合同护士大

多年龄较轻,职称较低,因此薪酬也较低。在护士对薪酬不满意的调查中,她们大多认为工作中与正式护士同等的工作,而收获相差甚远,这种不平衡的感受是引起护士岗位流动的关键因素,她们所得薪酬与其能力、工作经验和工作绩效不成正比,是岗位流动的重要影响因素。国外一项调查^[10]发现,护士对晋升和培训机会的不满意,比对工作负荷和工资的不满意,对护士的离职有更强的影响作用。

本项研究,通过调查问卷的方式研究了合同制护士岗位流动性的影响因素,其中环境因素中婚姻家庭、工作压力、夜班次数影响最大,而单位关心因素中福利、报酬、专业发展机会影响最大。护理管理者应给予合同制护士更多的支持,以减轻其岗位的流动性。

[参考文献]

- [1] 张玉玲.合同制护士心理健康现状的调查分析[J].泰州职业技术学院学报,2009,9(4):48-49.
- [2] 王秀菊,王庆华,宋月雁,等.合同制护士工作压力源与离职意向相关研究[J].齐鲁护理杂志,2009,15(22):92-94.
- [3] 郑春芳,朱海利.515名临床护士离职意愿的调查分析[J].中国护理管理,2007,7(4):29-31.
- [4] 陈芙蓉,阎成美.护士离职意愿相关因素研究进展[J].护理学杂志,2007,22(6):78-80.
- [5] 迟俊涛,于鲁欣,姜凤兰.护士工作满意度相关理论及影响因素的研究进展[J].解放军护理杂志,2006,23(5):64-68.
- [6] 赵体玉.护士职业压力及其对护士身心健康影响研究现状[J].护理学杂志,2006,21(16):79-81.
- [7] 杨美玲,王冉冉,侯淑肖.在职护士离职意愿及其相关因素调查分析[J].现代护理,2006,12(18):1667-1669.
- [8] 陈妙虹,成守珍,徐朝艳,等.个体工作相关特性对合同护士职业压力的影响[J].职业与健康,2009,25(22):2371-2373.
- [9] 唐湘铎.合同护士工作满意度与离职意愿调查分析及管理对策[J].当代护士:学术版,2007,(6):108-110.

(收稿日期:2012-12-12 本文编辑:冯婕)

本刊调查研究栏目介绍

应用卫生统计学的理论和方法,调查分析某一时期或某一区域内某项指标的分布情况,主要包括人类身体发育情况的调查统计、寿命的调查统计、疾病的调查统计等。要求数据罗列和图表表达清晰、准确。须附中英文结构式摘要:目的(Objective)、方法(Methods)、结果(Results)、结论(Conclusion)。英文表达要规范准确,符合医药英文学术论表达习惯。标引关键词3~8个。参考文献的引用数目应不低于10条,且近两年的文献应占30%以上。

来稿请寄:北京市朝阳区通惠家园惠润园(壹线国际)5-3-601《中国医药导报》杂志社

邮政编码:100025

电 话:010-59679061

传 真:010-59679056

E-mail:yydb@vip.163.com