

护士安全感对离职意愿的影响研究

唐瑶¹, 何清霞², 邓亚芳³, 詹宁静⁴, 许怡璇¹, 黄惠根^{1,3,5}

摘要:目的 探讨护士安全感与离职意愿之间的关系,为降低离职意愿、减少护士流失提供参考。方法 采用一般资料调查表、医务人员安全感量表、离职意愿量表对广东省 29 所医院的 2 480 名护士进行调查。结果 护士安全感总分为(79.62±19.60)分,离职意愿总分为(14.13±4.27)分,安全感与离职意愿呈负相关($P<0.05$)。分层回归分析结果显示,安全感可解释护士离职意愿 14.7% 的变异。结论 护士安全感水平越高,离职意愿越低,管理者可通过提升安全感降低护士离职意愿,维持护理队伍的稳定。

关键词:护士; 安全感; 离职意愿; 工作场所暴力; 工作满意度; 影响因素

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.13.055

The effect of nurses' sense of security on turnover intention Tang Yao, He Qingxia, Deng Yafang, Zhan Ningjing, Xu Yixuan, Huang Huigen, Faculty of Nursing, Medical College of Shantou University, Shantou 515041, China

Abstract: **Objective** To explore the relationship between nurses' sense of security and turnover intention, and to provide reference for reducing turnover intention and loss of nurses to the workplace. **Methods** A total of 2,480 nurses from 29 hospitals in Guangdong province were invited to fill out a general data questionnaire, the Sense of Security Scale for Medical Staff, and Turnover Intention Scale. **Results** They scored 79.62±19.60 on sense of security and 14.13±4.27 on turnover intention. Sense of security was negatively correlated with turnover intention ($P<0.05$) and could explain 14.7% of the variance of turnover intention in hierarchical linear model. **Conclusion** The higher the level of nurses' sense of security, the lower the turnover intention. Managers should enhance nurses' sense of security to reduce their turnover intention and stabilize the nursing workforce.

Key words: nurse; sense of security; turnover intention; workplace violence; job satisfaction; influencing factor

护士的人员流失是一个重大的全球性问题,既影响护理服务质量和患者安全,也导致经济效益损失^[1]。WHO《全球护理和助产战略方向(2021—2025年)》报告^[2]中强调要促进对护理的投入,提高护士在卫生系统中的留任率。因此,如何降低护士的离职率,是管理者们对医院的护理质量以及发展必须思考的问题。离职意愿是指员工对离开其所在组织或单位的行为意向或态度,是在产生离职行为前的一种心理状态或趋势。离职意愿可以有效预测离职行为^[3]。安全感是指对可能出现的对身体或心理的危险或危险的预感,以及个体在应对处置时的有力或者无力感^[4]。由于职业特征,医务人员的安全感则是指受到来自医疗场所的工作环境、复杂的人际关系、有限的医疗水平和法律法规等影响,从而产生信心、安全和自由的感觉^[5]。尽管有研究证据表明工作不安全感会影响员工的身心健康和产生离职意愿^[6-8],但尚缺乏能够反映护士职业特征的安全感研究。因此,本研究旨在调查广东省护士离职意愿现状,并探讨护士安全感和离职意愿之间的关系,为护理管理者采取有效

措施提高护士安全感、降低离职率提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2020 年 9 月至 2021 年 5 月,通过滚雪球抽样法,调查广东省 29 所医院的护理人员,包括三级医院 14 所、二级医院 8 所、一级医院 7 所,获得符合标准者 2 480 人。纳入标准:①年龄≥18 岁,从事临床工作;②无精神、认知功能障碍;③取得护士执业资格;④自愿参加本研究。排除标准:①实习护士、见习护士等;②调查期间未在临床工作的护士(如外出就读,不参与临床的护理管理者,请假和住院)。本研究已获得广东省人民医院伦理委员会批准(伦理号:KY2020-579-01)。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表:自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、学历、职称、工作年限、工作地区、医院等级、聘用关系、月收入、所在科室、1 年内遭受工作场所暴力的频率(包括以体力造成伤害的暴力和以言语进行威胁、恐吓、性骚扰)、每日睡眠时间和工作是否满意 14 个条目。②医务人员安全感量表:由巴志琼等^[5]编制,包含 5 个维度,环境维度 4 个条目,患者维度 4 个条目,自我维度 3 个条目,组织管理维度 7 个条目,社会支持维度 4 个条目。采用 Likert 5 级计分法,得分范围 1(绝对同意)~5 分(绝对不同意),得分越高表示安全感越高。量表的 Cronbach's α 系数为 0.939。③离职意愿量表^[9]:由 3 个维度组成,每个维度 2 个条目。离职意愿 I 维度表示员工辞职的可能性,离职意愿 II 维度表示员工寻找其他工作的动机,离

作者单位:1. 汕头大学医学院护理学系(广东 汕头,515041);2. 珠海市人民医院;3. 南方医科大学护理学院;4. 广东药科大学护理学院;5. 广东省人民医院(广东省医学科学院)

唐瑶:女,硕士在读,学生

通信作者:黄惠根,13822221628@163.com

科研项目:广东省自然科学基金一面上项目(2021A1515012187);广东省人民医院院内自筹课题(KY012019136)

收稿:2022-02-22;修回:2022-04-15

职意愿Ⅲ维度表示员工有可能从事外部工作。采用Likert 4级计分法,得分范围1(非常不同意)~4分(非常同意),分数越高,离开的意愿越强。依据条目均分为四类:极低(≤ 1)、较低($>1, \leq 2$)、较高($>2, \leq 3$)和极高(>3)。量表的Cronbach's α 系数为0.893。

1.2.2 调查方法 本研究采用问卷网生成二维码及链接,严格按照纳入和排除标准选择研究对象。由研究者将问卷链接发给广东省护理学会委员,由委员转发到各护理单元护士长,护士长再逐一邀请科室的护士进行填写。问卷设置处理:①在问卷设计时采用逻辑校对的方式,提供填写问卷说明及常见问题解答;②防重复提交:同一个IP地址、同一用户只能填写1次,被筛选为无效答卷或者被甄别页排除掉的填写者不能再次填写;③当答题时间少于2 min或所有选项一致,则自动判定为无效答卷。

1.2.3 统计学方法 使用SPSS23.0软件进行分析。连续变量服从正态分布的用($\bar{x} \pm s$)描述,非正态分布用 $M(P_{25}, P_{75})$ 描述。采用 t 检验、方差分析进行不同人口学特征护士离职意愿得分比较;Pearson相关性分析比较护士安全感和离职意愿之间的相关关系;分层线性回归分析安全感对护士离职意愿的影响。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士一般资料 2 480名护士中男250名,女2 230名;年龄18~60(32.23 ± 7.34)岁;工作年限0~40年,中位数为8($P_{25}=5, P_{75}=14$)年;已婚1 489名,未婚962名,离异或丧偶29名;月收入 $< 5 000$ 元817名,5 000~元1 212名,10 000~元404名, $\geq 20 000$ 元47名。

2.2 护士安全感及离职意愿得分 护士安全感总分为(79.62 ± 19.60)分,得分率(实际得分/理论总分)为72.38%。其中环境维度条目均分为(3.58 ± 0.98)分,患者维度(3.58 ± 0.98)分,自我维度(3.63 ± 0.94)分,组织管理维度(3.66 ± 0.96)分,社会支持维度(3.65 ± 1.02)分。离职意愿总分为(14.13 ± 4.27)分,总均分为(2.36 ± 0.71)分;其中离职意愿Ⅰ维度的条目均分为(2.36 ± 0.71)分,离职意愿Ⅱ维度为(2.66 ± 0.80)分,离职意愿Ⅲ维度为(2.38 ± 0.84)分。

2.3 不同人口学特征护士离职意愿得分比较 不同性别、婚姻状况等护士离职意愿得分比较差异无统计学意义,差异有统计学意义的项目见表1。

2.4 护士安全感与离职意愿的相关性分析 见表2。

2.5 护士离职意愿影响因素的分层回归分析 以离职意愿总分为因变量,第1层纳入单因素分析中具有统计学意义的人口学资料为自变量,第2层纳入安全感,进行分层回归分析($\alpha_{\text{入}}=0.05, \alpha_{\text{出}}=0.10$),结果显示,工作满意度、医院等级是离职意愿的保护因素;

学历、一年内遭受工作场所暴力是离职意愿的危险因素;珠三角护士离职意愿高于粤东地区。安全感进入回归分析模型后,增加了护士离职意愿14.7%的变异,见表3。

表1 不同人口学特征护士离职意愿得分比较

项目	人数	离职意愿 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			4.443	0.004
18~	1276	2.40 ± 0.71		
31~	548	2.28 ± 0.68		
36~	287	2.36 ± 0.72		
41~60	369	2.30 ± 0.71		
学历			27.763	<0.001
中专	18	2.96 ± 0.78		
大专	1532	2.27 ± 0.66		
本科及以上	930	2.46 ± 0.76		
职称			5.275	0.005
初级	1782	2.32 ± 0.68		
中级	602	2.42 ± 0.76		
高级	96	2.44 ± 0.88		
工作地区			8.166	<0.001
珠三角	1675	2.38 ± 0.73		
粤东	249	2.29 ± 0.66		
粤西	403	2.30 ± 0.67		
粤北	153	2.10 ± 0.55		
医院等级			24.572	<0.001
一级	178	2.60 ± 0.78		
二级	840	2.43 ± 0.76		
三级	1462	2.27 ± 0.65		
聘用关系			6.737	0.001
合同制	1566	2.39 ± 0.71		
正式编制	877	2.28 ± 0.69		
人事代理	37	2.40 ± 0.78		
所在科室			5.208	<0.001
危重症	173	2.36 ± 0.67		
内科	656	2.28 ± 0.70		
外科	473	2.34 ± 0.71		
妇产科	298	2.44 ± 0.73		
儿科	173	2.41 ± 0.76		
门急诊	264	2.35 ± 0.72		
医技科室	281	2.26 ± 0.61		
其他科室	162	2.59 ± 0.77		
1年内遭受工作场所暴力(次)			12.305	<0.001
0	1314	2.28 ± 0.71		
1~3	895	2.41 ± 0.70		
4~6	143	2.56 ± 0.69		
≥ 7	128	2.46 ± 0.72		
每日睡眠时间(h)			8.033	<0.001
< 6	676	2.43 ± 0.71		
6~	1300	2.36 ± 0.70		
7~	425	2.22 ± 0.73		
> 8	79	2.24 ± 0.61		
工作满意			13.349	<0.001
是	887	2.11 ± 0.65		
否	1593	2.48 ± 0.71		

表2 护士安全感与离职意愿的相关性分析($n=2480$) r

安全感	离职意愿Ⅰ	离职意愿Ⅱ	离职意愿Ⅲ	离职意愿总分
环境	-0.437	-0.301	-0.360	-0.440
患者	-0.397	-0.291	-0.343	-0.412
自我	-0.376	-0.287	-0.304	-0.386
组织管理	-0.441	-0.330	-0.381	-0.460
社会支持	-0.419	-0.310	-0.358	-0.435
安全感总分	-0.460	-0.338	-0.390	-0.475

注:均 $P<0.05$ 。

3 讨论

3.1 护士安全感处于中等水平 本研究显示,护士安全感总分为(79.62 ± 19.60)分,得分率为72.38%,处

于中等水平,与王小平等^[10]和丁慧等^[11]测量结果相似。护士安全感 5 个维度的得分由高到低分别为:组织管理、社会支持、自我、环境、患者。组织管理指医院的管理和制度、上级的领导以及同事间配合,该维度得分最高表明医院能够保障护士的基本权益,团队氛围良好、凝聚力高,因而护士能从组织中获得支持和安全感,与景梦雅等^[12]的研究一致。得分最低的是患者维度,反映了护患关系仍旧严峻。近年来护士

所遭受的工作场所暴力愈来愈多,大多数是由患者及其家属施加,尽管医院对此高度重视,但是有研究指出在发生护患冲突时护士却缺少有效的应对措施^[13],因此在对患者进行护理时会担心人身安全。此外,由于护士在临床工作中与患者接触时间最长,时常能遇到患者及其家属由于不理解护士工作、不配合治疗而产生的护患矛盾,这可能也是造成安全感得分较低的原因。

表 3 护士离职意愿分层回归分析(n=2480)

变量	第 1 层					第 2 层				
	β	SE	β'	t	P	β	SE	β'	t	P
常量	13.790	0.732	—	18.841	<0.001	21.296	0.748	—	28.459	<0.001
学历	0.916	0.168	0.107	5.454	<0.001	0.546	0.154	0.063	3.541	<0.001
工作地区										
粤东	-0.905	0.278	-0.064	-3.259	0.001	-0.579	0.254	-0.041	-2.282	0.023
粤西	0.061	0.238	0.005	0.256	0.798	0.148	0.217	0.013	0.681	0.496
粤北	-0.724	0.351	-0.041	-2.060	0.040	-0.268	0.321	-0.015	-0.834	0.404
医院等级	-0.191	0.034	-0.114	-5.632	<0.001	-0.114	0.031	-0.068	-3.660	<0.001
1 年内遭受工作场所暴力	0.514	0.102	0.098	5.017	<0.001	0.279	0.094	0.053	2.962	0.003
工作是否满意	-1.916	0.177	-0.215	-10.855	<0.001	-1.325	0.163	-0.148	-8.113	<0.001
安全感总分						-0.089	0.004	-0.408	-22.248	<0.001
R ²			0.125					0.272		
调整 R ²			0.118					0.266		
F			18.465					45.871		
P			<0.001					<0.001		

注:学历赋值,中专=1,大专=2,本科及以上=3;工作地区,以珠三角为对照设置哑变量;医院等级,一级=1,二级=2,三级=3;1 年内遭受工作场所暴力,0 次=1,1~3 次=2,4~6 次=3,≥7 次=4;工作是否满意,否=0,是=1;安全感及离职意愿得分以原值输入。

3.2 护士离职意愿处于较高水平 本研究显示,广东省护士离职意愿总均分为(2.36±0.71)分,略高于 Cao 等^[14]对我国 23 所医院护士的调查结果。3 个维度中离职意愿 II 的得分最高,高于国内其他的研究^[15],说明护士寻找其他工作的动机较大。分析其原因,本研究调查对象来自经济发达、医疗资源丰富的广东省,护士就业机会较多^[16],因而存在期望找到更好工作的想法。这提示管理者应多关注护士的需求,提高福利待遇和公平对待护士晋升机会,提升护士的工作幸福感,减少护理团队人员流失。

3.3 护士离职意愿的影响因素

3.3.1 一般人口学资料 本研究发现,最终进入护士离职意愿分层回归模型的预测因子包括学历、工作地区和医院等级、1 年内遭受工作场所暴力的频率、工作是否满意(均 P<0.05)。学历对护士的离职意愿有正向预测作用,学历越高离职意愿越高。分析原因,第一,尽管医院对于护士学历和科研创新能力日益重视,但是临床的工作性质并无改变,使高学历人才无法完全发挥优势。第二,高学历护士的外界认可度高,可供选择的工作机会更多。此外,本研究结果显示,珠三角地区离职意愿要高于粤东,分析原因,珠三角为广东省卫生资源配置最高的地区,而医疗条件的优越会收治更多的疑难重症患者^[16],这种地区差异可能会加大护士工作风险和工作量,更容易产生离职意愿。医院等级越高离职意愿越低,这可能与高级

别医院能提供护士更大的职业发展平台有关。遭受工作场所暴力次数越多的护士,离职意愿越高,这与 Zhan 等^[17]研究结果一致,工作场所暴力严重影响护士的身心健康^[18],管理者应及时帮助遭受暴力的护士进行工伤认定和心理疏导。工作满意度也可以负向预测离职意愿。有研究指出,工作满意度低不仅会使护士产生离开组织的倾向^[19],甚至会产生离开护理行业的倾向,这不仅影响医院护理团队的稳定和加重护士工作负荷,更加剧我国护士人员流失。

3.3.2 护士安全感 本研究显示,护士的离职意愿与安全感总分和 5 个维度均呈负相关,分层回归分析结果表明,安全感是负向预测离职意愿的变量。在控制一般变量后,安全感可独立解释护士离职意愿 14.7% 的变异。说明安全感越高,护士离职意愿越低。安全感是指在工作场所中感受到安全的主观感受,在这种环境下,护士能够放心地工作,是护士的基本需求。研究指出心理需求会影响工作满意度^[20],若无法满足该需求则对工作逐渐积累不满,从而产生离职意愿。此外,董越娟等^[21]指出,安全感缺乏也会出现工作倦怠,影响工作效率,增加离职意愿。管理者可从以下几个方面提升安全感:①提升护士个人能力和心理素质,增加护士临床技能和沟通技巧培训,开设如何应对压力等心理课程,以应对临床的复杂环境,促进同事之间的配合以及护患之间的交流,并且在遇到困难时能够学会自我调整。②营造包容、互相

尊重的环境^[22]。护士长作为上传下达、协调科室关系的管理者,应多与护士交流,鼓励护士大胆表达,聆听护士的意见,为护士创造相互信任和尊重的环境,有助于增加护士的安全感。③改善工作环境,合理安排护士配置、给予护士公平的学习和晋升发展机会,采取有针对性的措施,降低护士职业暴露的风险、完善护士绩效考核制度,合理安排护士的薪酬待遇。④关注重点科室,在容易发生工作场所暴力的科室,如急诊等科室,单独配备安保用具和配置报警装置,以便快速获得救援。⑤建立健全有效的安全应对方案,增设暴力发生模拟演练,配备足够安保人员以加强保卫科响应速度,保障护士的安全。

4 小结

本次调查发现,目前护士安全感处于中等水平,离职意愿均处于较高水平,安全感是离职意愿的保护因素,可减少护士产生离职的想法。因此,医院管理者应关注引起护士离职意愿的影响因素,尤其要重视安全感的影响,完善医院安全管理和保障护士权益,提升护士安全感,以降低护士离职的发生,维持护理队伍的稳定。本研究对象均来自于广东省各地市的各级医院护士,仅能代表广东省护士的安全感和离职意愿水平。由于本研究属于横断面调查,无法解释相关因素与离职意愿之间的因果关系。此外,尽管离职意愿是离职行为的重要预测因素,但与实际离职行为仍有差异。

参考文献:

- [1] Elangovan A R, Kar A, Steinke C. Meaningful moves: a meaning-based view of nurses' turnover[J]. *Health Serv Manage Res*, 2022, 35(1): 48-56.
- [2] World Health Organization. Global strategic directions for nursing and midwifery 2021—2025[EB/OL]. (2022-01-24) [2022-03-22]. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/344562/9789240033863-eng.pdf>.
- [3] Hann M, Reeves D, Sibbald B. Relationships between job satisfaction, intentions to leave family practice and actually leaving among family physicians in England[J]. *Eur J Public Health*, 2011, 21(4): 499-503.
- [4] 丛中, 安莉娟. 安全感量表的初步编制及信度、效度检验[J]. *中国心理卫生杂志*, 2004, 18(2): 97-99.
- [5] 巴志琼, 何清霞, 詹绮珊, 等. 医务人员安全感量表的编制与信效度检验[J]. *中国职业医学*, 2021, 48(4): 379-385.
- [6] Virtanen M, Nyberg S T, Batty G D, et al. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis[J]. *BMJ*, 2013, 347: f4746.
- [7] Saquib J, Taleb M, AlMeimar R, et al. Job insecurity, fear of litigation, and mental health among expatriate nurses[J]. *Arch Environ Occup Health*, 2020, 75(3): 144-151.
- [8] Jung H S, Jung Y S, Yoon H H. COVID-19: the effects of job insecurity on the job engagement and turnover in-

tent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics[J]. *Int J Hosp Manag*, 2021, 92: 102703.

- [9] 李经远, 李栋荣. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺和离职意愿关联性研究——以工业技术研究员工为例[D]. 新竹: 台湾交通大学管理科学研究所, 2000.
- [10] 王小平, 邓明, 何芳, 等. 安全感在护士评价恐惧与情绪表达冲突中的中介作用[J]. *护理学杂志*, 2019, 34(22): 57-60.
- [11] 丁慧, 宋瑰琦, 朱艳, 等. 包容型领导对儿科护士隐性缺勤行为的影响——心理安全感的中介作用[J]. *护理管理杂志*, 2022, 22(1): 1-4.
- [12] 景梦雅, 李小依, 郝雪云, 等. 护士心理安全感在组织支持感与敬业度的中介作用[J]. *护理学杂志*, 2019, 34(19): 60-63.
- [13] 巴志琼, 何清霞, 詹绮珊, 等. 临床护士工作安全感的质性研究[J]. *护理学杂志*, 2020, 35(11): 60-63.
- [14] Cao J, Jia Z, Zhu C, et al. Nurses' turnover intention and associated factors in general hospitals in China: a cross-sectional study[J]. *J Nurs Manag*, 2021, 29(6): 1613-1622.
- [15] 赵美红, 葛学娣, 张孟. 临床护士职业获益感与离职意愿的相关性分析[J]. *解放军医院管理杂志*, 2018, 25(7): 601-603, 613.
- [16] 甘露, 张海燕, 尚文涵, 等. 护士离职率现状及影响因素分析[J]. *中华护理杂志*, 2020, 55(2): 198-203.
- [17] Zhan Y, Kim S K, Zhou L, et al. Patient violence and health professionals' occupational outcomes in China: a time-lagged survey study[J]. *Int J Nurs Stud*, 2019, 94: 120-130.
- [18] Pien L C, Cheng Y, Cheng W J. Internal workplace violence from colleagues is more strongly associated with poor health outcomes in nurses than violence from patients and families[J]. *J Adv Nurs*, 2019, 75(4): 793-800.
- [19] Falatah R, Almuqati J, Almuqati H, et al. Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: a cross-sectional survey[J]. *J Nurs Manag*, 2021, 29(6): 1578-1586.
- [20] Hood C, Patton R. Exploring the role of psychological need fulfilment on stress, job satisfaction and turnover intention in support staff working in inpatient mental health hospitals in the NHS: a self-determination theory perspective[J]. *J Ment Health*, 2021: 1-7.
- [21] 董越娟, 魏华, 李晓玉, 等. 临床护士心理安全感对工作倦怠的影响: 一个链式中介模型[J]. *中国临床心理学杂志*, 2020, 28(5): 1017-1020.
- [22] Zhao F, Ahmed F, Faraz N A. Caring for the caregiver during COVID-19 outbreak: does inclusive leadership improve psychological safety and curb psychological distress? A cross-sectional study[J]. *Int J Nurs Stud*, 2020, 110: 103725.