

# 护士强制公民行为与离职意愿的相关性研究

李子锋<sup>1</sup>, 席祖洋<sup>2</sup>, 王楚<sup>3</sup>, 常彩云<sup>1</sup>, 杨冬菊<sup>4</sup>

**摘要:**目的 探索护士强制公民行为与离职意愿现状,并分析强制公民行为对离职意愿的影响。方法 采用强制公民行为量表与离职意愿量表对 341 名执业护士进行调查。结果 护士强制公民行为总分为(20.65±2.87)分,离职意愿总分为(17.76±3.28)分;强制公民行为与离职意愿呈正相关( $P<0.05$ ),强制公民行为可独立解释离职意愿变异的 30.9%。结论 临床护士的强制公民行为与离职意愿均处于较高水平,护理管理者可通过降低强制公民行为来减少护士的离职意愿。

**关键词:**护士; 强制公民行为; 离职意愿; 夜班; 人力资源; 影响因素

**中图分类号:**R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.22.069

## An investigation of the relationship between nurses' compulsory citizenship behavior and turnover intention

Li Zifeng, Xi Zuyang, Wang Chu, Chang Caiyun, Yang Dongju. Department of traditional Chinese Medicine, The First College of Clinical Medical Science, Three Gorges University, Yichang 443003, China

**Abstract:** **Objective** To examine the prevalence of compulsory citizenship behavior and turnover intentions among nurses and analyze the impact of compulsory citizenship behavior on turnover intention. **Methods** A survey was conducted with 341 practicing nurses. The Compulsory Citizenship Behavior Scale and the Turnover Intention Scale were used. **Results** The total score for nurses' compulsory citizenship behavior was (20.65±2.87), while the total score for the turnover intention was (17.76±3.28). Compulsory citizenship behavior positively correlated significantly with turnover intention ( $P<0.05$ ). Furthermore, compulsory citizenship behavior accounted for 30.9% of the variance in turnover intention. **Conclusion** The compulsory citizenship behavior and turnover intention levels among clinical nurses are notably high. To alleviate turnover intentions, managers should focus on reducing nurses' compulsory citizenship behavior.

**Key words:** nurses; compulsory citizenship behavior; turnover intentions; night shift; human resources; influencing factors

世界卫生组织《2020 世界护理状况报告》显示,全球护士人数为 2 790 万人,约占卫生专业人员的 59%<sup>[1]</sup>。目前我国有约 500 万护士。长期以来,由于护士在社会的角色定位及频繁的夜班轮转等诸多因素,导致护理队伍的不稳定性增加,对医疗质量等具有较大的冲击力<sup>[2]</sup>。人力资源是满足人民日益增长的医疗服务需求的必要条件,也是医院最核心的资源和医院高质量发展的内在要求,但医院人才流失问题也是多国面临的挑战之一<sup>[3]</sup>。近年来国家高度关注护理人员短缺及流失率高等问题,强调要增加护士队伍建设的战略地位,明确优化护士执业及注册工作<sup>[4-5]</sup>。护理队伍作为医疗服务中不可或缺的组成部分,其稳定性是确保医疗质量的重要前提。离职意愿是一种行为倾向,是指个人想要离开现有组织或工作岗位的心理倾向,可导致离职行为的发生<sup>[6]</sup>。目前我国护理人员的离职意愿高达 22.02%<sup>[7]</sup>,现有研究主

要探讨离职意愿与职业倦怠感、职业认同、组织环境等因素的相关性<sup>[7-9]</sup>。强制公民行为是指员工因为感受到外部的压力而做出的非自愿、被迫的行为<sup>[10]</sup>。在国际上,护士强制公民行为和离职意愿的关系得到了一些关注。研究表明,护士在面临较高水平的强制公民行为时其离职意愿较高<sup>[11]</sup>,在资源保护理论中离职意愿可能被当做一种逃避方式以保护自己的积极资源。目前国内关于强制公民行为的研究较少,且关注对象为企业员工<sup>[12-13]</sup>,对于护士强制公民行为与离职意愿的关系缺乏相关的实证研究。本研究拟通过分析强制公民行为对护士离职意愿的影响,为相关管理者降低护士离职意愿水平提供参考。

### 1 对象与方法

**1.1 对象** 根据吴明隆<sup>[14]</sup>提出的样本量估算方式,回归分析样本量取变量数目的 10~20 倍。本研究中纳入离职意愿量表影响因素分析的条目数考虑为 14 个(一般资料 9 个,强制公民行为量表 5 个),样本量应该在 140 以上,考虑 20% 的失访率,最小样本量应在 175。采用方便抽样的方法,于 2023 年 4 月 1—7 日对宜昌市某综合性三甲医院的 341 名在职护士进行调查。纳入标准:年龄>18 岁;工作年限>1 年;取得护士资格证书;理解能力正常并自愿参与本次研

作者单位:三峡大学第一临床医学院(宜昌市中心人民医院)1. 中医科 2. 护理部 4. 心内科(湖北 宜昌,443003);3. 中国康复研究中心(北京博爱医院)脊柱骨髓神经功能重建科

李子锋:男,本科,主管护士

通信作者:席祖洋, 297242464@qq.com

收稿:2023-06-03;修回:2023-08-18

究。排除标准:近期遭受重大家庭生活事件;病、事假等不在岗的护士。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①一般资料调查表。根据研究目的自行设计,包括性别、年龄、工龄、学历、婚姻状况、夜班状况、个人平均月收入、编制、职称。②强制公民行为量表。由 Vigoda-Gad<sup>[15]</sup>2007 年编制,鹿乔乔<sup>[16]</sup>于 2021 年翻译并修订。采取自评方式测试员工的强制公民行为,中文版强制公民行为量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.855。该量表包含 5 个条目,各条目按 Likert 5 分法评分,从“非常不同意”到“非常同意”分别赋 1~5 分。5 条目得分相加为量表总分,得分越高者强制公民行为越严重。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.781。③离职意愿量表。该量表由 Michaels 等<sup>[17]</sup>1982 年编制,李栋荣等<sup>[18]</sup>于 2000 年翻译并修订,采取自评方式测试员工的离职意愿,中文版离职意愿量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.773。该量表包含员工辞去目前工作的可能性(条目 1 与 6)、员工寻找其他工作的动机(条目 2 与 3)、员工获得外部工作的可能性(条目 4 与 5)3 个维度 6 个条目。量表评分采用 4 级计分法,从“从不”到“经常”分别赋 1~4 分,每条目得分相加得到量表总分,得分越高表明其离职意愿越强烈。参照皇甫士懿<sup>[19]</sup>的研究,将离职意愿分为 4 个等级:条目均分 $\leq 1$  分表示离职意愿很低, $>1\sim 2$  分表示离职意愿较低, $>2\sim 3$  分表示离职意愿较高, $>3$  分表示离职意愿很高。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.668。

**1.2.2 资料收集方法** 使用问卷星编辑问卷,并生成调查链接。问卷设置为一般资料、强制公民行为与离职意愿 3 部分,每部分均提供填写说明;将题目设置为每题必答,限定同一个 IP 地址只能提交 1 次;问卷调查采用不记名的方式,以保护调查对象的隐私。由研究者本人将问卷星链接发送给医院护理部主任,再由护理部主任转发至医院护士企业微信群。本次调查回收问卷 357 份,排除填写时间不足 3 min、规律作答的问卷,获得有效问卷 341 份,有效回收率 95.52%。

**1.2.3 统计学方法** 使用 SPSS25.0 软件进行统计分析。计量资料服从正态分布以 $(\bar{x} \pm s)$  进行描述,采用  $t$  检验或单因素方差分析进行统计推断。强制公民行为与离职意愿的相关性采用 Pearson 相关性分析。采用分层回归探讨控制一般因素的影响后,强制公民行为对离职意愿的影响。检验水准  $\alpha=0.05$ 。

## 2 结果

**2.1 护士强制公民行为与离职意愿得分情况** 见表 1。护士强制公民行为总分 $(20.65 \pm 2.87)$  分,得分率

82.60%。强制公民行为 5 个条目的得分分别为 $(4.24 \pm 0.73)$ 、 $(4.04 \pm 0.76)$ 、 $(4.07 \pm 0.80)$ 、 $(4.21 \pm 0.82)$ 、 $(4.09 \pm 0.81)$  分。22 人(6.45%)离职意愿较低,162 人(47.51%)离职意愿较高,157 人(46.04%)离职意愿很高。

表 1 护士强制公民行为与离职意愿量表得分 $(n=341)$  分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
强制公民行为	20.65±2.87	4.13±0.57
离职意愿	17.76±3.28	2.96±0.55
辞去目前工作的可能性	6.05±1.35	3.02±0.68
寻找其他工作的动机	5.85±1.39	2.92±0.69
获得外部工作的可能性	5.86±1.45	2.93±0.72

**2.2 不同特征临床护士离职意愿量表得分比较** 见表 2。

表 2 不同特征护士离职意愿量表得分比较

项目	人数	离职意愿 (分, $\bar{x} \pm s$ )	$t/F$	$P$
性别			0.153	0.879
女	259	17.74±3.36		
男	82	17.80±3.04		
年龄(岁)			1.255	0.287
20~<30	26	16.88±3.77		
30~<40	131	17.67±3.35		
40~52	184	17.94±3.15		
工龄(年)			0.736	0.480
1~<6	27	17.04±3.67		
6~<10	44	17.70±3.17		
10~30	270	17.84±3.26		
学历			3.700	<0.001
大专及以下	145	17.01±3.31		
本科及以上	196	18.31±3.15		
婚姻状况			1.834	0.161
未婚	76	18.26±3.57		
已婚	238	17.69±3.20		
离异/丧偶	27	16.93±3.02		
夜班			4.827	<0.001
有	294	18.09±3.11		
无	47	15.68±3.56		
个人月收入(元)			6.435	0.002
<4 000	271	18.03±3.18		
4 000~8 000	55	17.07±3.31		
>8 000	15	15.33±3.72		
编制			0.377	0.706
有	209	17.70±3.08		
无	132	17.84±3.58		
职称			1.884	0.132
护士	128	17.47±3.21		
护师	140	17.70±3.50		
主管护师	63	18.59±2.86		
副主任护师及以上	10	17.00±2.87		

**2.3 护士强制公民行为与离职意愿的相关性** 护士强制公民行为与离职意愿总分及其 3 个维度呈正相

关( $r=0.619, 0.557, 0.399, 0.496$ , 均  $P<0.001$ )。

**2.4 离职意愿影响因素的多元线性回归分析** 以护士离职意愿总分(原始值)为因变量进行分层回归。模型 1 纳入单因素分析有意义的学历(大专及以下=0, 本科及以上=1)、夜班(有=0, 无=1)、个人月收入( $<4\ 000$  元=1,  $4\ 000\sim 8\ 000$  元=2,  $>8\ 000$  元=3)为自变量进行线性回归分析;模型 2 在模型 1 的基础上纳入强制公民行为(原始值)。2 个模型中容忍度均  $>0.1$ , 方差膨胀因子均  $<10$ , 认为 2 个模型中自变量多重共线性可以接受。回归分析结果显示,强制公民行为可独立解释离职意愿总变异的 30.9%。回归分析结果见表 3。

表 3 护士离职意愿的多元线性回归分析( $n=341$ )

模型	项目	$\beta$	SE	$\beta'$	$t$	$P$
模型 1	常数	20.373	1.084		18.801	$<0.001$
	学历	1.030	0.345	0.156	2.989	0.003
	夜班	-1.951	0.500	-0.205	-3.899	$<0.001$
	月收入	-0.898	0.326	-0.144	-2.758	0.006
模型 2	常数	5.887	1.393		4.225	$<0.001$
	学历	0.605	0.281	0.091	2.155	0.032
	夜班	-0.997	0.411	-0.105	-2.427	0.016
	月收入	-0.656	0.264	-0.105	-2.486	0.013
	强制公民行为	0.655	0.049	0.573	13.378	$<0.001$

注:模型 1,  $R^2=0.110$ , 调整  $R^2=0.102$ ;  $F=13.865$ ,  $P<0.001$ 。模型 2,  $R^2=0.419$ , 调整  $R^2=0.412$ ;  $F=60.630$ ,  $P<0.001$ 。  $R^2$  变化量为 0.309。

### 3 讨论

**3.1 护士强制公民行为处于较高水平** 本研究结果显示,护士强制公民行为总分( $20.65\pm 2.87$ )分,得分率 82.60%;条目均分为( $4.13\pm 0.57$ )分,明显高于 Baydin 等<sup>[20]</sup>对于土耳其公立医院护士的调查结果( $3.37\pm 1.07$ )。提示本次调查中护士所承受的强制公民行为处于较高水平。护士通常承担着繁重的工作,包括长时间和高强度的工作任务,在这种情况下,护士可能感到疲惫和心理压力,很多时候不得不处于加班、夜班等工作状态,因而强制公民行为处于较高水平。5 个条目中,条目 1(迫于医院管理层的压力,我要付出额外的努力来满足其工作要求)得分最高,可能是由于医院管理层在资源方面面临限制,例如人力、设备和预算,这可能导致护士需要在有限的资源下完成更多的工作,甚至超出其合理的工作负荷范围,护士可能被迫投入更多的时间和精力,以满足临床工作需求,因而面临更大的工作压力。

**3.2 护士离职意愿处于较高水平** 护士离职意愿量表条目均分为( $2.96\pm 0.55$ )分,高于赵美红等<sup>[21]</sup>对于广东省 29 所医院护士的研究结果( $2.68\pm 0.47$ ),

离职意愿存在差异可能与护士所处的地区不同有关。离职意愿中辞去目前工作的可能性维度得分最高,其原因可能是因为职业发展机会较少、薪酬和福利待遇较差。本研究中 79.18% 的研究对象工作年限在 10~30 年,但是仅 2.93% 的护士具有副高及以上职称,职称晋升的通道较窄。护士希望在职业生涯中有进一步的发展和提升,晋升到高级职称通常是一个重要的目标,如果护士认为目前的机会很少,他们感到职业发展受到限制,这可能激发他们寻找其他职业机会<sup>[22]</sup>,以实现个人目标和追求更高级别的职位。此外,本研究中 79.47% 的研究对象报告个人月收入 4 000 元以下,也可能是离职意愿高的原因。

**3.3 强制公民行为越高护士离职意愿越强** 本研究结果显示,护士强制公民行为水平越高其离职意愿越强烈( $P<0.05$ )。与 Yildiz 等<sup>[11]</sup>的研究结果一致。强制公民行为可能由以下 3 方面导致离职意愿升高:①超负荷工作。处于高强制公民行为的护士可能要承担超出正常职责范围的工作任务和职责,如果护士长期处于超负荷工作状态,会感到身心俱疲,无法保持工作的持续性和效率,进而增加离职的意愿。②缺乏工作资源和支持。高强制公民行为护士在有限的资源和支持下完成任务,如果没有足够的工作资源和团队支持,他们可能感到无法胜任工作,导致离职的意愿增加。③压力和工作冲突。高强制公民行为可能导致护士面临更多的工作压力和冲突,护士需要在时间紧迫的情况下做出困难的决策,与其他团队成员或患者家属之间产生冲突,这些因素可能导致护士感到疲惫和情绪压力,进而影响他们的离职意愿。基于以上原因可以考虑采用以下对策改善护士的强制公民行为以降低离职意愿:①合理分配工作负荷。评估护士的工作负荷,避免将过多的任务和职责集中在个别护士身上,确保工作负荷的平衡。②提供足够的工作资源和支持。确保护士有足够的工作资源来完成工作,包括人力、设备和信息技术等,同时建立良好的团队合作和沟通机制,提供支持和协助,确保护士能够顺利开展工作。③增强沟通和协调。促进团队内外的有效沟通,包括与其他医护人员、管理层和患者之间的沟通,建立明确的沟通渠道和流程,提高信息共享和协作效率,减少工作冲突和不必要的压力。

**3.4 护士离职意愿的其他影响因素** ①学历。本研究结果显示,学历越高的护士离职意愿越强烈( $P<0.05$ )。陈恣等<sup>[23]</sup>研究发现,本科文化程度的护士较大专及以下离职意愿更高,与本研究结果一致。分析其原因:拥有较高学历的护士通常具备更广阔的职业发展机会,有更高的职业追求和自我实现的期望,他们希望利用自己的学历和专业知识在更具挑战性和



有发展空间的职位上发展自己,如果当前工作岗位无法提供满足其职业发展需求的机会,他们更倾向于寻找其他职位。医院可为护士提供持续学习和职业发展的机会,例如提供进修课程、专业培训和参与研究项目的机会,以降低护士的离职意愿。②夜班。本研究结果显示,有夜班的护士离职意愿明显高于无夜班的护士,与有关研究结果<sup>[19]</sup>类似。分析原因:有夜班的护理人员在结束夜班工作后需要充足的时间恢复体力,导致其休息时间被占用,从而引起职业倦怠感的升高;夜班工作期间值班人员较少,大部分科室夜班工作强度较大,更易发生护理不良事件,导致其工作压力较大;此外,由于夜班的特殊性质,护士对于家庭的照顾较少,无法平衡家庭与工作之间的冲突。护理管理者可在夜班工作方面尽量平衡护士的工作时间,提供合理的轮班安排,以减轻护士的工作负担;同时,提供相应的休假制度和调休机会,帮助护士恢复体力和保持工作与生活的平衡。③个人月收入。本研究结果显示,个人月收入越高的护士离职意愿越低。吴依诺等<sup>[7]</sup>调查显示,对收入感到满意是医护人员有离职想法和实施离职行动的较强保护因素之一,与本研究结果相似。分析原因:首先,低收入可能导致护士难以满足个人和家庭的经济需求,护士感到经济压力过大,进而考虑寻找其他收入更高的工作机会;其次,低收入可能会使护士感到他们的职业价值没有得到充分认可和回报,从而降低对工作的满意度和投入感;第三,如果护士在工作中承受较大的压力,但收入水平相对较低,他们可能会感到工作与回报失衡,导致离职的意愿增加。为了降低护士离职意愿,护理管理者应争取护士的薪酬水平和福利待遇与其学历和职责相匹配,提供具有竞争力的薪资体系和福利计划。

#### 4 结论

本研究结果显示,护士的强制公民行为及离职意愿均处于高水平,护士的强制公民行为越高其离职意愿越强。护理管理者需采取措施降低护士的强制公民行为,以降低护士的离职意愿,维持护理队伍的稳定性。本研究的不足之处在于:①可能存在选择偏倚。本研究为小样本单中心研究,受调查者的自愿参与和样本选择可能导致选择偏差。②缺乏因果关系的推断。横断面调查研究只是在某一特定时间点对被调查对象进行观察和调查,无法确定因果关系。③信息的主观性和回忆偏差。横断面调查研究依赖于被调查者的主观回答和记忆,存在信息的主观性和回忆偏差的可能。④其他变量的影响。横断面调查研究通常无法对其他可能影响护士强制公民行为和离职意愿的变量进行充分的控制,可能导致结果的混淆和误解。未来

的研究可以考虑采用纵向研究设计,追踪同一组护士的强制公民行为和离职意愿的变化,并控制其他潜在因素的影响。此外,结合定性研究方法,通过深入访谈和观察来获取更全面和详细的信息,以更好地理解护士的强制公民行为和离职意愿的关系。

#### 参考文献:

- [1] World Health Organization. State of the world's nursing report: 2020 [R/OL]. (2020-06-01) [2022-07-02]. <https://www.who.int/china/zh/publications-detail/9789240003279>.
- [2] Books C, Coody L C, Kauffman R, et al. Night shift work and its health effects on nurses[J]. *Health Care Manag (Frederick)*, 2017, 36(4):347-353.
- [3] 程潇,唐昌敏,方鹏骞.我国“十四五”期间医院卫生人力资源发展战略及实现路径探析[J]. *中国医院*, 2021, 25(5):10-13.
- [4] 国家卫生健康委. 国家卫生健康委关于学习贯彻习近平总书记重要指示精神进一步加强护士队伍建设的通知[EB/OL]. (2020-05-01) [2022-07-02]. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-05/26/content\\_5515100.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-05/26/content_5515100.htm).
- [5] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国国家卫生健康委员会令 第 7 号[EB/OL]. (2021-01-08) [2022-07-02]. [http://www.gov.cn/gongbao/content/2021/content\\_5598123.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2021/content_5598123.htm).
- [6] 唐瑶,何清霞,邓亚芳,等. 护士安全感对离职意愿的影响研究[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(13):55-58.
- [7] 吴依诺,范新晨,杨思琪,等. 我国三级公立医院医护人员离职意愿及影响因素研究[J]. *中国医院管理*, 2022, 42(4):35-41.
- [8] 杨冬菊,彭家芹,覃俊妮,等. 血液净化专科护士职业认同与离职意愿的相关性[J]. *护理学杂志*, 2019, 34(8):75-77.
- [9] 李钊杨,周伟娇,刘聪颖,等. 北京市三级甲等医院护士离职意愿及与组织环境关系的研究[J]. *护理学杂志*, 2018, 33(1):46-49.
- [10] Vigoda-Gadot E. Compulsory citizenship behavior: theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations[J]. *J Theor Soc Behav*, 2006, 36(1):77-93.
- [11] Yildiz B, Elibol E. Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: a mediation analysis[J]. *J Nurs Manage*, 2020, 29(4):653-663.
- [12] 宋锟泰,张正堂,赵李晶. 服务型领导对员工强制公民行为的影响研究[J]. *科学与科学技术管理*, 2021, 42(9):143-161.
- [13] 陈佩,石伟,蔡子君. 强制公民行为与工作家庭平衡之间的关系:主动性人格的调节作用[J]. *浙江工商大学学报*, 2014(3):97-106.
- [14] 吴明隆. 问卷统计分析实务:SPSS 操作与应用[M]. 重