

影响肿瘤科护士组织承诺和离职意愿因素分析

◆王德慧 陆虹

【摘要】 目的：了解北京市某三级甲等肿瘤医院护士的组织承诺状况和离职意愿，探讨影响其组织承诺和离职意愿的因素。方法：对北京市某三级甲等肿瘤医院的200名护士，采用组织承诺量表和离职意愿量表进行问卷调查。结果：不同学历的护士在组织承诺得分上有统计学差异 ($P < 0.05$)；不同年龄及婚姻状况的护士在离职意愿上有统计学差异 ($P < 0.05$)。肿瘤科护士的组织承诺和离职意愿呈负相关 ($r = -0.342, P < 0.001$)。结论：肿瘤科护士的组织承诺水平较低，离职意愿较高且二者呈负相关，可通过提高护士的组织承诺水平来降低离职意愿，降低护士的离职率，提高护理质量。

【关键词】 肿瘤科；护士；组织承诺；离职意愿

Analysis of factors related to organizational commitment and turnover intention of oncology nurses / WANG De-Hui, LU Hong // Nursing School of Peking University, Beijing, 100191 China // Chinese Nursing Management-2009,9(11): 26-28

【Abstract】 Objective: To investigate the organizational commitment and turnover intention of nurses in a tertiary oncology hospital in Beijing, and explore the related factors. Methods: All 200 nurses were recruited in this investigation. A questionnaire including demographic data, scale of organizational commitment and turnover intention was used in this study. Results: The organizational commitment levels of nurses in different education level were statistically different ($P < 0.05$). Meanwhile, nurses in different ages and marital status had different level of turnover intention ($P < 0.05$). There was a negative correlation between organizational commitment and turnover intention ($r = -0.342, P < 0.001$). Conclusion: The oncology nurses have low level of organizational commitment, and high level of turnover intention. We could reduce nurses' turnover intention, lower the turnover rate and enhance care quality by improving the organizational commitment level of nurses.

【Key Words】 oncology department; nurses; organizational commitment; turnover intention

护理人员离职率高是国内外护理界普遍存在的一个现象，护理人员的流失有很多不良影响，如护士队伍的不稳定、护理质量下降、患者满意度降低、国家教育经费及卫生资源的极大浪费等，最终将影响护理学科的发

展^[1]，而组织承诺与离职意愿是密切相关的^[2-4]。组织承诺是当代组织行为学中的一个概念，最早由国外学者提出，我国学者凌文铨等^[5]根据在中国做的的大样本的结构模型研究，将组织承诺定义为：组织承诺是员工对组织的一种态度，它可以解释为员工为什么要留在组织，因而也是检验员工对组织忠诚度的一种指标。潘慧等^[6]根据组织承诺的研究成果，将护士的组织承诺描述为：护士认同并且接受所在医院组织文化的价值观、目标、信念等，并且希望能够在所在医院一直工作下去的心理态度。本研究目的在于，通过对肿瘤科护士组织承诺与离职意愿现况的调查，探讨影响其组织承诺和离职意愿的因素，为有效降低护理人员的离职率及科学管理医院提供理论依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用方便抽样的方法，于2009年2~3月在北京市某三级甲等肿瘤医院

4 小结

护理员制度的实施使护士分层制度更加完善，护理员在工作中多次得到患者和家属的表扬，运动医学病房也多次因为低陪护率和高满意度得到院领导及北京市卫生局的点名表扬。由于护理员制度是一项新开展的工作，因此在实施中还存在需探讨改进之处，以求进一步提高病房整体满意度和降低患者陪护需求。本研究中，护理员制度的实施对于病房生活满意度、环境

满意度、综合满意度等方面以及降低陪护需求方面确有成效，同时也满足了现代患者对医疗服务的需求，因此值得推广。

参考文献

- [1] 北京市在九家大医院启动护理员制度试点. 中国护理管理, 2007, 7(9): 39.
- [2] 张玲, 张金梅, 古力扎. 护理员在控制医院感染中存在的问题及预防措施. 新疆医学, 2008(38): 114.
- [3] 宋勇, 贺少雄. 患者满意度评价浅析. 中华医院管理杂志, 2005, 21(7): 450.
- [4] 李转平. 注重住院患者满意度 提高护理服务

质量. 护理研究, 2007, 21(8): 2230.

[5] 顾竹影, 骆啸, 李平. 省级医院住院患者的满意度分析. 中华医院管理杂志, 2005, 21(5): 33-36.

[6] 魏素芳. 某三级医院出院患者护理服务满意度的分析. 护理实践与研究, 2007, 4(3): 92.

[7] 陈秀云, 安玉洁. 护理人员分层次使用与管理. 中国护理管理, 2008, 8(6): 17.

[8] 侯志蓉, 李桂蓉, 曾丹. 患者对陪护需求的调查分析. 现代护理, 2004, 10(10): 906.

[9] 李艳萍, 潘桂荣, 彭晓丹. 住院患者陪护需求调查与护理对策. 解放军护理杂志, 1999, 16(3): 39.

[收稿日期: 2009-02-25]

[修回日期: 2009-06-10]

(编辑: 张立新)

作者单位: 北京大学护理学院, 100191

作者简介: 王德慧, 在读硕士研究生

通讯作者: 陆虹, 博士, 副教授, 副院长

病房护士中进行问卷调查。共发放问卷200份,收回有效问卷为184份,有效回收率为92%。

1.2 研究方法

采用问卷调查法,调查问卷包括:
①一般资料:包括年龄、婚姻状况、学历、职称、编制等;②组织承诺量表^[7]:共15个条目,采用Likert 5点计分法(1=非常不同意,2=不同意,3=一般,4=同意,5=非常同意),得分越高,表示对组织承诺感越强。该量表的信度Cronbach's α 系数为0.90;③离职意愿量表^[8]:使用Michael和Spector于1982年编制的,经台湾的李经远、李栋荣翻译并修订后用于中国员工,Cronbach's α 系数为0.77。共6个条目,评分为1~4级,采用反向计分,回答“经常”计4分,“偶尔”计3分,“甚少”计2分,“从不”计1分。量表总分为各条目得分之和,得分越高,离职意愿越强。

1.3 统计学方法

数据录入SPSS16.0软件,采用描述性统计分析,t检验、单因素方差分析和相关性分析。

2 结果

2.1 一般资料

本研究共调查在职的肿瘤科护士184名,平均年龄为(27.52 ± 4.61)岁,主要集中在26~30岁年龄段,共83人(45.11%)。未婚95人(51.63%),已婚89人(48.37%);学历以大专为主,共116人(63.04%);职称是护士的有102人(55.43%),护师67人(36.41%),主管护师15人(8.15%);正式编制78人(42.39%),合同制编制106人(57.61%)。

2.2 不同情况护士的组织承诺、离职意愿的比较

肿瘤科护士的组织承诺得分为47.47 ± 5.11,离职意愿得分为13.58 ± 3.52。不同学历的护理人员组织承诺得分间差异有统计学意义($P < 0.05$);不同年龄和婚姻状况的护理人员离职意愿得分间差异有统计学意义($P < 0.05$);其他因素对护理人员组织承诺和离职意愿的影响差异无统计学意义($P > 0.05$),详见表1。

2.3 不同情况护士的组织承诺和离职意愿的相关性分析

肿瘤科护士的组织承诺和离职意愿的相关系数 $r = -0.342$, $P < 0.001$ 。不同年龄段、婚姻状况、学历、职称、编制的护士群体的组织承诺和离职意愿的相关分析结果详见表2。

表1 不同情况护士的组织承诺、离职意愿的比较

项目	组织承诺		离职意愿	
	平均分($\bar{x} \pm s$)	F/t	平均分($\bar{x} \pm s$)	F/t
年龄		0.239		4.306*
≤ 25	47.80 ± 5.79		14.13 ± 3.19	
26~30	47.31 ± 3.85		13.73 ± 3.49	
≥ 31	47.16 ± 6.39		12.00 ± 3.89	
婚姻		0.219		2.810*
未婚	47.55 ± 5.29		14.27 ± 3.17	
已婚	47.38 ± 4.93		12.84 ± 3.73	
学历		5.812*		2.453
中专	50.27 ± 7.31		12.00 ± 3.97	
大专或高职	46.54 ± 4.24		13.39 ± 3.69	
本科及以上	48.81 ± 5.80		14.28 ± 2.91	
职称		1.056		2.394
护士	47.86 ± 5.21		13.43 ± 3.57	
护师	46.75 ± 4.64		14.15 ± 3.36	
主管护师	48.00 ± 6.26		12.07 ± 3.49	
编制		-1.036		-1.205
在编编制	47.01 ± 5.00		13.22 ± 3.70	
合同制编制	47.80 ± 5.18		13.85 ± 3.37	

* $P < 0.05$

表2 组织承诺和离职意愿的相关性分析结果

项目	组织承诺和离职意愿	
	r	P
年龄		
≤ 25	-0.319	< 0.001
26~30	-0.306	< 0.001
≥ 31	-0.563	< 0.001
婚姻		
未婚	-0.332	< 0.001
已婚	-0.390	< 0.001
学历		
中专	-0.702	0.016
大专或高职	-0.452	< 0.001
本科及以上	-0.237	0.076
职称		
护士	-0.420	< 0.001
护师	-0.218	0.015
主管护师	-0.518	0.011
编制		
在编编制	-0.390	< 0.001
合同制编制	-0.311	< 0.001

3 讨论与分析

3.1 肿瘤科护士组织承诺的特点

组织承诺是预测员工努力工作、工作绩效和流失率的较好指标^[9]。目前,随着市场经济竞争的加剧和国家对人才流动机制的改革,护士流动频繁,其组织承诺状况也在不断发生变化。尤其是肿瘤科护士,承受着更大的压力:知识和技能要求高,死亡现象的刺激,化疗药物伤害大,护患关系更复杂^[10-11]。压力过大的工作环境对肿瘤科护士的组织承诺产生威胁,本调查研究结果显示,肿瘤科护士的组织承诺平均值为47.47 ± 5.11,属于中等偏下水平,低于儿科护士和社区医务人员^[4, 12]。从人口统计学的角度对护士的组织承诺现状进行分析,结果显示,不同年龄、婚姻状况、职称以及编制护士的组织承诺评分都没有统计学差异($P > 0.05$),但学历因素对肿瘤科护士的组织承诺有统计学意义,表现为大专学历者对组织承诺的得分最低,其次为本科及以上,再其次为中专。在本次调查中大专学历的护士居多(63.04%),提示管理者应关注这部分人群的需求,以保证护理质量。

3.2 肿瘤科护士离职意愿的特点

离职意愿是对工作不满意、离职念头、寻找其他工作倾向与找到其他工作可能之总和表现^[13]。根据离职意愿4个等级划分方法^[8],肿瘤科护士的离职意愿在4个等级的人数分配比例是:很低9人(4.89%),较低53人(28.80%),较高112人(60.87%),很高10(5.43%),提示肿瘤科护士的离职意愿较高,与郑春芳^[8]等人的调查结果相似。从人口统计学的角度对护士的离职意愿进行分析,结果显示,不同学历、职称以及编制的护士离职意愿都没有统计学差异($P>0.05$)。但不同年龄和婚姻状况的护士离职意愿有统计学差异($P<0.05$),表现为:年龄在30岁以上的护士离职意愿最低,和其他两组相比,差异均有统计学意义;已婚的比未婚的护士离职意愿低,可能的原因是年龄较大的护士基本都已结婚(96.88%)、生子,孩子上学和家庭负担较重,一份稳定的收入对于她们来说是非常重要的,而离职后可能找不到合适的工作,因此已婚的护士可能为了保持家庭生活的稳定而离职意愿较低。

3.3 肿瘤科护士组织承诺与离职意愿的相关分析

本研究结果显示肿瘤科护士的组

织承诺和离职意愿评分呈负相关($r=-0.342, P<0.001$),这与国内外的报道一致^[2-4,9]。根据护士的不同情况,本研究对其组织承诺和离职意愿进行更详细的相关性分析,发现:护士年龄在30岁以上的人群,其组织承诺和离职意愿的相关系数较高($r=-0.563$);学历为中专护士的二者相关系数较高($r=-0.702$),职称为主管护师的二者相关系数较高($r=-0.518$);已婚的较未婚的高;在编护士较合同制护士高,可根据护理人员的不同情况,采取有针对性的措施,提高组织承诺水平,降低离职意愿,稳定护理队伍。

本研究的调查结果显示,肿瘤科护士的组织承诺水平较低,离职意愿较高且二者呈负相关。其中,组织承诺和离职意愿二者相关系数较高的为:年龄在30岁以上、学历为中专、职称为主管护师的护士,提示可以根据不同人群的特点,关注重点人群,通过提高护士的组织承诺水平来降低离职意愿,减少护士的流失,提高护理质量。

参考文献

- [1] 赵慧华,吴燕.护理人员流失的相关因素分析与对策.上海护理,2004,4(5):56-57.
- [2] 朴玉粉.组织承诺对护士离职意愿的影响.中国护理管理,2007,7(3):54-55.

- [3] 韶红,张秋敏,张友根,等.医务人员工作满意度组织承诺离职意愿的研究.中国行为医学科学,2004,13(4):450-452.
- [4] 何毅平,褚宏言,韶红,等.社区医务人员离职意愿与工作满意度和组织承诺的关系.中国全科医学,2007,10(1):49-51.
- [5] 凌文铨,张治灿,方俐洛.中国职工组织承诺的结构模型研究.管理科学学报,2000,3(2):76-81.
- [6] 潘慧,玄英哲.护士组织承诺的研究进展.护理学杂志,2007,22(5):72-74.
- [7] Hong L, Alison E. While, K, et al. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. International Journal of Nursing Studies, 2007(44):574-588.
- [8] 郑春芳,朱海利.515名临床护士离职意愿的调查分析.中国护理管理,2007,7(4):29-31.
- [9] Umi Narimawati SE. The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. Journal of Applied Sciences Research, 2007,3(7): 549-557.
- [10] 李三梅,许丽贞.肿瘤科护士心理压力原因分析.解放军医院管理杂志,2007,14(9):649-650.
- [11] 杨天珍,张慧珍,刘莉.肿瘤科护士工作压力研究现状与进展.护理研究,2007,21(9):2276-2279.
- [12] 肖倩,陈建军.儿科护士组织承诺及相关因素分析.护理学杂志,2007,22(21):5-7.
- [13] Buchbinder SB, Wilson M, Melick CF, et al. Primary Care Physician Job Satisfaction and Turnover. The American Journal of Managed Care, 2001,7(7):701-713.

[收稿日期:2009-04-28]

(编辑:崔怀志)



卫生部主管 中国医院协会主办
中国科技论文统计源期刊 中国科技核心期刊
刊号:ISSN 1671-0592 CN 11-4674 (月刊)
定价:16元/期 邮发代号:2-743

- 传播现代经营理念
- 报道学科重大进展
- 交流先进管理经验
- 发布最新权威信息

随时订阅 欢迎投放广告

《中国医院》杂志是由中华人民共和国卫生部主管、中国医院协会主办的兼有医院行业指导和医院管理学术交流双重职能的权威性、科学性、实用性国家级大型期刊,是中国科技论文统计源期刊,中国科技核心期刊。

《中国医院》杂志秉承创新、厚载、求实、贴近医院、服务医院的编辑方针,始终以读者为本,引领潮流,传播现代经营理念,报道学科重大进展,交流先进经验,发布权威信息,融导向性、先进性、学术性、权威性与实用性为一体。

《中国医院》杂志以学术论文和实地采访报道相结合的形式,依托中国医院协会及其三十多个分会/专业委员会,聚集全国医院院长和医院管理专家学者,组成权威性编委会,与各省市区医院管理学会、协会联系紧密。其以高品质的编辑和印制质量,全面的资讯服务,成为读者十分信赖的读物。

《中国医院》杂志的栏目内容包括:医疗卫生领域权威人士的高端访问、综述、论述,针对医院管理经营焦点或热点问题的特别策划、政策法规及权威信息发布、著名医学专家的从医感悟,致力于解决医院管理实际问题的案例分析、医院采风、管理创新、管理实务、医疗机构维权与自律、医院质量、医院评审、医院安全、医院护理、医院IT、医院药事、医院人力资源、医院后勤、医院感染管理、病案管理、门急诊管理、研究与报告、经验交流、医院建筑、海外视窗等。



查询热线:010-67608651/67608652/87677703 传真:010-87677706
地址:北京市丰台区南三环东路27号院芳群公寓6号楼402室(100078)
网址:www.chaj.com.cn E-mail:zggy@vip.163.com