

Research on the Influencing Factors and Countermeasures of Military Nursing Staff's Willingness to Resign

Andong Xie, Pei Shao, Ting Xiao*

Department of Nursing, The Air-Force Medical University, Xi'an Shaanxi
Email: 1782069030@qq.com, peipeisweet@163.com, *812698871@qq.com

Received: Mar. 25th, 2020; accepted: Apr. 10th, 2020; published: Apr. 17th, 2020

Abstract

This paper summarizes the survey on the resignation of domestic military nursing staff, understands the reasons for the resignation of military-hired nurses, explores the willingness and reasons for resignation of military nursing staff, in order to mobilize the enthusiasm of nursing staff at all levels, improve group cohesion, and promote the sustainable development of nursing teams, providing the basis and reference for ensuring that the army passes the structural adjustment phase smoothly.

Keywords

Resign, Influencing Factors, Military Nurse

军队护理人员离职意愿的影响因素及应对措施研究

谢安东, 邵佩, 肖婷*

空军军医大学护理系, 陕西 西安
Email: 1782069030@qq.com, peipeisweet@163.com, *812698871@qq.com

收稿日期: 2020年3月25日; 录用日期: 2020年4月10日; 发布日期: 2020年4月17日

摘要

本文对国内军队护理人员离职相关调查进行综述, 了解军队聘用护士的离职原因, 探讨军队护理人员的

*通讯作者。

离职意愿与离职原因,为调动各级护理人员工作积极性、提高群体凝聚力、促进护理队伍可持续发展,保证军队平稳地度过结构调整阶段提供依据和参考。

关键词

离职,影响因素,军队护士

Copyright © 2020 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

目前,护理人员短缺已成为全球性问题。护理人员的高离职率也备受关注。随着军队编制体制改革,军队护理力量逐步向多元化结构发展。军人护士、文职护士、士官护士、聘用护士、职员护士、返聘护士6种类别并存,聘用护士的所占比例最大(73.3%) [1]。随着军改的不断深入,目前文职护士和聘用护士已成为军队护理队伍的中坚力量,而近年军队聘用护士的离职率达到9%~25% [2]。如何降低军队护理队伍的离职率,提高队伍凝聚力,稳定军队医院护理队伍建设,是军队后勤保障能力面临的问题。本文通过对文职护士和聘用护士的离职原因进行综述,并提出相应应对措施,为各级决策部门提供有效参考。

2. 聘用护士的离职原因分析

2.1. 地位不对等,心理落差大

目前,对于军队聘用护士离职原因出现频率最多的为同工不同酬的待遇。蔡岩等通过对军队聘用护士进行离职原因质性研究,发现聘用护士认为自己处在医院地位的最底端,缺少归宿感和安全感[3];陶玉秀等[4]调查了西北地区不同编制护士的职业认同感和离职医院,得出聘用护士的离职意愿明显高于文职护士。聘用护士承担着与军人护士、文职护士同样的工作量,但薪酬、福利待遇、保险、晋升机会等于文职护士存在明显差异,且由于职业发展较受限,致使工作积极性不高。董玲[5]认为同工不同酬不仅挫伤了聘用护士的积极性,弱化了护士的归属感和工作成就感,产生边干边看的心态,若找到更好的工作就离职。

2.2. 社会认同感低,付出收获不成正比

受传统观念和根深蒂固的重医轻护现象影响,护士不论学历多高,能力多强,其社会评价均较低。很多年轻护士原本抱着救死扶伤的信念走入临床,在工作几年后,由于社会地位和社会认同感与自身付出和期望差异过大,出现失衡心理,丧失了对工作的职业自豪感和价值感[6]。随着军队聘用护士数量不断增加,聘用护士承担着越来越多的临床护理、教学和科研任务,随着人员更新和交替,经常导致工作量增加、任务繁重的情况,进一步加重了聘用护士的离职意愿[2]。

2.3. 职业风险大,工作环境欠佳

护理人员作为直接接触患者最多的群体,职业暴露风险高,在护理危重症患者时,还需要进行各种基础护理,直接接触病人的各类体液、分泌物,且经常直面患者的死亡,一旦发生意外,甚至需要承担法律责任。这些都给护理人员造成了高度压力和精神耗竭。另外,医患关系的紧张、患者和家属对护理

人员的不尊重、防护措施的不到位,加之不定期的考试、检查和事务性工作等,消耗了聘用护士对职业的认同和自豪感,严重打击了聘用护士的自信心。

3. 文职护士的离职意愿分析

近年来,随着文职队伍的正规化、制度化,文职人员待遇的提高,职业前景更加明朗,相关的培养方向、晋升标准、业务评定等配套制度和措施更加规范,文职护士的离职意愿较聘用护士明显要低,且亦明显低于军队编制体制改革前。已有的文职护士离职原因研究多为军改前开展。

姜春萍等[7]对离职的非现役男护士进行质性访谈,认为社会偏见和较低的职业社会认同感使得男护士的职业倦怠感更重,外部就业环境与待遇的吸引,使得男护士从军队单位离职,去往管理相对松一些的地方医院或者医药公司任职。

王娜[8]通过研究发现,非现役文职护士对工作风险的认知对离职意愿有重要影响。仅风险感受一个自变量可以解释离职倾向 34%的变异性,自身风险感受越强烈,其离职意愿越明显。王莹[9]认为非现役文职护士比较喜欢留在军队工作,认为在部队工作有意义,可以为自己带来心理上的愉悦感和自豪感,有主动离职倾向主要是由于组织承诺度低,早期的薪酬制度不完善导致。

4. 应对军队护理人员离职的相关措施

4.1. 规范管理制度

文职护士与聘用护士其管理制度有相同部分,也需要有所侧重。文职护士由于需要执行平战时的卫勤保障任务,需要重点强化军人素质,强化在执行军事、非军事任务时的执行能力,培养服从命令、听从指挥能力,提高为兵服务保障力;聘用护士则需强调岗位执行能力、基本技能和专科业务能力,且重点培养骨干,储备人才,给予同等的发展机会[1]。

4.2. 缩小待遇差距,提升荣誉意识

提高聘用护士待遇,提升组织承诺度,规范薪酬、福利、保险等相关制度,减少同工不同酬的现象,为聘用护士发放军队工作证书、证明等,提升聘用护士的归属感和荣誉感,加强聘用护士愿意主动为单位建设发展努力工作的决心和动力。

4.3. 重视心理健康,提高职业认同感

及时调整和转变护理人员的职业态度及职业心理极为重要[3]。管理者应充分重视护士的心理健康状态,加大对护士职业认同感的教育,使其树立正确的职业观、价值观。定期开展满意度、离职意愿调查,及时查找人员在工作中的行为和心理根源[10],发现管理中存在的问题,对护士的工作予以充分肯定,理解从事护理事业的意义,消除护士的自卑感,从而提升职业认同感。

4.4. 优化工作环境,降低职业风险

护理人员经常处在抢救病人的一线,过硬的业务能力和操作技能是挽救生命,防止职业伤害的前提。医院和科室管理部门应当采取积极措施,通过优化护理人员的工作环境,引进新技术,加强护理人员业务学习和自身防护练习等措施,降低职业风险概率,从而降低护理人员的风险感受。

4.5. 建立机动人力库,保证护理工作正常运转

护理管理部门应当发挥管理协调作用,在明确护理岗位分类与人员编配原则基础上,积极建立机动护士人力资源库,有效应对科室护士离职导致的岗位空缺,同时科室护士长应当居安思危,积极准备应

对预案, 确保在人员临时离职时, 能有效应对, 以减轻对科室护理工作的影响, 保障临床护理工作安全稳定。

5. 小结

军队单位近年的编制体制调整, 使得部分护理人员尤其是聘用护士离职, 给护理工作造成了一定困扰。离职原因包括多个方面, 尤以薪酬、福利待遇、社会认同度低和职业风险大为甚。护理管理者必须高度重视护士的离职问题, 规范护理管理制度, 缩小待遇差距, 重视心理教育, 运用激励机制调动护士的工作、学习主动性和积极性, 确保护士的合法权益, 及时挽留人才, 提高军队护理质量, 促进军队护理事业蓬勃发展。

基金项目

基金资助: 陕西省高等教育学会 2017 年度高等教育科学研究项目(XGH17277); 军队医学科技青年培育计划(19QNP029)。

参考文献

- [1] 陈丽丽, 谭红涛, 雷春阳. 军队医院护理队伍结构多元化状况分析与管理[J]. 护理学报, 2010(4): 20-22.
- [2] 王丽芹, 张俊红. 军队医院聘用护士离职对护士长影响的质性研究[J]. 解放军护理杂志, 2015, 32(13): 25-27.
- [3] 蔡岩, 张俞, 隋彦. 军队聘用护士离职的质性研究[J]. 中国卫生产业, 2016, 13(17): 45-47.
- [4] 陶玉秀, 梁晓燕. 西北地区军队医院护士执业认同感与离职意愿调查[J]. 解放军医院管理杂志, 2016, 23(8): 754-755.
- [5] 董玲. 聘用护士使用中的问题与对策建议[J]. 中国护理管理, 2006(2): 47.
- [6] 罗丽娜. 军队疗养院聘用制护士离职原因分析[J]. 中国疗养医学, 2012, 21(6): 538-539.
- [7] 姜春平, 张丽君, 李勇, 等. 军队医院手术室非现役文职男护士离职原因分析[J]. 解放军医院管理杂志, 2016, 23(3): 234-235, 241.
- [8] 王娜, 王振维. 非现役文职护士工作风险认知对工作投入及离职倾向的影响[J]. 西南国防医药, 2009, 26(17): 8-10.
- [9] 王莹, 谢漫. 军队疗养院非现役文职护士工作满意度、组织承诺与离职意愿的调查[J]. 解放军护理杂志, 2009, 26(17): 8-10.
- [10] 陈初英. 军队疗养院文职护士工作满意度相关情况调查分析[J]. 当代护士, 2014(12): 24-25.