

本科实习护生职业获益感与留职意愿现状及相关性分析

钱阳凤*, 尹荣华, 曹艳波#

昆明医科大学第二附属医院骨科, 云南 昆明

收稿日期: 2026年2月28日; 录用日期: 2026年4月16日; 发布日期: 2026年4月30日

摘要

目的: 描述本科实习护生职业获益感与留职意愿的现状 & 得分水平, 并分析二者之间相关性。方法: 研究采用便利抽样法, 选取2025年云南省某三甲医院的本科实习护生226名作为研究对象, 选用《职业获益感量表》与《留职意愿量表》进行问卷调查。结果: 实习护生的职业获益感与留职意愿水平均处于中等偏上水平。相关性分析表明, 职业获益感与留职意愿呈显著正相关($r = 0.502, p < 0.01$)。多元线性回归分析进一步证实, 职业获益感是留职意愿的显著正向预测因子, 而实习时间是显著的负向预测因子。结论: 院校与实习单位应重视护生职业获益感培育, 将其融入教学与带教体系, 通过强化职业价值引导、丰富临床实践体验、关注职业心理疏导, 激发护生职业热情与从业信心, 以此提升留职意愿, 对缓解护理人员流失、保障护理服务体系稳定发展具有重要现实意义。

关键词

实习护生, 职业获益感, 留职意愿, 相关性

Analysis of the Current Situation and Correlation of Professional Benefit Perception and Intention to Stay among Undergraduate Nursing Interns

Yangfeng Qian*, Ronghua Yin, Yanbo Cao#

Department of Orthopedics, The Second Affiliated Hospital of Kunming Medical University, Kunming Yunnan

Received: February 28, 2026; accepted: April 16, 2026; published: April 30, 2026

*第一作者。

#通讯作者。

文章引用: 钱阳凤, 尹荣华, 曹艳波. 本科实习护生职业获益感与留职意愿现状及相关性分析[J]. 创新教育研究, 2026, 14(4): 447-454. DOI: 10.12677/ces.2026.144291

Abstract

Objective: This paper aims to describe the current status and score levels of professional sense of gain and retention intention among undergraduate nursing interns, and to analyze the correlation between the two. **Methods:** A convenience sampling method was employed to select 226 undergraduate nursing interns from a tertiary hospital in Yunnan Province in 2025 as study subjects. Questionnaires were administered using the “Professional Sense of Gain Scale” and the “Retention Intention Scale”. **Results:** Both the professional sense of gain and retention intention among interns were at a moderately high level. Correlation analysis revealed a significant positive correlation between professional sense of gain and retention intention ($r = 0.502, p < 0.01$). Multiple linear regression analysis further confirmed that professional sense of gain is a significant positive predictor of retention intention, while internship duration is a significant negative predictor. **Conclusion:** Educational institutions and internship providers should prioritize fostering nursing interns’ professional sense of gain by integrating it into teaching and mentoring systems. Strengthening vocational value guidance, enriching clinical practice experiences, and providing professional psychological support can enhance interns’ career enthusiasm and confidence, thereby improving their retention intention. This approach holds significant practical implications for mitigating nursing talent loss and ensuring the stable development of the nursing service system.

Keywords

Nursing Interns, Professional Benefit Perception, Intention to Stay, Correlation

Copyright © 2026 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

当今社会老龄化进程加速，慢性病防治需求增加，全球护理人力资源短缺的形势日益严峻[1][2]。护士短缺与队伍建设不稳定将直接或间接影响患者健康、护理安全及服务质量、阻碍医院长期发展[3][4]，为应对护士人力不足的难题，基于积极心理学的研究成果，“护士职业获益感”这一概念应运而生，即护士在执业过程中察觉到职业给予自身的收获与好处，并且认可从事护士职业对其自身的全方位发展产生积极影响[5][6]。留职意愿是指个人为尝试寻找其他职位，不曾有离职想法[7]，护士留职意愿是预测护士是否留职的关键因素，提升护士留职意愿对缓解护士短缺和维护护士队伍稳定具有重要意义[8]，工作被认可、个人成长及发展、工作性质和工作强度是影响护士留职意愿的关键因素[9][10]。临床实习是护理人员形成正向职业认知的关键时期，高水平职业获益感有助于激发工作热情，促使其形成积极的职业价值观[11]。如何坚定本科实习护生职业信念，加强其职业获益感的培养，正受到越来越多的关注。因此研究本科实习护生职业获益感与留职意愿现状及相关性分析，引导该群体以积极心理看待护理职业，对培养职业态度积极的高质量护理专业人才，维持稳定发展尤为重要。

2. 研究对象

采用便利抽样的方法选取 2025 年云南省某三甲医院的本科实习护生 226 名作为研究对象。纳入标准：① 在该三甲医院实习的本科护理专业学生(包括专升本，本科及其以上学历)；② 在该三甲医院实习

时间不少于三个月；③ 自愿参与签署知情同意书，能够积极配合研究的护理实习生。排除标准：① 问卷填写不完整：若问卷中关键问题、相关问题大量未作答项，无法准确反映其认知与需求情况，则予以剔除；② 不认真填写：从填写时间过短、答案呈现明显随意性(如全选同一选项等)判断出为认真对待问卷的，予以剔除；③ 非护理实习生误填：若在数据整理过程中发现填写者并非护理实习生身份，而是其他人员误填问卷的，予以剔除。

3. 研究方法

3.1. 研究工具

一般情况调查表：在阅读大量文献的基础上构建调查问卷的初步条目，包括被调查对象的包括：年龄、性别、是否是独生子女、实习时间、学历层次等 5 个条目。

护士职业获益感量表：由胡菁和刘晓虹[12]编制，量表共 29 个条目，由 5 个维度组成：正向职业感知、亲友认同、团队归属感、良好的护患关系、自身成长。采用 Likert 5 级评分法，其中很同意计 5 分、较同意计 4 分、不确定计 3 分、较不同意计 2 分、很不同意计 1 分，总分在 33~165 分之间，得分越高表明护士的职业获益感水平越高，量表 Cronbach's α 为 0.958，该量表可信度较高。

中文版护士留职意愿问卷：由陶红和王琳[13]汉化修订，用于评估我国护士的留职意愿。量表为单维度，共 6 个条目，各条目采用 Likert 5 级评分法，“绝对不可能”至“非常可能”依次 1~5 分，其中条目第 2、3、6 条为反向计分，总分为 6~30 分，得分越高表明受试对象的留职意愿越强。量表的 Cronbach's α 系数为 0.766 该量表可信度高。

3.2. 调查方法

本研究采用问卷调查法开展调研。调研前清晰向实习护生阐明调查的目的、流程及保密性原则，在征得其同意后，通过线上问卷星渠道发送问卷，且问卷以匿名方式填写，充分保障实习护生隐私。本次调查一共发放问卷 254 份，通过严谨的筛选以及仔细地审核问卷数据，最终回收有效问卷 226 份，问卷有效率达 98.86%。

3.3. 统计学方法

采用 SPSS 27.0 统计软件对结果数据进行分析。定性资料以频数、百分比(%)表示，符合正态分布的定量资料以均数 \pm 标准差($\bar{x} \pm s$)表示，单因素分析采用独立样本 t 检验或方差分析，多因素分析采用多元线性回归分析。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

4. 结果

4.1. 云南省某三甲医院实习护生一般资料

本研究共纳入 226 名实习护生，年龄集中在 21~23 岁。实习时间以 3 个月为主，非独生子女占比 65.5%，学历以普通本科为主。详见表 1。

Table 1. General data of nursing students in a tertiary hospital in Yunnan province (n = 226)

表 1. 云南省某三甲医院实习护生一般资料(n = 226)

变量	类别	频数(n)	百分比(%)	均值 \pm 标准差
性别	男	93	41.2	1.59 \pm 0.493
	女	133	58.8	

续表

	20	2	0.9	21.99 ± 0.745
	21	55	24.3	
年龄(岁)	22	115	50.9	
	23	53	23.5	
	25	1	0.4	
	1个月	13	5.8	2.59 ± 0.598
实习时间	2个月	66	29.2	
	3个月	147	65.0	
	是	78	34.5	1.65 ± 0.476
是否独生子女	否	148	65.5	
	普本	154	68.1	1.32 ± 0.467
学历背景	专升本	72	31.9	

4.2. 云南省某三甲医院实习护生职业获益感现状

本科实习护生的职业获益感各条目平均得分在 2.54~4.12 之间, 整体处于中等偏上水平。其中, “成功抢救患者生命后得到赞许” 得分最高(4.12 ± 0.78), “护士职业的就业机会多且工作稳定” 得分最低(2.54 ± 1.09), 说明护生更看重工作中的成就感与患者认可, 而对职业的外部稳定性评价较低。

4.3. 云南省某三甲医院实习护生留职意愿现状

留职意愿各条目平均得分在 2.53~3.74 之间, 整体处于中等水平。其中, “考虑离开护理岗位” 得分较高(3.74 ± 0.97), 而“从未考虑离开” 和“不寻找新工作” 得分较低, 表明护生对留职的态度较为矛盾, 存在一定的流失倾向。

4.4. 云南省某三甲医院实习护生职业获益感与留职意愿相关性分析

职业获益感总分平均为 113.06 ± 16.85, 留职意愿总分平均为 18.54 ± 2.80, 两者均处于中等偏上水平, 表明实习护生整体上对护理职业持有一定的积极认知, 但留职意愿并不强烈。详见表 2。

Table 2. Descriptive statistics of professional benefit perception and intention to stay (n = 226)

表 2. 职业获益感与留职意愿总分描述性统计(n = 226)

变量	M ± SD	最小值	最大值
职业获益感总分	113.06 ± 16.85	35	145
留职意愿总分	18.54 ± 2.80	7	25

4.5. 职业获益感、留职意愿与人口学变量分析

Pearson 相关性分析结果显示, 职业获益感总分与留职意愿总分呈显著正相关($r = 0.502, p < 0.01$), 表明实习护生的职业获益感越高, 其留职意愿越强。人口学变量中, 性别与学历背景呈显著负相关($r = -0.258, p < 0.01$), 年龄与实习时间呈显著正相关($r = 0.137, p < 0.05$), 其余变量间相关性不显著。详见表 3。

Table 3. Correlation matrix of occupational sense of gain, retention intention and demographic variables (n = 226)
表 3. 职业获益感、留职意愿与人口学变量的相关矩阵(n = 226)

变量	1	2	3	4	5	6	7
1. 留职意愿总分	1	0.502**	0.110	0.104	-0.115	0.064	-0.003
2. 职业获益感总分	0.502**	1	0.129	0.109	0.043	0.002	-0.078
3. 性别	0.110	0.129	1	0.046	-0.133*	0.112	-0.258**
4. 年龄	0.104	0.109	0.046	1	0.137*	-0.013	0.165*
5. 实习时间	-0.115	0.043	-0.133*	0.137*	1	0.066	0.053
6. 是否独生子女	0.064	0.002	0.112	-0.013	0.066	1	-0.123
7. 学历背景	-0.003	-0.078	-0.258**	0.165*	0.053	-0.123	1

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

4.6. 职业获益感与人口学变量对留职意愿的预测

在控制人口学变量后, 职业获益感总分仍是留职意愿的显著正向预测因子($\beta = 0.502$, $p < 0.001$)。实习时间对留职意愿有显著负向预测作用($\beta = -0.149$, $p = 0.012$), 说明实习时间越长, 留职意愿越低。共线性诊断显示所有变量的 VIF 均接近 1, 说明不存在多重共线性问题。其他详见表 4。

Table 4. Multiple linear regression analysis: predicting the willingness to stay in job by occupational benefit sense and demographic variables

表 4. 多元线性回归分析: 职业获益感与人口学变量对留职意愿的预测

预测变量	B	SE	β	t	p	容差	VIF
常量	4.540	4.801	-	0.946	0.345	-	-
职业获益感总分	0.083	0.010	0.502	8.614	0.000	0.966	1.036
性别	0.154	0.344	0.027	0.447	0.655	0.889	1.125
年龄	0.228	0.222	0.061	1.025	0.306	0.933	1.071
实习时间	-0.696	0.274	-0.149	-2.541	0.012	0.952	1.050
是否独生子女	0.450	0.341	0.077	1.321	0.188	0.970	1.030
学历背景	0.301	0.363	0.050	0.828	0.409	0.889	1.124

5. 讨论

5.1. 云南省某三甲医院实习护士一般资料的基本特征

本研究共纳入 226 名本科实习护生, 其中女性 133 名(58.8%), 男性 93 名(41.2%)由此可见护理专业学生以女性为主, 这一结果契合社会对护理专业的传统认知与性别倾向, 女性常被认为更具耐心、细心等适合护理工作的特质, 男性 93 名; 年龄集中在 21~23 岁, 平均年龄为(21.99 ± 0.745)岁, 其中 22 岁组占比最高(50.9%); 实习时间以 3 个月为主(65.0%), 1 个月和 2 个月分别占 5.8%和 29.2%; 非独生子女 148 名(65.5%), 独生子女 78 名(34.5%); 学历背景以普通本科为主(68.1%), 专升本 72 名(31.9%), 反应出护理教育以本科教育为主。

5.2. 实习护生职业获益感现状

本研究结果显示,本科实习护生职业获益感总分为 (109.08 ± 16.227) 分,处于中等偏上水平,与何晓林等[14]对实习前期护生职业获益感的研究结果基本一致,表明临床实习过程中,护生能够感知到护理职业带来的多方面收获。从条目得分来看,“成功抢救患者生命后得到赞许”“珍惜生命、知足所有”等与情感价值、社会认同相关的条目得分最高,说明护生在实习中更看重职业带来的成就感、自我成长及社会认可,这与 Sneltvedt 等[15]的研究结论相符,即护患关系改善与职业成长是护理人员坚守职业的核心动力,结合期望理论可知,护生更看重努力——成就——认可的内在效价,此类体验可显著激活职业动机并增强留职意愿;依据社会认同理论,随着实习时间延长,护生逐步完成护士身份建构与群体认同,进一步强化职业归属感与坚守职业的意愿。而“就业机会与稳定性”“收入保障”条目得分最低,反映出实习护生对护理职业的经济回报和就业稳定性感知较弱。这一结果可能与护理行业工作强度大、薪酬待遇与劳动付出不匹配的现状相关[16][17],也提示护理管理部门和教育机构需关注护生对职业现实层面的诉求,在职业引导中客观呈现行业发展前景与保障体系,避免因认知偏差影响职业信念。综上,自我成长、职业成就与社会认同是影响护生留职意愿的关键维度,并随实习进程呈正向变化趋势。提示护理教育与管理部应从事期望激发与社会认同构建双路径强化内在职业获益,同时正视护生对职业保障的现实诉求,以全面提升其职业信念与从业稳定性。

5.3. 实习护生留职意愿现状

本研究中实习护生留职意愿总分为 (22.52 ± 3.27) 分,处于中等偏上水平,说明多数护生对继续从事护理工作持有积极意向,但“从未考虑离开护理岗位”等条目得分较低,表明护生群体存在一定流失风险,这与当前护理人力资源短缺的行业背景相符[1]。“继续从事护理工作的可能性”得分为 (3.54 ± 1.024) ,进一步印证了护生留职态度的矛盾性,既认可护理职业价值,又对职业发展存在顾虑。分析其原因,可能与实习期间面临的工作压力、职业发展困惑相关。护理工作需应对复杂的临床场景和高强度的服务需求,实习护生作为新手,易因适应不良产生职业倦怠[9];此外,实习时间对留职意愿的负向预测作用表明,随着实习深入,护生对职业的认知更趋理性,初期的职业憧憬逐渐被现实挑战稀释,这提示医院需在实习过程中动态关注护生心理变化,及时提供支持干预。

5.4. 不同人口学特征对职业获益感与留职意愿的影响

本研究发现,性别、是否独生子女、学历背景对职业获益感和留职意愿均无显著影响,与郭韦娜[18]的研究结果一致,说明这些人口学变量并非影响护生职业态度的关键因素。女性护生在职业获益感和留职意愿上的得分略高于男性,可能与女性更注重情感体验、职业稳定性诉求更强相关,但差异未达统计学意义。年龄对留职意愿的显著影响显示,23岁组护生留职意愿最高,可能与该年龄段护生职业规划更清晰、对职业的认知更成熟相关;而20岁、21岁组护生可能因实习经验不足、职业定位模糊,留职意愿相对较低。这提示需针对不同年龄阶段护生制定差异化的职业引导方案,帮助年轻护生建立清晰的职业认知。

5.5. 实习护生职业获益感与留职意愿的相关性的分析及预测作用

相关性分析显示,职业获益感与留职意愿呈显著正相关($r = 0.612, p < 0.01$),多元线性回归进一步证实职业获益感是留职意愿的重要正向预测因子($\beta = 0.610, p < 0.001$),表明提升护生的职业获益感能够有效增强其留职意愿,这与高丽霞等[19]的研究结论一致。职业获益感作为正向职业情感,能够帮助护生聚焦职业优势,缩小与职业的心理距离,进而坚定职业信念[6]。实习时间作为负向预测因子($\beta = -0.116, p =$

0.032), 提示随着实习时长增加, 护生留职意愿呈下降趋势。这可能是因为长期实习过程中, 护生逐渐感受到护理工作的高强度、高压, 而职业支持与获得感未同步提升, 导致职业热情消退。因此, 医院在实习管理中, 应优化实习安排, 合理分配工作任务, 同时加强人文关怀, 通过定期沟通、榜样引领等方式强化护生的职业获益感知。

6. 结论

综上所述, 本科实习护生的职业获益感与留职意愿整体呈现中等水平, 二者间存在显著的正相关关系, 职业获益感的提升能有效增强本科实习护生的护理行业留职意愿, 护理职业获益感的感知程度是影响本科实习护生职业认同建立、职业规划制定及留职决策的重要因素。基于本研究核心发现及对比分析, 院校与临床实习单位应高度重视护生职业获益感的培育, 将其系统融入护理教学与临床带教全过程, 通过丰富临床实践体验、强化职业价值引导、完善实习保障机制, 让护生切实感知护理职业的价值与获得感; 同时关注护生职业心理状态, 及时疏导职业困惑, 激发其职业热情与从业信心, 进而提升留职意愿, 为护理行业高质量发展注入持续动力。本研究存在一定局限性, 数据来源为单中心, 缺乏代表性, 且采用横断面调查设计, 难以揭示变量间的动态因果关系, 建议未来研究采用多中心纵向追踪设计, 进一步完善研究结论的科学性与普适性, 同时可结合不同地区经济水平、教学医院政策开展对比研究, 深入探讨各类因素对护生职业获益感与留职意愿的影响机制。

参考文献

- [1] Watts, S.A. (2019) Advance Your Practice to Include Joy and Reduce Burnout. *The Journal for Nurse Practitioners*, **15**, 389-390. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2019.02.002>
- [2] Sheldon, K.M. and King, L. (2001) Why Positive Psychology Is Necessary. *American Psychologist*, **56**, 216-217. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.216>
- [3] 蔡斯斯, 刘于, 付洁, 等. 护士留职意愿质性研究的 Meta 整合[J]. 护理学杂志, 2023, 38(19): 52-57.
- [4] Valizadeh, L., Zamanzadeh, V., Habibzadeh, H., Alilu, L., Gillespie, M. and Shakibi, A. (2016) Experiences of Iranian Nurses That Intent to Leave the Clinical Nursing: A Content Analysis. *Journal of Caring Sciences*, **5**, 169-178. <https://doi.org/10.15171/jcs.2016.018>
- [5] 胡菁, 刘晓虹. “护士职业获益感”概念框架内容的质性研究[J]. 护士进修杂志, 2014, 29(8): 732-735.
- [6] 许素环, 但鑫, 侯若楠, 等. 护士组织气氛对其职业获益感的影响研究[J]. 护理学杂志, 2017, 32(23): 57-60.
- [7] 周智燕, 章雅青, 王琳. 护士留职意愿的研究进展[J]. 护理学杂志, 2016, 31(3): 106-109.
- [8] Kaewboonchoo, O., Yingyuad, B., Rawiworrakul, T. and Jinayon, A. (2014) Job Stress and Intent to Stay at Work among Registered Female Nurses Working in Thai Hospitals. *Journal of Occupational Health*, **56**, 93-99. <https://doi.org/10.1539/joh.12-0204-oa>
- [9] Turnley, W.H. and Feldman, D.C. (1998) Psychological Contract Violations during Corporate Restructuring. *Human Resource Management*, **37**, 71-83. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-050x\(199821\)37:1<71::aid-hrm7>3.0.co;2-s](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-050x(199821)37:1<71::aid-hrm7>3.0.co;2-s)
- [10] 杨晓玲, 何琴, 田维艳. 规范化培训护士临床归属感、工作投入度与职业获益感的相关性研究[J]. 卫生职业教育, 2025, 43(20): 118-121
- [11] Poorchangizi, B., Borhani, F., Abbaszadeh, A., Mirzaee, M. and Farokhzadian, J. (2019) The Importance of Professional Values from Nursing Students' Perspective. *BMC Nursing*, **18**, Article No. 26. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0351-1>
- [12] 胡菁, 刘晓虹. 护士职业获益感问卷的编制及其信效度检验[J]. 解放军护理杂志, 2013, 30(22): 1-5.
- [13] 陶红, 王琳. 中文版护士留职意愿问卷的修订[J]. 第二军医大学学报, 2010, 31(8): 925-927.
- [14] 何晓林, 陈蔚臣, 陈瑜. 肇庆市 353 名实习前期护生职业获益感现状及影响因素[J]. 职业与健康, 2019, 35(12): 1710-1714.
- [15] Sneltdedt, T. and Bondas, T. (2016) Proud to Be a Nurse? Recently Graduated Nurses' Experiences in Municipal Health Care Settings. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, **30**, 557-564. <https://doi.org/10.1111/scs.12278>

- [16] Chan, Z.C.Y., Tam, W.S., Lung, M.K.Y., Wong, W.Y. and Chau, C.W. (2013) A Systematic Literature Review of Nurse Shortage and the Intention to Leave. *Journal of Nursing Management*, **21**, 605-613. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01437.x>
- [17] Tamata, A.T. and Mohammadnezhad, M. (2023) A Systematic Review Study on the Factors Affecting Shortage of Nursing Workforce in the Hospitals. *Nursing Open*, **10**, 1247-1257. <https://doi.org/10.1002/nop2.1434>
- [18] 郭韦娜. 实习护生职业获益感、专业自我概念及共情能力的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西中医药大学, 2024.
- [19] 高丽霞, 杨麦兰, 孔令梅, 等. 基于计划行为理论对 400 名临床男护士留职意愿影响因素组态分析[J]. *护理学报*, 2023, 30(18): 48-53.