

# 外科护士大五人格特质与出勤主义行为的相关性分析

朱继萍<sup>1</sup>, 郭舒婕<sup>2</sup>, 张姮<sup>1</sup>, 成巧梅<sup>1</sup>

Relationship between the big five personality traits and presenteeism among surgical nurses Zhu Jiping, Guo Shujie, Zhang Heng, Cheng Qiaomei

**摘要:**目的 探讨外科护士大五人格特质与出勤主义行为的相关性,为制定针对性干预措施提供参考。方法 采用一般资料调查表、大五人格特质简化(NEO-FFI)中文版问卷、出勤主义行为问卷,对 303 名外科护士进行问卷调查分析。结果 出勤主义行为得分  $6.08 \pm 1.78$ ,大五人格特质的神经质、外向性、开放性、宜人性与责任感维度得分  $(34.35 \pm 7.07) \sim (42.68 \pm 5.27)$  分;神经质、外向性维度与出勤主义行为的相关系数  $r=0.180, -0.128$ ,均  $P < 0.05$ ;分层回归分析显示,职称、神经质维度是出勤主义行为的主要影响因素(均  $P < 0.05$ ),年龄亦有一定影响( $P=0.051$ )。结论 外科护士出勤主义行为呈中等偏高水平,较高职称、较大年龄,及神经质倾向者发生出勤主义行为较高;护理管理者应采取针对性措施加以干预,以降低其出勤主义行为,维护护士身心健康。

**关键词:** 护士; 外科; 出勤主义行为; 大五人格; 调查分析

**中图分类号:** R473.6; R192.6 **文献标识码:** C **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.20.077

出勤主义行为(Presenteeism)是指员工自身感到心理或生理不健康、不舒服,但仍参加工作,由此可能带来生产力损失和其他负面影响的行为<sup>[1]</sup>。Knani 等<sup>[2]</sup>研究表明,由于害怕解雇、损失报酬等各种原因,医疗保健行业员工往往会因为各种原因而“带病工作”。当护士带病参加工作时,无法集中精力全身心投入到工作中,工作投入水平降低,自身工作效率低下,进一步增加护理工作不良事件发生率,降低护理质量<sup>[3]</sup>,护理临床工作量大,可替代性低,导致医护人员是出勤主义行为发生率较高的职业之一<sup>[4]</sup>。人格是由可测量特征的个体与他人反应、互动方式的组成的总和。某些压力源(例如管理政策、时间压力、工作需求、工作量、健康因素和工作不安全感)是员工产生出勤主义行为的先兆,人格特质影响个体的压力感知<sup>[5]</sup>。19 世纪以来,影响最广泛的人格特质流派认为,人格特质作为个体内在且持久的特质系统,可以促进个体行为的一致性,影响人类的外显行为和感知<sup>[6]</sup>。在人格特质的理论模型中,最突出的成果是 McCrae 等<sup>[7]</sup>提出的人格五因素模型,分别为神经质或情绪稳定性、外向性、经验开放性、宜人性和责任感。责任感作为一个人努力工作和实现目标能动性的体现<sup>[8]</sup>,被认为是出勤主义行为最重要的决定因素之一,它既能宏观上识别整个人格,又能在微观上细化个体内差异。然而人格特质是如何影响护士出勤主义行为,尚未见报道。本研究对外科护理人员进行人格特质与出勤主义行为的调查,分析其关系,为护理管理者制定有效的应对策略提供依据。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 2019 年 9~11 月,采用便利抽样法选取河南省某省级三甲医院外科护士作为调查对象,纳入标准:①持有护士执业资格证书并注册;②在外科工

作 1 年以上;③知情,自愿参与调查。排除调查期间休假的护士。按上述标准共获得有效资料 303 人,其中男 10 人,女 293 人;年龄 23~45( $31.25 \pm 5.87$ )岁。学历:大专 30 人,本科 263 人,硕士 10 人。职称:护士 47 人,护师 105 人,主管护师 148 人,副主任护师 3 人。工作年限为 1~34 年,中位数为 7 年。用工性质:正式编制 19 人,合同制 211 人,人事代理 73 人。职务:无 288 人,教学/护理组长 15 人。科室:神经外科 49 人,肝胆外科 57 人,胃肠外科 46 人,胸外科 56 人,泌尿外科 67 人,血管外科 28 人。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①一般资料调查问卷,自行编制,内容包括性别、年龄、学历、所在科室、工龄、职称等。②出勤主义行为问卷,由 Luo 等<sup>[9]</sup>开发,为 2 个条目(尽管感到不适,你仍然迫使自己参加工作;尽管有诸如头疼或者背痛等身体症状,你仍然迫使自己参加工作),用于测量临床护士的出勤主义行为。被试者需要回忆自己在过去 6 个月中发生该行为的次数并进行评价,从来没有计 1 分、1 次计 2 分、2~5 次计 3 分、超过 5 次计 4 分。2 个条目得分相加=总得分,得分越高,说明被试者出现出勤主义行为的频率越高。该问卷中文版的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.868。③大五人格特质调查问卷,大五人格特质简化版(Neuroticism Extraversion Openness Five-Factor Inventory, NEO-FFI)由 Costa Jr 等<sup>[10]</sup>编制,本研究采用许淑莲等<sup>[11]</sup>汉化版问卷,包括神经质、外向性、开放性、宜人性和责任感 5 个维度共 60 个条目(每个维度均为 12 个条目),采取 Likert 5 级评分,从 1 至 5 依次代表“非常不符合”至“非常符合”,得分越高表示越倾向于本维度特质。该问卷被广泛应用<sup>[12-14]</sup>。本研究中,NEO-FFI 中文版 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.626~0.835。

**1.2.2 调查方法** 调查者征得护理部及各病区护士长同意后,通过微信向护士转发电子问卷链接。问卷首页详细阐述研究的目的、内容、保密原则和填写说明,调查对象匿名填写后线上提交,共收回问卷 304

作者单位:河南省人民医院 1. 泌尿外科 2. 门诊部(河南 郑州, 450003)  
朱继萍:女,本科,副主任护师,护士长  
通信作者:郭舒婕, 2591284370@qq.com  
科研项目:河南省科技攻关计划省部共建项目(SB-GJ2018067)  
收稿:2021-05-05;修回:2021-06-25

份,剔除 1 份存在信息错误的问卷,获得有效问卷 303 份,有效回收率为 99.67%。

1.2.3 统计学方法 数据采用 SPSS22.0 软件进行统计描述及  $t$  检验、 $F$  检验、Pearson 相关性分析、分层回归分析,检验水准  $\alpha=0.05$ 。

## 2 结果

2.1 外科护士出勤主义行为得分及单因素分析 出勤主义行为得分 2~8(6.08±1.78)分。单因素分析见表 1。

| 表 1 外科护士出勤主义行为得分单因素分析( $n=303$ ) |     |           |        |       |
|----------------------------------|-----|-----------|--------|-------|
| $\bar{x}\pm s$                   |     |           |        |       |
| 项目                               | 人数  | 得分        | $F/t$  | $P$   |
| 性别                               |     |           | 0.227  | 0.821 |
| 男                                | 10  | 6.20±2.35 |        |       |
| 女                                | 293 | 6.07±1.76 |        |       |
| 年龄(岁)                            |     |           | 6.442  | 0.002 |
| 23~                              | 176 | 5.79±0.13 |        |       |
| 31~                              | 108 | 6.39±0.17 |        |       |
| 41~45                            | 19  | 6.95±0.40 |        |       |
| 学历                               |     |           | 0.078  | 0.938 |
| 专科                               | 30  | 6.10±1.79 |        |       |
| 本科以上                             | 273 | 6.07±1.78 |        |       |
| 职称                               |     |           | 13.434 | 0.000 |
| 护士                               | 47  | 4.94±0.25 |        |       |
| 护师                               | 105 | 6.10±0.17 |        |       |
| 主管护师以上                           | 151 | 6.42±0.14 |        |       |
| 工作年限                             |     |           | 3.431  | 0.001 |
| 低工龄                              | 136 | 5.69±1.82 |        |       |
| 高工龄                              | 167 | 6.39±1.69 |        |       |

注:工作年限以中位数 7 年划分,<7 年为低工龄组,≥7 年为高工龄组。

2.2 外科护士大五人格各维度得分及与出勤主义行为的相关性 见表 2。

| 表 2 外科护士大五人格各维度得分及与出勤主义行为相关性( $n=303$ ) 分, $\bar{x}\pm s$ |            |        |       |
|-----------------------------------------------------------|------------|--------|-------|
| 项目                                                        | 人格特质得分     | $r$    | $P$   |
| 神经质                                                       | 34.35±7.07 | 0.180  | 0.002 |
| 外向性                                                       | 38.80±5.74 | -0.128 | 0.025 |
| 开放性                                                       | 37.95±5.09 | -0.046 | 0.422 |
| 宜人性                                                       | 41.00±4.18 | -0.029 | 0.621 |
| 责任感                                                       | 42.68±5.27 | -0.036 | 0.538 |

2.3 影响外科护士出勤主义行为的多因素分析 以出勤主义行为得分为因变量;以护士的年龄、职称、工龄为控制变量,以大五人格特质各维度得分为自变量,进行分层回归进行分析。回归分析结果显示,工作年限与年龄之间存在共线性( $VIF$  工作年限=5.50; $VIF$  年龄=5.60),因此将工作年限排除。回归分析结果表明,职称(1=护士,2=护师,3=主管护师以上)对出勤主义行为有显著影响( $P=0.020$ ),年龄对出勤主义行为达到边缘显著水平( $P=0.051$ )。将大五人格加入回归模型后,仅神经质倾向对护士出勤主义行为有显著正向影响( $P=0.005$ );外向性、开放性、宜人性、尽责性 4 个维度对出勤主义的影响无

统计学意义(均  $P>0.05$ )。提示越具有神经质倾向的护士出勤主义行为越高。具体见表 3。

| 表 3 影响外科护士出勤主义行为的多因素分层回归分析( $n=303$ ) |         |       |          |        |       |
|---------------------------------------|---------|-------|----------|--------|-------|
| 变量                                    | $\beta$ | $SE$  | $\beta'$ | $t$    | $P$   |
| 方程 1                                  |         |       |          |        |       |
| 常数                                    | 4.601   | 0.325 | —        | 14.139 | 0.000 |
| 年龄                                    | 0.251   | 0.128 | 0.150    | 1.952  | 0.052 |
| 职称                                    | 0.371   | 0.183 | 0.156    | 2.025  | 0.044 |
| 方程 2                                  |         |       |          |        |       |
| 常数                                    | 2.810   | 1.781 | —        | 1.577  | 0.116 |
| 年龄                                    | 0.251   | 0.128 | 0.150    | 1.962  | 0.051 |
| 职称                                    | 0.425   | 0.181 | 0.179    | 2.344  | 0.020 |
| 神经质                                   | 0.050   | 0.018 | 0.199    | 2.847  | 0.005 |

注:方程一, $R^2=0.080$ ,调整  $R^2=0.073$ ;  $F=12.972$ ,  $P<0.01$ 。方程二, $R^2=0.123$ ,调整  $R^2=0.102$ ;  $F=5.903$ ,  $P<0.01$ 。

## 3 讨论

### 3.1 结果分析

3.1.1 外科护士出勤主义行为现状及职称、年龄对其影响 本研究结果显示,外科护士出勤主义行为得分 6.08±1.78,处于中等偏高水平,提示外科护士出勤主义行为频率偏高;与有关研究结果<sup>[15-16]</sup>相似。说明护士普遍存在出勤主义行为频率偏高的状况,这与当前护士人力资源紧张,长期轮值夜班致使护士生物钟紊乱有一定关系。而出勤主义行为频率偏高可能损害护士身心健康,继而致使护士工作投入水平降低,工作效率低下,有可能增加不良事件的风险。

单因素及多因素分析均显示,职称与年龄是影响外科护士出勤主义行为频率的主要因素,职称越高、年龄越大的护士出勤主义行为频率越高,与有关报道<sup>[17-18]</sup>基本一致。分析原因,一方面,护理人员随着年龄的增长、知识的积累、职称的晋升,开始承担着病区更多的教学、科研及病房管理工作,成为护理团队的核心成员,护理工作价值感和成就感得以体现,因而对工作的责任感加强、对组织的情感加深、对医院的认同感增强,缺勤被自认为增加了同事的工作压力而选择出勤主义行为<sup>[19]</sup>。另一方面,护士随着年龄的增长、小家庭的组建及小孩的出生,除要完成各项工作任务外,还承担照顾家庭等事项,从而出现身体疲乏、精力不济的情况,也是导致出勤主义行为频率偏高的原因。

3.1.2 外科护士大五人格特质对出勤主义行为的影响 表 2 示,神经质与出勤主义行为呈正相关,外向性与出勤主义行为呈负相关( $P<0.05$ , $P<0.01$ ),提示越倾向于神经质特质的护士,出勤主义行为发生频率越高,越倾向于外向性特质护士出勤主义行为发生频率越低。多因素分析结果显示,大五人格特质 5 个维度中仅神经质维度对外科护士出勤主义行为的影响有统计学意义( $P<0.01$ )。分析原因,神经质人格者具有焦虑、沮丧、敌意、敏感、冲动等性格特征,人际关系敏感,更容易感知到压力,可能是增加出勤主义

行为发生频率的原因;同时,外科为手术科室,患者入院出院频率高,基础护理工作量大,术后静脉用药种类繁多,治疗操作多,工作压力大等也是促进其出勤主义行为发生频率的因素之一。而外向性人格的护士,其对待人与事的态度较为包容,对工作中可能遇到的问题往往持乐观态度,因而其在工作过程中情绪舒缓,从而有助于降低出勤主义行为发生频率。虽然本次该维度未能进入多因素分析回归方程,但该人格特征值得提倡。

**3.2 应对外科护士出勤主义行为的管理策略** 有研究证明,出勤主义行为是旷工与生产力受损的前因,同时强调工作保障等制度因素在出勤主义行为预防中具有重要价值<sup>[20]</sup>;大五人格的宜人性、神经质维度护士利他水平较高,更适宜从事患者健康教育与人文护理服务<sup>[21]</sup>;而健康的劳动力是提供优质护理服务的保障。因此,护理管理者针对外科护士偏高的出勤主义行为应引起高度重视,加强干预,具体建议如下:①应联手人力资源部门制定相关保障机制,如规定外科护士每年完成带薪休假,不允许一般情况下显性加班或隐性加班;尤其对职称偏高、年龄偏大、神经质倾向人格的护士,应加强保护性管理。②为员工提供健康促进计划,定期开展团体/个体身心干预措施。③建立充足的同专科机动人力资源库,随时应对高强度的临床护理工作。④根据人格特质,对人力资源进行有效配置与合理使用即人岗匹配<sup>[22]</sup>。从管理者角度而言,评估、关注护士人格特性,干预护士出勤主义行为,建立必要的保障机制,重视心理健康的中介作用,并采取积极措施,提升护士身心健康水平,提高护士健康生产力与工作投入水平,降低不良事件风险。

4 小结

外科护士出勤主义行为处于较高水平,大五人格特质中,神经质对于护士的出勤主义行为有较为稳定的预测作用。神经质倾向越高的护士出勤主义行为发生率越高,护理临床管理者依据护士人格特质,人岗匹配,营造人文磁性医院和良好的工作环境,减少外科护士出勤主义行为,提高护理质量。本研究仅在外科进行单次的横断面调查,结果可能存在偏倚,今后可纵向调查各级医院护理人员人格特质在护士出勤主义行为中的轨迹变化,以减少护士出勤主义行为。

参考文献:

[1] Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism[J]. J Epidemiol Community Health, 2000, 54(7): 502-509.

[2] Knani M, Fournier P S, Biron C. Sickness presenteeism in SMEs: a critical review[J]. Int Bus Manag, 2015, 6(4): 271-272.

[3] 张纪豪,王胜男,王玮,等. 护士出勤主义行为对工作投入的影响:情感耗竭与分配公平的作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27(4): 808-811.

[4] Schultz A B, Chen C Y, Edington D W. The cost and impact of health conditions on presenteeism to emplo-

yers: a review of the literature[J]. Pharmacoeconomics, 2009, 27(5): 365-378.

[5] 肖素萍. 组织公民行为对离职倾向影响的追踪研究:角色压力的中介作用和主动性人格的调节作用[D]. 南昌:江西财经大学, 2018.

[6] Rolland J P. The five-factor model of personality across cultures[M]. Springer, Boston, MA, 2002: 7-28.

[7] McCrae R R, Costa Jr P T. Personality trait structure as a human universal[J]. Am Psychol, 1997, 52(5): 509-916.

[8] Nandi D, Nandi N. Application of Big Five model of personality for employee presenteeism in the workplace[J]. Glob J Res Anal, 2014, 3(7): 162-163.

[9] Luo L, Cooper C L, Hui Y L. A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support[J]. Career Dev Int, 2013, 18(5): 440-456.

[10] Costa Jr P T, McCrae R R, Zonderman A B, et al. Cross-sectional studies of personality in a national sample: 2. Stability in neuroticism, extraversion, and openness[J]. Psychol Aging, 1986, 1(2): 144-149.

[11] 许淑莲,吴志平,吴振云,等. 成年人某些个性特征的年龄差异研究[J]. 心理科学, 1996, 19(1): 1-5.

[12] 许淑莲,吴志平,吴振云,等. 成年人个性特征与某些认知作业的关系[J]. 心理学报, 2000, 32(3): 276-281.

[13] McCrae R R, Costa Jr P T, Terracciano A, et al. Personality trait development from age 12 to age 18: longitudinal, cross-sectional, and cross-cultural analyses[J]. J Pers Soc Psychol, 2002, 83(6): 1456-1468.

[14] 姚若松,梁乐瑶. 大五人格量表简化版(NEO-FFI)在大学生人群的应用分析[J]. 中国临床心理学杂志, 2010, 18(4): 457-459.

[15] 杨焱平. 护士出勤主义行为现状及结果研究[D]. 重庆:重庆医科大学, 2020.

[16] 郭舒婕,张纪豪,李永鑫,等. 护士出勤主义行为的调查研究[J]. 中华护理教育, 2017, 14(11): 865-867.

[17] 段秋改,成巧梅,郭舒婕,等. ICU 护士出勤主义行为的现状调查及对策研究[J]. 护理进修杂志, 2021, 36(9): 827-831.

[18] 谭斌丹,唐可靖,涂雅倩,等. 护士出勤主义行为与沉默行为的相关性研究[J]. 卫生职业教育, 2019, 37(23): 138-140.

[19] Hansen C D, Andersen J H. Going ill to work — what personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? [J]. Soc Sci Med, 2008, 67(6): 956-964.

[20] Gosselin E, Lemire L, Corneil W. Presenteeism and absenteeism: differentiated understanding of related phenomena [J]. J Occup Health Psychol, 2013, 18(1): 75-86.

[21] 黄霞,黄雪花,宋小珍,等. 护士利他水平与大五人格特征的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2017, 32(2): 79-84.

[22] 高凤英,王晓燕,余丽君. 胜任力评估指标体系的构建及在新护士聘用中的应用[J]. 护理学杂志, 2017, 32(5): 59-63.