

三级甲等综合医院急诊科护士职业锚现状调查

吴丹,李桃,李其超,周莉,肖红

摘要:目的 调查分析三级甲等综合医院急诊科护士职业锚现状,为急诊科护士人力资源管理提供参考。方法 采用便利抽样选取贵州省 7 所三级甲等综合医院的 412 名急诊护士作为调查对象,采用职业锚量表对其进行调查。结果 急诊科护士职业锚分布比例从高到低依次为生活方式型、安全/稳定型、纯挑战型、技术/职能型、创业/创造型、服务/奉献型、自主/独立型、综合管理型。急诊科女护士安全/稳定型职业锚比例高于男护士,自主/独立型职业锚比例低于男护士(均 $P < 0.05$);不同年龄急诊护士安全/稳定型职业锚比例差异有统计学意义($P < 0.01$);不同工作年限、学历、职称急诊护士技术/职能型职业锚比例差异有统计学意义(均 $P < 0.05$)。结论 贵州省三级综合医院急诊护士职业锚以生活方式型和安全/稳定型为主,性别、年龄、学历、工作年限等因素均对急诊护士的职业锚有影响,提示急诊护理管理者应根据这些影响因素采取针对性管理措施,减少急诊护士流失率。

关键词:急诊科护士; 职业锚; 影响因素; 卫生人力资源; 护理管理

中图分类号:R47;R192.6;C931 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.21.051

Survey on career anchor status of nurses working in emergency department of 3A hospitals Wu Dan, Li Tao, Li Qichao, Zhou Li, Xiao Hong. Emergency Department, Guizhou Provincial People's Hospital, Guiyang 550002, China

Abstract: Objective To investigate and analyze career anchor status of nurses working in emergency department of 3A hospitals, and to provide a reference for human resource management in emergency nursing. **Methods** Convenience sampling method was used to select 412 emergency nurses from 7 3A hospitals in Guizhou Province, and the Career Anchors Scale was used to survey them.

Results The nurses were divided into 7 subgroups per their career anchor scores in descending orders as follows: lifestyle oriented, safety/stability oriented, pure challenge oriented, technology/function oriented, entrepreneurship/creativity oriented, service/dedication, autonomy/independence, and comprehensive management. The proportion of safety/stability type among female emergency nurses was higher than that among male nurses, while the proportion of autonomy/independence type among female nurses was lower than that among male nurses ($P < 0.05$ for both). The proportions of safety/stability type among various age groups had significant differences ($P < 0.01$); the proportions of technology/function oriented type among nurses with various lengths of service, education levels and professional titles also had significant differences ($P < 0.05$ for all). **Conclusion** The career anchors of emergency nurses in the tertiary general hospitals of Guizhou Province are mainly lifestyle oriented, and safety/stability oriented. Factors such as gender, age, educational background, and length of service take a substantial weight on career anchors of emergency nurses, highlighting that emergency nursing managers should take targeted measures associated with these influencing factors, in an effort to reduce emergency nurses' turnover rate.

Key words: emergency nurses; career anchor; influencing factors; human resource in healthcare; nursing management

目前,护士短缺已成为国际性问题,严重影响医疗卫生事业的持续发展和患者安全,而护士高离职率是导致护士短缺的重要原因之一^[1-3]。急诊科是医院急危重症最集中、抢救任务最重的科室,护士承受的职业压力远高于普通科室的护士,离职高发^[4]。研究表明导致护士离职的主要因素是护士的职业诉求未能得到重视及满足^[5-6],职业锚是体现护士职业诉求的重要参考指标^[7-8]。埃德加·施恩提出职业锚是基于能力、需求、价值观 3 个方面与实际工作经验的匹配^[9]。职业锚既可以让护士能够有效地了解自己的职业定位、发展方向和价值观取向,也可以使护理管理者了解到护士的职业需求,针对性地进行护理管理,从而最大程度地满足护士职业诉求^[8]。2020 年 7~12 月,本研究通过对贵州省三级甲等综合医院急诊科护士职业锚现状进行调查,以期为贵州省急诊科护士人

力资源管理提供依据,减少急诊护士流失率。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样方法选取 7 所贵州省三级甲等综合医院的急诊科护理人员为调查对象。纳入标准:①从事急诊护理临床工作或急诊护理管理工作 ≥ 1 年;②知情同意,自愿参加本研究。排除标准:①离退休返聘的急诊护士;②进修、轮转护士;③调查期间外出进修、病事假者。共调查 412 名护士。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 根据研究目的及文献资料自行设计,包括护士的性别、年龄、学历、职称、工作年限 5 项内容。

1.2.2 职业锚量表 采用北森测评网本土化调适后的中文版职业锚量表^[9]。量表共包括 8 种职业锚类型,每种职业锚类型包括 5 个条目,共 40 个条目。每个条目采用 4 级计分:从不=1 分;偶尔=2 分;经常=3 分;总是=4 分。被调查者在 40 个条目中勾选出 5 个与自己真实想法最接近的条目,每个条目计 1 分。计时,将分属于不同职业锚类型的条目分别计

作者单位:贵州省人民医院急诊内科(贵州 贵阳,550002)

吴丹:女,本科,主管护师,护士长

通信作者:李桃,510166631@qq.com

收稿:2021-06-14;修回:2021-08-12

算总分,得分最高的职业锚类型即为该被调查者的职业锚。本研究测得量表 Cronbach's α 系数为 0.890。

1.3 调查方法 将职业锚量表转至问卷星,采用统一指导语对调查目的、相关概念进行解释,采用匿名填写,通过设置必答题的形式保证调查对象完成全部条目后方可提交。将问卷二维码发给各医院调查负责人,由负责人根据纳入、排除标准选定急诊科护士进行填写。问卷当场填写后上传。研究者从问卷星导出 Excel 数据,进行审核、汇总,剔除答题明显不符合要求的问卷。本调查共回收问卷 493 份,剔除无效问卷 81 份,获取有效问卷 412 份,问卷有效率为 83.57%。

表 1 不同人口学特征急诊科护士各类职业锚分布比较 名(%)

项目	人数	生活方式型	安全/稳定型	纯挑战型	技术/职能型	创业/创造型	服务/奉献型	自主/独立型	综合管理型	χ^2	P
性别										—	0.082
男	61	24(39.3)	8(13.1)	5(8.2)	7(11.5)	6(9.8)	4(6.6)	6(9.8)	1(1.6)		
女	351	129(36.8)	91(25.9)	38(10.8)	29(8.3)	21(6.0)	22(6.3)	10(2.8)	11(3.1)		
χ^2		0.150	4.672	0.384	0.673	0.709	0.000	5.054	0.052		
P		0.699	0.031	0.535	0.412	0.400	1.000	0.025	0.819		
年龄(岁)										—	0.053
≤25	73	26(35.6)	21(28.8)	7(9.6)	4(5.5)	6(8.2)	4(5.5)	0(0)	5(6.8)		
26~	169	53(31.4)	48(28.4)	20(11.8)	13(7.7)	12(7.1)	11(6.5)	9(5.3)	3(1.8)		
31~	119	56(47.1)	15(12.6)	12(10.1)	14(11.8)	7(5.9)	7(5.9)	5(4.2)	3(2.5)		
36~	31	12(38.7)	7(22.6)	0(0)	5(16.1)	2(6.5)	2(6.5)	2(6.5)	1(3.2)		
>40	20	6(30.0)	8(40.0)	4(20.0)	0(0)	0(0)	2(10.0)	0(0)	0(0)		
χ^2		7.975	14.006	5.994	6.609	—	—	—	—		
P		0.093	0.007	0.200	0.158	0.847	0.924	0.201	0.278		
学历										—	0.229
专科	99	36(36.4)	24(24.2)	15(15.2)	3(3.0)	7(7.1)	8(8.1)	2(2.0)	4(4.0)		
本科以上	313	117(37.4)	75(24.0)	28(8.9)	33(10.5)	20(6.4)	18(5.7)	14(4.5)	8(2.6)		
χ^2		0.033	0.003	3.099	5.323	0.057	0.691	—	—		
P		0.855	0.955	0.078	0.021	0.811	0.406	0.378	0.493		
职称										—	0.591
护士	128	49(38.3)	33(25.8)	15(11.7)	6(4.7)	7(5.5)	8(6.3)	4(3.1)	6(4.7)		
护师	222	82(36.9)	51(22.9)	24(10.8)	19(8.6)	17(7.7)	15(6.8)	9(4.1)	5(2.3)		
主管护师以上	62	22(35.5)	15(24.2)	4(6.5)	11(17.7)	3(4.9)	3(4.9)	3(4.9)	1(1.6)		
χ^2		0.148	0.352	1.312	8.946	—	—	—	—		
P		0.929	0.839	0.519	0.011	0.675	0.960	0.777	0.399		
工作年限(年)										—	0.381
1~	173	59(34.1)	46(26.6)	18(10.4)	12(6.9)	14(8.1)	11(6.4)	6(3.5)	7(4.1)		
6~	158	60(37.9)	31(19.6)	20(12.7)	16(10.1)	10(6.3)	9(5.7)	9(5.7)	3(1.9)		
11~	48	19(39.6)	13(27.1)	1(2.1)	8(16.7)	2(4.2)	4(8.3)	0(0)	1(2.1)		
≥16	33	15(45.5)	9(27.3)	4(12.1)	0(0)	1(3.0)	2(6.1)	1(3.0)	1(3.0)		
χ^2		1.830	2.739	4.518	—	—	—	—	—		
P		0.608	0.434	0.211	0.039	0.737	0.911	0.365	0.708		

3 讨论

3.1 急诊科护士整体职业锚分布情况 本研究结果显示,贵州省三级甲等综合医院急诊科护士在 8 种职业锚类型中均有一定的比例,职业锚呈现多元化分布的趋势,这与石永乐等^[8]研究结果一致。且本研究显示,急诊科护士整体职业锚分布不受性别、年龄、工作年限等人口学因素的影响。其中,生活方式型以及安全/稳定型在急诊科护士职业锚分型中所占比例最高,可能与以下因素有关:①研究表明,由于急诊科工作时间的特殊要求(如倒班、夜班、工作时间长等)以及高压力、高负荷的工作特点,急诊护士的工作家庭冲突水平远远高于普通科室护士^[10],故护士对最小化个人和家庭之间冲突的工作渴求明显;②女性是急诊科护士群体的主体,在家庭和工作两种角色中,女性均发挥着重要的作用,但在平衡抉择时,女性对家庭的重视度更高,因此较渴求职业能够兼顾家庭需

1.4 统计学方法 采用 SPSS22.0 软件进行统计分析,行 χ^2 检验和 Fisher 确切概率法检验,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 412 名护士的职业锚类型分布 急诊科护士职业锚类型分布为:生活方式型 153 名(37.14%)、安全/稳定型 99 名(24.03%)、纯挑战型 43 名(10.44%)、技术/职能型 36 名(8.74%)、创业/创造型 27 名(6.55%)、服务/奉献型 26 名(6.31%)、自主/独立型 16 名(3.88%)、综合管理型 12 名(2.91%)。

2.2 人口学特征对职业锚的影响 见表 1。

要;③编制给予员工一种隐形的职业稳定保障,但受事业单位编制限制,医院规模不断扩大、实际开放床位持续增加等影响,目前几乎所有医院的合同制护士占比较大^[11];④马斯洛需要层次理论提出人们对稳定、安全、受到保护、有秩序等安全需要位于需要层次的第二层,是激励和指引个体行为的重要因素,其他更高层次的需要均建立在安全需要的基础上。从职业锚的分布情况看:职业锚为综合管理型的护士比例最少,相较临床护士岗位而言,管理岗位相对较少,且调查对象均来自三级甲等综合医院,管理岗位对护士综合素质的要求更高,竞争压力大,导致大部分护士对成为管理者的期望不高。调查结果还显示,创业创造型、服务/奉献型职业锚的护士比例也较少,提示大多数护士多依赖组织提供稳定的工作机会和工作环境,而非在自身意愿基础上去创造个人的事业,这可能与护理职业专业性强、更换职业的成本较高等有关;同时也反映

出部分护士的奉献精神不足,可能与急诊护士长期处于高强度、高负荷的工作环境中,还普遍面临着薪酬与劳动强度不匹配、晋升困难的现状,加之护患矛盾时有发生,社会对护士的认同度较低,导致急诊护士自我认同感、工作成就感降低有关^[12]。

3.2 性别对职业锚类型的影响 本研究结果显示,女护士安全/稳定型职业锚比例高于男护士,而自主独立型职业锚比例则低于男护士(均 $P < 0.05$)。表明男护士倾向于具有自由和自主控制权的工作,女护士则倾向于安全稳定的工作。男性角色在社会心理方面承载侵略性、自信心、自控和领导力^[12],因此在工作中更倾向于拥有自由和自主控制权。提示管理者应注重男护士在医院及科室中的决策权,一方面可通过选拔培养男性护理骨干成为专科护理带头人和护理队伍储备领导干部,使男护士更多的机会参与到护理行政日常管理和专科的建设与发展中来;另一方面,可通过建设沟通性护理管理文化,制定重大决策时积极征求护士的意见及建议,赋予护士对医院工作更多的发言权,让每一个护士都参与到医院科室的管理中来。女性天生较男性柔弱和敏感,而急诊科是医院工作场所暴力的高发科室^[13],且本研究被调查对象呈年轻化,面临恋爱、结婚、生子等问题,不希望发生大的变故影响其现有生活轨迹,因此对工作的安全感和稳定感需求明显。提示管理者一方面应积极采取措施防范工作场所暴力的发生^[14],提高急诊科护士预防及处理工作场所暴力的能力;另一方面应多措并举缩小合同制护士与编制护士之间的各种福利待遇差距,同时采取个性化的人文关怀措施,使护士得到切实的支持与帮助,感受到医院科室对护士的关心和重视,提高护士对医院科室的归属感。

3.3 年龄及工作年限对职业锚类型的影响 本研究结果显示,不同年龄护士安全/稳定型职业锚比例差异有统计学意义($P < 0.05$)。30 岁以下护士多处于适婚适育阶段,安全/稳定的工作能为其恋爱、结婚、生子提供坚实的后盾,免除后顾之忧,故认为工作中安全稳定性因素较为重要。 >40 岁的护士安全/稳定型职业锚比例较高,原因可能受年龄及专业限制,不易获取外部工作机会,再加上“铁饭碗”的思想,大多倾向于安全、稳定的工作。研究发现,31~35 岁年龄段的中青年护士正处于工作的上升期,面临较多的工作任务,对医院及科室在管理方面存在的问题和不足也更容易产生不满情绪^[15];同时也处于家庭、子女等非工作因素影响最大的时期,来自工作与家庭的双重压力加大;且相较于低年资年轻护士,她们拥有丰富的工作经验,更容易获取外部工作机会。提示管理者应关注该年龄段急诊护士的工作压力和工作对家庭的影响,通过合理安排护士的工作量、工作时间以及给予组织支持,为护士提供育儿、照顾老人等方面的便利来帮助护士解决家庭与工作的冲突,尽量同

时满足护士工作要求和家庭活动需求,进而提高护士的留职意愿,降低护士离职率。本研究结果显示,不同工作年限护士技术/职能型职业锚比例差异有统计学意义($P < 0.05$)。工作年限 11~15 年的急诊科护士作为临床一线工作时间较长的护士,多年工作经验累积使他们具备了较强的疾病观察、分析及急救护理能力,同时作为科室的中坚力量,受领导的重视和同事的尊重,工作上具有较强上进心,因此对成为一名护理专家更好地服务于患者,得到领导、同事、患者及家属的认可和赞扬的期望较高,故其技术/职能型职业锚比例较高。工作年限 >15 年的护士对常见疾病护理、各项操作技术均已熟练掌握,工作中缺乏挑战性,加之现在三级甲等医院职称评定所需条件较高,工作年限 >15 年的护士想进一步晋升职称存在很大难度,导致工作年限 >15 年的护士在同一职称资历时间过久,出现了职业高原现象,不愿意接受新事物、新技能,职业动机和职业追求不高。提示护理管理者应为高年资护士提供更多学习、提升的机会,通过召集高年资护士参与项目,开展科研、教学活动等相互学习,相互协作,共同完成工作任务,以减轻职业高原现象,提高高年资护士的工作积极性^[16]。

3.4 学历及职称对职业锚类型的影响 本研究结果显示,不同学历、职称护士技术/职能型职业锚比例差异有统计学意义(均 $P < 0.05$)。这与石永乐等^[8]研究结果一致。护士是高度复杂的专业知识和技能相结合的职业,必须通过专业技能训练才能从事护理活动,技术职能型重在追求技术和专业水平的提升和应用,符合护理专业的特征。学历在一定程度上体现了个人在其相关专业知识的深度和广度。研究表明,对于学历较高的护士,其对未来事业上的发展和职业期望较高,对能够获得别人认可的需要也越强烈。相较于专科学历护士,本科以上学历护士的职业动机较强、职业期望也较高,因此其技术/职能型职业锚占比较高。处于主管护师这个阶段的护士大多是技术、业务、教学及科研方面的骨干,其培训机会多,自我职业生涯规划意识较强,职业追求较高。而临床上初级职称护士多为低年资护士,相对缺乏专业知识及专业自信,工作内容多以基础性临床工作为主,看不到自身今后努力的方向,导致其职业倦怠感增强、职业追求也较低。因此,主管护师以上职称者技术/职能型职业锚比例均高于护师和护士。本研究结果提示护理管理者应鼓励低学历、低职称护士接受继续教育,提高其专业知识及专业自信,为有潜力的护士提供更多的专业发展机会和平台,让低学历、低职称护士切身感受到职业发展的希望。

4 小结

本研究采用问卷调查法,分析贵州省三级甲等综合医院急诊科护士职业锚现状,提示管理者应充分考虑影响护士职业锚的因素,尽量满足急诊护士的职业