

临床护士职业尊重感现状及影响因素研究

余程宏¹, 鞠梅¹, 朱小霞², 谢龙昇², 梁轶¹, 王芳¹

Job-esteem and its influencing factors among clinical nurses She Chenghong, Ju Mei, Zhu Xiaoxia, Xie Longsheng, Liang Yi, Wang Fang

摘要:目的 了解护士职业尊重感现状并探讨其影响因素,为提高临床护士职业尊重感提供依据。方法 采用便利抽样法选取泸州市某三甲医院在职临床护士 275 人,应用一般资料调查表、一般自我效能感量表、护士工作满意度问卷、护士职业尊重感量表进行调查。结果 护士职业尊重感总分为(97.01±16.28)分;护士职业尊重感与自我效能感、工作满意度呈正相关(均 $P < 0.01$)。多元逐步回归分析结果显示,当前月收入、自我效能感水平及工作满意度是护士职业尊重感的主要影响因素,共解释总变异的 75.5%。结论 护士职业尊重感处于中等水平,未来护理管理者可针对相关影响因素采取措施,以提高临床护士的职业尊重感水平,确保护理队伍稳定。

关键词:护士; 职业尊重感; 自我效能感; 工作满意度; 影响因素; 横断面研究

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.07.055

护理职业作为一个神圣的职业,在人类的健康促进、照护服务等方面发挥着不可替代的作用。当前,我国居民医疗卫生需求持续增长,与此同时,医疗卫生人力资源的供需矛盾也日益凸显,尚不能有效地满足人类的健康服务需求^[1]。据世界卫生组织(WHO)报道,到 2030 年全球的护士需求量预计将突破九百万^[2]。然而,近年来护士的离职率却在持续升高,一项调查研究发现,我国护理人员流失严重,流失人数占到护士总人数的 13.24%,且自西向东呈递增趋势^[3]。因此,缓和护理人员的供需与流失矛盾,确保护理人才的稳步发展成为当前亟待解决的问题。职业尊重感是有关个人对与职业相关的社会价值分析,是从个人、组织和社会三个层面对自身职业价值评价的一种主观认识^[4]。研究表明,护士的职业尊重感在增加医护间交流,提高护士的自主性和决策能力等方面具有重要影响^[5]。而当护士的职业尊重感过低时,容易导致其产生职业倦怠、离职意愿等负性情绪^[4],对个体的职业发展尤为不利;而认可和尊重护士的价值,能够激发其内在动力,从而产生强烈的专业发展动机,有利于护士职业价值观的形成^[6]。因此,了解护士的职业尊重感现状,并分析其影响因素,对于提高护士职业尊重感、减少护理人员流失、促进护理事业更加稳步向前发展具有深远意义。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法选取泸州市某三甲医院在职护士为调查对象。纳入标准:①具有护士职业资格证书;②从事临床护理工作 ≥ 1 年;③知情同意且自愿参与本研究。排除标准:①外出学习、休假等非

在岗人员;②已有明确离职计划或已提交离职申请者。样本量计算根据回归分析时样本量一般为研究因素个数的 5~10 倍的原则,同时考虑存在无效样本,故再增加 20%的样本量。本研究纳入 10 个因素,包括年龄、性别等 7 个一般资料项目、一般自我效能感和工作满意度,样本量为 54~110 人,最终获得有效资料 275 人。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料调查表 由研究者在文献回顾和专家咨询基础上自行设计,调查内容包括性别、年龄、学历、婚姻状况、当前月收入等。

1.2.2 一般自我效能感量表 中文版由王才康等^[7]汉化和修订,共 10 个条目,采用 4 级评分法,“完全不同意”至“完全同意”计 1~4 分,得分越高表示个体的自我效能感越强。本研究量表的 Cronbach's α 系数为 0.935。

1.2.3 护士工作满意度问卷 采用周利娟等^[8]汉化和修订的中文版护士工作满意度问卷,包含 16 个条目。每条采用 Likert 5 级评分法,“完全不同意”至“完全同意”计 1~5 分,得分越高表示受试对象的工作满意度越高,本研究测得该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.969。

1.2.4 护士职业尊重感量表 量表由 Choi 等^[9]于 2020 年编制,本研究采用史晓普等^[10]汉化和修订的中文版量表,包含职业能力感、职业自我认识、社会信任与尊重、组织尊重与认可、职业权威与未来价值 5 个维度,共 25 个条目,采用 Likert 5 级评分法,“完全不符合”至“完全符合”计 1~5 分,得分越高表示个体的职业尊重感水平越高。本研究中测得量表的 Cronbach's α 系数为 0.972。

1.3 调查方法 本研究在征得医院相关科室管理者同意后采用问卷星形式进行问卷调查。将问卷链接以微信二维码形式发送给参与此次研究的科护士长,再由科护士长转发至科室群内,由科室护士匿名填写。问卷设置统一的指导语,先向调查对象说明本次调查

作者单位:1.西南医科大学护理学院(四川 泸州,646000);2.西南医科大学附属医院肾病内科

余程宏:男,硕士在读,学生

通信作者:鞠梅,593576753@qq.com

科研项目:2021 年泸州市哲学社会科学重点研究基地·社会工作与健康

收稿:2021-12-03;修回:2022-01-21

的目的,而后由调查对象自行填写,每个 IP 地址仅限填写一次。调查结束后将所有条目均选择同一选项或回答不符合逻辑的问卷(即无效问卷)予以剔除。本次调查共回收问卷 280 份,保留有效问卷 275 份。

1.4 统计学方法 所有数据导入 Excel2016 软件,经双人核查无误后,采用 SPSS25.0 软件进行数据分析。对于服从正态或近似正态分布的计量资料采用均数±标准差($\bar{x} \pm s$)描述,计数资料采用频数和百分数描述。单因素分析采用独立样本 *t* 检验和单因素方差分析,变量间的相关性分析采用 Pearson 相关分析,多因素分析采用多元逐步回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士基本资料 入选临床护士 275 人,男 22 人,女 253 人;年龄 20~岁 145 人,30~40 岁 108 人,>40 岁 22 人。学历:大专 104 人,本科及以上学历 171 人。婚姻状况:已婚 167 人,未婚 96 人,离异 12 人。技术职称:护士 68 人,护师 164 人,主管护师及以上 43 人。工作年限:<10 年 183 人,10~20 年 74 人,>20 年 18 人。月收入水平:<5 000 元 129 人,≥5 000 元 146 人。

2.2 临床护士职业尊重感、自我效能感、工作满意度得分 见表 1。

表 1 临床护士职业尊重感、自我效能感、工作满意度得分($n=275$)

项目	总分	条目均分
职业尊重感	97.01±16.28	3.88±0.65
职业能力感	39.32±6.51	3.92±0.65
职业自我认识	16.39±2.69	4.10±0.67
组织尊重与认可	14.73±3.61	3.68±0.90
职业权威与未来价值	14.14±3.57	3.54±0.89
社会信任与尊重	12.44±2.16	4.15±0.72
自我效能感	35.09±6.75	3.51±0.68
工作满意度	59.03±11.71	3.69±0.73

2.3 临床护士职业尊重感水平的单因素分析 见表 2。

2.4 临床护士自我效能感、工作满意度与职业尊重感的相关性分析 见表 3。

2.5 临床护士职业尊重感影响因素的多元逐步回归分析 以临床护士职业尊重感为因变量,将婚姻状况、技术职称、月收入、自我效能感及工作满意度作为自变量进行多元逐步回归分析($\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$),进入回归方程的变量有月收入(<5 000 元=1,≥5 000 元=2)、自我效能感(原值输入)及工作满意度(原值输入),结果见表 4。

3 讨论

3.1 临床护士职业尊重感现状分析 本研究结果显示,临床护士的职业尊重感条目均分为(3.88±0.65)分,处于中等水平。5个维度中,得分最高的是社会

表 2 临床护士职业尊重感水平的单因素分析

项目	人数	总分($\bar{x} \pm s$)	F/t	P
性别			-0.277	0.782
男	22	96.09±14.06		
女	253	97.09±16.48		
年龄(岁)			1.768	0.173
20~	145	95.28±16.48		
30~40	108	98.87±16.38		
>40	22	99.36±13.58		
学历			-0.989	0.323
大专	104	95.77±16.10		
本科及以上	171	97.77±16.39		
婚姻状况			7.315	0.001
已婚	167	99.34±16.35		
未婚	96	92.15±15.31		
离异	12	103.67±14.32		
技术职称			6.580	0.002
护士	68	90.99±15.40		
护师	164	99.29±16.01		
主管护师及以上	43	97.88±16.62		
工作年限(年)			1.260	0.285
<10	183	95.95±16.49		
10~20	74	98.81±16.10		
>20	18	100.50±14.47		
月收入(元)			-1.863	0.048
<5000	129	95.08±15.69		
≥5000	146	98.73±16.65		

表 3 临床护士自我效能感、工作满意度与职业尊重感的相关分析($n=275$)

项目	职业自我认识	职业能力感	社会信任与尊重	组织尊重与认可	职业权威与未来价值	职业尊重感
自我效能感	0.529	0.644	0.458	0.612	0.591	0.667
工作满意度	0.792	0.775	0.649	0.759	0.756	0.856

注:均 $P<0.01$ 。

表 4 临床护士职业尊重感影响因素的多元逐步回归分析结果($n=275$)

自变量	β	SE	β'	t	P
常数	35.286	5.653	—	6.242	0.000
月收入	5.005	1.772	0.085	2.824	0.005
自我效能感	0.787	0.175	0.180	4.505	0.000
工作满意度	1.852	0.101	0.733	18.371	0.000

注: $R^2=0.757$,调整 $R^2=0.755$; $F=282.143, P=0.000$ 。

信任与尊重维度,可能是因为护士在临床护理工作中需要长期与患者接触而产生治疗性沟通,而患者又愿意将内心的想法告知护理人员,此过程能够使护理人员及时发现当前护理工作的不足之处,并根据患者的意见与建议进行针对性改进,做到有的放矢,不断提高自身的职业能力水平。同时,此次调查研究为新冠肺炎疫情期间,各地医护人员为抗击新冠肺炎疫情,不顾个人安危,勇敢逆行,得到人们的赞许和认可,此举进一步强化了护理人员对自身职业的认同与尊重。本研究中护士的职业权威与未来价值维度得分最低,分析原因,一方面可能是因为“医生的嘴,护士的腿”等传统思想仍然存在,部分护士受此影响;另一方面,近年来由于诸多因素导致护理人才队伍建设不稳定,护士离职现象时有发生,导致其看不到未来的职业前

景;加之当前医患及护患关系形势仍十分严峻,暴力伤医事件时有发生,容易使护士对护理工作的性质和地位产生质疑,导致个体的职业尊重感水平下降。对此,护理管理者应积极采取措施提高该类人群的组织支持度,提升其职业价值感,最终提高护士的职业尊重感。

3.2 临床护士职业尊重感的影响因素

多元逐步回归分析结果显示,月收入、自我效能感和工作满意度进入回归模型,是护士职业尊重感的主要影响因素,共解释总变异的 75.5%。

3.2.1 月收入 本研究结果显示,月收入能够正向预测护士的职业尊重感水平,这与 Hailu 等^[11]的研究结果基本一致。经济基础决定上层建筑,收入越高越容易激发个体的工作积极性,提升工作满意度^[12],促进自我实现。另有研究显示,工作满意度高的护士能够为患者提供更优质的护理服务,增强患者满意度^[13];另一方面,护士能够将患者对自身的认可内化为积极情感,并认识到护理事业的崇高性,热爱护理专业,拥护护理事业,不断提高自身的职业尊重感水平。

3.2.2 自我效能感 自我效能感也是护士职业尊重感的重要影响因素。Grimm 等^[14]学者指出,护士的自我效能感即个体坚信自身拥有足够的知识和能力,并且能够为患者提供优质照护的一种信念。本研究结果显示,自我效能感作为护士职业尊重感的预测因素之一,与职业尊重感水平呈显著正相关($P < 0.01$)。分析原因,可能为自我效能感高的护士对自身的职业能力、沟通能力、应对能力等方面均具有较强信心,能够妥善处理工作中遇到的各种问题,并不断积累经验,提高自身的社会适应能力。此过程能够有效促进护士的职业成长,反过来又可进一步提高护士的自我效能感^[15],强化自身对护理专业的感性与理性认识,形成对护理职业的正向认知,对于提高个体的职业尊重感水平大有裨益。

3.2.3 工作满意度 本研究结果显示,护士的工作满意度对自身的职业尊重感水平影响最大。史晓普等^[4]的研究发现,护士的职业尊重感与工作倦怠和离职意愿呈负相关,说明降低护士的工作倦怠感和离职意愿能够提高职业尊重感水平,这从另一个侧面也反映出提高护士的工作满意度在增强职业尊重感水平方面的作用。赫兹伯格的双因素理论认为,工作满意度是员工对工作的一种感受,并且这种感受只能通过激励因素来产生^[16],这提示护理管理者可采取适当的“激励管理”策略,通过增强护士的职业认同感来提高工作满意度^[17],降低职业倦怠感水平,确保护理人才的稳定发展。

4 小结

研究结果显示,临床护士的职业尊重感处于中等水平,月收入、自我效能感及工作满意度是其重要的

影响因素。本研究的局限性在于样本均来自泸州市某三甲医院的临床护士,样本量较小且抽样方法较简单,导致结论的外推性受到影响,下一步将在多中心、大样本基础上对研究结论加以证实。

参考文献:

- [1] 王帅. 我国基层卫生人力资源现状研究及政策建议[D]. 北京:首都医科大学,2016.
- [2] Tsai S Y. The nursing profession in a globalizing world [J]. Hu Li Za Zhi, 2020, 67(2): 4-5.
- [3] 唐红梅. 促进护理教育发展的策略研究[D]. 杭州:浙江大学,2012.
- [4] 史晓普,李莹,张丛丛. 护士职业尊重感、职业倦怠及离职意愿的相关性[J]. 护理研究, 2021, 35(15): 2654-2660.
- [5] Stievano A, Bellass S, Rocco G, et al. Nursing's professional respect as experienced by hospital and community nurses[J]. Nurs Ethics, 2018, 25(5): 665-683.
- [6] 董芳芳,赵书敏,李艺娜,等. 磁性医院管理对基层托管二级民营医院护士离职率的影响[J]. 护理学杂志, 2021, 36(13): 58-61.
- [7] 王才康,胡中锋,刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(1): 37-40.
- [8] 周利娟,刘毓妹,董艳莉,等. 护士工作满意度问卷的汉化及信度效度检验[J]. 中国护理管理, 2021, 21(10): 1501-1504.
- [9] Choi H J, Jung K I. Development of Job-Esteem Scale for Korean nurses[J]. J Korean Acad Nurs, 2020, 50(3): 444-458.
- [10] 史晓普,申香丹. 护士职业尊重感量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2021, 35(19): 3407-3411.
- [11] Hailu F B, Kassahun C W, Kerie M W. Perceived nurse-physician communication in patient care and associated factors in public hospitals of Jimma Zone, south west ethiopia: cross sectional study [J]. PLoS One, 2016, 11(9): e162264.
- [12] Head B, Middleton A, Zeigler C. Work satisfaction among hospice and palliative nurses[J]. J Hosp Palliat Nurs, 2019, 21(5): E1-E11.
- [13] Han R M, Carter P, Champion J D. Relationships among factors affecting advanced practice registered nurses' job satisfaction and intent to leave: a systematic review[J]. J Am Assoc Nurse Pract, 2018, 30(2): 101-113.
- [14] Grimm K L, Fowles E. Prelicensure employment and student nurse self-efficacy[J]. J Nurses Prof Dev, 2018, 34(2): 60-66.
- [15] 史妍萍,张红梅,洪成伟. 全国三级甲等医院青年护士职业成长现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2021, 21(9): 1381-1386.
- [16] 迟俊涛,于鲁欣,娄凤兰. 护士工作满意度相关理论及影响因素的研究进展[J]. 解放军护理杂志, 2006, 23(5): 64-65.
- [17] 朱瑞刚. 青岛市男护士职业认同感、生活质量与工作满意度的相关性研究[D]. 青岛:青岛大学,2019.