

麻醉科护士职业认同现状及其影响因素分析

张敏, 陈庆红

摘要:目的 了解麻醉科护士职业认同现状,并分析其影响因素。方法 采用一般资料调查表、护士心理资本问卷和护士职业认同评定量表对 311 名麻醉科护士进行调查,对麻醉科护士职业认同的影响因素进行回归分析。结果 麻醉科护士职业认同感总分为(82.57±13.17)分,心理资本总分为(78.16±14.58)分。麻醉科护士职业认同与心理资本呈正相关($P<0.05$)。多元线性回归分析结果显示,心理资本、工作满意度和是否参与患者转运是麻醉科护士职业认同的影响因素(均 $P<0.05$)。结论 麻醉科护士职业认同处于中等水平,护理管理者应积极引导护士,提升其心理资本水平,并通过优化工作内容和增强护士满意度等措施,提高麻醉科护士的职业认同。

关键词:麻醉护士; 职业认同; 心理资本; 工作满意度; 患者转运; 影响因素

中图分类号:R472.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.10.050

Analysis on the status quo and influencing factors of anesthesia nurses' career identity Zhang Min, Chen Qinghong. Department of Anesthesiology, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

Abstract: Objective To understand the current situation of career identity of anesthesia nurses and analyze its influencing factors. **Methods** 311 anesthesia nurses were investigated with general information questionnaire, Nurse's Psy Cap Questionnaire and Nurse's Career Identity Scale. The regression analysis was conducted on the influencing factors of the career identity of anesthesia nurses. **Results** The total score of career identity of nurses in anesthesia department was (82.57±13.17), and the total score of psychological capital was (78.16±14.58), both of which were at a medium high level. The career identity of anesthesia nurses was positively correlated with the level of psychological capital ($P<0.05$). The results of multiple linear regression showed that psychological capital, job satisfaction and transfer of patients were the influencing factors of anesthesia nurses' career identity ($P<0.05$). **Conclusion** The career identity of anesthesia nurses is at the middle level, nursing managers should actively guide nurses to enhance their psychological capital level, and improve their professional identity by optimizing work content and enhancing nurses' satisfaction.

Key words: anaesthesia nurses; career identity; psychological capital; job satisfaction; patient transport; analysis of influencing factors

职业认同(Professional Self-identity)是指个体认可自己的职业角色,对所从事的职业给予的肯定性评价,是职业人的一种心理状态^[1]。护士的职业认同是指护士在临床工作中长期发展形成的积极性看法,是乐于提供护理服务的情感基础^[2]。提高护士职业认同可以增强护士的工作热情和凝聚力,提升护士工作的主观能动性和护理能力^[3]。随着人们对医疗需求的不断增长,麻醉学科医疗服务领域不断拓展,麻醉科护士在围手术期护理、疼痛管理、麻醉复苏等医疗服务中的护理作用越发凸显。2017年,国家卫生计生委颁布文件,明确指出麻醉科应不断拓展业务范围,同时要提高麻醉科护士的业务水平,加强麻醉护理服务^[4]。目前,我国麻醉科护士人力资源短缺,麻醉科护士的职业认同关系到麻醉护理的服务质量和围术期患者安全。研究表明,护士的职业认同受多种因素的影响,加强护士的心

理资本水平可以提高护士的职业认同^[5-6]。心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种核心心理要素,是促进个人成长和职业提升的心理资源^[7]。本研究调查麻醉科护士职业认同感现状,探讨麻醉科护士职业认同与心理资本水平的相关性,分析影响麻醉科护士的职业认同等相关因素,为提升麻醉科护士职业认同相关干预提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2022年6月,采取方便抽样法,对全国28个省份不同级别医院的麻醉科护士发放问卷进行调查。纳入标准:具有护士资格证;麻醉科工作满1年;知情同意自愿参加此次研究。排除标准:在麻醉科进修或轮转的护士;麻醉科规范化培训的护士;目前休假达3个月以上的麻醉科护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。研究者在查阅相关资料的基础上自行设计,包含性别、年龄、学历、职称、麻醉科工作年限、婚姻状况、医院级别、科室是否有麻醉恢复室(Postanesthetic Care Unit, PACU)护士岗位、是否有麻醉重症监护室(Anesthe-

作者单位:华中科技大学同济医学院附属协和医院麻醉科(湖北 武汉, 430022)

张敏:女,本科,护师

通信作者:陈庆红,whuhcq@hust.edu.cn

收稿:2022-12-15;修回:2023-03-10

tic Intensive Care Unit, AICU) 护士岗位、是否有手术间监测护士岗位、是否有麻醉科总务护士(仪器管理、药品管理、耗材管理、账务管理等)岗位、是否参与患者转运、专业方向(护理学麻醉方向和护理学非麻醉方向)、加班情况、收入状况、工作满意度、工作强度、重症患者护理能力自我评价等。②护士职业认同评定量表(Nurse's Career Identity Scale, NCIS)^[8]。为自我效力感和把握感(6 个条目)、一致感(3 个条目)、自我决定感(3 个条目)、患者和组织影响感(5 个条目)和有意义感(4 个条目)5 个维度共 21 个条目。条目评分采用 Likert 5 级评分法,1 分表示非常不同意,5 分表示非常同意,均为正向计分。总分 105 分,分数越高表示护士职业认同感越高。此次调查中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.936。③护士心理资本问卷(Psy Cap Questionnaire, PCQ)。采用 Luthans 等^[7]编制、骆宏等^[9]翻译的中文版 PCQ。为效能(6 个条目)、希望(6 个条目)、韧性(5 个条目)和乐观(3 个条目)4 个维度共 20 个条目。条目评分采用 Likert 5 级评分法,1 分表示非常不同意,5 分表示非常同意,均为正向计分。总分 100 分,分数越高表示护士心理资本水平越高。此次调查中该问卷 Cronbach's α 系数为 0.973。

1.2.2 调查方法 采用问卷网录入电子问卷,由研究者将二维码发放给麻醉科护士个人和全国麻醉科护士长群,由护士长转发给各自麻醉科护士。问卷采用统一的引导语,向调查对象说明填表要求及研究目的,调查对象知情同意后匿名填写问卷。问卷设置题目空白提醒和答题权限,避免漏填和重填。此次共回收 321 份问卷,有效问卷 311 份,有效回收率为 96.88%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行数据分析,符合正态分布的定量资料以($\bar{x} \pm s$)表示,组间差异比较采用 *t* 检验和单因素方差分析。职业认同和心理资本的相关性采用 Pearson 相关性分析。采用多元线性逐步回归探索麻醉科护士职业认同的影响因素。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 一般资料 311 名被调查的麻醉科护士来自湖北、浙江、河南、广东、山东等 28 个省市、自治区。三级医院 285 人,二级医院 26 人;男 47 人,女 264 人;年龄 21~53(32.84 \pm 7.10)岁;大专 34 人,本科 263 人,硕士及以上 14 人;护士 48 人,护师 132 人,主管护师 114 人,副主任护师及以上 17 人;麻醉科工作年限 1~28(6.75 \pm 5.34)年;科室设置 PACU 岗位的 270 人;设置 AICU 岗位的 42 人;工作内容有术间监测 136 人;几乎不加班 17 人,偶尔加班 145 人,经常加班 124 人,总是加班 25 人。

2.2 麻醉科护士职业认同、心理资本及各维度得分情况 见表 1。

表 1 麻醉科护士职业认同与心理资本得分($n=311$)

维度	总分	条目均分
职业认同总分	82.57 \pm 13.17	3.93 \pm 0.63
自我效力感与把握感	25.92 \pm 3.83	4.32 \pm 0.63
一致感	12.17 \pm 2.20	4.06 \pm 0.73
自我决定感	11.56 \pm 2.63	3.85 \pm 0.88
患者与组织影响感	17.65 \pm 4.54	3.53 \pm 0.91
有意义感	15.26 \pm 3.12	3.82 \pm 0.78
心理资本总分	78.16 \pm 14.58	3.91 \pm 0.73
效能	23.43 \pm 4.79	3.91 \pm 0.80
希望	23.12 \pm 4.58	3.85 \pm 0.81
韧性	19.62 \pm 3.66	3.92 \pm 0.73
乐观	11.98 \pm 2.45	3.99 \pm 0.82

2.3 麻醉科护士职业认同与心理资本的相关性 麻醉科护士职业认同与心理资本及其效能、希望、韧性及乐观 4 个维度呈显著正相关($r=0.853, 0.833, 0.815, 0.807, 0.716$, 均 $P<0.001$)。

2.4 麻醉科护士职业认同的单因素分析 将麻醉科护士一般资料作为自变量,职业认同总分作为因变量进行单因素分析,结果显示,不同医院级别、性别、学历等麻醉科护士的职业认同得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$),差异有统计学意义的项目见表 2。

2.5 麻醉科护士职业认同的多因素分析 以麻醉科护士职业认同总分为因变量,以单因素分析中有统计学意义的变量及心理资本为自变量进行多元线性回归分析, $\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$ 。结果是否参与患者转运、工作满意度及心理资本进入回归方程,见表 3。

3 讨论

3.1 麻醉科护士心理资本和职业认同处于中等水平

本次调查结果显示,麻醉科护士心理资本得分(78.16 \pm 14.58)分,处于中等水平,高于冯丽梅等^[10]对骨科护士心理资本的调查得分(73.15 \pm 13.21),说明麻醉科护士心理资本相对处于良好状态。可能因为麻醉科护士工作环境相对简单,在麻醉科医生的指导下能够积极地投入护理工作。在心理资本中乐观维度的得分最高,可能因为麻醉科护士的护理对象多是围术期患者,存在较多重症患者,在护理工作中积累了较多的成就感与自豪感,使他们在日常工作中遇到问题可以更从容乐观地面对。希望维度得分最低,主要表现在工作中精神不饱满,不能积极找到解决问题的办法,觉得无法实现自己的工作目标。可能是因为围手术期患者病情变化快,患者数量多、工作任务重使之失去信心。

职业认同是个体对其所从事职业的认知、情感和行为倾向的心理总和,容易受到包括个人因素、环境因素等多种因素的共同影响,进而影响工作质量。麻醉科护士职业认同得分(82.57 \pm 13.17)分,处于中等

水平,高于蒋希英等^[11]对手术室护士调查结果(73.68±9.43),说明麻醉科护士对自己目前的职业状态比较满意。可能与麻醉科护士每月夜班次数和节假日值班频率相对较少有关^[12]。职业认同中自我效力感与把握感维度的得分较高,可能是因为麻醉科护士在工作中护理急危重症的患者比较多,自身专业能力较强,所以在自我效力感和把握感中信心最高。患者与组织决定感维度得分最低,可能是麻醉护理的工作很多的时候要配合外科医生并且很少参加组织活动;此外,部分医院未设置麻醉科护士长,缺少与护理主管部门的有效沟通和信息传达^[13]。

表2 不同特征麻醉科护士职业认同得分比较

项目	人数	职业认同得分	$\bar{x} \pm s$	
			t/F	P
年龄(岁)			4.881	0.002
21~	46	77.91±12.46		
26~	87	81.37±13.73		
31~	86	82.23±13.04		
36~53	92	86.35±12.24		
职称			6.259	<0.001
护士	48	77.79±12.50		
护师	132	81.76±13.07		
主管护师	114	84.04±12.06		
副主任护师及以上	17	92.47±11.89		
麻醉科工作年限(年)			3.870	0.010
1~	100	79.42±12.62		
4~	87	82.24±12.70		
7~	66	85.11±13.92		
10~28	58	85.60±12.95		
是否参与患者转运			2.783	0.006
否	109	79.77±13.47		
是	202	84.08±12.78		
麻醉科总务护士岗位			2.498	0.013
无	124	80.30±12.74		
有	187	84.07±13.26		
专业方向			2.983	0.003
护理学麻醉方向	63	78.21±13.27		
护理学非麻醉方向	248	83.68±12.93		
婚姻状况			4.548	0.011
未婚	86	79.07±12.43		
已婚	217	83.79±13.35		
其他	8	87.13±9.16		
收入满意度			8.258	<0.001
不满意	43	78.37±13.91		
一般	228	82.14±12.80		
满意	40	89.53±12.09		
工作满意度			36.806	<0.001
不满意	15	67.93±10.71		
一般	192	79.73±11.92		
满意	104	89.91±11.91		
重症患者护理能力自评			21.816	<0.001
不满意	9	72.22±5.89		
一般	165	78.93±12.12		
满意	137	87.64±12.92		
工作强度			2.274	0.024
强度适中	173	84.08±13.08		
强度大	138	80.68±13.08		

表3 麻醉科护士职业认同感的多元线性回归分析(n=311)

项目	β	SE	β'	t	P	VIF
常量	14.858	4.536	—	3.275	0.001	—
是否参与患者转运	1.808	0.854	0.066	2.116	0.035	1.151
工作满意度	2.526	0.818	0.105	3.088	0.002	1.395
心理资本	0.710	0.032	0.786	22.444	<0.001	1.470

注: $R^2=0.754$,调整 $R^2=0.741$;F=60.153,P<0.001。自变量赋值:是否参与患者转运,0=否,1=是;工作满意度,1=不满意,2=一般,3=满意;心理资本及职业认同为原始值。

3.2 麻醉科护士职业认同感的影响因素分析

3.2.1 心理资本水平越高的麻醉科护士职业认同感水平越高

本研究结果显示,麻醉科护士的心理资本水平是影响其职业认同的重要因素,职业认同得分与心理资本4个维度的相关性均显著相关($r=0.716\sim 0.833$),与有关研究结果^[14-15]一致。心理资本是职业生涯中发展中超越人力资本及社会资本的原动力^[16]。研究表明,心理资本水平高的护士即使遇到困难也会充分利用社会资源积极面对^[17]。在临床工作中,麻醉科护理管理者可通过积累成功体验、建立榜样效应,建立支持系统,适时鼓励等以提高护士的自我效能感^[18];加强对麻醉科护士的专业培训和技能提升,提高护士的工作效能;完善多种激励机制,鼓励护士合理设置个人目标,提高护士的临床决策参与度,让护士对工作充满希望和期待;通过柔性的人文关怀等措施降低护士的角色压力,解决护士的工作和生活中的困难,让其对工作充满正能量,保持乐观的心态;通过业务培训和不断学习,增强应对突发事件处理的能力和成就感^[19],提升护士的工作韧性。同时,在工作中应及时了解护士的心理状态,建立心理小组及时舒缓护士的心理压力。保持较高的心理资本水平是提高麻醉科护士职业认同的重要途径。

3.2.2 参与患者转运的麻醉科护士职业认同水平较高

麻醉科护理服务是围术期护理服务的重要组成部分^[20]。麻醉科护士主要的工作职责是为患者提供麻醉前宣教、仪器设备管理、手术间患者监测,术后患者复苏、患者安全转运、术后随访等适宜的护理工作。安全转运患者是麻醉科护士工作的核心内容^[4]。麻醉科护士在转运过程中要时刻注意患者生命体征变化,妥善固定各种引流管道并保持通畅,备好呼吸囊、加压面罩、氧气枕等抢救用物,以应对转运途中患者呼吸循环不稳定等突发状况,确保患者安全。参与患者安全转运的麻醉科护士被赋予了更多的责任和授权。研究表明,被授予更多责任的护士会感到自身价值得到实现^[21],他们会运用自己的专业技能更主动高效地完成护理工作,提升护士对工作的认可^[22]。麻醉科护士在患者安全转运的过程中增加了与麻醉医生、病房护士的沟通,加强了麻醉科护士的人际沟通能力和协作意识。王晓等^[23]认为,高效的医护协作关系可以提升护士职业认同。护理管理者应给予

麻醉科护士更多的责任授权,优化麻醉科护士定位和职责划分,发挥麻醉科护士的专业性,通过实现麻醉科护士的专业价值来加强其职业认同。

3.2.3 工作满意度越高的麻醉科护士职业认同水平越高 护士的工作满意度一直受到卫生主管部门的高度关注,“十四五”全国护理事业发展规划明确提出,要关心、支持和爱护护士队伍。提升护士工作满意度,就能提高护士对护理工作的认同^[24],稳定护理队伍。麻醉科护士的工作满意度越高,越愿意从事麻醉护理工作,越能为患者提供优质护理服务。医院管理者要肯定麻醉科护士的专业价值,建立公平公正的绩效管理制度,激励麻醉科护士的工作积极性,关注护士面临的社会问题和个人问题,提升护士的幸福感和满意度。

4 小结

本研究调查了我国麻醉科护士职业认同现状,麻醉科护士职业认同处于中等水平,还有需要提升的空间。麻醉科护士的职业认同受工作满意度、是否参与患者转运、心理资本的影响。麻醉科护理管理者应围绕提高护士的心理资本采取相关措施,同时合理设置麻醉科护理岗位、明确麻醉科护士职责范围,优化工作内容,通过多举措提高麻醉科护士的工作满意度,以提升其职业认同,增加麻醉科护士的工作投入和责任感,保障围术期患者安全。本次调查虽然涉及的省份较多,但样本量较少,需要扩大样本量进一步研究。

参考文献:

- [1] Wang Y, Zhang B. Impact of personality trait and professional identity on work-related depression, anxiety and irritation among chinese nurses[J]. Southeast Asian J Trop Med Public Health, 2017, 48(2): 447-454.
- [2] Johnson M, Cowin L S, Wilson I, et al. Professional identity and nursing: contemporary theoretical developments and future research challenges[J]. Int Nurs Rev, 2012, 59(4): 562-569.
- [3] Lund M L, Lexell J. Relationship between participation in life situations and life satisfaction in persons with late effects of polio[J]. Disabil Rehabil, 2009, 31(19): 1592-1597.
- [4] 国家卫生计生委医政医管局. 关于医疗机构麻醉科门诊和护理单元设置管理工作的通知[EB/OL]. (2017-12-12) [2022-12-22]. <http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s3593/201712/251fb61008bc487797ed18a3a15c1337.shtml>.
- [5] 李洁, 李红丽, 李晓颖, 等. 精神科护士的心理资本在压力感知与职业认同间的中介作用分析[J]. 中国护理管理, 2021, 21(12): 1838-1842.
- [6] 万娅姣, 王英, 夏添. 护士心理资本和职业认同的关系研究[J]. 护理学杂志, 2013, 28(3): 56-58.
- [7] Luthans F, Luthans K W, Luthans B C. Positive psychological capital: beyond human and social capital[J]. Business Horizons, 2004, 47(1): 45-50.
- [8] 邓芳丽, 张健, 李宣霖, 等. 中文版护士职业认同量表的信效度分析[J]. 护理学报, 2016, 23(17): 47-50.
- [9] 骆宏, 赫中华. 心理资本问卷在护士群体中应用的信效度分析[J]. 中华行为医学与脑科学杂志, 2010, 19(9): 853-854.
- [10] 冯丽梅, 吴建丽, 莫军, 等. 心理资本在骨科护理人员职业倦怠与隐性缺勤中的中介作用[J]. 职业与健康, 2022, 38(19): 2604-2608.
- [11] 蒋希英, 张晓管. 手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性分析[J]. 蚌埠医学院学报, 2020, 45(7): 972-976.
- [12] 余遥, 魏小龙, 陈晶. 麻醉科护士工作嵌入现状及相关因素分析[J]. 护理学杂志, 2022, 37(3): 35-38.
- [13] 陈庆红, 赵征华, 胡少飞, 等. 湖北省二级及以上医院麻醉护理现状调查[J]. 护理学杂志, 2018, 33(8): 33-35.
- [14] 秦玉婷, 李玉丽, 苏敏. 心理资本在临床护士职业认同与职业倦怠关系中的中介作用[J]. 中国实用护理杂志, 2018, 34(21): 1659-1664.
- [15] 于艳. 心理资本对重症监护室护士心理弹性、工作投入度及职业认同感的影响[J]. 国际护理学杂志, 2022, 41(9): 1579-1581.
- [16] 段红香, 刘光英, 栾琳琳, 等. 手术室护士心理资本与工作满意度相关性分析[J]. 齐鲁护理杂志, 2013, 19(8): 57-59.
- [17] 陈瑶, 赵天霞, 文艳红, 等. 四川省规范化培训护士心理资本、社会支持对组织承诺和职业认同的影响[J]. 职业与健康, 2022, 38(19): 2625-2630.
- [18] 韩兰萍, 江萍, 杨秀芳. 提高内科护士自我效能的干预措施及效果[J]. 护理实践与研究, 2012, 9(22): 74-75.
- [19] Woo C H, Kim C. Impact of workplace incivility on compassion competence of Korean nurses: moderating effect of psychological capital[J]. J Nurs Manag, 2020, 28(3): 682-689.
- [20] 丁红, 邓宇, 林玉玲, 等. 广东省三级医院麻醉科护士工作岗位现状调查[J]. 护理学杂志, 2020, 35(4): 57-59.
- [21] Young-Ritchie C, Spence L H, Wong C. The effects of emotionally intelligent leadership behaviour on emergency staff nurses' workplace empowerment and organizational commitment[J]. Nurs Leadersh (Tor Ont), 2009, 22(1): 70-85.
- [22] 高明榕, 黎蔚华, 史蕾, 等. ICU 专科护士工作效能与满意度相关性调查研究[J]. 中国实用护理杂志, 2019(9): 673-677.
- [23] 王晓, 夏博洋, 彭琳, 等. 麻醉科护士角色压力与离职倾向的相关性研究[J]. 麻醉安全与质控, 2021, 5(3): 155-159.
- [24] 张斌, 熊思成, 蒋怀滨, 等. 工作满意度在护士职业认同与离职意愿关系中的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(6): 1123-1125.

(本文编辑 吴红艳)