

护士职业妥协现状及影响因素分析

方玲¹, 杨丹²

摘要:目的 探索护士职业妥协现状及影响因素,为采取降低护士职业妥协的干预措施提供参考。方法 采用便利抽样法,选取江苏省 5 所医院 786 名护士作为调查对象,采用一般资料调查表、职业妥协量表、精神型领导量表、护士职业认同感评定量表和资质过剩感量表进行调查。结果 护士职业妥协得分为(40.15±6.04)分;职业妥协与精神型领导、职业认同呈负相关,与资质过剩感呈正相关(均 $P<0.05$);线性回归分析结果显示,年龄、学历、月收入、精神型领导、职业认同及资质过剩感是护士职业妥协的主要因素,共解释职业妥协变异的 50.4%。结论 护士职业妥协处于较高水平,影响因素较多。护理管理者应采取多种有效措施帮助护士降低职业妥协水平,进一步促进护理队伍稳定和发展。

关键词:护士; 职业妥协; 精神型领导; 职业认同; 资质过剩感; 离职率; 社会认知理论; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.05.057

Analysis of current situation and influencing factors of career compromise of nurses

Fang Ling, Yang Dan. Department of Plastic and Aesthetic, BenQ Medical Center, Nanjing Medical University, Nanjing 210019, China

Abstract: **Objective** To explore the current situation and influencing factors of career compromise of nurses, so as to provide reference for formulating targeted intervention measures to reduce career compromise of nurses. **Methods** A total of 786 nurses from 5 hospitals in Jiangsu province were selected by convenience sampling method. The General Data Questionnaire, Career Compromise Scale, Spiritual Leadership Scale, Professional Identity Scale and Perceived Overqualification Scale were used to investigate. **Results** The career compromise score of nurses was (40.15±6.04). Career compromise was negatively correlated with spiritual leadership and professional identity, and positively correlated with perceived overqualification (all $P<0.05$). The results of linear regression analysis showed that nurses' age, highest degree, personal monthly income, spiritual leadership, professional identity and perceived overqualification were the influencing factors of career compromise of nurses, and 50.4% of the career compromise variation was explained. **Conclusion** The career compromise of nurses was high, and there are many influencing factors. Nursing managers should take various effective measures to help nurses reduce the level of career compromise and further promote the stability and development of nursing team.

Keywords: nurse; career compromise; spiritual leadership; professional identity; perceived overqualification; turnover rate; social cognitive theory; nursing management

在世界范围内,离职率较高是护士职业的一大特点。即使没有发生实际离职行为,在职护士也出现了工作满意感和幸福度低、职业倦怠等负性职业情绪^[1]。引起护士离职率较高和负性职业情绪的重要原因之一是实际护理工作与护士自我预期之间存在较大差异,此时往往需要护士作出职业妥协。职业妥协是个体自我概念随时间发展,逐步与职业印象、职业偏好等虚拟认知结合形成的职业抱负在实现阶段由于理想与现实的不同而作出的让步^[2]。尽管职业妥协在一定程度上对于促进初次就业者或再就业人员的职业发展和缓解社会就业压力等一系列社会问题具有重要意义,但研究发现在职人员职业妥协水平较高会引起个体职业承诺下降、诱发职业倦怠、降低工作投入,进而出现工作绩效下降等一系列不良后果^[3]。精神型领导是一种高度重视员工存在意义、价

值追求与内心体验的新型领导范式,是组织环境中的重要因素^[4]。职业认同是个体对自己人生目标、兴趣和才能清晰和稳定的认识,是护士热爱护理事业的情感基础^[5]。资质过剩感是个体感知到的自己所拥有的教育程度、技能水平、经验和工作能力等超过其现有岗位的正常工作所需^[6]。根据社会认知理论^[7],环境、个体主体认知、行为三者之间存在交互作用。领导力作为组织情境中重要的环境因素会和护士的主观认知共同导致护士态度与行为的变化。鉴此,本研究从护士的精神型领导、职业认同和资质过剩感等方面探索护士职业妥协的影响因素,以期在护士群体中开展职业妥协相关研究提供理论参考,促进护理队伍稳定和发展。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于 2023 年 1—5 月选取江苏省 5 所医院(2 所三级医院、2 所二级医院和 1 所一级医院)共 786 名护士作为研究对象。纳入标准:①获得护士执业资格证书;②于所在医院注册;③工作时间≥1 年;④知情同意。排除标准:①处于病假、产假、事假阶段;②外来学习、进修的非本院护士。

作者单位:南京医科大学附属明基医院 1. 医学美容科 2. 手术室(江苏 南京,210019)

方玲:女,本科,主管护师,fang101369@126.com

通信作者:杨丹,dan840403@126.com

收稿:2023-09-25;修回:2023-12-15

根据多因素研究中样本量估算原则,样本量估计为自变量的 10~20 倍^[8],本研究共 12 个自变量,按 20 倍计算,同时考虑 20% 失访率,估计样本量需要 300。本研究符合《赫尔辛基宣言》。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料调查表。由研究者设计,包含护士性别、年龄、科室、婚姻状况、最高学历、从事护理工作年限、个人月收入、职称及职务。②职业妥协量表。由翁清雄等^[9]编制。包含发展机会妥协(4 个条目)、职业匹配妥协(4 个条目)和社会期望妥协(4 个条目)3 个维度 12 个条目。原量表为普适性量表,已广泛应用于企业员工^[10]、农民工^[11]和师范生^[12]等群体。每个条目采用 Likert 5 级计分方式,从“很不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分。总分 12~60 分,分数越高表示职业妥协程度越重。该量表 Cronbach's α 系数为 0.91,本研究中为 0.810。③精神型领导量表。采用由杨振芳等^[13]开发、王晓宇等^[14]修订的适合护士群体的精神型领导量表。该量表包含愿景构建(5 个条目)、信念(5 个条目)、品行修养(4 个条目)3 个维度 14 个条目。每个条目采用 6 级计分方式,从“非常不赞同”到“非常赞同”分别计 1~6 分。总分 14~84 分,分数越高表示护士所感知的精神型领导水平越高。修订后量表的 Cronbach's α 系数为 0.813,条目内容效度指数范围为 0.82~1.00。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.843。④护士职业认同感评定量表。由刘玲等^[15]编制。包含职业认知评价(9 个条目)、职业社会支持(6 个条目)、职业社交技能(6 个条目)、职业挫折应对(6 个条目)、职业自我反思(3 个条目)5 个维度 30 个条目。每个条目采用 Likert 5 级计分方式,从“很不同意”到“很同意”分别计 1~5 分。总分 30~150 分,分数越高表示护士职业认同水平越高。该量表 Cronbach's α 系数为 0.938,本研究中为 0.901。⑤资质过剩感量表。由 Maynard 等^[16]编制,杨纯^[17]翻译。为单维度量表,共 9 个条目。每个条目采用 Likert 5 级计分,从“完全不符合”到“完全符合”依次计 1~5 分。量表总分 9~45 分,总分越高代表资质过剩感知程度越高。韩娟等^[18]将该量表应用于护士群体测得该量表的 Cronbach's α 系数为 0.890,本研究为 0.804。

1.2.2 调查方法 借助问卷星实施线上调查,问卷附有统一的问卷填写指导语。在正式调查之前,由研究者随机抽取 20 名护士进行预调查,预调查反馈指导语易于理解,且答题时长在 6~10 min,提示问卷长度比较适宜。预调查后由研究者向各医院护理部或科研管理部门阐明研究目的和意义,征得同意后发送至护士长群,由护士长将调查问卷的二维码发给各科护士并开展调查。被调查护士问卷填写完毕即时提交,如漏填无法提交,每个 IP 地址只能填写 1 次。本研究共回收问卷 818 份,除去 32 份无效问卷(所有选

项一致;时长<4 min 或>15 min),有效回收 786 份,有效回收率 96.09%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行统计分析。计数资料采用频数和百分比描述,计量资料服从正态分布以($\bar{x} \pm s$)进行描述,采用 t 检验或方差分析;相关性分析采用 Pearson 相关性分析,多因素分析采用多元线性回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士职业妥协得分情况 见表 1。

表 1 护士职业妥协得分情况($n=786$) 分, $\bar{x} \pm s$		
项目	总分	条目均分
职业妥协	40.15±6.04	3.35±1.51
发展机会妥协	11.91±2.57	2.98±0.64
职业匹配妥协	12.17±2.39	3.04±0.60
社会期望妥协	16.07±2.54	4.02±0.64

2.2 护士职业妥协的单因素分析 根据护士一般资料进行分组比较职业妥协得分,结果显示不同性别、年龄、学历和月收入的护士职业妥协得分具有统计学意义,见表 2。

表 2 不同特征护士职业妥协得分的单因素分析				
项目	人数	职业妥协 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			5.180	<0.001
男	127	42.94±6.78		
女	659	39.61±5.74		
年龄(岁)			24.800	<0.001
22~<26	184	38.53±6.47		
26~<36	429	39.87±5.28		
36~<46	124	41.06±4.89		
46~51	49	46.35±8.68		
科室			0.972	0.422
内科	169	40.59±4.21		
外科	196	40.21±7.87		
妇科	114	40.49±6.63		
儿科	68	40.47±4.49		
其他	239	39.54±5.48		
婚姻状况			1.700	0.183
未婚	368	39.84±5.88		
已婚	401	40.50±5.95		
离异/丧偶	17	38.65±10.20		
学历			70.386	<0.001
大专及以下	186	37.20±9.25		
本科	492	40.16±3.21		
硕士及以上	108	45.19±5.64		
护龄(年)			2.012	1.111
1~<6	341	39.56±5.76		
6~<15	304	40.70±6.07		
16~<25	114	40.32±6.96		
≥25	27	40.59±4.47		
月收入(元)			74.356	<0.001
<5 000	125	43.70±7.01		
5 000~10 000	444	40.89±4.34		
>10 000	217	36.59±6.69		
职称			1.566	0.209
护士/师	508	39.91±6.52		
主管护师	243	40.46±5.11		
副主任护师及以上	35	41.49±4.39		
职务			0.276	0.625
护士	713	40.12±5.27		
护士长	73	40.48±11.11		

2.3 护士职业妥协与精神型领导、职业认同及资质过剩感的相关性分析 护士精神型领导、职业认同及资质过剩感得分分别为(63.84±21.43)分、(120.98±25.94)分和(19.42±5.56)分。相关性分析结果显示:职业妥协与精神型领导、职业认同呈负相关($r=-0.433$ 、 -0.435 ,均 $P<0.001$),与资质过剩感呈正相关($r=0.482$, $P<0.001$)。

2.4 护士职业妥协的多因素分析 以护士职业妥协得分为因变量,以性别、年龄、学历、月收入、精神型领导、职业认同及资质过剩感为自变量,进行多元线性回归分析($\alpha_{入}=0.05$, $\alpha_{出}=0.10$)。结果显示,年龄、学历、月收入、精神型领导、职业认同及资质过剩感是护士职业妥协的主要影响因素,共解释总变异的50.4%,见表3。

表 3 护士职业妥协得分的多元线性回归分析($n=786$)						
自变量	β	SE	β'	t	P	VIF
常数	41.282	1.701		26.267	<0.001	
年龄	0.142	0.025	0.150	5.764	<0.001	1.070
学历	2.174	0.266	0.217	8.171	<0.001	1.119
月收入	-2.010	0.252	-0.216	-7.968	<0.001	1.164
精神型领导	-0.061	0.008	-0.215	-7.805	<0.001	1.200
职业认同	-0.044	0.006	-0.190	-6.915	<0.001	1.196
资质过剩感	0.310	0.031	0.285	10.059	<0.001	1.270

注: $R^2=0.508$,调整 $R^2=0.504$; $F=114.928$, $P<0.001$ 。自变量赋值:学历,大专及以下=1,本科=2,硕士及以上=3;月收入,<5 000 元=1,5 000~10 000 元=2,>10 000 元=3;其他变量为原值录入。Durbin-Watson=1.696。

3 讨论

3.1 护士职业妥协处于较高水平 本研究发现,护士职业妥协得分为(40.15±6.04)分,高于企业员工^[9],护士职业妥协处于相对较高水平。作为所谓的“非体面工作”,护士职业一直受到职业污名化影响^[19],被贬低或被歧视的现象可能给护士带来了负面的职业影响,如伤害职业自尊、降低工作幸福感等,这些负面影响直接导致护士产生职业期望妥协;同时,多数护士晋升空间有限或晋升机会渺茫,难以实现职业理想或预期职业目标,导致护士对未来职业发展并不十分满意,因而不得不在职业发展上做出一定妥协。此外,随着随着护理专业快速发展,近年来护理专业应届毕业生群体学历逐年提高,较高的学历水平可能使护士入职前的职业期待较高,但实际工作后心理落差较大,导致护士群体职业妥协水平较高。在3个维度中,护士社会期望妥协维度得分最高,可能与社会对护理工作的主观认知偏见有关,这种偏见导致护士对自身社会身份或工作价值的否定,核心自我评价降低,认为自己的工作没有满足家人或朋友的期待,因此社会期望妥协较重。提示护理管理者应重视护士职业妥协问题,采取有效措施降低护士职业妥协水平,如鼓励护士学习专业领域新知识、新技能或积累新经验,为护士提供更多发展机会等;或根据每个护士职业兴趣或职业特长进行护理工作任务分配,帮

助护士发挥知识或技能特长,降低职业妥协。

3.2 护士职业妥协影响因素

3.2.1 年龄大、学历高、月收入低的护士职业妥协水平高 年龄较高的护士临床经验丰富,与年轻护士相比,当前工作中很难掌握新的工作技能或积累新的工作经验,同时重新寻找工作或取得较大职业发展的机会更少,职业妥协较重。学历比较高的护士,职业期待自然较高,对工作单位和所从事职业相对应的社会地位较为理想化,但实际工作后难以实现其职业期待,不得不对职业社会期望和职业发展机会等作出职业妥协。研究指出,当个体面临财务状况窘迫时,较容易发生职业妥协^[20],这与本研究发现一致。当护士经济收入较低或面临经济压力较大时,为了维持生计不得不忽略当前职业的发展前景、社会地位等外在条件,尽可能快速就业以缓解经济压力。提示护理管理者应重点关注年龄大、高学历和经济水平较低的护士,注重其个体能力发展和职业适应情况,端正这部分护士的职业态度,培养其职业使命感,降低其职业妥协水平。

3.2.2 护士感知到的精神型领导水平越高,其职业妥协水平越低 根据社会认知职业生涯理论^[21],在整个职业生涯过程中,环境因素既直接影响个人目标的设定和职业行为,又能在个人情绪对职业目标的影响过程中起调节作用。就护士而言,科室内的组织环境是护士自我概念形成的重要场所,护士长实施的领导力直接影响护士的职业情况。精神型领导可以激发护士的精神内核,如职业使命感、利他之爱等,或构建组织范围内所有护士的整体意识和组织责任感、集体荣誉感等,进而实现对护士的内在激励,增强护士归属感和职业自豪感。护士可以设定自身职业发展目标并为之努力,职业期待感增强,同时护士执业时的积极情绪得以提高,职业承诺水平增强,并形成正向反馈,使护士获得持续不断的动力,职业妥协水平较低。提示管理者可通过实施精神型领导力以满足护士的精神需求,增加职业价值感,降低职业妥协水平。

3.2.3 护士职业认同水平越高,其职业妥协水平越低 本研究发现,职业认同是护士职业妥协的影响因素($P<0.05$),与以往研究^[22]结果一致。根据生涯发展理论^[23],个人的职业兴趣、目标、结果期望及选择过程会对职业行为产生直接或间接的影响,职业认同感越高的护士,对职业兴趣越强烈,职业目标越笃定和清晰,其在护士职业中投入的时间和精力越多,对职业目标也越自信,职业成长和逐渐积累的职业收获也越多,对所获得的发展机会越满意,发展机会妥协程度较低。此外,职业认同感越高的护士,工作中很容易体验到成就感,其内在的工作体验越积极,工作内容与自身的知识、技能、兴趣等的匹配程度越高,职业匹配妥协越低。提示护理管理者可通过强化护士

对自身职业角色、工作内容的认同等有效手段提高其职业认同水平,进而降低护士职业妥协水平。

3.2.4 护士资质过剩感越强,其职业妥协水平越高

根据人-环境匹配理论^[24],个体会寻找与自己价值观和需求相符合的工作环境,避免或脱离不适合自己的职业环境。资质过剩感较强的护士,主观认为自己的学历水平、掌握的知识量和拥有的工作技能已经超过护士工作本身的要求,存在智力或能力的冗余,认为护士职业与个体期待不匹配,无法充分发挥自身优势或无法实现自己的职业规划,认为自己很大程度上无法实现职业匹配,职业匹配妥协较重。另一方面,由于认为自身综合能力已经超过护士职业需要,实际工作中难以学习新的知识或掌握新的技能、经验等,其对护士职业所提供的未来发展机会满意度较低,发展机会妥协程度严重。提示护理管者,对于资质过剩感较强烈的护士,如高学历、职业发展需求较高等,应予以正确引导,采取措施促进其个人职业发展,提供相应发展机会、平台或资源,如鼓励其在完成日常护理工作基础上,大力开展科研、教学、科普等其他业务,利用其冗余资质转化为有利于个人发展和组织发展的积极效应,降低其职业妥协水平。

4 结论

本研究显示,护士职业妥协处于较高水平,年龄、学历、月收入、精神型领导、职业认同和资质过剩感是护士职业妥协的影响因素。本研究局限性在于仅对一个省份的护士进行调查,且为横断面研究,未来应扩大调查范围、开展深层次研究,如探索护士职业妥协产生机制、构建科学有效干预策略等以降低护士职业妥协水平,并探索激发护士职业妥协的积极效应。

参考文献:

[1] Bae S H. Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: a systematic review[J]. *Int Nurs Rev*, 2022, 69(3): 392-404.

[2] Wee S. Compromises in career-related decisions: examining the role of compromise severity[J]. *J Couns Psychol*, 2014, 61(4): 593-604.

[3] 张捷,毕砚昭,聂琦,等. 职业妥协:内涵、影响因素与实施效果[J]. *心理科学*, 2022, 45(4): 966-972.

[4] Ribeiro M, Caldeira S, Nunes E, et al. A commentary on spiritual leadership and workplace spirituality in nursing management[J]. *J Nurs Manag*, 2021, 29(3): 602-605.

[5] 张敏,陈庆红. 麻醉科护士职业认同现状及其影响因素分析[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(10): 50-53.

[6] Maltarich M A, Reilly G, Nyberg A J. Objective and subjective overqualification: distinctions, relationships, and a place for each in the literature[J]. *Ind Organ Psychol US*, 2011, 4(2): 236-239.

[7] 陈默,梁建. 高绩效要求与亲组织不道德行为:基于社会认知理论的视角[J]. *心理学报*, 2017, 49(1): 94-105.

[8] 郑硕,张卫青,吴雅萱,等. ICU 护士道德韧性状况及影响因素分析[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(9): 95-98.

[9] 翁清雄,胡啸天,陈银龄. 职业妥协研究:量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用[J]. *管理世界*, 2018, 34(4): 113-126.

[10] 王梦凡,周蕾蕾. 职业妥协对工作脱离行为的作用机制:消极情感与组织认同的链式中介模型[J]. *中国健康心理学杂志*, 2022, 30(6): 807-811.

[11] 刘雪梅,刘妍慧. 疫情影响下新生代农民工职业妥协对工作投入的影响[J]. *农业技术经济*, 2022(5): 117-127.

[12] 尹欣. 师范生职业妥协影响因素的研究[D]. 长春:东北师范大学, 2022.

[13] 杨振芳,朱瑜,陈庆文. 精神型领导结构维度研究[J]. *领导科学*, 2015(5): 21-25.

[14] 王晓宇,谭雅文,刘芳. 职业认同和个人组织契合在年轻护士精神型领导与工作投入间的链式中介效应[J]. *中国实用护理杂志*, 2023, 39(10): 775-781.

[15] 刘玲,郝玉芳,刘晓虹. 护士职业认同评定量表的研制[J]. *解放军护理杂志*, 2011, 28(3): 18-20.

[16] Maynard D C, Joseph T A, Maynyrd A M. Underemployment, job attitudes, and turnover intentions[J]. *J Organ Behav*, 2006, 27(4): 509-536.

[17] 杨纯. 资质过剩对员工工作形塑及工作脱离行为影响研究[D]. 杭州:浙江大学, 2014.

[18] 韩娟,马佳佳,陈东莉,等. 相对剥夺感在 ICU 护士资质过剩感与工作幸福感中的中介与调节作用[J]. *护理学杂志*, 2021, 36(20): 68-72.

[19] Yang L, Zhang S, Leng J, et al. Development of the Nurse Occupational Stigma Scale[J]. *Psychol Res Behav Manag*, 2022, 15: 1627-1636.

[20] Packard W L, Babineau M E. From drafter to engineer, doctor to nurse[J]. *J Career Dev*, 2009, 35(3): 207-227.

[21] 郑东. 社会认知生涯理论视角下的基层就业引导策略研究:基于上海 59 所高校的调查[J]. *江苏高教*, 2021, 248(10): 95-99.

[22] Creed P A, Kaya M, Hood M. Vocational identity and career progress: the intervening variables of career calling and willingness to compromise[J]. *J Nurs Manag*, 2018, 47(2): 089484531879490.

[23] 谭金凤,郑雪艳. 职业决策自我效能感的内部影响因素研究述评:基于 Super 的生涯发展理论[J]. *心理月刊*, 2019, 14(11): 47-48.

[24] Inoue M, Kunie K, Takemura Y, et al. The influence of learning circumstances and on-the-job opportunities for professional growth on perceived person-environment fit among hospital nurses: a longitudinal study[J]. *J Nurs Manag*, 2021, 29(4): 776-784.

(本文编辑 吴红艳)