

心血管病专科医院护士留职意愿与工作韧性及专业自我概念的关系研究

蒿若楠¹, 杨巧芳¹, 郑改改¹, 余良梦², 段承旭³, 常晓玲¹

Relationship between intention to stay and career resilience as well as professional self-concept among nurses in cardiovascular hospitals Hao Ruonan, Yang Qiaofang, Zheng Gaigai, Yu Liangmeng, Duan Chengxu, Chang Xiaoling

摘要:目的 了解心血管病专科医院护士留职意愿现状,并探讨护士留职意愿与工作韧性及专业自我概念的关系。方法 采用整群抽样法抽取河南省某心血管病专科医院护士 567 人,采用一般资料调查表、职业韧性量表、护士专业自我概念和留职意愿量表进行调查。结果 护士留职意愿得分为(23.66±3.35)分;护士留职意愿与职业韧性及专业自我概念呈正相关($r=0.439, 0.297$, 均 $P<0.01$);分层回归分析显示,年龄、职业规划、职业韧性、专业自我概念对留职意愿有显著预测作用(均 $P<0.01$)。结论 心血管病专科医院护士留职意愿呈中等偏上水平,职业韧性、专业自我概念影响护士的留职意愿。管理者可通过提升护士的职业韧性和专业自我概念,改进管理策略,提高其留职意愿,确保心血管病医院护理队伍的稳定。

关键词:心血管病医院; 护士; 职业韧性; 专业自我概念; 留职意愿; 护理管理

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.10.061

心血管疾病患者具有病情复杂、突发病危和病死率高的特点,因此心血管专科医院护士承受着更大的心理压力及工作强度,是护士离职的高发人群。留职意愿是反映护士离职行为的可靠指标之一,研究表明,护士留职意愿水平的提升可降低护士离职率^[1]。护士的专业自我概念是护士在工作过程中逐步形成的对护理专业的自我感知和价值观,是护士个人成长和职业规划的重要指标和影响因素^[2]。有研究显示,专业自我概念较强的护理人员有助于对自身作出肯定的评价,而专业自我概念低的护士则倾向于采取消极的行为,并最终可能会导致护士选择离职^[3]。职业韧性是指个体面对职业困境或压力的适应能力,可以影响个体对职业的态度和行为^[4]。已有研究证实,护士职业韧性水平越高,越能够主动调节压力和疲劳带来的不利影响,越能够以积极乐观的态度和行动去处理工作中的逆境^[5],但其对留职意愿的影响仍有待进一步证实。本研究调查心血管病专科医院护士留职意愿、工作韧性及专业自我概念状况,并探讨工作韧性、专业自我概念对留职意愿的影响,以期为护理管理者采取针对性干预措施,提升护士留职意愿,稳定护理队伍提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2021 年 8 月采用整群抽样法,选取郑州市某三级甲等心血管病专科医院护士作为研究对象。纳入标准:在职注册护士;对本研究知情同意,自愿配合完成调查研究。排除标准:实习或进修护士;

因休假、外出学习等原因不在岗护士。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 由研究者自行设计,内容包括调查对象的性别、年龄、婚姻状态、子女状况、工作年限、科室、最高学历、职称、聘用形式、夜班次数、月收入、职业规划、兼任其他岗位(包括护理带教老师、护理质控员)、外出培训或参会情况等。

1.2.2 护士专业自我概念量表 该量表由 Arthur^[6]编制,包含领导力、灵活度、专业技能、满意度及沟通交流能力 5 个维度共 30 个条目。条目采用 4 级评分法(1~4 分),部分条目反向计分,总分 30~120 分,得分越高说明专业自我概念越强;得分大于 75 分说明专业自我态度较积极。量表的 Cronbach's α 系数为 0.871。

1.2.3 职业韧性量表 采用宋国学^[7]编制的职业韧性量表,量表包括情感、行为、认知 3 个维度共 25 个条目。量表采用 Likert 5 级计分法(1~5 分),得分范围 25~125 分,得分越高,表示职业韧性越高。量表的 Cronbach's α 系数为 0.949,可以用于三级甲等医院护士职业韧性的测量。

1.2.4 留职意愿调查表 采用陶红等^[8]翻译并修订的中文版问卷。该问卷包含 6 个条目,采用 Likert 5 级评分法,并按顺序赋值 1~5 分。其中条目 1、4、5 为正向计分,条目 2、3、6 为反向计分,得分越高说明留职意愿越强。问卷 Cronbach's α 系数为 0.766。

1.3 资料收集方法 调查前向由研究者统一向研究对象说明研究目的及意义,征得同意后采用问卷星方式进行调查。共发放问卷 581 份,回收有效问卷 567 份,有效回收率为 97.6%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件进行统计分析。计数资料采用频数描述,正态分布的计量资料采用均数±标准差描述,行 t 检验、方差分析进行单因素分析,

作者单位:1. 阜外华中心血管病医院护理部(河南 郑州, 451460);2. 郑州大学护理学院;3. 郑州大学国际学院

蒿若楠:女,硕士,主管护师

通信作者:杨巧芳,1183151576@qq.com

科研项目:河南省医学科技攻关计划(联合共建)项目(LHGJ20190787)

收稿:2021-12-17;修回:2022-02-06

采用 Pearson 相关分析变量间的相关性;以护士留职意愿得分作为因变量,控制单因素分析有统计学意义的变量作为自变量,进行分层回归分析,检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 护士留职意愿、职业韧性及专业自我概念得分见表 1。

表 1 护士留职意愿、职业韧性及专业自我概念得分 ($n=567$) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
留职意愿	23.66±3.35	3.94±0.56
职业韧性	96.93±21.35	3.88±0.85
情感	27.44±6.09	3.92±0.87
认知	30.86±6.91	3.86±0.86
行为	38.64±8.80	3.86±0.88
专业自我概念	92.23±13.98	3.07±0.47
管理	11.73±2.21	3.93±0.55
技能	14.88±2.66	3.29±0.52
灵活性	22.57±3.72	3.22±0.53
满意度	26.60±4.41	2.96±0.49
沟通交流	14.88±2.66	2.98±0.53

2.2 不同人口学特征护士留职意愿得分比较 见表 2。

表 2 不同人口学特征护士留职意愿得分比较

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			-0.700	0.485
男	46	23.33±3.16		
女	521	23.69±3.37		
年龄(岁)			4.025	0.003
<26	57	23.02±3.35		
26~	289	23.40±3.35		
31~	153	23.90±3.09		
36~	55	24.33±3.70		
>40	13	26.46±3.50		
婚姻状况			1.822	0.163
已婚	332	23.83±3.39		
未婚	227	23.37±3.28		
离婚	8	24.88±3.56		
子女情况			2.773	0.027
无	282	23.42±3.36		
婴幼儿	124	24.14±3.19		
学龄期	134	23.48±3.29		
初中或高中	8	26.63±3.82		
大学及以上	19	24.11±3.97		
文化程度			0.233	0.792
专科	8	22.88±3.14		
本科	544	23.67±3.38		
硕士	15	23.53±2.33		
工作年限(年)			3.727	0.005
≤5	236	23.47±3.30		
5~	195	23.56±3.21		
10~	91	23.54±3.51		
15~	33	24.82±3.57		
>20	12	26.67±3.31		
职称			2.172	0.090
护士	34	22.94±3.31		
护师	267	23.42±3.31		
主管护师	260	23.96±3.33		
副主任护师	6	25.33±5.24		
兼任其他岗位			0.069	0.945
是	174	23.67±3.39		
否	393	23.65±3.34		

续表 2 不同人口学特征护士留职意愿得分比较

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
所在科室			2.339	0.054
心脏内科	117	24.22±3.16		
心脏外科	105	24.10±3.43		
心脏 ICU	127	23.35±3.32		
手术室	76	23.04±3.35		
其他	142	23.46±3.42		
聘用方式			0.724	0.485
在编	24	24.38±3.42		
人事代理	180	23.74±3.42		
合同	363	23.57±3.32		
曾外出培训或参会			0.643	0.521
是	78	23.88±3.41		
否	489	23.62±3.35		
月薪资(元)			8.132	0.000
<10000	321	23.36±3.46		
10000~	231	24.22±3.16		
15000~20000	15	21.40±1.99		
每月夜班次数			0.356	0.785
无	36	23.53±3.38		
1~次	130	23.92±3.62		
5~10 次	362	23.57±3.22		
>10 次	39	23.72±3.71		
职业规划			5.738	0.000
有	402	24.16±3.38		
无	165	22.43±2.96		

2.3 护士留职意愿与护士职业韧性、专业自我概念的相关性分析 护士留职意愿得分与职业韧性、专业自我概念呈正相关($r=0.439, 0.297$, 均 $P<0.01$), 护士专业自我概念与职业韧性得分呈正相关($r=0.626, P<0.01$)。

2.4 护士留职意愿影响因素的分层回归分析 以护士留职意愿总分为因变量,第 1 层将一般资料中差异有统计学意义的变量(年龄、子女情况、工作年限、月薪资、是否有职业规划)纳入回归模型,第 2 层将自我专业概念纳入回归模型,第 3 层将职业韧性纳入回归模型,第 3 层回归分析模型结果见表 3。

表 3 第 3 层回归分析模型结果($n=567$)

自变量	β	SE	β'	t	P
常数	16.159	1.294	—	12.487	0.000
年龄	0.761	0.263	0.200	2.895	0.004
职业规划	-0.781	0.288	-0.106	-2.709	0.007
职业韧性	0.064	0.006	0.405	10.375	0.000
专业自我概念	0.062	0.010	0.260	6.375	0.000

注:自变量赋值,年龄<26 岁=1,26~岁=2,31~岁=3,36~岁=4,>40 岁=5;是否有职业规划(是=1,否=2);自我专业概念、职业韧性为原值输入。 $R^2=0.226$,调整 $R^2=0.217$; $F=107.637, P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 护士留职意愿现状 护士在实现“健康中国 2030”战略目标中发挥着不可替代的作用,但目前护士群体的离职倾向较高^[9],导致护理人力资源短缺问题一直困扰着护理管理者。本研究结果显示,护士留

职意愿处于中等偏上水平,与唐丽梅等^[10]的研究结果相似,略高于章馨曼等^[11]、何燕娴等^[12]的研究结果,原因可能为本研究单位是一所部省共建的国家区域医学中心,各项建设备受政府有关部门重视,医院设计遵循“人性化、功能化、生态化”原则,运用 OSM (On Site Management)、6S 等管理理念及工具,对病房进行现场管理,合理布局,实施空间定位、定人、定制度管理,物资定位、定容、定量管理,同时各种设施设备及信息化技术水平较高,提高了护士的工作效率;同时,医院为护士提供班车服务、单独宿舍、免费健身场所等人文关怀举措,以实际行动切实改善了护士工作期间的体验及满意度,从而提高了护士的留职意愿。

3.2 护士职业韧性、专业自我概念对留职意愿的影响 护士专业自我概念是护士对自己及专业的认知、态度及观念。本研究的护士专业自我概念处于中等偏上水平,说明护士专业自我态度较积极。本研究护士职业韧性处于中等偏上水平,3 个维度得分最高的为情感维度,行为维度和认知维度有待提升,表明心血管病专科护士在面对困境及压力时,能够积极应对,从正面角度调整情绪与压力,但付诸于实际行动尚欠佳。本研究结果显示,护士职业韧性、专业自我概念与留职意愿呈正相关,且是护士留职意愿的主要影响因素。职业韧性水平高的护士会以积极乐观的心态,并采取实际行动去解决工作中的障碍,顺利度过职业瓶颈期^[13],同时与职业韧性低的护士相比,对工作的满意度更高^[14],留职意愿也更强。管理者应从护士新入职时期抓起,开展心理学、人际沟通交流等相关课程培训,提高护士面对逆境时的心理承受能力和解决能力,激励自我提高与发展,形成良性循环,提高工作满意度,提升职业韧性及留职意愿。

心血管病专业发展迅速,医疗技术及护理知识不断更新,专业自我概念高的心血管病专科护士会主动通过各种培训、课程等方式学习新知识新技能,以适应临床环境及患者需求,在面对困难时,能够采用积极有效的应对方式解决困难从而获取职业成就感,从而提高留职意愿。管理者可采取情景模拟考核、沉浸式案例分析等方法培养护士独立思考能力、灵活度及专业技能,提高护士专业自我概念水平及留职意愿。

3.3 护士留职意愿的影响因素

3.3.1 人口学特征 本研究显示,年龄是护士留职意愿的主要影响因素,护士的留职意愿随着年龄增长而增加,与相关的研究结果^[10,15]一致。年轻护士大部分处于科室轮转阶段,归属感及职业认同感普遍低于高年资护士,医院举办的各种竞赛、活动或其他指令性任务,护士长通常会要求年轻护士参与,年轻护士在工作时间之外承担了并非工作职责范围之内的工作,增加了护士的不满与离职倾向^[16]。同时,年轻护士临床经验不足,在面对具有病情较重、变化快,抢救

多的心血管疾病患者时,可能会产生紧张、畏惧心理,从而更加容易产生离职念头。2020 年我国注册护士数达 471 万,较 2016 年增长近 120 余万,增长的正是处于成长期的年轻护士^[17],年轻护士是未来护理人力资源的重要储备,也是管理者要重点关注的人群,护士长可以实施柔性管理、授权方法等管理技巧,积极听取护士意见,掌握其诉求及留职意愿动态,增强护士工作自主性与职业认同感,才能更好地稳定护理队伍,最终降低其离职率。本研究中,不同聘用方式、夜班次数、不同科室的护士留职意愿差异无统计学意义,可能与我院对于合同制护士、人事代理及编制护士实施无差别对待,工资、福利、年底评优评先等待遇相同,同时对上夜班的护士进行额外奖励,根据不同科室、岗位、工作量与工作性质,给予公平公正的绩效奖励,护士感知到医院组织氛围较好。

3.3.2 职业发展规划 有研究表明,对职业发展规划不明确和工作无价值感的护士表现出较高的离职倾向^[18]。本次调查显示,29.1%的护士无职业规划,其留职意愿低于有职业规划的护士。有明确职业发展规划的护士会围绕着职业目标,积极主动学习,对护理专业的现状和发展趋势进行客观的分析和评价,制订工作计划,并根据个人需要和现实变化,进行适时调整,不断实现自我价值^[19]。因此,管理者应明确不同年龄、不同阶段护士需求,重视个人发展与医院发展相结合,引导护士向专科护士、研究护士、护理教育等多元化方向发展,提供职业规划指导及培训机会,协助护士确定职业目标及发展路径,实现个人自我成长与优化发展。

4 小结

心血管病专科医院护士的留职意愿除受年龄、职业规划的影响外,职业韧性及专业自我概念也是护士留职意愿的重要影响因素。护理管理者需明确护士需求,实施护士分层次管理,搭建个性化职业生涯发展规划,加强护理人员技术培训,提供继续教育机会和晋升平台,对护理人力资源进行综合管理与培养,提升护士职业韧性及专业自我概念,促进护士自我成长,提高护士留职意愿。

参考文献:

[1] 庄鸢,田冰洁,王绮,等.上海三甲医院护士留职意愿及影响因素研究[J].护理学杂志,2020,35(5):9-12.

[2] 金宗兰,陈萍萍,汪艳,等.叙事医学方式教学对护理学专业学生的专业自我概念和职业价值观的影响[J].中华医学教育杂志,2019,39(6):425-429.

[3] 牛俊芝.临床护士积极心理品质与专业自我概念的相关性研究[J].中华现代护理杂志,2014,20(20):2473-2476.

[4] Kodama M. Constructs of career resilience and development of a scale for their assessment[J]. Shinrigaku Kenkyu,2015,86(2):150-159.

[5] 周守志,林征,金学勤,等.急诊科护士创伤后应激障碍与职业韧性及社会支持的相关性[J].护理学杂志,2016,