

• 论 著 •

低年资护士职业偏差行为现状及影响因素研究

甘琳, 李辉, 刘晓奇

摘要:目的 调查低年资护士职业偏差行为现状,分析其影响因素。方法 采用职业偏差行为量表、给药失误报告障碍量表及护士道德勇气量表对 368 名低年资在岗护士进行问卷调查。结果 低年资护士职业偏差行为得分(27.19 ± 7.14)分;多元线性回归分析结果显示,给药失误报告障碍、道德勇气和护龄是低年资护士职业偏差行为的影响因素($P < 0.05$, $P < 0.01$)。结论 低年资护士职业偏差行为尚处于低水平,护理管理者应针对主要影响因素加以干预,以进一步降低低年资护士职业偏差行为程度。

关键词:低年资护士; 职业偏差行为; 给药失误报告障碍; 道德勇气

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.22.012

Deviant workplace behaviors of junior nurses and the influencing factors Gan Lin, Li Hui, Liu Xiaoqi. Department of Orthopedics, The Second Affiliated Hospital of Harbin Medical University, Harbin 150086, China

Abstract: **Objective** To describe the level of deviant workplace behaviors of junior nurses and to explore its influencing factors. **Methods** A total of 368 junior nurses were invited to fill out the Workplace Deviance Scale, Barriers to Medication Administration Error Reporting Questionnaire and Nurses' Moral Courage Scale. **Results** The score of deviant workplace behavior was (27.19 ± 7.14). Multiple linear regression analysis showed that medication administration error reporting barriers, moral courage and work length were factors influencing deviant behaviors of junior nurses ($P < 0.05$, $P < 0.01$). **Conclusion** The workplace deviance behaviors of junior nurses was at low level. Nursing managers should take target interventions to ameliorate deviant behaviors of junior nurses.

Key words: junior nurse; deviant workplace behavior; barriers to reporting medication administration errors; moral courage

组织成员的职业偏差行为已成为职场的普遍现象^[1]。职业偏差行为是指员工违反重要组织规范的自发性行为,这种行为会给组织以及组织成员带来负面影响^[2-3]。职业偏差行为的结果是在利己的前提下,损害组织与他人的利益^[4]。低年资护士作为临床实施护理服务的主体,因工作时间短、临床经验不足,工作能力欠佳等,承受着较重的工作压力,极易在经历工作压力时产生职业偏差行为,对团队发展和工作效率产生严重影响^[5],已引起各领域的关注与研究^[6-7]。目前,尚缺乏低年资护士职业偏差行为的报道。本研究调查分析低年资护士职业偏差行为的现状及影响因素,旨在规范护士自身行为,减少护患不良纠纷,在提升医院护理服务质量等方面提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样方法,于 2021 年 3~4 月选取哈尔滨医科大学 3 所附属医院的低年资护士为研究对象。纳入标准:①注册护士,工作于临床一线;②工作时间 3~36 个月;③知情同意参加本研究。排除标准:①非本院的轮岗或进修护士;②调查期间外出或进修;③在职期间休假、学习等 ≥ 6 个

月。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料问卷。研究者设计,包括性别、年龄、工作年限等。②职业偏差行为量表(Workplace Deviance Behavior, WDB)。由 Bennett 等^[2]编制,张慧等^[8-9]修订,包括组织层面行为偏差、人际层面行为偏差等 5 个维度 21 个条目。采用 Likert 5 级评分,总分 21~105 分,得分越高表明护士的职业偏差行为越严重。量表 Cronbach's α 系数为 0.937,本研究中为 0.916。③给药失误报告障碍量表(Barriers to MAE Reporting Questionnaire, BMAERQ)。由 Wakefield^[10]编制,于淼等^[11]修订。包括畏惧、报告系统、给药接近失误认识不统一等 6 个维度 24 个条目,采用 6 级评分,总分 24~144 分,得分越高说明给药接近失误报告障碍越严重。量表 Cronbach's α 系数为 0.951,本研究中为 0.898。④护士道德勇气量表(Nurses' Moral Courage Scale, NMCS)。由 Numminen 等^[12]编制,王丝瑶等^[13]汉化。包括道德操守、对患者进行良好照护承诺等 4 个维度 21 个条目。采用 Likert 5 级评分,总分 21~105 分,得分越高表明护士自我评估的道德勇气越高。量表的 Cronbach's α 系数为 0.905,本研究中为 0.908。

1.2.2 调查方法 采用问卷调查法,在院内低年资护士培训会上发放问卷。研究者解释本研究的目的与意义,说明问卷的填写方法,经研究对象知情同意

作者单位:哈尔滨医科大学附属第二医院骨科(黑龙江 哈尔滨, 150086)

甘琳:女,本科,护师

通信作者:李辉,371720145@qq.com

收稿:2021-06-08;修回:2021-08-08

后发放问卷,问卷当场发放与回收。共发放问卷 380 份,回收有效问卷 368 份,有效回收率 96.84%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS23.0 软件进行 *t* 检验、方差分析、Pearson 相关性分析及多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 低年资护士一般资料 368 名低年资护士中男 37 名,女 331 名;年龄 20~26(24.01±2.49)岁;大专 87 名,本科以上 281 名;护龄 3~36(19.27±7.04)个月;护士 89 名,护师 279 名;内科 103 名,外科 98 名,妇产科 57 名,儿科 49 名,其他科室 61 名。

2.2 低年资护士职业偏差行为、给药失误报告障碍、道德勇气得分 见表 1。

表 1 低年资护士职业偏差行为、给药失误报告障碍、道德勇气得分(*n*=368)

项目	条目数	总分	$\bar{x}\pm s$
职业偏差行为	21	27.19±7.14	1.29±0.34
违反劳动纪律的行为	3	4.17±1.26	1.39±0.42
人际层面行为偏差	6	8.28±2.58	1.38±0.43
组织层面行为偏差	6	7.62±2.09	1.27±0.35
对组织成员的侵犯性行为	4	4.80±1.52	1.20±0.38
对服务对象的侵犯性行为	2	2.32±0.74	1.16±0.37
给药失误报告障碍	24	98.42±21.53	4.10±0.90
给药接近失误认识不统一	6	26.04±5.84	4.34±0.97
面子	4	16.83±4.15	4.21±0.98
管理者反应	4	16.51±4.03	4.13±0.95
报告系统	3	12.16±3.58	4.05±0.99
权力等级	3	11.97±3.52	3.99±0.95
畏惧	4	14.91±4.24	3.73±0.96
道德勇气	21	70.50±11.86	3.36±0.56
同情心及真正与患者同在	5	17.65±3.21	3.53±0.64
道德操守	7	23.94±3.99	3.42±0.57
道德责任	4	13.56±2.44	3.39±0.61
对患者进行良好照护承诺	5	15.35±3.09	3.07±0.62

2.3 低年资护士给药失误报告障碍、道德勇气与职业偏差行为的相关性 见表 2。

2.4 不同特征低年资护士职业偏差行为得分比较 除不同科室外,不同性别、年龄、学历等状况的低年资护士职业偏差行为总分比较,差异有统计学意义,见表 3。

2.5 低年资护士职业偏差行为影响因素的回归分析 以低年资护士职业偏差行为得分为因变量,以单因素分析和相关性分析有意义的变量为自变量,进行多元线性回归分析, $\alpha_{\text{入}}=0.05$, $\alpha_{\text{出}}=0.10$ 。结果见表 4。

3 讨论

3.1 低年资护士职业偏差行为较轻 本研究结果显示,368 名低年资护士职业偏差行为均分(1.29±0.34)分,但高于张慧等^[9]对二级综合医院研究的结果,说明低年资护士职业偏差行为仍有待改进。这可能与研究对象不同有关。本研究中调查的研究对象为刚工作不久的低年资护士,而张慧等^[9]研究涉及的研究对象为二级综合医院护士。低年资护士因工作时间短、临床经验不足,工作不能得心应手,面对临床工作压力容易出现退缩、疲惫及离职倾向,产生职业偏差行为。此外,低年资护士对自身职业认识不足,不能树立正确的职业价值观,对自身职业发展比较迷茫,这些也容易引起职业偏差行为的发生。建议护理管理者增加对低年资护士的关心,制定低年资护士轮岗制度,使其逐渐适应临床工作强度;对低年资护士进行规范化培训,增加其与同事、外院护理人员交流、讨论与学习的机会,提高低年资护士的护理专业知识水平与整体素质。医院还需合理安排低年资护士的工作强度,增设护士心理辅导课程,减轻其心理压力,降低其职业偏差行为。

表 2 低年资护士给药失误报告障碍、道德勇气与职业偏差行为的相关性(*n*=368)

项目	组织层面 行为偏差	人际层面 行为偏差	对组织成员的 侵犯性行为	对服务对象的 侵犯性行为	违反劳动 纪律的行为	职业偏差 行为
畏惧	0.341	0.340	0.346	0.338	0.330	0.359
报告系统	0.338	0.353	0.347	0.275	0.337	0.369
给药接近失误认识不统一	0.293	0.315	0.320	0.364	0.280	0.381
管理者反应	0.349	0.351	0.354	0.308	0.297	0.356
面子	0.309	0.329	0.290	0.302	0.271	0.379
权力等级	0.314	0.304	0.349	0.339	0.345	0.365
给药失误报告障碍	0.375	0.358	0.378	0.358	0.382	0.385
道德操守	-0.279	-0.341	-0.316	-0.320	-0.313	-0.356
对患者进行良好照护承诺	-0.335	-0.326	-0.346	-0.347	-0.328	-0.361
同情心及真正与患者同在	-0.341	-0.336	-0.339	-0.331	-0.351	-0.358
道德责任	-0.288	-0.293	-0.315	-0.310	-0.342	-0.368
道德勇气	-0.359	-0.362	-0.353	-0.373	-0.356	-0.375

注:均 $P<0.01$ 。

表 3 不同特征低年资护士职业偏差行为得分比较

项目	人数	职业偏差行为 (分, $\bar{x} \pm s$)	统计量	P
性别			$t=2.570$	0.011
男	37	24.35±7.81		
女	331	27.51±7.01		
年龄(岁)			$t=2.587$	0.010
20~	173	28.21±6.78		
24~26	195	26.29±7.35		
学历			$t=2.206$	0.028
大专	87	25.72±6.64		
本科以上	281	27.65±7.24		
护龄(月)			$F=12.834$	0.001
3~	77	30.51±6.47		
12~	218	26.75±6.92		
24~36	73	25.03±7.40		
职称			$t=2.923$	0.004
护士	89	29.10±7.10		
护师	279	26.58±7.07		
婚姻状况			$t=2.340$	0.020
在婚	52	25.06±7.31		
未婚	316	27.54±7.07		

表 4 低年资护士职业偏差行为影响因素的回归分析($n=368$)

变量	β	SE	β'	t	P
常数	13.106	3.133	—	4.183	0.000
给药失误报告障碍	0.357	0.054	0.337	6.633	0.000
道德勇气	-0.315	0.053	-0.309	-5.990	0.000
护龄	-4.097	1.605	-0.249	-2.552	0.011

注: $R^2=0.420$,调整 $R^2=0.407$; $F=32.506$, $P=0.000$ 。自变量均以原值输入。

3.2 低年资护士职业偏差行为的影响因素

3.2.1 护龄 本研究结果显示,护龄越短的低年资护士,其职业偏差行为越严重。究其原因:①低年资护士从学校环境进入临床,每天都要面对医院管理者、医护人员、患者、家属等复杂的人际关系,在缺乏工作经验前提下需要承受较大的心理压力,工作时间短的低年资护士还不能适应新的工作环境,容易导致职业偏差行为的发生。②低年资护士已经成为临床工作的主要劳动力,其工作强度与夜班数量均较大,而工作时间短的低年资护士专业知识薄弱,对突发事件的应对能力较差,工作经验有限,对临床工作预见性不足,缺乏应对临床事件的技巧,对今后自身职业发展没有明确定位,加之较重的工作压力,容易加重职业偏差行为程度。③低年资护士需要同事支持,更快地学习临床经验和方法,以避免出现临床差错^[14]。工作时间短的低年资护士与同事相处时间也短,工作与经验交流较少,还不能建立牢固的人际关系,因此获得来自同事的支持与指导较少,容易

出现职业偏差行为。

3.2.2 给药失误报告障碍 本研究结果显示,给药失误报告障碍是低年资护士职业偏差行为的影响因素($P<0.01$),给药失误报告障碍得分越高的低年资护士,其职业偏差行为越严重,与 Hung 等^[15]研究结果相似。究其原因:①用药失误是指不合理用药对患者造成的可预防性伤害,它的发生与多种原因有关^[16]。有报道认为,有 14%~36% 护士认为给药失误无需上报或不必上报^[17]。给药失误报告障碍得分较高的低年资护士容易产生隔离感、罪恶感、羞愧,甚至会出现离职意愿等不良心理,对低年资护士的职业发展不利,给组织及组织成员带来负面作用,导致低年资护士职业偏差行为加重。②低年资护士承担工作量较大。当护士超负荷工作时,给药失误发生率是正常工作护士的 2~3 倍以上^[18]。多数低年资护士发生给药失误后,担心将给药失误的责任归咎为自身工作能力不足或被同事取笑,害怕承担责任或受到惩罚等,而没有从用药安全,调整给药方式、方法,如何避免再次发生等方面考虑问题,导致职业偏差行为改进不明显。建议医院建立匿名给药失误或操作意外上报系统,制定非惩罚性安全不良事件管理制度与措施等,对于发生安全不良事件的护士给予积极支持和安慰,鼓励护理人员剖析问题,积极寻找发生不良事件的原因和应对措施,营造出现问题不归咎、不责备某个人的管理氛围,形成科室内部主动上报,取长补短,以此达到减少安全事件发生的目的。

3.2.3 道德勇气 本研究结果显示,道德勇气是低年资护士职业偏差行为的影响因素($P<0.01$),道德勇气得分越低的低年资护士,其职业偏差行为越严重,与 Dodek 等^[19]研究结果相似。究其原因:道德勇气是指个体在直面自身产生可预见性或真实负面影响的情况下,仍然选择坚守职业道德准则并能严格遵守这些准则行事^[20]。道德勇气得分越高的低年资护士能够坚守护理职业准则,具有良好的职业道德标准,热爱护理事业,在做好本职工作的同时具有高度的责任心、严谨的工作态度,能够做到一视同仁,尊重患者生命价值与平等就医权利,在遇到职业偏差行为时,可以根据自身的职业道德标准及时纠正,因而这部分低年资护士的职业偏差行为较轻。道德勇气是不顾危险捍卫道德选择与行动,由内在道德信念与外在情境所激发出来^[21]。有研究认为,道德勇气可以缓解护士在执业过程中的困境,促使护士直面道德困境,坚持恪守职业操守,使医护人员及其他专业人员愿意与其合作^[13]。低年资护士将这种正确的人生观由道德情感转变为道德行为的过程中,促使其在职业中获益,降低了职业偏差行为的发生。由于临床工作中,医患、护患矛盾频发,低年

资护士需通过道德勇气克服内心恐惧做出利于患者护理的行动。护理管理者针对坚守职业道德准则的护士应采取激励与鼓励政策,重视并关注低年资护士的主观要求,帮助其克服内心的脆弱与恐惧,提升低年资护士的心理安全感,使其以更高的道德勇气标准为患者服务。

综上所述,低年资护士职业偏差行为尚处于低水平,护龄、给药失误报告障碍及道德勇气是低年资护士职业偏差行为的主要影响因素。本研究结果仅能反映本地区低年资护士的职业偏差行为水平,今后的研究需扩大样本收集范围,并开展干预性研究,以更清楚地了解低年资护士职业偏差行为和干预效应。

参考文献:

[1] Wu M, Wang R, He P, et al. Examining how ambidextrous leadership relates to affective commitment and workplace deviance behavior of employees; the moderating role of supervisor-subordinate exchange guanxi[J]. Int J Environ Res Public Health, 2020, 17(15): 1-16.

[2] Bennett R J, Robinson S L. Development of a measure of workplace deviance[J]. J Appl Psychol, 2000, 85(3): 349-360.

[3] 姜旭颖, 孙鹏霞, 张慧, 等. 护理人员职场偏差行为及影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2020, 35(24): 74-76.

[4] Chen Y, Zhang F, Wang Y, et al. Work-family conflict, emotional responses, workplace deviance, and well-being among construction professionals: a sequential mediation model[J]. Int J Environ Res Public Health, 2020, 17(18): 1-22.

[5] 陈思羽. 老年医学科低年资护士对临终患者死亡事件体验的质性研究[J]. 护理学报, 2021, 28(7): 74-78.

[6] 常佳殷, 郝雪云, 刘慧慧, 等. 低年资护士组织沉默与结构授权的相关性分析[J]. 护理学杂志, 2018, 33(9): 61-63.

[7] 侯伯, 高茜, 刘洪艳. 肿瘤医院护士灵性照护能力及影响因素调查[J]. 护理学杂志, 2020, 35(9): 74-77.

[8] 张慧, 刘华平, 绳宇. 护理人员职业偏差行为量表的编制及信效度检验[J]. 护理学杂志, 2020, 35(18): 75-78.

[9] 张慧, 绳宇, 李峥, 等. 护士职业偏差行为与组织公平感和工作压力的关系研究[J]. 护理学杂志, 2020, 35(16): 87-

90.

[10] Wakefield D S. Perceived barriers in reporting medication administration errors [J]. Best Pract Benchmarking Healthc, 1996, 1(4): 191-197.

[11] 于森, 王建辉, 刘学明, 等. 护士给药接近失误报告障碍的影响因素分析[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(9): 1304-1309.

[12] Numminen O, Katajisto J, Leino-Kilpi H. Development and validation of nurses' moral courage scale[J]. Nurs Ethics, 2018, 21(11): 13-25.

[13] 王丝瑶, 魏丽丽, 张艳, 等. 护士道德勇气量表的汉化及信效度检验[J]. 护理学杂志, 2019, 34(21): 92-95.

[14] 万霞, 陆群, 陈蓉, 等. 团体积极心理干预对低年资护士主观幸福感和工作满意度的影响[J]. 中国护理管理, 2017, 17(7): 929-932.

[15] Hung C C, Chu T P, Lee B O, et al. Nurses' attitude and intention of medication administration error reporting [J]. J Clin Nurs, 2016, 25(3-4): 445-453.

[16] Berg T A, Li X, Sawhney R, et al. Agent-based modeling simulation of nurse medication administration errors [J]. Comput Inform Nurs, 2020, 39(4): 187-197.

[17] Tsegaye D, Alem G, Tessema Z, et al. Medication administration errors and associated factors among nurses [J]. Int J Gen Med, 2020, 13(1): 1621-1632.

[18] Mekonen E G, Gebrie M H, Jemberie S M. Magnitude and associated factors of medication administration error among nurses working in Amhara Region Referral Hospitals, Northwest Ethiopia[J]. J Drug Assess, 2020, 9(1): 151-158.

[19] Dodek P, Norena M, Ayas N, et al. Moral distress in intensive care unit personnel is not consistently associated with adverse medication events and other adverse events [J]. J Crit Care, 2019, 10(53): 258-263.

[20] 孔琳姝, 王婧妍, 邓丽娜, 等. 老年病医院临床护士道德勇气现状调查[J]. 解放军医院管理杂志, 2021, 28(4): 383-385.

[21] 高德胜. “道德的勇敢”与道德勇气——兼论道德勇气的培育[J]. 教育研究与实验, 2020, 12(1): 1-10.

(本文编辑 吴红艳)

严 禁 一 稿 多 投 的 声 明

目前文稿一稿多投现象仍然存在,一稿多投使期刊编辑工作非常被动,使整个护理科技期刊秩序混乱。鉴于此,本刊作如下声明:①请作者在来稿证明中注明“无一稿多投”。②作者若 2 个月未收到本刊录用通知方能再投他刊,此前如欲投他刊,应事先与本编辑部联系。③一稿多投一经证实,稿件即不采用,并就此事件向作者单位进行通报。④本刊认为文稿有一稿多投嫌疑时,将在认真收集资料的基础上通知作者,在作出处理前给作者以解释权。若本刊与作者双方意见有分歧时,提请上级主管部门或有关权威机构进行最后仲裁。