

江苏省专科护士工作投入现状及影响因素调查分析

覃慧¹, 吴金凤², 王婷³, 吴静², 周佳欣¹

摘要:目的 了解江苏省省级专科护士工作投入现状及影响因素,为针对性管理提供参考。方法 采用一般资料调查问卷与专科护士工作投入量表对 2 472 名省级专科护士进行调查分析。结果 专科护士工作投入总均分为 4.06±0.46;多元线性回归分析显示,性别、聘任方式、专科类别、工作类型、出任专科护理门诊、论文发表是专科护士工作投入的影响因素($P<0.05, P<0.01$)。结论 专科护士工作投入水平较高,其影响因素较多,护理管理者应关注专科护士专业开展现况,采取针对性措施支持专科护理的有效开展,从而进一步提高专科护士的工作投入水平。

关键词: 专科护士; 工作投入; 专科护理门诊; 护理科研; 影响因素; 调查分析

中图分类号: R47; C962 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2022.11.053

The level and determinants of work engagement among nurse specialists in Jiangsu province Qin Hui, Wu Jinfeng, Wang Ting, Wu Jing, Zhou Jiaxin. School of Nursing, Soochow University, Suzhou 215000, China

Abstract: **Objective** To determine the level and factors associated with work engagement among nurse specialists in Jiangsu province, and to provide reference for targeted management. **Methods** A total of 2,472 provincial nurse specialists were investigated using a general data questionnaire and the Nurse Specialists Work Engagement Scale. **Results** The total average score of work engagement was 4.06±0.46. Multiple linear regression analysis showed that gender, employment type, specialty category, job type, serving at nurse specialist-led clinic and having publications were factors influencing work engagement ($P<0.05, P<0.01$). **Conclusion** Work engagement of nurse specialists is at high level and affected by multiple factors. Nursing managers should pay attention to specialized nursing practice of nurse specialists and take targeted measures to support development of specialized nursing, so as to further improve their work engagement.

Key words: nurse specialist; work engagement; nurse specialist-led clinic; nursing research; influencing factors; survey and analysis

工作投入是医院的核心竞争力,高水平的工作投入对提高护士工作满意度、改善护理质量和减少护理人员离职产生积极影响,同时降低医院患者的病死率,并显著提高组织的财务盈利能力^[1-4];而低水平的工作投入可能会导致护士主观幸福感、职业认同感和工作效率显著下降,严重影响护理服务质量,甚至影响患者的安全和健康结局^[5]。专科护士在提升护理专业化服务水平^[6]、指导及帮助其他护理人员提高业务能力^[7]、促进医疗合作关系^[8]、改善医院社会形象等方面具有重要意义,在“健康中国”战略中起着举足轻重的作用。在国家政策的支持和引导下,江苏省已建立 20 个专业领域 40 个省级专科护士培训基地,已培养了 5 702 名省级专科护士。研究显示,专科护士职业发展存在工作职责不明确、工作负荷过重、待遇差异大、工作岗位设置不合理、使用及管理制度不完善^[9-11]等问题,势必会影响其工作投入。本研究通过江苏省专科护士在线培训平台对其中 2 472 名专科护士进行调查,了解其工作投入现状,分析影响因素,为护理管理者采取针对性干预措施提供参考。

作者单位:1. 苏州大学护理学院(江苏 苏州,215000);2. 江苏省护理学会;3. 苏州大学附属第一医院

覃慧:女,硕士在读,学生

通信作者:吴金凤, wujf64@163.com

科研项目:中华护理学会 2020 年立项科研课题(ZHKY202007)

收稿:2021-11-06;修回:2022-01-20

1 对象与方法

1.1 对象 2021 年 7~8 月,采用便利抽样法,通过江苏省专科护士在线培训平台选取 2 472 名省级专科护士为研究对象。纳入标准:①有省级专科护士资格证书;②在医院从事护理相关工作;③在江苏省专科护士在线培训平台注册;④知情同意愿意参与本研究。排除标准:因产假、外出学习或进修等原因暂不在医院从事护理工作。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料问卷。自行编制,内容包括性别、年龄、婚姻状况、学历、职称、职务、科室、专科护理工作年限、专科类别、值夜班情况、出任专科护理门诊情况、护理科研情况等。②专科护士工作投入量表。由本课题组前期编制与验证^[12],包括工作态度(8 个条目)、工作价值(6 个条目)、工作认可(4 个条目)、工作能动性(9 个条目)、工作专注与热情(5 个条目)5 个维度共 32 个条目。每个条目采用 Likert 5 级评分,从未、很少、偶尔、经常、总是依次赋分 1~5。总分 32~160 分,得分越高代表工作投入程度越高。该量表总体 Cronbach's α 系数为 0.958,折半信度为 0.895;各维度的 Cronbach's α 系数为 0.827~0.905,折半信度为 0.766~0.808。量表 I-CVI 为 0.834~1.000, S-CVI 为 0.842。

1.2.2 调查方法 ①在调查前取得江苏省专科护士在线培训平台负责人的同意及配合。调查员向平台

负责人讲解本研究的目的、问卷填写方法及相关注意事项,共同制作电子调查问卷,将所有题目设置为必答题,每个 IP 地址只能填写 1 次;设置每题的最少答题时间及累积答题时间不少于 200 s。由研究小组成员进行预填写,对不恰当的地方及时修改和完善,确定无误后再通过平台正式发放问卷。②课题组负责人通过省护理学会及全省级专科护士培训基地联系未注册的省级专科护士在平台上激活,以保证调查覆盖到全省的省级专科护士。该平台目前可以通过微信公众号、微信群推送微信消息、App 消息等方式提醒专科护士登录到 App 填写。在问卷开放时间段内,目标数量专科护士完成量表填写后,后台停止量表提交申请,并进行数据汇总。③本次调查共收集到 2 783 份调查问卷,通过 2 次人工判读共剔除 311 份无效问卷,最终保留 2 472 份有效问卷。

1.2.3 统计学方法 使用 Excel 建立数据库,采用 SPSS26.0 软件进行统计分析。行描述性分析、*t* 检验、单因素方差分析、多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 专科护士一般资料 2 472 人中,男 77 人,女 2 395 人;年龄 23~59(38.2±0.62)岁。学历:大专 14 人,本科 2 390 人,硕士 68 人。婚姻:未婚 99 人,已婚 2 324 人,离异或丧偶 49 人。医院级别:二级乙等 36 人,二级甲等 268 人,三级乙等 595 人,三级甲等 1 573 人。医院类型:综合医院 1 998 人,专科医院 474 人。职称:护士 6 人,护师 142 人,主管护师 1 538 人,副主任护师及以上 786 人。职务:护士 827 人,护士长 1 030 人,护理部主任 22 人,带教老师 593 人。夜班:无 974 人,1~2 次/月 910 人,1~2 次/周 374 人,≥3 次/周 214 人。科研情况:参加学术会议并大会交流 493 人;论文或成果获奖 805 人;主持或参与科研项目 935 人;申请专利 1 227 人。

2.2 专科护士工作投入总分及各维度得分 见表 1。

表 1 专科护士工作投入总分及各维度得分($n=2472$)
分, $\bar{x} \pm s$

| 项目 | 总分 | 条目均分 |
|---------|--------------|-----------|
| 工作投入总分 | 129.81±14.64 | 4.06±0.46 |
| 工作态度 | 32.77±5.06 | 4.10±0.63 |
| 工作价值 | 24.08±3.82 | 4.01±0.64 |
| 工作能动性 | 15.68±2.79 | 3.92±0.70 |
| 工作认可 | 37.29±4.65 | 4.14±0.52 |
| 工作专注与热情 | 20.01±2.72 | 4.00±0.54 |

2.3 专科护士工作投入得分的单因素分析 专科护士中不同学历、职称、职务、医院级别、医院类型、夜班频次、科研情况(其中的学术交流、论文或成果获奖、参与科研项目、申请专利)、婚姻情况得分比较,差异

无统计学意义(均 $P>0.05$)。有统计学差异的项目见表 2。

表 2 专科护士工作投入得分单因素分析
有统计学意义的项目

| 变量 | 人数 | 得分($\bar{x} \pm s$) | <i>t</i> / <i>F</i> | <i>P</i> |
|----------|------|-----------------------|---------------------|----------|
| 性别 | | | 3.220 | 0.010 |
| 男 | 77 | 4.22±0.39 | | |
| 女 | 2395 | 4.05±0.46 | | |
| 年龄(岁) | | | 5.192 | 0.006 |
| 23~ | 761 | 4.06±0.45 | | |
| 36~ | 1453 | 4.04±0.46 | | |
| 46~59 | 258 | 4.14±0.46 | | |
| 聘任方式 | | | 6.080 | 0.002 |
| 正式 | 1403 | 4.08±0.46 | | |
| 合同 | 844 | 4.05±0.45 | | |
| 人事代理 | 225 | 3.96±0.43 | | |
| 工作年限(年) | | | 3.021 | 0.029 |
| 2~ | 346 | 4.03±0.46 | | |
| 11~ | 1510 | 4.05±0.45 | | |
| 21~ | 567 | 4.08±0.46 | | |
| 31~42 | 49 | 4.22±0.47 | | |
| 专科类别 | | | 33.426 | 0.000 |
| 伤口、造口、失禁 | 98 | 4.27±0.40 | | |
| 手术室护理 | 271 | 4.26±0.48 | | |
| 母婴护理 | 64 | 4.24±0.46 | | |
| 糖尿病护理 | 118 | 4.24±0.48 | | |
| 神经外科护理 | 156 | 4.22±0.50 | | |
| 精神科护理 | 114 | 4.21±0.50 | | |
| 血液净化 | 189 | 4.21±0.38 | | |
| 儿科护理 | 201 | 4.19±0.47 | | |
| 静脉治疗 | 172 | 4.16±0.45 | | |
| 老年护理 | 21 | 4.04±0.28 | | |
| 心血管护理 | 232 | 3.94±0.46 | | |
| 急诊急救护理 | 261 | 3.85±0.33 | | |
| 骨科护理 | 114 | 3.81±0.33 | | |
| 肿瘤护理 | 228 | 3.80±0.34 | | |
| 消化科护理 | 170 | 3.79±0.31 | | |
| 危重症护理 | 63 | 3.77±0.17 | | |
| 出任专科护理门诊 | | | 2.323 | 0.020 |
| 是 | 419 | 4.10±0.46 | | |
| 否 | 2053 | 4.05±0.45 | | |
| 专科护理 | | | 17.880 | 0.000 |
| 全职 | 1071 | 4.12±0.46 | | |
| 兼职 | 1335 | 4.01±0.45 | | |
| 未从事专科护理 | 66 | 4.09±0.44 | | |
| 发表论文 | | | 2.798 | 0.005 |
| 是 | 1890 | 4.10±0.45 | | |
| 否 | 582 | 4.04±0.46 | | |

2.4 影响专科护士工作投入的多因素分析 以专科护士工作投入得分为因变量,以单因素分析差异有统计学意义的项目为自变量,进行多元线性回归分析。结果显示,性别(男=1,女=2)、聘任方式(以人事代理为对照设哑变量)、专科类别(以危重症护理为对照设哑变量)、工作类型(以兼职为对照设哑变量)、出任专科护理门诊(是=1,否=2)、发表论文(是=1,否=2)是专科护士工作投入的影响因素,见表 3。

3 讨论

3.1 江苏省省级专科护士工作投入水平 调查结果显示,专科护士工作投入得分为 4.06±0.46,处于偏高水平,与李衍^[13]研究结果一致。其中工作认可维

度得分最高,工作能动性得分最低。分析原因,可能是近年来国家越来越重视专科护士的培养与发展,在中国护理事业发展规划纲要中明确指出要发展专科护士队伍,加大专科护士培训力度,提高专科护理水平。在国家的政策支持和引领下,2003 年江苏省护理学会与省级机关医院合作,成立了全国首个糖尿病专科护士培训基地。近年来江苏省政府办公厅、省卫健委及省护理学会积极解读和落实国家相关护理法规政策,制定和颁发省政府文件保障专科护士的权益。此外,患者、医护人员及社会对专科护士的认可度也不断提升,这在很大程度提高了专科护士职业存在感和价值感。工作能动性维度得分相对较低,提示专科护士主动开创专科护理、创新工作思路、帮助和指导其他护士开展护理研究等做得不够。因此,护理管理者应明确专科护士工作职责,为专科护理工作的开展提供平台与支持,合理使用与正确管理,从而提高专科护士的工作能动性。

表 3 专科护士工作投入影响因素的多元线性回归分析结果

| 自变量 | β | SE | β' | t | P |
|----------|---------|-------|----------|--------|-------|
| 常量 | 4.038 | 0.132 | — | 30.637 | 0.000 |
| 性别 | -0.170 | 0.053 | -0.065 | -3.220 | 0.001 |
| 聘任方式 | | | | | |
| 正式 | 0.083 | 0.030 | 0.090 | 2.778 | 0.006 |
| 合同 | 0.063 | 0.031 | 0.066 | 2.020 | 0.044 |
| 专科类别 | | | | | |
| 儿科护理 | 0.350 | 0.058 | 0.209 | 6.067 | 0.000 |
| 精神科护理 | 0.340 | 0.063 | 0.156 | 5.353 | 0.000 |
| 静脉治疗 | 0.333 | 0.061 | 0.185 | 5.490 | 0.000 |
| 母婴护理 | 0.399 | 0.072 | 0.139 | 5.503 | 0.000 |
| 伤口造口失禁护理 | 0.438 | 0.067 | 0.187 | 6.500 | 0.000 |
| 神经外科护理 | 0.382 | 0.060 | 0.203 | 6.382 | 0.000 |
| 手术室护理 | 0.402 | 0.056 | 0.275 | 7.153 | 0.000 |
| 糖尿病护理 | 0.403 | 0.063 | 0.188 | 6.372 | 0.000 |
| 血液净化 | 0.352 | 0.059 | 0.205 | 6.011 | 0.000 |
| 老年护理 | 0.205 | 0.103 | 0.041 | 1.980 | 0.048 |
| 专科护理 | | | | | |
| 全职 | 0.061 | 0.018 | 0.066 | 3.330 | 0.001 |
| 出任专科护理门诊 | -0.057 | 0.024 | -0.047 | -2.323 | 0.020 |
| 发表论文 | -0.052 | 0.020 | -0.048 | -2.552 | 0.011 |

注: $R^2=0.184$,调整 $R^2=0.177$; $F=25.177$, $P=0.000$ 。

3.2 专科护士工作投入影响因素分析

3.2.1 性别

单因素与多因素分析均显示,男性专科护士工作投入水平优于女性,分析原因可能与以下 3 个方面有关。①相对女性,男护士体格强壮、体力充沛、精力充足,在手术室、重症监护室和急诊科等劳动强度高的科室,体力、心理承受力、耐力更强,在生理和心理上具有独特优势^[14],利于其更好地投入工作。②社会对男护士的认可度增加。随着护理工作的专业性、复杂性日益增强,需要有越来越多的男性从事护理工作^[15];与此同时,社会大众对男护士有了更深刻的认知与理解,有研究发现社会支持的好转是男护士继续从事护理工作的重要因素^[16],因而男护士人数不断攀升^[17]。在社会大众的认可与支持下,男护士会有更高的职业成就感与归属感,从而促进其工作投入。③男护士心理契约水平较高。心理契约

水平可以反映员工对组织的心理情感承诺与忠诚度,有研究显示,我国男护士的心理契约处于较高水平^[18],说明男护士对医院的理解和信任程度较高,从而激发其工作热情,促使其将更多精力投入到护理工作中。

3.2.2 聘任方式

调查结果显示,正式编制与合同制专科护士工作投入水平高于人事代理者。分析原因,一方面,不同编制护士发展空间及福利待遇有差异^[19],致使非在编护士职业归属感与工作积极性相对偏低^[20];另一方面,人事代理专科护士工作投入得分相比较偏低,但实际得分(3.96±0.43)处于中等偏高水平,再深入探究 225 名人事代理护士一般资料,其中大部分来自三甲医院、并全职或兼职出任专科护理门诊,并未因此而被区别对待。合同制专科护士工作投入得分较高,也从侧面反映出江苏省在护理人员聘任和管理制度上打破了传统“护士临时工”价值得不到实现、作用得不到发挥的局面,通过对非正式在编专科护士定级管理及合理使用,有效激发其工作积极性,促使其投入到护理工作中。

3.2.3 专科类别

本次调查的 2 472 名专科护士来自 16 个专科类别,以危重护理专科护士为对照,其中 10 个进入回归方程($P<0.05$, $P<0.01$),对专科护士工作投入有显著影响。单因素分析结果中伤口造口失禁专科护士工作投入得分最高(4.27±0.40)、危重症护理专科护士得分最低(3.77±0.17)。分析原因可能是危重症护士长期处于高强度、紧张度的工作压力下,使其对工作的心理要求比其他科室护士更高^[21],面对病情复杂的危重患者,需要操作多种医疗设备仪器,实施多层面、多种类的治疗,但常常又面临难以挽回患者生命的状况而经历生离死别,承受挫折与压力,而易导致负面情绪。不同护理专科领域的发展参差不齐,发展较快的专科对护士工作投入会有积极的影响。

3.2.4 专科护理任职情况

表 3 示,专科护士全职从事专科护理,其工作投入水平显著高于兼职专科护士($P<0.01$)。分析原因:全职专科护士一般隶属护理部或大科系管理^[22],面向全院和社会开展专科护理会诊、培训,以及开设门诊等;而兼职专科护士仍以原病区临床护理为主,且占用大部分日常工作时间。相比兼职专科护士,全职专科护士有更多的时间和精力投入到专科护理中,其专业性更强,工作范围更广,服务对象从院内延伸至院外,更有机会实现专业价值,因此全职专科护士会更加专注,工作投入水平也更高。

3.2.5 专科护理门诊出任情况

表 3 示,专科护理门诊出任与否影响专科护士工作投入水平,出任专科护理门诊者护士工作投入水平高于未出任专科护理门诊者($P<0.05$)。其原因为:专科护理门诊是现代提高护理水准、拓宽护理范围的有效方式,是专科护

士的职业发展平台^[2],只有通过严格的选拔及培训并取得卫生行政部门以及相关学术团体专科认证的护理专家才有资格独立坐诊,而护理专家职业使命感与成就感高,职业认同感强,愿意奉献自己于护理事业当中,因此工作投入水平更高。

3.2.6 发表论文 表3结果显示,专科护士发表论文与否也对工作投入有影响,其中发表过论文的专科护士工作投入得分显著高于未发表论文者($P < 0.05$)。论文发表情况在一定程度上反映了护士的科研能力,而护理科研是推动护理学科发展和提高临床护理质量的重要手段^[23],因此,医院越来越重视护理人员科研能力的培养。此外,学术论文的发表是当前衡量护理人员科研素养的一项指标,为了能更加敏锐地找到科研课题创新点,必须更加专注于临床护理工作以保证发表贴近临床护理的高质量论文。最后,本次调查中63.6%护士来自三级甲等医院,其中多数为大学附属医院或教学医院,有浓厚的科研教学学术氛围,专科护士更愿意投入到一线工作中,获得研究资料,完成研究任务而呈现出较高的工作投入水平。

4 小结

本研究结果显示,江苏省省级专科护士工作投入处于中等偏上水平,性别、年龄、专科类别、聘任方式、专科任职性质、专科护理门诊、论文发表情况是其影响因素,其中发展相对缓慢的护理专科领域、没有编制、非全职、尚无资格出任专科护理门诊以及没有能力发表学术论文的专科护士会导致低水平投入。专科护士自身需提高主观能动性,不断学习专业理论与技能,更新知识结构框架,实时掌握护理动态最新前沿,发掘与创新工作方法,积极开展护理研究;医院科室及护理管理者需探索专科护士使用及管理新模式,合理设计岗位分级与岗位评价,建立绩效评估与薪酬分配等具体制度,设置专科护理门诊。本研究仅对江苏省省级专科护士进行了横断面调查,今后还需结合质性研究深入地探索主客观影响因素,为针对性干预提供更全面的参考依据。

参考文献:

[1] Wan Q, Zhou W, Li Z, et al. Associations of organizational justice and job characteristics with work engagement among nurses in hospitals in China[J]. Res Nurs Health, 2018, 41(6): 555-562.

[2] 邵燕,孙志琴,丁彩艳. 医护人员对专科护士角色及护理门诊认知的现状调查[J]. 护理学杂志, 2020, 35(8): 60-62.

[3] Mukaihata T, Fujimoto H, Greiner C. Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in Japan[J]. J Nurs Manag, 2020, 28(2): 306-316.

[4] 施小青,潘红英,王海芳,等. 苏州市三级医院专科护理门诊护士执业现状及多点执业意愿调查[J]. 护理学杂志, 2019, 34(17): 47-50.

[5] Silva A, Cabrera E, Gazetta C E, et al. Engagement in

primary health care nurses: a cross-sectional study in a Brazilian city[J]. Public Health Nurs, 2020, 37(2): 169-177.

[6] 皮红英,唐静萍,王玉玲,等. 专科护士队伍的建设与使用[J]. 中华护理教育, 2019, 16(9): 645-648.

[7] 黄玉婷. 专科护士的现状分析和展望[J]. 当代护士, 2017(11): 16-18.

[8] Gettrust L, Hagle M, Boaz L, et al. Engaging nursing staff in research: the clinical nurse specialist role in an academic-clinical partnership[J]. Clin Nurse Spec, 2016, 30(4): 203-207.

[9] 丁炎明,吴欣娟,肖艳艳,等. 我国53316名专科护士职业发展情况调查研究[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(2): 182-186.

[10] 杨丹,洪雪梅,罗乐,等. 某二甲医院专科护士现状分析[J]. 现代医药卫生, 2019, 35(15): 2302-2304.

[11] 聂圣肖,赵瑾,孙红. 我国226所二三级医院专科护士使用情况的调查[J]. 中华护理杂志, 2019, 54(11): 1677-1682.

[12] 覃慧,吴金凤,王婷,等. 专科护士工作投入量表的编制及信效度检验[J]. 护理学杂志, 2022, 37(1): 56-59.

[13] 李衍. PICC专科护士工作投入现状及其影响因素分析[D]. 济南: 山东大学, 2016.

[14] 王纯丽,史秀欣,殷佳. 男性护理从业人员角色压力与工作投入的相关性分析[J]. 齐鲁护理杂志, 2020, 26(16): 108-110.

[15] Liu T, Li S, Yang R, et al. Job preferences of undergraduate nursing students in eastern China: a discrete choice experiment[J]. Hum Resour Health, 2019, 17(1): 1-12.

[16] 章楠,陈文娟,金秋凤,等. 三级医院男护士职业稳定促进因素的描述性质性研究[J]. 护士进修杂志, 2021, 36(12): 1129-1133.

[17] Zhang X L, Zhang B B, Meng P. Work experience of male nurses in andrology: a qualitative study[J]. Zhonghua Nan Ke Xue, 2019, 25(6): 549-552.

[18] Guo B M, Zhu A F. The relationship among psychological capital, psychological contract and work engagement in nurses[J]. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi, 2018, 36(8): 614-617.

[19] 周雨诗,朱晓萍,尹小兵,等. 非在编护士工作压力源、心理授权对离职意愿的影响[J]. 职业与健康, 2020, 36(2): 198-201, 206.

[20] 李红,李希西,周孟君. 岗位管理对聘用合同护士工作投入和满意度的影响研究[J]. 当代护士, 2020, 27(2): 1-4.

[21] 阙虹霞,方彩萍,李东美,等. 三级甲等医院护士的心理资本现状调查与分析[J]. 护理与康复, 2012, 11(1): 8-10.

[22] 李华,黄惠根,黄蝶卿,等. 专科护士专职工作岗位的设立及实践[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(4): 364-366.

[23] 彭剑英,周玉梅,高淑平,等. 襄阳地区三级医院护理人员科研能力现状调查分析[J]. 重庆医学, 2020, 49(2): 298-301.