

doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2022.11.026

View this article at: <https://dx.doi.org/10.3978/j.issn.2095-6959.2022.11.026>

唐山市在职护士职业认同现状及与心理弹性的关系

刘婷¹, 杨秀兰², 吴笛³, 李冠祎⁴, 杨志慧⁵

(1. 唐山中心医院感染性疾病科, 河北 唐山 063000; 2. 唐山中心医院党支部, 河北 唐山 063000; 3. 唐山中心医院护理部, 河北 唐山 063000; 4. 唐山中心医院国际医疗部, 河北 唐山 063000; 5. 唐山中心医院门诊部, 河北 唐山 063000)

[摘要] 目的: 探究在职护士职业认同现状及其与心理弹性的关系。方法: 选取2019年5月至2020年6月唐山市中心医院的600名在职护士为研究对象, 使用一般资料调查问卷、护士职业认同感量表(Nurse Professional Identity Scale, PIS)、心理弹性量表(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)对其进行调查, 采用Pearson相关系数法分析CD-RISC总分与PIS总分之间的相关性, 并采用多重线性回归分析在职护士职业认同感的影响因素。结果: 600名在职护士的PIS总分为 94.08 ± 12.89 , CD-RISC总分为 75.42 ± 13.14 。女性、年龄越大、护龄越长、技术职称越高、正式编制、月收入越高、夜班频次越低的在职护士的PIS总分越高(均 $P < 0.05$)。在职护士的CD-RISC总分及坚韧、乐观、力量维度评分均与PIS总分呈正相关(均 $P < 0.05$)。多重线性回归分析显示性别、护龄、劳务关系、收入情况、夜班频次、CD-RISC总分均是在职护士职业认同感的影响因素(均 $P < 0.05$)。结论: 唐山市中心医院在职护士职业认同感处于中等水平; 性别、护龄、劳务关系、收入情况、夜班频次、心理弹性水平均是在职护士职业认同感的影响因素; 在职护士职业认同与心理弹性水平呈正相关。

[关键词] 在职护士; 职业认同感; 心理弹性

Status quo of the occupational identity of in-service nurses in Tangshan and its relationship with psychological resilience

LIU Ting¹, YANG Xiulan², WU Di³, LI Guanyi⁴, YANG Zhihui⁵

(1. Department of Infectious Diseases, Tangshan Central Hospital, Tangshan Hebei 063000; 2. Party Branch, Tangshan Central Hospital, Tangshan Hebei 063000; 3. Department of Nursing, Tangshan Central Hospital, Tangshan Hebei 063000; 4. Department of International Medical, Tangshan Central Hospital, Tangshan Hebei 063000; 5. Department of Outpatient, Tangshan Central Hospital, Tangshan Hebei 063000, China)

Abstract **Objective:** To explore the status quo of the occupational identity of in-service nurses and its relationship with psychological resilience. **Methods:** From May 2019 to June 2020, 600 in-service nurses in Tangshan Central Hospital were selected as research subjects. The general information questionnaire, the Nurse Professional Identity

收稿日期 (Date of reception): 2022-03-09

通信作者 (Corresponding author): 刘婷, Email: ezuju1024@163.com

基金项目 (Foundation item): 河北省医学科学研究课题 (20201553)。This work was supported by the Hebei Medical Science Research Project, China (20201553).

Scale (PIS), and the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) were used for the analysis. The Pearson correlation coefficient method was used to analyze the correlation between the CD-RISC total score and the PIS total score, and multiple linear regression was used to analyze the influencing factors of in-service nurses' professional identity. **Results:** The total score of PIS of 600 in-service nurses was 94.08 ± 12.89 , and the total score of CD-RISC was 75.42 ± 13.14 . Female, older age, longer nursing experience, higher technical title, formal establishment, higher monthly income, and lower frequency of night shifts had higher PIS total scores (all $P < 0.05$). In-service nurses' CD-RISC total score and tenacity, optimism, and strength dimension scores were positively correlated with PIS total score (all $P < 0.05$). Multiple linear regression analysis showed that gender, nursing age, labor relationship, income, night shift frequency, and CD-RISC total score were all influencing factors of nurses' professional identity (all $P < 0.05$). **Conclusion:** The occupational identity of in-service nurses in Tangshan Central Hospital is at a medium level; gender, nursing age, labor relationship, income, night shift frequency, and level of psychological resilience are all influencing factors of nurses' occupational identity. Psychological resilience is positively correlated with professional identity of in-service nurses.

Keywords in-service nurses; professional identity; psychological resilience

职业认同感是指个体对其从事职业的认识和看法, 与工作投入呈正相关, 与离职意愿呈负相关^[1]。在职护士因工作繁杂, 风险较大, 职业压力普遍较大, 易出现焦虑、抑郁等心理健康问题, 影响职业认同感, 导致工作倦怠、工作绩效下降、护理人员流失等^[2]。心理弹性是指个体面对各种外界变化和刺激时利用积极心理资源进行积极有效的适应与应对的能力, 良好的心理弹性有利于护士在工作中更好地应对负性事件, 维护身心健康^[3]。在目前护士短缺、高离职率的背景下, 明确在职护士职业认同感的影响因素十分必要, 可帮助管理者有针对性地提高护士职业认同感, 促进团队稳定并提高整体素质^[4]。因此, 本研究旨在探究唐山市在职护士职业认同感现状和影响因素, 及其与心理弹性的关系, 为护理管理提供客观资料。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究通过唐山中心医院医学伦理委员会审批。选取2019年5月至2020年6月唐山市中心医院的600名在职护士为研究对象。纳入标准: 1) 在职护士, 且取得护士职业资格证书; 2) 护龄>1年; 3) 知情同意参与研究, 且配合度高。排除标准: 1) 轮转、进修、实习护士; 2) 脱离护理岗位; 3) 合并严重躯体疾病; 4) 明确诊断患有心理疾病。

1.2 调查工具

1) 一般情况调查表。使用自行设计的一般情

况调查问卷, 包括性别、年龄、学历层次、护龄、技术职称、婚姻状况、劳务关系、科室、收入情况、夜班频次等。2) 职业认同感量表。使用赵红等修订的中文版护士职业认同感量表(nurse professional identity scale, PIS)^[5], PIS共21个条目, 分为有意义感、一致感、自我决定感等7个维度, 每条目1~7分, 总分21~147, 以各维度条目得分均值为该维度评分, 评分越高提示职业认同感越高。该量表各维度Cronbach's α 为0.69~0.84, 总Cronbach's α 为0.84, CVI为0.92。3) 心理弹性量表。使用肖楠等修订的中文版心理弹性量表(Connor-Davidson resilience scale, CD-RISC)^[6], CD-RISC共25个条目, 分为坚韧、乐观、力量3个维度, 每条目0~4分, 总分0~100, 以各维度条目得分之和为该维度评分, 评分越高提示心理弹性越好。该量表Cronbach's α 为0.928, 分半信度系数为0.928。

1.3 调查方法及质量控制

调查方法: 以科室为单位, 由调查员进行现场问卷调查, 统一向研究对象讲述调查目的, 讲解问卷用法及相关事项, 指导研究对象独立完成并现场回收。

质量控制: 对调查员进行统一培训, 保证问卷填写的准确性及一致性, 保证问卷回收率; 实施数据双录入, 保证数据准确。

1.4 统计学处理

采用SPSS 24.0统计学软件分析数据。计量资

料(服从正态分布)以均数±标准差($\bar{x}\pm s$)表示, 两组间比较行独立样本 t 检验, 多组间比较行方差分析; 计数资料以频数(%)表示; 采用Pearson相关系数法分析CD-RISC总分与PIS总分之间的相关性; 采用多重线性回归分析在职护士职业认同感的影响因素。 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 在职护士一般情况及职业认同感、心理弹性现状

本次调查在职护士600名, 问卷有效回收率为100.00%。其中男23名、女577名; 年龄19~55(32.58±7.36)岁; 中专学历61名, 大专130名, 本科及以上409名; 护龄1~5年174名, 6~10年180名, >10年246名。PIS总分为94.08±12.89, 各维度有意义感为(4.48±0.95)分、角色一致感为(4.43±0.89)分、自我决

定感为(4.35±1.06)分、工作把握感为(5.41±0.91)分、自我效力感为(5.54±0.82)分、组织影响感为(3.62±1.03)分、患者影响感为(4.37±0.96)分。CD-RISC总分为75.42±13.14, 坚韧维度为(42.08±8.79)分、乐观维度为(10.83±3.04)分、力量维度为(22.51±6.88)分。

2.2 影响在职护士职业认同感的单因素分析

单因素分析显示: 女性、年龄越大、护龄越长、技术职称越高、正式编制、月收入越高、夜班频次越低的在职护士的PIS总分越高(均 $P<0.05$)。不同学历层次、婚姻状况、所在科室对在职护士PIS总分比较差异均无统计学意义(均 $P>0.05$, 表1)。

2.3 在职护士职业认同感与心理弹性之间的相关性

在职护士的CD-RISC总分及坚韧、乐观、力量维度评分均与PIS总分呈正相关(均 $P<0.05$, 表2)。

表1 唐山市在职护士职业认同感单因素分析

Table 1 Single factor analysis of professional identity of in-service nurses in Tangshan

因素	<i>n</i>	构成比/%	PIS/分	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
性别				2.353	0.019
男	23	3.83	87.62 ± 9.54		
女	577	96.17	94.34 ± 13.56		
年龄/岁				6.786	<0.001
≤25	94	15.67	91.16 ± 10.35		
26~35	308	51.33	94.20 ± 13.28		
36~45	153	25.50	95.12 ± 9.64		
≥46	45	7.50	95.82 ± 10.16		
学历层次				0.956	0.493
中专	61	10.17	94.19 ± 11.62		
大专	130	21.67	94.82 ± 10.49		
本科及以上	409	68.16	93.82 ± 13.15		
护龄/年				7.133	<0.001
1~5	174	29.00	94.35 ± 11.86		
6~10	180	30.00	92.29 ± 9.67		
>10	246	41.00	95.20 ± 10.32		
技术职称				6.327	0.002
护士	102	17.00	93.58 ± 12.26		
护师	237	39.50	92.46 ± 8.95		
主管护师	165	27.50	95.72 ± 11.03		
副主任护师及以上	96	16.00	95.79 ± 9.72		

续表1

因素	<i>n</i>	构成比/%	PIS/分	<i>t/F</i>	<i>P</i>
婚姻状况				0.842	0.538
未婚	205	34.17	94.21 ± 11.25		
已婚	292	48.67	93.96 ± 12.08		
其他	103	17.16	94.16 ± 13.20		
劳务关系				6.187	<0.001
正式编制	439	73.17	95.86 ± 10.89		
合同制	161	26.83	89.23 ± 13.45		
科室				1.073	0.435
内科	132	22.00	94.01 ± 11.56		
外科	128	21.33	93.94 ± 12.04		
妇产科	76	12.67	94.89 ± 9.86		
儿科	84	14.00	93.67 ± 13.50		
其他	180	30.00	94.08 ± 11.23		
收入情况/(元·月 ⁻¹)				5.267	0.006
<3 000	104	17.33	92.35 ± 10.75		
3 000~5 000	316	52.67	94.04 ± 12.29		
>5 000	180	30.00	95.15 ± 11.38		
夜班频次/(次·月 ⁻¹)				2.001	0.046
≤6	165	27.50	95.57 ± 12.86		
>6	435	72.50	93.51 ± 10.59		

表2 在职护士职业认同感与心理弹性之间的相关性分析

Table 2 Correlation analysis between professional identity and resilience of in-service nurses

CD-RISC	PIS 总分	
	<i>r</i>	<i>P</i>
总分	0.523	<0.001
坚韧	0.419	<0.001
乐观	0.538	<0.001
力量	0.447	<0.001

2.4 影响在职护士职业认同感的多因素分析

以在职护士PIS总分为因变量,以单因素分析中具有统计学意义的因素及CD-RISC总分为自变量,进行回归分析。自变量赋值为性别:男=1、女=2;年龄:≤25岁=1、26~35岁=2、36~45岁=3、≥46岁=4;护龄:1~5年=1、6~10年=2、>10年=3;技术职称:护士=1、护师=2、主管护师=3、副主任护师及以上=4;劳务关系:正式编制=1、合同制=2;收入情况:<3 000元=1、3 000~5 000元=2、>5 000元=3;夜班频次:≤6=1、>6=2;CD-RISC总分:原值录入。回归分析结果显示性别、护龄、劳务关系、收入情况、夜班频次、CD-RISC总分均进入回归方程(均 $P<0.05$,表3)。

表3 唐山市在职护士职业认同感影响因素的多重线性回归分析

Table 3 Multiple linear regression analysis on influencing factors of professional identity of in-service nurses in Tangshan

变量	偏回归系数	标准误	标准化回归系数	t	P
常数项	68.426	2.787	—	22.074	<0.001
性别	0.074	0.033	0.132	2.157	0.030
护龄	2.754	0.669	0.136	3.412	<0.001
劳务关系	1.899	0.254	0.147	2.856	0.004
收入情况	2.458	1.178	0.125	2.741	0.006
夜班频次	1.672	0.511	0.186	2.513	0.021
CD-RISC总分	0.485	0.052	0.397	5.244	<0.001

$R^2=0.051$, 调整 $R^2=0.043$, $F=6.279$, $P<0.001$ 。

$R^2=0.051$, adjusted $R^2=0.043$, $F=6.279$, $P<0.001$.

3 讨论

职业认同是激励个体职业发展的内在因素之一, 因其产生的职业工作动力是持久而稳定的。随着护理管理工作研究的深入, 职业认同感对护理质量及团队稳定性的影响逐渐受到重视^[7]。在职护士的职业认同感一旦发生动摇, 则易出现职业倦怠, 造成护理质量下降、职业道德丧失等不良表现。在职护士救治任务繁重且多为突发, 加之需要与患者及家属进行持续的交流沟通, 关注其身心需求, 在工作中更强调奉献精神, 弱化个人得失, “重医轻护”观念尚未扭转, 若无强烈的职业认同感、良好的心理弹性, 极易发生心理问题, 不利于护士的身心健康和职业发展。

本研究发现性别、护龄、劳务关系、月收入、夜班频次均是在职护士职业认同的独立影响因素。男护士因具有适应性强、反应敏捷、体力充沛等职业优势在临床工作中备受认可, 但男护士的职业认同常受到社会舆论的影响, 社会大众由于传统观念、沟通不足、顾忌隐私等原因对男护士的接受度普遍较低, 直接影响男护士的职业成就感, 另外也与男护士对护理职业理解和认知不足有关^[8]。这提示管理者应加强对男护士的引导, 结合实际进行职业规划, 实施心理援助, 用信任、尊重、关心激发男护士的工作热情。护龄也可影响在职护士的职业认同, 低年资的护士可能因为临床技能不熟练、人际环境复杂、难以独自应对突发状况等易产生焦虑、抑郁等负面情绪, 而随着护龄的增长、临床护理和沟通经验的积累与提高, 护士对职业环境、性质的认知将逐

步提升, 可以更从容地应对工作, 可获得更高的职业成就感, 因而职业认同水平也随之提高^[9]; 另一方面, 护士的职业认同水平越高, 其工作热情与质量也相应提高, 护龄也会因此延长, 二者相互影响, 因此, 提高护士职业认同感可促进良性循环的形成, 为护理队伍留住更多人才。管理者应加强对低年资护士工作意义、职业技能、沟通技巧等内容的培训和指导, 帮助其迅速成长。另外, 合同制的在职护士职业认同水平也远低于在编护士, 需求理论指出, 只有当人们的安全需求及生活需求如衣食住行等得到满足后, 才会去追求更高层次的精神需求如个人价值等^[10], 但合同制护士收入水平普遍较低, 基本生活缺乏保障, 心理上对职业缺乏安全感, 因而无心也无力去追求自身价值的体现^[11]。管理者可联合政策增加护士编制, 适当提高薪资, 解决在职护士的经济问题, 为其实现个人职业价值提供保障。夜班频次越高也会导致在职护士职业认同下降, 夜班会打乱人的正常作息, 导致护士精力下降、失眠、易出错、容颜衰老等^[12], 但夜班必不可少, 管理者需要更合理地护士安排值班表, 保证护士可以充分休整, 减轻工作压力。

心理弹性是人们心理与行为对外界环境变化的反应状态。护士的心理弹性水平越高, 越能够适应环境的变化, 积极应对创伤、挫折、压力等消极生活事件^[13]。本研究结果显示: 唐山市在职护士CD-RISC总分为 75.42 ± 13.14 , 处于中等偏上水平, 略高于国内常模(65.40 ± 13.90), 这可能与医院和护士协会越来越重视在职护士的心理健康有关, 保护护士权益、改善环境与提高社会支持

可有效提高在职护士的心理弹性水平^[14]。但护士在临床工作中难免会承受一定的工作场所暴力,若不能及时采取正确的应对方式,则势必会出现害怕、委屈、愤怒、职业倦怠等心理反应,将直接影响其对护理的职业认同感。急诊护士的心理弹性可直接或间接影响其职业认同感^[15]。积极心理资本可对护理团队产生正性推力,护士越乐观、坚韧、有力量,其工作积极性更高,更能胜任繁杂的工作,也有利于护理质量的提高和团队的稳定^[16]。本研究也发现:在职护士的CD-RISC总分及坚韧、乐观、力量维度评分均与PIS总分呈正相关,表明护士的心理弹性可直接影响其职业认同感。管理者应尽可能多地予以护士人文关怀,加强心理疏导,开设心理健康课程,进而提高护士的心理弹性水平。

综上所述,唐山市在职护士职业认同感处于中等水平;性别、护龄、劳务关系、收入情况、夜班频次、心理弹性水平均是在职护士职业认同感的影响因素;在职护士职业认同与心理弹性水平呈正相关。管理者可根据不同性别、护龄、劳务关系等护士予以针对性培养、指导,从职业规划、心理疏导、技能培训、福利待遇、合理排班等多种途径提高在职护士的职业认同感和心理弹性,从而提升护士的工作效率和工作满意度,维护护理队伍的稳定。由于本研究对象均为本院护士,对唐山市各地区护士的职业认同感及心理弹性差异仍需进一步研究,未来仍需进行人群分层及市、县分层抽样的研究验证和完善结论。

参考文献

1. 闫宁, 杨艳杰, 杨秀贤, 等. 基于护士职业认同的工作压力与离职意愿关系研究[J]. 中国医院管理, 2018, 38(7): 73-75.
YAN Ning, YANG Yanjie, YANG Xiuxian, et al. Relationship between job stress and turnover intention based of professional identity in nurses[J]. Chinese Hospital Management, 2018, 38(7): 73-75.
2. 范静, 赵莉, 彭亚, 等. 基层医院临床护士职业认同现状及影响因素分析[J]. 川北医学院学报, 2018, 33(6): 145-148.
FAN Jing, ZHAO Li, PENG Ya, et al. The current situation of professional identity and its influential factors a-nalysis of clinical nurses in primary hospitals[J]. Journal of North Sichuan Medical College, 2018, 33(6): 145-148.
3. 朱慧, 余玲红, 陈艳, 等. 手术室护士工作生活质量与心理弹性的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(11): 1247-1251.
ZHU Hui, YU Linghong, CHEN Yan, et al. Correlation analysis of quality of work life and psychological resilience of nurses in operating room[J]. Chinese Journal of Modern Nursing, 2018, 24(11): 1247-1251.
4. 陈红琢, 张彩云, 班佳佳, 等. 护士职业认同感的影响因素及干预现状[J]. 现代临床护理, 2015, 14(7): 77-80.
CHEN Hongzhu, ZHANG Caiyun, BAN Jiajia, et al. Research status quo and related factors of nurses professional identity[J]. Modern Clinical Nursing, 2015, 14(7): 77-80.
5. 赵红, 路迢迢, 张彩云, 等. 护士职业认同量表中文版的信度与效度研究[J]. 中国护理管理, 2010, 10(11): 49-51.
ZHAO Hong, LU Tiaotiao, ZHANG Caiyun, et al. Testing for reliability and validity of Chinese version of The Nurse's Career Identity Scale[J]. Chinese Nursing Management, 2010, 10(11): 49-51.
6. 于肖楠, 张建新. 自我韧性量表与Connor-Davidson韧性量表的应用比较[J]. 心理科学, 2007, 30(5): 1169-1171.
YU Xiaonan, ZHANG Jianxin. A comparison between the Chinese Version of Ego-Resiliency Scale and Connor-Davidson Resilience Scale[J]. Journal of Psychological Science, 2007, 30(5): 1169-1171.
7. Rasmussen P, Henderson A, Andrew N, et al. Factors influencing registered nurses' perceptions of their professional identity: an integrative literature review[J]. J Contin Educ Nurs, 2018, 49(5): 225-232.
8. 李朝阳, 杨盼, 丁新波, 等. 三级医院男护士职业认同现状及影响因素研究[J]. 护理管理杂志, 2020, 30(9): 629-633.
LI Zhaoyang, YANG Pan, DING Xinbo, et al. Professional identity and influencing factors of male nurses in tertiary hospitals[J]. Journal of Nursing Administration, 2020, 30(9): 629-633.
9. 刘承霜, 贺彩云. 低年资护士职业认同现状及影响因素的研究[J]. 中华护理教育, 2015, 12(11): 813-816.
LIU Chengshuang, HE Caiyun. The level and influence factors of professional identity among junior nurses[J]. Chinese Journal of Nursing Education, 2015, 12(11): 813-816.
10. Kaur N, Sandhu A. The effect of organizational hierarchy on fulfilment of employee needs in an Indian Organization[J]. Int J Res Eng IT Soc Sci, 2019, 9(4): 278-285.
11. 李焕焕, 孙皎, 邢庄婕, 等. 护士离职意愿干预的研究进展[J]. 中华护理杂志, 2017, 52(8): 1007-1009.
LI Huanhuan, SUN Jiao, XING Zhuangjie, et al. Research progress on intervention of nurses' willingness to stay[J]. Chinese Journal of Nursing, 2017, 52(8): 1007-1009.
12. 莫兰, 马玲, 毛雷音, 等. 90后夜班护士工作满意度现状及影响因素研究[J]. 护士进修杂志, 2018, 33(21): 58-60.
MO Lan, MA Ling, MAO Lei Yin, et al. Study on job satisfaction status and influencing factors of post-90s night shift nurses[J]. Journal of Nurses Training, 2018, 33(21): 58-60.
13. Yu F, Raphael D, Mackay L, et al. Personal and work-related factors associated with nurse resilience: a systematic review[J]. Int J Nurs Stud,

- 2019, 93: 129-140.
14. 李珍, 秦梅兰, 秦月兰, 等. 湖南省在职护士心理弹性现状及其影响因素的混合研究[J]. 中华现代护理杂志, 2020, 26(20): 2711-2717.
LI Zhen, QIN Meilan, QIN Yuelan, et al. Mixed study on the status quo and influencing factors of psychological resilience of in-service nurses in Hunan Province[J]. Chinese Journal of Modern Nursing, 2020, 26(20): 2711-2717.
 15. 叶挺, 季银和, 郑婷婷. 急诊护士心理弹性、应对方式与职业认同感的关系研究[J]. 医院管理论坛, 2019, 36(6): 66-68.
YE Ting, JI Yinhe, ZHENG Tingting. Study on relationship between psychological resilience, coping style and professional identity among emergency nurses[J]. Hospital Management Forum, 2019, 36(6): 66-68.
 16. Hao C, Zhu L, Zhang S, et al. Serial multiple mediation of professional identity, and psychological capital in the relationship between work-related stress and work-related well-being of ICU nurses in China: a cross-sectional questionnaire survey[J]. Front Psychol, 2020, 11: 535634.

本文引用: 刘婷, 杨秀兰, 吴笛, 李冠伟, 杨志慧. 唐山市在职护士职业认同现状及与心理弹性的关系[J]. 临床与病理杂志, 2022, 42(11): 2769-2775. doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2022.11.026

Cite this article as: LIU Ting, YANG Xiulan, WU Di, LI Guanyi, YANG Zhihui. Status quo of the occupational identity of in-service nurses in Tangshan and its relationship with psychological resilience[J]. Journal of Clinical and Pathological Research, 2022, 42(11): 2769-2775. doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2022.11.026