

军队疗养院护士心理资本与职业认同感现状

黄赛云¹, 蔡添才², 孟凡伟¹, 彭晓欣¹, 刘 薇¹, 吴 春¹, 曾宪科^{3*}

¹陆军厦门特勤疗养中心, 门诊部, 福建 厦门

²陆军厦门特勤疗养中心, 疗养二科, 福建 厦门

³陆军厦门特勤疗养中心, 疗养五科, 福建 厦门

Email: hsyun700922@163.com, *150251194@qq.com

收稿日期: 2021年7月6日; 录用日期: 2021年8月11日; 发布日期: 2021年8月18日

摘 要

目的: 调查军队某疗养院护士心理资本及职业认同感现状, 并分析其相关性。方法: 选取军队某疗养院 82 例护士为研究对象, 发放心理资本与职业认同感问卷。结果: 疗养院护士职业认同感总分值(109.12 ± 18.23)分, 总分及各维度分值高于常模, 差异有统计学意义($P < 0.05$); 不同年龄段($F = 3.73, P < 0.05$)、身份($F = 3.13, P < 0.05$)的护士职业认同感分值比较, 差异均有统计学意义; 护士心理资本分值(3.85 ± 0.86)分, 不同年龄段($F = 3.26, P < 0.05$)、学历($F = 3.17, P < 0.05$)、身份($F = 3.81, P < 0.05$)的护士心理资本分值比较, 差异均有统计学意义; 护士职业认同感与心理资本总分及各维度分值均呈正相关($P < 0.05$)。结论: 军队疗养院护士心理资本及职业认同感处于中等水平, 单位应关注年龄段低及聘用制护士的心理状态, 提高其积极心理资本, 从而提升职业认同感。

关键词

军队疗养院, 护士, 心理资本, 职业认同感

Status Quo of Psychological Capital and Professional Identity of Nurses in Military Sanatorium

Saiyun Huang¹, Tiancai Cai², Fanwei Meng¹, Xiaoxin Peng¹, Wei Liu¹, Chun Wu¹, Xianke Zeng^{3*}

¹Outpatient Department, Xiamen Military Special Service Convalescent Center, Xiamen Fujian

²Convalescent Department 2, Xiamen Military Special Service Convalescent Center, Xiamen Fujian

³Convalescent Department 5, Xiamen Military Special Service Convalescent Center, Xiamen Fujian

Email: hsyun700922@163.com, *150251194@qq.com

*通讯作者。

文章引用: 黄赛云, 蔡添才, 孟凡伟, 彭晓欣, 刘薇, 吴春, 曾宪科. 军队疗养院护士心理资本与职业认同感现状[J]. 护理学, 2021, 10(4): 352-357. DOI: 10.12677/ns.2021.104057

Abstract

Objective: To investigate the status quo of psychological capital and professional identity of nurses in a military sanatorium, and analyze their correlation. **Methods:** 82 nurses in a military sanatorium were selected as the research objects, and psychological capital and professional identity questionnaire were distributed. **Results:** The total score of professional identity of nurses in sanatorium was (109.12 ± 18.23), the total score and the scores of each dimension were higher than the norm, the difference was statistically significant ($P < 0.05$); different age groups ($F = 3.73, P < 0.05$), identity ($F = 3.13, P < 0.05$), the scores of psychological capital of nurses were (3.85 ± 0.86), different age groups ($F = 3.26, P < 0.05$), educational background ($F = 3.17, P < 0.05$) and identity ($F = 3.81, P < 0.05$), there were significant differences in the scores of psychological capital between the two groups ($P < 0.05$); there was a positive correlation between nurses' professional identity and the total score of psychological capital and the scores of each dimension ($P < 0.05$). **Conclusion:** The psychological capital and professional identity of nurses in military sanatorium are in the middle level. The unit should pay attention to the psychological state of nurses with low age and employment system and improve their positive psychological capital, so as to enhance their professional identity.

Keywords

Military Sanatorium, Nurse, Psychological Capital, Professional Identity

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

职业认同是一个心理学概念,是指个体对于所从事职业的肯定性评价,在职业的发展中起着促进作用[1]。心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素,对个体自身职业发展起着重要作用[2] [3]。目前医院护士职业认同感及心理资本的研究较多,而疗养机构护士职业认同感及心理资本研究较少,因此作者通过对军队疗养院护士的心理资本及职业认同感进行问卷调查,发现其心理活动规律,从而有针对性地做好心理服务和行政管理工作,以便更好地提高军队疗养院护士的心理状态,提升疗养保障能力。

2. 对象和方法

2.1. 对象

选取军队某疗养院的护士为研究对象,发放心理资本与职业认同感问卷各 82 份,得到有效问卷各 82 份,有效回收率为 100%。研究对象均为女性;年龄 21~30 岁 16 例,31~40 岁 46 例,41 岁以上 20 例;学历:中专 18 例,大专 38 例,本科 26 例;工作年限:1~5 年 11 例,6~10 年 20 例,11 年以上 51 例;身份:军人 26 例,文职 40 例,聘用制 16 例;职称:护士 8 例,护师 42 例,主管护师 22 例,副主任护师 10 例;婚姻状况:未婚 13 例,已婚 69 例。研究对象均获得知情同意并签署知情同意书。该研究已获得医院伦理委员会批准。

2.2. 方法

1) 护士职业认同感量表: 由刘玲等编制, 共 30 个条目, 分为 5 个维度, 分别是职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能、职业挫折应对和职业自我反思。每个条目采用 5 级评分法, 从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1~5 分。总分为四个等级, 分别是低分组 30~60 分、偏低组 61~90, 中等组 91~120, 高分组 121~150 分, 分值越高, 职业认同感水平越高。问卷具有良好的信效度, Cronbach's α 系数为 0.938 [4]。

2) 心理资本问卷: 由 LUTHANS 等编制, 李超平修订[5] [6], 共 24 个条目, 4 个分量表, 分别是效能感(自信)、乐观、韧性、希望。本次研究将该问卷的“公司”改为“疗养院”, 从而使之适合在护士群体中施测。采用 Likert 5 点评分形式, “1”到“5”表示“非常不符合”到“非常符合”, 得分越高表示心理资本水平越高。问卷具有良好的信效度, 量表的总体 Cronbach's α 系数为 0.907, 各维度的 Cronbach's α 系数为 0.712~0.884。

2.3. 统计学处理

采用 SPSS 25.0 软件进行统计学处理, 计量资料采用 $x \pm s$ 表示, 护士不同人口学特征的职业认同感及心理资本得分比较采用 t 检验或单素方差分析, 护士职业认同感与心理资本的相关性采用 Pearson 相关分析法。计数资料采用%表示, 以 $P < 0.05$ 为差异显著。

3. 结果

3.1. 军队疗养院护士职业认同感的评分情况

军队疗养院护士职业认同感分值为(109.12 \pm 18.23)分, 分值处于中等组, 职业认同处于中等水平, 研究对象的总分及各维度分显著高于常模[7] ($P < 0.05$)。见表 1。

Table 1. Comparison of professional identity between nurses in military sanatorium and norm (points $x \pm s$)

表 1. 军队疗养院护士职业认同感与常模比较(分, $x \pm s$)

项目	常模($n = 620$)	疗养院护士($n = 82$)	t 值	P 值
总分	100.53 \pm 14.37	109.12 \pm 18.23	4.917	0.0000
职业认知评价	30.03 \pm 4.88	32.56 \pm 4.51	4.450	0.0000
职业社会支持	19.49 \pm 3.44	21.15 \pm 4.16	4.001	0.0001
职业社交技能	21.18 \pm 3.06	21.96 \pm 3.45	2.136	0.0330
职业挫折应对	19.97 \pm 3.16	22.03 \pm 2.84	5.611	0.0000
职业自我反思	9.87 \pm 1.79	11.42 \pm 1.98	7.276	0.0000

3.2. 军队疗养院护士职业认同感与一般资料的关系

不同年龄段的护士职业认同感分值比较, 差异有统计学意义($F = 3.73, P < 0.05$); 不同身份的护士职业认同感分值比较, 差异有统计学意义($F = 3.13, P < 0.05$); 不同学历、工作年限、职称及婚姻状况的护士职业认同感分值比较, 差异无统计学意义($P > 0.05$)。见表 2。

3.3. 军队疗养院护士心理资本与一般资料的关系

军队疗养院护士心理资本分值为(3.85 \pm 0.86)分。不同年龄段的心理资本分值比较, 差异有统计学意义($F = 3.26, P < 0.05$); 不同学历的护士心理资本分值比较, 差异有统计学意义($F = 3.17, P < 0.05$); 不同

身份的护士心理资本分值比较, 差异有统计学意义($F = 3.81, P < 0.05$); 不同工作年限、职称及婚姻状况的护士心理资本分值比较, 差异无统计学意义($P > 0.05$)。见表 3。

Table 2. Comparison of professional identity of nurses in military sanatorium (points $x \pm s$)

表 2. 军队疗养院护士一般资料的职业认同感比较(分, $x \pm s$)

项目	<i>n</i>	评分	<i>t/F</i> 值	<i>P</i> 值	
年龄	21~30	16	103.06 ± 17.84	3.73	0.0282
	31~40	46	107.50 ± 15.85		
	41 以上	20	117.69 ± 19.13		
学历	中专	18	111.73 ± 21.54	0.45	0.6420
	大专	38	109.67 ± 17.59		
	本科	26	106.51 ± 18.17		
工作年限	1~5	11	101.87 ± 14.81	2.19	0.1188
	6~10	20	105.28 ± 17.42		
	11	51	112.19 ± 18.15		
身份	军人	26	115.81 ± 19.25	3.13	0.0493
	文职	40	107.31 ± 16.78		
	聘用制	16	102.77 ± 16.83		
职称	护士	8	102.79 ± 10.26	1.16	0.3296
	护师	42	107.93 ± 16.57		
	主管护师	22	110.58 ± 18.45		
	副主任护师	10	115.96 ± 9.86		
婚姻	已婚	69	109.28 ± 18.92	0.176	0.8606
	未婚	13	108.27 ± 19.17		

Table 3. Comparison of psychological capital of nurses in military sanatorium (points $x \pm s$)

表 3. 军队疗养院护士一般资料的心理资本比较(分, $x \pm s$)

项目	<i>n</i>	评分	<i>t/F</i> 值	<i>P</i> 值	
年龄	20~30	16	3.53 ± 0.95	3.26	0.0435
	31~40	46	3.80 ± 0.83		
	41 以上	20	4.22 ± 0.72		
学历	中专	18	3.78 ± 0.76	3.17	0.0474
	大专	38	4.09 ± 0.84		
	本科	26	3.55 ± 0.93		
工作年限	1~5	11	3.51 ± 0.91	1.76	0.1787
	6~10	20	3.73 ± 0.82		
	11	51	3.97 ± 0.78		
身份	军人	26	4.18 ± 0.69	3.83	0.0259
	文职	40	3.78 ± 0.91		
	聘用制	16	3.49 ± 0.75		

Continued

职称	护士	8	3.48 ± 0.67	1.07	0.3649
	护师	42	3.82 ± 0.95		
	主管护师	22	3.89 ± 0.75		
	副主任护师	10	4.19 ± 0.69		
婚姻	已婚	69	3.86 ± 0.86	0.233	0.8166
	未婚	13	3.80 ± 0.81		

3.4. 疗养院护士职业认同感与心理资本的相关性分析

护士职业认同感与心理资本总分及各维度得分之间均呈正相关($P < 0.01$), 其中, 职业认同感总分与心理资本总分 $r = 0.684$, ($P < 0.01$), 见表 4。

Table 4. Correlation analysis between nurses' professional identity and psychological capital in sanatorium (r value)

表 4. 疗养院护士职业认同感与心理资本相关性分析(r 值)

项目	心理资本总分	效能	希望	抗挫折	乐观
职业认同感总分	0.684	0.651	0.712	0.643	0.627
职业认知评价	0.542	0.565	0.619	0.546	0.723
职业社会支持	0.677	0.615	0.689	0.632	0.716
职业挫折应对	0.721	0.693	0.709	0.661	0.642
职业自我反思	0.701	0.709	0.687	0.685	0.543

注: 均 $P < 0.01$ 。

4. 讨论

本研究结果显示军队疗养院护士职业认同水平处于中等水平, 职业认同感总分为(109.12 ± 18.23)分, 显著高于常模[7], 也高于唐静等[8]报导的军队医院护士。这可能有以下原因: 一是与单位性质有关, 疗养单位环境较好, 工作压力相对医院较小, 护士总体对工作的满意度高; 二是与服务人群有关, 目前疗养员主要以军队干部为主, 素质普遍较高, 疗养期间疗养对护士的评价普遍较好; 三是疗养员患有重要疾病的人群较少, 护士的压力也随之减少。研究显示不同年龄段、不同身份的护士职业感认同存在统计学差异, 21~30 岁和聘用制护士职业认同感分值较低, 41 岁以上和军护职业认同感分值较高。可能存在以下原因: 41 岁以上绝大部分都是军人, 国家对军人的福利待遇较好, 加上军护大多数资历较老且处于护理工作的管理层, 工作和心理状态较为稳定, 能在护士群体中体现出更高自身职业价值, 因此其职业认同感较高。而 21~30 岁的年轻护士, 大多从院校毕业不久, 跟医院相护士相比认为很多专业知识和技能得不到提升; 聘用制护士的工资和福利待遇与文职护士、军护相比存在很大差距, 导致对职业认同产生了偏差。

本次调查军队疗养院护士心理资本状况总体较好, 心理状态趋向积极。不同的年龄段、学历、身份的护士心理资本分值存在显著差异, 21~30 岁和聘用制护士心理资本分值较低, 41 岁以上、大专学历、军护心理资本分值较高。可能存在以下原因: 41 岁以上大多数是军人, 且学历以大专为主, 工资收入及待遇较好, 社会认可度较高, 对工作的热情和积极性较高, 具备一定积极的心理状态。年轻护士及聘用制护士可能受到专业技能发展差、工资较低、福利待遇便差等因素, 影响其积极的心理资源。有研究表明心理资本可以通过持续的组织支持得以提升[9]。因此, 管理者要注重年轻护士及聘用制护士的心理建设, 让护士在工作中得到更多的积极快乐体验[10]。

研究显示护士职业认同与心理资本总分及各维度得分均呈正相关($P < 0.01$), 这与朱雪莲和彭雅娟等[11][12]报道一致。表明护士心理状态越积极, 职业认同感越高。因此军队疗养院可以对职业认同感和心理资本分值较低的人群, 尤其是年轻护士及聘用制护士, 开发其积极心理资本, 从而提升其职业认同感。

5. 结论

综上所述, 军队疗养机构护士心理资本及职业认同感总体处于中上水平, 水平由高到低依次是军护、文职护士、聘用制护士。新形势下, 文职护士已经落编调整完毕, 工资待遇已大幅度提升, 而聘用制护士待遇与在编文职护士薪酬差距较远, 且工作任务和文职护士基本一样, 影响其职业认同感及心理资本。有研究显示, 积极的职业认同感有助于提高护士的工作满意度, 减少其离职倾向, 增强护士群体的凝聚力[13][14]。此次调查研究意义在于希望聘用制护士能够引起疗养机构领导者更多的关注, 领导者应想办法减少聘用制护士的消极情绪, 培训其自我效能感、希望、乐观与韧性等积极的心理品质, 提高其积极的心理资源, 提升幸福感[15]; 同时可以加强聘用制护士物质和精神上的奖励机制建设, 增加人才储备, 有助于提升护理工作质量。

参考文献

- [1] 王秀丽, 唐玉萍, 张洁玉, 王晓霞, 张继萍, 徐慧芳. 药物临床试验研究护士职业认同感现状及影响因素研究[J]. 中国药物与临床, 2020, 20(19): 3195-3197.
- [2] 汪曼君, 叶志弘. 聚焦解决模式导练对新手护士长心理资本影响的研究[J]. 全科医学临床与教育, 2018, 16(5): 592-593.
- [3] 贺格格, 朱丽华, 曾新华, 王姣, 肖宁. 军队医院护士心理资本现状及影响因素研究[J]. 华南国防医学杂志, 2020, 34(2): 126-128.
- [4] Ling, L. (2009) Nurse Professional Identity and Its Relationship with Stress and Burnout. The Second Military Medical University, Shanghai.
- [5] Luthans, F., Avey, J.B. and Patera, J.L. (2008) Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7, 209. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- [6] Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. 心理资本[M]. 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2007.
- [7] 周西, 杨滢, 王子颖, 杨惠云. 临床护士职业认同感与留职意愿的现状分析[J]. 中国医学伦理学, 2019, 32(8): 1068-1072.
- [8] 唐静, 李秀云, 刘莉, 李晓芳, 张丽丽, 于慧慧. 军队医院护士职业认同感及其相关因素研究[J]. 护理研究, 2014, 28(2): 158-160.
- [9] 黎紫艳. 广州某三甲医院护士心理资本水平调查与影响因素分析[J]. 广东医学, 2018, 39(z1): 224-227.
- [10] 万娅姣, 王英. 护士心理资本的研究进展[J]. 中国护理管理, 2013, 13(1): 101-103.
- [11] 朱雪莲, 许士娣, 丁婷, 周加予. 新型冠状病毒肺炎疫情下临床护士焦虑状况、心理资本与职业认同感相关性分析[J]. 徐州医科大学学报, 2020, 40(5): 377-382.
- [12] 彭雅娟, 薛菊, 李亚薇, 王浩淼. 三甲医院临床护士心理资本与职业认同的相关性调查[J]. 工业卫生与职业病, 2019, 45(6): 450-453.
- [13] 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(11): 813-816.
- [14] Cowin, L.S., Johnson, M., Craven, R.G., et al. (2008) Causal Modeling of Self-Concept, Job Satisfaction, and Retention of Nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1449-1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- [15] 周英, 张秀军, 杨从艳, 赵梅君, 张培培, 胡秀丽. 安徽省三甲医院注册护士工作家庭冲突、职业承诺与离职倾向的关系研究[J]. 蚌埠医学院学报, 2018, 43(11): 1505-1509.