

心血管内科护士专业自我概念与离职意愿的相关性研究

李筱 裴大军 陈晓莉

【摘要】 目的：探讨心血管内科护士专业自我概念及离职意愿现状并分析其相关性。方法：采用方便抽样法对武汉市3所三级甲等综合医院的105名心血管内科护士进行问卷调查。结果：心血管内科护士专业自我概念总分为(197.43±41.18)分，离职意愿总分为(13.24±4.67)分，专业自我概念各维度得分均与离职意愿呈显著负相关($P<0.01$)。结论：护理管理者及相关部门应采取有效措施，改善心血管内科护士专业自我概念水平，降低其离职意愿，稳定心内科护士队伍。

【关键词】 心血管内科；护士；专业自我概念；离职意愿

【中图分类号】 R47 **【DOI】** 10.3969/j.issn.1672-1756.2014.10.019

The relationship between nurses' professional self-concept and turnover intention among nurses in cardiovascular department / LI Xiao, PEI Dajun, CHEN Xiaoli // HOPE School of Nursing, Wuhan University, Wuhan, 430071 China // Chinese Nursing Management-2014,14(10): 1065-1067

【Abstract】 Objective: To investigate the current status of nurses' professional self-concept and turnover intention among nurses in cardiovascular department and to analyze the relationship between the two variables. Method: Totally 105 nurses in cardiovascular department were recruited from 3 tertiary Grade A comprehensive hospitals in Wuhan by convenience sampling method and investigated by the questionnaires. Result: The mean scores of professional self-concept and turnover intention among nurses in cardiovascular department were (197.43 ± 41.18) and (13.24 ± 4.67), respectively. All dimensions of professional self-concept were negatively related to turnover intention ($P<0.01$). Conclusion: Nursing managers and relevant departments should take effective measures to improve nurses' professional self-concept level and to decrease their turnover intention in order to stabilize the nursing team in cardiovascular department.

【Key words】 cardiovascular; nurses; professional self concept; turnover intention

护士专业自我概念由 Arthur 教授^[1]于1995年首先提出，他指出“护士的专业自我概念是护士职业与学术发展中的重要组成部分，是独一无二的，既与一般自我概念紧密相连又有所区别；是一个人从初学者到成为一名专业护士的过程中形成的、与专业相关的、持久的一系列专业自我态度的感知”。工作负荷重、工作压力大、工作风险高是导致护理工作离职的重要影响因素^[2-3]。据报道，近年来，欧洲国家心血管病的病死率相对降低，而在所有心血管病患者中，80%的死亡发生在发展中国家^[4]。我国心血管疾病发病率处于持续上升阶段，全国心血管病患者约有2.9亿，居各种疾病之首^[5]。随着心血管疾病的发病率逐年增高，加之心血管疾病发病急、

进展快、病情复杂等特点，心血管科突发抢救较多、患者病死率高，使心血管科护士的工作压力高于国内平均水平，其职业紧张率高达63.3%^[6]。随着心血管内科介入治疗的迅猛发展，对心血管内科护士的理论知识、操作技能及病情观察能力有了更高的要求，心血管内科护士因而肩负着更重的工作压力^[7]。长期的工作压力使得护士职业倦怠向消极的方向发展，继而导致护士专业自我概念水平的降低^[8]。目前，国内仅刘云娥等^[9]分析了影响CCU护士离职及留职的原因，但未就CCU护士离职意愿的现状进行探讨。本研究探讨心血管内科护士的离职意愿、专业自我概念现状并分析其相关性，旨在为护理管理者从护士职业心理角度出发，制定科学的干预对策

提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采取方便抽样法，于2013年10-12月选取武汉市某3所三级甲等综合医院的心血管内科护士为研究对象。纳入标准：①心血管内科在职注册护士，在心血管内科工作一年及以上；②自愿参加本次研究并签署知情同意书。排除标准：①非本院在职护士（如进修护士）；②由于休假、外出学习等原因无法参与此次研究者。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 护士一般资料问卷

在参考其他文献的基础上自行设计护士一般资料问卷，主要包括护士的性

作者单位：武汉大学 HOPE 护理学院，430071（李筱，陈晓莉）；武汉大学 HOPE 护理学院，武汉大学人民医院心内二科（裴大军）

作者简介：李筱，硕士在读

通信作者：陈晓莉，博士，副主任护师，教学院长，E-mail:846730310@qq.com

别、年龄、工作年限、工作病区、职称、学历、婚姻状况、用工性质、薪酬共 9 个条目。

1.2.1.2 护士自我概念问卷

护士自我概念问卷 (Nurses' Self-Concept Questionnaire, NSCQ) 由澳大利亚的 Cowin 教授^[10] 编制, 包括 6 个维度共 36 个条目, 分别评价了护士的综合自我概念、照护自我概念、员工关系自我概念、沟通自我概念、知识自我概念及领导自我概念 6 个方面的内容。问卷采用 Likert 8 级评分法, 从“非常错误”到“非常正确”分别计 1~8 分, 各个条目均为正向计分, 总分为 36~288 分, 得分越高表示专业自我概念越强。中文版 NSCQ 的信度和效度已在上海护士人群中检测, 其内容效度指数为 0.89, 总量表 Cronbach's $\alpha=0.959$, 各分量表的 Cronbach's α 为 0.815~0.915^[8]。本次研究在预实验阶段测得该问卷总 Cronbach's α 为 0.960, 各分量表的 Cronbach's α 在 0.718~0.916 之间, 提示问卷有较好的内部一致性。

1.2.1.3 护士离职意愿量表

采用台湾淡水大学林谷峻等^[11] 编制的离职意愿量表, 共 5 个条目, 共同反映离职意愿的强度, 采用 Likert 5 级评分法 (1 代表非常不同意, 5 代表非常同意), 各个条目均为正向计分, 总分为 25 分, 得分越高提示离职意愿越强。其信度和效度已在中国台湾护士人群中检测, 内部一致性较好。本次研究在预实验阶段测得该量表的 Cronbach's α 为 0.859。

1.2.2 调查方法

由研究者与各医院心内科护士长取得联系, 说明研究目的及过程, 取得其支持与配合。在各科室集中学习时, 由研究者发放问卷并说明调查的目的及注意事项保证研究对象的知情同意权, 问卷采用匿名方式当场统一填写并当场收回。共发放问卷 113 份, 回收有效问卷 105 份, 有效回收率为 92.9%。

1.2.3 统计学方法

采用 SPSS 17.0 统计软件包进行资料的统计分析, 采用均数 \pm 标准差、频数、构成比进行统计描述, 采用 t 检验、Pearson 相关分析等进行统计推断。

2 结果

2.1 护士一般资料

105 名心血管内科护士中男性 10 例 (9.5%), 女性 95 例 (90.5%); 其他一般资料见表 1。

表 1 心血管内科护士一般资料 ($n=105$)

项目	例数	构成比(%)
年龄(岁)		
≤20	3	2.9
21~30	58	55.1
31~40	36	34.3
41~50	7	6.7
>50	1	1.0
婚姻状况		
已婚	58	55.2
未婚	47	44.8
最高学历		
中专	2	1.9
大专	30	28.6
本科	63	60.0
硕士及以上	10	9.4
职称		
护士	54	51.4
护师	25	23.8
主管护师	22	21.0
副主任护师及以上	4	3.8
工作年限		
1~5	50	47.6
6~10	22	21.0
11~20	20	19.0
>20	13	12.4
工作病区		
心血管内科普通病房	69	65.7
CCU	36	34.3
用工性质		
正式在编	22	21.0
人事代理	19	18.0
合同制聘用	64	61.0
平均月收入(元)		
1000~2499	11	10.5
2500~4499	45	42.9
4500~6499	39	37.1
≥6500	10	9.5

2.2 护士专业自我概念得分情况

护士专业自我概念总分为 (197.43 \pm 41.18) 分, 各维度得分情况见表 2。

2.3 护士离职意愿得分情况

心血管内科护士的离职意愿总分为 (13.24 \pm 4.67) 分, 其中心血管内科普通病房护士离职意愿总分为 (12.38 \pm 4.25) 分, CCU 护士离职意愿总分为 (14.91 \pm 5.02) 分, 差异有统计学意义 ($t=-2.73$, $P=0.007$)。

2.4 护士专业自我概念与离职意愿的相关性分析 (表 3)

3 讨论

专业自我概念是整体自我概念的一部分, 是个人职业规划与职业发展的核心^[1]。期望—价值模型中提到, 专业自我概念与未来发展计划间有直接或间接的联系^[2]。一个积极向上的专业自我概念能提高个人工作效率及工作质量^[13]。

3.1 心血管内科护士专业自我概念水平有待提高

本次调查结果显示, 心血管内科护士的专业自我概念总分为 (197.43 \pm 41.18) 分, 与曹晓翼^[8] 在上海内科护士人群中的调查结果 (200.64 \pm 39.10) 相似, 均低于澳大利亚护士水平 (236.05 \pm 24.21)^[10]。分析原因如下: 护理工作与人的生命息息相关, 护士工作节奏快、压力大, 加之心血管疾病发病急、进展快、夜间突发抢救较多的特点, 更加重了心内科护士的工作负荷。由于心血管疾病多为难治愈的慢性疾病, 患者住院期间满意度显著低于其他科室^[14]。患者容易把对治疗效果的不满发泄到护士身上, 可能导致护士产生焦虑、抑郁、职业紧张等心理反应, 继而导致专业自我概念水平下降。此外, 由于中西方文化的差异, 我国护士在进行自我评价时容易受儒家“中庸”“谦虚”思想的影响, 自我评价通常较为保守; 而西方文化提倡个性化, 崇尚发挥个性, 追求独立, 其自我评价往往趋向积极, 导致我国护士对自身专

表2 护士专业自我概念各维度得分情况 ($\bar{x} \pm s$)

维度	维度均分	条目均分
员工关系自我概念	32.24 ± 4.80	6.45 ± 0.96
知识自我概念	30.08 ± 5.90	6.02 ± 1.18
沟通自我概念	35.43 ± 7.00	5.91 ± 1.17
照护自我概念	32.32 ± 7.67	5.39 ± 1.28
领导自我概念	29.80 ± 8.27	4.97 ± 1.38
综合自我概念	37.54 ± 13.58	4.69 ± 1.70

表3 护士专业自我概念与离职意愿的相关性(r 值)

维度	离职意愿
综合自我概念	-0.507*
领导自我概念	-0.352*
沟通自我概念	-0.456*
知识自我概念	-0.524*
员工关系自我概念	-0.436*
照护自我概念	-0.544*

*: $P < 0.01$

业自我概念的评价有所保留^[15]。

此次调查中心血管内科护士专业自我概念各维度得分中“员工关系自我概念”“知识自我概念”“沟通自我概念”维度条目均分较为理想,分析原因:随着优质护理服务的开展,心血管内科护士在疾病预防、治疗、康复中的重要作用日益凸显。心血管疾病重在预防及早期干预的特点使得护士扮演了健康教育者、咨询者、研究者等多重角色,并促使护士不断增进医护、护护、护患之间的沟通交流与学习,以满足服务对象的需要^[16]。

3.2 心血管内科护士离职意愿较高

本次参与调查的105名心血管内科护士离职意愿总分为(13.24±4.67)分,高于杨美玲等^[17]及陈传萍等^[18]的调查结果。分析原因:心血管内科是一个专科性非常强的科室,患者起病急,发展快,尤其是夜间突发抢救较多,患者病死率高。同时,心血管内科患者多为老年慢性疾病患者,沟通难度较大^[19],且长时间的工作压力使得心血管内科护士的职业紧张率显著高于平均水平,继而导致其离职意愿较高^[4,6]。

本次调查发现,与心内科普通病房

的护士相比,CCU护士的离职意愿更高。分析原因:CCU是医院最繁忙的科室之一,护士时刻面临着抢救患者的风险,处于高度应激状态,加之夜班比例高,使CCU护士长期处于高压工作状态^[7]。由于介入手术的激增,CCU患者流动性大,使CCU护士工作量显著增加;同时,由于监护室工作的特殊性,护士除了完成每天繁重的治疗护理任务外,还必须兼顾患者的生活护理,导致护理人力资源严重不足、护士工作负荷过重,造成CCU护士离职意愿趋向消极。

3.3 心血管内科护士专业自我概念与离职意愿显著相关

经Pearson相关分析发现,心内科护士专业自我概念各维度均与离职意愿总分呈显著负相关,即护士专业自我概念水平越高,离职意愿越低,与梁冕冠^[20]对杭州936名护士的调查结果基本一致。说明护士专业自我概念可能是影响护士离职意愿的重要因素,从一定程度上反映了心血管内科护士今后的职业生涯选择。护理管理者应从护士职业心理角度出发,采取有效干预措施,帮助心血管内科护士正确认识其专业价值。随着优质护理服务的全面开展,心血管内科护士在心血管疾病预防与保健中的重要作用日益凸显,卫生行政部门应引导患者和公众正确认识护理工作,促使护患关系向健康的方向发展,从而减轻护士职业心理压力,改善其专业自我概念水平,降低心血管内科护士离职意愿,稳定心血管内科护士队伍。

参考文献

[1] Arthur D. Measurement of the professional

self-concept of nurses: developing a measurement instrument. *Nurse Education Today*,1995,15(5):328-335.

[2] Chiu YL, Chung RG, Wu CS, et al. The effects of job demands, control, and social support on hospital clinical nurses' intention to turn over. *Applied Nursing Research*, 2009,22(4):258-263.

[3] 刘兵,蔡敏,罗玫.不同年龄段护士离职意愿与工作压力源的相关性分析及对策. *护理学杂志*, 2010,25(16):68-69.

[4] Perk J, De Backer G, Gohlke H, et al. European Guidelines on cardiovascular disease prevention in clinical practice (version 2012). *European Heart Journal*,2012, 33(13):1635-1701.

[5] 卫生部.2011中国卫生统计年鉴.北京:中国协和医科大学出版社,2011.

[6] 丁抗宁,宋雅璐,王蓉,等.心血管内科护士职业紧张与职业倦怠状况调查研究. *护理实践与研究*,2013,10(4):4-6.

[7] 杨雨佳,吴晓珩,杨海燕,等.心血管科护士职业认同水平现状调查与分析. *护理管理杂志*, 2012,12(7):471-473.

[8] 曹晓翼.专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应模型研究.上海:第二军医大学,2011:1-131.

[9] 刘云娥,李丽,张舒祺,等.CCU护士离职意愿及留职原因分析. *护理研究*,2012,26(7):1754-1755.

[10] Cowin L. Measuring nurses' self-concept. *West J Nurs Res*, 2001, 23(3): 313-325.

[11] 林谷峻,高靖秋,郑文凯.护理人力资本与离职率之关联性. *会计学报*,2009,1(2):93-127.

[12] Borkowski N, Amann, R, Song SH, et al. Nurses' intent to leave the profession: issues related to gender, ethnicity, and educational level. *Health Care Management Review*, 2007, 32(2):160-167.

[13] Cowin LS, Johnson M, Craven RG, et al. Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies*,2008, 45(10):1449-1459.

[14] 李亚敏.长沙市某医院住院患者满意度的调查与研究.长沙:中南大学,2006:1-51.

[15] 胡爱招,王志红.从中西方文化差异看中西方护理. *解放军护理杂志*,2006,23(4):79-80.

[16] 陈静,张振香,谢红.医护合作关系的研究进展. *中华护理杂志*,2011,46(11):1136-1138.

[17] 杨美玲,王冉冉,侯淑肖.在职护士离职意愿及其相关因素调查分析. *现代护理*,2006,12(18):1667-1669.

[18] 陈传萍,钟宝亮,聂凤娟,等.武汉市三级甲等医院护士职业紧张与离职意愿的关系. *护理管理杂志*,2012,12(8):535-537.

[19] 张君英.心血管内科护士压力源调查分析与应对方法. *中国美容医学*,2012,21(z2):193-194.

[20] 梁冕冠.护士专业自我概念与离职意愿的关系研究.杭州:杭州师范大学,2012:1-60.

[收稿日期:2014-02-18]

[修回日期:2014-04-15]

(编辑:贺欣萍 英文编辑:张俊娥)