

# 精神科新入职护士职业认同感现状及影响因素分析

曾花英

山西省大同市第六人民医院 山西 大同 037005

**【摘要】目的：**本次研究对本市精神病医院精神科新入职护士职业认同感进行研究。**方法：**使用刘玲等编制的《护士职业认同评定量表》，自行设计的《一般情况调查问卷》进行调查，统计学数据采用 SPSS 19.0 进行处理，定量资料采用，定性资料采用频数及百分率进行分析，组间差异采用  $t$  检验或方差分析，影响因素分析采用多元线性回归分析。 $P < 0.05$ ，差异有统计学意义。**结果：**精神科新入职护士职业认同总分较低，年龄、学历、选择护理专业的原因是影响新护士职业认同得分的原因。**结论：**年龄和职业认同评定量表总分呈正相关；不同学历的护士在职业认同感得分上有差异 ( $P < 0.05$ )，职业认同感和学历呈负相关，学历越高，职业认同感越低，本科护士得分明显低于专科和中专护士；选择护理专业的原因是因为喜欢的护士的得分比因为调剂、父母意愿、好就业而选择的护士得分高，差异有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。

**【关键词】**精神科；新入职；护士；职业认同；影响因素

**【中图分类号】**R47

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**2096-1685(2021)50-167-02

近几年，护士的职业认同感低已成为全社会关注的一个热点问题，比起综合医院，精神科护士由于面对的是一个特殊病患群体，虽然社会对这个群体的认识在逐渐改善，但是仍然存在歧视与不理解的情况，而护士尽管将所有的耐心与工作热情都倾注于病人，社会和病人家属还是表现出诸多抱怨和不理解，导致护士的工作积极性被挫伤，产生了很大的负面情绪，本次研究重点探究新入职的精神科护士对自己职业认同感，以及分析它的影响因素，为后期引导新入职护士的稳定性制定相应的措施提供理论依据。

## 1 研究对象与方法

### 1.1 对象

本次研究随机选取 2015—2020 年我市精神病医院精神科新入职护士（入职 1 年内的护士）共 94 名。其中男性 5 人（5.32%）、女性 89 人（94.68%）；年龄 19~28 岁 [ (22.48+1.13) 岁 ]；中专 18 人（19.15%），大专 51 人（54.26%），本科 25 人（26.60%）。人事代理为 60 人，临时聘用为 34 人。纳入标准：①取得护士执业证书②自愿参加本次研究。

### 1.2 方法

采用问卷调查法。

1.2.1 《一般情况调查问卷》自行设计 包括性别、年龄、学历，是否独生子女，户籍，选择护理专业的原因、聘用形式、实习医院等级。

1.2.2 使用刘玲等编制的《护士职业认同评定量表》<sup>[1]</sup> 包括五个维度：职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能、职业挫折应对、职业自我反思，共 30 个条目。本问卷采用 Likert5 级计分，从“非常不符合”到“非常符合”分别计为 1~5 分，满分 150 分，分数越高提示护士的职业认同感越高。Cronbach  $\alpha$  系数为 0.938。由研究者本人组织新入职护士统一填写问卷，并在 20min 之内填写完成。本次共发放问卷 94 份，收回 94 份，回收率 100%。

### 1.2.3 统计学方法

采用 SPSS 19.0 进行数据处理，本次研究采用描述性统计分析，定量资料采用，定性资料采用频数及百分率进行分析，组间差异采用  $t$  检验或方差分析，影响因素分析采用多元线性回归分析， $P < 0.05$ ，差异有统计学意义。

## 2 结果

2.1 一般情况调查问卷，不同年龄、不同学历、选择护理专业的原因统计有差异 ( $P < 0.05$ )。（见表 1）

2.2 新入职护士职业认同各维度得分情况。（见表 2）

2.3 经多元线性回归分析可知，年龄、学历、选择护理专业的原因影响新入职护士职业认同感。

## 3 结论

3.1 本次研究发现，精神病医院精神科新入职护士的职业认同总分为 (110.84+9.67) 分，低于刘明秀、陈曦<sup>[2-3]</sup> 等的研究结果。可能是因为之前学者的研究对象是普通综合医院住院处及门诊的护士，而非精神专科医院。此次，我们的研究对象是精神病科护士，首先这是一个特殊群体，精神病是指在思维、情感、行为等多方面的障碍和精神活动的不协调，病程多迁延且复发率高，病人多长期反复住院，这种情况使得护士成就感低。其次，在传统观念中，社会对精神病患者有轻视态度，易使精神病医院护士自我感觉比综合医院护士社会地位低。精神病患者的暴力行为发生得较多，精神病医院精神科的护士有很多都受到过精神病患者的谩骂和暴力袭击，对于新入职的护士来说，突然面对如此的工作环境，会使得他们在职业认同上与综合医院的护士有很大不同，导致职业认同总分偏低。这说明精神病医院新入职护士职业认同总分与患者的特征、就诊形式、工作强度、家属支持等因素有关。

3.2 《护士职业认同评定量表》分为 5 个维度，本次研究可以看出，职业认知评价维度得分最高，和刘玲等<sup>[1]</sup> 的研究结果一致。职业认知评价是职业规划的第一步，它包含职业中对自我的认知、对职业的认知和自我——职业匹配认知三方面。职业挫折应对维度得分最低，可能是因为新入职护士在实习期多数选择的是综合医院，没有在精神病医院实习及工作的经验，对于突如其来的陌生环境，无所适从，应对不足。其他 3 个维度较其他研究较低。

### 3.3 新入职护士职业认同感影响因素分析

本次研究发现，年龄、学历、选择护理专业的原因影响新入职护士职业认同感。精神病医院护士有别于其他医院护士，护理的对象是丧失理智的无自制力患者，护士的职业本来工作强度就大，而精神病医院由于其特殊性，护士在工作中还会有潜在的暴力攻击，会产生焦虑，导致压力增大，精神病医院护士比普通医院护士会增加许多不安全因素。对于新入职护士来说，压力增大，会直接影响其对护理职业认同感。

#### 3.3.1 年龄

由表 1 可以看出，年龄和职业认同评定量表总分呈正相关，即随着年龄的增大，总分会增加。本次研究年龄在 19~28 岁，[ 平均年龄 (22.48+1.13) 岁 ]，由于工作时间短，他们对精神科护士的工作了解不够深入，虽然态度总体积极，但无法做到在工作中

经常进行反思。由于年龄小的护士较之年龄大的护士在经历、思考深度等方面存在差异,所以导致他们职业认同感不如年长护士。

表 1 94 名新入职护士不同人口学特征职业认同得分情况

项目	频数	构成比 (%)	职业认同	F/t 值	P 值	
年龄	19 岁—	14	4.26	117.20+13.10	5.732	0.020*
	22 岁—	72	76.60	120.23+13.36		
	> 25 岁	8	8.51	123.13+10.18		
性别	男	5	5.32	113.83+10.12	0.594	0.080
	女	89	94.68	115.91+12.21		
户籍	城市	34	36.17	114.35+10.63	1.563	0.561
	农村	60	63.83	102.31+9.56		
聘用形式	人事代理	58	61.70	110.43+10.21	5.223	0.122
	临时聘用	36	38.30	109.15+13.36		
学历	中专	18	19.15	120.31+11.31	13.752	0.001*
	大专	51	54.26	117.67+8.92		
	本科	15	26.60	106.83+12.21		
独生子女	是	31	32.98	116.71+15.43	4.348	0.240
	否	63	67.02	118.82+16.53		
选择原因	喜欢	9	9.57	130.16+11.32	6.587	0.020*
	父母意愿	8	8.51	102.34+14.11		
	调剂	10	10.64	101.56+13.23		
	好就业	67	71.28	103.48+10.53		
实习医院等级	二甲	11	11.70	112.36+10.21	9.154	0.553
	三乙	18	19.15	113.18+11.34		
	三甲	65	69.15	115.67+13.12		

\*P < 0.05, 差异有统计学意义。

表 2 新入职护士职业认同各维度得分

维度	条目数	得分 ( $\bar{x} \pm s$ )
职业认知评价	9	23.36+3.992
职业社会支持	6	22.42+4.192
职业社交技能	6	22.27+3.526
职业挫折应对	6	21.45+2.765
职业自我反思	3	22.31+3.242
总分	30	110.84+9.67

### 3.3.2 学历

本次研究可见,不同学历的护士在职业认同感得分上有差异 ( $P < 0.05$ ),职业认同感和学历呈负相关,学历越高,职业认同感越低,本科护士得分明显低于专科和中专护士,可能是因为本科护士对自我实现要求较高,进入工作岗位后,与专科护士和中专护士的工作内容相同,并没有使他们更体现出自我价值,所以导致其职业认同感降低。这就提醒护理管理者,对于本科护士这部分群体,应让其在实际工作中创造更多机会体现其自我价值,调动其工作积极性,多进行护理教学、护理科研方面的工作,带动科室的工作方向,以提高其职业认同感。

### 3.3.3 选择护理专业的原因

选择护理专业的原因是因为喜欢的护士的得分比因为调剂、父母意愿、好就业而选择的护士得分高,差异有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。因为喜欢而选择,是对这个职业的喜爱,会认为从事这个职业,在这个岗位上很有成就感,所以职业认同感高,而其

他三个原因都不是本人很情愿,是迫于无奈,无法投入喜爱之情,在精神病医院又面对这个特殊的病人群体,会产生消极的情绪,导致职业认同感低。

## 4 小结

本次研究发现,新入职护士对工作过于理想化,但进入工作岗位后,发现理想与现实差距过大,职业认同感低,会出现职业倦怠,甚至离职。精神病医院不同于普通综合医院,新入职护士由于职业认同感低,会转而申请调去其他辅助科室,脱离临床一线工作,从而导致护士队伍不稳定,护理管理者应重视这个问题,对新入职护士及时进行重点培训,从优化组织氛围、提高护士职业素养上入手。国内研究也表明,团队中的重要人物对新护士的职业认同有着重要影响,如高职称护士、护理专家对于新入职护士的职业认同有着积极的推动作用。这就为我们今后的工作指明了方向,科室应发挥护理骨干、高年资护士的优势,引导新入职护士,起到示范作用,提高其职业认同感。今后应探讨多种途径提高新入职护士的职业认同感。

## 参考文献

- [1] 刘玲,郝玉芳,刘晓虹. 护士职业认同评定量表的研制 [J]. 解放军护理杂志,2011,28(3):18-20.
- [2] 刘明秀,李萍,胡建新,等. 专科护士职业认同与核心能力现状及其相关性研究 [J]. 护理学杂志,2016,31(2):71-73.
- [3] 陈曦,董思鑫,韩斌如. 护理专科门诊护士职业认同感调查 [J]. 护理学杂志,2021,36(2):56-57.