

出勤主义在精神专科护士品格优势 与职业发展观的中介作用

王格^{1,2} 沈斌华^{2,3} 明亮⁴ 崔跃^{1,2} 关春兰³

(¹ 皖南医学院研究生学院, ² 皖南医学院护理学院, 芜湖 241000;

³ 首都医科大学附属北京安定医院芜湖医院护理部, ⁴ 首都医科大学附属北京安定医院芜湖医院康复科, 芜湖 241003)

摘要 目的 了解临床护士职业发展观现状,探讨出勤主义在精神专科护士品格优势与职业发展观间的中介作用,为提高护士职业发展观提供参考。**方法** 2023 年 7 月—8 月,采取方便抽样法,选取芜湖市某三级甲等精神专科医院护士为研究对象,采用一般资料调查表、出勤主义量表、品格优势量表及职业发展观量表对 268 名研究对象进行问卷调查。**结果** 护士职业发展观得分为(127.35±16.87)分;品格优势与出勤主义呈负相关($r=-0.376, P<0.05$),与职业发展观呈正相关($r=0.447, P<0.05$);出勤主义部分中介品格优势和职业发展观间的关系,中介效应占总效应的 51.92%。**结论** 精神专科护士的品格优势不仅能直接预测职业发展观,还能通过出勤主义的中介作用对职业发展起间接预测作用。

关键词 精神专科护士;职业发展动力;出勤主义;品格优势;中介效应

中图分类号:R47 文献标识码:A 文章编号:1000-9760(2024)04-142-05

The mediating effect of presenteeism on the character strengths of psychiatric nurses and the professional development concept

WANG Ge^{1,2}, SHEN Yuhua^{2,3}, MING Liang⁴, CUI Yue^{1,2}, GUAN Chunlan³

(¹ Graduate School, ² School of Nursing, Wannan Medical College, Wuhu 241000, China; ³ Department of Nursing, ⁴ Department of Rehabilitation, Wuhu Hospital, Beijing Anding Hospital, Capital Medical University, Wuhu 241003, China)

Abstract: Objective To understand the current situation of the professional development outlook of clinical nurses, and to explore the mediating role of presenteeism between the character strengths and the professional development concept of psychiatric nurses, so as to provide reference for improving the professional development concept of nurses. **Methods** From July to August 2023, 268 nurses were selected as the research objects by convenient sampling method in a third-grade psychiatric hospital in Wuhu city. General data questionnaire, presenteeism scale, character strengths scale and professional development concept scale were used to conduct a questionnaire survey. **Results** The score of nurses' professional development concept was 127.35±16.87; Character strengths was negatively correlated with presenteeism ($r=-0.376, P<0.05$), and positively correlated with occupational development concept ($r=0.447, P<0.05$). The mediating effect of presenteeism is 51.92% of the total effect. **Conclusion** The professional development view of psychiatric nurses is in the middle level, and character strengths can not only directly predict the professional development concept, but also indirectly predict the career development through the mediating role of presenteeism.

Keywords: Psychiatric nurse; Career development motivation; Presenteeism; Character strengths; Mediating effect

[基金项目] 安徽省护理学会项目(AHHLb202102); 芜湖市卫健委项目(WHWJ2021y073), 芜湖市卫健委项目(kjxm202314)

[通信作者] 沈斌华, E-mail: 2412065845@qq.com

我国卫生健康委员会多次指出明确护士职业发展路径,拓宽护士职业发展空间是新时期护士队伍建设的主要任务^[1]。因此,护理管理者需重视为护理人员传递多方面信息以促进护士职业发展。职业发展观是指护士在临床实践中不断更新和提升其专业知识和技能,并通过多种途径适应岗位、提高业务能力及实现职业目标的过程^[2]。职业发展路径不清晰或空间受限可导致护士出现出勤主义和离职倾向^[3]。出勤主义是指当护士感知到身心不舒服或生病时,但为了完成指标任务,仍然迫使自己带病参加工作^[4]。护士频繁出现出勤主义,会出现高水平职业倦怠,影响工作投入,不利于职业发展^[5]。品格优势是指护士在工作中发挥个人认知、情绪及行为等积极人格特质^[6]。护士品格优势与工作投入密切相关,从而会影响其职业发展^[7]。目前职业发展观同出勤主义及品格优势的关系在精神专科护士群体中研究尚不足。因此,本研究以精神专科护士为研究对象,探讨出勤主义在品格优势与职业发展观之间的中介作用,旨在为精神专科护士的职业发展探索切实可行的措施,为护理管理者制订精神专科护士培养方案、促进职业发展提供理论支持和参考依据。

1 对象与方法

1.1 对象

2023 年 7 月—8 月,选取芜湖市某三级甲等精神专科医院的 268 名临床护士进行问卷调查。入选标准:1) 年龄 18~60 岁;2) 在精神科工作满 1 年、注册护士;3) 身体健康,病事假及寒暑假假<1 个月;4) 知情同意并填写知情同意书。排除标准:进修护士、实习护生。本研究已通过单位伦理委员会审批[(2023)伦审研第(142)号]。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 1) 一般资料调查问卷。自行编制,包括年龄、学历、职称、岗位、工作年限等。2) 职业发展观^[8]量表。包括职业发展动力、工作投入、职业发展环境 3 个维度,共 34 题。总分 34~170 分,所有条目计分之总和,得分越高代表护士职业发展潜力越大。本研究中该量表 Cronbach's α 为 0.908。3) 出勤主义量表^[9]。评估护士过去 6 个月中是否出现出勤主义行为的工具,涵盖“尽管感到不适,你仍然迫使自己工作”以及“尽管有诸如头痛、背痛等症状,但仍然迫使自己工作”2 个条

目。总分 2~8 分,两个条目计分之总和,得分越高代表出勤主义行为的频率越高。本研究中该量表 Cronbach's α 为 0.86。4) 维三度品格优势(Three-Dimensional Inventory of Character Strengths, TICS)量表^[10]。包含亲和力、求知欲、自控力 3 个维度,共 15 题,总分 15~75 分,所有条目计分之总和。得分越高代表护士品格优势水平越高,本研究中该量表 Cronbach's α 为 0.931。

1.2.2 调查方法 研究者在取得医院护理部同意和支持后,对符合纳入标准的护士阐明研究目的和意义,在征得护士本人知情同意的前提下发放一般资料和 3 种评估量表,采用匿名原则填写并当场收回,收回后研究成员将规律性作答(例如全选“1”)视为无效问卷。共发放问卷 282 份,回收有效问卷 268 份,有效回收率为 95.04%。

1.3 统计学方法

采用 SPSS 25.0 软件分析,符合正态分布的计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 描述,计数资料采用 $n(\%)$ 描述;组间采用独立样本 t 检验或单因素方差分析;相关性分析采用 Pearson 相关分析,通过 Amos 24.0 软件构建结构方程模型和 Bootstrap 法检验出勤主义的中介作用。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 精神专科护士各量表得分情况

职业发展观总分为 (127.35 ± 16.87) 分;出勤主义得分为 (5.02 ± 1.84) 分;品格优势得分为 (51.32 ± 7.42) 分。见表 1。

表 1 精神专科护士各量表得分情况(分, $\bar{x} \pm s, n = 268$)

项目	维度得分	条目均分
亲和力	19.26±3.06	3.85±0.61
求知力	16.02±2.88	3.20±0.58
自控力	16.04±3.00	3.21±0.60
品格优势总分	51.32±7.42	3.42±0.50
出勤主义总分	5.02±1.84	2.51±0.92
职业发展动力	24.14±3.54	3.45±0.51
职业发展环境	69.67±10.47	3.73±0.57
工作投入	33.54±5.13	3.87±0.58
职业发展观总分	127.35±16.87	3.75±0.50

2.2 不同特征精神专科护士职业发展观情况

不同文化程度、工作年限和每周夜班数(个)的精神专科护士职业发展观得分差异有统计学意义(均 $P < 0.05$)。见表 2。

表 2 不同特征精神专科护士职业发展观得分情况(分, $\bar{x} \pm s$, $n=268$)

项目	例数	构成比/%	得分	t/F 值	P
年龄/岁				0.275	0.773
18~	114	42.54	127.46±17.44		
30~	133	49.63	126.89±17.26		
41~	21	7.83	129.71±10.31		
婚姻状况				1.847	0.174
已婚	183	68.28	128.52±16.08		
未婚	85	31.72	124.79±18.31		
文化程度				5.090	0.024
专科	41	15.30	135.02±15.14		
本科及以上	227	84.70	126.87±17.15		
职称				2.228	0.526
护士	79	29.48	128.18±16.78		
护师	91	33.96	126.04±17.39		
主管护师	97	36.19	128.01±16.60		
副主任护师及以上	1	0.37	119.00±0.00		
职务				-0.594	0.553
普通护士	240	89.55	127.14±16.86		
护理组长及以上	28	10.45	129.14±17.17		
工作年限/年				5.533	0.001
1~	44	16.42	129.43±14.44		
4~	87	32.46	126.35±17.91		
8~	97	36.19	123.79±16.79		
16~	40	14.93	135.98±14.17		
聘任方式				0.954	0.386
事业编制	26	9.70	126.27±10.75		
合同聘任	241	89.93	127.37±17.39		
其它	1	0.37	150.00±0.00		
月收入/元				0.155	0.960
2000~	36	13.43	128.57±17.42		
4000~	163	60.82	126.86±18.42		
6000~	61	22.76	127.80±13.07		
8000~	8	2.99	127.50±5.07		
子女数量(个)				2.796	0.247
0	119	44.40	126.21±17.62		
1	126	47.02	128.31±17.04		
3~	23	8.58	127.87±11.20		
每周夜班数(个)				4.354	0.047
0~	71	26.49	133.07±12.04		
2	139	51.87	128.68±14.74		
3	58	21.64	122.54±14.96		
科室类别				-1.240	0.215
封闭式病房	243	90.67	127.66±17.44		
开放式病房	25	9.33	124.28±12.57		

2.3 精神专科护士品格优势、出勤主义和职业发展观的相关性

品格优势得分与出勤主义总分呈负相关,与职业发展观总分及各维度得分呈正相关,均具有统计学意义($P<0.05$)。见表 3。

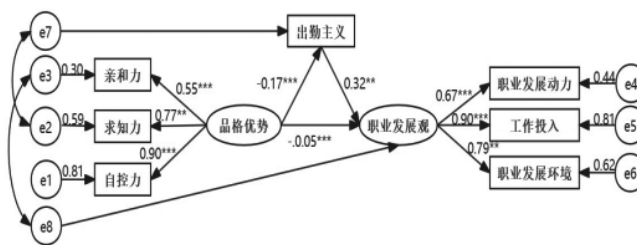
表 3 精神专科护士品格优势与出勤主义、职业发展观的相关分析(r , $n=268$)

维度	亲合力	求知力	自控力	品格优势总分
出勤主义总分	-0.209*	-0.233*	-0.348*	-0.376*
职业发展动力	0.303*	0.216*	0.318*	0.305*
工作投入	0.400*	0.348*	0.349*	0.457*
职业发展环境	0.398*	0.318*	0.216*	0.392*
职业发展观总分	0.433*	0.349*	0.348*	0.447*

注: * $P<0.05$ 。

2.4 品格优势、出勤主义与职业发展观各维度的结构方程模型

以职业发展观得分为因变量,品格优势得分为自变量,出勤主义得分为中介变量,运用 Amos24.0 构建中介效应模型,在遵循结构方程模型假设科学性的原则下,结合修正指数完成模型修改和调整,结果显示: $\chi^2/df=2.547<5$, ($GFI=0.974$, $AGFI=0.927$, $NFI=0.964$, $CFI=0.977$, 均 >0.900), $RMR=0.013<0.050$, $RMSEA=0.076<0.080$,说明模型拟合度良好。中介模型结构显示,品格优势与出勤主义负向关联 [$\beta=-0.17$ (95% CI : -0.408 ~ -0.170)];出勤主义与职业发展观得分正向关联 [$\beta=0.32$ (95% CI : 0.010 ~ 0.345)];出勤主义部分中介品格优势与职业发展观关系,中介效应值为 -0.054 (95% CI : -0.072 ~ -0.005),占总效应 (-0.104) 的 51.92%。见图 1 和表 4。



注: e1~e8 为残差项; *** $P<0.001$, ** $P<0.05$ 。

图 1 品格优势、出勤主义和职业发展观的中介效应模型图

表 4 品格优势、出勤主义与职业发展观中介效应检验的 Bootstrap 分析

路径	效应值	Boot SE	95% CI
总效应			
品格优势→职业发展观	-0.104	0.069	-0.190 ~ -0.036
中介效应			
品格优势→出勤主义→职业 发展观	-0.054	0.016	-0.072 ~ -0.005

3 讨论

3.1 精神专科护士职业发展的现状分析

本研究显示,精神科护士职业观总分为(127.35±16.87)分,总均分为(3.75±0.50)分,与条目满分5分相比处于中等水平,略高于邬燕平等^[11]研究,可能与调查医院和时间差异有关。精神专科护士职业观处于中等水平,原因可能为:1)工作原因。精神专科患者大多存在思维奇特、行为紊乱、自伤自杀等,护士遭受患者暴力、言语不尊重行为时常发生;精神疾病患者治疗周期长,复发率高,护士对于减轻患者疾病痛苦的成就感不高;此外当患者及家属对科室封闭管理制度、护理操作等不理解或不配合时,与护士常发生冲突,造成护士情绪低落悲伤^[12]。工作积累的负性心理和低成就感不断削弱护士对职业的热忱,从而影响职业发展。2)社会原因。部分精神专科护士因执业环境受到歧视,引起精神专科护士质疑自我职业成就感和价值感,以及对护理心理学发展前景的考量,致使精神科护士职业获益感不强而影响其职业发展水平。3)自身原因。精神专科护士长期在精神压力大、危险系数高、劳动强度高的环境下工作,使其情绪调节杠杆难以及时复位或长期倾斜,不能很好地应对工作压力和疲惫;同时承担多重角色的护士因来回切换易产生矛盾,尤其家庭和工作矛盾使得护士疲惫感增加,致使其对职业发展管理时间和精力有限^[13]。因此,护理管理者应注重对护士个性化职业生涯规划的培训,为护士提供透明的晋升路径和清晰的职业发展路径,加强医院岗位调整的信息传递,促进护士自身建设、与他人关系、专业发展3个方面的成长;提供上、下级的交流机会,提高护士在工作中的裁量、自主权,发挥护士品格优势,对精神专科护士在工作中的成绩给予一定的物质及精神支持,以推动精神专科护士的职业发展。

3.2 精神专科护士品格优势对职业发展的影响

本研究显示,品格优势正向预测职业观,故可通过提升精神专科护士品格优势来促进其工作投入,推动职业发展,这与既往研究结果一致^[14]。拥有热情、稳定情绪及集体责任感等高品格优势的护士,能够更加成功地建立和处理人际关系网络,获得他人帮助和支持,在工作中取得更好地成就,还可以作为护士负性心理对自我职业生涯管理结果的显著缓冲,有助于稳定护士工作积极态

度,提高工作投入。工作投入可直接影响护士的品格优势,而品格优势又可以进一步整合个人资源,为职业发展蓄积力量^[15]。积极的品格优势不仅是个人内在资源,还是推动职业发展的“激发性因子”,促进精神专科护士选择适合自己的岗位,当其感受到个人才能与岗位匹配度较好时,工作中更愿意发挥自己的优势和主动性,运用意志力克服职位发展难题,不断促进个人能力提高,也正向促进了专业发展。因此,品格优势能正向预测职业观。

3.3 精神专科护士出勤主义在品格优势与职业观间起部分中介作用

本研究显示,品格优势不仅可以直接影响护士职业观,也可以通过出勤主义间接影响职业观。亲和力高的精神专科护士,不仅能对自己的情绪和行为进行有效控制,还能快速适应社交环境;此外还有较强的求知力和自控力,对自身职业发展有诉求和明确路径,能为了实现职业目标不断增强选择、调配、实现资源的能力,在工作困境中更快找到解决途径,很好地应对工作疲劳和精神内耗,降低出勤主义发生率和离职率^[16]。此外工作中出现的不良事件也是护士出勤主义的重要前因变量,而品格优势高的精神专科护士工作责任感高、积极性高,这些积极情绪能够提升护士对自身工作能力的自信,降低不良事件的发生率,同时护士也较少出现因否定自我等负性心理而动摇从事护理工作的信念,促进了职业发展的稳定性和连续性。

4 小结

品格优势和出勤主义均可影响精神专科护士的职业观,出勤主义是品格优势和职业观的中介变量。护理管理者可针对职业发展水平不高的弱势群体,关注其职业需求,引导其培养职业规划管理能力和职业素养,通过各种干预方案提升护士的品格优势。护理管理者应合理优化护理人力资源,弹性排班,根据科室具体情况简化护理工作内容,提高护士职业延迟满足水平。护理管理者可利用医院心理学的资源开展心理干预,指导精神科护士释放负性情绪,增加情绪宣泄途径,可通过正念疗法^[17]及虚拟现实暴露疗法^[18]等提高情绪调节能力,减少精神科护士出勤主义行为,提高护士职业发展积极性等。

利益冲突:所有作者均申明不存在利益冲突。

参考文献:

- [1] 国家卫生计生委医政医管局. 国家卫生计生委关于印发全国护理事业发展规划(2016-2020 年)的通知[EB/OL]. (2017-6-12) [2019-3-14]. <http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s3593/201611/92b2e8f8cc644a899e9d0fd572aefef3.shtml>.
- [2] Yarbrough S, Martin P, Alfred D, et al. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay[J]. Nurs Ethics, 2017, 24(6): 675-685. DOI: 10.1177/0969733015623098.
- [3] 庞丹莉, 董彩梅, 郑庆超, 等. 791 名育龄期护士职业发展现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2020, 27(7): 44-47. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2020.07.044.
- [4] 张纪豪, 郭舒婕, 李永鑫. 护士出勤主义行为的测量及相关因素(综述)[J]. 中国心理卫生杂志, 2017, 31(8): 595-599. DOI: 10.3969/j.issn.1000-6729.2017.08.003.
- [5] 蒋新艳, 熊微, 陈国伟, 等. 护士职业倦怠在组织支持感与出勤主义行为间的中介效应[J]. 循证护理, 2023, 9(10): 1897-1900. DOI: 10.12102/j.issn.2095-8668.2023.10.033.
- [6] 顾添培, 王荣, 戴琪, 等. 品格优势的评估工具及在心理护理中的应用研究进展[J]. 护理研究, 2022, 36(16): 2940-2943. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2022.16.021.
- [7] Ding X, Kan H, Chu X, et al. A study of character strengths, work engagement and subjective well-being in Chinese registered nurses[J]. Med Pr, 2022, 73(4): 295-304. DOI: 10.13075/mp.5893.01203.
- [8] 徐凤霞, 马秀丽, 黄叶莉. 护士职业发展评估量表的编制与信效度检验[J]. 解放军护理杂志, 2019, 36(3): 16-19, 32. DOI: 10.3969/j.issn.1008-9993.2019.03.004.
- [9] Lu L, Cooper CL, Lin HY. A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support[J]. Career Development International, 2013, 18(5): 440-456. DOI: 10.1108/CDI-03-2013-0031.
- [10] Duan W, Bu H. Development and initial validation of a short three-dimensional inventory of character strengths[J]. Qual Life Res, 2017, 26(9): 2519-2531. DOI: 10.1007/s11136-017-1579-4.
- [11] 邹燕平, 徐凤霞, 刘小玮, 等. 我国护士职业发展现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2021, 21(1): 80-84. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2021.01.018.
- [12] 王雨, 胡肃豫, 陈妍. Belk 情境理论指导下精神科护士对负性情绪产生情境感知的质性研究[J]. 护士进修杂志, 2023, 38(7): 658-662. DOI: 10.16821/j.cnki.hsjx.2023.07.015.
- [13] 张帮峰. 精神科护士遭受工作场所暴力与其共情能力及沟通能力的相关性研究[J]. 护理研究, 2019, 33(11): 1897-1901. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2019.11.017.
- [14] 胡莹莹, 刘一璇, 李娜, 等. 中小学教师品格优势对工作投入的影响: 职业使命感的中介作用[J]. 当代教育科学, 2021, (9): 80-87.
- [15] 庞晨, 耿荣娟, 樊宽鲁. 临床护士品格优势和工作重塑在职业认同与创新行为间的链式中介效应[J]. 护理学杂志, 2023, 38(12): 63-66. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.12.063.
- [16] 姜茹鑫, 支慧, 张纪豪, 等. 护士出勤主义行为与心理健康状态、离职意愿的相关性研究[J]. 护理研究, 2023, 37(2): 327-332. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2023.02.027.
- [17] 鲁芳. 正念干预对 ICU 护士心理健康和职业倦怠的影响[D]. 重庆: 中国人民解放军陆军军医大学, 2019.
- [18] Tandra NJ, Rafi MB, Erwin W, et al. The efficacy of virtual reality exposure therapy (VRET) with extra intervention for treating PTSD symptoms[J]. Procedia Computer Science, 2023, 216: 252-259. DOI: 10.1016/j.procs.2022.12.13.

(收稿日期 2023-11-19)

(本文编辑:甘慧敏)