

杭州市三级甲等医院急诊科护士工作嵌入现状及影响因素分析

汪晨¹, 金瑛²

(1.江西中医药高等专科学校 护理系,江西 抚州 344000;2.浙江中医药大学附属第二医院 护理部,浙江 杭州 310005)

【摘要】 目的 了解急诊科护士工作嵌入现状并探讨其影响因素,为管理者制订留职策略和培养急诊护理人才提供依据。**方法** 2021 年 11 月至 2022 年 5 月,采用便利抽样法选取杭州市 6 所三级综合性医院的 267 名急诊科护士为研究对象,采用工作嵌入量表、护士工作环境量表和心理资本量表等对其调查。**结果** 急诊科护士工作嵌入总分为 (70.52 ± 13.72) 分,护士工作环境总分为 (92.52 ± 16.10) 分,心理资本总分为 (87.41 ± 17.45) 分。不同年龄、职位、聘用方式、工作年限、平均月收入和每月夜班频次的急诊科护士工作嵌入的得分差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$)。急诊科护士工作环境总分与工作嵌入总分呈正相关($r = 0.866$, $P < 0.01$)。护士工作环境、心理资本和平均月收入是影响急诊科护士工作嵌入的主要因素,可解释急诊科护士工作嵌入总变异程度的 77.8%。**结论** 急诊科护士工作嵌入处于中等偏上水平。管理者可从改善护理工作环境、完善薪资收入和不断开发心理资本等方面,提升急诊科护士工作嵌入水平。

【关键词】 急诊科护士;工作嵌入;留职;影响因素

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2024.03.003

【中图分类号】 R47 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2024)03-0010-04

Current Situation and Influencing Factors of Nurses' Job Embeddedness in Emergency Department of Hangzhou Tertiary A Hospitals

WANG Chen¹, JIN Ying² (Department of Nursing, Jiangxi College of Traditional Chinese Medicine, Fuzhou 344000, Jiangxi Province, China; Department of Nursing, Second Affiliated Hospital of Zhejiang University of Traditional Chinese Medicine, Hangzhou 310005, Zhejiang Province, China)

Corresponding author: JIN Ying, Tel: 0571-85267000

【Abstract】 Objective To understand the current situation of job embeddedness of nurses in emergency department and explore the related influencing factors, so as to provide basis for managers to formulate retention strategies and cultivate emergency nursing talents. **Methods** A total of 267 emergency department nurses from 6 tertiary general hospitals in Hangzhou were selected as subjects by convenience sampling method from November 2021 to May 2022. Job embedding scale, nurse work environment scale and psychological capital scale were used to investigate the subjects. **Results** The total score of job embeddedness of nurses in emergency department was (70.52 ± 13.72) , and the total score of nurses' work environment was (92.52 ± 16.10) . The total score of psychological capital was (87.41 ± 17.45) . There were statistically significant differences in job embeddedness scores among emergency department nurses with different ages, positions, employment methods, working years, average monthly income and monthly night shift frequency (all $P < 0.05$). The total score of work environment was positively correlated with the total score of work embedding ($r = 0.866$, $P < 0.01$). Nurses' work environment, psychological capital and average monthly income were the main factors affecting the job embeddedness of nurses in emergency department, which could explain 77.8% of the total variation of job embeddedness. **Conclusions** The job embeddedness of nurses in emergency department is above the medium level. Managers can improve the work embeddedness of nurses in emergency department by improving the working environment, improving the salary and developing psychological capital.

【Key words】 emergency department nurse; job embeddedness; stay on; influencing factor

[Mil Nurs, 2024, 41(03): 10-13]

目前,护士人力短缺已成为全球卫生系统面临的重大难题^[1]。工作嵌入是指为阻止个体离开工作的各种积极因素的总和,是预测员工离职、解释离职原因的重要变量^[2]。护士工作环境是指直接或间接

影响护理系统的各种要素的总和^[3]。有研究^[4]指出,工作环境与重症监护室护士工作嵌入呈正相关。而心理资本作为护士高效工作的原动力,是个体成长和发展过程中呈现的积极心理,是促进个人成长和绩效提升的心理资源^[5]。有研究^[6]显示,心理资本与手术室护士工作嵌入亦呈正相关,并可直接正向预测护士的工作嵌入。护士工作环境是外部因

【收稿日期】 2023-05-30 **【修回日期】** 2024-01-28

【作者简介】 汪晨,硕士在读,护师,电话:0794-8222829

【通信作者】 金瑛,电话:0571-85267000

素,心理资本是个体特质,二者均与工作嵌入存在一定关系,但未见在急诊护士这一高离职特殊人群中进行的相关研究。因此,本研究旨在了解急诊科护士工作嵌入现状,并分析影响因素,为采取有针对性的干预措施提供理论依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2021年11月至2022年5月,采用便利抽样法选取来自杭州市滨江区、拱墅区、上城区、萧山区、余杭区、西湖区的6所三级综合性医院中的267名急诊科护士为研究对象。纳入标准:(1)急诊科注册护士;(2)工作时间>6个月;(3)知情同意并且自愿参与。排除标准:病假、事假、产假以及轮转护士。根据样本粗略估计法^[7],样本量需为研究因素的5~10倍,考虑到样本失访率,再增加20%的样本量。本研究分析变量总数为30个,故拟定样本量144~288例,实际纳入267例。本研究经学院医学伦理委员会审查批准通过(20220607-2)。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料问卷 自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、有无子女、职称、职位、聘用方式、工作年限、最高学历、夜班数、收入等。

1.2.1.2 工作嵌入量表(global job embeddedness items,GJEI) 采用 Mitchell 等^[2]编制,钱英^[8]翻译汉化版本,包括组织匹配(5个条目)、组织情感(5个条目)、社区和谐(6个条目)、职业牺牲(4个条目)4个维度。采用 Linkert 5级评分,从“非常不同意”到“非常同意”依次计1~5分。总分20~100分,得分越高表明护士工作嵌入水平越高。本研究中,该量表 Cronbach's α 系数为0.937。

1.2.1.3 护士工作环境量表(practice environment scale,PES) 采用王丽等^[9]汉化版,包括护士参与医院事务(9个条目)、高质量护理服务基础(10个条目)、护理管理者的能力及领导方式(5个条目)、人力和物力资源充裕度(4个条目)、医护合作(3个条目)5个维度。从“非常不同意”到“非常同意”分别计1~4分,总分31~124分,得分越高表示护理工作环境越好。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为0.968。

1.2.1.4 心理资本量表(psychological capital questionnaire,PCQ) 采用 Luthans 等^[10]编制、骆宏等^[11]汉化版,包括自我效能(6个条目)、希望(6个条目)、韧性(5个条目)和乐观(3个条目)4个维度。采用 Likert 6级评分,从“非常不同意”到“非常同意”分别计1~6分。总分20~120分,得分越高表明护士心理资本水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为0.963。

1.2.2 调查方法 在征得同意后,尽量选择在职务会期间进行调查。研究者采用统一指导语阐述调查目的、内容,获知情同意后通过问卷星网页链接及二维码当场进行问卷发放。本研究发放问卷278份,剔除全部规律作答和错填、漏填等无效问卷11份,回收有效问卷267份,问卷有效回收率为96.04%。

1.2.3 统计学处理 利用 SPSS 25.0 统计软件进行分析。计数资料采用例数和构成比描述,计量资料用 $\bar{x} \pm s$ 表示;采用 Pearson 相关分析急诊科护士工作环境、心理资本与工作嵌入之间的相关性,多元逐步回归分析急诊科护士工作嵌入的影响因素。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 急诊科护士的一般资料 267名急诊科护士,年龄21~48岁,平均 (28.51 ± 4.72) 岁;已婚占53.9%;无子女占63.7%;护师占57.3%;普通护士占86.1%;最高学历为本科的护士占90.6%;合同制护士占61.8%;工作3~5年占35.2%;每月夜班数超过10次占45.7%。

2.2 急诊科护士工作嵌入、工作环境及心理资本现状 急诊科护士工作嵌入总分为 (70.52 ± 13.72) 分,条目均分为 (3.53 ± 0.69) 分。其4个维度均分由高到低依次为组织情感 $[(3.79 \pm 0.77)$ 分]、社区和谐 $[(3.54 \pm 0.77)$ 分]、组织匹配 $[(3.51 \pm 0.84)$ 分]以及职业牺牲 $[(3.21 \pm 0.91)$ 分]。急诊科护士工作环境总分为 (92.52 ± 16.10) 分;心理资本总分为 (87.41 ± 17.45) 分。

2.3 急诊科护士工作嵌入的单因素分析 不同年龄、职位、聘用方式、工作年限、平均月收入和每月夜班频次的急诊科护士工作嵌入得分的差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$)。本文仅列出差异有统计学意义的项目,见表1。

2.4 急诊科护士工作嵌入与工作环境的相关性分析

急诊科护士工作环境总分与工作嵌入总分呈正相关($r = 0.866, P < 0.01$),护士工作环境各维度得分与工作嵌入各维度得分均呈正相关($P < 0.01$),见表2。

2.5 急诊科护士心理资本与工作嵌入的相关性分析 急诊科护士心理资本总分与工作嵌入总分呈正相关($r = 0.782, P < 0.01$),且心理资本各维度得分与工作嵌入各维度得分均呈正相关(均 $P < 0.01$),见表3。

2.6 急诊科护士工作嵌入影响因素的多元逐步回归分析 以单因素分析和相关性分析中有统计学意义的8个变量为自变量,急诊科护士工作嵌入总得分为因变量,进行多元逐步回归分析。结果显示,护士工作环境、心理资本和平均月收入是影响急诊科护士工作嵌入的主要因素(均 $P < 0.05$),可解释急诊科护士工作嵌入总变异程度的77.8%,见表4。

表 1 急诊科护士工作嵌入的单因素分析($n=267$,分, $\bar{x}\pm s$)

项 目	工作嵌入	F/t	P
年龄(岁)		4.280	0.006
<25	3.37±0.60		
25~29	3.49±0.70		
30~39	3.73±0.72 ^{ab}		
≥40	3.89±0.58 ^a		
职位		4.291	0.015
普通护士	3.49±0.68		
责任组长	3.69±0.69		
护士长及以上	4.27±0.40 ^a		
聘用方式		3.513	0.016
合同制	3.45±0.66		
人事代理	3.59±0.79		
正式编制	3.78±0.59 ^a		
其他	3.33±0.85 ^c		
工作年限(t/a)		2.461	0.034
<3	3.44±0.65		
3~5	3.48±0.69		
6~10	3.51±0.74		
11~15	3.85±0.60 ^{ab}		
16~20	3.97±0.54 ^{abc}		
>20	3.86±0.64 ^{ab}		
平均月收入(元)		5.325	0.001
<3000	2.91±0.44		
3000~6000	3.41±0.75 ^a		
6001~9000	3.51±0.70 ^a		
>9000	3.71±0.59 ^{abc}		
每月夜班频次(次)		4.796	0.001
无	3.79±0.48		
1~4	3.93±0.66		
5~9	3.46±0.81 ^b		
≥10	3.45±0.58 ^{ab}		

a: $P<0.05$,与第 1 层比较;b: $P<0.05$,与第 2 层比较;c: $P<0.05$,与第 3 层比较

表 2 急诊科护士工作环境与工作嵌入的相关性分析($n=267,r$)

项 目	护 士	护 士 参 与	高 质 量 护 理	管 理 者 的	充 足 人 力 和	医 护 合 作
	工 作 环 境	医 院 事 务	服 务 基 础	能 力 及 领 导	物 力 资 源	
工作嵌入	0.866 ^a	0.833 ^a	0.820 ^a	0.762 ^a	0.798 ^a	0.716 ^a
组织匹配	0.793 ^a	0.801 ^a	0.739 ^a	0.670 ^a	0.733 ^a	0.607 ^a
社区和谐	0.847 ^a	0.809 ^a	0.802 ^a	0.759 ^a	0.777 ^a	0.691 ^a
组织情感	0.673 ^a	0.640 ^a	0.624 ^a	0.610 ^a	0.633 ^a	0.572 ^a
职业牺牲	0.679 ^a	0.617 ^a	0.674 ^a	0.589 ^a	0.608 ^a	0.618 ^a

a: $P<0.01$

表 3 急诊科护士心理资本与工作嵌入的相关性分析($n=267,r$)

项 目	心理资本	自我效能	希望	韧性	乐观
工作嵌入	0.782 ^a	0.764 ^a	0.742 ^a	0.727 ^a	0.679 ^a
组织匹配	0.688 ^a	0.677 ^a	0.660 ^a	0.644 ^a	0.574 ^a
社区和谐	0.733 ^a	0.725 ^a	0.701 ^a	0.671 ^a	0.629 ^a
组织情感	0.629 ^a	0.611 ^a	0.574 ^a	0.613 ^a	0.553 ^a
职业牺牲	0.666 ^a	0.641 ^a	0.647 ^a	0.596 ^a	0.614 ^a

a: $P<0.01$

表 4 急诊科护士工作嵌入影响因素的多元逐步回归分析

变 量	b	Sb	b'	t	P
常量	-2.888	2.614	—	-1.105	0.270
护士工作环境	0.572	0.043	0.672	13.436	<0.001
心理资本	0.175	0.039	0.222	4.447	<0.001
平均月收入	1.725	0.498	0.102	3.465	0.001

注: $R=0.882,R^2=0.778$,调整 $R^2=0.776,P<0.001$

3 讨论

3.1 急诊科护士工作嵌入处于中等偏上水平 本研究显示,急诊科护士工作嵌入总体处于中等偏上水平,低于梁宝凤等^[12]对临床护士工作嵌入水平得分和侯丹丹^[13]调查的手术室专科护士得分,但高于刘晓彬^[14]对某三所县级医院 387 名护士的调查结果。分析其原因:急诊科作为全院急危重症救护的一线窗口,护士不仅需要承担抢救、处理医患纠纷以及应急保障等工作,还要经常面对各种突发暴力事件所带来的职业风险。因此,急诊科护士需要承受更大的身心压力。与二、三级医院相比,杭州市三级甲等医院在地理位置和医疗资源方面均占有一定优势,通常对年轻护士更具吸引力;本研究中,杭州市急诊科护士主要以低年资、低职称和普通护士为主要特征,说明应加强对这一人群的关注和重视。“组织情感”评分最高,可能是因为医院管理者对急诊科护理团队人文关怀的重视和所处科室和谐的人际关系加深了其对组织的情感联系,同时也体现了护士自身对科室的忠诚度和情感依赖。“职业牺牲”评分最低可能是因为临床工作中大多时候仍需要完成常规的护理工作,这难以满足急诊科护士对职业追求层面的需要,他们更热衷于具有挑战性、创造性的工作,以此来满足自我价值实现的需要。因此,管理者可通过加强领导对员工的关怀和构建和谐的同事关系来为员工工作主动性提供情感激励^[15];同时,还应注重护士的个性化特征,尽可能做到人职匹配,将护士个人发展与医院发展目标结合,充分发挥急诊科护士自我价值实现的潜在动力。

3.2 急诊科护士工作嵌入的影响因素分析

3.2.1 护士工作环境 本研究显示,护士对工作环境评价越高,其工作嵌入越强烈,这与籍明等^[16]研究结果一致。有研究^[17]表明,健康的工作环境能最大限度激发护士的工作热情,增加工作投入度,保证患者安全和提高患者持续护理质量;而不良的护理工作环境容易降低护士工作满意度,增加职业倦怠,继而增加离职风险^[18],不利于和组织产生密切的联系。急诊科是相对开放的环境,护士除了要面对急危重症患者救护的巨大压力,还时常会受到不确定的外力因素威胁,这种安全保障不足的环境也会间接影响护士的精神健康^[19]。因此,护理管理者应增加护理人力、物力资源的可用性,转变领导方式,构建和谐医护关系以及让护士参与医院制度组织建设和决策等来改善急诊科护士工作环境^[20],同时还要建立安全预案预警机制,重视急诊科医护人员安全防范管理,以提高护士的工作安全感,从而增强其工作沉浸感和嵌入水平。

3.2.2 心理资本 本研究显示,护士心理资本水平越高,工作嵌入越强烈,与其他研究^[21]结果一致。心理资本是促使个体在组织中产生积极行为的心理状态,拥有较高心理资本的护士往往表现出更积极的心理体验,能够更加乐观地看待未来的职业发展,并具有更高的工作积极性和认可度^[22]。急诊科护士内心的这种积极能量能够有效平衡工作中的不利因素,促进她们与护理工作的匹配度和工作适应度,使得她们更容易对工作产生积极的行为,从而更好地嵌入到本职工作中。由于心理资本的自我效能、希望、韧性和乐观 4 个维度是有协同作用的^[10],因此为有效提高护士在工作中的嵌入程度,管理者应继续加强对急诊科护士心理资本的开发,可通过加强引导、给予支持和鼓励以及辅助目标设定等方式来开发护士的自我效能;通过提高人职匹配,将个人目标与医院整体目标相结合,实现个人价值来提升护士的希望水平;通过日常实践磨练、针对性的培训等加强抵御挫折、提高抗压能力来锤炼护士的韧性;通过培养理性思维,包容过去,珍惜当下和展望未来来培养护士乐观的品质。

3.2.3 平均月收入 本研究显示,平均月收入越高,护士工作嵌入程度越深,这与王艳等^[23]研究结果一致。月收入的高低不仅影响护士对工作的积极投入,还是影响工作满意度的重要因素。它不仅能满足护士的基本生活需求,也是护理管理者对护士工作的认可和劳动价值的直接体现。月收入高的护士认为自己的付出得到合理的回报,如果离职则意味着会造成薪资待遇的巨大损失,因此她们会更倾向于选择继续留在本岗位;而月收入低的护士为了追求更高的收入可能会萌发重新择业的念头,继而表现为离职,不利于嵌入行为的产生。这提示护理管理者应建立合理的薪酬体系和工资激励机制,薪酬待遇应适当向急诊科倾斜,如奖金系数比例、护士夜班费、风险补贴等。

4 小结

急诊科护士工作嵌入总体处于中等偏上水平。护士工作环境、心理资本和平均月收入是急诊科护士工作嵌入的主要影响因素。由于受时间、人力资源等条件限制,本研究仅调查了杭州市 6 所三级综合性医院的急诊科护士,在样本选择上存在局限性。建议未来可采用纵向随访的方式、动态了解护理工作环境、心理资本对护士工作嵌入的影响路径。

【参考文献】

[1] BURROWS D N, PORTER C, AMBER B. Beyond choosing to leave: the interactive effects of on- and off-the-job embeddedness on involuntary turnover[J]. J Appl Psychol, 2022, 107(1): 130-141.

[2] MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Acad Manage J, 2001, 44(6): 1102-1121.

[3] 韩圆, 陈小芳, 翟惠敏. 34 家综合医院急诊科护士工作环境现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2019, 26(17): 45-50.

[4] 李威, 曹静, 王玉英, 等. ICU 护士工作嵌入现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2020, 20(2): 229-233.

[5] 荆晓雷, 陈霞, 靳玉萍, 等. 安徽省男护士职业获益感现状及其与心理资本和职业倦怠感的相关性[J]. 解放军护理杂志, 2020, 37(6): 32-35.

[6] 亓金凤, 成巧梅. 工作嵌入在手术室护士心理资本与沉默行为间的中介效应[J]. 全科护理, 2023, 21(17): 2327-2332.

[7] 肖顺贞. 临床科研设计[M]. 北京: 北京大学医学出版社, 2003: 5-10.

[8] 钱英. 三级医院护士留职策略研究——基于工作嵌入与心理资本、留职意愿关系的实证研究[D]. 杭州: 浙江大学社会医学与卫生事业管理, 2017.

[9] 王丽, 李乐之. 中文版护理工作环境量表的信效度研究[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(2): 121-123.

[10] LUTHANS F, LUTHANS K W, LUTHANS B C. Positive psychological capital: beyond human and social capital[J]. Bus Horizons, 2004, 47(1): 45-50.

[11] 骆宏, 赫中华. 心理资本问卷在护士群体中应用的信效度分析[J]. 中华行为医学与脑科学杂志, 2010, 19(9): 853-854.

[12] 梁宝凤, 崔萌. 临床护士职业生涯状况与工作嵌入的相关性研究[J]. 继续医学教育, 2020, 34(11): 128-129.

[13] 侯丹丹. 手术室专科护士工作嵌入与工作满意度的相关性研究[J]. 当代护士, 2021, 28(1): 163-165.

[14] 刘晓彬. 县级医院护士工作嵌入与心理授权的相关性分析[D]. 南京: 南京中医药大学, 2020.

[15] ZHOU X, WU Z, LIANG D, et al. Nurses' voice behaviour: the influence of humble leadership, affective commitment and job embeddedness in China[J]. J Nurs Manag, 2021, 29(6): 1603-1612.

[16] 籍明, 张海平. 护理工作环境与临床护士工作嵌入的现状及其相关性[J]. 现代临床护理, 2017, 16(10): 21-24.

[17] WAN Q, LI Z, ZHOU W, et al. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: the mediating role of work engagement[J]. J Adv Nurs, 2018, 74(6): 1332-1341.

[18] POKU C A, DONKOR E, NAAB F. Impacts of nursing work environment on turnover intentions: the mediating role of burn-out in Ghana[J/OL]. [2023-12-31]. <https://www.hindawi.com/journals/nrp/2022/1310508/>. DOI: 10.1155/2022/1310508.

[19] 赵玉娜. 急诊护士心理状况的研究进展[J]. 继续医学教育, 2022, 36(2): 161-164.

[20] CHEN H, LI G, LI M, et al. A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China[J]. Int J Nurs Sci, 2018, 5(4): 396-402.

[21] DA S, HE Y, ZHANG X. Effectiveness of psychological capital intervention and its influence on work-related attitudes: daily on-line self-learning method and randomized controlled trial design[J/OL]. [2023-12-31]. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/23/8754>. DOI: 10.3390/ijerph17238754.

[22] 陆君军, 曹雪晴, 杨春霞, 等. 情绪劳动策略在临床护士心理资本与共情疲劳间的中介效应[J]. 职业与健康, 2023, 39(13): 1792-1796, 1802.

[23] 王艳, 谢晓华, 郑栋莲, 等. 宁夏回族自治区二三级医院临床护士工作嵌入现状与影响因素分析[J]. 全科护理, 2022, 20(29): 4143-4146.

(本文编辑: 郁晓路)