

护士职业获益感与自我效能感相关性的研究

黄少华 胡燕凤

中国人民解放军联勤保障部队第九四三医院 甘肃 威武 733000

摘要: **目的:** 调查并剖析某三级综合医院护士职业获益感与自我效能感相关性, 使医护管理人员在护士职业获益感的认识方面提高思想认识, 从而采用有关干预对策来提升护士的自我效能感水平, 从而减少护士员工的流失率, 平稳医护团队。**方法:** 应用便捷取样的办法提取373名护士作为研究主体, 采用一般资料调查表、护士职业获益感问卷调查和一般自我效能感评定量表作为调查方法进行当场调查。**结果:** 护士自我效能感与护士职业获益感成正相关 ($r = 0.402, P < 0.05$), 部门、聘请方式和护士职业获益感均对护士自我效能感有明显干扰。**结论:** 护士职业获益感对护士的自我效能感有非常大的干扰, 且护士职业获益感水平越大, 自我效能感水平也就越高。

关键词: 护士; 职业获益感; 自我效能感; 相关性

引言: 作为医院的主力军, 护理学专业的特殊性取决于护士必须去医院不一样部门中间进行轮转, 必须在短期内融入不同类型的自然环境, 也要应对繁杂的人际自然环境。假如本人不能够很好地解决压力, 也会导致个人情感疲倦, 失去人性化以及满足感低。就业时放弃护理学专业, 转做别的职业, 造成医护人员外流。此外, 医患冲突愈来愈多, 工作繁重, 梦想与现实之间的差距比较大。使护士担负特别大工作压力, 这就导致护士的职业风险系数慢慢扩大。职业利益感要在消极生活事件过程中发现个人和社会发展的优点, 感受生理心理精神实质利益的认知行为反映; 积极主动的职业获益感实习可以从他们的职业历程中, 感受到了护理措施带给他们的快乐、满足、欣喜的体验。自我效能就是指护士对自身进行某种活动和行为的能力的信心、判定和体会。据发觉, 护士和自我效能是护士的强有力预测变量; 临床医学能力与临床症状成正相关, 与护士及职业能力成正相关^[1]。人格是自身比较稳定并常常危害行为、使之与别人不同类型的心理特点之和。但是随着社会发展、文化教育、救助、学习转变, 人格特点会出现一定程度的转变, 因此人格具备延展性。文中实际探讨了护士职业利益感与自我效能感, 讨论怎样提高医护人员的素养, 现报告如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

本探讨选用便捷抽样法, 提取某三级综合医院373名护士开展调查。纳入指标: 三级综合性医院护士职位同工同酬或编制护士; 自行参与本次调查。清除指标: 并未得到护士执照; 调查期内, 因出门进修、病假、生育假等因素不在医院里。

1.2 方法

①护士基本情况调查的基本内容有: 性别、年纪、文凭、家庭居所、是不是独生子、技术老师职称等。②职业获益感的问卷调查: 护士选用岗位掌握情况问卷调查开展专业测评, 包含自我提升、团队归属感、亲朋好友认可、医患关系优良、岗位认知积极主动等5个层面, 33个内容, 每一个内容按1~5级得分, 与岗位获利能力成正相关。③选用一般自我效能评定量表调查实习护士的自我效能, 包含10个重点, 具有很高的信度分析。每项分成1~4个级别, 成绩越大, 自我效能感就越好^[2]。

1.3 统计学方法

将合理问卷编码后, 用Excel和SPSS 20.0开展数据录入与分析。采用的重要统计分析方法有: ①护士一般人口学特点、护士职业的获益感、一般自我效能总成绩和各层面评分采用频数、百分数、平均值、标准偏差等描述统计方式进行统计分析。②采用T检测或单因素方差剖析较为不一样人口学特点护士的自我效能。③用Pearson有关统计分析方法对护士职业获益感一般人口学特点对自我效能感产生的影响。 $P < 0.05$ 代表差别有统计意义。

2 结果

2.1 研究对象的一般资料

护士的一般社会发展人口学特点用构成比来描述, 详细如下: 男性11人(2.95%), 女性362人(97.05%); 25周岁以下146人(39.14%), 26-30岁111人(29.76%), 31-34岁35人(9.38%), 大于或者35周岁以上81人(21.72%)。178人(47.72%)单身, 195人(52.28%)已经结婚; 199人未育(53.35%), 168人已育(45.04%), 6人(1.61%)已经处于孕期。从业护理事业5年以下者189人(50.67%), 6-10年者88

人(23.59%), 11-20年者50人(13.40%), 超过或者等于21年者46人(12.33%)。内科149人(39.95%), 普外116人(31.10%), 妇科12人(3.22%)^[3], 小儿科2人(0.54%), 急诊2科6人(6.97%), 危重症30人(8.04%); 医院门诊28人(7.51%), 感染病科10人(2.68%); 中专学历4人(1.07%), 大专学历144人(38.61%), 本科学历214人(57.37%), 研究生及以上11人(2.95%); 护士183有人(49.06%), 护师有125人(33.51%), 负责人护师有59人(15.82%), 副主任护师有6人(1.61%)。无职位有321人(86.06%), 护理组长16人(4.29%), 医院病房护士长30人(8.04%), 部门护士长6人(1.61%)。月工资少于3000元有35人(9.38%)、月工资在3000~3999有39人(10.46%)、

月工资在4000~4999元的有115人(30.83%)、月工资在5000-5999的有98人(26.27%), 超过或者等于6000月工资的有86人(23.06%)。编制有105人(28.15%), 同工同酬有268人(71.85%); 月均晚班数 ≤ 3d有160人(42.90%)、4~6d有70人(18.77%)、7~9d有57人(15.28%), 大于等于10d的有86人(23.06%)^[4]。

2.2 护士职业获益感的得分情况

选用说明性数据分析方法对医护人员职业获得感展开分析。373名护士的职业获得感总成绩见表1。由表1能够表明, 职业获得感和各维度的得分和排行。护士的职业获得感成绩为(4.40±0.553), 其中医患关系和陆维度最大(4.40±0.553), 积极主动职业认知最少在(3.62±0.649)分^[5]。

表1 护士职业获益感总分以及各维度的得分情况 (n = 373)

维度	条目数	得分 ($\bar{x}\pm s$)	标准化得分 ($\bar{x}\pm s$)	排序
护士职业获益感的总均分	34	136.62±17.79	4.02±0.523	
积极职业感知	8	28.96±5.19	3.62±0.649	5
护患关系融洽	6	26.40±3.32	4.40±0.553	1
亲友认同	6	23.47±4.16	3.91±0.693	4
团队归属感	6	24.09±3.71	4.02±0.618	3
自身的成长	8	33.69±4.54	4.21±0.568	2

2.3 护士自我效能感的得分情况

在此项调研中, 护士自我效能感得分选用描述性统计方式展开分析。详细信息见表2。由表2能够下看出, 护士自我效能感得分为(2.53±0.54), 其中得分

最多的条目是“假如我量力而行, 我总是能处理问题”得分为(2.995±0.744)分, 最少得分为“对我而言, 坚持不懈我的梦想和完成我的梦想非常容易”得分为(2.091±0.801)。

表2 护士自我效能感的得分情况 (n = 373)

自我效能感量表条目	得分 ($\bar{x}\pm s$)	排序
护士自我效能感总分	2.53 ±0.54	
假如我量力而行, 我总是能处理问题	2.995 ±0.744	1
即使别人反对我, 我依然有办法取得我所要的	2.147 ±0.791	9
对我而言, 坚持不懈我的梦想和完成我的梦想非常容易	2.091 ±0.801	10
我自信能可以良好的地应付任何突如其来的情况	2.547 ±0.715	6
以我的才智, 我定能面对意料之外的事情	2.349 ±0.735	8
如果我付出必要的努力, 那么我一定处理大多数的难题	2.786 ±0.788	2
我能冷静的面对困难, 因为我相信自己处理问题的能力	2.721 ±0.750	3
面对一个难题的时候, 我一般可以找到多个解决方法	2.579 ±0.720	5
有麻烦的时候, 我一般能想到一定的应付方法	2.720 ±0.724	4
不管我遇到什么事, 我都可以应付自如	2.357 ±0.718	7

2.4 护士自我效能感以及职业获益感相关性的分析

由表3能够得知, 护士和自我效能感评分与护士职业获益感及各维度得分有关, 其中护士自我效能感评分与护士职业获益感成正相关 (R > 0); 关联性的大小是中

等相关 (R) = 0.402。护士自我效能感与护士职业获益感各维度成正相关 (R > 0), 相关系数的大小为弱相关 0.2 < (R) < 0.4, 即护士职业的获益感越大, 护士及自我效能水准也就会越大^[6]。

表3 护士自我效能感以及职业获益感相关性的分析

变量		职业获益感总得分	积极职业感知	护患关系融洽	亲友认同	团队归属感	自身的成长
护士自我效能感总得分	Pearson相关性	0.402	0.369	0.311	0.328	0.330	0.355
	显著性(双侧)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>n</i>	373	373	373	373	373	373

3 讨论

现阶段医院的护士愈来愈多。而护士刚摆脱校园单纯的人际自然环境,欠缺与人相处、与人沟通的技巧。很多护士也要照顾病人的日常生活,抚慰他的情感。他们感到自己的职业理想和现实之间的差别,这对自己的工作也会产生很大影响。一部分护士放弃护理学专业,改行做别的职业,导致医护人才的外流^[7]。

本探索的数据显示,护理人员的自我效能感成绩得分与护理人员职业获益感总成绩得分之间的关系($P < 0.01$),自我效能与护士职业获益感总成绩有关以及多方面的维度得分均为正相关($R > 0$),换句话说,护士职业获益感越高,医护人员的自我效能也就越高。表明当护士有很高的职业获益感,即能够感受到护理措施带来的收益时,其对工作的认同度也就越高,辞职意向就会越低,更喜欢投入到了医护工作当中,这有益于护士能够更好地开展工作,并且可以增加工作激情和职业认同感,进而提升护士的水准以及自我效能^[8]。因而,医院科室管理人员要加强医护人员的监管,高度重视护士的塑造。为护士给予进修和学习机会,以提升护士专业能力和沟通协调能力,推动护士自己的发展;为护士创造一个展现自己的服务平台,号召大家积极开展部门医院和机构的各类活动,让护士实现自己的梦想职业价值;为医护人员创建优良和睦的工作氛围,使医护人员特别是新护士能够更好地适应环境,和同事和谐共处,使护士造成积极主动的职业意识和浓烈的团队归属感;并且需要完善护士的福利,制订科学合理的奖惩制度^[9],完成同酬制度,进而提升护士工作激情和高效率;有效配制医护人力资源管理,灵便分配排班表,能使护士在繁忙的工作闲暇,有充足的时间陪伴家人,放松自我,既缓解了护士的工作压力,又有益于医护人员的身体健康。随后提升护士和家人朋友的归属感,提升岗位获得感和自我效能,从而达到平稳医护团队的效果。总而言之,护

士的特性与身心健康有明显相关性。岗位权益感与自我效能一同干扰护士的素养^[10]。

结束语:总的来说,护士的岗位获得感和一般自我效能处在中上水平,二者成正相关。医科学院学可以锻炼初期护士根据开设职业发展规划课和机构岗位学术研讨会专题讲座来获取岗位幸福感。临床实践医院门诊应充分运用榜样学习与激励病人学习积极意义。学生们可以根据试着思考、小组合作学习等形式多样,塑造学生的综合素养,推动护生与老师的协同配合。从而提升岗位获得感和一般自我效能。

参考文献

- [1]肖晓玲,胡秋秋,刘玉萍,等.护士职业获益感及其对职业倦怠影响的研究[J].中国护理管理,2021,14(1):56-60.
- [2]张作记.行为医学量表手册[J].济宁:中国行为医学科学杂志,2021:185-187.
- [3]谷晓玲,王维宁,朱利敏.儿科护士工作压力、工作倦怠感与自我效能感的调查分析[J].天津护理,2021,24(2):105-107.
- [4]赵美红,葛学娣.临床护士职业获益感及其影响因素分析[J].护理研究,2021,31(32):4070-4073.
- [5]孙骏玉,束娇娇,古哈尔,等.护生不同实习阶段职业认同现状及影响因素分析[J].护理学报,2021,24(18):1-4.
- [6]段少华,胡芳,唐万斌,等.实习护生核心能力与一般自我效能感现状及其相关性[J].天津护理,2021,26(3):284-286.
- [7]徐志芳,孙玉梅.反思日志在临床护理教学中应用的研究进展[J].中国护理管理,2021,17(1):79-82.
- [8]曲凯.儿科护士自我效能感的研究进展[J].护理管理杂志,2021,16(9):635-637.
- [9]杨玲.护士职业认同感的提升及干预策略[J].当代护士(下旬刊),2020,24(5):152-153.
- [10]宗慧霞,姜蓉梦,沈玲.护士职业认同感影响因素的研究进展[J].上海护理,2021,11(6):60-63.