

护士的职业承诺研究

龙建 龙立荣 王南南

摘要 目的:了解护士的职业承诺。方法:对 426 名护士进行职业承诺的问卷调查。数据分析主要有多元回归分析等。结果:职业承诺问卷用于护士群体是可行的。年龄、学历及医院的规模对职业承诺有影响,年龄大的护士规范承诺高,学历高的护士情感承诺降低,大医院的护士代价承诺高。职业承诺对员工的心理行为的影响表现为对职业满意度、组织承诺、组织公民行为、工作绩效有促进作用;对离开单位和离开现职业有良好的预测作用。

关键词 护士; 责任; 法律

Study of occupational commitment of staff nurses/ LONG Jian, LONG Lirong, WANG Nannan // Chinese Journal of Nursing, 2002, 37 (11) :819.

Abstract Objective: To know occupational commitment of nurses. Method: All of 426 staff nurses from three hospitals in Wuhan were interviewed by occupational commitment questionnaire. And multiple regression analyses were used in this data. The reliability and validity of occupational commitment questionnaire for nurses is reasonable. Result: Demographic variables such as age, education level have an influence on occupational commitment. There are significant positive effects of occupational commitment on career satisfaction, organizational citizen behavior, organizational commitment and job performance. Occupational commitment is a good predictor of organizational turnover intention and occupational turnover intention.

Key words Nurses; Liability, legal

Author's address Management department in medical college Jiang Han University, Wuhan, 430016

随着医疗卫生制度改革的深入,医疗服务领域的主体——医院受到了很大的冲击。为了适应改革,更好地生存,各医院都非常注重医疗服务质量。从业人员常感到工作辛苦,压力大,因而常常厌倦自己的工作。研究表明:护理专业及工作方面的问题已成为护士压力的第一来源,^[1]心理变量比生理变量的影响大。^[2]加上医疗纠纷增多,用人制度改革,护理人员离岗、转岗、下岗屡见不鲜。^[3]面对工作的不稳定性,他们开始思考在职业生活中哪些方面能够控制并做出承诺。职业是人们为了谋生和发展而从事相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动;承诺是承受某种责任的允诺。职业承诺即承受某种职业责任的允诺,是个人在内心与自己目前从事职业签署的“心理合同”。这与医院对病人的服务承诺(单向的)不同,职业承诺可能是双向的,既包括期望这个职业、组织能给予他们什么,也包括自己愿意为这个职业、组织付出什么。它不仅影响他们工作的积极性及工作成效,也与他们工作的稳定性密切相关。职业承诺在国外研究有近 20 年的历史,国内近

期才引起注意。^[4]我们了解护士对自己从事的职业的心理承诺,有利于减少工作压力的负面影响,改善对工作的态度,^[5]真正从内部提高护理质量,进行合理的护理管理。

1 研究方法

1.1 对象及方法

随机抽取武汉市 1 所三级甲等医院,2 所二级甲等医院的护士 431 人为研究对象。由专人向医院护理部有关人员说明调查目的并请其分发。每份调查表均附有调查说明,采用无记名形式进行,1 周后收回。

1.2 调查工具

调查问卷由两部分组成:职业承诺问卷和与职业承诺有联系的相关问卷。考虑到职业承诺的结构同国外的一些研究相似,国外对护士做过研究也是三因素的,^[6]但国外问卷不能直接在我国应用,因而借用国内教师问卷作为研究工具,以了解护士的职业承诺状况,为进一步编制适合护士的职业承诺问卷打基础。

国内针对教师的职业承诺问卷是在 42 位教师开放式问卷的基础上,初步确立职业承诺的 3 因素结构,即情感承诺、代价承诺和规范承诺;用正式问卷对 303 名教师调查,其信度系数(Cronbach's 系

作者单位:430016 武汉 江汉大学医学与生命科学学院管理系(龙建,王南南);中国科学院心理研究所,现在华中师范大学心理系(龙立荣)

龙建:女,1960 年出生,副教授
本研究为国家自然科学基金资助项目(项目编号 70171046)
2001-08-31 收稿

数)分别为:总量表 0.824,情感承诺 0.881,代价承诺 0.788,规范承诺 0.741。相关问卷主要借鉴了国外的有关量表。^[7~10]这些问卷经对教师测查分析获得的信度系数(Cronbach's 系数)分别为:职业满意度 0.69,组织承诺 0.84,组织公民行为 0.87,工作绩效 0.82,职业转换意愿 0.58,离单位意愿 0.80。这里的组织承诺指员工对组织或单位的认同、喜欢和留恋;组织公民行为则指员工在遵守规章制度,并协助和帮助他人方面的表现。全部问卷采用 Likert 量表,1~4 级评分,根据项目设计,有些项目为反向记分。

1.3 统计

全部数据采用 SPSS.8.0 软件统计包处理。

2 主要结果

2.1 一般情况

本调查共发放问卷 431 份,回收问卷 426 份,回收率为 98.84%。其中三甲医院占 46.9%,二甲医院占 53.1%。年龄在 25 岁以下占 25.1%,25~35 岁占 41.6%,36~45 岁占 15.5%,45 岁以上占 17.8%。学历为中专占 72.8%,大专占 21.1%,本科占 6.1%。护龄在 1~5 年占 24.9%,6~10 年占 22.8%,10 年以上占 52.3%。

2.2 问卷信度的再检验

职业承诺中规范承诺指受社会伦理规范内化的影响而从事该职业的因素;情感承诺是指因职业符合自己的职业理想、兴趣,个人喜欢从事该职业、愿意留在该职业的强烈愿望;代价承诺是指对离开某职业代价的认知。结果表明:用于护士时职业承诺问卷的信度系数(Cronbach's 系数)分别为:总量表 0.837,情感承诺 0.869,规范承诺 0.789,代价承诺 0.771。相关问卷的信度系数(Cronbach's 系数)为:职业满意度 0.715,组织承诺 0.832,组织公民行为 0.862,工作绩效 0.808,离职意愿 0.541,离单位意愿 0.

758。

2.3 职业承诺问卷与人口学变量间的关系(表 1)

为了解单位、年龄、学历、工作年限对职业承诺的有无影响,以职业承诺的 3 个结构为因变量,人口学变量为自变量,进行多元回归分析。结果发现大医院的护士,代价承诺高;年龄增大,规范承诺加强;学历增高,情感承诺降低。

2.4 职业承诺对员工行为的预测力(表 2)

为得到职业承诺与心理行为的关系,以员工心理行为作因变量,职业承诺和人口学变量作自变量进行回归分析(加入人口学变量主要是为控制或排除其效果)。其中人口学变量为强迫进入法,职业承诺为逐步回归法。结果显示在人口学上,职业满意度与年龄呈显著正相关、与护龄呈显著负相关;组织公民行为和工作绩效都与单位有关;离单位意愿与年龄呈显著负相关。在职业承诺上,规范承诺与组织承诺、组织公民行为、职业满意度及工作绩效呈显著正相关,与离单位意愿呈显著负相关;代价承诺与组织公民行为、职业满意度、组织承诺有显著低度正相关,与离职呈显著负相关,与工作绩效和离单位意愿无关;情感承诺与职业满意度、组织承诺呈显著正相关,与离单位和离职意愿呈显著负相关。

表 1 职业承诺与人口学变量间多元回归(标准回归系数 值)

	情感承诺	代价承诺	规范承诺
单位 1	- 0.058	0.201 ¹⁾	- 0.086
单位 2	- 0.044	0.261 ²⁾	- 0.074
年龄	0.041	0.081	0.187 ²⁾
学历	- 0.116 ¹⁾	- 0.068	0.009
护龄	- 0.082	0.047	0.017
R ²	0.022	0.043	0.195
F 值	1.711	3.405 ¹⁾	3.010 ¹⁾

1)表示 P<0.05 水平;2)表示 P<0.01 水平

表 2 相关变量对人口学变量、职业承诺的回归(标准回归系数 值)

	职业满意度	组织承诺	组织公民行为	工作绩效	离职意愿	离单位意愿
单位 1	- 0.105	- 0.086	- 0.136	- 0.174 ¹⁾	0.106	0.078
单位 2	- 0.048	- 0.077	- 0.181 ¹⁾	- 0.203 ²⁾	0.076	0.022
年龄	0.120 ²⁾	0.008	- 0.017	0.070	- 0.067	- 0.249 ²⁾
学历	- 0.019	- 0.055	0.023	- 0.014	0.035	0.076
护龄	- 0.156 ²⁾	0.022	0.072	- 0.008	- 0.029	0.031
规范承诺	0.343 ²⁾	0.444 ²⁾	0.380 ²⁾	0.287 ²⁾	-	- 0.187 ²⁾
代价承诺	0.135 ²⁾	0.085 ¹⁾	0.163 ²⁾	-	- 0.272 ²⁾	-
情感承诺	0.320 ²⁾	0.295 ²⁾	-	-	- 0.152 ²⁾	- 0.238 ²⁾
R ²	0.436	0.474	0.203	0.114	0.112	0.248
F 值	36.22 ²⁾	42.28 ²⁾	14.908 ²⁾	8.102 ²⁾	6.79 ²⁾	17.67 ²⁾

注:1) P<0.05,2) P<0.01

3 讨论

3.1 关于职业承诺问卷

职业承诺是个人对自己所从事的某种职业的主观态度,常与个人对职业的认同、情感依赖、投入(如时间、精力等)以及社会规范内化的程度有关,其中规范承诺指受社会伦理规范内化的影响而从事该职业的因素,是个人对职业的责任感和义务感,主要反映了社会因素的影响;情感承诺指因职业符合自己的职业理想、兴趣,个人喜欢从事该职业、愿意留在该职业的强烈愿望,主要反映了心理因素的影响;代价承诺指对离开某职业代价的认知,如各种福利、补助、退休金等,由于某职业带来的利益,或个人受自身素质或专业的制约而不得不从事该职业,主要反映了经济因素的影响。尽管在社会生活中有不同的职业,但人们从事职业的某些心理因素、社会文化因素及经济因素的影响是共同的。因此,原用于教师的职业承诺问卷,在护士群体也表现出较高的信度,说明此问卷用于护士职业是可行的。工作相关问卷的信度较好,也显示出这些问卷用于护士人群是可行的。

3.2 人口学变量对职业承诺的影响

单位是人们职业体现的场所,它关系到个体职业实现的意义并影响其收入,随着医疗卫生制度的改革,人们自主择医倾向选择大医院,大医院的病人多,经济效益较好,生存的威胁相对较小,医护人员在心理上感到社会地位高,经济上收入高,福利待遇较好,若离开则损失的代价大,此时被动的代价承诺在职业承诺中受单位大小的影响就显得重要。随着年龄的增大,工作年限相应较长,在单位组织中资格较老,地位较高,经常需要发挥带教、表率作用,自我责任感、义务感较强,表现出年龄越大,规范承诺越高的倾向。学历在一定程度上反映了个人的专业能力水平,高学历者可能感到护士职业继续深造和晋升机会少,不利于实现自身的价值,对此职业缺乏热情,甚至有大材小用的感觉,反映出当前护士职业的社会地位较低。

3.3 职业承诺与员工心理行为的关系

职业承诺的高低往往会反映在人们的心理行为上,职业承诺对职业满意度、组织承诺、组织公民行为和工作绩效均有作用,规范承诺高的护士习惯于按照社会规范、良心的标准做事,对单位认同,遵守

单位的规章制度,爱岗敬业,乐于助人,团结协作,克己奉献的好公民行为多,体验到的工作满意感较强,并积极评价自己的工作,有较好的绩效,因而它与 4 个积极的心理行为均呈显著的正相关,对它们有促进作用,同时也不会轻易有离开单位的想法。

情感是人们从事某职业的心理因素核心,情感承诺高的护士喜欢自己的单位组织,热爱现在的职业,对工作充满了热情并感到满意,对单位认同,工作安心。对职业越喜欢,留在该职业的愿望越强,则越不会离开该职业而从事别的职业,故情感承诺与离职、离单位意愿呈显著负相关。

代价承诺高者一方面感到来自领导、工作的压力,另一方面又非常担心失去既得利益,对单位组织的认同较低,不太努力工作,留在现职业是为了保住已有的岗位,或感到另谋职业的机会太少,体验到的职业满意感低于规范承诺和情感承诺高的护士。因此,代价承诺与职业满意度、组织承诺、组织公民行为呈显著低度正相关,与离职呈显著负相关。

参 考 文 献

- 1 李小妹,刘彦君. 护士工作压力源及工作疲惫感的调查研究. 中华护理杂志, 2000, 35(11): 645 - 649.
- 2 Pierce CM, Molloy GN. Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. British Journal Education Psychology, 1990, 60(1): 37 - 51.
- 3 Dolan N. The relationship between burnout and job satisfaction in nurse. Journal of Advanced Nursing, 1987, 12:3 - 12.
- 4 龙立荣,方俐洛,凌文铨. 职业承诺及测量研究进展. 心理学动态, 2000, 8(4): 39 - 45.
- 5 Gaither CA. Career commitment: a mediator of the effects of job stress pharmacists' work - related attitudes. Journal American Pharmacy Association Wash, 1999, 39(3): 353 - 361.
- 6 Gardner DL. Career commitment in nursing. Journal Profession Nurse, 1992, 8(3): 155 - 160.
- 7 Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. Academy of Management Journal, 1989, 33(1): 64 - 86.
- 8 Porter LW, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 1974, 56: 603 - 609.
- 9 Blau G. The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1985, 58: 277 - 288.
- 10 郑伯璜,郭建志. 组织价值观与个人工作效能符合度研究途径. 见: 郑伯璜,黄国隆,郭建志主编. 海峡两岸企业文化. 台北:远流图书出版公司, 1998, 217 - 266.

(本文编辑 谢 贞)