

护士留职意愿状况及其与社会支持、D 型人格的相关关系

刘珂¹, 宋春发², 成守珍¹, 王小文², 肖琛², 肖翔²

(1 中山大学附属第一医院; 2 中山大学公共卫生学院, 广东广州, 510080)

[摘要] **目的** 探讨护士留职意愿状况及其与社会支持、D 型人格的相关关系。**方法** 2015 年 7~9 月对广州市某 3 家三级甲等综合性医院的 329 名护士进行问卷调查, 了解护士留职意愿状况及其与社会支持、D 型人格的相关性, 社会支持在 D 型人格对护士留职意愿影响中的中介效应。**结果** 本研究中护士留职意愿总分 (20.75 ± 4.48) 分, 社会支持总分 (38.19 ± 7.51) 分, 均处于中等水平, 护士 D 型人格率 43.46%; 护士留职意愿得分与社会支持及其各维度得分呈正相关关系, 与 D 型人格及其各维度得分呈负相关关系; 社会支持及其各维度得分与 D 型人格及其各维度得分呈负相关关系, 差异均有统计学意义 (均 $P < 0.05$); 社会支持是 D 型人格影响护士留职意愿的中介变量 (可解释总效应的 34.20%)。**结论** 护士留职意愿、社会支持得分处于中等水平, D 型人格率较高, 护士 D 型人格倾向越低、社会支持越高, 其留职意愿越强烈; 通过增加社会支持可提高 D 型人格倾向护士的留职意愿。

[关键词] 护士; D 型人格; 留职意愿; 社会支持

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2016)09-0006-06 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2016.09.002

Correlations of nurse intention to continue work contracts, social support and type D personality

Liu Ke, Song Chunfa, Cheng Shouzhen, Wang Xiaowen, Xiao Chen, Xiao Xiang//Modern Clinical Nursing, -2016, 15(9):6.

[Abstract] **Objective** To explore the correlations of nurse intention to continue work contracts, social support and type D personality. **Method** The questionnaire survey was performed among 329 nurses from 3 hospitals in Guangzhou during July and September 2015 to investigate the relationships between nurse intention to remain, social support and type D personality and explore the mediating effect of social support on type D personality. **Results** The scores on the nurses' intention to continue their work contracts and social support were (20.75 ± 4.48) and (38.19 ± 7.51), respectively. The rate of type D personality of the nurses was 43.46% in this study. Their intention to continue their work contract was positively correlated with all the dimensions of social support, while negatively correlated with type D personality ($P < 0.05$). Social support played an intermediary role between type D personality and nurse's intention to continue work contracts. **Conclusions** The scores on their intention to continue their work contracts and social support are all above the medium level. The rate of type D personality is high. The higher the intention to continue their work contract, the higher the social support and the lower the type D personality score. We can enhance nurse intention to continue their work contracts by improving the social support for the nurses of type D personality.

[Key words] nurses; type D personality; intention to continue work contract; social support

全球护理事业一直面临的主要问题是长期并将持续存在的护士短缺, 在我国尤为严重。数据显示^[1], 到 2014 年底我国注册护士人数已达到 300.4 万人, 注册护士数达到 2.20 人/每千人口, 然而这

一数字距离国际平均水平仍有较大差距。目前, 国内研究护士短缺问题主要集中在离职倾向上, 本研究从护士留职意愿角度出发探索稳定护理队伍的相关因素。国外研究报道^[2], 护士留职意愿是预测护士继续在组织中工作的重要因子。同时, 有研究表明^[3], 护士的留职意愿与其社会支持相关; 而 D 型人格能影响人的社会支持^[4]。本研究对广州市某 3 所三级甲等综合医院的 329 名护士进行调查, 探讨护士留职意愿状况及其与社会支持、D 型人格的相关性, 为临床护理管理提供理论依据, 现报道如下。

[基金项目] * 本课题为中山大学 2015 年学生暑期科研暨科研小组活动立项项目, 项目编号医教[2015]71 号 40。

[收稿日期] 2016-05-12

[作者简介] 刘珂(1989-), 女, 河南许昌人, 在读硕士。

[通信作者] 成守珍, 护理部主任, 主任护师, 硕士, E-mail: szcheng05@126.com。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究采用便利抽样法,于2015年7~9月选择广州市某3家三级甲等综合性医院的临床护士作为研究对象。纳入标准:临床工作1年及以上;无慢性疾病。排除标准:实习生和进修人员。研究对象均知情同意,自愿参与本研究。

1.2 研究方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 社会人口学特征 自行设计,包括护士年龄、性别、婚姻状况、学历、职称、职务、工龄、个人月收入、用工形式、户籍等。

1.2.1.2 护士留职意愿问卷 采用由国外学者Turnley和Feldman^[5]1998年编制的护士留职意愿问卷,并由学者王琳^[6]于2011年汉化修订。该问卷由6个条目单维度构成,采用Likert 5级计分法,每个条目计1~5分,表示从“绝对不可能”到“非常可能”,总分为30分,得分越高说明其留职意愿越强烈。本研究该问卷Cronbach's α 系数为0.76,重测系数为0.81。

1.2.1.3 社会支持评定量表(social support revalued scale,SSRS) 采用由肖水源^[7]1986设计并于1994年修订的SSRS。该量表包括客观支持(3个条目)、主观支持(3个条目)支持利用度(4个条目)。第1~4和8~10条,选择1、2、3、4选项分别计1、2、3、4分;第5条分A、B、C、D 4项计总分,每项从无到全力支持分别计1~4分;第6、7条(各有9个来源选项)如回答“无任何来源”则计0分,回答“下列来源”者,有几个来源就计几分;总分62分,总得分和各分量表得分越高说明社会支持程度越好。本研究该问卷各维度Cronbach's α 系数为0.89~0.94,重测系数为0.82。

1.2.1.4 D型人格量表(type D scale,DS14) 采用Denolle^[8]2005年编制并由于肖楠等^[9]修订的中文版DS14。该量表包括消极情感(NA)和社交抑制(SI)两个维度,每个维度均有7个条目。量表采取Likert 5级计分法,每个条目计0~4分。DS14将NA ≥ 10 分且SI ≥ 10 分的受测者判定为具有D型人格。本研究该问卷各维度Cronbach's α 系数为

0.89~0.94,重测系数为0.88。

1.2.2 调查方法 调查由经过统一培训的调查员负责,向其讲解调查的目的及意义,征得临床护士同意,采用面对面问卷调查法。共发放调查问卷360份,回收338份,其中有效问卷329份,有效回收率为91.39%。

1.3 统计学方法

数据应用Epidata3.1双人录入,经过一致性检验;数据采用SPSS21.0统计软件包进行统计学分析。采用的统计方法有描述性统计、 t 检验、Spearman相关分析、中介效应分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士留职意愿、社会支持得分和D型人格情况

本研究中护士留职意愿总分(20.75 ± 4.48)分,社会支持总分(38.19 ± 7.51)分,均处于中等水平;D型人格143例,占43.46%。

2.2 不同人口学特征护士留职意愿得分情况比较

不同人口学特征护士其留职意愿得分情况比较见表1。由表1可见,在二分类人口因素中,女性护士比男性留职意愿高,护士长比护士高,广东户籍护士比非广东户籍高,已婚护士比其他高,正式编制护士比合同编制高,组间比较,差异具有统计学意义(均 $P < 0.05$)。在多分类人口因素中,年龄、工龄、职称、个人月收入在留职意愿得分比较,差异具有统计学意义(均 $P < 0.001$),进一步两两比较显示,年龄 ≥ 36 岁护士比年龄 < 36 岁留职意愿高,工龄 ≥ 10 年护士比工龄 < 10 年留职意愿高,主管护师及以上护士比护士、护师留职意愿高,个人月收入 ≥ 7 千元护士比月收入 < 7 千元留职意愿高,组间比较,差异具有统计学意义(均 $P < 0.05$),其他组间比较,均 $P > 0.05$,差异无统计学意义。

2.3 D型人格与非D型人格护士留职意愿、社会支持及其各维度得分比较

D型人格与非D型人格护士留职意愿、社会支持及各维度得分比较见表2。由表2可见,D型人格其留职意愿总分与客观支持、主观支持、支持利用度及社会支持总分均明显低于非D型人格,组间比较,均 $P < 0.05$,差异具有统计学意义。

表 1 不同人口学特征护士留职意愿得分情况比较 [n = 329;n(%);分, $\bar{x} \pm s$]

项目	n	留职意愿得分	统计量	P	两两比较
性别					
男	24(7.29)	18.66 ± 4.38	t = -2.389	0.017	
女	305(92.71)	20.91 ± 4.46			
职务					
护士长	28(8.51)	22.92 ± 5.06	t = 2.701	0.007	
护士	301(91.49)	20.54 ± 4.38			
户籍					
广东	199(60.49)	21.17 ± 4.39	t = 2.132	0.034	
非广东	130(39.51)	20.10 ± 4.56			
婚姻					
已婚	157(47.72)	21.63 ± 4.31	t = 3.478	0.001	
其他***	172(52.28)	19.94 ± 4.50			
用工形式					
正式编制	100(30.40)	21.95 ± 4.90	t = 3.264	0.001	
合同编制	229(69.60)	20.22 ± 4.19			
学历					
大专及以下	73(22.19)	21.19 ± 4.12	t = 0.958	0.339	
本科及以上	256(77.81)	20.62 ± 4.58			
年龄(岁)					
①≤ 25	114(34.65)	19.84 ± 4.38	F = 16.123	< 0.001	①与③**
②26 ~ 35	144(43.77)	20.21 ± 4.36			②与③**
③≥ 36	71(21.58)	23.29 ± 3.97			
工龄(年)					
①≤ 2	102(31.01)	19.71 ± 4.60	F = 12.903	< 0.001	①与④**
②3 ~ 5	72(21.88)	19.94 ± 4.24			②与④**
③6 ~ 9	62(18.84)	19.90 ± 4.29			③与④**
④≥ 10	93(28.27)	23.07 ± 3.83			
职称					
①主管护师及以上	60(18.24)	23.31 ± 4.23	F = 13.152	< 0.001	①与②**
②护师	147(44.68)	20.35 ± 4.25			①与③**
③护士	122(37.08)	19.96 ± 4.46			
个人月收入(千元)					
①< 5	64(19.45)	19.55 ± 5.24	F = 8.266	< 0.001	①与③**
②5 ~ 6	143(43.47)	20.06 ± 4.28			①与④**
③7 ~ 8	67(20.36)	21.54 ± 3.67			②与③*
④≥ 9	55(16.72)	22.95 ± 4.11			②与④**

注: *P < 0.05, **P < 0.01, ***其他包括未婚、丧偶、离异

表 2 D 型人格与非 D 型人格护士留职意愿、社会支持及其各维度得分比较 (分, $\bar{x} \pm s$)

项目	非 D 型人格(n = 186)	D 型人格(n = 143)	t	P
留职意愿得分	21.47 ± 4.46	19.81 ± 4.36	3.598	0.001
客观支持	9.37 ± 3.14	8.03 ± 2.37	4.385	< 0.001
主观支持	22.02 ± 4.89	20.09 ± 4.26	3.820	< 0.001
支持利用度	8.40 ± 1.80	7.98 ± 1.58	2.216	0.027
社会支持总分	39.79 ± 7.98	36.10 ± 6.29	4.538	< 0.001

2.4 护士留职意愿与 D 型人格、社会支持的相关分析

护士留职意愿与 D 型人格、社会支持的相关分析见表 3。由表 3 可见,护士留职意愿得分与社会

支持及其各维度得分呈正相关关系,与 D 型人格及其各维度得分呈负相关关系;社会支持及其各维度得分与 D 型人格及其各维度得分呈负相关关系,差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$)。

表 3 护士留职意愿与 D 型人格、社会支持的相关分析 ($n = 329; r$)

项目	1	2	3	4	5	6	7	8
1 消极情感	1.000							
2 社交压抑	0.710**	1.000						
3 D 型人格总分	0.833**	0.714**	1.000					
4 客观支持	-0.170**	-0.225**	-0.218**	1.000				
5 主观支持	-0.160**	-0.201**	-0.186**	0.502**	1.000			
6 支持利用度	-0.159**	-0.200**	-0.115**	0.246**	0.352**	1.000		
7 社会支持总分	-0.205**	-0.259**	-0.231**	0.743**	0.917**	0.535**	1.000	
8 留职意愿总分	-0.187**	-0.136*	-0.199**	0.156**	0.238**	0.165**	0.251**	1000

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

2.5 社会支持在 D 型人格类型和留职意愿间的中介效应分析

社会支持在 D 型人格类型和留职意愿间的中介效应分析见表 4。由表 4 可见,留职意愿与 D 型人格、社会支持之间具有显著相关,满足中介效应分析的条件。本研究以留职意愿做因变量、以 D 型人格做自变量、以社会支持做中介变量进一步探索。

根据温忠麟等^[10]对中介效应判定标准介绍,在引入社会支持之后,D 型人格对留职意愿的直接预测系数由 $c = -0.184$ 降低为间接预测系数 $c' = -0.128$,且作用均显著($P < 0.05$),说明社会支持对 D 型人格影响护士留职意愿具有部分中介效应。本研究社会支持可以解释 D 型人格对护士留职意愿总效应的 34.20%(ab/c)。

表 4 社会支持在 D 型人格类型和留职意愿间的中介效应分析 ($n = 329$)

因变量	自变量	R^2	R^2_{adj}	F	β'	t
留职意愿	D 型人格类型	0.034	0.031	11.403**	$c = -0.184$	-3.377**
社会支持	D 型人格类型	0.059	0.056	20.589**	$a = -0.243$	-4.538**
留职意愿	社会支持	0.067	0.064	23.601**	$b = 0.259$	4.858**
留职意愿	D 型人格类型	0.083	0.077	14.702**	$c' = -0.128$	-2.341*
	社会支持				0.228	4.175**

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

3 讨论

3.1 护士留职意愿情况分析

护士留职意愿是指护士考虑专业领域发展生涯,自觉继续留在组织中的可能^[11]。本研究发现,护士留职意愿处中等水平,与王琳^[6]对上海 4 个中心城区各个等级医院调查的 1284 名护士留职意愿得分(21.19 ± 4.12)分基本一致。同时发现,护士长比护士的留职意愿高,主管护师及以上护士比护士、护师留职意愿高,已婚护士比其他(未婚、丧偶、

离异)留职意愿高,年龄 ≥ 36 岁护士比年龄 < 36 岁留职意愿高,工龄 ≥ 10 年护士比工龄 < 10 年留职意愿高,个人月收入 ≥ 7 千元护士比月收入 < 7 千元留职意愿高,这与相关研究^[6,12]结果相似。分析原因,具有以上特征的护士群体其家庭、工作相对稳定,收入及社会地位相对较高,因此留职意愿较强。本研究同时发现,本地户籍比外地户籍、正式编制护士比合同编制留职意愿高,提示户籍和用工形式可能影响护士的留职意愿。

3.2 护士留职意愿与社会支持、D 型人格的相关关系分析

社会支持是指来自社会各方面包括家庭、亲属、朋友、同事、党团工会等个人或组织所给予的精神上或物质上的帮助和支援^[13]。D 型人格又称忧伤人格,由荷兰心脏学家 Denollet 首次提出,包括消极情感和社交抑制两方面的特质,即经常体验忧伤、悲观、易怒等负面情绪,且在社交中有抑制情感表达的特点^[8]。目前,D 型人格在心血管患者研究中使用较多,但其属于正常的人格特征,也适用于社区人群^[8,14]。本研究结果显示,护士社会支持呈中等水平,与谢敏叶等^[15]对温州市不同级别医院 387 名护士社会支持得分(38.63 ± 5.81)分基本一致;护士 D 型人格率 43.46%,高于于肖楠等^[9]完成中文版修订的 D 型人格量表时调查两所大学的 266 名大学生的 31.6%。这可能与护士工作要求严谨且具有高风险有关。同时结果显示,护士留职意愿与社会支持及其各维度得分呈正相关,与 D 型人格及其各维度得分呈负相关(均 $P < 0.05$)。这说明得到越多社会支持的护士其留职意愿越强,越有利于护理队伍的稳定性;越有 D 型人格倾向的护士其留职意愿越低,这可能与 D 型人格员工对职业认知感不高有关^[16]。本研究结果显示,社会支持及其各维度得分与 D 型人格及各维度得分呈负相关关系(均 $P < 0.05$),说明 D 型人格护士趋向获得较少社会支持,这与相关研究结论相似^[17-18]。可能与 D 型人格护士容易遭受焦虑、抑郁等负面情绪^[15,18]及在社会交往中倾向消极应对的方式^[19]有关。

3.3 社会支持在 D 型人格和留职意愿间的中介效应

本研究结果显示,社会支持是 D 型人格影响留职意愿间的中介变量,社会支持可以解释 D 型人格影响护士留职意愿总效应的 34.20%。说明 D 型人格相对非 D 型人格因获得较少的社会支持,从而留职意愿较低。相关研究显示^[20],D 型人格通过影响社会支持而更容易感受到职业疲溃感,这可能也是 D 型人格护士留职意愿相对较低的原因之一。提示,管理者要甄别护士的人格特点,提供相应组织支持,改善护士的 D 型人格倾向,从而加强其留职意愿。

4 结论

本研究结果显示,护士留职意愿与社会支持在中等水平,护士 D 型人格率较高;护士 D 型人格倾向越低、社会支持越高,护士留职意愿越强烈;社会支持是 D 型人格影响护士留职意愿的中介变量。提示管理者应重视护士的人格类型,组织构建完善的社会支持系统,提高护士留职意愿,进而维持护理队伍的稳定性。

参考文献:

- [1] 国家卫生和计划生育委员会. 中国卫生和计划生育年鉴 2015[M]. 北京:中国协和医科大学出版社,2015: 25-37.
- [2] Ellenbecker CH. A theoretical model of job retention for home health care nurses[J]. J Adv Nurs,2004,47(3): 303-310.
- [3] Liu J,Liu YH. Perceived organizational support and intention to remain;the mediating roles of career success and self-esteem[J]. Int J Nurs Pract, 2015,22(2):205-214.
- [4] Horwood S, Anglim J, Tooley G. Statistically modelling the relationships between Type D personality and social support, health behaviors and symptom severity in chronic illness groups[J]. Psychol Health,2016,39(6):1-17.
- [5] Turnley WH,Feldman DJ. Psychological contract violations during corporate restructuring[J]. Hum Resource Management,1998,37(9):71-83.
- [6] 王琳. 护士留职意愿理论模型的研究[D]. 上海:第二军医大学,2011.
- [7] 肖水源. 社会支持评定量表的理论基础与研究应用[J]. 临床精神医学杂志,1994,4(2):98-100.
- [8] Denollet J. DS14: standard assessment of negative affectivity, social inhibition, and type D personality[J]. Psychosom Med,2005,67(1):89-97.
- [9] 于肖楠,张建新. D 型人格量表(DS14)在中国两所大学生样本中的试用[J]. 中国心理卫生杂志,2006,20(5):313-316.
- [10] 温忠麟,叶宝娟. 中介效应分析:方法和模型发展[J]. 心理科学进展,2014,22(5):731-745.
- [11] Price JL, Mueller CW. A causal model for turnover for nurses[J]. Acad Manage J,1981,24(3):543-565.
- [12] Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, et al. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding[J]. J Adv Nurs, 2010, 66(1):22-32.
- [13] 林崇德,杨治良. 心理学大辞典[M]. 上海:上海教育出版社,2003:1078.