

# 临床专科护士工作嵌入与留职意愿的现状及其相关性\*

强亚红, 孙利

(宝鸡市中心医院, 陕西宝鸡, 721008)

**[摘要]** **目的** 了解临床专科护士工作嵌入、留职意愿现状, 探讨两者之间的相关性。**方法** 采用一般情况调查表、工作嵌入量表、留职意愿量表对 200 名临床专科护士进行调查。**结果** 临床专科护士工作嵌入得分为  $(3.40 \pm 0.46)$  分, 社区联结维度得分  $(3.68 \pm 0.67)$  分, 组织牺牲维度得分  $(3.12 \pm 0.53)$  分; 留职意愿得分为  $(3.69 \pm 0.80)$  分。临床专科护士工作嵌入及其社区匹配、社区牺牲维度与留职意愿呈正相关 ( $P < 0.05$  或  $P < 0.01$ )。社区匹配可以作为预测专科护士留职意愿的主要因素。**结论** 临床专科护士留职意愿和工作嵌入处于中等偏上水平, 护理管理者应重视专科护士需求, 提供专科护士相互交流的平台等, 以提高专科护士工作嵌入水平, 从而提高其留职意愿。

**[关键词]** 专科护士; 工作嵌入; 留职意愿

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2017)07-0005-05 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.07.002

## Relevance of job embeddedness of clinical specialist nurses and intent to stay

Qiang Yahong, Sun Li//Modern Clinical Nursing, -2017, 16(7):5.

(Department of Anesthesiology, Baoji Central Hospital, Baoji, Shanxi, 721008)

**[Abstract]** **Objective** To investigate the status quo of job embeddedness and intent to stay among the clinical specialist nurses and to explore the correlation between them. **Method** A total of 200 clinical specialist nurses participated in the investigation by means of general nurses' questionnaire, job embeddedness scale and intent to stay scale. **Results** The score of job embeddedness was  $(3.40 \pm 0.46)$ , the dimension of community association scored highest  $(3.68 \pm 0.67)$ , the dimension of organization sacrifice the lowest  $(3.12 \pm 0.53)$  and the intent stay  $(3.69 \pm 0.80)$ . There was a positive correlation between job placement and intent to stay as well as its dimensions of community matching, organization sacrifice ( $P < 0.05$  or  $P < 0.01$ ). Community matching served as a major factor in predicting the intent of a specialist nurse. **Conclusion** Nursing managers should pay attention to the needs of specialist nurses and take relevant measures to improve the job embeddedness level of specialist nurses and thus improve their intent to stay as well.

**[Key words]** specialized nurses; job embeddedness; intent to stay

**[基金项目]** \* 本课题为陕西省医学技术研究项目, 项目编号为 1253207。

**[收稿日期]** 2017-02-14

**[作者简介]** 强亚红 (1978-), 女, 陕西宝鸡人, 主管护士, 本科, 主要从事临床护理工作。

工作嵌入指个体被嵌入到一个由其所处环境、群体、社区及朋友等组成的关系网络中, 个体的各种决策和行为选择不同程度受到其影响<sup>[1]</sup>。留职意愿指个人想继续留任目前工作单位, 不去寻找其他工作机会的倾向强度<sup>[2]</sup>。研究表明<sup>[3-4]</sup>, 工作

(5):677-701.

- [8] 刘秀娜, 周娟, 张翠华, 等. 重庆主城区社区护士的工作满意度调查及影响因素分析[J]. 护理学报, 2009, 16(21):5-8.
- [9] 刘红敏. 齐齐哈尔市社区护士工作满意度影响因素的研究[J]. 中国实用护理杂志, 2011, 27(31):59-61.
- [10] 唐湘铎. 合同护士工作满意度与离职意愿调查分析及管理对策[J]. 当代护士(学术版), 2007(6):108-110.
- [11] 许萍, 朱磊, 吕卓鸿, 等. 岗位培训对社区护士核心能力的影响研究[J]. 中华现代护理杂志, 2015, 21(31):

3818-3820.

- [12] 彭迎春, 苏宁, 何永洁, 等. 社区卫生服务机构岗位特征工作分析研究[J]. 中国全科医学, 2011, 14(10):1058-1062.
- [13] 赵纯红, 沙莎. 上海市浦东新区社区护士核心能力调查研究[J]. 护理研究, 2014, 28(1 下旬版):301-303.
- [14] LU H, WHILE A E, BARRIBALL K L. Job satisfaction among nurses: a literature review[J]. International Journal of Nursing Studies, 2005, 42(2):211-227.

[本文编辑:李彩惠]

相关因素、环境因素、工作场所、社会支持等与护士留职意愿有关。目前,我国由于缺乏临床专科护士准入制度,使得大部分医院出现专科护士培训使用脱节,多数专科护士培训后仍从事常规护理工作,很大程度上束缚了专科护理的发展<sup>[5]</sup>。专科护士作为专科领域的特殊人才,其人才转移和智力流动在不断增加,造成临床护理人才流失及教育资源的浪费<sup>[6]</sup>。鉴于此,本研究旨在通过对临床专科护士工作嵌入与留职意愿的研究,关注组织内、外部环境层面和个体层面,预测临床专科护士的留职意愿,为管理者采取有效的管理策略、建立良好的人力资源保障体系提供依据。现将结果报道如下。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

2016年7月-9月,采取便利抽样的方法选取宝鸡市3家三级甲等综合医院的临床专科护士为研究对象。纳入标准:注册护士;知情同意并且自愿参加本研究;获得专科护士证书1年以上。排除标准:调查期间外出进修或休假者;调转其他科室,不再从事临床护理工作。符合入选标准的临床专科护士为200名,男30名,女170名,年龄26~47岁,平均 $(33.40\pm 5.05)$ 岁;护龄2~22年,平均 $(12.20\pm 6.53)$ 年。科室:急诊科40名,手术室66名,ICU44名,血液科21名,其他29名。学历:大专78名,本科及以上122名。职称:护师86名,主管护师75名,副主任护师及以上39名。职务:护士142名,护士长58名。

### 1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查问卷 调查问卷自行设计,内容包括性别、年龄、护龄、科室、学历、职称、职务等。

1.2.2 工作嵌入量表 该量表<sup>[7]</sup>包括组织匹配(7个条目)、组织牺牲(9个条目)、组织联结(7个条目)、社区匹配(5个条目)、社区牺牲(3个条目)、社区联结(6个条目)共6个维度37个条目。每个条目采用Likert 5级评分法,1~24条目从“非常不同意”至“非常同意”分别计1~5分;25~37条目视情况给予相应分数,如“离婚无子女”计1分,“未

婚”计2分,“离婚有子女”计3分,“已婚无子女”计4分,“已婚有子女”计5分。得分越高表明工作嵌入程度越强。量表Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.881。

1.2.3 护士留职意愿量表 该量表由陶红和王琳<sup>[8]</sup>进行汉化和修订,形成中文版,问卷包括:①您继续从事护理工作的可能性;②如果有其他工作机会,您会考虑离开目前的护理工作岗位;③您努力寻求一份新工作的频率;④以下哪种陈述能够最清晰的反映您的想法;⑤您肯定不会在明年寻找新工作(非护理性质);⑥您从来没有考虑离开护理岗位,共6个条目。每个条目采用Likert 5级评分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别计1~5分。得分越高表明留职意愿越强。量表Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.766。

### 1.3 调查方法

调查在征得被调查者知情同意下进行,问卷由研究人员使用统一指导语,通过现场、电子邮件、微信等方式发放问卷,采用不记名方式填写,问卷空白或填写缺项者视为无效问卷。共发放问卷218份,回收有效问卷200份,有效回收率为91.74%。

### 1.4 统计学方法

数据采用SPSS13.0软件进行统计学分析。计数资料采用频数进行描述;计量资料采用均数 $\pm$ 标准差进行描述;临床专科护士工作嵌入与留职意愿的相关性采用Pearson相关分析;临床专科护士留职意愿的影响因素采用多元逐步回归分析。

## 2 结果

### 2.1 临床专科护士工作嵌入状况

临床专科护士工作嵌入总分 $(125.80\pm 17.02)$ 分,均分 $(3.40\pm 0.46)$ 分,其各维度均分依次为:社区联结 $(3.68\pm 0.67)$ 分、社区匹配 $(3.54\pm 0.54)$ 分、组织匹配 $(3.50\pm 0.56)$ 分、社区牺牲 $(3.36\pm 0.47)$ 分、组织联结 $(3.20\pm 0.45)$ 分、组织牺牲 $(3.12\pm 0.53)$ 分。

### 2.2 临床专科护士留职意愿状况

临床专科护士留职意愿总分 $(22.14\pm 4.80)$ 分,均分 $(3.69\pm 0.80)$ 分,其各条目得分见表1。

### 2.3 临床专科护士工作嵌入与留职意愿的相关性

临床专科护士工作嵌入与留职意愿的相关性见表2。从表2可见,临床专科护士工作嵌入总分

表 1 临床专科护士留职意愿量表各条目得分  
( $n=200$ ; 分,  $\bar{x} \pm s$ )

条目	得分
1 您继续从事护理工作的可能性	4.28±1.01
2 如果有其他工作机会, 您会考虑离开目前的护理工作岗位	2.69±0.96
3 您努力寻求一份新工作的频率	4.53±0.72
4 以下哪种陈述能够最清晰的反映您的想法	3.13±1.08
5 您肯定不会在明年寻找新工作(非护理性质)	3.97±1.05
6 您从来没有考虑离开护理岗位	3.51±0.91

表 2 临床专科护士工作嵌入与留职意愿的相关性  
( $n=200, r$ )

项目	留职意愿
组织匹配	0.249
社区匹配	0.534**
组织牺牲	0.326
社区牺牲	0.457*
组织联结	0.150
社区联结	0.302
工作嵌入总分	0.431*

注: \* 为  $P<0.05$ ; \*\* 为  $P<0.01$

表 3 临床专科护士留职意愿影响因素的自变量赋值方式

项目	赋值方式
性别	男=0; 女=1
学历	中专=1; 大专=2; 本科=3
职称	护师=1; 主管护师=2; 副主任护师及以上=3
职务	护士=0; 护士长=1

表 4 临床专科护士留职意愿影响因素的多元逐步回归分析结果

项目	$B$	$SE$	$\beta$	$t$	$P$
常数项	0.176	0.145	-	1.242	0.020
学历	0.468	0.182	0.436	2.687	0.003
社区匹配	0.772	0.263	0.622	2.956	0.001

注:  $R^2=0.332$ ;  $F=10.326$ ;  $P=0.007$

及社区匹配、社区牺牲维度与留职意愿均呈正相关( $P<0.05$  或  $P<0.01$ )。

2.4 临床专科护士留职意愿的影响因素

以临床专科护士留职意愿为因变量,以工作嵌入各维度得分、一般资料为自变量,对临床专科护士留职意愿进行多元逐步回归分析,年龄、护龄、

工作嵌入各维度以实际值代入,其他自变量赋值方式见表 3,多元逐步回归分析结果见表 4。从表 4 可见,学历和工作嵌入的社区匹配维度是影响临床专科护士留职意愿的主要影响因素。

3 讨论

3.1 临床专科护士工作嵌入处于中等偏上水平

随着护理学科的飞速发展,临床护理实践科学化、专业化水平的不断提高,全国各地都陆续开展各临床专科护士培养工作<sup>[9-10]</sup>。由于缺乏专科护士准入制度,多数专科护士培训后仍从事常规护理工作,从而制约了专科护理的发展。本结果显示,临床专科护士工作嵌入总均分为(3.40±0.46)分,结果提示,临床专科护士工作嵌入处于中等偏上水平,与相关研究结果相类似<sup>[11]</sup>。各维度得分中,社区联结维度得分最高,得分最低的维度是组织牺牲。社区联结指个体与机构、他人间正式的和非正式的联系<sup>[12]</sup>,包括朋友、家庭、社团等与个体所生活的自然环境。研究表明<sup>[13]</sup>,职业生涯的任一阶段都与家庭、生活因素密切相关。工作与家庭、生活间的潜在冲突对职业生活的影响往往超过个人发展目标对职业的影响。临床专科护士除了完成繁重的护理工作之外,还要承担护理科研和教学工作,繁忙的工作增加其工作的倦怠感和导致其产生角色冲突。建议管理者除了关注专科护士工作成就需要和自我实现需要外,还应权衡考虑其家庭、生活、社会地位,尽量缓解其角色压力,帮助其做好生活家庭安置、解决孩子入学等,增加专科护士社区联结,提高其工作嵌入水平。组织牺牲指个体离职后感知到的将会丧失的物质利益和心理上预期益处<sup>[1]</sup>,包括失去同事、健康与养老金计划变故等。临床专科护士作为临床护理领域的中高端人才,很难满足于一般事务性工作,更热衷于挑战性、创造性工作,注重自我价值的实现,一旦不能满足,可能会另谋高就以期自我实现。建议管理者注重入职匹配,适时将人才使用与其素质能力相匹配,实现良好的组织绩效,保持合理的人才流动,增强其创新能力和环境适应能力。

3.2 临床专科护士留职意愿处于中等偏上水平

本结果显示,临床专科护士留职意愿总均分为

( $3.69 \pm 0.80$ )分,处于中等偏上水平,与刘克英等<sup>[14]</sup>研究结果相类似;结果还发现,临床专科护士在如果有其他工作机会,您会考虑离开目前的护理工作岗位条目得而最低,为( $2.69 \pm 0.96$ )分。研究表明<sup>[15]</sup>,个人职业认同是促进其留职的重要影响因素。也就是说,专科护士留职意愿与留职行为密切相关,提高专科护士的留职意愿水平能够在很大程度上提高护理服务质量水平及患者满意度。专科护士受教育程度提高,自我及职业期望值也相应提高<sup>[16]</sup>。由于临床普遍存在角色定位模糊、缺乏政策支持、工作岗位价值无体现、缺少再教育机会等问题,使其心理失衡,职业态度消极,影响其留职意愿。提示护理管理者应结合科室发展情况,有意识加强专科护士职业情感培养,提升其职业认同水平;了解影响临床专科护士留职意愿的相关因素,并制订相关措施,提高专科护士留职意愿,以利于专科护士人才队伍的稳定、健康发展。

### 3.3 临床专科护士工作嵌入水平可影响其留职意愿

本结果发现,专科护士工作嵌入总分与留职意愿存在正相关( $P < 0.05$ ),即专科护士工作嵌入水平越高,其留职意愿就越强;并且学历、社区匹配是影响临床专科护士留职意愿的主要影响因素。研究表明<sup>[17]</sup>,早期为学习职业技能进行的人力资本投资会增强个体的工作嵌入。本调查对象本科及以上学历水平占绝大部分,工作中很快成长为独当一面的科室骨干,与同行建立良好的社会关系,进一步促进其工作嵌入。职业转换意味着需要放弃前期高额的人力资本投资,因此高学历护士一般有着较高的工作嵌入<sup>[18]</sup>。社区匹配指个体在所居住社区感到兼容与舒适,或社区户外活动、教育资源、政治宗教氛围、娱乐活动等富有地方特色而吸引人<sup>[1]</sup>。本研究发现,社区匹配能促进临床专科护士留职,该研究结果与梅花等<sup>[12]</sup>对护士的调查的结果略有不同,可能是因为专科护士作为科室骨干,工作中多承担重要临床任务,体验到更多的价值感与成就感,使其对生活质量要求相对较高,对自身所处社区的环境、交通、治安等要求较高,使社区匹配的认知度相应较高。本研究发现,社区牺牲与临床专科护士留职水平存在正相关( $P$

$< 0.05$ ),说明提高专科护士非常关心的与她们自己工作及生活有关的包括工资报酬、各种津贴、工作提升机会及各种福利将会促进其专科护士留职水平。因此,医院管理者应更多关注临床专科护士工作嵌入与留职意愿的状况,了解组织内、外部环境层面和个体层面,全面地预测临床专科护士的留职意愿,为采取有效的管理策略、建立良好的人力资源保障体系提供依据;营造良好的学习氛围,鼓励护士不断学习,提供相互沟通交流的信息平台,满足其自我提高发展需求;制订相关留职策略,如降低劳动强度、提高工资待遇、弹性排班等;鼓励护士积极参与社区活动,加强护士与社区社会环境的良好契合,感受社区文化环境的亲和力和包容性,使临床专科护士身心得以全方位的积极发展与提高。

## 4 结论

研究表明,临床专科护士留职意愿和工作嵌入处于中等偏上水平;临床专科护士工作嵌入对其留职意愿有显著正向预测作用,增强专科护士工作嵌入水平可以提高其留职意愿。工作嵌入是一个复杂系统,个体特征、组织因素、环境因素等都可能对其产生影响,因此,提高专科护士的工作嵌入水平的具体措施还要因人而异,重视临床专科护士需求,提供相互交流的平台,以提高专科护士工作嵌入水平,从而提高其留职意愿。

## 参考文献:

- [1] MITCHELL TR, HOLTOM BC, LEE TW, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Acad Manage J, 2001, 44(6):1102-1121.
- [2] 刘长风,翟军亚,刘春莉. 基于心理资本干预的临床护士留职意愿研究[J]. 中国实用护理杂志, 2016, 32(15): 1152-1155.
- [3] 闭海容,蒋维连,戴玉琴. 护士职业延迟满足对其留职意愿影响的研究[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(8):536-537.
- [4] 邵君丽,黄燕梅,许薇,等. 急诊科护士留职意愿与职业承诺、护士长领导方式的相关性[J]. 现代临床护理, 2013, 12(11):5-11.
- [5] 何圣红,夏海鸥,章涇萍,等. 血液净化专科护士工作作用和阻碍因素的质性研究[J]. 中国实用护理杂志,



2015, 31(14):1072-1075.

[6] 陈敏, 张祎炜, 苏文杨, 等. 临床专科护士核心自我评价与留职意愿的现状及其相关性[J]. 现代临床护理, 2016, 15(10):10-13.

[7] 梁小威. 基于工作嵌入模式组织核心员工保持性因素研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2006.

[8] 陶红, 王琳. 中文版护士留职意愿问卷的修订[J]. 第二军医大学学报, 2010, 31(8): 925-927.

[9] 柯彩霞, 方海云, 陈妙虹, 等. 广东省老年专科护士培训模式及实践效果分析[J]. 现代临床护理, 2016, 15(1): 69-73.

[10] 张振路, 史瑞芬, 郑志惠, 等. 广东省三级医院专科护士培养及思考[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(12): 840-842.

[11] 王凤菊, 李楠, 张国莉. 护士工作嵌入与离职意愿的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2014, 29(3): 58-60.

[12] 梅花, 秦秀芳, 崔屹, 等. 上海市中医院护士工作嵌入与离职意愿的相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2014, 14(5): 305-307.

[13] 方茜, 蒋维连, 柏晓玲, 等. 护士感知的组织氛围对护士工作沉浸的影响研究[J]. 中国实用护理杂志, 2016, 32(2): 146-149.

[14] 刘克英, 邓世红, 张霄泉, 等. 临床护士付出—获得不平衡与留职意愿的相关性研究 [J]. 护理管理杂志, 2015, 15(5): 311-312.

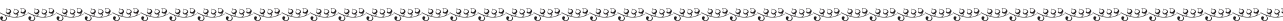
[15] 陈欣, 蒋维连. 员工援助计划服务对手术室护士职业价值观和工作压力的影响[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(33): 2565-2568.

[16] 孙言花, 叶志弘, 华宏妹, 等. 浙江省肿瘤专科护士培训体验的质性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2016, 32(27): 2150-2154.

[17] 袁庆宏, 陈文春. 工作嵌入的概念、测量及相关变量[J]. 心理科学进展, 2008, 16(6): 941-946.

[18] 郭静, 卢国华, 张倚玮, 等. 硕士学历护士职业嵌入现况及影响因素研究[J]. 护理学杂志, 2015, 30(6): 46-48.

[本文编辑: 郑志惠]



· 编读往来 ·

## 医学类论文中数字的用法

**阿拉伯数字使用规则:**①凡是可以使用阿拉伯数字而且很得体的地方, 均应使用阿拉伯数字; ②公历世纪、年代、年、月、日和时刻必须使用阿拉伯数字, 年份不能简写; ③计量单位前的数字和统计表中的数值一律使用阿拉伯数字; ④多位数的阿拉伯数字不能拆开转行。

**汉字数字的用法:**①数字作为词素构成定型词、词组、惯用语、缩略语或具有修辞色彩的词句, 应使用汉字, 例如: 十二指肠等; ②邻近的两个数字并列连用表示概数时, 应使用汉字, 连用的两个数字之间不加标点, 如三四家医院等; ③不定数次一律用汉字, 例如: 任何一例患者, 无一例死亡。

**参数与偏差范围的表示:**①数值范围号的使用应统一, 一般使用浪纹连接号“~”。②单位相同的参数范围, 只需写出后一个参数的单位, 例如: 35~45℃。③百分数范围: 前一个参数的百分号不能省略, 例如: 50%~60%。

[本刊编辑部]