

## 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\*

陈敏, 张祎炜, 苏文杨, 蒋维连

(山东省立医院保健外科, 山东济南, 250021)

**[摘要]** **目的** 了解临床专科护士核心自我评价与留职意愿的现状,并探讨其两者的相关性。**方法** 采用一般资料问卷、核心自我评价量表、留职意愿量表对 220 名临床专科护士进行调查。**结果** 临床专科护士核心自我评价总分( $36.42 \pm 5.86$ )分,均分( $3.62 \pm 0.59$ )分;留职意愿总分( $19.87 \pm 4.42$ )分,均分( $3.31 \pm 0.72$ )分;临床专科护士核心自我评价与留职意愿呈正相关( $r = 0.673, P = 0.001$ )。**结论** 临床专科护士留职意愿处于中等水平;核心自我评价处于中等偏上水平;核心自我评价越高其留职意愿越强烈。护理管理者应采取积极的措施提升专科护士核心自我评价,以提高其留职意愿,稳定护理队伍。

**[关键词]** 专科护士;核心自我评价;留职意愿

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2016)10-0010-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2016.10.003

### Core self-evaluations and willingness retention of nurse specialists

Chen Min, Zhang Weiwei, Su Wenyang, Jiang Weilian//Modern Clinical Nursing, -2016, 15(10):10.

**[Abstract]** **Objective** To investigate the core self-evaluations and retention willingness of clinical nurse specialist and explore the correlation between them. **Method** Two hundred and twenty nurse specialists from Jinan City participated in the survey by demographic data questionnaire, the core of self-rating scale and retention willingness scale. **Results** The general score on the core self-evaluation was ( $36.42 \pm 5.86$ ), averaged ( $3.62 \pm 0.59$ ). The total score on retention willingness was ( $19.87 \pm 4.42$ ), averaged ( $3.31 \pm 0.72$ ). Their core self-evaluation had significantly positive association with their retention willingness ( $r = 0.673, P = 0.001$ ). **Conclusions** The retention willingness of the clinical nurse specialists is at the middle level and so it is with their core self-evaluation. The higher the self-evaluation, the stronger their retention willingness is. Nursing administration should take measures to improve specialist nurses' core self-evaluation in order to improve their retention willingness and stabilize the nurse team.

**[Key words]** specialist nurses; core self-evaluation; retention willingness

核心自我评价是指个体对自己能力和价值的最基本评价,是对个人潜意识和更广泛、更高层人格概念的持久评价<sup>[1]</sup>,与薪酬、组织支持承诺、组织变革应对能力等呈正相关,可以直接预测生活满意度和工作满意度<sup>[2]</sup>。留职意愿是指个人想要继续留任自己目前工作的单位,而不去寻找其他工作机会的倾向强度<sup>[3]</sup>。研究表明<sup>[4]</sup>,留职意愿是护士留职的一个重要预测因子。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>[5-6]</sup>。目前,我国由于缺乏专科护士准入制度,使得大部分医院出现培训和使用脱节,多数专科护士培训后仍继续从事常规护理工作,很大程度上束缚了专科护理的发展<sup>[7]</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>[8]</sup>。如何吸纳、维系和激励专科护士已成为临床护理管理亟待解决的问题。本研究旨在通过对临床专科护士核心自我评价与其留职意愿的研究,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,现将方法和结果报道如下。

### 1 对象与方法

#### 1.1 对象

选取 2016 年 3 - 5 月山东省济南市 2 家三级

**[基金项目]** \* 本课题为山东省医学科技发展基金资助项目,项目编号为 ZR2015HM024。

**[收稿日期]** 2016-07-20

**[作者简介]** 陈敏(1977-),女,济南人,本科,主管护士,主要从事临床护理工作。

甲等综合医院和 2 家二级甲等综合医院临床专科护士 220 名为研究对象。纳入标准:①注册护士;②知情同意并且自愿参加本研究;③获得专科护士证书 1 年以上。排除标准:①调查期间外出进修或休假者;②调转其他非科室科室,不再从事临床护理工作。

## 1.2 调查工具

1.2.1 一般资料问卷 问卷自行设计,内容包括专科护士年龄、学历、工作年限、职务、编制、职称、婚姻状况、个人月收入等。

1.2.2 核心自我评价量表 核心自我评价量表包括自尊、控制源、一般自我效能和情绪稳定等 4 个维度共 10 个条目,每个条目采用 Likert 5 级计分,依次为非常不同意、不同意、不确定、同意、非常同意,分别计 1~5 分,总分 10~50 分,分数越高说明护士核心自我评价越高<sup>[9]</sup>。量表一致性系数为 0.83,分半信度为 0.84,具有较好的信度、效度。

1.2.3 护士留职意愿量表 该量表由陶红和王琳<sup>[10]</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。采用 Likert 5 级评分法,“绝不可能”“不可能”“不确定”“可能”“非常可能”分别赋予 1~5 分,得分越高说明留职意愿越强烈,均分 < 3.0 分为低水平,3.0~4.0 分为中等水平,> 4.0 分为高水平。问卷的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.766。

## 1.3 调查方法

在征得参与调查护士所在医院管理者同意的前提下,应用统一指导语发放问卷,问卷当场回收。本次调查共发放问卷 242 份,回收有效问卷 220 份,有效回收率为 90.91%。

## 1.4 统计学方法

数据采用 SPSS 16.0 进行统计学分析。计数资料用频数、百分比描述;计量资料采用均数 $\pm$ 标准差描述;临床专科护士核心自我评价和留职意愿相关性采用 Pearson 分析。

## 2 结果

### 2.1 临床专科护士一般资料

220 名临床专科护士均为女性,其一般资料见表 1。

### 2.2 临床专科护士核心自我评价与留职意愿得分

临床专科护士核心自我评价总分 ( $36.42 \pm 5.86$ ) 分,均分 ( $3.62 \pm 0.59$ ) 分;留职意愿总分 ( $19.87 \pm 4.42$ ) 分,均分 ( $3.31 \pm 0.72$ ) 分。

表 1 临床专科护士一般资料 ( $n = 220$ )

项目	<i>n</i>	百分比/%
年龄(岁)		
25 ~ 30	80	36.36
31 ~ 40	98	44.55
> 41	42	19.09
学历		
大专	82	37.27
本科及以上	138	62.73
工作年限(年)		
5 ~ 10	93	42.27
11 ~ 18	89	40.45
> 18	38	17.27
编制		
正式	187	85.00
聘用制	33	15.00
职务		
护士	152	69.09
护士长	68	30.91
职称		
护士	27	12.27
护师	70	31.82
主管护师	76	34.55
副主任护师及以上	47	21.36
婚姻状况		
未婚	56	25.45
已婚	135	61.36
离异或丧偶	29	13.18
个人月收入(元)		
2000 ~ 3000	73	33.18
> 3000	147	66.82

### 2.3 临床专科护士核心自我评价与留职意愿相关性分析

临床专科护士核心自我评价与留职意愿相关性

分析见表2。从表2可见,临床专科护士核心自我评价与留职意愿呈正相关( $r = 0.673, P = 0.001$ )。

表2 临床专科护士核心自我评价与留职意愿相关性分析 ( $n = 220, r$ )

项目	留职意愿	
	$r$	$P$
核心自我评价	0.673	0.001

### 3 讨论

#### 3.1 临床专科护士留职意愿处于中等水平

本结果显示,临床专科护士留职意愿量表总分( $19.87 \pm 4.42$ )分,均分( $3.31 \pm 0.72$ )分,处于中等水平,与闭海容等<sup>[11]</sup>研究结果一致。提示临床专科护士留职意愿水平有待提升。本调查对象中, $\geq 31$ 岁的专科护士占了63.64%(140/220),工作年限 $\geq 11$ 年专科护士占了57.73%(127/220),主管护士及以上职称专科护士占了55.91%(123/220)。一方面年长的护士由于年龄、家庭制约,再就业存在一些困难,因此留职意愿水平较高;另外一方面,随着年龄的增长,职称的提升,她们积累了丰富的的工作经验,工作游刃有余,更多地承担带教工作或护理管理工作,对职业的认识逐渐深刻,职业认同感较高。王琳等<sup>[12]</sup>研究表明,个人职业认同是促进其留职的重要影响因素。护士留职意愿与留职行为密切相关,提高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。目前,随着国内专科护士受教育程度的提高,其自我及职业期望值也相应提高<sup>[13]</sup>,但由于临床普遍存在角色定位模糊、没有体现工作岗位的价值、缺乏政策支持、配套管理体系缺乏等问题<sup>[14]</sup>,使专科护士心理失衡,职业态度消极,影响其留职意愿。李伦兰等<sup>[15]</sup>对115名ICU专科护士的调查发现,阻碍专科护士工作实施和角色发展的因素主要为工作负荷重以及没有体现工作岗位价值的待遇。建议护理管理者应根据专科护士的不同特征并且结合科室发展情况对其进行针对性的培训,有意识加强专科护士职业情感的培养,提升其职业认同水平,尽量避免工作实施和角色发展中存在的阻碍因素,提高专科护士工作积极性;同时进一步了

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,以利于我国专科护士人才队伍的稳定、健康发展。

#### 3.2 临床专科护士核心自我评价处于中等偏上水平

本研究结果显示,临床专科护士核心自我评价总分( $36.42 \pm 5.86$ )分,均分( $3.62 \pm 0.59$ )分,说明临床专科护士核心自我评价处于中等偏上水平。其评分要高于胡桂春等<sup>[16]</sup>对226名三乙综合医院临床一线护士的核心自我评价的调查结果,这可能是由于样本选择的差异性所致有关,甲等医院专科护士的工作职责多、责任重及范围广,他们具有较高的核心能力。蒋维连<sup>[17]</sup>采用质性研究的方法访谈15名手术室专科护士,结果发现手术室专科护士的核心能力特征主要体现在专业知识与专业技能、临床科研能力、教育咨询能力、协调管理能力、沟通与协作能力以及专业发展能力。因此,作为护理管理者应采取一些积极的措施使专科护士在其护理患者时能够表现出更明确的目标,开展各种新业务以及新技术,有针对性地评估自己工作的长处或短处,思考“为什么”并反馈后进行相应的认知及行为修订,形成相当积极的自我认知和评价<sup>[18]</sup>,进而保持自尊、控制源、一般自我效能和情绪稳定,保持较低的工作倦怠以及更积极地应对方式,从而提高护理的有效性,促使自我保持较高的自尊和自信,形成良性循环。

#### 3.3 临床专科护士核心自我评价水平越高其留职意愿越强烈

本研究结果显示,临床专科护士核心自我评价与留职意愿呈正相关( $r = 0.673, P = 0.001$ ),即核心自我评价水平越高,其留职意愿越强烈。核心自我评价作为一种高层次的人格概念,涵盖自尊、一般自我效能、控制点以及神经质这4种人格特质<sup>[1]</sup>。研究发现<sup>[19-20]</sup>,人格特征与工作满意度是影响护士留职意愿的主要因素。核心自我评价是个体潜意识中对自我和环境所持最基准的评价,其水平越高,对于环境的感受性越好,在生活和工作中投入的积极情感就越多。因此,核心自我评价是评价护士留职意愿的基础,其水平越高,对工作的责任感越强,留职意愿就越高。临床护理工作是一项充满挑战与压力的工作,临床护理专家的角色定位彰

显了专科护士在护理工作的重要性,对于这一群体,由工作压力带来的负性情绪体验及其对于工作造成的不良影响应引起护理管理者的关注<sup>[21]</sup>。建议护理管理者在专科护士选拔过程中,不能只着眼于护士的学历、资格认证,还应该考核其身心素质,为护理队伍挑选出全面发展的高素质人才;在培养专科护士的过程中应注重专业性和人文性的结合,一方面要提高其专业水准;另一方面,还要突出人文精神的培养,以促进其全面发展,在抓专科护士工作绩效、工作投入的同时,还要意识到护士的身心健康、人格特征对于护理工作的影响。

#### 4 结论

本研究结果表明,临床专科护士核心自我评价和留职意愿有待进一步提高,核心自我评价和留职意愿呈正相关。护理管理者要善于将核心自我评价概念运用到护理人力资源管理中,有针对性地制订管理措施,强化自我效能,和谐组织氛围,优化管理方式,遵循“合理用人、有效用人、善以用人”的原则,从而有效提高临床专科护士核心自我评价水平,进而达到高留职率的目的。

#### 参考文献:

- [1] Judge T A, Bono J E. Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: a meta-analysis[J]. J Appl Psychol, 2001, 86(1): 80-92.
- [2] 徐瑞洁, 戚秀华, 陈金霞, 等. 护士核心自我评价与工作绩效的相关研究[J]. 护理管理杂志, 2011, 11(4): 240-242.
- [3] 王京, 丁淑贞, 高筱琪, 等. 综合性教学医院护士留职意愿及其影响因素的研究[J]. 护理管理杂志, 2013, 13(12): 843-845.
- [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] 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.
- [6] 蒋维连. 手术室护士对专科护士培训班需求的质性研究[J]. 护理学杂志, 2012, 27(16): 60-62.
- [7] 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.
- [8] 陈静, 蒋维连. 手术室护士对专科护士培训课程设置需求的质性研究[J]. 解放军护理杂志, 2013, 30(17): 67-69.
- [9] 戴晓阳. 常用心理评估量表手册[M]. 北京: 人民军医出版社, 2010: 249.
- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] 王琳, 陶红, 刘晓虹. 护士留职意愿与工作满意度的相关性研究[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(1): 19-22.
- [13] 吴利, 王建宁, 李璐柳, 等. 江西省首届重症监护病房专科护士职业需要的质性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(22): 1644-1647.
- [14] 董巧亮, 黄金. 我国开展专科护士培养现状及存在问题与对策[J]. 现代临床护理, 2013, 12(4): 79-82.
- [15] 李伦兰, 夏海鸥, 徐凤玲, 等. 安徽省 ICU 专科护士工作现状及阻碍因素的调查分析[J]. 中华护理杂志, 2015, 50(10): 1226-1230.
- [16] 胡桂春, 李莎莎, 周郁秋, 等. 护士核心自我评价对其工作投入状态的影响[J]. 护理学杂志, 2010, 25(20): 56-58.
- [17] 蒋维连. 手术室专科护士核心能力探讨[J]. 护士进修杂志, 2014, 29(6): 504-506.
- [18] Motycka C A, Rose R L, Ried L D, et al. Self-assessment in pharmacy and health science education and professional practice[J]. Am J Pharm Educ, 2010, 74(5): 85-92.
- [19] Tourangeau A E, Cranley L A. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants[J]. J Adv Nurs, 2006, 55(4): 497-509.
- [20] 孙巧梅, 蒋维连, 曹环, 等. 护士长诚信领导行为与护士工作沉浸的现状及其相关性[J]. 现代临床护理, 2016, 15(5): 60-63.
- [21] 田敏, 柯卉. 我国专科护士培训及使用与管理现状[J]. 现代临床护理, 2014, 13(12): 70-72.

[本文编辑: 郑志惠]