

# 护士职业应对自我效能与职业压力源和核心能力的相关性\*

陈香芝,刘擎国,孟凡杰,介小霞,张彩玲

(平顶山市第二人民医院护理部,河南平顶山,467000)

**[摘要]** **目的** 探讨护士职业应对自我效能现状及其与职业压力源及核心能力的相关性。**方法** 采用中国护士职业压力源量表、护士职业应对自我效能量表、中国注册护士核心能力量表对 493 名执业护士进行调查。护士职业应对自我效能与职业压力源和核心能力的相关性采用 Pearson 相关分析。**结果** 护士职业应对自我效能总分( $31.94 \pm 6.39$ )分,职业压力总分( $90.29 \pm 17.41$ )分,核心能力总分( $159.93 \pm 34.31$ )分。护士职业应对自我效能与职业压力源呈负相关( $r = -0.267$ ,  $P < 0.01$ );与核心能力呈正相关( $r = 0.355$ ,  $P < 0.01$ )。**结论** 通过成功体验、言语说服、积极反馈以提高护士自我效能,从而提高护士的核心能力和降低护士压力,进而提高护理质量。

**[关键词]** 护士;自我效能;职业压力;核心能力

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2015)04-0012-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2015.04.004

## Relationship between occupational coping self-efficacy, job stress and core competence of nurses

Chen Xiangzhi, Liu Qingguo, Meng Fanjie, Jie Xiaoxia, Zhang Cailing//Modern Clinical Nursing, -2015, 14(4):12.

**[Abstract]** **Objective** To investigate the relationships between occupational coping self-efficacy, job stress and core competence of nurses. **Methods** A total of 493 registered nurses were recruited in the survey with the Chinese nurse job stressors scale, occupational coping self-efficacy scale for nurses and competency inventory for registered nurse (CIRN). The correlations were analyzed using Pearson correlation analysis. **Results** The total scores on occupational coping self-efficacy, job stress of nurses and core competence of nurses were ( $31.94 \pm 6.39$ ), ( $90.29 \pm 17.41$ ) and ( $159.93 \pm 34.31$ ), respectively. Nurses' occupational coping self-efficacy negatively correlated with ( $r = -0.267$ ,  $P < 0.01$ ) and positively correlated with the core competence of nurses ( $r = 0.355$ ,  $P < 0.01$ ). **Conclusions** The occupational coping self-efficacy of the nurses can be improved by successful experiencing, verbal persuasion and positive feedback. In this way, nurses core competence can be enhanced and their job stress can be relieved and consequently the quality of nursing can be enhanced.

**[Key words]** nurses; self-efficacy; job stress; core competence

**[基金项目]** \* 本课题为河南平顶山市科技攻关计划项目,项目编号为 2014-068。

**[收稿日期]** 2014-08-12

**[作者简介]** 陈香芝(1978-),女,河南平顶山人,主管护师,硕士,主要从事护理管理工作。

护士的自我效能是指护士对自己胜任护理工作的一种判断<sup>[1]</sup>。护士核心能力是指护理专业教育当中应重点培养的、护理人员必须具备的工作能力,是护士的核心竞争力<sup>[2]</sup>。由于职业的特殊性,护士比一般职业人群承受更大的工作压力<sup>[3]</sup>,从而

- [6] 周怡华.影响护理临床带教的因素及对策[J].实用护理杂志,2003,19(1):69.
- [7] 胡忠华.四川省护理本科生专业认同调查分析[D].成都:四川大学,2007.
- [8] 刘莉,李惠萍.“90 后”实习护生临床学习环境现状及对策研究[J].长江大学学报,2014,11(15):97-100.
- [9] 刘晓虹.护理心理学[M].上海:第二军医大学出版社,1998:108-109.
- [10] 魏薇萍,王飞燕,江玉.情景教学法在提高急诊科实习大专护生急救能力中的应用[J].护理学报,2012,19

(10B):16-18.

- [11] 文曰,印义琼,梁涛,等.契约学习法在临床护理教学中的应用[J].现代临床护理,2013,12(1):66-68.
- [12] 徐丽华.应用关怀理念于护理教学与实践[J].上海护理,2006,6(1):71-72.
- [13] 舒婷,万丽红,赵飞英,等.本科护生对《护理学基础》课间临床见习兴趣及其影响因素[J].现代临床护理,2012,11(3):65-67.

**[本文编辑:郑志惠]**

影响护士自我效能与及核心能力,进而影响护理质量。相关研究显示<sup>[4-6]</sup>,护士职业应对自我效能水平越高,其工作压力水平越低,核心能力也就越强。本研究旨在对护士职业应对自我效能和护士核心能力及工作压力源进行调查,并探讨其相关性,为制订护理管理对策,进行有效的护理管理提供理论依据,现将结果报道如下。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

2013年7~9月,选择河南省两所三级甲等综合医院注册护士493名,均为女性,年龄19~50岁,平均 $(29.70 \pm 6.90)$ 岁。护龄:1~5年246名,6~10年115名,11~20年80名,21~30年44名,30年以上8名。科室:内科88名,外科181名,妇科39名,儿科23名,ICU28名,急诊49名,门诊12名,五官科44名,肿瘤科16名,手术室13名。职称:护士198名,护师170名,主管护师109名,副主任护师16名。学历:中专15名,大专293名,本科183名,研究生2名。编制:正式在编216名,人事代理144名,合同制130名,其他3名。工作班次:夜班327名,白班166名。

### 1.2 调查工具

1.2.1 中国护士职业压力源量表 该量表由34个条目组成,包括护理专业及工作、工作量及时间分配、工作环境及资源、患者护理、管理及人际关系。每个条目采用1~4级评分,依次为没有压力、压力一般、压力较高、压力非常高。总分34~136分,得分越高表明压力越大<sup>[7]</sup>。

1.2.2 护士职业应对自我效能量表(occupational coping self-efficacy scale for nurses, OCSE-N) 该量表由意大利 Renato Pisanti 等编制,由两个分量表构成,即职业负担(occupational burden)与关系相处困难(relational difficulties),共9个项目,采用Likert 5级评分法,从不能轻松应对到完全能轻松应对,依次计1~5分。总分9~45分,得分越高,表示应对水平越高<sup>[8]</sup>。两个分量表Cronbach's  $\alpha$ 系数分别为0.77、0.79。

1.2.3 中国注册护士核心力量表(competency inventory for registered nurse, CIRN) 该量表由评

判性思维与科研能力、临床护理、伦理/法律实践、人际关系、专业发展、领导能力、教育/咨询7个维度组成。采用Likert 5级评分法,0代表“没有能力”,1代表“有一点能力”,2代表“有一些能力”,3代表“有足够的力量”,4代表“很有能力”。总分0~232分,得分越高,表示护士核心能力水平越高;单个维度得分越高,说明测试者在此维度上的核心能力水平越高<sup>[7]</sup>。量表的总体Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.89,各维度的Cronbach's  $\alpha$ 系数的范围分布在0.791~0.860之间<sup>[4]</sup>。

### 1.3 调查方法

本调查由专人进行调查,调查前向调查对象讲明调查目的和意义,并征得其同意。采用统一的指导语,进行面对面调查,对有不清楚的地方给予解释,让调查对象逐项认真填写,问卷当场回收。本次调查共发放调查问卷495份,回收有效问卷493份,有效回收率99.60%。

### 1.4 统计学方法

数据采用SPSS11.5统计软件进行统计学分析。护士职业应对自我效能与职业压力源及核心能力采用统计描述,其相关性采用Pearson相关分析。

## 2 结果

### 2.1 护士职业应对自我效能量表评分情况

护士职业应对自我效能总分 $(31.94 \pm 6.39)$ 分,其中关系相处困难分量表均分 $(3.78 \pm 0.75)$ 分,职业负担分量表均分 $(3.26 \pm 0.81)$ 分。

### 2.2 护士职业压力源量表评分情况

护士职业压力源总分 $(90.29 \pm 17.41)$ 分,各维度得分为:护理专业及工作 $(21.06 \pm 4.35)$ 分、工作量及时间分配 $(15.64 \pm 3.37)$ 分、工作环境及资源 $(8.39 \pm 2.56)$ 分、患者护理 $(25.62 \pm 5.64)$ 分、管理及人际关系 $(19.59 \pm 6.29)$ 分。

### 2.3 护士核心力量量表评分情况

护士核心能力总分 $(159.93 \pm 34.31)$ 分,其各维度评分情况见表1。从表1可见,护士得分最低的是评判性思维/科研能力。

### 2.4 护士职业应对自我效能与职业压力源和核心能力的相关性分析

护士职业应对自我效能与职业压力源呈负

相关( $r = -0.267, P < 0.01$ );与核心能力呈正相关( $r = 0.355, P < 0.01$ )。

表 1 护士核心能力量表各维度评分情况  
( $n = 493$ ;分, $\bar{x} \pm s$ )

项目	得分
评判性思维/科研能力	$2.62 \pm 0.62$
临床护理	$2.74 \pm 0.62$
领导能力	$2.79 \pm 0.54$
人际关系	$2.86 \pm 0.53$
伦理/法律实践	$2.96 \pm 0.62$
专业发展	$2.68 \pm 0.64$
教育/咨询	$2.66 \pm 0.68$

3 讨论

3.1 护士职业应对自我效能现状分析

自我效能感是一种稳定的自我因素,是个人在面对新的环境和事物时所表现出来的自我信心<sup>[6]</sup>。相关研究表明<sup>[9-10]</sup>,护士的自我效能与其护理行为呈正相关,自我效能高的护士,能有效调节并促进护理实践中的专业行为,从而提高患者的护理质量。自我效能感较强者优先很清楚自己真正想要得到的事物,对自己非常有信心能够实现并且朝着这个方向努力。个人的行为和目的性的选择及认知过程均受自我效能感的影响,可以改变职业态度、改善工作效率及对工作产生积极效应<sup>[11]</sup>。本研究结果显示,护士职业应对自我效能总体处于中等偏上水平,得分( $31.94 \pm 6.39$ )分,表明护士对自己的工作具有较强的信心和较稳定的个人因素。原因可能与本调查对象中,中级职称及其以下的护士占了96.75%(477/493),护龄< 10岁的占了73.23%(361/493),她们正处于职业的上升阶段,对护理职业充满乐观态度,寻求更多的发展因素来实现自己的职业目标,而护龄较大和职称较高的护士,随着工作经验的积累提高了护士自尊,而工作量及性质却未之改善,导致其满意度较低,自我效能感也随之下降。

3.2 护士职业应对效能与护士核心能力相关性分析

研究发现<sup>[12]</sup>,自我效能感与护士核心能力及各个维度均显著相关。本研究结果显示,护士职业应对自我效能感与护士核心能力呈正相关( $r = 0.355, P < 0.01$ ),与相关调查结果一致<sup>[13-14]</sup>;护士核

心能力由低到高依次为评判性思维/科研能力、教育/咨询、专业发展、临床护理、领导能力、人际关系、伦理/法律实践。这与相关的研究结果<sup>[15-16]</sup>类似。核心能力具体体现在临床护理、伦理与法律、专业发展、教育与咨询、评判性思维、领导、人际关系和科研能力方面<sup>[17]</sup>。由于护士核心能力具有独特、有价值、可评价的特点,又受护士本身、医院环境、专业教育等各个方面的影响,可见经过长期有计划培训是可以提高的<sup>[18-21]</sup>。规范化的培训及个案学习可以提升护士的评判性思维能力,人际和科研能力,提高其核心能力,从而提高护士的职业应对效能。

3.3 护士职业应对自我效能与职业压力源相关性分析

本研究发现,护士职业应对自我效能与职业压力源呈负相关( $r = -0.267, P < 0.01$ ),结果提示,在同样的工作压力环境下,具有较高职业应对自我效能的护士,自身所感受的压力水平相对较低。本研究结果显示,护士职业压力处于较高水平水平,其总分( $90.29 \pm 17.41$ )分,在压力源方面,临床护士专业及工作方面的问题、工作量与时间分配的问题和患者护理是临床护士职业压力的突出问题。这与国内护士相对短缺,工作量大,晋升和深造机会少,护士对新理论、新技术学习不足有关。过度的压力不仅影响护士的身心健康、护士的工作满意度,而且还影响到护士所提供的护理质量<sup>[22]</sup>。因此,建议护理管理者合理安排夜班次数,保证合乎床护比的人员配置及成立员工俱乐部、加强亲密的家庭生活等应对工作压力等对策<sup>[23]</sup>,以降低护士工作压力。同时根据护士个体工作能力合理安排工作岗位以增加其成功体验、以优秀护士来带动普通护士及低年资护士以增加替代性学习经验,以言语说服、积极反馈来鼓励护理人员,提高护士职业认同感,从而提高护士自我效能水平。

4 结论

本结果表明,护士职业应对自我效能总体处于中等偏上水平,护士职业应对自我效能与职业压力源呈负相关;与核心能力呈正相关。护理管理者可通过成功体验、言语说服、积极反馈的方法来提高护士自我效能水平,最终提高护士的核心能力和降低护

士压力,进而提高护理质量。

# 参考文献:

- [1] 尹心红,李乐之. 护士自我效能感及影响因素调查[J]. 护理学杂志,2009,24(11):21-22.
- [2] 樊落,席淑华. 护士核心能力内涵及特征界定[J].解放军护理杂志,2010,27(10B):1550-1569.
- [3] 沈宁.护理专业教学改革研究报告[M].北京:高等教育出版社,2000:11-12.
- [4] 郑桂香,张明娜,勾宝华,等. 助产士工作压力源与自我效能感的相关性研究[J]. 护理学杂志,2012,27(6):58-60.
- [5] 陈香芝,孟凡杰,刘擎国,等. 护士职业应对自我效能与职业压力源的相关性研究[J]. 中国医学创新杂志,2014,11(13):103-106.
- [6] 张韡,郭燕. 自我效能感对护士核心能力的影响[J]. 中国医学创新杂志,2012,9(25):148-149.
- [7] 王曙红. 临床护理评价量表及应用[M].湖南:湖南科学技术出版社,2011:253.
- [8] Renato P,Caterina L. Development and validation of a brief occupational coping self-efficacy questionnaire for nurses[J]. Journal of Advanced Nursing,2008,62(2):238-247.
- [9] Opacic DA. The relationship between self-efficacy and student physician assistant's clinical performance [J]. Journal of Allied Health,2003,32(3):158-166.
- [10] 蒋晓莲,薛咏红,刘辉. 班杜拉自我效能理论及其对护理的启示[J]. 护士进修杂志,2004,19(4):352.
- [11] 周文霞,郭桂萍. 一般自我效能感:概念、理论和应用[J]. 中国人民大学学报,2006,21(1):91-97.
- [12] 宋春燕. 我国护理人员核心能力研究的调查分析[J].

护理学杂志,2011,26(12):79-81.

- [13] 秦洁,周丽娟,梁英. 军队心血管病专科护士核心能力的调查研究[J]. 中国实用护理杂志,2013,29(18):18-21.
- [14] 吕芳芳,祝筠,靳昭芳,等. 济南市三级医院护士核心能力的现状调查[J]. 中华护理教育,2011,8(9):390-392.
- [15] 秦洁,周丽娟,梁英.军队心血管病专科护士核心能力的调查研究[J]. 中国实用护理杂志,2013,29(18):18-21.
- [16] 徐开丽,赵滨. 河北省注册护士核心能力现状调查[J]. 护理研究,2014,28(1):155-158.
- [17] 刘明,Wipada Kunaiktikul,Wilawan Senaratana,等.中国注册护士能力架构的质性研究[J]. 中华护理杂志,2006,41(8):691-694.
- [18] 王红,匡大林. 护士评判性思维能力调查分析[J]. 护士进修杂志,2009,(24):2241-2244.
- [19] Pickett J. Critical thinking a necessary factor in nursing work load[J]. Am J Crit Care,2009,18(2):101.
- [20] 吴睿,廖晓艳,周春兰,等. 护理本科生与注册护士评判性思维能力的比较研究[J]. 实用预防医学,2011,18(8):1577-1579.
- [21] 闭晓君,张立力,谢红珍,等. 急诊科护士评判性思维能力及其影响因素分析[J]. 护理管理杂志,2012,12(10):685-687.
- [22] 陈妙虹. 护士心理健康与职业压力相关研究[J]. 现代临床护理,2007,6(4):79-80.
- [23] Happell B,Reid-Searl K,Dwyer T,et al. How nurses cope with occupational stress outside their workplaces [J]. Royal College of Nursing,Australia,2013,20(3):195-199.

[本文编辑:郑志惠]

~~~~~

