

·调查分析·

临床专科护士专业自主性与离职意愿的现状及其相关性*

张欣红, 李梅, 杨静, 李金鹂, 刘静

(青岛市市立医院东院区泌尿外科, 山东青岛, 266071)

[摘要] **目的** 了解临床专科护士专业自主性与离职意愿现状, 并分析二者的相关性。**方法** 采用护理工作行为量表、离职意愿量表对 200 名临床专科护士进行调查。**结果** 临床专科护士专业自主性总分为 (172.26 ± 18.31) 分, 均分为 (4.92 ± 0.56) 分; 离职意愿总分为 (15.84 ± 3.47) 分, 均分为 (2.64 ± 0.65) 分; 临床专科护士专业自主性与离职意愿呈负相关 ($r = -0.832, P < 0.01$)。**结论** 临床专科护士专业自主性与离职意愿处于中等偏上水平, 专业自主性高的临床专科护士其离职意愿较低。护理管理者应以培养和提高专科护士专业自主性为切入点, 采取针对性措施, 以降低其离职率, 稳定护理队伍。

[关键词] 护理; 专科护士; 专业自主性; 离职意愿

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2018)01-0017-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2018.01.003

Status and correlation between professional autonomy and turnover intention of clinical specialist nurses

Zhang Xinhong, Li Mei, Yang Jing, Li Jinli, Liu Jing//Modern Clinical Nursing, -2018, 17(1): 17.

(Department of Urological Surgery, East Branch, Qingdao Municipal Hospital, Qingdao, 266071, China)

[Abstract] **Objective** To investigate the status of professional autonomy and turnover intention of clinical specialist nurses and analyze the correlation between them. **Method** A total of 200 clinical specialist nurses in Shandong Province were selected for questionnaire survey. Nursing job behavior scale and turnover intention were investigated. **Results** The total score on clinical autonomy was (172.26 ± 18.31) points, with an average of (4.92 ± 0.56) . The total score on turnover intention was (15.84 ± 3.47) points, averaged (2.64 ± 0.65) . There was a negative correlation between the professional autonomy and turnover intention ($P < 0.01$).

Conclusion Nursing administrators should take measures to improve the professional autonomy of specialist nurses in order to reduce their turnover rate and stabilize the nursing team.

[Key words] nursing; specialist nurses; professional autonomy; turnover intention

护理专业自主性是指护士在执行护理工作时, 具备独立完成护理工作的专业知识和实践技能, 有自主决策及独立判断的能力、权力^[1]。良好的专业自主性能够改善护理质量、保证护理安全以及稳定护理队伍^[2]。离职意愿是指个体在一定时期内变换其工作的可能性^[3], 它与实际的离职行为有很强的正相关性, 是离职行为的前因变量, 对实际的离职行为有很好的预测力^[4]。目前, 由于我国缺乏专科护士准入制度, 专科护士出现培训与使用脱节的现象, 多数专科护士培训后仍继续从事常规护理工作, 导致专

科护士人才流失及教育资源的浪费^[5-6]。国内研究护士的专业自主性起步较晚, 现有的研究大多数探讨自主性缺乏的原因^[7-8], 关于专业自主性与相关因素的研究较少。本研究旨在通过对临床专科护士专业自主性与其离职意愿的现状的了解, 并分析二者的相关性, 为护理管理者采取有效的管理策略、建立良好的人力资源保持体系提供依据。现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2016 年 11 月-12 月, 采用方便抽样的方法, 选取山东省 3 家三级甲等医院的 200 名临床专科护士为研究对象。纳入标准: ①具有护士执业资格证书; ②临床在岗的护士; ③知情同意并自愿参加;

[基金项目] * 本课题为山东省医药卫生科技发展计划项目, 项目编号为 2016WS0317。

[收稿日期] 2017-06-09

[作者简介] 张欣红 (1972-), 女, 山东青岛人, 护士长, 主管护师, 本科, 主要从事护理管理及临床护理工作。

④获得专科护士证书 1 年以上 (包括全国专科护士与山东省专科护士)。排除标准:①已调离临床岗位;②调查期间休假或外出进修者。入选 200 名临床专科护士中,男 18 名,女 82 名。年龄:26~30 岁 60 名, 31~40 岁 76 名,41~45 岁 64 名。工作年限:5~10 年 65 名, 11~20 年 72 名, 21~25 年 63 名。学历:大专 104 名,本科及以上 96 名。职称:护师 79 名,主管护师 106 名,副主任护师及以上 15 名。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 调查表自行设计,主要内容包括专科护士性别、年龄、工作年限、学历和职称等。

1.2.2 护理工作行为量表 护理工作行为量表由 KELLY 等^[9]于 2001 年研发。该量表包括倡导患者角色(8 个条目)、把握专业角色(10 个条目)、独立决策行为(7 个条目)、护理创新行为(5 个条目)4 个维度 35 个条目,其中 5 个条目为检验问卷是否有效的不计分条目。条目采用 Likert4 级评分法,从“完全不可能”、“不可能”、“可能”到“很可能”分别赋予 1~4 分。总分 30~120 分,分值越高表示护士自主性水平越高。本研究总量表 Cronbach’s α 系数为 0.844,各分量表 Cronbach’s α 系数为 0.782~0.826。

1.2.3 离职意愿量表 中文版由李栋荣等^[10]于 2000 年修订而成。该量表共 6 个条目,包括辞去目前工作的可能性(离职意愿Ⅰ)、寻找其他工作的动机(离职意愿Ⅱ)、获得外部工作的可能性(离职意愿Ⅲ),其中,离职意愿Ⅰ由条目 1 和条目 6 构成,离职意愿Ⅱ由条目 2 和条目 3 构成,离职意愿Ⅲ由条目 4 和条目 5 构成。每个条目包括 4 个选项,采用 1~4 级反向计分,回答“经常”计 4 分,“偶尔”计 3 分,“甚少”计 2 分,“从不”计 1 分,分数越高表示离职意愿越强。量表 Cronbach’s α 系数为 0.773,内容效度为 0.677。郑世利等^[11]研究表明,离职意愿量表适合用于临床护士,具有良好的信效度。

1.3 调查方法

研究者在征得被调查者所在医院护理部同意及本人知情同意下,使用统一指导语,通过现场、电子邮件、微信等方式发放问卷,被调查者采用不记名方式填写,共发放问卷 224 份,回收有效问卷 200 份,回收有效率为 89.29%。

1.4 统计学方法

数据采用 SPSS 13.0 软件进行统计学分析。计量资料采用均数±标准差描述;计数资料采用频数描述;临床专科护士专业自主性与离职意愿的关系采用 Pearson 相关分析法。

2 结果

2.1 临床专科护士专业自主性得分情况

临床专科护士专业自主性总分为(73.80±6.16)分,条目均分为(2.46±0.43)分,各维度均分由高到低依次为把握专业角色(2.86±0.52)分、倡导患者角色(2.43±0.41)分、独立决策行为(2.16±0.40)分、护理创新行为(2.13±0.38)分。

2.2 临床专科护士离职意愿得分情况

临床专科护士离职意愿总分为(15.84±3.47)分,均分为(2.64±0.65)分。

2.3 临床专科护士专业自主性与离职意愿的相关性分析

临床专科护士专业自主性与离职意愿的相关性分析见表 1。由表 1 可见,临床专科护士专业自主性与离职意愿呈负相关($P<0.01$)。

表 1 临床专科护士专业自主性与离职意愿相关性分析 (n=200,r)

项目	离职意愿总分	
	r	P
把握专业角色	-0.532	0.001
倡导患者角色	-0.541	0.003
独立决策行为	-0.664	0.004
护理创新行为	-0.709	0.005
专业自主性总分	-0.832	0.007

3 讨论

3.1 临床专科护士专业自主性处于中等偏上水平

自主是心理学的一个重要概念,它构成了人格发展的主要方面,并为人的精神成长提供支持和动力;自主性即个体对自身行为的意识与调控能力,是个体自主调节行为使其与个人价值和社会期望相匹配的能力,个体应不依赖于他人、不受他人的干涉和支配,并能依据个人的判断,积极主动地去做该做的事情,从而获得自身发展^[12]。护理工

作专业自主性包括两方面,一是医院组织的权利分配(执业者能否取得支配权与自主性);二是护理工作的专业发展(护理专业必须具备重要的知识与技巧,形成独占的管辖权)^[13]。专科护士的自主性行为是决定专科护理专业性的重要品质特征,同时也是提高护理工作满意度的有效因素。本研究表明,临床专科护士专业自主性总分为 (73.80 ± 6.16) 分,处于中等偏上水平,与国内其他研究结果一致^[14]。说明临床专科护士专业自主性受到一定程度的限制,这可能与我国的现实情况、医院管理规定、护士的法律法规、护士在医护关系中占次要地位以及护士工作压力大等因素有关。相关研究表明^[7,15],阻碍护理专业自主性发展主要为以下3个因素:①传统管理体制的影响、护理管理职能不明确、专科护士的权利和职责不明确;②相关领域专业人员对专科护理工作不认识,如一部分医生不了解专科护士的业务范围;③一部分专科护士对自己专业的理解陷入误区。临床专科护士作为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。本研究对象护理专业自主性各维度得分由高到低依次为把握专业角色 (2.86 ± 0.52) 分、倡导患者角色 (2.43 ± 0.41) 分、独立决策行为 (2.16 ± 0.40) 分、护理创新行为 (2.13 ± 0.38) 分。表明专科护士在护理患者的过程中具有较好的独立性和责任感,但在护理专业角色的提升和护理专业创新想法、技术的发展上还有所欠缺。提示护理管理者应注重将专科护士使用与其素质能力相匹配,实现良好的组织绩效;科学合理地“授权”,鼓励专科护士发挥其自身的潜能,调动其工作积极性,使其沉浸于护理工作中。

3.2 临床专科护士离职意愿处于中等偏上水平

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,不断促进护理服务质量的提高和完善。目前,我国由于缺乏专科护士准入制度,使得大部分专科护士培训后仍继续从事常规护理工作,很大程度上限制临床专科护士的发展^[5],导致其离职率增加。本研究表明,临床专科护士离职意愿总分为 (15.84 ± 3.47) 分,均分为

(2.64 ± 0.65) 分,总体处于中等偏上水平,与相关研究结果一致^[16],表明临床专科护士离职的可能性较大。目前,国内专科护士受教育程度提高,自我及职业期望值也相应提高^[16],但由于临床普遍存在专科护士角色定位模糊、没有体现其工作岗位的价值、缺乏配套管理体系等问题,使其心理失衡,职业态度消极,影响其留职意愿。李伦兰等^[17]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。进一步了解影响临床专科护士离职意愿的相关因素,并制订相关措施,降低其离职意愿,以利于我国专科护士人才队伍的稳定、健康发展。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,提高专科护士发展护理专业的积极性。

3.3 临床专科护士专业自主性与离职意愿呈负相关

本研究表明,临床专科护士专业自主性与离职意愿呈负相关 $(P < 0.01)$,即临床专科护士把握专业角色、独立决策行为以及护理创新行为越多,其离职意愿就越低。离职意愿对实际的离职行为有很好的预测力,与工作相关因素、环境因素、工作场所、社会支持等因素密切相关^[18]。护士专业自主性是决定护士专业性的关键特征,护士专业自主性的提高有利于护理的专业地位、社会地位以及职业认同感的提升。临床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,使得其对专业自主性要求相对较高。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^[18]。孙一勤等^[19]认为,通过授权给护士更多的机会参与制度、组织和程序的决策,可以增进护士在临床实践中的决策能力和专业自主性。一项研究表明^[20],护理领导对护理专业自主性有着直接的作用。护理管理者可适当授权给专科护士,使她们有更多机会参与护理工作制度的制订,增进其在临床工作中的决策能力

和专业自主性;通过资源、信息和支持提高专科护士提高工作效率,从而提高其工作的成就感;重视和充分发挥专科护士个体的主观能动性,提高她们在护理患者中的自我效能感和临床技能、技巧,以提升其的专业自主性水平和提高适应职业压力的水平;可以从实际出发,以培养和提高临床专科护士的专业自主性为切入点,提升其对护理专业角色的认识和提高其专业知识、业务技能;提高临床专科护士的独立决策能力及培养其创新能力,从而提高临床专科护士的自主性,进而降低其离职意愿。

4 结论

本研究结果表明,临床专科护士专业自主性和离职意愿处于中等偏上水平,临床专科护士专业自主性与离职意愿呈负相关。护理管理者需从实际出发,以培养和提高临床专科护士的专业自主性为切入点,采取针对性措施进而降低临床专科护士的离职意愿。

参考文献:

- [1] 梁萍,王媛,李彩玲,等.某军队医院护士专业自主性现状及其影响因素调查[J].护理管理杂志,2014,14(2):88-90.
- [2] ENNS V,CURRIE S,WANG J. Professional autonomy and work setting as contributing factors to depression and absenteeism in Canadian nurses [J].Nurs Outlook,2015,63(3):269-277.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 甘玉云,李伦兰,汪亚兵,等.安徽省骨科专科护士工作现状及工作阻碍因素研究[J].中国护理管理,2016,16(1):65-68.
- [6] 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.
- [7] 王芳,乔巨峰.护理专业自主性发展的探讨[J].护士进修杂志,2000,15(6):417-418.
- [8] 肖雪军,谢婉花.护士专业自主性的研究进展[J].护理研究,2012,26(3 下旬版):782-784.
- [9] KELLYK,WALTZ C F,JENKINS L S.The nursing activity scale.Measurement of nursing outcomes,measurement nursing performance in practice [M].New York:Springer Publishing,2001:253-261.
- [10] 李栋荣,李经远.矩阵式组织结构下角色冲突、组织承若、离职意愿相联性研究-以工业技术研究院员工为例[D].台北:交通大学管理科学研究所,2000.
- [11] 郑世利,薛颖,杨红.北京市护士工作压力源与心理弹性、离职意愿的相关性研究[J].中国实用护理杂志,2016,32(26):2060-2063.
- [12] 吴秀玲.权力与专业自主性:护理人员专业地位现状之探讨[D].台北:台湾师范大学,2005.
- [13] THOMPSON C,CULLUMN,MCCAUGHAND,et al. Nurses,information use,and clinical decision making the real world potential for evidence based decisions in nursing [J].Evid Based Nurs,2004,7(3):68-72.
- [14] 陈爱萍,赵芹芹,陈瑜钦.综合医院护士专业护理实践行为影响因素的研究[J].中国全科医学,2011,14(3A):797-800.
- [15] 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.
- [16] 吴淼,王英丽,徐梅.北京市三级甲等医院手术室护士离职意愿及影响因素的调查[J].中华现代护理杂志,2015,21(10):1154-1157.
- [17] 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.
- [18] 李伦兰,高小雁.骨科专科护士培训后工作体验的质性研究[J].护理管理杂志,2014,14(3):194-196.
- [19] 孙一勤,叶志弘.健康护理工作环境构建策略思考[J].中华护理杂志,2010,45(2):138-139.
- [20] MANOJLOVICH M. Promoting nurse's self-efficacy: a leadership strategy to improve practice [J]. JONA,2005,35(5):271-278.

[本文编辑:郑志惠]