

临床专科护士核心自我评价对其工作投入的影响研究

何燕琴,任丽霞,潘利平

(武汉市江夏区第一人民医院,湖北武汉 430200)

摘要:目的 探讨临床专科护士核心自我评价对工作投入的影响,为护理管理者提供参考。方法 抽取武汉市临床专科护士 220 名进行问卷调查。采用专科护士一般情况调查表、核心自我评价量表、工作投入量表进行调查。结果 临床专科护士核心自我评价条目均分为(3.62±0.59)分,护士工作投入总均分为(3.48±0.84)分;年龄、工作职务、学历、核心自我评价对临床专科护士工作投入有预测作用($P<0.01$ 或 $P<0.05$)。结论 临床专科护士核心自我评价处于中等偏上水平,工作投入处于中等水平,临床专科护士核心自我评价与工作投入呈显著正相关。

关键词: 专科护士;核心自我评价;工作投入;影响因素 doi:10.3969/j.issn.1671-9875.2018.09.008

Study on effect of core self-evaluation on job involvement for clinical nursing specialists// He Yanqin, Ren Lixia, Pan Liping// The First People's Hospital of Jiangxia District, Wuhan City, Wuhan Hubei 430200, China

Abstract: Objective To study the effect of core self-evaluation on job involvement for clinical nursing specialists and provide reference for nursing managers. **Method** Investigate 220 clinical nursing specialists chosen in Wuhan by general information questionnaire, core self-evaluations scale and job involvement scale. **Result** The average score on items of core self-evaluations scale is (3.62±0.59). The total average score on nurses' job involvement is (3.48±0.84). Age, duty, education level and core self-evaluation have a predictive effect on job involvement for clinical nursing specialists ($P<0.01$ or $P<0.05$). **Conclusion** Clinical nursing specialists' core self-evaluation is higher than medium level, their job involvement is in medium level. There is obvious correlation between their core self-evaluation and job involvement.

Key words: clinical nursing specialists; core self-evaluation; job involvement; influencing factor

中图分类号:R192.6

文献标识码:A

文章编号:1671-9875(2018)09-0031-04

核心自我评价(core self-evaluation, CSE)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,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^[1-2]。工作投入是员工在工作中充满活力,并自信有能力妥善应对各种工作要求,表现为活力、奉献以及专注 3 个方面特征^[3]。工作投入较高的护士有较高的工作满意度,以及较好的心身健康状况^[4-5]。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^[6-7]。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^[8]。本文调查了临床专科护士核心自我评价和工作投入现状,并分析核心自我评价对工作投入

的影响,为护理管理者从组织以及个体层面采取干预措施,提高专科护士工作投入水平提供依据,现报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 选取 2016 年 4 月至 6 月武汉市各临床专科护士为研究对象。纳入标准:注册护士,知情同意并自愿参加本研究,经过培训考核合格获得全国或湖北省各临床专科护士证书 1 年以上。排除标准:调查期间外出进修或休假者,调转其他非临床科室不再从事临床护理工作。根据 Kendall 提出的样本含量粗略估计法,以调查指标的 5~10 倍确定样本量。本研究调查问卷包括一般情况调查表 8 项、核心自我评价量表 10 项、护士工作投入量表 26 项,3 份调查表中的最长条目数为 26 项。本次研究样本量取条目数的 8 倍,即 208 名。考虑到问卷丢失及无效作答等问题,再增加 15%,即 239 名。本研究实际发放调查问卷 242 份。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料问卷 自制一般资料问卷,内

作者简介:何燕琴(1980-),女,本科,主管护师,护士长。

收稿日期:2018-03-06

容包括年龄、学历、工作年限、任职方式、工作职责、职称、婚姻状况、个人月收入等。

1.2.1.2 核心自我评价量表 该量表由 Judge 和 Bono^[1] 编制,本研究采用杜建政等^[9] 修订的核心自我评价量表,适合不同职业、不同文化背景下核心自我评价的测量。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 条目,每条目采用 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,分数越高说明护士核心自我评价越高。修订后的核心自我评价量表经过验证性因子分析一致性系数为 0.83,分半信度为 0.84,具有较好的信度、效度。本研究的 Cronbach's α 系数为 0.852。

1.2.1.3 护士工作投入量表 采用张轶文等^[10] 在 Schaufeli 等^[11] 基础上编制的护士工作投入量表对护士进行测评,包括活力(6 个条目)、奉献(4 个条目)、专注(5 个条目)3 个维度,共 15 个条目。每个条目采用 Likert 7 级评分法,“从不”“几乎没有过”“很少”“有时”“经常”“频繁”“总是”分别计 0~6 分。量表的总分范围为 0~90 分,均分 <2 分为低等水平,2~4 分为中等水平,>4 分为高等水平,分数越高表明工作投入水平越高。有研究表明,该量表 3 个维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.77、0.74 和 0.75,量表的总分内部一致性 Cronbach's α 系数为 0.90^[12]。本次调查整个量表的 Cronbach's α 系数为 0.93。

1.2.2 调查方法 研究者在征得各地参与调查护士知情同意下,问卷由研究组成员使用统一指导语,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,共发放问卷 242 份,回收有效问卷 220 份,有效回收率为 90.91%。

1.2.3 统计学方法 应用 SPSS 16.0 统计软件包,计数资料用人数、百分比描述,计量资料采用均数、标准差描述,护士工作投入影响因素分析采用分层回归分析。

2 结 果

2.1 临床专科护士一般资料 220 名专科护士中,年龄:25~30 岁 80 名(占 36.36%),>30~40 岁 98 名(占 44.55%),>40 岁 42 名(占 19.09%);学历:大专 82 名(占 37.27%),本科及以上 138 名(占 62.73%);工作年限:5~10 年 93 名

(占 42.27%),>10~18 年 89 名(占 40.45%),>18 年 38 名(占 17.27%);任职方式:正式职工 187 名(占 85.00%),合同工 33 名(占 15.00%);工作职责:护士 152 名(占 69.09%),护士长 68 名(占 30.91%);职称:护师 97 名(占 44.09%),主管护师 76 名(占 34.55%),副主任护师及以上 47 名(占 21.36%);婚姻状况:未婚 56 名(占 25.45%),已婚 135 名(占 61.36%),离异或丧偶 29 名(占 13.18%);个人月收入:2 001~3 000 元 73 名(占 33.18%),>3 000 元 147 名(占 66.82%)。

2.2 临床专科护士核心自我评价与工作投入得分 调查结果显示,临床专科护士核心自我评价得分为(36.42±5.86)分,条目均分为(3.62±0.59)分;工作投入总分为(52.20±12.60)分,总均分为(3.48±0.84)分,工作投入各维度指标均分由高到低依次为奉献(4.01±0.89)分、专注(3.42±0.86)分、活力(3.02±0.81)分。

2.3 临床专科护士工作投入的影响因素 以临床专科护士工作投入总分为因变量,采用分层回归分析,第 1 步引入一般资料变量,包括年龄、学历、工作年限、任职方式、工作职责、职称、婚姻状况、个人月收入。第 2 步引入核心自我评价。自变量赋值方式见表 1。分层回归分析结果见表 2。

表 1 临床专科护士工作投入影响因素自变量赋值方式

项 目	赋 值 方 式
年龄/岁	25~30=1;>30~40=2;>40=3
学 历	大专=1;本科及以上=2
工作年限/年	5~10=1;>10~18=2;>18=3
任职方式	正式职工=1;合同工=2
工作职责	护士=1;护士长=2
职 称	护师=1;主管护师=2;副主任护师及以上=3
婚姻状况	未婚=0;已婚=1;离异或丧偶=2
个人月收入/元	2 001~3 000=1;>3 000=2

表 2 临床专科护士工作投入影响因素的分层回归分析结果

项 目	B 值	SE 值	β 值	t 值	P 值
常 数 项	4.024	4.308	—	6.306	0.000
年 龄	3.087	0.881	0.304	3.282	0.001
工作职责	1.486	0.546	0.137	2.024	0.018
学 历	-1.517	-0.865	-0.174	-2.162	0.022
核心自我评价	0.153	0.024	0.157	2.447	0.004

注: $R^2=0.541$; $F=8.237$; $P=0.000$

3 讨 论

3.1 临床专科护士工作投入处于中等水平 本调查结果显示,护士工作投入总均分为(3.48±0.84)分,在0~6分的评分标准中处中等水平,与刘聪聪等^[13]、孙巧梅等^[14]的调查结果较一致。这说明我国临床护士对工作投入的程度和工作中的幸福感不容乐观。其中各维度均分由高到低依次为奉献(4.01±0.89)分、专注(3.42±0.86)分、活力(3.02±0.81)分。专科护士在工作中奉献维度得分相对较高,说明专科护士作为专科领域的特殊人才,在一定程度上认识到自己工作的重要性及责任感,积极为患者进行护理治疗,具有较好的奉献精神;而专注及活力维度得分较低,原因可能为,护理专业发展受限等现实状况,专科护士想要在工作中有所成就,往往较难得到支持和认可,工作上多满足于应对日常工作需要,难以感受到投入于工作中所带来的成就感和幸福感,因此在专注及活力方面的得分较低。李伦兰等^[15]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是没有体现工作岗位价值的待遇、缺乏政策支持、缺乏配套管理体系等问题。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,提升其工作沉浸水平,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,同时进一步了解影响临床专科护士工作投入的相关因素^[16],并制订相关措施,提高专科护士工作投入,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条目均分为(3.62±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。其评分高于胡桂春等^[17]调查的226名三级乙等综合医院临床一线护士的核心自我评价,这可能是由于样本选择的差异性所致,专科护士的工作职责多、责任重及范围广,具有较高的核心能力。蒋维连^[18]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。这些直接反映在其护理患者时能够表现出更明确的目标,熟悉各种新业务以及新技术的开展,有针对性地评估工作中的长处或短处,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^[19],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的应对方式,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 临床专科护士工作投入的影响因素分析

3.3.1 护士一般资料对工作投入的影响 本研究结果表明,年龄、工作职务对护士工作投入有正向预测作用($P<0.01$ 或 $P<0.05$),与相关研究结果一致^[20]。这可能是由于年长的护士迫于年龄、家庭的限制,再就业还是存在一些困难;另外,随着年龄的增长,工作职务的提升,年长的护士一方面积累了丰富的工作经验,工作游刃有余,更多的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。此外,值得注意的是,学历对护士工作投入有负向预测作用,学历越高的护士,对职业的期望值较高,但是,目前临床护理工作中本科、专科及中专学历的护士都做同样的工作,没有体现出高学历护士的工作价值,因此其工作投入水平较低。提示护理管理者应重视低年资、高学历护士较长远职业生涯规划的导向,引导其根据自身特点设计不同阶段的职业目标,多引导其以感恩之心投入所从事的职业,提高工作投入水平。

3.3.2 临床专科护士核心自我评价对工作投入的影响 本研究结果显示,临床专科护士核心自我评价与工作投入呈显著正相关,即核心自我评价得分越高,其工作投入越强烈。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四种人格特质^[1]。Tourangeau等^[21]研究发现,人格特征与工作满意度是影响护士工作投入的主要因素。核心自我评价是个体潜意识中对自我和环境所持的最基准的评价,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工作投入的基础,其水平越

高,对于工作的责任感越强,工作投入就越高。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^[22]。通过本次研究,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,还应该考核其心身素质,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;在抓护士工作绩效、工作投入的同时,还要意识到护士的心身健康、人格特征对于护理工作的影响。

参考文献:

[1] Judge TA, Bono JE. 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] 易红梅, 余兰仙, 汤娟娟, 等. 中医医院责任护士生活方式与工作投入的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(35): 2658-2661.

[4] 孙爱华, 赵菁, 肖倩. 临床护士工作投入与工作沉浸感的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(11): 837-840.

[5] 王娟, 秦江梅, 唐景霞, 等. 护士身心健康与工作投入的相关性分析[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(11): 763-765.

[6] 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.

[7] 程棣群, 付路易, 彭守华, 等. 肿瘤专科护士培训基地的建立与成效[J]. 现代临床护理, 2014, 13(6): 87-90.

[8] 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.

[9] 杜建政, 张翔, 赵燕. 核心自我评价的结构验证及其量表修订[C]. 第十一届心理学学术会议论文摘要集. 开封: 河南大学, 2007: 783.

[10] 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2005, 13(3): 268-270.

[11] Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez RV, et al. The measurement of engagement and burnout and: a confirmatory analytic approach[J]. J Happ Stud, 2002, 3(1): 71-92.

[12] 焦春红, 蒋维连. 临床护士感知组织氛围与工作投入的关系分析[J]. 护理管理杂志, 2016, 16(12): 840-842.

[13] 刘聪聪, 张玉曼, 刘进, 等. 三级甲等医院护士工作投入与组织公民行为的相关性[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(2): 136-139.

[14] 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.

[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] 杨景艳, 贾汝福, 李桂馨, 等. 我国专科护士培训与认证中存在的问题及建议[J]. 中华现代护理杂志, 2015, 21(6): 635-636.

[17] 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.

[18] 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.

[19] Motycka CA, Rose RL, Ried LD, et al. Self-assessment in pharmacy and health science education and professional practice[J]. Am J Pharm Educ, 2010, 74(5): 85-92.

[20] 张莹, 王菲. 手术室护士自我职业生涯管理与工作投入的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2017, 24(5): 501-505.

[21] Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants[J]. J Adv Nurs, 2006, 55(4): 497-509.

[22] 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.

(上接第 30 页)

[8] 崔戴飞, 饶和平, 陈燕. 老年护理服务人才就业意愿及社会需求的调查研究[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(2): 91-93.

[9] 刘晓霞, 曹梅娟. 杭州市养老机构护理人员离职意愿现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2017, 24(12): 40-43.

[10] 吴光柳, 杨明莹, 杨娇. 我国养老机构护理人员资质及培训现状[J]. 护理研究, 2017, 31(7): 789-795.

[11] 陈燕, 葛炜, 吴珊珊. 宁波市养老机构 440 例老年人安全用药现状及影响因素研究[J]. 中国疗养医学, 2017, 26(5): 548-551.

[12] 国家卫生计生委医院管理研究所. 2016 年第二届中国护理质

量大会在合肥顺利举办[EB/OL]. (2017-05-16)[2017-09-22]. <http://www.niha.org.cn:8089/hwaciis/news/publish/sevenInner?id=226&title=%E6%8A%A4%E7%90%86%E7%AE%A1%E7%90%86>.

[13] 王黎, 孙兆元, 尹莉, 等. 养老机构长期护理区护理人力资源配置研究[J]. 中华护理杂志, 2016, 51(1): 15-20.

[14] 林清, 张银华, 朱丽明. 养老机构护理分级标准指标体系构建的研究[J]. 解放军护理杂志, 2016, 33(21): 33-36.

[15] 潘芳, 叶然, 徐桂华. 养老机构养老护理人员培训学习需求[J]. 中国老年学杂志, 2017, 37(4): 1006-1007.