

新护士的专业自我概念与规范化培训满意度的相关性

喻雅婷,蒋仁莲,肖峰,郑天会

(重庆医科大学附属永川医院神经内科,重庆 402160)

摘要:目的 调查新护士的专业自我概念和规范化培训的满意度,探讨两者的相关性,为构建更完善的护士规范化培训方案提供参考。**方法** 2014年9月至2016年6月采用中文版护士专业自我概念量表和自制新入职护士规范化培训满意度调查问卷,对重庆市3所三甲医院的131名新护士进行调查。**结果** 新入职护士的规范化培训满意度总分为 (118.59 ± 22.789) 分,年龄、学历和规培时间均为其影响因素($P < 0.05$);专业自我概念总分为 (135.66 ± 19.07) 分,专业自我概念的总分与规培满意度总分相关系数为0.515,且二者各维度均呈正相关关系($P < 0.01$)。**结论** 新护士专业自我概念对规范化培训满意度有一定的影响,管理者应采取措施促进新护士专业自我概念的发展,以提高其培训满意度和工作积极性,为新护士规范化培训的发展奠定基础。

关键词:新护士;规范化培训;专业自我概念;满意度;相关性

doi:10.3969/j.issn.1009-6469.2018.08.062

A study on the relationship between new enrolled nurse professional self-concept and job satisfaction

YU Yating, JIANG Renlian, XIAO Feng, ZHENG Tianhui

(Department of Neurology, the Affiliated Nagakawa Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 402160, China)

Abstract: **Objective** To investigate the new enrolled nurse professional self-concept and the satisfaction of standardized training and to explore the correlation between them, so as to provide a reference for the establishment of a more perfect standardized training program.

Methods From September 2014 to June 2016, a survey was conducted among 131 new enrolled nurses in the top three hospitals in Chongqing by using the Chinese version of the nurse professional self-concept scale and the questionnaire on the satisfaction of the new enrolled nurses standardized training. **Results** The training of new enrolled nurses satisfaction score is 118.59 ± 22.789 . The age, education and training period are the influencing factors ($P < 0.05$). The professional self-concept score was 135.66 ± 19.07 points. The total score and total satisfaction compliance training phase relationship of professional self-concept is 0.515, and each dimension was a positive correlation between them ($P < 0.01$). **Conclusion** The new enrolled nurse professional self-concept has a certain effect on the standardized training satisfaction. The managers should take measures to promote the development of new enrolled nurses professional self-concept, to improve the training satisfaction and working enthusiasm, which provide the foundation for the development of new standardized training of nurses.

Key words: New enrolled nurse; Standardized training; Professional self-concept; Satisfaction; Correlation

护士规范化培训(以下简称“规培”)是指在护理专业院校完成基础教育后接受的护理专业化培训,促使他们很快熟悉医院环境、胜任临床护理工作^[1]。随着我国医疗卫生事业的发展,各级医院规模不断扩大,新入职及低年资护士在护理队伍中占

有越来越高的比例^[2],他们承担着临床繁重的护理工作,是临床护理队伍的新生后备力量。规培满意度反映了新护士对规范化培训的实际感受,也反映了培训实际结果与期望值相对比的差距,因此探讨及提高新护士的规培满意度十分必要。专业自我概念是个体从选择、学习护理学专业到从事护理行业过程中逐渐形成的专业自我态度感知、自尊情感及

通信作者:郑天会,女,副主任护师,硕士生导师,研究方向为临床护理、护理管理, E-mail: zhupengpeng789@sina.com

[8] 姚运峰,薛晨曦,荆珏华. 浅谈骨科住院医师规范化培训中临床思维能力的培养[J]. 安徽医药, 2016, 20(7): 1415-1416.

[9] 杨伟,马淑,李耘,等. PBL教学法在老年医学科住院医师培训教学中的应用[J]. 现代生物医学进展, 2014, 14(35): 6967-

6969, 6973.

[10] 张爱丽,薛迪,庞肖梦,等. 上海市住院医师规范化培训十年评估[J]. 中国医院管理, 1998, 18(6): 41-44.

(收稿日期:2017-03-14,修回日期:2017-05-13)

专业行为倾向^[3]。有研究表明^[4]专业自我概念是影响工作满意度的重要因素。本研究通过调查新护士的规培满意度和专业自我概念得分,探讨规培满意度与专业自我概念的相关性,提高新护士的规培满意度,促进其专业自我概念的发展,为制定更加完善的新护士规范化培训模式提供理论依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料 采用随机数字表法抽取 3 所重庆市市属三级甲等综合医院,均符合《重庆市规范化培训基地标准》,由重庆市毕业后医学教育委员会(以下简称:市毕医教委)审核合格成为的规培基地,具有同质性。纳入 2014 年 9 月至 2016 年 6 月已完成规培和正在规培的新护士,以问卷形式进行调查。本研究已获伦理委员会批准,所有研究对象均已签署知情同意书,问卷采用不记名方式填写,独立完成,当场收回。共发放问卷 134 份,回收 134 份,剔除 3 份无效问卷,获得有效问卷 131 份,回收率和有效率分别为 100%、97.1%。

1.2 研究工具 本研究采用的调查问卷包括三个部分:规培护士一般资料、自制新护士规培满意度量表、中文版护士自我概念问卷(NSCQ)。

1.2.1 护士一般资料调查问卷 问卷包括年龄、性别、学历和参加规培的时间。

1.2.2 自制新护士规培满意度量表 此量表参照由贺彩英^[5]翻译、修订的中文版 UNSASS^[6]量表,其研究结果显示该量表内容效度为 0.83,进行因素分析所有条目的负荷都在 0.4 以上,总量表 Cronbach's α 系数为 0.96,重测信度为 0.88,该量表具有良好的效度和信度。本研究在此基础上增减、修改成最终的新护士规培满意度量表,共 6 个维度,30 个条目,即临床实践、理论教学、管理安排、组织氛围、社会支持和硬件设施,采用 Likert 5 级计分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分,问卷满分为 150 分;预调查显示:Cronbach's α 系数为 0.968,KMO 度量为 0.938,Bartlett 球形检验达显著水平($\chi^2 = 3\ 253.725$,df = 435, $P = 0.000$),表明该问卷具有良好的信效度。

1.2.3 中文版护士自我概念问卷 本文采用由 Cowin 教授^[7]开发设计的中文版 NSCQ,本量表共 21 个条目,6 个维度,即照护、员工关系、领导、知识、沟通、综合自我概念,采用 Likert 8 级评分法,从“完全错误”到“完全正确”依次计 1~8 分,总计分值为 168 分;通过预调查数据计算得:Cronbach's α 系数为 0.974,KMO 度量为 0.928,表明该问卷的内部一致性较高、结构效度较好。

1.3 统计学方法 应用 SPSS 17.0 软件进行数据整理和分析。计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示,采用统计描述、两独立样本的 t 检验、Pearson 相关分析,检验水准取 $\alpha = 0.05$, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 新护士规培满意度量表得分 因每个维度的条目数不同,将每个维度按条目均分(各维度总分/条目数)由高到低排序,见表 1。

2.2 新护士一般资料及规培满意度总分的单因素分析 本组规培新护士 131 人,男 7 人,女 124 人;本科 61 人,大专 62 人;年龄(23.01 ± 1.586)岁,年龄范围为 22~27 岁。不同学历、年龄和规培时间的新护士对规培的满意度差异有统计学意义($P < 0.05$),而因性别导致的满意度差异无统计学意义($P > 0.05$),结果见表 2。

表 1 新护士规培满意度得分情况/(分, $\bar{x} \pm s$)

维度	总分	均分
临床实践(5)	20.54 $\pm$ 3.99	4.108 $\pm$ 0.799
理论教学(5)	20.50 $\pm$ 3.88	4.099 $\pm$ 0.775
组织氛围(3)	11.79 $\pm$ 2.63	3.931 $\pm$ 0.876
管理安排(7)	27.34 $\pm$ 5.70	3.905 $\pm$ 0.814
社会支持(5)	19.21 $\pm$ 4.27	3.843 $\pm$ 0.853
硬件设施(5)	19.21 $\pm$ 5.69	3.841 $\pm$ 1.139

表 2 规培护士一般资料及规培满意度的单因素分析($n = 131$)

因素	人数	构成比/%	得分/(分, $\bar{x} \pm s$)	$t(F)$ 值	P 值
性别				-0.95	0.34
男	7	5.34	126.57 $\pm$ 15.73		
女	124	94.66	118.14 $\pm$ 23.09		
年龄				3.68	0.00
≤ 22 岁	48	36.64	123.39 $\pm$ 21.85		
> 22 岁	83	63.36	108.40 $\pm$ 21.57		
学历				(5.13)	0.00
大专	62	47.33	126.32 $\pm$ 19.48		
专升本	32	24.43	110.53 $\pm$ 22.26		
本科	29	22.14	113.76 $\pm$ 25.33		
研究生	8	6.11	108.38 $\pm$ 23.11		
规培年级				-3.86	0.00
2014	33	25.19	106.00 $\pm$ 19.55		
2015	98	74.81	122.83 $\pm$ 22.31		
规培基地				0.02	0.98
医院 A	44	33.59	118.95 $\pm$ 23.43		
医院 B	43	32.82	118.02 $\pm$ 22.56		
医院 C	44	33.59	118.77 $\pm$ 22.87		

2.3 新护士专业自我概念得分 因每个维度的条目数不同,将专业自我概念的 6 个维度按照条目均分(各维度总分/条目数)排序,见表 3。

表 3 新护士专业自我概念得分情况/(分, $\bar{x} \pm s$)

维度	总分	均分
知识(4)	27.66 ± 3.24	6.91 ± 0.81
员工关系(3)	20.32 ± 2.74	6.77 ± 0.91
沟通(1)	6.66 ± 1.18	6.66 ± 1.18
照护(5)	32.64 ± 4.81	6.53 ± 0.96
综合自我概念(2)	12.40 ± 2.56	6.20 ± 1.28
领导(6)	36.03 ± 7.64	6.01 ± 1.27

2.4 专业自我概念与规培满意度各维度的 Pearson 相关系数 专业自我概念的总分与规培满意度总分相关系数为 0.515,且各维度之间均呈正相关关系($P < 0.01$),见表 4。

表 4 规培满意度与专业自我概念总分的 Pearson 相关系数($n = 131$)

因子	理论教学	临床实践	组织氛围	硬件设施	管理安排	社会支持
知识	0.416	0.400	0.484	0.322	0.434	0.540
员工关系	0.459	0.482	0.526	0.402	0.506	0.585
沟通	0.295	0.350	0.416	0.305	0.361	0.398
照护	0.348	0.330	0.494	0.253	0.405	0.483
领导	0.309	0.273	0.392	0.370	0.366	0.421
综合自我概念	0.350	0.268	0.427	0.315	0.428	0.462

3 讨论

3.1 新护士规范化培训满意度分析 根据表 1 可得,本组新护士规培满意度总分为(118.59 ± 22.789)分,条目均分为(3.95 ± 0.76)分,说明此次调查的新护士规范化培训有较为满意的实施效果,但“硬件设施”和“社会支持”两个维度得分较低,提示在医院环境、病房条件、培训或教学设备和新护士奖励机制等方面仍存在一些局限,还需要不断完善。由表 2 可得出,本次调查的三家医院的新护士规培满意度得分差异无统计学意义,考虑原因主要为重庆市是首批在全省统一开展新护士规范化培训的地区,本次纳入研究的三家医院均符合《重庆市规范化培训基地标准》,并由市毕医教委审核合格成为规培医院,三家医院的培训方案均按照《重庆市护士规范化培训标准(试行)》执行,由重庆市护士规范化培训指导委员会统一监督和管理。但新护士规范化培训目前仍缺乏全国统一的评判和认证标准,多数都仅集中在各省内或各医院内独立培训,因此

可借鉴此经验,制定一套全国统一的新护士规培方案。本次调查对象中本科(包括专升本)及以上学历的新护士比例占 52.67%,高学历的新护士比例超过半数,但学历越高,满意度却越低,提示护理高学历人才占例越来越高,而传统、单一的培训模式已经不能满足护理人员不断提高的学习需求;新护士在工资待遇条目的满意度得分为(3.37 ± 1.38)分,低于此次量表的条目均分,原因主要为医院按照试行方案规定,规培护士所得的工资和生活补贴为 1 500 元/月,低于全市就业人员平均工资水平,一旦付出与回报失衡,将会严重挫伤规培护士的工作积极性,因此如何提高新护士的职业获益感也成为医院管理者 and 护理教育者共同面临的挑战。

3.2 新护士专业自我概念特点分析 本组新护士专业自我概念总分为(135.66 ± 19.07)分,条目均分为(6.46 ± 0.91)分,高于王维宁和丁芬芳^[8]的研究结果[其均分为(6.30 ± 0.98)分],但与曹晓翼等^[9]调查 1 017 名护士所得的专业自我概念总分(206.76 ± 37.27)分相比较,本组新护士的专业自我概念总分较低,说明本组规培护士有较积极的专业自我概念,但仍有待进一步加强,原因可能与新护士在医院所处的地位对其护理能力的自信产生了冲击有关。本研究得出,6 个维度中,“知识”自我概念的条目均分最高(6.91 ± 0.81)分,其次为“照护”自我概念;“领导”自我概念的条目均分最低(6.01 ± 1.27)分,其次为“综合”自我概念(6.20 ± 1.28)分。由于我国护士规范化培训既往较少关注新护士领导意识的强化及领导能力的培养,并且年轻护士担任领导角色的实践机会也较少,新护士在培训期间,通常重复简单的基础护理工作,自我成就感水平较低,从而对自我的评价也较低;我国目前提倡的生物-心理-社会医学模式的要求,不仅能提高患者躯体功能的恢复,对于其心理和社会功能,同样有显著效果^[10],规培基地应增加新护士人文社会学科的培训课程,提高新护士的表达、沟通及管理 ability,培养良好的医德医风和爱伤意识,使其在规培期间形成良好的职业态度,,应提供高仿真的实训室和操作设备,尽快消除新护士在实际工作中的紧张情绪,通过情景教学法、PBL 教学法或者 CBL 教学法将以往的临床经验和规范化示教相结合,培养新护士独立思考和解决问题的能力,并提高其思维灵活性。

3.3 新护士的规培满意度与专业自我概念相关分析 有研究认为专业自我概念是提高工作满意度的关键动力^[11],满意度中护士形象、职业发展、劳动报酬、理论知识方面与专业自我概念也有密切关

系^[12],本研究结果得出,规培满意度各维度与专业自我概念各维度均呈正相关,提示新护士的专业自我概念越积极,其规培满意度越高,能够较正确地评估自己的工作价值的新护士更能保持良好的专业态度和专业素养,对工作满意度产生较好的归因,并且更愿意通过自己的努力来改善现状^[13]。根据表4得出,“社会支持”满意度与“员工关系”自我概念的相关度最高($r=0.585$),其次“员工关系”自我概念与组织氛围满意度、管理安排满意度的pearson相关系数均大于0.5,提示护理工作是团队合作性非常强的工作,医院管理者通常比较关注医患、护患关系,却忽略了医护和护士群体中人际关系的维护,如有些护士片面关注医生的职业优势,甚少比较医生、护士的职前投入或职业压力,易致不恰当职业认知,管理者应该引领其感知护理职业诸多实际存在但却未能仔细体味的职业获益,如易就业、收入稳定、工作有保障、可维护亲属身心健康等^[14]。规培护士作为护士群体中庞大的后备军,承担了大量基础的护理工作,管理者更加应指导其理性认知职业,避免盲目攀比,创造正性工作环境,使其更快地融入团队,增强协作,热爱医院文化,增强主人公意识。有研究^[15]显示,良好的护理组织氛围能被护士感知,影响其工作中的表现,规培基地应该以传授和引导为主,建立具有吸引力和归属感的磁性工作环境,“激励”式的手段和鼓励性的话语间接提高新护士的工作和学习主动性。

3.4 对新护士规范化培训的启示 新护士的专业自我概念与规培满意度有密切关系。新护士专业自我概念的积极性,影响新护士的规培满意度,从而影响新护士的工作效率和职业态度,进而影响护理队伍的建设。医院管理者应完善新护士激励机制,放大规培效能,对工作突出,成绩优异的学员进行公开表扬和物质奖励。同时,要对带教教师和学员进行双向测评,并将此策略纳入晋升奖惩制度。医院在开展规范化培训前应该对不同学历的护士进行需求评估,根据规培护士的职业规划有针对性地安排培训计划,如专业为手术室方向、助产士或麻醉科方向等专科护士,若今后想继续从事本专业,需安排相应科室的轮转学习。因单个科室的规培护士数量较少,可将同一病区的规培护士进行整合培训,这样不仅提高了带教教师的教学积极性和学员的学习主动性,还可以根据学员的能力和长处委任队长,培养新护士的领导能力,并且这种“鲶鱼效应”会激发所有

学员的斗志,参与管理的经历也可以帮助规培护士更快地与管理者达到共识,更易营造和谐的组织氛围和积极的工作环境。专业自我概念在一个人的职业选择和职业发展中起着重要的核心和驱动作用^[16],管理者在提高新护士规培满意度的同时,又有利于其建立积极的专业自我概念,从而帮助其树立正确的职业价值观,激发成就动机。

参考文献

- [1] 张川林,牟绍玉.我国新毕业护士规范化培训体系的现状及发展[J].中华护理教育,2014,11(8):631-633.
- [2] 李秀娟,王静,李媛媛.德尔菲法结合层次分析法建立低年资护士临床核心能力评价系统[J].中国实用护理杂志,2016,32(20):1583-1586.
- [3] 牛俊芝.临床护士积极心理品质与专业自我概念的相关性研究[J].中华现代护理杂志,2014,2(20):2473-2476.
- [4] 刘聪,胡爱玲,李俊彬.艾滋病科护士专业自我概念与工作满意度相关性研究[J].中国护理管理,2015,15(1):29-32.
- [5] 贺彩英.护生实习满意度量表的翻译、修订及应用[D].长沙:中南大学护理学院,2013.
- [6] HICKEY N, HARRISON L, SUMSION J. Using a socioecological framework to understand the career choices of single and double-degree nursing students and double-degree graduates[J]. ISRN Nurs, 2012, 2012:748238. DOI:10.5402/2012/748238.
- [7] COWIN L. Measuring nurses' self-concept[J]. West J Nurs Res, 2001, 23(3):313-325.
- [8] 王维宁,丁芬芳.某三级甲等医院护士专业自我概念与离职意愿的研究[J].护理管理杂志,2012,12(4):252-254.
- [9] 曹晓翼,陆丽清,刘晓虹.专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应[J].中华护理杂志,2010,45(11):965-968.
- [10] 倪红.优质护理应用于开颅血肿清除加去骨瓣减压术围手术期的效果观察[J].安徽医药,2016,20(12):2366-2368.
- [11] ANGEL E, CRAVEN R, DENSON N. The Nurses Self-Concept Instrument (NSCI): assessment of psychometric properties for Australian domestic and international student nurses[J]. Int J Nurs Stud, 2012, 49(7):880-886.
- [12] 黄芳,吴妮娟,郭玉华.五年制高职护生专业自我概念的纵向研究[J].护理学杂志,2016,31(1):16-18.
- [13] 杨姝雅,胡静,张萌,等.规范化培训护士心理资本与专业自我概念和职业倦怠的关系[J].预防医学,2017,29(2):209-211.
- [14] 毛冰佳,胡艳丽,刘晓虹,等.护士职业获益感的认知干预研究[J].中华护理杂志,2016,51(2):161-166.
- [15] 张婧.护理组织氛围与护士工作满意度的相关性[J].解放军护理杂志,2014,31(23):19-21.
- [16] 饶玉霞,张侠,孔令磷.护理本科生自我概念、专业自我概念的现状分析[J].湖北科技学院学报,2014,34(4):204-205.

(收稿日期:2017-03-23,修回日期:2017-05-21)