

急诊科护士自我职业生涯管理及核心自我评价对职业弹性的影响

王艳平,王万军,祖晓军

摘要:目的 了解三甲综合医院急诊科护士自我职业生涯管理、核心自我评价、职业弹性现状及相关影响因素,为针对性干预提供参考。方法 采用自我职业生涯管理量表、核心自我评价量表、职业弹性量表对北京市 4 所三甲综合医院的 164 名急诊科护士进行问卷调查。结果 急诊科护士自我职业生涯管理总分 46.13 ± 7.99 ,核心自我评价总分 38.30 ± 3.99 ,整体职业弹性总分 39.18 ± 5.57 ;职务、核心自我评价及自我职业生涯管理的继续学习维度是职业弹性的主要影响因素(调整 $R^2 = 0.329$)。结论 急诊科护士自我职业生涯管理、核心自我评价及职业弹性处于中等水平,其中护士长、善于学习者及核心自我评价较高者正向影响职业弹性;护理管理者应给予关注和构建学习机制,促进护士通过不断学习,正确自我评价,提升职业弹性水平。

关键词:护士; 急诊科; 自我职业生涯管理; 核心自我评价; 职业弹性; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2019.12.061

Effect of individual career management and core self-evaluation on career resilience of emergency nurses Wang Yanping, Wang Wanjun, Zu Xiaojun. Emergency Department, Beijing Shijitan Hospital, Capital Medical University, Beijing 100038, China

Abstract: Objective To describe the levels of and factors associated with individual career management, core self-evaluation and career resilience of emergency nurses working in first-rate tertiary hospital, and to provide references for targeted intervention.

Methods A total of 164 emergency nurses were selected from four first-rate tertiary hospitals in Beijing and were surveyed using the Individual Career Management Scale(ICMS), Core Self-evaluation Scale and Career Resilience Scale. **Results** The nurses scored 46.13 ± 7.99 on individual career management, 38.30 ± 3.99 on core self-evaluation, and 39.18 ± 5.57 on career resilience. Job post, core self-evaluation and continuing learning dimension in the ICMS were influencing factors of career resilience (adjusted $R^2 = 0.329$). **Conclusion** Emergency nurses had moderate levels of individual career management, core self-evaluation and career resilience, and career resilience was more positive in head nurses and nurses who was good at study and who had higher core self-evaluation. Nursing managers should build learning mechanism that contributes to nurses' continuing study, help nurses to make more rational and objective self-evaluation, thus to enhance their career resilience.

Key words: nurse; emergency department; individual career management; core self-evaluation; career resilience; nursing management

职业弹性(Career Resilience)也称职业韧性,是指个体从变化的职业环境或者职业逆境中恢复的能力,其作用是帮助员工克服工作压力及实现自我成长^[1]。良好的职业弹性能够提高改善个体的身心状况并提升其工作表现、提高护士的职业认同、减少创伤后应激障碍^[2-3]等,但目前国内急危重症护士的职业弹性还有进一步提高的空间。研究显示,职业弹性受到来自个体、组织环境、社会环境 3 方面的影响^[4]。自我职业生涯管理(Individual Career Management, ICM)指在组织环境下,由员工自己主动实施的,用于提升个人竞争力的一系列方法和措施^[5],能从一定程度上体现护士的职业认同和职业决策能力。良好的自我职业生涯管理能够帮助新护士更好地认识自己、制定职业目标及实现策略,从而调动其主观能动性,

激发个人潜力,提高护士核心能力^[6]。核心自我评价(Core Self-evaluation)是个体对自我能力和价值所持有的最基本的评价和估计,属于人格特质的范畴^[7-8]。相关证据显示,核心自我评价在一定程度上能够通过主动性的正向调节影响职业生涯规划^[9]。自我职业生涯管理及核心自我评价均属于个体因素的范畴,是个体主动性的结果,有研究结果显示,自我职业生涯管理对职业弹性具有显著的正向作用^[10],然而国内尚无护士群体自我职业生涯管理及核心自我评价对职业弹性影响的实证研究。鉴此,本研究调查北京市 4 所三级甲等综合医院急诊科护士的自我职业生涯管理、核心自我评价及职业弹性的现状,并探讨自我职业生涯管理及核心自我评价对职业弹性的影响,以为急诊护理管理提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用方便抽样方法于 2018 年 8 月选取北京市 4 所三级甲等综合医院的急诊科护士作为研

作者单位:首都医科大学附属北京世纪坛医院急诊科(北京,100038)

王艳平:女,本科,护师,wangyanpingand@163.com

收稿:2018-12-04;修回:2019-02-15

研究对象,纳入标准:取得护士执照并在急诊科从事临床护理、护理教学的在岗注册护士,知情同意,自愿参与本研究。排除标准:工作时间≤1年的新入职护士;在医院急诊科实习、见习或轮转的护士;长期休假护士(休假时间>6个月或重返岗位<6个月)。按上述标准共纳入护士168人,最终获得有效资料者164人,年龄21~53(30.48±5.77)岁。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料问卷。由研究者自行设计,内容包括性别、年龄、参加急诊工作年限、职称、学历、职务、是否为急诊专科护士、聘任方式、婚姻状况等。②自我职业生涯管理问卷。采用龙立荣等^[11]编制的问卷,该问卷由5个维度共18个条目组成,分别为职业目标(4个条目)、职业探索(4个条目)、继续学习(4个条目)、注重关系(3个条目)和自我展示(3个条目)。每个条目采用Likert 4级计分法,从“非常不符合”到“非常符合”依次计1~4分,总分为18~72分,得分越高,表明其自我职业生涯管理状况越好。本研究测得Cronbach's α系数为0.888。③核心自我评价量表。该量表由Judge等^[12]于2002年编制,量表共有12个条目,内在一致性信度Cronbach's α系数为0.81~0.87、重测信度为0.81。本研究采用严晓婷^[13]验证的版本,仍为12个条目,采用Likert 5点计分,1~5依次对应非常不同意、不同意、一般、同意及非常同意,总分范围12~60分,得分越高,核心自我评价水平越高,其Cronbach's α系数为0.830;本研究测得量表Cronbach's α为0.805。④职业弹性量表。采用由曾华^[14]汉化的职业弹性量表,该量表共3个维度(自信,工作主动性,自我依赖)11个条目。量表采用Likert 5级计分,每个条目从“非常不同意”到“非常同意”依次计1~5分,满分55分,分数越高表明职业弹性水平越高,其Cronbach's α系数为0.786。本研究中测得Cronbach's α系数为0.889。

1.2.2 问卷的发放与收集 由研究者向研究对象发放问卷。发放前征得研究对象同意,介绍本次研究的目的并解释问卷中的条目信息,在研究对象完全理解后开始填写问卷,当场收回。发放问卷168份,回收有效问卷164份,回收率为97.62%。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS17.0软件进行数据录入和分析,采用频数、百分比、均数、标准差等对数据进行统计描述,采用独立样本t检验、单因素方差分析比较组间差异,采用多元线性回归分析影响职业弹性的因素。检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 急诊科护士自我职业生涯管理、核心自我评价及职业弹性得分 见表1。

2.2 不同特征急诊科护士职业弹性得分比较 见表2。

表1 急诊科护士自我职业生涯管理、核心自我评价及职业弹性得分(n=164)

项目	总分 ($\bar{x} \pm s$)	条目均分 ($\bar{x} \pm s$)
自我职业生涯管理	46.13±7.99	2.56±0.44
职业目标	10.51±2.59	2.63±0.65
职业探索	9.00±2.72	2.25±0.68
继续学习	11.39±2.11	2.85±0.53
注重关系	7.73±1.76	2.58±0.59
自我展示	7.50±1.83	2.50±0.61
核心自我评价	38.30±3.99	3.19±0.33
职业弹性	39.18±5.57	3.56±0.51
自信	13.37±2.59	3.34±0.65
工作主动性	14.76±2.16	3.69±0.54
自我依赖	11.05±1.77	3.68±0.59

表2 不同特征急诊科护士职业弹性得分比较(n=164)

项目	例数	条目均分 ($\bar{x} \pm s$)	F/t	P
性别				
男	27	3.60±0.51	0.461	0.646
女	137	3.55±0.51		
学历				
大专	69	3.57±0.51	0.249	0.804
本科	95	3.55±0.51		
参加急诊工作年限				
1~	64	3.61±0.52	2.946	0.035
6~	58	3.48±0.47		
10~	33	3.49±0.52		
20~33	9	3.97±0.41		
职称				
护士	51	3.59±0.51	3.709	0.027
护师	93	3.49±0.50		
主管护师及以上	20	3.82±0.44		
职务				
普通护士	124	3.52±0.50	5.121	0.007
带教老师或专科组长	29	3.57±0.46		
护士长	11	4.02±0.47		
专科护士				
是	47	3.71±0.44	2.513	0.014
否	117	3.50±0.52		
聘任方式				
正式在编	83	3.54±0.48	0.438	0.662
合同派遣	81	3.58±0.54		
婚姻状态				
未婚	58	3.58±0.54	0.337	0.737
已婚	104	3.55±0.49		

注:婚姻状态中有2例为离婚者,未纳入统计分析。

2.3 急诊科护士职业弹性影响因素的多元回归分析

以急诊科护士的职业弹性总分为因变量,以其他资料作为自变量进行分层多元线性回归分析。第1层:以急诊科护士的一般资料为自变量,探讨一般资料对职业弹性的影响。结果专科护士、职务2进入回归方程;F=2.109,P=0.026;R²=0.090,调整R²=0.043;赋值:专科护士,否=0,是=1;职务进行哑变

量设置,职务 1,带教老师或专科组长=0,余为 1;职务 2;护士长=0,余为 1。第 2 层:将自我职业生涯管理的 5 个维度和核心自我评价得分为自变量引入回归分析。结果职务 2、核心自我评价、继续学习维度进入回归方程, $F = 10.978, P = 0.000; R^2 = 0.362$, 调整 $R^2 = 0.329$; 具体见表 3。

表 3 急诊科护士职业弹性影响因素的分层多元线性回归分析结果

自变量	β	SE	β'	t	P
第一层					
常量	43.453	7.928	—	5.481	0.000
专科护士	1.528	0.993	0.124	2.438	0.012
职务 2	-6.117	2.282	-0.275	-2.680	0.008
第二层					
常量	17.085	4.338	—	3.939	0.000
职务 2	-5.519	1.597	0.060	-1.951	0.023
核心自我评价	0.195	0.093	0.140	2.108	0.037
继续学习维度	1.256	0.271	0.475	4.631	0.000

3 讨论

3.1 三甲综合医院急诊科护士自我职业生涯管理及核心自我评价现状分析 本研究显示,本组急诊科护士自我职业生涯管理总分为 46.13 ± 7.99 , 均分 2.56 ± 0.44 , 处于中等水平。史月^[6]在 1 项调查中显示新护士自我职业生涯管理得分 (48.47 ± 6.42), 略高于本研究的结果, 相比于新护士, 急诊科护士由于参加工作以后护理工作的重复性, 护士的工作能力和成就体验会逐渐下降, 职业规划的积极性也随之下降。自我职业生涯管理包括职业目标、职业探索、继续学习、注重关系和自我展示, 护士良好的自我职业生涯管理能够激励自身学习、提高护理服务质量、有效促进职业发展。国内有研究报道, 提供职业信息和晋升公平是影响护士职业生涯规划的影响因素^[15]。临床急诊护理管理者应帮助急诊科护士树立职业目标、加强职业继续教育学习, 提供公平的晋升机会, 帮助护士进行正确的职业生涯规划辅导、加强职业教育学习, 提高护士的自我职业生涯管理水平, 并提高护士的核心能力、促进个人与组织的共同成长。

核心自我评价是个体对自身能力和价值所持的最基本评价, 积极的核心自我评价是个体心理健康的重要前提, 也是其职业认同、工作表现和工作满意度的能量来源^[16]。本研究结果显示, 三甲综合医院急诊科护士的核心自我评价总分为 38.30 ± 3.99 , 条目均分为 3.19 ± 0.33 , 略高于郝艳青^[17]对社区护士的调查结果, 这可能与被调查对象所处科室工作强度不同以及性别差异有关。急诊科护士工作任务繁重、工作节奏快, 在工作中能够快速成长, 对自身能力的提升更快, 能够获得较高的核心自我评价。另外, 本研究中, 急诊科专科护士占比较大, 而专科护士具有更高的核心能力, 能够在工作中进行及时思考与反馈, 提升核心自我评价水平。

3.2 三甲综合医院急诊科护士的职业弹性水平现状

本研究结果显示, 本组急诊科护士的职业弹性处于中等偏上水平, 但仍具有较大的提升空间。职业弹性各维度中, 自信维度平均得分最低, 工作主动性维度平均得分最高, 表明急诊科护士在工作中具有较高的主动性, 但是由于急诊科患者病情危重等因素导致护士缺乏一定的自信。急诊科护理管理者可通过加强业务培训, 提高急诊科护士理论知识水平及实践能力, 提升其工作自信, 进而提高急诊科护士的职业弹性。良好的职业弹性能够让个人更好地适应环境, 提升工作表现, 对护士来说, 良好的职业弹性有助于降低职业倦怠水平, 提高工作满意度, 降低离职率。

单因素分析结果显示, 参加急诊工作 20 年以上的护士职业弹性得分相对高于其他工作年限组, 主管护师及以上职称的职业弹性得分相对高于护士和护师组, 护士长的职业弹性得分相对高于其他职务组, 专科护士的职业弹性得分相对高于非专科护士组, 组间差异有统计学意义 ($P < 0.05, P < 0.01$)。随着工作年限的增长以及职称的提升, 工作 20 年以上和主管护师职称以上的护士经历了急诊职业生涯的洗礼, 对护理行业有着更加深刻的了解, 对护理职业的认同度更高, 有着更高的职业素养。张琦等^[18]的研究报道, 急诊科高年资护士有着比低年资护士更高的心理资本和职业弹性水平。护士长以及专科护士本身就具有较高的核心能力及职业素养, 能够更快地实现职业成长, 达到职业目标, 有更高的职业弹性。良好的职业弹性水平能够提高护士的自我保护能力及承担风险的能力, 并推动其不断地反思^[19]。综上, 职业弹性可以通过知识和技能的学习, 树立清晰的职业目标, 提升自身勇气和自信等方式进行培养, 提高职业弹性水平。急诊护理管理者在职业弹性方面应该更多地关注低年资、低职称、无职务、非专科护士等重点人群, 加强其职业培训, 树立职业目标, 提升其职业弹性水平, 促进护士的个人成长。

3.3 职务、核心自我评价、继续学习是职业弹性的影响因素

分层多元回归结果显示, 职务 2、核心自我评价以及自我职业生涯管理中的继续学习维度进入职业弹性的回归方程, 拟合优度较好。说明职务、核心自我评价水平以及继续学习能力是北京市三甲综合医院急诊科护士职业弹性的影响因素。职务为护士长的护士相比于普通护士而言, 具有更高的业务能力水平、更好的综合素质及核心能力、有更加积极的职业态度, 对职业逆境的接受能力更强, 因此能够拥有更高的职业弹性。护士的核心自我评价也是职业弹性的影响因素之一, 核心自我评价水平越高则职业弹性水平越高, 这与国内张婷等^[20]的研究结论一致。核心自我评价作为一种更高层次的人格概念, 涵盖了自尊、自控及一般自我效能这些特质, 而相关研究也

证实这些特质能够起到非常好的中介效应^[21],提升个体的职业弹性水平。自我职业生涯管理中的继续学习维度是职业弹性的影响因素,这与国内袁婷婷^[10]的研究结论有类似之处,即个体对职业生涯进行积极的规划和学习,能够促进其职业探索,而在其探索的过程中又能够掌握更多的工作技能并迅速调整自我,这些对职业弹性具有积极的作用。不断的继续学习还能帮助护士树立良好的职业目标,使护士在面对职业环境变化中能够掌握主动性,促进职业弹性的提升。这一结论的现实意义在于,核心自我评价作为一种人格特质,不容易改变,而自我职业生涯管理却可以通过不断的学习及职业探索进行优化,促进职业弹性的提升。加强自我认知和激励自我发展是进行科学职业生涯的重要内容,急诊科护理管理者可以通过关注重点人群,加强职业培训与指导,加强护士的自我认知,提升其核心能力,促进自我发展,从而提高其职业弹性。

4 小结

自我职业生涯管理、核心自我评价和职业弹性是个体对自身能力及特质的有效评价,北京市三甲综合医院急诊科护士具有中等水平的自我职业生涯管理水平和职业弹性水平,均有一定的提升空间。自我职业生涯管理、核心自我评价和职务是职业弹性的影响因素,急诊护理管理者应关注普通低年资护士等重点人群,掌握其核心自我评价水平,并通过不断的培训,帮助其树立良好的职业目标,促进其自我综合能力的发展,提升其职业弹性水平,从而提高工作满意度。

参考文献:

[1] Kodama M. Constructs of career resilience and development of a scale for their assessment[J]. Jpn J Psychol, 2015,86(2):150-159.

[2] 王惠雪,李惠萍,窦婉君,等. 专科护士职业认同与职业韧性关系中介研究[J]. 中国医院管理,2017,37(7):72-75.

[3] 周守志,林征,金学勤,等. 急诊科护士创伤后应激障碍与职业韧性及社会支持的相关性[J]. 护理学杂志,2016,31(22):48-51.

[4] 朱玉霞. 员工职业韧性与工作倦怠、离职倾向的关系研究——以感知组织支持为调节变量[D]. 成都:西南交通大学,2012.

[5] 翁青雄. 自我职业生涯管理对职业决策质量的作用机制

[J]. 管理评论,2010,22(1):82-89.

[6] 史月. 自我职业生涯管理对新护士核心能力的影响研究[D]. 太原:山西医科大学,2016.

[7] Stanhope D S, Pond S B, Surface E A. Core self-evaluations and training effectiveness: prediction through motivational intervening mechanisms [J]. J Appl Psychol, 2013,98(5):820-831.

[8] 王艳平,祖晓军. 急诊科护士建言行为及核心自我评价对其职业成长的影响研究[J]. 护理学杂志,2018,33(14):63-67.

[9] 刘琛琳,张博坚. 核心自我评价、职业探索与职业生涯规划:主动性人格的调节作用[J]. 中国人力资源开发,2017(9):58-69.

[10] 袁婷婷. 员工职业弹性影响因素及作用效果研究[D]. 济南:山东大学,2017.

[11] 龙立荣,方俐洛,凌文铨. 企业员工自我职业生涯管理的结构及关系[J]. 心理学报,2002,34(2):183-191.

[12] Judge T A, Bono J E, Ilies R, et al. Personality and leadership: a qualitative and quantitative review [J]. J Appl Psychol,2002,87(4):765-774.

[13] 严晓婷. 核心自我评价对员工敬业度的影响研究[D]. 兰州:西北师范大学,2016.

[14] 曾华. 职业弹性的影响因素及作用实证研究[D]. 广州:广东商学院,2011.

[15] 于小萌,谢歌,郭晓玲. 新护士职业生涯规划及管理状况的调查研究[J]. 中国护理管理,2016,16(5):606-609.

[16] 徐学,王娜,王晶晶,等. 本科师范生父母教养方式与核心自我评价:控制源的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志,2018,26(1):98-102.

[17] 郝艳青. 社区护士社会支持、核心自我评价与工作投入的关系研究[J]. 护理研究,2017,31(26):3317-3319.

[18] 张琦,王霞. 综合性三甲医院急诊护士心理资本现状调查[J]. 护理学杂志,2016,31(20):75-78.

[19] Hodges H F, Keeley A C, Troyan P J. Professional resilience in baccalaureate-prepared acute care nurses: first steps[J]. Nurs Educ Perspect,2008,29(2):80-89.

[20] 张婷,李惠萍,窦婉君,等. 专科护士职业韧性及影响因素分析[J]. 中华行为医学与脑科学杂志,2015,24(2):158-161.

[21] Gowan M A, Craft S L, Zimmermann R A. Response to work transitions by United States army personnel: effects of self-esteem, self-efficacy, and career resilience [J]. Psychol Rep,2000,86(3):911-921.

(本文编辑 王菊香)

电子文献著录格式

[序号] 主要责任者. 题名[文献类型标志/文献载体标志]. 出版地:出版者,出版年(更新或修改日期)[引用日期]. 获取或访问路径. 举例如下:

[1] 王明亮. 关于中国学术期刊标准化数据库系统工程的进展[EB/OL]. (1998-01-04)[1998-08-16]. <http://www.cajcd.edu.cn/pub/wml.txt/980810-2.html>.
附:文献类型标志/文献载体标志:[DB/OL]——联机网上数据库:[DB/MT]——磁带数据库:[M/CD]——光盘图书:[CP/DK]——磁盘软件:[J/OL]——网上期刊:[EB/OL]——网上电子公告。