

四川省三级甲等医院护士长人格特质与 职业生涯成功感的相关性研究

贺婷婷^{1,2}, 李玲利¹, 王晶¹, 赵春林¹, 杨雪¹, 赵文婷¹, 谢培均¹, 袁邻雁¹, 陈潇¹

摘要:目的 了解四川省三级甲等医院护士长职业生涯成功感及与人格特质的关系,为护士长培训及选拔提供依据。方法 对四川省 66 所三级甲等医院 1 067 名护士长,采用一般情况调查表、中文版职业生涯成功感量表、大五人格问卷简式版进行调查。结果 护士长职业生涯成功感总分为(38.72±8.13)分;人格特质宜人性得分最高(5.13±0.62)分,神经质得分最低(2.72±0.97)分。分层回归分析显示,控制人口学变量后,人格特质中的严谨性、开放性、外向性对职业生涯成功感总分解释的变异量增加了 25.2%。结论 四川省三级甲等医院护士长职业生涯成功感处于较高水平,人格特质对职业生涯成功感产生影响。可从积极心理学角度,加强护士长积极人格的培养,以提高其职业生涯成功感。

关键词:护士长; 人格特质; 大五人格; 职业生涯成功感; 三级甲等医院; 调查分析

中图分类号:R47;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.02.047

Relationship between personality traits and career success among head nurses in tertiary hospitals in Sichuan province He Tingting, Li Lingli, Wang Jing, Zhao Chunlin, Yang Xue, Zhao Wenting, Xie Peijun, Yuan Linyan, Chen Xiao. West China School of Nursing, Sichuan University/West China Hospital of Sichuan University, Chengdu 610041, China

Abstract: **Objective** To investigate the level of career success and its association with personality traits of head nurses in tertiary hospitals in Sichuan province, and to provide reference for training and selection of head nurses. **Methods** A total of 1,067 head nurses from 66 tertiary hospitals in Sichuan province were surveyed by using a demographic data questionnaire, the Chinese version of Career Success Scale and Chinese-Language Big Five Personality Inventory brief version. **Results** Participants in this study scored 38.72±8.13 on career success. Trait agreeableness scored the highest (5.13±0.62) and trait neuroticism scored the lowest (2.72±0.97). Hierarchical regression analysis showed that, after controlling demographic variables, personality traits of conscientiousness, extraversion, and openness together could explain 25.2% of variance in career success. **Conclusion** Head nurses in tertiary hospitals in Sichuan province report relatively high level of career success, which is affected by their personality traits. Positive personality traits of head nurses should be cultured from the perspective of positive psychology, thus to enhance their career success.

Key words: head nurses; personality traits; big five personality; career success; tertiary hospital; survey and analysis

《健康中国 2030 规划纲要》提出,要全方位干预健康影响因素、防控重大疾病及维护全生命周期健康;护理队伍是推进健康中国行动的主力军^[1]。我国在“十四五”期间将大力加强护理队伍建设,推动护理高质量发展,要通过加强护理层级管理、强化组织领导不断完善护理管理体系^[2]。护理管理者在护理团队建设中的作用日益凸显,护士长是组织成功的基础。面对三级公立医院绩效考核改革,对护理管理有着更高的要求,护士长面临着更多的工作压力。职业生涯成功感是个人在工作中逐渐积累和获得的与工作有关的积极心理感受和成就,是普遍认同的职业生涯发展状况评价指标^[3-4]。研究显示,职业生涯成功感降低会导致护士情绪耗竭和冷漠,职业倦怠发生率增加^[5]。人格特质是个体较为内在且稳定的特质,从人格特质的视角来研究人们的职业

选择及职业行为由来已久,且大五人格特质在管理学领域研究中的应用尤为广泛^[6-9]。因此,本研究结合大五人格特质理论,对四川省三级甲等医院(下称三甲医院)护士长的人格特质与职业生涯成功感进行调查,从积极心理学角度出发,为培训及选拔护士长提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2021 年 4~9 月,采用二阶段抽样法选取四川省三甲医院护士长为研究对象。第一阶段,根据四川省卫生健康委员会统计,截止 2020 年 9 月,全省共 105 所三级甲等医院^[10];按照四川省五大经济区划分^[11],成都平原经济区 62 所,川东北经济区 16 所,川南经济区 16 所,川西北生态经济区 9 所,攀西经济区 2 所。为保证每个经济区内都有医院纳入调查,计划按比例抽取 52 所医院,考虑样本量,结合方便抽样方法,最终共抽取 66 所医院。第二阶段,在样本医院中,整群抽取护士长。纳入标准:①担任护士长职务 1 年及以上;②自愿参加本研究。排除标准:①调查期间外出学习或进修;②休病假、产假。本研

作者单位:1. 四川大学华西护理学院/四川大学华西医院(四川 成都, 610041);2. 绵阳市第三人民医院/四川省精神卫生中心肾病科

贺婷婷:女,硕士,主管护师,护士长

通信作者:李玲利, lilingli2000@126.com

收稿:2022-08-04;修回:2022-09-28

究采用均数抽样调查的样本量计算公式： $n = (\frac{Z_{\alpha/2}S}{\delta})^2$ 。取检验水准 $\alpha = 0.05$ (双侧), $Z_{\alpha/2} = 1.96$ (95%可信区间), 容许误差 $\delta = 0.4$, 参考相关文献^[12], 取护士长职业生涯成功感得分的 $S = 5.27$, 计算样本量为 667。考虑 20% 样本丢失率, 应调查 834 人。共 1 067 名护士长完成调查。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查问卷:在检索大量文献和咨询专家后自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、大科类别、初始学历、现有学历、职称、行政职务、工作年限、任职年限、外出进修学习次数、月收入、聘用形式、科研成果及团队获奖 15 项。②中文版职业生涯成功感量表:采用由严圣阳等^[13]翻译并修订的中文版职业生涯成功感量表,包括职业满意度、组织内竞争力、组织外竞争力 3 个维度共 11 个条目,以 Likert 5 级评分,1 分表示“非常不同意”,5 分表示“非常同意”,最低分 11 分,最高分 55 分,分数越高职业生涯成功感水平越高。蔡胜娇等^[14]在护士群体中对该量表进行了验证,量表 Cronbach's α 系数为 0.909。③中国大五人格问卷简式版:采用王孟成等^[15]于 2011 年在中国大五人格问卷(CBF-PI)基础上选取部分条目组成的简式版问卷,由 40 个条目组成,包括外向性、神经质、严谨性、开放性、宜人性 5 个维度,条目采用 6 级评分,1 分表示完全不符合,6 分表示完全符合,得分越高越倾向于该特征。该问卷 Cronbach's α 系数 0.793,重测信度系数 0.742。夏结等^[16]应用到护士群体,Cronbach's α 系数 0.745,重测信度系数 0.748,验证性因子分析显示效度良好。

1.2.2 调查方法 采用电子问卷进行调查。对被调查医院护理部主任致调研函,征得同意后,由其指派调查人员。调查人员接受统一培训后,使用统一指导语向所在医院护士长群发放调查问卷。问卷调查为匿名方式,遵循自愿原则。每台设备限答 1 次。回收 1 090 份问卷,其中无效问卷 23 份,有效问卷 1 067 份,有效回收率为 97.89%。

1.2.3 统计学方法 通过问卷平台下载调查问卷数据,导出至 Excel,采用 SPSS23.0 软件进行描述性分析、Pearson 相关性分析及分层回归分析。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象一般资料 1 067 名护士长中,男 29 人,女 1 038 人;年龄 18~25 岁 11 人,26~30 岁 31 人,31~40 岁 496 人,41~50 岁 431 人,51~60 岁 98 人。已婚 995 人,未婚 31 人,离异/丧偶 41 人。初始学历:中专 561 人,大专 237 人,本科 269 人。现有学历:中专及大专 99 人,本科 916 人,硕士及以

上 52 人。职称:护师 70 人,主管护师 540 人,副主任护师及以上 457 人。大科类别:内科 339 人,外科 251 人,妇产科 47 人,儿科 58 人,其他 372 人。正护士长 815 人,副护士长 252 人。工作年限<10 年 116 人,10~年 223 人,15~年 177 人, ≥ 20 年 551 人。任护士长职务 1~年 372 人,5~年 351 人,10~年 185 人, ≥ 15 年 159 人。外出进修学习次数:无 199 人,1~次 683 人,4~次 71 人, ≥ 6 次 114 人。月收入:<6 000 元 134 人,6 000~元 267 人,8 000~元 368 人, $\geq 10 000$ 元 298 人。聘用形式:人事代理或正式编制 824 人,合同制 243 人。有 1 项科研成果(选项为 B 类期刊论文、核心期刊论文、SCI 论文、院级科研课题、市级及以上科研课题、实用新型专利、发明专利、专著)454 人,2 项 289 人,3 项及以上 324 人。有新技术 581 人。所在团队获奖(选项为临床护理相关成果、PDCA 案例展示获奖、品管圈项目获奖、技能比赛获奖)1 次 767 人,2 次 203 人, ≥ 3 次 97 人。

2.2 四川省三甲医院护士长职业生涯成功感得分见表 1。

表 1 四川省三甲医院护士长职业生涯成功感得分($n = 1067$)
分, $\bar{x} \pm s$

项 目	条目数	总分	条目均分
职业满意度	5	18.95±4.02	3.79±0.80
组织内竞争力	3	10.27±2.77	3.42±0.92
组织外竞争力	3	9.49±2.70	3.16±0.90
总分	11	38.72±8.13	3.52±0.73

2.3 四川省三甲医院护士长人格特质得分 见表 2。

表 2 四川省三甲医院护士长人格特质得分($n = 1067$)
分, $\bar{x} \pm s$

项目	条目数	总分	条目均分
宜人性	8	40.27±4.94	5.13±0.62
严谨性	8	38.41±5.48	4.80±0.68
开放性	8	33.39±6.31	4.17±0.79
外向性	8	31.29±5.97	3.91±0.75
神经质	8	21.77±7.73	2.72±0.97

2.4 四川省三甲医院护士长人格特质与职业生涯成功感相关性 神经质与职业生涯成功感呈显著负相关($r = -0.208, P < 0.001$);严谨性、宜人性、开放性、外向性与职业生涯成功感呈显著正相关($r = 0.436, 0.289, 0.482, 0.394$, 均 $P < 0.001$)。

2.5 四川省三甲医院护士长人格特质对职业生涯成功感影响的分层回归分析 以护士长职业生涯成功感总分为因变量,以人口学变量、人格特质各维度为自变量,进行多元线性分层回归分析。共线性诊断显示:各模型的容差值均 > 0.1 ,方差膨胀因子(VIF)

均<5,提示自变量之间存在多重共线性概率小。控制人口学变量后,人格特质对职业生涯成功感总分解释的变异量增加了 25.2%,其中严谨性($\beta=0.361$)、开放性($\beta=0.323$)是对护士长职业生涯成功感影响最大的变量,且呈正向预测。结果见表 3。

表 3 人格特质对护士长职业生涯成功感的
分层回归分析($n=1067$)

分层	自变量	β	SE	β'	t	P
第 1 层	常量	41.473	3.500	—	11.849	<0.001
	性别	-2.960	1.498	-0.059	-1.976	0.048
	妇产科	3.094	1.223	0.078	2.530	0.012
	月收入	0.928	0.261	0.114	3.558	<0.001
	聘用形式	-1.946	0.593	-0.101	-3.284	0.001
	团队获奖	0.726	0.363	0.063	2.001	0.046
	新技术	-1.088	0.515	-0.067	-2.112	0.035
第 2 层	常量	11.452	3.891	—	2.943	0.003
	性别	-1.040	1.293	-0.021	-0.804	0.422
	妇产科	2.745	1.056	0.070	2.600	0.009
	月收入	0.711	0.226	0.087	3.150	0.002
	聘用形式	-1.074	0.517	-0.056	-2.076	0.038
	团队获奖	0.260	0.313	0.022	0.831	0.406
	新技术	-0.501	0.444	-0.031	-1.130	0.259
	神经质	-0.023	0.031	-0.022	-0.738	0.461
	严谨性	0.361	0.055	0.244	6.508	<0.001
	宜人性	-0.069	0.057	-0.042	-1.215	0.225
	开放性	0.323	0.047	0.251	6.907	<0.001
	外向性	0.191	0.046	0.141	4.148	<0.001

注:自变量赋值,性别男=1,女=2;科室以其他为参照设置哑变量;月收入<6 000 元=1,6 000~元=2,8 000~元=3,≥10 000 元=4;聘用形式合同制=1,人事代理或编制=2;团队获奖 1 次=1,2 次=2,3 次及以上=3;新技术无=0,有=1。第 1 层 $R^2=0.061$,调整 $R^2=0.051$, $F=6.257$, $P<0.001$;第 2 层 $R^2=0.313$,调整 $R^2=0.302$, $F=29.892$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 四川省三甲医院护士长职业生涯成功感处于较高水平 本研究中护士长职业生涯成功感得分为(38.72±8.1)分,高于临界值 33 分^[12],高于有关研究^[17-20]对护士的调查结果,也高于 Wang 等^[3]对 1 223 名国内三级医院具有硕士及博士学位护士的调查结果,其原因可能为一方面我国选拔护士长的主要来源是承担临床一线护理工作的业务骨干和能手,与一般护士相比业务水平和能力更加突出,受到各个管理层级及领导的重视,护士长在工作中体现了自身的价值,对职业生涯成功感知较高;另一方面护士长外出参加培训和学习交流的机会多于临床一线普通护士,更有利于其拓宽职业发展方向,提高自我价值感,有助于其职业满意度及成就感的提高。本研究护士长职业生涯成功感得分略低于李光琴等^[21]对湖南省三甲医院护士长的调查结果,说明不同地区的护士长职业生涯成功感可能存在差异,可能与我国不同省份经济发达水平、生活习惯、文化背景、医疗保障体系、医疗诊疗救治水平、绩效考核制度存在差异有关。

因此,还需进一步探讨工作环境、医院规模、地域对护士长职业生涯成功感的影响。

3.2 人格特质对护士长职业生涯成功感的影响 本研究中,护士长人格特质各维度得分由高到低依次为宜人性、严谨性、开放性、外向性、神经质。其中严谨性、宜人性得分在理论均值得分 36 分以上^[22],神经质、外向性、开放性 3 个维度得分低于理论均值,与国外对护士长人格特质的相关研究^[23-24]结果一致。护士长面对的人群具有特殊性,不仅包括护士、医生,还有患者、家属等,他们必须具备良好的沟通协调能力和人际关系敏感性,才能得到医护患的满意,得到上级领导的认可和肯定,为自己及团队赢得更多的机会。因此,作为护理团队的引领者,大多数护士长情绪稳定,能够调整自己的情绪,待人友善,工作严谨、认真,具有较强的责任心。如因情绪不稳定和焦虑等特征可能会降低工作表现,阻碍有效的护理管理^[25]。本研究结果显示,人格特质各维度均与职业生涯成功感有显著相关性,其中神经质人格与职业生涯成功感呈负相关,严谨性、宜人性、开放性、外向性人格与职业生涯成功感呈正相关(均 $P<0.05$)。研究结果支持人格特质对职业生涯成功感的直接影响作用及预测作用^[26-28]。但控制人口学变量进行分层回归分析发现,神经质、宜人性未进入方程,严谨性、开放性、外向性人格是职业生涯成功感的影响因素(均 $P<0.05$)。与多项研究结果相一致^[29-30]。乐观开朗、善于与人沟通,对工作有责任心的护士长,善于运用各种沟通技巧与员工谈心,更容易取得员工的信任,了解员工的真实想法,也就更能适应工作。情绪稳定、有活力、主动的、负责任的、严谨的、具有创造力的护士长,具有更高水平的支配性和活动特征,会积极争取各种机会,主动并积极提高自己和团队的水平,以增强组织内外的核心竞争力,有助于在组织中实现目标,以此提高职业生涯成功感。提示需重视对护士长的人格特质管理,制订护士长人格发展计划,帮助护士长实现自身的发展。应采取措施预防和早期发现消极的情感反应,通过心理训练、指导督导等方式不断减少消极人格特质对职业生涯成功感的负性影响。其次,在选拔护士长时可进行人格特质调查,根据护士长的人格特质类型合理安排任职。同时要注意培养护士长具有高严谨性、低神经质的特质,帮助护士长更好地实现职业发展和取得职业成功。作为护士长,在注重自己业务能力培养的同时,也应注重自身人格特质的培养,不断培养积极人格,使自身的人格特质更好地契合临床护理管理工作的要求。

4 小结

四川省三甲医院护士长职业生涯成功感处于较高水平,人格特质对职业生涯成功感有影响。医院可从积极心理学角度,加强护士长积极人格的培养,帮

助他们在组织内成长并实现职业成功,保证护理质量和护理工作的顺利开展。本研究未能探讨不同等级医院护士长职业生涯成功感与人格特质的关系,医院等级、性质及规模等因素对护士长职业生涯成功感的影响还有待进一步研究。

参考文献:

- [1] Guo Y H. Implementing the Healthy China Initiative and promoting nursing development[J]. *Int J Nurs Sci*, 2018,5(1):1-2.
- [2] 中华人民共和国国家卫生健康委员会. 国家卫生健康委关于印发《全国护理事业发展规划(2021—2025年)》的通知[EB/OL]. (2022-05-07)[2022-05-28]. <http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s7653pd/202205/441f75ad347b4ed68a7d2f2972f78e67.shtml>.
- [3] Wang Y, Zhang L, Tian S, et al. The relationship between work environment and career success among nurses with a masters or doctoral degree: a national cross-sectional study[J]. *Int J Nurs Pract*, 2019, 25(4): e12743.
- [4] Wu C, Zhang L Y, Zhang X Y, et al. Factors influencing career success of clinical nurses in northwestern China based on Kaleidoscope Career Model: structural equation model[J]. *J Nurs Manag*, 2022,30(2):428-438.
- [5] 陈登宏. 职业生涯成功感对临床护士职业倦怠感的影响[J]. *国际护理学杂志*, 2019,38(23):3873-3876.
- [6] 江逸凡. 人格特质与组织创新情境对员工职业成长的多层次影响研究[D]. 合肥:中国科技大学,2021.
- [7] 朱继萍,郭舒婕,张姮,等. 外科护士大五人格特质与出勤主义行为的相关性分析[J]. *护理学杂志*, 2021,36(20):77-79.
- [8] Seibert S E, Kraimer M L. The five-factor model of personality and career success[J]. *J Vocat Behav*, 2001,58(1):1-21.
- [9] Hoff K A, Einarsdottir S, Chu C, et al. Personality changes predict early career outcomes: discovery and replication in 12-year longitudinal studies[J]. *Psychol Sci*, 2021, 32(1): 64-79.
- [10] 四川省卫生和计划生育委员会. 四川省医院机构信息(截止2020年9月)[EB/OL]. (2020-09-16)[2021-04-16]. <http://wsjkw.sc.gov.cn/scwsjkw/wszy/2020/9/16/b284932a7a914f88b56dd09c30050a6f.shtml>.
- [11] 杨雪婷,许小君,陈希勇,等. 基于县域尺度四川省五大经济区高质量发展水平空间格局与分异[J]. *西南大学学报(自然科学版)*, 2021,43(8):105-115.
- [12] 陈菊红,戈晓华,陈海燕,等. 护士长职业生涯成功状况及影响因素分析[J]. *护理研究*, 2014, 28(23): 2844-2847.
- [13] 严圣阳,王忠军,杜坤. 员工职业生涯成功的测量工具实证研究[J]. *武汉商业服务学院学报*, 2008,22(3):73-75.
- [14] 蔡胜娇,王志稳,文英,等. 消毒供应中心护士职业生涯成功与工作环境的相关性[J]. *护理学杂志*, 2018,33(23):50-52.
- [15] 王孟成,戴晓阳,姚树桥. 中国大五人格问卷的初步编制Ⅲ:简式版的制定及信效度检验[J]. *中国临床心理学杂志*, 2011,19(4):454-457.
- [16] 夏结,吴大兴,钟雪,等. 中国大五人格问卷-简版在护士群体应用中的信效度[J]. *中国健康心理学杂志*, 2013,21(11):1684-1687.
- [17] 黄芳芳,吴志梅,曾丽萍. 骨科护士职业生涯成功感现状及影响因素的回归和因子分析[J]. *河北医药*, 2020,42(12):1910-1914.
- [18] 吴妍平,徐仁华,王云文,等. 老年专科护士职业生涯成功感现状及相关因素分析[J]. *中国护理管理*, 2021,21(7):1079-1083.
- [19] 邹秀梅,刘思,陈仕娟,等. ICU护士职业生涯成功现状及影响因素分析[J]. *中华现代护理杂志*, 2021,27(34): 4734-4738.
- [20] 伍冬梅,赵俐红,李伟. 影像科护士职业生涯成功的现状及影响因素分析[J]. *职业与健康*, 2022,38(7):908-912.
- [21] 李光琴,唐晓莉,苏玉华. 220名三级甲等医院护士长职业生涯成功现状及影响因素分析[J]. *护理学报*, 2021,28(16):27-31.
- [22] 张姮. 护士大五人格特质与离职倾向、离职决策路径的相关性研究[D]. 武汉:武汉轻工大学,2017.
- [23] Gokoglan E, Ozen Bekar E. The relationship between nurse managers' personality traits and their conflict management strategy preferences[J]. *J Nurs Manag*, 2021, 29(5):1239-1245.
- [24] Alan H, Baykal Ü. The personal characteristics of nurse managers and the personal and professional factors that affect their performance[J]. *J Psychiatr Nurs*, 2018,9(2):119-128.
- [25] Turban D B, Dougherty T W. Role of protege personality in receipt of mentoring and career success[J]. *Acad Manage J*, 1994,37:688-702.
- [26] Ng T W H, Eby L T, Sorensen K L. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis[J]. *Pers Psychol*, 2005,58(2):367-408.
- [27] Niessen D, Danner D, Spengler M, et al. Big five personality traits predict successful transitions from school to vocational education and training: a large-scale study[J]. *Front Psychol*, 2020,11:1827-1845.
- [28] White J K, Hendrick S S, Hendrick C. Big five personality variables and relationship constructs[J]. *Pers Individ Dif*, 2004,37(7):1519-1530.
- [29] Ng T W H, Feldman D C. A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment[J]. *J Vocat Behav*, 2014,85(1):156-168.
- [30] Perez D C, Molero D M, Martos A, et al. Burnout and engagement: personality profiles in nursing professionals[J]. *J Clin Med*, 2019,8(3):286-300.

(本文编辑 宋春燕)