



护士情绪智力和职业承诺的关系研究

蒋国英, 俞荷俊, 杨玉洁

引用本文:

蒋国英, 俞荷俊, 杨玉洁. 护士情绪智力和职业承诺的关系研究[J]. 蚌埠医学院学报, 2020, 45(10): 1426-1428,1431.

在线阅读 View online: <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2020.10.030>

您可能感兴趣的其他文章

Articles you may be interested in

安徽省三甲医院注册护士工作家庭冲突、职业承诺与离职倾向的关系研究

Relationship research between work-family conflict, occupational commitment and turnover intention of registered nurses in the top-three hospitals of Anhui

蚌埠医学院学报. 2018, 43(11): 1505-1509 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2018.11.033>

卓越技能型护理人才培养改革探讨:以黄山职业技术学院为例

A preliminary study on the training reform of excellent skilled nursing personnel: a case of Huangshan Vocational and Technical College

蚌埠医学院学报. 2020, 45(5): 662-665,668 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2020.05.027>

手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性分析

Analysis of the correlations among work performance, work immersion and professional identity of nurses in operating room

蚌埠医学院学报. 2020, 45(7): 972-976 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2020.07.035>

医学生社交焦虑与情绪智力的关系研究

Relationship between social anxiety and emotional intelligence in medical students

蚌埠医学院学报. 2015, 40(1): 100-102 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2015.01.033>

护理人员职业环境认可度的调查分析及对策

Investigation and analysis of the nursing occupational environment of 559 nursing staff and countermeasures

蚌埠医学院学报. 2019, 44(4): 540-544 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2019.04.035>

护士情绪智力和职业承诺的关系研究

蒋国英¹, 俞荷俊², 杨玉洁²

[摘要] **目的:**了解安徽省三甲医院注册护士职业承诺现状,分析情绪智力和职业承诺的关系,为护理管理者提供参考依据。**方法:**采用整群抽样的方法,抽取安徽省三甲医院注册护士 920 名,使用情绪智力量表、护士职业承诺量表进行问卷调查。**结果:**不同医院类型、职务、聘任方式、职称、护理满意度、健康状态、专业兴趣和年收入的注册护士职业承诺得分比较差异均有统计学意义($P < 0.05 \sim P < 0.01$)。情绪智力总分及各维度与职业承诺总分及各维度之间均呈正相关($P < 0.01$);回归分析显示对护理专业越有兴趣、情绪智力总分越高、对护理工作越满意、省级三甲医院护士的职业承诺分数越高。**结论:**护理管理者应该重视护士情绪智力的培养,从而提高其职业承诺。

[关键词] 护士;情绪智力;职业承诺

[中图分类号] R 192.6 **[文献标志码]** A **DOI:** 10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2020.10.030

Study on the relationship between emotional intelligence and occupational commitment of nurses

JIANG Guo-ying¹, YU He-jun², YANG Yu-jie²

(1. Department of Medicine, 2. Internation School of Nursing,

Huangshan Vocational and Technical College, Huangshan Anhui 245000, China)

[Abstract] **Objective:** To understand the status quo of professional commitment of registered nurses of tertiary first-class hospitals in Anhui, analyze the relationship between emotional intelligence and occupational commitment, and provide reference for nursing managers. **Methods:** The cluster sampling method was conducted, and 920 registered nurses from three tertiary first-class hospitals in Anhui were investigated using emotional intelligence scale and professional commitment scale. **Results:** The differences of the scores of registered nurses with different hospital types, positions, employment methods, titles, nursing satisfaction, health status, professional interest and annual income were statistically significant ($P < 0.05$ to $P < 0.01$). The total score and dimensions of emotional intelligence were positively correlated with the total score and dimensions of occupational commitment ($P < 0.01$). The results of regression analysis showed that the more interested in nursing specialty, higher the total score of emotional intelligence and more satisfied the nursing work were, the higher the score of professional commitment of nurses in provincial grade tertiary first-class hospitals was. **Conclusions:** The nursing managers should pay attention to the cultivation of nurses' emotional intelligence to improve their professional commitment.

[Key words] nurse; emotional intelligence; occupational commitment

情绪智力指个体在自我情绪评估、调整、运用及对他人情绪的评估能力中的综合表现,并利用这些信息对自己的思维和行为进行指导的能力^[1]。职业承诺是指个体对所从事的职业的认同和依赖,对本职业的投入情况,以及对社会所制定的规范的内化程度,从而形成的不愿意更改本职工作的意愿^[2],中国护士群体严重短缺,调查^[3]显示,全国三级医院护士离职率为 5.8%,研究显示护士职业承诺与离职倾向呈显著负相关^[4],与留职意愿呈现正

相关关系^[5],护士是否离开本职工作受其职业承诺水平的影响,职业承诺越高,留职意愿越强,越有助于护士群体的稳定性。国内关于护士情绪智力与职业承诺两者的研究较少,本研究调查安徽省三甲医院护士的职业承诺现状,并研究情绪智力与职业承诺的相关性,为提高临床护士的职业承诺提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采取整群抽样抽取安徽省 5 所省级三甲医院和 5 所市级三甲医院的 920 名临床护士作为调查对象。发放问卷 920 份,全部收回,其中有效问卷 880 份,有效率为 95.65%。其中省级三甲护士 542 人,占 61.59%,市级三甲护士 338 人,占 38.41%。纳入标准:从事护理工作满 1 年以上;已

[收稿日期] 2019-11-02 [修回日期] 2020-03-09

[基金项目] 安徽省质量工程教学创新团队项目(2019cxttd053);安徽省高校自然科学研究项目(KJ2018A0954)

[作者单位] 黄山职业技术学院 1. 医学系, 2. 国际护理学院, 安徽黄山 245000

[作者简介] 蒋国英(1985-),女,讲师。

经执业注册;自愿参加本次调查。排除标准:从事护理工作未滿 1 年;未执业注册;不愿参加本次调查研究。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 自行设计护士基本情况调查表,包括性别、年龄、职称、职务、医院类型、聘用方式、收入情况、护理满意度情况、健康状态和专业兴趣等情况。

1.2.2 情绪智力量表(WLEIS) 采用 2002 年香港学者^[6]编制的情绪智力量表,量表包括 16 个条目,可以分为 4 个维度:自我情绪评估能力(self-emotional appraisal, SEA)、自我情绪调整能力(regulation of emotion, ROE)、自我情绪运用能力(use of emotion, UOE)和他人情绪评估能力(others' emotional appraisal, OEA),量表采用 Likert 5 级计分法,分数越高,表明情绪智力水平越高。研究^[7]显示该量表具有良好的信效度。本研究的 Cronbach's α 系数为 0.877。

1.2.3 护士职业承诺量表(CIRNS) 采用裴艳等^[8]改编的职业承诺问卷,问卷共 24 个条目,可分为 5 个维度,包括情感承诺、规范承诺、经济代价承诺、情感代价承诺及机会承诺。采用 Likert 5 级评分,分值越高,职业承诺水平越高,研究显示该量表具有良好的信效度^[8]。本研究的 Cronbach's α 系数为 0.792。

1.3 调查方法 课题实施前统一培训课题组成员。以医院为单位进行问卷调查。问卷采用知情保密政策。调查结束后由课题组调查人员当场收回。

1.4 统计学方法 采用 t (或 t') 检验、方差分析、 g 检验、Pearson 相关分析和多元线性回归分析。

2 结果

2.1 护士职业承诺现状 安徽省三甲护士职业承诺总分为(77.28 ± 14.35)分,总均分为(3.22 ± 0.60)分,其中各维度得分及均分情况见表 1。

表 1 安徽省三甲医院护士职业承诺各维度得分及均分情况($\bar{x} \pm s$;分)

维度	得分	均分
情感承诺	19.67 ± 5.06	3.28 ± 0.84
规范承诺	17.21 ± 4.04	3.44 ± 0.82
经济代价承诺	13.30 ± 3.09	3.32 ± 0.77
情感代价承诺	15.69 ± 3.95	3.14 ± 0.79
机会承诺	11.40 ± 2.65	2.85 ± 0.66

2.2 护士职业承诺的单因素分析 结果显示,省级三甲医院护士职业承诺得分高于市级三甲医院护士($P < 0.01$),护士长职业承诺得分高于护士($P < 0.01$),有进修经历的护士职业承诺得分高于无进修经历的护士($P < 0.01$)。不同职称、护理满意情况、健康情况、专业兴趣、年收入、工龄的注册护士职业承诺得分差异均有统计学意义($P < 0.05 \sim P < 0.01$)。其中初级和中级职称职业承诺得分均低于高级职称者($P < 0.01$ 和 $P < 0.05$);对护理总体感觉越满意、健康情况越好、对专业越有兴趣,护士职业承诺得分越高($P < 0.01$);年收入在 >3 ~ 6 万元和 0.5 ~ 3 万元的护士职业承诺得分低于年收入 >6 ~ 10 万元($P < 0.01$);工龄 11 ~ 20 年和 0 ~ 10 年的护士职业承诺得分低于工龄 >21 年的护士($P < 0.01$ 和 $P < 0.05$)(见表 2)。

表 2 护士职业承诺的单因素分析($\bar{x} \pm s$)

变量	n	职业承诺得分	F	P	$MS_{组内}$
医院类型					
省级三甲	542	78.91 ± 13.68	4.31*	<0.01	—
市级三甲	338	74.67 ± 15.02			
职务					
护士	791	76.73 ± 14.59	-4.21 Δ	<0.01	—
护士长	88	82.10 ± 10.94			
进修经历					
有	271	79.15 ± 13.21	2.59*	<0.01	—
无	609	76.45 ± 14.76			
职称					
高级	707	85.77 ± 7.44	4.79	<0.01	204.099
中级	151	78.40 ± 13.16 [#]			
初级	22	76.78 ± 14.67 ^{##}			
护理满意情况					
满意	462	83.04 ± 12.53	120.36	<0.01	161.891
一般	328	73.01 ± 12.32 $\diamond\diamond$			
不满意	90	63.28 ± 15.00 $\diamond\diamond\diamond\diamond\#\#$			
健康情况					
好	510	80.22 ± 14.20	32.47	<0.01	192.104
一般	290	74.44 ± 12.82 $\circ\circ$			
差	80	68.81 ± 15.23 $\circ\circ\circ\circ$			
专业兴趣					
有	437	84.17 ± 11.35	177.49	<0.01	146.878
一般	383	72.45 ± 12.46 $\ast\ast$			
无	60	57.93 ± 15.07 $\ast\ast\#\#\#$			
年收入/万元					
>6 ~ 10	87	81.34 ± 13.30	3.97	<0.05	204.477
>3 ~ 6	507	76.97 ± 14.45 $\blacktriangle\blacktriangle$			
0.5 ~ 3	286	76.59 ± 14.32 $\blacktriangle\blacktriangle$			

续表 2

变量	n	职业承诺得分	F	P	MS _{组内}
工龄/年					
>21	625	82.87 ± 12.49			
11~20	162	78.48 ± 12.80 [●]	9.22	<0.01	201.898
0~10	95	76.21 ± 14.77 ^{●●}			

* 示 t 值; Δ 示 t' 值; 与职称高级比较# $P < 0.05$, ## $P < 0.01$; 与护理满意比较◇ $P < 0.01$; 与护理一般比较▽ $P < 0.01$; 与健康情况好比较○ $P < 0.01$; 与健康情况一般比较□ $P < 0.01$; 与有专业兴趣比较☆ $P < 0.01$, 与专业兴趣一般比较■ $P < 0.01$; 与年收入 >6~10 万元比较▲ $P < 0.01$; 与工龄 >21 年比较● $P < 0.01$

2.3 情绪智力总分及各维度与职业承诺总分的相关性分析 相关分析显示情绪智力总分及各维度均与职业承诺总分呈正相关关系 ($P < 0.01$) (见表 3)。

表 3 情绪智力与职业承诺的相关性分析 (r)

变量	职业	自我	自我	自我	他人	情绪
	承诺总分	情绪评估	情绪调整	情绪利用	情绪评估	智力总分
职业承诺总分	1					
自我情绪评估	0.103 **	1				
自我情绪调整	0.222 **	0.444 **	1			
自我情绪利用	0.287 **	0.485 **	0.539 **	1		
他人情绪评估	0.234 **	0.341 **	0.493 **	0.486 **	1	
情绪智力总分	0.277 **	0.702 **	0.823 **	0.800 **	0.765 **	1

** 示 $P < 0.01$

2.4 护士职业承诺影响因素的多元线性回归分析

以职业承诺为因变量 Y , 以医院类型 X_1 、职务 X_2 、进修经历 X_3 、职称 X_4 、护理满意情况 X_5 、健康情况 X_6 、专业兴趣 X_7 、年收入 X_8 、工龄 X_9 及情绪智力总分及各维度分 (情绪智力总分 X_{10} 、自我情绪评估 X_{11} 、自我情绪调整 X_{12} 、自我情绪利用 X_{13} 、他人情绪评估 X_{14}) 为自变量, 采用逐步回归法 ($\alpha_{入} = 0.05$, $\alpha_{出} = 0.10$) 建立多元回归模型, 回归方程显示对护理专业越有兴趣、情绪智力总分越高、对护理工作越满意的、省级三甲医院护士的职业承诺分数越高 (见表 4)。

各自变量赋值为, 医院类型: 省级三甲 = 1, 市级三甲 = 2; 职务: 护士 = 1, 护士长 = 2; 进修经历: 有 = 1, 无 = 2; 职称: 高级 = 1, 中级 = 2, 初级 = 3; 护理满意情况: 满意 = 1, 一般 = 2, 不满意 = 3; 健康情况: 好 = 1, 一般 = 2, 差 = 3; 专业兴趣: 有 = 1, 一般 = 2, 无 = 3; 年收入: >6~10 万元 = 1, >3~6 万元 = 2, 0.5~3 万元 = 3; 工龄: >21 年 = 1, 11~20 年 = 2, 0~10 年 = 3。

表 4 护士职业承诺影响因素的多元线性回归分析

变量	B	SE	B'	t	P
常量	84.741	3.599	—	23.548	<0.01
专业兴趣 X7	-9.112	0.826	-0.392	-11.028	<0.01
情绪智力总分 X10	0.272	0.051	0.151	5.310	<0.01
护理满意情况 X5	-3.674	0.772	-0.171	-4.761	<0.01
医院类型 X1	-2.007	0.824	-0.068	-2.434	<0.05

3 讨论

本次调查结果显示安徽省三甲护士职业承诺总均分为 3.22 ± 0.60 , 略高于张乃曼等^[5] 3.02 ± 2.54 的调查。5 个维度中规范承诺均分最高, 机会承诺得分最低, 这与马丹婷等^[10] 的研究相一致。规范承诺是护士对所从事职业的义务感、责任感和道德感^[8]。机会承诺指护士对于自身条件和外界可供选择的就业机会, 而不愿放弃护理职业的程度^[11]。随着我国护理教育水平的不断提高, 护士综合素质也在不断提高, 因此护士在工作中对工作所产生的主动承诺水平较高, 而有较强的责任感。机会承诺得分低, 可能由于护士本身专业职业的多元化发展, 学护理专业的护士也可以从事其他相关的护理工作, 比如推拿师、药师、营养师、心理咨询师等, 因此护士离职后可选择其他职业的机会越来越多。

本文单因素分析显示省级三甲医院护士职业承诺得分高于市级三甲医院护士 ($P < 0.01$), 护士长职业承诺得分高于护士 ($P < 0.01$), 有进修经历的护士职业承诺得分高于无进修经历的护士 ($P < 0.01$), 省级三甲医院无论在医院设施, 对护士的职业能力的培养还是在待遇方面, 都比市级三甲医院要好一些, 因此护士的职业承诺得分相对就高一些, 护士通过进修, 在单位中经常能够发挥主动带教作用, 因此责任感较强, 更愿意坚守本职工作, 护士长更是一个科室的重心所在, 对于科室的主人公精神相对于普通护士来说更强, 因此职业承诺得分更高。结果还显示职称越高、工龄越久、收入越高、身体健康状况越好的、对护理工作越满意的、对护理专业兴趣越大的护士职业承诺得分越高。只有对本职工作更有兴趣, 才会立志于本职工作, 工作时间越长、职称越高的、身体越好的护士才能在护理群体中担任着一些重要的职务, 才更感受到在本职工作中的责任感, 因此, 职业承诺得分越高。本文相关分析显示情绪智力总分及各维度均与职业承诺总分呈显著正

(下转第 1431 页)

组,说明以 TL 为基础的教学能够增强学生对知识的理解与应用能力,提高学生的学习效果,此研究结果与魏惊鸿等^[8]的研究一致。从对学生批判性思维的影响方面来看,观察组学生的批判性思维水平明显高于对照组,这一研究结果与张娣等^[10]的研究一致,说明以 TL 为基础的教学,可以有效地提升学生评判性思维能力。

3.3 TL 对临床课程教学方法改革的启示 随着“生物-心理-社会医学模式”的普及,要求医生必须学会运用整体与发展的观点综合考虑与病人及疾病有关的所有信息^[13]。这就意味着传统“单向”输出的教学模式已经不再能够满足医学生的培养需要。TL 以整合已有知识为基础,着重培养学生的批判性思维能力,要求学生在具备较强的专业知识和专业技能的基础上,能够迅速从真实复杂的医疗情景中甄别出有价值的信息,从整体出发赋予医疗方案更多的价值与意义。因而,以批判性思维为特征的 TL 是当前医学教学改革道路上的始动因素,也是未来临床课程教学方法改革的方向和目标。

[参 考 文 献]

- [1] RANDI GS, ALLEN FS. Making the most of continuing medical education: evidence of transformative learning during a course in evidence-based medicine and decision making[J]. *J Contin Educ Health Prof*, 2018, 38(2):102.
- [2] LISA G, KATHERINE D, LYNN H, *et al*. Exploration of graduate health care student writing skills using a transformational learning approach to a literacy enrichment program[J]. *J Allied Health*, 2019, 48(3):201.

(上接第 1428 页)

相关关系($P < 0.01$),可见情绪智力越高的护士,其职业承诺得分越高。回归分析显示,对护理专业越有兴趣、情绪智力总分越高、对护理工作越满意的、省级三甲医院护士的职业承诺分数越高。因此护士情绪智力的高低,对提高护士的职业承诺起到一定的促进作用。可能因为情绪智力高的护士,在工作中遇到问题,更容易把握自己的情绪,因此处理起来会起到很好的沟通作用,这对护理工作起到一定的正性作用,从而促进其职业承诺的发展。

[参 考 文 献]

- [1] 杨从艳,张秀军,周英,等.安徽省三甲医院注册护士情绪智力与核心能力的相关性分析[J]. *中华全科医学*, 2018, 16(10):1749.
- [2] 张瑞,孟凡杰,逯春洁,等.护士职业承诺与职业压力的相关研究[J]. *中国健康心理学杂志*, 2012, 20(4):546.
- [3] 陈敏尔,吴文辉,余兰仙.三甲中医院新护士离职意愿影响因素及管理策略[J]. *中国卫生事业管理*, 2016, 33(10):735.

- [3] 钟秀宏,任旷,骆晓峰,等.转化医学理念下基础医学课程整合对推进转化式学习的探索与实践[J]. *黑龙江畜牧兽医杂志*, 2016(11下):237.
- [4] 史伟.批判性思维在转化式学习构建中的作用及意义[J]. *医学与哲学杂志*, 2016, 37(7A):71.
- [5] 秦阳.护理专业学生感知带教老师关怀行为、人文关怀能力与批判性思维的状况及其关系研究[J]. *扬州:扬州大学*, 2016.
- [6] MIGHELLAJ, FREEMAN C, ATKIN PA, *et al*. Oral Medicine for undergraduate dental students in the United Kingdom and Ireland-A curriculum[J]. *Eur J Dent Educ*, 2018, 22(4):e661.
- [7] BELL RB. Infinite cornucopia: the future of education and training in oral and maxillofacial surgery[J]. *Oral Surg Oral Med Oral Pathol Oral Radiol*, 2016, 121(5):447.
- [8] 李建成,宋培军,王春,等.翻转课堂教学模式在口腔颌面外科学中的应用与效果评价[J]. *齐齐哈尔医学院学报*, 2018, 39(7):835.
- [9] 廖圣恺,杨东昆,李建成,等.以岗位胜任力为导向的口腔颌面外科学课程改革与研究[J]. *齐齐哈尔医学院学报*, 2019, 12(40):1527.
- [10] 唐晓,何悦.从口腔颌面外科学的专业特殊性探究口腔专业的本科生教学模式[J/CD]. *中华口腔医学研究杂志:电子版*, 2019, 13(3):180.
- [11] 张娣,何乾峰.本科护生灾难护理跨学科协作转化式学习模式应用研究[J]. *中国实用护理杂志*, 2018, 34(17):1331.
- [12] 魏惊鸿,黄丹,黄佑峰,等.转化式教学法在生理学教学应用的调查与分析[J]. *课程教育研究杂志*, 2015, 6:225.
- [13] 刘月树.“生物心理社会医学模式”理论的历史与现实:以恩格尔为中心的学术史考察[J]. *科学经济社会杂志*, 2018, 36(151):18.

(本文编辑 刘璐)

- [4] 鲁剑萍,张洁,张雅丽,等.中医医院护理人员离职倾向与职业承诺、组织承诺及工作环境的相关性研究[J]. *护理管理杂志*, 2013, 13(5):305.
- [5] 张乃曼,颜巍,钟新娥,等.护士职业承诺与离职意愿的相关性分析[J]. *中华现代护理杂志*, 2014, 20(36):4594.
- [6] WONG CS, LAW KS. The effects of leader and follower emotional Intelligence on performance and attitude: an exploratory study[J]. *Leadership Quart*, 2002, 13(3):243.
- [7] 马强,冯婷,辛洁,等.护士情绪智力、积极情绪与工作投入的关系研究[J]. *护理研究*, 2016, 30(1):120.
- [8] 裴艳,刘晓虹,陶红.护士职业承诺结构的研究[J]. *心理科学*, 2007, 30(6):1423.
- [9] 宋红玲,陈英耀.护士职业承诺调查与分析[J]. *中国实用护理杂志*, 2010, 26(7):44.
- [10] 马丹婷,李文源,周春兰,等.临床护士职业承诺的现状 & 影响因素分析[J]. *护理学报*, 2018, 25(9):8.
- [11] 段应龙,吴小霞,钟竹青,等.护士职业认同、职业倦怠对离职意愿影响的研究[J]. *中国护理管理*, 2017, 17(3):368.

(本文编辑 姚仁斌)