

· 护 理 ·

护理人员对于专科护理师角色认知与转任意愿的调查

王婷¹, 余丽娜¹, 罗翠¹, 刘双苔¹, 陶珍霞¹, 丁星¹, 陈小艳²

1. 武汉大学中南医院泌尿外科, 湖北 武汉 430071; 2. 武汉大学中南医院护理部, 湖北 武汉 430071

摘要: **目的** 调查护理人员对于专科护理师的角色认知和转任意愿,为制定专科护理师评选标准和实施细则提供基础资料,为我国专科护理师的培养和应用实践提供参考。**方法** 采用便利抽样法,应用问卷星对湖北省4家三甲医院共295名护理人员进行问卷调查。**结果** 护理人员对于专科护理师的角色认知总分为(53.15±8.55)分。护理人员转任意愿的总分为(33.73±7.34)分。在转任意愿上,工作满意度7~9分者和≥10分者的认知得分分别显著高于工作满意度4~6分者和0~3分者,差异有统计学意义($P<0.05$)。**结论** 护理人员对于专科护理师的角色认知和转任意愿都处于较好的水平,其中护理工作满意度高者的角色认知和转任意愿要好于工作满意度低者。

关键词: 专科护理师; 角色认知; 转任意愿; 问卷调查

中图分类号: R192.6 **文献标识码:** B **文章编号:** 1674-8182(2022)03-0422-05

Investigation on nurses' role cognition and job-transfer intention of specialist nurses

WANG Ting*, YU Li-na, LUO Cui, LIU Shuang-tai, TAO Zhen-xia, DIN Xing, CHEN Xiao-yan

* Department of Urology, Zhongnan Hospital of Wuhan University, Wuhan, Hubei 430071, China

Corresponding author: CHEN Xiao-yan, E-mail: 512944662@qq.com

Abstract: **Objective** To study the nurses' role cognition and job-transfer intention of specialist nurses to provide the needed reference information for developing the professional values of specialist nurses. **Methods** A questionnaire survey was conducted among 295 nurses in 4 third-grade class A hospitals in Hubei Province by convenient sampling method. **Results** The total score of role cognition of nurse specialist was 53.15±8.55. The total score of nurses' job-transfer intention was 33.73±7.34. The cognitive scores of those with job satisfaction score at 7 to 9 and more than 10 for job-transfer intention was significantly higher than those with job satisfaction score at 4 to 6 and at 0 to 3, respectively ($P<0.05$). **Conclusion** Nurses' role cognition and job-transfer intention to professional nurses is at a good level. The role cognition and willingness of those with high satisfaction are better than those with low satisfaction in nursing work.

Keywords: Nurse Practitioner; Role Cognition; Job-transfer intention; Questionnaire

Fund program: Fund Project of Hubei Provincial Health Commission (WJ2019H039)

“十四五”规划强调要积极拓展护理工作领域政策研究范围,加强护士专科护理能力建设,全面放开开业护士执业^[1]。随着医学技术的发展和人民群众健康观念的提高,人们对于高品质医疗护理服务的需求也日益增加。这都给护士的工作提出了更高的要求,临床急需发展专科护理人才来应对。高级实践护士(advanced practice nurse, APN)是具有专门知识、错综复杂的决策技巧与具备胜任额外临床实务能力

的注册护士;基本条件需要具备硕士资格^[2]。APN包括5个角色:高级麻醉护士(certified registered nurse anesthetist),高级助产士(certified nurse midwife),专科护理师(nurse practitioner),临床护理专家(clinical nurse specialist)以及个案管理师(case manager)^[3]。由于各个国家和地区的医疗水平和需求不同导致高级实践护士的角色在不同的国家和地区的形成和发展也不尽相同。在我国台湾地区,高级

DOI: 10.13429/j.cnki.cjcr.2022.03.029

基金项目:湖北省卫生健康委基金项目(WJ2019H039)

通信作者:陈小艳, E-mail: 512944662@qq.com

实践护士的角色以专科护理师为主,其主要任务在于与医师合作,共同提供连续性及整合性的护理及医疗照护^[4]。目前我国对于专科护理师的实践研究较少,本研究旨在调查护理人员对于专科护理师的角色认知和转任意愿,为制定专科护理师评选标准和实施细则提供基础资料,为我国专科护理师的培养和应用实践提供参考。

1 对象与方法

1.1 调查对象 采取便利抽样法,选取湖北省4家三甲医院共295名护理人员进行调查。纳入标准:(1)有执业资格证;(2)工作时间 ≥ 1 年。排除标准:进修、短期培训的护士。研究对象均自愿参加本研究。

1.2 研究方法

1.2.1 调查工具 本研究通过结构式问卷来调查护理人员对于专科护理师的角色认知和转任意愿。调查问卷由二部分组成,(1)一般资料:性别、年龄、文化程度、职称、职务、任职方式、工作年限、护理工作满意度、护理工作压力。(2)护理人员对于专科护理师认知与转任意愿调查问卷:采用刘慧芬^[5]设计的《专科护理师角色的认同感与转任意愿问卷》。该问卷的整体 Cronbach's α 值介于 0.84~0.97;内容效度(CVI)大于0.9,具有良好的信效度。每项条目采用李克特5级计分,从“非常同意”到“非常不同意”依次赋值5~1分。

1.2.2 调查方法 通过向所有符合条件的护理人员发送问卷星链接的方式进行问卷调查。编制电子问卷时,使用问卷星“必答题”功能将所有条目设置为必答题,由此来保证回收问卷填写的完整性^[6]。为避免存在偏移,由调查者设计统一的指导语来说明问卷的填写要求。最终有效回收问卷295份,问卷的有效回收率为85.17%。

1.3 统计学方法 使用SPSS 21.0统计软件对数据进行统计分析。计量资料的描述性分析采用 $\bar{x}\pm s$ 表示,两组间差异性分析采用独立样本 t 检验,多组比较间差异性分析采用单因素方差分析及多重比较采用Scheffe法。检验水准 $\alpha=0.05$,双侧检验。

2 结果

2.1 研究对象的一般资料 调查对象共295人。年龄(28.43 \pm 5.92)岁;女性289人,男性6人。其一般资料见表3。

2.2 护理人员对于专科护理师的角色认知 研究结

果显示,护理人员对于专科护理师角色认知总分为(53.15 \pm 8.55)分。护理人员对于专科护理师角色认知得分最高前三位依次为:“专科护理师执行业务时具有独立自主的能力”、“专科护理师具有自我主动学习的能力”和“专科护理师角色涵盖护理和医疗两个方向”;得分较低的三个条目是:“专科护理师角色的工作内容界定清楚”、“专科护理师执业范围偏重于医疗,为医疗辅助角色”和“医生和护士对专科护理师角色的工作内容看法一致”。见表1。

2.3 护理人员对于专科护理师的转任意愿 研究结果显示,护理人员的转任意愿总分为(33.73 \pm 7.34)分。护理人员选择的转任意愿的前三位依次为:“我角色更获得肯定”、“有不同领域的收获”和“未来更有发展的空间”。“自己可以胜任专科护理师的工作”得分最低。见表2。

表1 专科护理师的角色认知 ($\bar{x}\pm s$)

Tab. 1 Role cognition of nurse practitioner ($\bar{x}\pm s$)

角色认知	得分	排序
专科护理师执行业务时具有领导的能力	4.51 \pm 0.67	5
专科护理师具有自我主动学习的能力	4.62 \pm 0.61	2
专科护理师执行业务时具有独立自主的能力	4.64 \pm 0.61	1
专科护理师角色的工作内容界定清楚	4.37 \pm 0.82	10
医生和护士对专科护理师角色的工作内容看法一致	4.10 \pm 0.93	12
专科护理师执业时会关心执行业务的合法性	4.54 \pm 0.62	4
专科护理师执业范围偏重于医疗,为医疗辅助角色	4.11 \pm 0.95	11
专科护理师角色涵盖护理和医疗两个方向	4.56 \pm 0.62	3
专科护理师的角色功能受到医生的认同	4.44 \pm 0.69	7
专科护理师的角色功能受到护理人员的认同	4.47 \pm 0.62	6
专科护理师的角色功能受到其他医疗健康专业人员的认同	4.38 \pm 0.69	9
专科护理师的角色功能受到患者的认同	4.41 \pm 0.72	8

表2 专科护理师的转任意愿 ($\bar{x}\pm s$)

Tab. 2 Willingness for transfer of nurse practitioner ($\bar{x}\pm s$)

转任意愿	得分	排序
可得到较多的薪资	4.02 \pm 1.02	7
可拥有更多专业自主性	4.29 \pm 0.90	4
角色更获得肯定	4.32 \pm 0.87	1
有不同领域的收获	4.32 \pm 0.85	2
未来更有发展的空间	4.31 \pm 0.87	3
比现在的职位更具成就感	4.27 \pm 0.88	6
可参与更多医疗工作	4.28 \pm 0.88	5
自己可以胜任专科护理师的工作	3.92 \pm 1.07	8

2.4 不同人口学特征专科护理师角色认知和转任意愿得分的比较 研究结果显示,不同年龄的角色认知和转任意愿的得分差异有统计学意义($F=4.185, P=0.006; F=4.730, P=0.003$)。不同任职方式的角色认

知得分差异有统计学意义($t=2.273, P=0.028$)。不同工作年限、护理工作压力和护理工作满意度对转任意愿得分的差异有统计学意义($F=4.185, P=0.006; F=2.668, P=0.045; F=3.413, P=0.018$)。Scheffe法

进行多重比较发现,在转任意愿上,工作满意度7~9分和 ≥ 10 分者的得分分别显著高于工作满意度4~6分和0~3分者,差异有统计学意义($P<0.05$),工作满意度越高转任意愿越强。见表3。

表3 不同人口学特征角色认知和转任意愿得分情况 (分, $\bar{x}\pm s$)

Tab. 3 Role cognition and voluntary transfer scores with different demographic characteristics (point, $\bar{x}\pm s$)

人口学特征	例数	角色认知	转任意愿	人口学特征	例数	角色认知	转任意愿
年龄				任职方式			
≤20岁	3	56.40±2.19	38.00±2.00	正式在编	55	51.36±5.28	33.40±6.96
21~30岁	188	53.27±6.19	33.76±5.91	合同	240	53.19±5.41	35.10±5.48
31~40岁	67	54.55±3.55	36.30±3.36	工作年限			
≥41岁	37	50.53±6.78	33.60±3.83	1~3年	92	52.53±6.92	33.18±5.36
性别				4~6年	89	53.77±4.55	34.44±4.99
男	6	52.00±5.41	34.70±3.86	7~9年	61	54.29±3.76	34.91±4.30
女	289	53.18±5.46	34.96±5.68	≥10年	53	52.30±5.76	35.20±3.74
文化程度				护理工作压力			
专科	109	52.57±7.38	34.35±5.40	轻微压力	46	54.23±4.73	35.31±4.68
本科	179	53.53±5.73	33.68±5.79	中度压力	179	52.82±4.97	34.12±4.60
硕士	7	51.50±4.74	36.00±3.40	很大压力	61	52.98±7.22	32.67±5.50
职务				极大压力	9	54.65±4.46	34.00±4.77
护士	283	52.93±5.60	35.13±5.47	护理工作满意度			
护士长	12	53.60±3.20	33.04±6.93	0~3分(很低)	3	51.00±0.00	28.40±6.07
职称				4~6分(较低)	12	50.26±6.50	31.52±4.04
初级	183	53.22±5.63	34.91±5.60	7~9分(满意)	255	53.68±5.18	34.72±4.86 ^{ab}
中级	112	52.08±4.54	35.13±5.75	≥10分(很满意)	25	54.07±4.82	34.36±3.61 ^{ab}

注:与4~6分比较,^a $P<0.05$;与0~3分比较,^b $P<0.05$ 。

3 讨论

3.1 专科护理师的角色定位及意义 专科护理师是基于提供患者高品质的医疗护理服务而发展的高级实践护理人员,其任务是与医生合作,共同提供连续性及整合性的护理及医疗照护。美国护理学会将专科护理师的角色定位为直接照护病情复杂或护理困难的患者;巡视和评估患者起到健康评估、诊断、健康促进、预防措施及健康问题处置的作用;发展护理的新技能,并与其他医务人员沟通和合作;提供护理人员在职教育,经由著作发表及其他专业活动促进专业进步,教育咨询与研究^[7]。台湾学者林美秀^[8]认为专科护理师的角色定位应为直接照护者、医疗辅助者、沟通协调者、实务指导者、临床研究者、专业咨询者、伦理决策者、领导改革者、人文关怀者;应具备直接照护概念、医疗辅助功能、沟通协调功能、实务指导功能、临床研究功能、专业咨询功能、伦理决策功能、领导改革功能、人文关怀功能。Kapu等^[9]整理分析146篇专科护理师相关研究发现,专科护理师的设立除了有利于降低病人的死亡率、再住院率、合并症率,在减少医疗纠纷和降低医疗成本有着显著影响,也有利于提高医疗团队的效率。我国台湾地区学者通过

探讨不同层级医院专科护理师工作满意度及照护成效结果发现,专科护理师对于患者的照护有很大的影响,可改善医、护、患的关系,减少医患纠纷的发生,同时可加强健康教育、缓解患者症状、增加患者满意度及医疗品质^[10]。其次,护理专业的社会认同和职业形象与护士个人的发展、能力的进阶、知识与技能的持续提升息息相关^[11]。专科护理师为临床资深的护理人员提供了进阶的机会,让临床护理人员能够在专业发展上持续进阶,有助于护理专业的良性发展。

3.2 护理人员对于专科护理师的角色认知处于较好水平 本研究结果显示,护理人员对于专科护理师角色认知得分最高的前三位依次为:“专科护理师执行业务时具有独立自主的能力”、“专科护理师具有自我主动学习的能力”、“专科护理师角色涵盖护理和医疗两个方向”。此三项得分较高说明护理人员对于专科护理师的任务,即与医生合作、共同提供连续性及整合性的护理及医疗照护有着较为清晰的认知,认同专科护理师需要具备独立自主及自我主动学习的能力。也有研究指出,专科护理师应具备的能力还有直接健康照护能力、教学能力、照护协调能力、照护品质监测能力^[12]。国际护理协会也指出,高级实践护士核心能力为涉及临床执业、教育、研究、领导力和

专业发展有关的一种综合知识、技巧、判断与应用能力^[13-14],多数学者都认为国际护理协会所定义的核心能力同样适用于专科护理师^[7]。专科护理师需具有独立自主的思考能力,强调自我主动学习的意义,提供全新的视野、思维、价值来应对护理行业的发展;并建立良性的医护合作模式为患者提供安全高品质的服务。得分较低的两个条目是:“专科护理师角色的工作内容界定清楚”、“专科护理师执业范围偏重于医疗,为医疗辅助角色”、“医生和护士对专科护理师角色的工作内容看法一致”。此三项得分较低反映出发展专科护理师可能存在的问题有工作内容界定不清楚、执业范畴模糊、医护之间对于专科护理师的认知存在差异。有研究表明,美国面临发展专科护理师的困境包括:专科护理师角色不明确、缺乏有效支持、缺乏执业的法律基础与头衔的混淆、缺乏职权等^[7]。专科护理师作为一种新的护理岗位和新的工作模式,与传统的护理分工和工作方式存在着差异,如果其工作内容界定不清楚、执业范畴模糊必将影响专科护理师作用的发挥,也易导致其他医务人员怀疑其存在的价值。因此需要护理管理者借鉴国外专科护理师发展的经验教训并结合我国的国情,使用科学的方法来界定专科护理师的工作内容和执业范畴。医护之间对于专科护理师的认知存在差异可能与医疗团队的各方对于专科护理师的期望不同有关。有研究指出,医生对专科护理师的期望是多分担临床医疗工作,甚至是侵入性的治疗以弥补医生人力的不足以及减轻医生的工作量^[8,14]。护理管理者认为专科护理师应该分出心力来执行质量管理和护理研究^[15]。护士则期待专科护理师可以担任医护沟通的桥梁,整合医护的看法,提供患者个性化的照护护理^[16],应具备教学能力,指导执行临床业务、规划和执行在职教育、主持学术讨论会、辅导书写个案报告等^[15]。

3.3 护理人员对于专科护理师的转任意愿处于较高水平 本研究结果显示护理人员选择转任意愿的前三位的因素依次为:“我角色更获得肯定”、“有不同领域的收获”和“未来更有发展的空间”。这一研究结果与魏倩雯等^[17]的研究结果相似,其通过对专科护理师的质性研究发现,对于专科护理师的正向角色知觉包括专科护理师能够得到来自患者、家属、同僚、领导及自己对自己的肯定,是有成就感的甜蜜负担;专科护理师认识到角色本身与护理角色不同之处,专业知识技能的加强更为重要且迫切。同时部分专科护理师自省以往的护理工作,发现护理专业已被一个

无形的框架塑造造成一个僵化又无趣的工作,易令人丧失对护理的热忱,进而产生转换跑道的想法。故新的角色可以尝试着追求另一层面的专业发展及另一个护理专业的出口。在本研究中,“自己可以胜任专科护理师的工作”的得分最低。这一研究结果可能与护理人员缺乏专科护理师的执业自信和培训机制不健全有关。执业的自信程度也被视为临床能力的重要指标之一^[18],研究显示执业自信程度较高的护士及专科护理师的临床照护能力及患者满意度均较好。由于专科护理师的角色功能常常需要独当一面,并作为医务人员、患者、家属之间的沟通桥梁,其执业的自信程度将可能影响临床能力的表现及医疗品质。管理者应为临床护理人员创造条件,增加培训和晋升的渠道。专科护理师的培训应以提升护理专业及培养高级护理人才为导向,设立专科护理师教学课程,使其所习得的知识能与临床实务相衔接。规划不同专科的在职培训,协助护理人员不断提升自我,获得执业自信避免工作挫折。进一步分析发现,护理工作满意度越高的转任意愿越强。这与刘惠芬^[5]的研究结果相似,护理工作的满意度是影响护理人员转任专科护理师的重要因素之一。

本研究结果显示护理人员对于专科护理师的角色认知和转任意愿都处于较好的水平,其中工作满意度高者的转任意愿要好于工作满意度低者。发展专科护理师具有一定的群众基础和可行性,但仍需提前明确专科护理师的角色定位、工作内容和执业范畴,完善培训选拔机制。本研究的样本数量有限,影响了本研究结果的推广性。今后可扩大研究的样本量和样本来源,使得研究结果具有较好的代表性。其次,对于专科护理师的角色定位、角色能力、执业范畴、管理模式、竞聘标准、培训方式等都需要进一步探讨,为我国专科护理师的培养和应用实践提供参考。

参考文献

- [1] 费杨,白雪,方鹏骞.我国“十四五”期间护理事业重点发展领域和路径思考[J].中国医院,2021,25(5):6-9.
Fei Y, Bai X, Fang PQ. Thinking on the key development fields and paths of nursing during the “14th Five-Year Plan” period in China [J]. Chin Hosp, 2021, 25(5): 6-9.
- [2] 李秀,陈湘玉,练敏,等.开业护士在国内外的发展现状及我国的发展前景[J].解放军护理杂志,2018,35(7):32-36,44.
Li X, Chen XY, Lian M, et al. The development status of nurse practitioner at home and abroad and the development prospects of our country [J]. Nurs J Chin PLA, 2018, 35(7): 32-36, 44.
- [3] Cahill M, Hysong A. Moving forward with role recognition for clinical nurse specialists [J]. J Nurs Regul, 2012, 3(3): 47-50.

- [4] 陈小艳,余丽娜.专科护理师发展及研究进展[J].护理研究,2019,33(20):3540-3544.
Chen XY, Yu LN. Development and research progress of nurse practitioner[J]. Nurs Res China, 2019, 33(20): 3540-3544.
- [5] 刘惠芬.护理人员对于专科护理师角色的认同感与转任意愿之探讨—以南部某区域医院与地区医院为例[D].高雄:高雄医科大学,2017.
Liu HF. Study of the nurses' role identity of nursing practitioners and their willingness to transfer-example of southern regional and district hospitals[D]. Kaohsiung: Kaohsiung Medical University, 2017.
- [6] 聂圣肖,张璐,赵瑾.专科护士临床工作情况的调查研究[J].中华护理杂志,2017,52(7):858-862.
Nie SX, Zhang L, Zhao J. A survey of current working situation of specialist nurses[J]. Chin J Nurs, 2017, 52(7): 858-862.
- [7] 李欣慈,胡文郁.全球进阶护理人员的发展:实施现况与瓶颈[J].台湾医学,2011,15(4):421-428.
Lee HT, Hu WY. Global development of advanced practice nurses: implementation and barriers [J]. Formosan J Med, 2011, 15(4): 421-428.
- [8] 林美秀.专科护理师及其共事主治医师对专科护理师角色功能与角色能力表现认知之差异[D].高雄:高雄医科大学,2013.
Lin MX. The variation of cognition on role function and role competence of nurse practitioner between nurse practitioner and collaborating physician[D]. Kaohsiung: Kaohsiung Medical University, 2013.
- [9] Kapu AN, Kleinpell R. Developing nurse practitioner associated metrics for outcomes assessment[J]. J Am Assoc Nurse Pract, 2013, 25(6): 289-296.
- [10] 陈秋慧.专科护理师专业成效之评值[J].台湾专科护理师学刊,2018,5(1):12-18.
Chen CH. Professional performance evaluation of nurse practitioners [J]. Journal of Taiwan Nurse Practitioners, 2018, 5(1): 12-18.
- [11] 吴欣娟,刘莹,曹晶.提升护士职业认同感的思考与实践[J].护理管理杂志,2016,16(5):314-316.
Wu XJ, Liu Y, Cao J. The thinking and practice of improving nurses' professional identity [J]. J Nurs Adm, 2016, 16(5): 314-316.
- [12] 唐婉如.台湾地区专科护理师的发展[J].中国护理管理,2009,9(4):24-26.
Tang WR. The development of specialist nurses in Taiwan [J]. Chin Nurs Manag, 2009, 9(4): 24-26.
- [13] Sheer B, Wong FKY. The development of advanced nursing practice globally [J]. J Nurs Scholarsh, 2008, 40(3): 204-211.
- [14] Fang LF, Tung HH. Comparison of nurse practitioner job core competency expectations of nurse managers, nurse practitioners, and physicians in Taiwan [J]. J Am Acad Nurse Pract, 2010, 22(8): 409-416.
- [15] 胡莲珍,胡月娟.台湾医疗机构护理主管对专科护理师之认知[J].志为护理-慈济护理杂志,2010,9(3):71-81.
Hwu LJ, Hwu YJ. Recognition of nurse practitioners by Taiwan's Hospital nursing managers [J]. Tzu Chi Nursing Journal, 2010, 9(3): 71-81.
- [16] 陈慈芳,蔡芸芳,陈月枝,等.探讨专科护理师管理者之隶属单位、领导风格与专科护理师角色功能之关系[J].专科护理师学刊,2017,4(1):26-34.
Chen TF, Tsai YF, Chen YC, et al. Exploring the relationships among managers' affiliations and leadership styles, and role functions of nurse practitioners [J]. Journal of Taiwan Nurse Practitioners, 2017, 4(1): 26-34.
- [17] 魏倩雯,童恒新,林春芬,等.台湾北部地区医院专科护理师自我角色知觉[J].护理杂志,2011,58(2):22-30.
Wei CW, Tung HH, Lin CF, et al. Self-role perception of nurse practitioners in Northern Taiwan [J]. The Journal of Nursing, 2011, 58(2): 22-30.
- [18] Kukulcu K, Korukcu O, Ozdemir Y, et al. Self-confidence, gender and academic achievement of undergraduate nursing students [J]. J Psychiatr Ment Health Nurs, 2013, 20(4): 330-335.

收稿日期:2021-06-18 修回日期:2021-08-15 编辑:石嘉莹