

DOI:10.3724/SP.J.1008.2010.00925

• 短篇论著 •

中文版护士留职意愿问卷的修订

Establishment of questionnaire for nurse intention to remain employed: the Chinese version

陶红, 王琳*

第二军医大学护理学院急救护理学教研室, 上海 200433

[摘要] **目的** 修订适合我国护士的留职意愿问卷。**方法** 采用文献回顾法、翻译及回译、专家咨询法等, 形成6条目的初始问卷; 对104名护士实施测试后, 检验问卷的信度和效度。**结果** 中文版护士留职意愿问卷由6个条目构成单维度问卷, 具有良好的信度和效度。**结论** 修订的问卷为护理管理者了解护士留职意愿提供了适合的评价工具。

[关键词] 护士; 留职意愿; 问卷

[中图分类号] R 192.6 **[文献标志码]** B **[文章编号]** 0258-879X(2010)08-0925-03

在全球护士严重短缺的形势下, 护士的招募和留任已经成为护理管理者普遍关注的重大问题。2001年在哥本哈根召开的国际护士会议强调: 留住护士是解决国际护士短缺的关键^[1]。国外相关学者研究显示, 护士留职意愿是护士留职的一个重要预测因子^[2], 因此, 了解影响护士留职意愿的相关因素, 可为护理管理者改进管理方式以及制定护士留职的相关策略提供科学依据。目前国内对护士留职意愿的评价缺乏科学有效的工具。国外学者 Turnley 和 Feldman^[3]研制的 Intention to Quit Scale 和 Job Search Behavior Scale 是用于评估国外员工和护士的留职意愿的测量工具, 但其是否适合中国文化、能否用于评估我国护士的留职意愿还有待探讨。鉴于此, 本研究旨在以国外的护士留职意愿问卷为蓝本, 修订适合我国护士的留职意愿问卷。现报告如下。

1 资料和方法

1.1 护士留职意愿问卷结构 Turnley 和 Feldman^[3]研制的员工留职意愿量表包括离职意愿量表和求职行为量表, 共6个条目, 量表以 Likert 5级计分法, 从“绝对不可能”、“不可能”、“不确定”、“可能”、“非常可能”, 分别赋1、2、3、4、5分, 得分越高, 说明留职意愿越强烈。原始问卷具有较好的信度和效度, 已被国外学者用于护士留职意愿的研究。

1.2 中文版护士留职意愿问卷的修订

1.2.1 问卷的翻译 本研究首先取得了量表原作者 Turnley 教授的书面授权许可。为了确保翻译的准确性, 做到既忠实于原文又符合中文表达习惯, 本研究选择1名专业翻译和2名具有双语能力的具有研究生以上学历的在职护理人员共同翻译。英译中由1名具有双语能力的人员完成; 中译英由1名专业翻译和另1名双语护师回译成英文, 并将回译文与原文进行分析比较后形成统一意见的英文回译版本。经修订后形成的最终中文版护士留职意愿问卷, 经上述方法形成回译版后发给原量表作者 Turnley 教授, 并得到

认可。

1.2.2 问卷的信度评价 表面效度的评估采用研究者与2名护理专家和2名护士一起, 对每一个项目的字面表达和语句的可读性进行分析和修正; 内容效度的评估采用逻辑分析法和统计分析法。

逻辑分析法: 选择5名护理专家对翻译的问卷进行表面效度的评估。专家入选的标准: 具有副教授或相当于副教授以上职称; 具有丰富的护理管理经验; 熟悉测量工具的发展和心理测量学特征测定的方法。按照事先给出的护士留职意愿的定义, 对6个条目与其表达的内容的一致程度, 按照4分法进行分析, “0”代表该条目与护士留职意愿一点都不相关; “1”代表该条目必须经过修改否则不能与护士留职意愿相关; “2”代表该条目与护士留职意愿相关但是仍然需要改动; “3”代表该条目与护士留职意愿非常相关。相关(“非常相关”及“相关但仍需改动”)的条目数占总条目数的比例越高说明内容效度越好。

统计分析法: 采用 Pearson 相关系数分别评价各个条目得分与其问卷总分的相关性, 若相关系数没有统计学意义, 表示该条目与该领域关系不大, 应予以剔除; 如每个条目得分分别与问卷总分都有统计学意义, 而且相关系数大于0.5, 说明具有较好的内容效度。

1.2.3 问卷的信度评价 采用内部一致性 Cronbach's α 系数测量。

1.3 调查对象和方法 调查时间为2007年12月至2008年1月。在进行调查前按照课题的设计先选取2家医院120名护士进行问卷的信度与效度的评价, 根据评价的标准最少需要100个样本, 按照计算10%~15%的失访率并考虑剔除部分无效样本, 选取了120个样本。共发放问卷120份, 回收118份, 有效问卷104份, 有效回收率为86.7%。104名被调查对象分布在上海市1所三级甲等医院(58名)和1所二级甲等医院(46名)。纳入标准: 工作年限 ≥ 1 年、无慢性疾

[收稿日期] 2010-06-01 **[接受日期]** 2010-06-21

[基金项目] 上海市浦江人才计划(沪人2005105)。Supported by Shanghai Pujiang Talent Program(Huren 2005105)。

[作者简介] 陶红, 博士。E-mail: hong.tao002@umb.edu

* 通讯作者(Corresponding author)。Tel: 021-81871506, E-mail: wanglsd@163.com

病、知情并同意参与本研究、正式编制的注册护士。由调查者统一进行现场解释指导,问卷集中发放。调查对象自行填写,当场回收。采用 Epidata3.1 进行数据双人双录入,数据采用 SPSS 16.0 统计软件包进行分析。

2 结果

2.1 形成中文版护士留职意愿问卷 该问卷(表1)由6个

条目构成单维度护士留职意愿问卷,采用 Likert 5 级计分法,每个项目按 1~5 分计分,其中第 2、第 3 及第 6 个条目属于反向计分题,结果统计时调整为相反计分,量表总分为 6 个条目的累计得分。得分越高,护士留职意愿越强烈。

表 1 中文版护士留职意愿问卷

1. 您继续从事护理工作的可能性	1 绝不可能	2 基本不可能	3 不确定	4 可能	5 非常可能
2. 如果有其他工作机会,您会考虑离开目前的护理工作岗位	1 绝不可能	2 基本不可能	3 不确定	4 可能	5 非常可能
3. 您努力寻求一份新工作的频率(如看报纸或广告中的信息,打电话询问,发放简历等)	1 非常少见	2 偶尔	3 适中	4 频繁	5 非常频繁
4. 您从来没有考虑离开护理岗位	1 完全不同意	2 基本不同意	3 无法判断	4 基本同意	5 非常同意
5. 您肯定不会在明年寻找一份新工作(非护理性质)	1 完全不同意	2 基本不同意	3 无法判断	4 基本同意	5 非常同意
6. 以下哪种陈述能够最清晰地反映您的想法	1 您绝不可能离开护理工作岗位	2 您基本不可能离开护理工作岗位	3 无法判断	4 您可能离开护理工作岗位	5 您绝对会离开护理工作岗位

2.2 问卷的信度评估 5名专家对中文版护士留职意愿问卷的内容效度予以逻辑分析评价,结果如表2所示,可见相关但仍需改动和非常相关的条目数占总条目数的比例为 96.67%(29/30),并且未出现“一点都不相关”的条目,表明问卷的绝大多数内容符合我国的实际情况。问卷的内容效度统计分析评价如表2所示,可见问卷的6个条目与总问卷得分均呈中度以上相关 ($r > 0.50, P < 0.01$),表明此问卷的内容效度较好。

2.3 问卷的信度评估 采用内部一致性 Cronbach's α 系数测量信度为 0.766,表明此问卷具有较好的内部信度。

2.4 调查结果 本研究所调查的 104 名护士问卷得分 2.00~5.00(3.82 \pm 0.61),总分 12.00~30.00(22.93 \pm 3.68),表明护士的留职意愿处于中等水平。

3 讨论

3.1 中文版护士留职意愿问卷的信度分析 信度是量表测

量学特征的核心,是指某一研究工具能真正反映它所期望研究概念的程度^[4]。它主要是评价量表的准确度、有效性和正确性,即测量值与目标真实值的偏差大小^[5]。常用的信度指标有内容信度及结构信度,本研究采用了以上 2 种指标对中文版护士留职意愿问卷进行了信度检验,结果表明中文版护士留职意愿问卷和原始问卷在表达内容上有较好的一致性。

3.2 中文版护士留职意愿问卷的信度分析 信度是指在相同条件下对同一调查对象重复测量结果的一致程度,又称精密度或可靠性,是衡量一个测量工具可靠性和有效性的一个重要指标^[6]。内部信度反映问卷条目之间的相关程度,又称内部一致性,通常用 Cronbach's α 系数,一般认为 $\alpha \geq 0.8$ 为极好, $0.6 \leq \alpha < 0.8$ 为较好, $\alpha < 0.6$ 为较差。内部一致性既是一个信度指标,也是一个结构信度的指标^[7]。本研究问卷的内部一致性 Cronbach's α 系数为 0.766,表明中文版护士留职意愿问卷具有较好的内部信度。

表 2 5名专家对中文版护士留职意愿问卷的内容效度评价

条 目	一点都不相关	必须修改才相关	相关但仍需改动	非常相关	合计	与总分的相关系数
您继续从事护理工作的可能性	0	0	0	5	5	0.599**
如果有其他工作机会出现,您会考虑离开目前的护理工作岗位	0	0	1	4	5	0.751**
您努力寻求一份新工作的频率(如看报纸或广告中的信息,打电话询问,发放简历等)	0	0	0	5	5	0.590**
您从来没有考虑离开护理岗位	0	0	0	5	5	0.816**
您肯定不会在明年寻找一份新工作(非护理性质)	0	0	1	4	5	0.588**
以下哪种陈述能够最清晰地反映您的想法	0	1	0	4	5	0.752**
合计	0	1	2	27	30	

** $P < 0.01$

3.3 问卷的应用及意义

3.3.1 与护士工作满意度量表^[8]联合应用 此问卷主要用于评价我国护士的留职意愿现状。本研究104名护士的留职意愿处于中等水平,但高留职意愿者(高分)与低留职意愿者(低分)之间的差距也十分显著,最低分仅占最高分的40%,差距为60%。这个结果体现了该问卷的鉴别力,也为护理人力资源管理部门锁定工作重点对象提供了方向。但本问卷结果并不能揭示造成高(或低)留职意愿的可能原因和提供解决问题的思路。为此,作者建议,本问卷应与具有良好的信、效度的护士工作满意度量表^[8]联合使用。护士工作满意度量表^[8]是本课题组前期的研究成果之一,此量表包括管理、工作负荷、与同事关系、工作本身、工资及福利、个人成长及发展、工作被认可及家庭/工作的平衡8个因子,共38条目。目前此量表已得到国内同行的高度认可。

3.3.2 意义 国外研究发现,护士工作满意度与护士留职意愿呈高度正相关^[9-12],而护士留职意愿是护士留职的一个重要预测因子^[2],为此,在全球护士严重短缺的紧迫形势下,护理管理者及时把握护士工作满意度及留职意愿水平显得尤为重要,值得一提的是,已本土化了的护士留职意愿问卷和护士工作满意度量表可以同时测评我国护士留职意愿、工作满意度的水平及影响因素。其社会意义在于为我国护理科研工作者、护理管理人员研究中国文化背景下护士的留职倾向及其原因提供有效的测评工具,为我国卫生政策制定者有效解决护士严重短缺及高离职率问题提供新的思路,从而达到稳定护士队伍,早日解除我国卫生保健事业中因护理人员的高离职率而导致的护理人力资源严重不足这一隐忧。同时,两个测评工具协同作用可产生的理论意义也不可小觑,即在分析护士留职意愿的影响因素的基础上,进一步构建理论框架,形成“我国护士工作满意度及留职意愿”的理论模型。理论模型的建立可为护理研究人员或医院管理者的相关研究提供科学系统的理论依据。

[参考文献]

- [1] Chevy C, Stella S. Nursing workforce retention: Challenging a bullying culture[J]. Health Affairs, 2002, 21: 189-193.
- [2] Ellenbecker C H. A theoretical model of job retention for home health care nurses[J]. J Adv Nurs, 2004, 7: 303-310.
- [3] Turnley W H, Feldman D C. Psychological contract violations during corporate restructuring[J]. Hum Resource Management, 1998, 37: 71-83.
- [4] 刘晓华,张晋昕,张振路,成守珍,张熙,张小燕.中文版循证护理实践障碍量表信度与效度的评价[J].中华护理杂志, 2008, 43: 1041-1044.
- [5] 方积乾.生物医学研究的统计方法[M].北京:高等教育出版社, 2007: 261.
- [6] 刘明, Pothiban L. 护理研究测量工具的发展与心理测验学特征测定[J]. 护理研究, 2002, 16: 672-673.
- [7] 刘小平, 王重鸣. 中西方文化背景下的组织承诺及其形成[J]. 外国经济与管理, 2002, 24: 17-21.
- [8] 陶红, 胡静超, 王琳, 刘晓红. 护士工作满意度评定量表的研制[J]. 第二军医大学学报, 2009, 30: 1292-1296.
Tao H, Hu J C, Wang L, Liu X H. Development of a scale for job satisfaction assessment in nurses[J]. Acad J Sec Mil Med Univ, 2009, 30: 1292-1296.
- [9] Shader K, Broome M E, Broome C D, West M, Nash M. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center[J]. J Nurs Admin, 2001, 31: 210-216.
- [10] Tourangeau A E, Cranley L A. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants[J]. J Adv Nurs, 2006, 55: 497-509.
- [11] Leveck M L, Jones C B. The nursing practice environment, staff retention, and quality of care[J]. Res Nurs Health, 1996, 19: 331-343.
- [12] Alexander J A, Lichtenstein R, Oh H J, Ullman E. A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings[J]. Res Nurs Health, 1998, 21: 415-427.

[本文编辑] 尹茶