

the Caring Assessment Report Evaluation Q-sort Scale for measuring patients' perception on nurses' caring behaviours: reliability and validity assessment [J]. *Int J Nurs Pract*, 2012, 18(4): 388-395.

[9] Papastavrou E, Efstathiou G, Charalambous A. Nurses' and patients' perceptions of caring behaviours: quantitative systematic review of comparative studies [J]. *J Adv Nurs*, 2011, 67(6): 1191-1205.

[10] Wu Y, Larrabee J H, Putman H P. Caring Behaviors Inventory: a reduction of the 42-item instrument [J]. *Nurs Res*, 2006, 55(1): 18-25.

[11] 达朝锦, 曹枫林, 张选奋, 等. 护士关怀行为量表的汉化及信效度分析 [J]. *护理学杂志*, 2017, 32(21): 72-75.

[12] Patiraki E, Karlou C, Efstathiou G, et al. The relationship between surgical patients and nurses characteristics with their perceptions of caring behaviors: a European survey [J]. *Clin Nurs Res*, 2014, 23(2): 132-152.

[13] 顾建芳, 王君俏. 二级医院护理人员关爱行为现状及影响因素研究 [J]. *护理管理杂志*, 2011(4): 243-244.

[14] He T, Du Y, Wang L, et al. Perceptions of caring in China: patient and nurse questionnaire survey [J]. *Int Nurs Rev*, 2013, 60(4): 487-493.

[15] Papastavrou E, Efstathiou G, Tsangari H, et al. A cross-cultural study of the concept of caring through behaviours: patients' and nurses' perspectives in six different EU countries [J]. *J Adv Nurs*, 2012, 68(5): 1026-1037.

[16] Esmail Hajinezhad M, Azodi P. Nurse caring behaviors from patients' and nurses' perspective: a comparative study [J]. *Eur Online J Nat Soc Sci*, 2014, 3(4): 1010-1017.

[17] 敖欢, 沈贵荣, 刘翠萍. 护士心理护理知识、意识及实施现状的调查分析 [J]. *青岛大学医学院学报*, 2013, 49(1): 62-64.

[18] Vahid Z, Roghaieh A, Azad R, et al. Oncology patients' and professional nurses' perceptions of important nurse caring behaviors [J]. *BMC Nurs*, 2010, 9(1): 1-9.

(本文编辑 丁迎春)

• 论 著 •

低年资护士感知管理关怀现状及影响因素分析

张瑞春¹, 陈阳²

摘要:目的 调查低年资护士感知的管理关怀现状,分析其影响因素。方法 方便选取哈尔滨市3所三级甲等医院的440名低年资护士为研究对象,采用管理关怀性评估量表、职业生涯规划问卷和护士长领导力问卷进行调查。结果 低年资护士感知管理关怀评分为(113.84±17.76)分,职业生涯规划评分为(83.05±13.19)分,护士长领导力评分为(178.76±31.24)分。回归分析结果显示,护士长领导力、用工性质、学历和职业生涯规划是低年资护士感知管理关怀的主要影响因素(均 $P<0.01$)。结论 低年资护士感知的管理关怀呈中等水平,护理管理者可通过对低年资护士进行合理排班,减轻工作负荷,实施多层次、多元化培训,做好低年资护士的职业生涯规划及提升护士长领导力等措施,提高低年资护士感知的管理关怀水平。

关键词:低年资护士; 管理关怀; 职业生涯规划; 护士长领导力; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.08.036

Perceived administration caring and its influencing factors among junior nurses Zhang Ruichun, Chen Yang. *Gynecology Second Ward, Harbin Medical University Cancer Hospital, Harbin 150040, China*

Abstract: **Objective** To investigate the current status of administration caring perceived by junior nurses, and to analyze its influencing factors. **Methods** A total of 440 junior nurses from 3 grade three hospitals in Harbin city were selected conveniently, then they were investigated utilizing the Caring Assessment Tool-administration, Career Planning Questionnaire and Head Nurse Leadership Questionnaire. **Results** The score of perceived administration caring, career planning and head nurse leadership among junior nurses was (113.84±17.76), (83.05±13.19) and (178.76±31.24) respectively. The results of regression analysis indicated that, head nurse leadership, employment nature, educational background and career planning were the main influencing factors of junior nurses' perceived administration caring ($P<0.01$ for all). **Conclusion** The perceived administration caring of junior nurses is at a moderate level. Nursing administrators could improve junior nurses' perceived administration caring via scheduling rationally, reducing their workload, conducting multi-level and diversified training, implementing career planning, and enhancing the leadership of head nurses, etc.

Key words: junior nurses; administration caring; career planning; head nurse leadership; nursing management

作者单位:哈尔滨医科大学附属肿瘤医院 1. 妇科二病房 2. 肝胆胰外科
(黑龙江 哈尔滨,150040)
张瑞春:女,本科,主管护师,护士长
通信作者:陈阳,chenyang198200@163.com
科研项目:黑龙江省卫生健康委科研课题(2019-067)
收稿:2020-11-20;修回:2021-01-08

人文关怀是护理工作的精髓与本质,体现为尊重人的主体地位与个体差异,关心个体需求,激发人的主动性、积极性、创造性,促进个体全面自由发展^[1]。作为关怀的提供者,护士也同样需要被关怀^[2]。管理者对护士的关怀可提升护士团队的协作

精神,提高护士对本职工作的自信心与满意度,对稳定护理队伍、提高护理服务质量具有一定帮助^[3]。工作 5 年以内的低年资护士约占全国注册护士的 30%,为临床护理工作的主力军,承担较大的工作压力^[4],其具有经验不足、工作能力欠佳、沟通表达不良等特点,也是发生护理不良事件与心理问题的主要群体,需要给予更多的关注与关怀,但护理管理者尚未足够重视对低年资护士的关怀。本研究调查分析低年资护士感知的管理关怀及影响因素,旨在为提高护理管理者对低年资护士的管理关怀水平提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于 2019 年 12 月至 2020 年 1 月抽取哈尔滨医科大学附属 3 所医院的低年资注册护士为研究对象。纳入标准:①已取得执业资格的在职临床护士;②与所在科室护士长共事≥1 年;③工龄≤5 年^[5];④知情,同意参与本研究。排除标准:①进修或轮科护士;②休假、进修或外出学习时间≥6 个月。共有效调查 440 名低年资护士,年龄 21~30(25.36±2.40)岁;男 46 名,女 394 名;未婚 284 名,已婚 156 名;自评健康状况好 154 名,一般 237 名,差 49 名;已生育子女 93 名。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料调查表,主要包括年龄、性别、学历、婚姻状况、是否生育子女、职称、护龄、用工性质、是否规律夜班、健康状况及生活满意度。②管理关怀性评估量表,采用彭笑等^[6]2020 年汉化的量表,用于测量护士感知到的护理管理者关怀水平,中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.965。量表包括协同决策(12 个条目)、尊重(14 个条目)和非关怀(10 个条目)3 个维度,共 36 个条目。采用 Likert 5 级计分法,从“从未如此”到“总是如此”分别赋 1~5 分。总分 36~180 分,得分越高表示护士感知到的护理管理者关怀水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.926。③职业生涯规划问卷,由欧尽南^[7]编制,用于测量护士职业生涯规划状况,问卷的 Cronbach's α 系数为 0.920。问卷包括自我评估(8 个条目)、职业生涯规划知晓与行动(5 个条目)、职业满意(6 个条目)、职业认知(5 个条目)4 个维度,共 24 个条目,采用 Likert 5 级计分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别赋 1~5 分。总分 24~120 分,得分越高表示护士职业生涯规划状况越好。问卷条目均分<2.50 分为低分组,2.50~3.75 分为中等组,>3.75 分为高分组。本研究中该问卷 Cronbach's α 系数为 0.902。④护士长领导力问卷,由黄春美等^[8]编制,用于对护士长领导力的他评测定,Cronbach's α 系数为 0.988。该问卷包括影响力(20 个条目)、控制力(8 个条目)、亲和力(7 个条目)、前瞻力(6 个条

目)、感召力(3 个条目)5 个维度,共 44 个条目。采用 Likert 5 级计分法,从“从未如此”到“总是如此”分别赋 1~5 分,总分 44~220 分,得分越高表示护士长领导力越高。本研究中该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.906。

1.2.2 调查方法 由经过统一培训的调查员发放电子问卷。征得研究对象知情同意后发放问卷,由受试对象独立填写,要求问卷 48 h 内提交,检查无漏填及无连续多个相同选项为有效问卷。共回收问卷 455 份,其中有效问卷 440 份,有效回收率为 96.70%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS23.0 软件进行 *t* 检验、单因素方差分析、Pearson 相关性分析及多元线性回归分析,检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 低年资护士感知管理关怀、职业生涯规划及护士长领导力评分 见表 1。

表 1 低年资护士感知管理关怀、职业生涯规划及护士长领导力评分(*n*=440) 分, $\bar{x} \pm s$

项 目	评分	条目均分
管理关怀总分	113.84±17.76	3.16±0.49
协同决策	39.12±7.08	3.26±0.59
尊重	44.52±7.84	3.18±0.56
非关怀	30.20±5.21	3.02±0.52
职业生涯规划总分	83.05±13.19	3.46±0.55
自我评估	29.36±4.64	3.67±0.58
职业生涯规划知晓与行动	17.10±3.05	3.42±0.61
职业满意	17.04±3.78	2.84±0.63
职业认知	19.55±3.30	3.91±0.66
护士长领导力总分	178.76±31.24	4.06±0.71
影响力	83.60±14.59	4.18±0.73
控制力	32.16±6.41	4.02±0.80
亲和力	27.51±5.39	3.93±0.77
前瞻力	23.16±5.04	3.86±0.84
感召力	12.33±2.46	4.11±0.82

2.2 不同特征低年资护士感知管理关怀评分比较

单因素分析结果显示,不同性别、婚姻状况、是否生育子女及自评健康状况的低年资护士感知管理关怀评分差异无统计学意义,有统计学意义的项目见表 2。

2.3 职业生涯规划、护士长领导力与低年资护士感知管理关怀的相关性 见表 3。

2.4 低年资护士感知管理关怀的影响因素分析 以感知管理关怀评分为因变量,将单因素分析中有统计学差异的一般资料、职业生涯规划、护士长领导力评分为自变量,进行多元线性回归分析,α_入=0.05,α_出=0.10。结果显示,护士长领导力(原值)、用工性质(赋值:合同制=1,在编=2)、学历(大专=1,本科

以上=2)和职业生涯规划(原值)是低年资护士感知管理关怀的主要影响因素(均 $P<0.01$),分析结果见表 4。

表 2 不同特征低年资护士感知管理关怀评分比较

项 目	人数	评分($\bar{x}\pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			2.420	0.016
21~25	231	111.90±18.25		
26~30	209	115.98±16.99		
学历			3.662	0.000
大专	118	108.79±18.99		
本科以上	322	115.69±16.94		
职称			2.137	0.033
护士	335	112.83±18.12		
护师	105	117.06±16.22		
护龄(年)			2.200	0.028
<3	238	112.13±18.23		
3~5	202	115.85±17.01		
用工性质			3.538	0.000
合同制	244	111.19±18.58		
在编	196	117.14±16.12		
规律夜班			2.000	0.046
是	266	115.20±16.78		
否	174	111.75±19.01		
生活满意度			5.538	0.004
满意	195	115.76±16.77		
一般	178	114.11±18.17		
不满意	67	107.51±18.27		

表 3 职业生涯规划、护士长领导力与低年资护士感知管理关怀的相关性分析($n=440$)

项 目	协同决策	尊重	非关怀	管理关 怀总分
职业生涯规划总分	0.325	0.362	0.331	0.373
自我评估	0.225	0.229	0.271	0.295
职业生涯规划知晓与行动	0.277	0.254	0.247	0.369
职业满意	0.209	0.261	0.273	0.312
职业认知	0.282	0.297	0.265	0.334
护士长领导力总分	0.347	0.410	0.399	0.412
影响力	0.271	0.275	0.262	0.358
控制力	0.270	0.255	0.249	0.355
亲和力	0.259	0.252	0.240	0.376
前瞻力	0.256	0.254	0.265	0.401
感召力	0.298	0.246	0.260	0.360

注:均 $P<0.01$ 。

表 4 低年资护士感知管理关怀影响因素的多元线性回归分析($n=440$)

项目	β	SE	β'	t	P
常数	24.070	11.079	—	2.173	0.030
护士长领导力	0.319	0.042	0.357	7.595	0.000
用工性质	14.483	2.270	0.405	6.382	0.000
学历	11.264	2.555	0.277	4.408	0.000
职业生涯规划	0.164	0.041	0.184	3.967	0.000

注: $R^2=0.422$,调整 $R^2=0.410$; $F=34.877$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 低年资护士感知的管理关怀呈中等水平 本
研究结果显示,本组低年资护士感知的管理关怀条
目均分为(3.16±0.49)分,低于 Wolverson 等^[9]对
美国急诊医院注册护士的研究结果,可能与研究对
象及工作地域差异有关。本研究中,低年资护士护
龄较短(<3 年者占 54.09%),且年龄普遍较小
(21~25 岁者占 52.50%),刚踏入临床工作,还无
法完全适应临床高频率、快节奏的生活;护理管理
者在工作安排与排班的时候会考虑低年资护士年龄
和体力等方面的优势,使低年资护士护理工作量大
,经常性倒夜班,导致其感知的管理关怀水平不高;
护理关怀的核心是将关怀理念内化为固有的价值观
,这需要经过长期的认知、实践、感悟来形成,低年
资护士职称水平较低(护士职称者占 76.14%),工
作量较大,但薪酬并不高,使低职称护士感受到付
出与回报不平衡,工作积极性与主动性降低,影响
其感知的管理关怀水平。

3.2 低年资护士感知的管理关怀影响因素分析

3.2.1 学历 本
研究结果显示,学历越高的低年资护士感知的护
理管理者关怀水平越高($P<0.01$),与乐汉娥等^[10]
研究结果相似。可能因为学历能体现护士在护理
专业知识学习方面的深度和广度,高学历低年资
护士对自身在事业与职业发展的要求可能较高^[11]
,易获得管理者的认可,参与临床管理、临床教学
等工作及获得授权、表扬机会较多,其易感受到
管理者对自己的重视与关怀,故感知的管理关怀
水平更高。相反,护理管理者对于低学历低年资
护士工作上的关怀,表现为督促其提高临床知识
与技术操作水平,增加继续教育及培训学习时间
等,部分护士可能产生抵触心理,降低了低学历
低年资护士感知的管理关怀水平。护理管理者
需增加对低学历低年资护士的职业指导,引导其
多元化发展,加强专业理论、科研思维等培训,使
其有更多的发展空间。

3.2.2 用工性质 本
研究结果显示,在编的低年资护士感知的护理管
理者关怀水平越高($P<0.01$)。可能因为合同制
低年资护士发展空间相对受限,如职称晋升与在
编护士可能存在差距,担任护理管理岗位的机会
更少,导致其感知的管理关怀水平不高;而在编
低年资护士具有相对较高的稳定性,流动性较小
,具有稳定的职业观与工作态度^[12],感知的管
理关怀水平较高。护理管理者应提高合同制护
士的福利待遇与晋升空间,合理分配工作量,采
取人性化
管理,重视合同制护士培训,使其体会到管理
者的关怀。

3.2.3 职业生涯规划 表 4 显示,职业生
涯规划得分越高的低年资护士感知的管理关怀
水平越高($P<0.01$),与 Numminen 等^[13]研究
结果一致。究

其原因:①职业生涯规划促使低年资护士树立明确的职业目标。护士职业生涯规划是个体计划自己在护理专业生涯中根据专业发展和自身需求,获取相关知识和技能,并通过自身努力达到既定目标的过程^[14]。具有明确职业生涯规划的低年资护士能够自觉与管理者沟通,主动承担各种临床工作,也能得到护理管理者更多的关注,故感知的管理关怀水平较高。②低年资护士可通过不同职业机会感知到护理管理者的关怀。随着专科护士、临床护理专家、护理教育专家等护理领域的发展,给低年资护士提供了多方位发展空间与职业机会。职业生涯规划得分越高的低年资护士可能积极主动认清形式、利用资源、了解护理管理者的期望,提高个人职业发展动力和才能,管理者也可能意愿为护士制定职业发展规划和路线,使其感受到护理管理者的关怀。护理管理者应引导低年资护士正确认识护理专业,客观认识和评价自我,帮助低年资护士合理规划职业生涯,针对性地开展职业生涯规划教育,帮助低年资护士树立正确的职业价值观;通过公开化、透明化考核为其安排适合的工作岗位,增强低年资护士对自己职业生涯的控制能力。

3.2.4 护士长领导力 表 4 显示,他评护士长领导力得分越高的低年资护士感知的护理管理者关怀水平越高($P<0.01$)。护士长领导力是护士长综合素质和能力的体现,能够突显护士长个人价值观、思想道德素质、行为准则、自我认知以及团队的融洽等,护士长的这些特征能够使低年资护士增加对护理管理者的关怀的感知,同时能够吸引优秀护理人才加入。护理管理者可根据每年护士长领导力评估结果,制定护士长培训计划,还可通过“导师制”或“轮转制”的方式提升护士长的管理经验和临床决断力。帮助护士长树立服务护士的理念,避免“官本位”思想,真诚指导和鼓励低年资护士,以激发护士的自信心。

4 小结

本研究发现,低年资护士感知的管理关怀呈中等水平,且低学历、合同制、无明确的职业生涯规划及评价护士长领导力水平低的低年资护士感知的管理关怀水平越低,护理管理者可据此制定针对性的措施提高低年资护士感知的管理关怀水平。本研究仅调查 1 所医科大学的 3 个附属医院的低年资护士,研究结果推广受限,今后将进一步扩大样本区域

范围,增加样本量进一步探讨。

参考文献:

[1] Li Y Q, Luan X R, Li X Y, et al. Establishment of knowledge, attitude and practice evaluation system of nursing humanistic care[J]. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi,2020,38(6):470-472.

[2] Khademi M, Mohammadi E, Vanaki Z. A grounded theory of humanistic nursing in acute care work environments[J]. Nurs Ethics,2017,24(8):908-921.

[3] 刘义兰,吴红艳,胡德英,等. 护理人文关怀质量管理的思考[J]. 护理学杂志,2017,32(23):1-4.

[4] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会. 2015 年中国卫生和计划生育统计年鉴[M]. 北京:中国协和医科大学出版社,2015:31.

[5] 余淑媛,翟惠敏. 综合医院低年资护士心理健康与应对方式及社会支持的相关性研究[J]. 护理学报,2013,20(5):1-4.

[6] 彭笑,周红,曾庆松,等. 管理关怀性评估量表的汉化及信度效度检验[J]. 中国护理管理,2020,20(1):32-38.

[7] 欧尽南. 某三级综合医院护士核心能力与职业规划相关研究[D]. 长沙:中南大学,2014.

[8] 黄春美,冯志仙,杨静雯,等. 护士长领导力测评问卷的信度效度检验[J]. 中国护理管理,2018,17(10):1335-1339.

[9] Wolverton C L, Lasiter S, Duffy J R, et al. Psychometric testing of the caring assessment tool: administration (CAT-Adm)[J]. SAGE Open Med,2018,6(2):1-16.

[10] 乐汉娥,杨贵云. 护理管理者人文关怀管理在降低低年资护士离职率中的效果[J]. 中国临床护理,2018,10(5):431-433.

[11] Abel S E, Carter-Templeton H. Implementing a Transition-to-Practice Program for novice clinical nurse specialists:a pilot project[J]. Clin Nurse Spec, 2020, 34(4):162-169.

[12] Kukkonen P, Leino-Kilpi H, Koskinen S. Nurse managers' perceptions of the competence of newly graduated nurses:a scoping review[J]. J Nurs Manag,2020,28(1):4-16.

[13] Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H. Development of nurses' professional competence early in their career:a longitudinal study[J]. J Contin Educ Nurs,2017,48(1):29-39.

[14] 钟清玲. 护理职业生涯规划与职业素质培养[M]. 北京:人民卫生出版社,2012:16-22.

(本文编辑 韩燕红)