

护士角色宽度自我效能现状及影响因素分析

朱崇宽¹, 张园园²

摘要:目的 调查护士角色宽度自我效能现状及影响因素,为实施针对性干预,提升护理队伍角色宽度自我效能水平提供参考。方法 采用主动性人格量表、家庭关怀度指数问卷、变革型领导量表、差错管理氛围测量量表和角色宽度自我效能测量量表对山东省8所医院484名护士进行调查。结果 护士角色宽度自我效能得分为 19.42 ± 5.62 ,学历、主动性人格、家庭关怀指数、变革型领导及差错管理氛围是角色宽度自我效能水平的影响因素($P < 0.05$, $P < 0.01$),能解释总变异的39.5%。结论 护士角色宽度自我效能处于中等水平,其影响因素较多。护理管理者可通过采取实施变革型领导、建立良好的差错管理氛围等有效措施帮助护士提高角色宽度自我效能,稳定和发展护理队伍。

关键词: 护士; 角色宽度自我效能; 主动性人格; 家庭关怀指数; 变革型领导; 差错管理氛围

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.23.058

Status and influencing factors of role breadth self-efficacy in nurses Zhu Chongkuan, Zhang Yuanyuan. Emergency Department, Qingdao Hospital of Traditional Chinese Medicine, Qingdao 266000, China

Abstract: **Objective** To understand the level and influencing factors of role breadth self-efficacy in nurses, to provide basis for the implementation of targeted training program aiming at improving role breadth self-efficacy of nurses. **Methods** A total of 484 nurses from 8 hospitals in Shandong province were surveyed by using the demographic questionnaire, the Proactive Personality Scale, the Family APGAR Index, the Transformational Leadership Questionnaire, the Error Orientation Questionnaire and the Role Breadth Self-efficacy Scale. **Results** The nurses scored (19.42 ± 5.62) points in role breadth self-efficacy. Such factors as nurses' education levels, proactive personality, family function, transformational leadership and error orientation contributed to a variation level of 39.5% of role breadth self-efficacy ($P < 0.05$, $P < 0.01$). **Conclusion** Role breadth self-efficacy in nurses was at medium level, and affected by various factors. Effective measures such as implementing transformational leadership and establishing a good error management climate can be taken to help nurses improve role breadth self-efficacy, and stabilize the nursing team.

Key words: nurses; role breadth self-efficacy; proactive personality; family APGAR index; transformational leadership; error management climate

护理事业发展“十四五”规划指出要加强护士队伍建设,丰富护理内涵且拓宽护理服务领域^[1],这不仅需要护士不断强化自身本领,同时要求护士以更主动、更积极的信念和行为对待护理工作。角色宽度自我效能是指员工对自己能否从事范围更广、所需能力更强以及超出工作要求的任务感知,是近年来管理领域热点内容^[2]。研究指出,角色宽度自我效能可以提高个体对自身能力水平的自信并帮助个体积极应对环境变化,对提高个体创新行为和工作绩效具有促进作用^[3]。作为一种积极心理状态,角色宽度自我效能受个体特质和情境因素的影响。目前未见护士角色宽度自我效能相关研究,本研究从护士人格、家庭关怀、领导风格和组织氛围等方面探索护士角色宽度自我效能的影响因素,以期为提高护士角色宽度自我效能相关干预措施提供参考,为推进护士职业发展和护理事业发展提供新视角。

1 对象与方法

1.1 对象 2021年3~6月,采用便利抽样法,抽取山东省2所三级综合医院、2所二级医院和4所一级医院的484名护士作为研究对象。纳入标准:①持有

护士执业资格证书;②工作时间1年以上;③知情同意参与本研究。排除外出学习、进修或正在休病假、产假护士。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料调查表。由研究者自行设计,包含性别、年龄、医院级别、科室、婚姻状况、学历、工作年限、个人月收入、职称、职务及聘用方式等。②主动性人格量表(Proactive Personality Scale, PPS)。由商佳音等^[4]修订,为单维度,包含11个条目。每个条目采用Likert 7级计分,从“非常不同意”到“非常同意”分别计“1”到“7”分,总分范围11~77分,分数越高表示个体主动性人格倾向越明显。该量表的Cronbach's α 系数为0.895。③家庭关怀度指数问卷(Family APGAR Index, APGAR)。由Smilkstein等^[5]编制,吕繁等^[6]在国内临床应用显示有较好的信效度。该问卷包含5个维度,分别为适应度、合作度、成长度、情感度和亲密度,各包含1个条目。每个条目采用3级计分,从“几乎不”到“经常这样”分别计“0”到“2”分,总分范围0~10分,分数越高表示个体家庭关怀度越高。该量表Cronbach's α 系数为0.748。④变革型领导量表(Transformational Leadership Questionnaire, TLQ)。由李超平等^[7]修订,包含4个维度26个条目,分别为德行垂范(8个条目)、愿景激励(6个条目)、个性化关怀(6个条目)和领导魅力(6个条目)。每个条目采用

作者单位:青岛市中医医院 1. 急诊科 2. 普外科(山东 青岛, 266000)

朱崇宽:男,本科,护师

通信作者:张园园, 1320600135@qq.com

收稿:2021-07-21;修回:2021-09-15

Likert 5 级计分,从“非常不同意”到“非常同意”分别计“1”到“5”分,总分范围 26~130 分,分数越高表示护士所感知护士长变革型领导的程度越高。该量表在护士群体中测得的 Cronbach's α 系数为 0.946^[8]。⑤差错管理氛围测量量表(Error Orientation Questionnaire,EOQ)。采用 Dyck 等^[9]编制,杜鹏程等^[10]翻译修订的中文版,包含 4 个维度 16 个条目,分别为差错学习(4 个条目)、差错思考(3 个条目),差错能力(5 个条目)和差错沟通(4 个条目)。每个条目采用 Likert 5 级计分,从“非常不同意”到“非常同意”分别计“1”到“5”分,总分范围 16~80 分,分数越高表示护士所感知的科室差错管理氛围越好。该量表在护士群体中测得的 Cronbach's α 系数为 0.924^[8]。⑥角色宽度自我效能测量量表。由 Parker^[11]开发,Chen^[12]翻译修订,包含 1 个维度 7 个条目。每个条目采用 Likert 5 级计分方式,从“完全不同意”到“完全同意”分别计“1”到“5”分,总分范围 7~35 分,分数越高表示角色宽度自我效能越高。该量表 Cronbach's α 系数为 0.920,本研究 Cronbach's α 系数为 0.901。

1.2.2 调查方法 本研究采用问卷星进行线上调查。由研究者向各调查医院护理部阐明研究目的和意义,征得同意后发送问卷二维码或链接对院内护士开展调查,问卷填写完毕即时提交,且每个 IP 地址仅可填写上交 1 次。问卷开放时间为 2021 年 3~6 月。本研究共回收问卷 500 份,除去无效问卷 16 份(明显逻辑错误或答题明显规律),回收有效问卷 484 份,有效回收率 96.80%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件对数据进行 t 检验、方差分析、Pearson 相关性分析和多元线性回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士的基本资料 484 人中,男 77 人,女 407 人;年龄 20~51(30.56±4.42)岁。医院级别:一级医院 131 人,二级医院 151 人,三级医院 202 人。科室:内科 78 人,外科 85 人,妇科 72 人,儿科 20 人,急诊科 68 人,手术室 47 人,重症监护病房 38 人,其他 76 人。婚姻状况:未婚 219 人,已婚 259 人,离异/丧偶 6 人。学历:大专以下 81 人,本科 301 人,硕士以上 102 人。工作年限:≤5 年 176 人,6~年 197 人,15~年 80 人,≥26 年 31 人。月收入:<4 000 元 73 人,4 000~元 317 人,≥8 000 元 94 人。职称:护士/师 294 人,主管护师 169 人,副主任护师以上 21 人。岗位:护士 458 人,病房护士长 14 人,科护士长以上 12 人。聘任方式:合同 232 人,编制 93 人,人事代理 159 人。

2.2 护士各量表总分及条目均分 见表 1。

2.3 不同特征护士角色宽度自我效能得分比较 不同性别、年龄、医院级别、科室、婚姻状况、工作年限、个人月收入、职称、职务及聘任方式的护士角色宽度

自我效能得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$)。不同学历比较,差异有统计学意义($F=46.332,P=0.000$),大专以下得分 16.75±5.74,本科 18.73±4.74,硕士以上 23.56±5.84。

表 1 护士各量表总分及条目均分($n=484$)

分, $\bar{x}\pm s$		
项目	得分	条目均分
主动性人格	39.29±6.48	3.57±0.59
家庭关怀度指数	7.61±1.02	1.52±0.20
变革型领导	71.84±4.00	2.76±0.15
差错管理氛围	48.98±4.93	3.12±0.31
角色宽度自我效能	19.42±5.62	2.77±0.80

2.4 护士角色宽度自我效能水平相关性分析 护士角色宽度自我效能与主动性人格、家庭关怀指数、变革型领导、差错管理氛围呈正相关($r=0.495、0.493、0.535、0.580$,均 $P<0.01$)。

2.5 护士角色宽度自我效能水平的多因素分析 以护士角色宽度自我效能得分为因变量,以单因素分析和相关性分析中有统计学意义的项目作为自变量,进行多元线性逐步回归分析($\alpha_{入}=0.05,\alpha_{出}=0.10$),结果显示,学历(赋值:大专以下=1、本科=2、硕士以上=3)及主动性人格、家庭关怀指数、变革型领导和差错管理氛围(均原值录入)进入回归方程,见表 2。

表 2 护士角色宽度自我效能得分的回归分析($n=484$)

自变量	β	SE	β'	t	P
常数	-7.121	1.634	—	4.359	0.000
学历	0.118	0.424	0.013	0.279	0.000
主动性人格	0.069	0.047	0.079	1.461	0.045
家庭关怀指数	1.216	0.239	0.221	5.097	0.000
变革型领导	0.077	0.022	0.192	3.517	0.000
差错管理氛围	0.190	0.046	0.267	4.131	0.000

注: $R^2=0.401$,调整 $R^2=0.395$; $F=64.008,P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 护士角色宽度自我效能现状 本研究发现,护士角色宽度自我效能得分(19.42±5.62)处于中等水平。近年来,随着社会对护理事业要求不断增高,护理工作内涵进一步深化,服务领域不断拓宽,护士从事更广范围的工作成为必然趋势。在医院层面,普遍为护士开展短期培训,培训主题包含各领域护理专业知识以及护理工作其他发展路径,如互联网执业、专科护士执业等,直接拓宽和提高了护士以护理本职工作为核心的各项相关护理工作感知和能力。此外,职业素养、职业规划等主题也间接提高了护士更广范围执业的信念和信心,为提高护士角色宽度自我效能提供了有力支撑和重要辅助^[13]。在护士个人层面,随着护士群体学历不断提高,护士对护理工作责任心不断增加,对自身职业发展有较高期望,主动学习动机增强,对从事传统护理工作之外的其他任务感知程度增高,这为提高自身角色宽度自我效能提供了根本动机和动力源泉。

3.2 护士角色宽度自我效能的影响因素

3.2.1 学历 本研究结果显示,学历是护士角色宽度自我效能的影响因素($P < 0.01$),即学历越高,其角色宽度自我效能水平越高。分析原因可能为,高学历的护士掌握护理工作相关知识、能力和素养水平越高。研究指出,学历较高的个体会渴望得到他人的认可和鼓励,因此更可能出于自我调节需要从事角色外行为来获得内心平衡,同时也会感知到拥有更多资源去执行一系列角色外任务^[14]。目前,护理工作中,硕士甚至博士研究生数量逐渐增多,较高的专业教育学位促使护士不仅有想法,同时也有能力从事更多护士角色领域之外的工作,角色宽度自我效能水平较高;此外,高学历的护士拥有的知识和教育学位水平有可能已经超过护理工作所需要的教育水平,这类人群可能正体验知识过剩或教育过剩,更倾向于从事角色外工作,角色宽度自我效能水平也越高^[15]。提示护理管理者应加强对低学历水平护士角色宽度自我效能的培养和提高。

3.2.2 主动性人格 主动性人格是指不受环境制约的影响,能够采取主动行为改变外在环境的一种稳定的人格特质。本研究结果显示,主动性人格越明显,其角色宽度自我效能水平越高,与其他研究结果^[16]一致。分析原因可能为,拥有主动性人格的护士倾向于主动采取多种行动改变或影响周围环境,能够坚定不移和锲而不舍地追求目标实现和任务完成,即使该目标或任务是角色外的;而在其成功实现一系列目标或任务后,其从事更多角色外任务的知识、信念和能力均会得到一定提升,其角色宽度自我效能增高,且增高后会与主动性人格相互促进,使护士感知和从事更多的角色外任务,进而形成良性循环。提示护理管理者应重点关注和鼓励引导主动性人格特质较弱的护士,采取有效办法提升其角色宽度自我效能水平。

3.2.3 家庭关怀指数 本研究结果显示,家庭关怀程度越高,护士角色宽度自我效能水平越高。根据工作家庭富集理论^[17],当员工家庭支持程度高时,其心理和生理上的资源可以更多地流入到工作领域;而且,在家庭角色中获得的经验可以延伸至工作的角色中,并提高工作角色的生活质量。护士群体以女性为主,传统观念认为,女性要为家庭和子女付出更多时间和精力,这必然影响护士工作效率和工作质量。当护士家庭幸福,家人给予较多支持和陪伴的情况下,护士将拥有更多的时间和精力从事工作;在幸福家庭中建立的信心和能力也延伸到工作中,自然有信念和信心从事范围更广工作,即角色宽度自我效能水平增高。提示护理管理者对因家庭问题导致的家庭关怀程度降低的护士予以关注、关怀和关爱,尽可能为其提供社会支持以弥补家庭关怀缺失,进而提高其角色宽度自我效能。

3.2.4 变革型领导 本研究结果显示,护士感知到

护士长变革型领导程度越高,其角色宽度自我效能水平越高,与其他研究结果^[18]一致。研究指出,变革型领导风格不仅会让护士感受到自己所承担工作任务的重要意义,也会激发护士对自身更高层次的需要和更高的职业期待,这会帮助护士增强从事角色外工作的想法和信心^[19]。此外,变革型领导会尽可能促使护士最大限度发挥个人潜能,因此在完成组织任务的同时,护士个人能力水平得到有效锻炼和显著提升,这为护士从事角色外任务提供了能力支撑和保障,因此角色宽度自我效能水平较高。提示护理管理者进一步加强对护士长的培训,通过开展有关变革型领导知识、技能和领导力的系统教育及培训,进一步提升护士长变革型领导力水平,进而提高护士角色宽度自我效能水平。

3.2.5 差错管理氛围 差错管理氛围是指员工关于组织应对差错的态度、程序、方式等管理实践的共同感知,反映组织有关差错管理的文化氛围和组织内部关于差错管理的共同价值观,正向的差错管理氛围不仅促进员工进行经验学习,还可以提高员工创新能力^[20]。本研究结果显示,差错管理氛围是护士角色宽度自我效能的影响因素($P < 0.01$),且二者呈正相关,即感知的科室差错管理氛围越好,其角色宽度自我效能得分越高。科室内良好的差错管理氛围首先能够包容、理解护士工作中的差错,使护士从差错心理中快速复原,有利于帮助护士建立从事更多工作的信心;其次,良好的差错管理氛围可以帮助护士在差错发生后进行差错反思、学习和沟通,帮助护士进行学习和知识重构,有利于增强护士从事角色外工作的能力;再次,差错管理氛围的核心是员工对于自身周围环境的整体感知,护士感受到组织对待差错的主动性氛围后,能够增强员工对各种资源的可得性,降低护士执行角色外任务的潜在心理风险。提示护理管理者应合理对待护士的差错,借助正向的差错管理氛围提升护士的角色宽度自我效能水平。

4 小结

本研究结果表明,护士角色宽度自我效能受多种因素的影响,护理管理者可通过采取实施变革型领导、建立良好的差错管理氛围等措施提升护士角色宽度自我效能水平。本研究局限性在于样本量不足,今后应进一步扩大样本量,开展深层次研究以探索有效策略提升护士角色宽度自我效能水平。

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.
- [2] 谢清伦,鄱涛.谦逊型领导与员工主动担责:角色宽度自我效能与目标导向的作用[J].中国软科学,2018,4(11):131-137.
- [3] 肖金岑,赵修文,张友欣,等.知识型员工向同事横向学习的机制研究:自我效能与社会交换的作用[J].科学学与科学技术管理,2019,40(8):109-125.