

- [12] 赵瞳,胡守紫. 肿瘤科护士死亡态度现况调查及影响因素分析[J]. 中国实用护理杂志,2020,36(7):525-526.
- [13] Karabağ A A, Fidan H. The Effect of nurses' death anxiety on life satisfaction during the COVID-19 pandemic in Turkey[J]. J Relig Health,2021,27(7):1-16.
- [14] 马明丹,陈珊珊,刘晓,等. 死亡教育对急诊科护士的死亡态度和死亡焦虑的影响研究[J]. 中华护理教育,2020,17(1):76-79.
- [15] Gocmen B Z, Keles S, Demir K S, et al. The effect of professional education on medical and nursing students' attitudes toward death[J]. Death Stud,2020,12(7):1-13.
- [16] Guo Q, Zheng R. Assessing oncology nurses' attitudes towards death and the prevalence of burnout:a cross-sectional study[J]. Eur J Oncol Nurs,2019,42(10):69-75.
- [17] Nia H S, Lehto R H, Ebadi A, et al. Death anxiety among nurses and health care professionals:a review article[J]. Int J Community Based Nurs Midwifery,2016,4(1):2-10.
- [18] 陈燕,黄金银,宁香香. 互动式死亡焦虑舒缓工作坊在高职护生死亡教育中的应用[J]. 护理学杂志,2020,35(16):77-79.
- [19] 薛娜娜,刘玉芳,肖荷妹,等. 河北省胸科医院护士死亡焦虑现状分析及临床干预[J]. 河北医科大学学报,2020,41(5):592-596.

(本文编辑 李春华)

新入职护士问题解决能力状况及影响因素分析

李静¹,刘玉杰²,田雪琦¹,孔颜¹,李振香²

摘要:目的 了解新入职护士问题解决能力状况,并分析其影响因素,为促进新护士快速成长提供依据。方法 以便利抽样法,选取济南市 8 所医院的 441 名新入职护士,采用一般资料调查表、问题解决能力量表、未来时间洞察力量表对其进行调查。结果 新入职护士问题解决能力条目均分为(3.09±0.32)分,各维度得分由高到低依次为阳性问题定向、理性问题解决、冲动疏忽风格、阴性问题定向、回避风格。多元线性回归分析显示,离职意愿、夜班次数、行为承诺、未来意向、远目标定向、目的意识是新入职护士问题解决能力的主要影响因素(均 $P < 0.01$),可解释总变异的 44.1%。结论 新入职护士问题解决能力水平处于中等偏上,护理管理者在新护士规范化培训中应根据影响因素完善培训课程,提高新入职护士问题解决能力。

关键词:新入职护士; 问题解决能力; 未来时间洞察力; 离职意愿; 影响因素; 数据收集

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.02.045

Problem-solving ability and its influencing factors among newly recruited nurses Li Jing, Liu Yujie, Tian Xueqi, Kong Yan, Li Zhenxiang. Nursing School, Shandong University of Traditional Chinese Medicine, Jinan 250355, China

Abstract: **Objective** To investigate the current status of problem solving ability of newly recruited nurses, and to analyze its influencing factors, so as to provide reference for promoting them rapid development. **Methods** A total of 441 newly recruited nurses from 8 hospitals in Jinan city were selected using convenient sampling method, then they were investigated utilizing a general information questionnaire, the social problem-solving inventory and the future time insight scale. **Results** The participants' average item score of problem solving ability was (3.09±0.32), the average subscale scores from high to low were: positive problem orientation, rational problem solving, impulsive negligence style, negative problem orientation and avoidance style. Multiple linear regression analysis showed that, turnover intention, night shift frequency, behavioral commitment, future intention, far goal orientation and purpose consciousness were the main factors influencing the problem-solving ability of newly recruited nurses ($P < 0.01$ for all), which explained 44.1% of the total variation. **Conclusion** The problem-solving ability of newly recruited nurses is in a medium and above level, so nursing managers should improve the training curriculum according to the influencing factors in standardized training of new graduate nurses, so as to promote their problem-solving ability.

Key words: newly recruited nurses; problem-solving ability; future time insight; turnover intention; influencing factors; data collection

新入职护士是指进入临床 1 年以内且处于规范化培训阶段的护士^[1]。此时其正处于从护生到护士的角色转变期,由于缺乏问题解决能力,在面临复杂多变的工作压力与转型挑战时,会出现各种各样的问题。资料显示,多达 66% 的新入职护士存在严重的

职业倦怠^[2],且有 35%~60% 新入职护士在 1 年内选择离职^[3],同时新入职护士也是发生护理不良事件最主要的人群^[4]。问题解决能力是一个认知和行为过程,包括能够识别复杂问题、制订有效和针对性的解决方案、执行计划并解决问题的根源问题^[5]。有研究证实,解决问题能力水平高者更具有创新性和责任感,并且在人际关系和学术生涯中更成功,他们可以做出正确的决策,并拥有较强的批判性思维、沟通能力和心理弹性,能够快速识别和解决患者的健康问题^[6-7]。在快速变化的现代医疗环境中,熟练掌握更

作者单位:1. 山东中医药大学护理学院(山东 济南, 250355);2. 山东第一医科大学附属省立医院

李静:女,硕士在读,学生

通信作者:李振香,zhenxiangsd@163.com

收稿:2021-08-27;修回:2021-10-06

高层次的问题解决能力是新入职护士必备的核心能力,对未来职业生涯发展起着至关重要的作用。本研究对新入职护士问题解决能力状况进行调查,分析影响其问题解决能力的重要因素,以期为新入职护士规范化培训课程的完善提供理论依据。

1 对象与方法

1.1 对象 2021年6~7月,以便利抽样法选取济南市2所三级甲等医院、2所三级乙等医院、2所二级甲等医院、2所二级乙等医院共441名新入职护士进行问卷调查。纳入标准:临床工作≤1年的在职注册护士;知情同意且自愿参加本研究。排除休产假、病假、进修、处于孕期暂不在岗的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查问卷,问卷内容包括新入职护士性别、学历、性格、医院等级、是否有离职意愿、每月夜班次数等10个条目。②未来时间洞察力量表。由宋其争^[8]于2004年编制,用于评估大学生未来时间洞察力。该量表包括远目标定向(5个条目)、未来意象(4个条目)、行为承诺(4个条目)、未来效能(3个条目)和目的意识(4个条目)5个维度20个条目。采用4级评分法,按“完全不符合”至“完全符合”分别赋1~4分,总分越高表明未来时间洞察力越强。该量表Cronbach's α为0.896,重测信度为0.905。③问题解决能力量表。由Siu等^[9]于2005年编制,用于评估青少年问题解决能力和缺陷。王伟^[10]于2010年对问题解决能力量表进行翻译和简化,用于评估护理实习生问题解决能力。该量表包含正性问题定向(5个条目)、理性问题解决(5个条目)、负性问题定向(5个条目)、冲动疏忽风格(4个条目)、回避风格(6个条目)5个维度25个条目。采用Likert 5级评分法,按“一点也不符合”至“非常符合”分别赋1~5分,正向问题定向能力和理性问题解决能力之和用于评价问题解决能力,得分越高表明问题解决能力越强。负性问题定向、冲动/疏忽风格、回避风格维度用于评价问题解决过程中存在的不足或缺陷,评分越高说明在解决问题过程中存在的不足越大,其解决问题能力越低。该量表Cronbach's α系数为0.871,重测信度0.931。

1.2.2 调查方法 研究者首先与各医院护理部沟通此次调查的目的和意义,征得其知情同意后,以问卷星形式将链接发送至各医院护理部,由护理部将问卷发送至各科护士长,再由护士长发送至本科室新入职护士。使用统一的指导语,并设置每一题为必答题,采用不记名调查并严格遵守保密原则。本次调查提交问卷450,剔除9份答案呈一致性问卷,有效问卷441份。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS22.0软件进行数据分析,行Pearson相关分析、t检验、单因素方差分析、多元线性回归分析,检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 新入职护士未来时间洞察力及问题解决能力得分 见表1。

表1 新入职护士未来时间洞察力、问题解决能力得分 (n=441) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
未来时间洞察力总分	56.48±10.13	2.82±0.51
未来效能	9.22±2.32	3.07±0.77
未来意向	12.20±2.46	3.05±0.62
目的意识	11.47±2.58	2.87±0.64
行为承诺	9.98±2.44	2.86±0.64
远目标定向	13.61±3.53	2.72±0.71
问题解决能力总分	36.03±5.81	3.09±0.32
正性问题定向	18.20±3.39	3.64±0.68
理性问题解决	17.84±3.26	3.57±0.65
冲动疏忽风格	11.13±3.26	3.50±0.65
负性问题定向	16.05±4.43	3.21±0.89
回避风格	14.02±4.22	2.34±0.70

2.2 新入职护士问题解决能力的单因素分析 见表2。

表2 新入职护士问题解决能力的单因素分析

项目	人数	评分 ($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			-0.918	0.359
女	421	35.98±5.78		
男	20	37.20±6.42		
学历			0.796	0.452
大专	208	36.02±5.99		
本科	225	36.14±5.67		
硕士	8	33.50±4.81		
性格			-3.225	0.001
内向型	238	35.22±5.72		
外向型	203	36.99±5.81		
独生子女			-0.020	0.984
是	52	36.02±5.86		
否	389	36.04±5.81		
用工性质			0.565	0.569
人事在编	133	36.02±5.86		
人事代理	23	36.04±5.81		
合同制	285	35.94±5.81		
医院性质			0.265	0.768
综合医院	291	36.00±5.57		
专科医院	84	36.39±6.46		
社区医院	66	35.71±6.05		
医院等级			0.478	0.698
三甲	153	35.77±5.51		
三乙	113	36.58±5.77		
二甲	69	35.81±5.90		
二乙	106	35.97±6.25		
热护理行业			3.004	0.003
是	291	36.63±6.12		
否	150	34.89±4.98		
离职意愿			-9.213	0.000
是	160	32.94±4.84		
否	281	37.80±5.58		
每月夜班次数			12.006	0.000
0	132	34.24±6.23		
1~5	161	36.09±5.26		
>5	148	37.57±5.58		

2.3 新入职护士未来时间洞察力与问题解决能力的相关性 见表 3。

表 3 新入职护士未来时间洞察力与问题解决能力的相关性($n=441$)

项 目	r	P
未来时间洞察力	0.588	0.000
行为承诺	0.437	0.000
未来意向	0.457	0.000
未来效能	0.425	0.000
远目标定向	0.482	0.000
目的意识	0.419	0.000

2.4 新入职护士问题解决能力影响因素的多元线性回归分析 以问题解决能力评分为因变量,将单因素分析中有统计学差异的一般资料及未来时间洞察力各维度评分为自变量,进行多元线性回归分析, $\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$ 。结果显示,离职意愿(是=1,否=2)、夜班次数(0次=1,1~5次=2,>5次=3)、行为承诺(原值)、未来意向(原值)、远目标定向(原值)和目的意识(原值)是新入职护士问题解决能力的主要影响因素(均 $P<0.01$),共解释新入职护士问题解决能力总变异的 44.1%,见表 4。

表 4 新入职护士问题解决能力影响因素的多元线性回归分析($n=441$)

变量	β	SE	β'	t	P
常数项	9.031	1.766	—	5.113	0.000
离职意愿	3.224	0.470	0.267	6.863	0.000
夜班次数	1.140	0.266	0.156	4.279	0.000
行为承诺	0.278	0.104	0.116	2.676	0.008
未来意向	0.512	0.105	0.217	4.883	0.000
远目标定向	0.364	0.082	0.222	4.465	0.000
目的意识	0.316	0.098	0.140	3.227	0.001

注: $R^2=0.452$,调整 $R^2=0.441$; $F=39.537, P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 新入职护士问题解决能力呈中等偏上水平 本调查结果显示,新入职护士问题解决能力条目均分为(3.09±0.32)分,处于中等偏上水平,高于何亚林等^[11]对本科实习护生的研究结果。可能原因为实习护生在临床中更多的是熟悉各科护理常规和基本操作,承担的压力和责任较小,处理的问题和突发状况也较少。而新入职护士既要独当一面应对繁重的工作解决患者的健康问题,又要处理角色转换带来的转型冲击和临床交接出现的各种问题^[12-13],久而久之积累了一定的临床经验,提升了专业知识和操作技能,其问题解决能力较实习护生高。表 1 显示,正向维度最高分为正性问题定向(3.64±0.68),反向维度分数由高到低依次为冲动疏忽风格、负性问题定向、回避风格,说明新入职护士在处理问题时能视问题为挑战、不逃避,能积极自信地解决问题,但由于经验短缺、储备知识不足等原因,常出现片面、慌乱、粗心大

意从而导致无法完善解决问题。新入职护士作为护理事业重要的储备力量及接班人,其问题解决能力直接影响护理质量与患者安全。有研究表明,问题解决能力高者不仅善于发现以患者为中心的健康问题,而且通过选择最合适的解决方案来准确、彻底、快速地解决问题^[14-15]。鉴此,护理管理者应重视新入职护士问题解决能力的培养,可在规培期间增加关于问题解决能力提升的相关课程,促进新入职护士对问题解决能力的认识和理解,从而提高护理质量。

3.2 新入职护士问题解决能力影响因素分析

3.2.1 离职意愿 本研究结果显示,离职意愿是新入职护士问题解决能力的主要影响因素($P<0.01$),无离职意愿的新入职护士问题解决能力越高($P<0.01$),与张盼盼等^[16]研究结果相似。新入职护士一旦产生离职意愿,其内在动力必然降低,进而出现精力分散、消极懈怠,对工作中出现的问题表现出敷衍、逃避的态度。此外,有离职意愿的新入职护士学习热情及责任感降低,对工作中的问题出现抵触情绪,致使其在处理问题时不能全面、准确、彻底、快速解决问题。相反,无离职意愿的新入职护士更加注重自己在科室的表现,获得护理管理者及患者的认可成为他们职业生涯中关键一步。新入职护士往往充满自信与热情投入护理工作中,将问题视为机遇与挑战,鼓励自己融入集体且精力充沛,越融入集体越有更强的责任与价值感,面对出现的问题能充满自信,从而沉着、冷静地思考,并能在解决问题过程中不断磨炼自己。因此,护理管理者应重视新入职护士的离职意愿,降低导致其产生离职意愿的因素并及时干预,以减少医院人才流失,同时提高新入职护士的问题解决能力,以促进其更快融入集体。

3.2.2 夜班次数 研究结果显示,每月夜班次数是新入职护士问题解决能力的影响因素($P<0.01$),夜班次数多的新入职护士其问题解决能力更高。白班护理有较多护理人员且有许多中坚力量,新入职护士独自承担的风险及压力较少,且在问题出现时有多种路径可供选择,进而导致相对被动性、依赖性。夜班具有工作繁重、护理人员少及患者病情变化快等特点,新入职护士既要完成基础的夜间护理,又需要独自面对、处理各种不可预测的突发状况,与此同时在夜班工作中锻炼了胆识、操作技术及能力,积累了一定的临床经验,能够针对遇到的问题进行批判性思考,并识别和解决患者的健康问题。夜班经验的累积促使其在处理相同问题时表现出果敢、迅速、准确等能力。但有研究表明,夜班次数会加重护士疲劳感,降低临床归属感,增加离职意愿^[17]。因此,护理管理者对新入职护士要限定夜班数量及改善轮班方式,同时可以以案例讨论为基础的教学法、以问题导向为基础的教学法、以团队为基础的教学法等提升新入职护

士独立解决问题能力^[18-20],从而侧面解决夜班带来的负面影响。

3.2.3 未来时间洞察力 未来时间洞察力是对时间的感知,并不是单纯的时间流逝,是个体对自身未来发展的自我认知,是新入职护士职业生涯的内在动力^[21-22]。有研究表明,善于展望未来的护士职业适应水平更高,进一步帮助新入职护士提高自我效能降低转型冲击^[21]。本研究结果显示,未来时间洞察力总分及各维度得分与问题解决能力呈正相关(均 $P < 0.01$);多元回归分析结果显示,行为承诺、未来意向、远目标定向及目的意识能正向预测新入职护士问题解决能力(均 $P < 0.01$)。未来时间洞察力可以协助新入职护士更好地面对未来、计划未来并付诸行动,对未来产生长久深远的影响。越是关注自己未来的发展,对自己未来有清晰规划并主动去创造属于自己未来的人,才会不惧困难更加理性、有计划、有行动去实现自己的目标,不断提高自己的问题解决能力及工作的积极性。医院在新入职护士规培过程中,增加职业规划相关培训,使新入职护士对未来发展有清晰的认识,不仅明确自己人生的长远目标合理规划未来,而且强化新入职护士的未来观,设定激励目标、计划和项目,有利于提升综合素质和问题解决能力。

4 小结

本研究结果显示,新入职护士问题解决能力总体处于中等偏上水平,离职意愿、夜班次数、行为承诺、未来意向、远目标定向、目的意识是影响新入职护士问题解决能力的主要因素。管理者可根据以上因素,有针对性地对新入职护士进行相关培训,提高其问题解决能力。本研究仅对济南市医院进行抽样调查,范围较小,影响新入职护士问题解决能力水平的因素纳入不全。在后续的研究中需要增加样本量并扩大调查范围,纳入更多的影响因素进行深入探讨,以促进新入职护士规范化培训的开展。

参考文献:

- [1] 李梦圆,李素云,喻姣花,等.新入职护士规范化培训初期职业认同及离职意愿调查分析[J].护理学杂志,2018,33(17):68-70.
- [2] Sampson M, Melnyk B M, Hoying J. The MINDBODYSTRONG intervention for new nurse residents: 6-month effects on mental health outcomes, healthy lifestyle behaviors, and job satisfaction[J]. Worldviews Evid Based Nurs, 2020,17(1):16-23.
- [3] Van Camp J, Chappy S. The effectiveness of nurse residency programs on retention: a systematic review [J]. AORN J, 2017,106(2):128-144.
- [4] 李海霞,董彩梅,吕姗. 181例护理不良事件原因分析及防范对策[J].循证护理,2017,3(6):678-681.
- [5] Kim A Y, Sim I O. Communication skills, problem-solving ability, understanding of patients' conditions, and nurse's perception of professionalism among clinical nurses: a structural equation model analysis[J]. Int J Envi-

ron Res Public Health, 2020,17(13):48-96.

- [6] Ertekin Pinar S, Yildirim G, Sayin N. Investigating the psychological resilience, self-confidence and problem-solving skills of midwife candidates[J]. Nurse Educ Today, 2018,64:144-149.
- [7] 罗一凡,李玉梅. 护生问题解决能力的研究进展[J]. 中华现代护理杂志,2020,26(27):3838-3843.
- [8] 宋其争. 大学生未来时间洞察力的理论和实证研究[D]. 重庆:西南师范大学,2004.
- [9] Siu A M, Shek D T. The Chinese version of the social problem-solving inventory: some initial results on reliability and validity[J]. J Clin Psychol, 2005,61(3):347-360.
- [10] 王伟. 护理实习生自主学习能力与问题解决能力的现状研究及启示[D]. 上海:复旦大学,2010.
- [11] 何亚林,杜娟,周莉,等. 本科实习护生的社会支持和成就动机在其自主学习准备度与问题解决能力间的中介作用[J]. 护理学报,2021,28(8):50-55.
- [12] Irwin K M, Saathoff A, Janz D A, et al. Resiliency program for new graduate nurses[J]. J Nurses Prof Dev, 2021,37(1):35-39.
- [13] Chung J Y S, Li W H C, Ho L L K, et al. Newly graduate nurse perception and experience of clinical handover[J]. Nurse Educ Today, 2021,97:104693.
- [14] Yildirim J G, Calt A C, Ardahan M. Problem-solving skills of university nursing students and factors affecting them; a cross-sectional study [J]. J Pak Med Assoc, 2019,69(11):1717-1720.
- [15] Fang J, Luo Y, Li Y, et al. Social problem-solving in Chinese baccalaureate nursing students[J]. J Evid Based Med, 2016,9(4):181-187.
- [16] 张盼盼,石志宜,程秋泓,等. 问题解决能力在新入职护士自我效能感与离职意愿间的中介作用[J]. 全科护理, 2020,18(1):5-9.
- [17] 张玉环,逢冬,邵春玲,等. 临床护士自我调节疲劳现状调查及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2021,36(4):50-53.
- [18] Günüşen N P, Serçekus P, Edeer A D. A comparison of problem-based and traditional education on nursing students' locus of control and problem-solving skills[J]. Int J Nurs Knowl, 2014,25(2):110-115.
- [19] Yoo M S, Park H R. Effects of case-based learning on communication skills, problem-solving ability, and learning motivation in nursing students[J]. Nurs Health Sci, 2015,17(2):166-172.
- [20] Kim H R, Song Y, Lindquist R, et al. Effects of team-based learning on problem-solving, knowledge and clinical performance of Korean nursing students[J]. Nurse Educ Today, 2016,38:115-118.
- [21] 王悦,栾晓嵘. 未来时间洞察力在新入职护士自我效能感与转型冲击中的中介作用[J]. 护理学杂志,2021,36(13):39-42.
- [22] Husman J E. The effect of perceptions of the future on intrinsic motivation[D]. Austin: The University of Texas, 1998.