

临床护士工作自主性与行为目标达成度的相关性分析

胡俊霞¹, 张颖², 王娜³, 熊尹诗³, 段宝凤⁴

Relationship between work autonomy and achievement of behavioral goals among clinical nurses Hu Junxia, Zhang Ying, Wang Na, Xiong Yinshi, Duan Baofeng

摘要:目的 了解临床护士工作自主性与行为目标达成度现状,并探讨两者的相关性,为提高护士行为目标达成度提供参考。方法 以方便抽样法选取临床护士 286 名,采用工作自主性量表、护士行为目标达成度量表进行调查。结果 临床护士工作自主性得分为(5.16±1.45)分,行为目标达成度得分为(4.22±0.69)分;工作自主性与行为目标达成度呈正相关($P<0.01$);多元回归分析结果显示,护理层级、婚姻状况和工作自主性是护士行为目标达成度的主要影响因素($P<0.05, P<0.01$)。结论 临床护士的工作自主性和行为目标达成度均处于较高水平,临床护士工作自主性越高,其行为目标达成度越好。护理管理者应重视培养护士的工作自主性,挖掘护士的工作潜能,提高护士行为目标达成度,提升优质护理服务质量。

关键词:护士; 工作自主性; 行为目标达成度; 工作状态; 优质护理服务

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.02.049

以人民的健康需求为导向发展健康服务,是“健康中国”发展战略的重要内容。为满足人民群众越来越多元化的医疗需求,护理人员需从身体、心理和社会等多个角度为患者提供更加优质化、人性化、整体化的高标准高质量护理服务^[1-2]。护理人员作为优质护理服务的主要参与者,其工作状态将会直接影响护理质量及效果^[3]。基于 King 达标理论提出的行为目标达成度是护士对自身所达成的护理目标的自我评价^[4],其行为与目标结果的一致程度是优质护理服务质量的决定因素^[5]。工作自主性是指个体感知自己能够自由安排工作方式和程序的程度,并且反映了组织对员工工作能力的认可和接纳^[6]。研究表明,工作自主性越高的个体对工作的满意度越高^[7],它是影响员工工作动机和工作绩效的重要变量。本研究调查临床护士工作自主性与行为目标达成度状况,并分析工作自主性对行为目标达成度的影响,以期护理管理者培养护理人员工作自主性,提高行为目标达成度提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2021 年 6~7 月,采用便利抽样法,选取昆明市 4 所三甲综合医院的临床护士为调查对象。纳入标准:①临床在岗并取得护士执业资格证书;②知情同意,自愿参与本研究;③工作时间≥1 年。排除标准:进修护士;护理管理者和行政人员(包括护士长、护理部人员)。样本量按被测评条目的 5~10 倍计算,2 个量表共 50 个条目,同时考虑 10%脱落率,所需样本量至少为 275,本研究最终有效调查临床护

士 286 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。由研究者根据研究目的自行设计,主要包括性别、年龄、学历、工作年限、职称、护理层级、婚姻状况、聘任方式、月均收入、工作科室等。②工作自主性量表。该量表由 Breugh^[8] 研制,包括工作方法自主性(3 个条目)、工作程序自主性(3 个条目)和工作标准自主性(3 个条目)3 个维度,共 9 个条目。各条目采用 Likert 7 级评分,从“非常不符合”到“非常符合”计 1~7 分,总分 9~63 分,分数越高代表护士工作自主性水平越高。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.921。③护士行为目标达成度量表。采用闫丽娟等^[9] 翻译并修订的量表,包括自主决策(10 个条目)、个性化护理(9 个条目)、共情及共同参与(5 个条目)、沟通(3 个条目)、尊重患者(3 个条目)、团队协作(3 个条目)和团队角色(8 个条目)7 个维度,共 41 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分,从“从不”到“总是”计 1~5 分,总分 41~205 分,分数越高代表护士行为目标达成度越好。<163 分为行为目标达成度较低,163~190 分为行为目标达成度中等,>190 分为行为目标达成度较高。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.934。

1.2.2 调查方法 采用问卷星生成问卷链接和二维码,在征得各家医院相关部门同意后,通过微信将问卷链接发送给护士长,由护士长发送至科室微信群,通知护士填写。问卷首页附有本研究的目的、意义及资料保密性的统一指导语,护士知情同意后匿名填写问卷,填写时间为 15~20 min。为避免重复填写,同一账号只能提交 1 次。最终回收问卷 291 份,有效问卷 286 份,有效回收率为 98.28%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件对数据进行统计分析,计量资料采用均数±标准差($\bar{x}\pm s$)表

作者单位:1.昆明医科大学研究生院(云南昆明,650500);2.云南中医药大学护理学院;3.大理大学护理学院;4.云南大学附属医院护理学教研室

胡俊霞:女,硕士在读,护师

通信作者:段宝凤,765043037@qq.com

收稿:2021-08-11;修回:2021-10-06

示,计数资料采用频数表示,行独立样本 *t* 检验、单因素方差分析、Pearson 相关性分析、多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士一般资料 共调查护士 286 人,男 5 人,女 281 人;年龄 ≤ 25 岁 70 人,26~岁 180 人,36~岁 31 人, ≥ 46 岁 5 人。学历:大专 65 人,本科 219 人,硕士及以上 2 人。工作年限: < 5 年 123 人,6~15 年 132 人, > 15 年 31 人。职称:护士 89 人,护师 147 人,主管护师及以上 50 人。护理层级:N0 级 38 人,N1 级 75 人,N2 级 128 人,N3 级 25 人,N4 级 20 人。婚姻状况:未婚 112 人,已婚 174 人。聘任方式:正式在编 32 人,合同制 254 人。工作科室:内科 72 人,外科 83 人,急诊科 5 人,ICU 10 人,妇产科 18 人,儿科 5 人,其他 93 人。

2.2 临床护士工作自主性与行为目标达成度得分 见表 1。

表 1 临床护士工作自主性、行为目标达成度得分($n=286$)

项 目	总分	条目均分
工作自主性	46.43±13.01	5.16±1.45
工作方法自主性	16.05±3.98	5.35±1.33
工作程序自主性	15.46±4.85	5.15±1.62
工作标准自主性	14.93±5.10	4.98±1.70
行为目标达成度	173.16±28.26	4.22±0.69
自主决策	42.14±6.98	4.21±0.70
个性化护理	37.93±6.82	4.21±0.76
共情与共同参与	20.98±3.77	4.20±0.75
沟通	12.43±2.35	4.14±0.78
尊重患者	12.64±2.31	4.21±0.77
团队协作	12.97±2.11	4.32±0.70
团队角色	34.08±5.87	4.26±0.73

2.3 临床护士行为目标达成度的单因素分析 研究结果显示,不同性别、年龄、学历、职称、聘任方式、工作科室的护士行为目标达成度得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$),差异有统计学意义的项目,见表 2。

2.4 临床护士工作自主性与行为目标达成度的相关性分析 见表 3。

2.5 临床护士行为目标达成度的多因素分析 以临床护士行为目标达成度得分为因变量,以单因素分析及相关性分析中有统计学意义的项目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,护理层级(N0=1, N1=2, N2=3, N3=4, N4=5)、婚姻状况(未婚=1, 已婚=2)、工作自主性(原值输入)是临床护士行为目标达成度的主要影响因素,可解释总变异量的 30.40%。见表 4。

表 2 临床护士行为目标达成度的单因素分析

项 目	人数	得分($\bar{x}\pm s$)	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
工作年限(年)			6.420	0.002
<6	123	166.41±27.99		
6~15	132	178.05±28.22		
>15	31	179.16±24.34		
护理层级			3.915	0.004
N0	38	163.84±31.03		
N1	75	167.97±28.52		
N2	128	174.89±27.77		
N3	25	182.60±21.68		
N4	20	187.45±23.50		
婚姻状况			16.970	0.000
未婚	112	164.81±30.26		
已婚	174	178.53±25.57		
月收入(元)			4.757	0.009
<6000	55	163.98±30.25		
6000~8000	136	173.10±28.52		
>8000	95	178.56±25.46		

表 3 临床护士工作自主性与行为目标达成度的相关性分析($n=286$)

项 目	工作方法自主性	工作程序自主性	工作标准自主性	工作自主性总分
自主决策	0.480	0.491	0.485	0.520
个性化护理	0.444	0.480	0.465	0.497
共情与共同参与	0.445	0.453	0.479	0.493
沟通	0.401	0.433	0.424	0.451
尊重患者	0.366	0.418	0.426	0.435
团队协作	0.381	0.388	0.407	0.420
团队角色	0.425	0.439	0.429	0.462
行为目标达成度总分	0.465	0.488	0.486	0.514

注:均 $P<0.01$ 。

表 4 临床护士行为目标达成度影响因素的回归分析($n=286$)

变 量	β	SE	β'	<i>t</i>	<i>P</i>	VIF
常数项	100.269	5.832	—	17.192	0.000	—
护理层级	5.105	1.408	0.197	3.626	0.000	2.033
婚姻状况	5.676	2.675	0.093	2.122	0.034	1.334
工作自主性	1.057	0.084	0.485	12.619	0.000	1.015

注: $R^2=0.311$,调整 $R^2=0.304$; $F=42.839$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 临床护士行为目标达成度状况分析 本研究结果显示,临床护士行为目标达成度条目总均分为(4.22±0.69)分,表明护士的行为目标达成度处于较高水平。可能因本次研究对象均来自三甲综合医院,护士的学历层次、综合素质和专业能力较高;且此类医院对新入职护士规范化培训的制度方案更加完善,为提高护士临床护理能力,培养岗位胜任力提供了有力保障^[10]。本研究中护士行为目标达成度中得分最高是团队协作维度,这与相关研究结果^[11-12]一致。团队协作是指所有团队成员之间相互合作、相互依赖,

并通过充分发挥自己的才智和资源共享为达到既定目标而努力奋斗的过程^[13]。本研究中护士表现出较高的团队意识,分析原因可能与近些年小组责任制整体护理的应用有关,它强调成员之间彼此合作、相互配合,充分发挥不同层次护理人员的作用;同时将薪酬分配与小组整体绩效挂钩,增强护理人员的集体责任感,调动工作积极性。实践证明,小组责任制整体护理在提高护理人员团队协作能力和优质护理服务上发挥出强大的能动性和优越性。沟通维度得分较低,分析原因可能为此次调查的 4 所医院均为省级三甲医院,患者流量极大,护士每天工作繁重复杂,在有限的工作时间内疲于完成任务,缺少与患者之间的沟通交流。提示护理管理者要重视护患之间的沟通^[14],通过合理配置人力资源和提升护理人员的护患沟通技巧,建立和谐的护患关系,帮助患者改善身心健康,有效预防护患纠纷,以提高护士目标达成度。

3.2 临床护士工作自主性现状分析 在护理工作中,如果护士能够选择合适的工作方法,合理分配自己的工作时间,对整个工作有一定把控能力,那么这些工作自主权会使护士感受到来自领导和组织的支持和信任^[15],提高护士的内在工作动机,进而更加努力地工作来回报组织。本研究结果显示,临床护士的工作自主性条目总均分为(5.16±1.45)分,表明护理人员的工作自主性处于较高水平。此次调查的 4 所医院均为教学医院,每个科室均承担着不同程度的教学、科研任务,护士在工作中能体现自身的专业才能,感受工作带来的满足感和幸福感^[7],提高职业认同感;而且能够促使其通过终身学习来提升教研能力和创造力,驱动护士更加积极主动地工作。3 个维度中得分最高的是工作方法自主性,分析原因为此次调查的护士,学历水平以本科为主,他们拥有丰富的知识储备,自主性较高,在护理工作中能够根据自身掌握的知识技能对临床护理方法和程序进行自主决策。得分最低的为工作标准自主性,这可能受护理专业的特殊性影响。护理工作标准是执行各项护理操作需要遵循的准则,它不仅是衡量护理工作优劣的重要依据,也是护士工作中的行为指标,只有严格遵循工作标准才能有效保障护理工作质量与安全。

3.3 护士行为目标达成度影响因素

3.3.1 护理层级 本研究结果显示,护理层级是护士行为目标达成度的影响因素,护士的护理层级越高,其行为目标达成度得分越高。分析原因为层级越高的护士在工作团队中承担着更多的教学、科研任务,影响力较大,促使其更加自觉、努力地去达到既定工作目标;而对比低年资护士,层级较高的护士拥有更多的学习平台及资源帮助其提升自身业务水平;同时在工作中收获的价值感和意义感,提高了其对工作的满意度、积极性,并以更加热情、饱满的工作状态回

馈岗位,进而提高其行为目标达成度。

3.3.2 婚姻状况 本研究结果显示,婚姻状况是护士行为目标达成度的影响因素,已婚护士的行为目标达成度得分高于未婚护士。分析原因为已婚护士相比未婚护士承担了更多的家庭角色,有更多的责任感,工作态度更加严谨认真;同时已婚护士的工作年限通常也较长,他们拥有更加丰富的工作经验与沟通技巧,对护理工作流程、规范及标准更加熟练,在临床护理过程中能够更多地发挥自身知识、技能水平,更加完美地展现自己的团队作用,因此行为目标达成度越高。

3.3.3 工作自主性 本研究结果显示,工作自主性是行为目标达成度的主要影响因素,护士工作自主性越高,其行为目标达成度越高。护士行为目标达成度是综合反映护士行为目标明确性、行为结果与目标一致性的有效指标^[16]。而工作自主性是影响自主决策能力的重要因素,弹性安排自己的工作程序,可以增加护士的自我效能感,充分发挥自身专业水平,提出更优的护理问题解决方案;同时把工作之余的精力和时间用来帮助其他成员,最终促进团队任务的完成。工作自主性较高的护士更注重自己的工作意义和价值,更愿意将自己的工作与既定的行为目标相结合^[17],有利于自身核心能力的提升,提高行为目标达成度。随着医疗改革的不断深入,护理管理者应与时俱进,转变传统的管理理念,不断革新自身的管理方式,在工作中坚持以人为本^[18],赋予护士更多的决策权,充分发挥其主观能动性,激发内在潜能,促进工作目标与自身能力相契合,进而提高行为目标达成度,促进优质护理服务。同时通过提高薪酬、改善工作环境等外部因素的激励,调动护士工作积极性,充分发挥个人自主性,为护理专业发展提供源源不断的动力。

4 小结

本研究结果显示,临床护士的工作自主性和行为目标达成度均处于较高水平,工作自主性对行为目标达成度具有正向影响作用。护理管理者应重视对护士工作自主性的培养,挖掘护士的工作潜能,激发创造活性,紧密契合优质护理服务的核心内容,提高护士行为目标达成度。本次研究采用便利抽样法,只选取云南省部分三甲医院,且样本量较少,可能导致研究结果的偏倚。建议在今后的研究中,扩大地域进行大样本、不同等级医院的调查研究,以便于护理管理者根据研究结果制订更有效的护理质量提升策略。

参考文献:

- [1] 王傲泉. 优质护理服务模式下护士共情疲劳风险评估模型的构建[D]. 太原:山西医科大学,2020.
- [2] 陈可. 自贡市三级医院护理服务工作现状及对策研究[D]. 重庆:西南大学,2020.