

三级医院新护士长工作重塑现状及影响因素研究

王倩¹, 庞雪莲², 王岩¹, 滕晶晶¹, 王永佳¹

摘要:目的 了解三级医院新护士长工作重塑现状及影响因素,为采取针对性的干预措施提供参考。方法 便利选取山东省 15 所三级医院 239 名新护士长,采用一般资料调查表、工作重塑量表、家庭支持量表、心理韧性量表、科研能力自评量表及护理信息能力评估量表进行调查。结果 三级医院新护士长工作重塑总分(55.49±20.94)分;多元线性回归分析显示,性别、学历、家庭支持、心理韧性、科研能力及护理信息能力是三级医院新护士长工作重塑的影响因素(均 $P < 0.05$)。结论 三级医院新护士长工作重塑处于中等偏下水平,受较多因素的影响。护理管理者应重点关注女性及本科学历的新护士长,提高新护士长的科研与信息能力、心理韧性和家庭支持水平,以提高其工作重塑水平。

关键词:新护士长; 工作重塑; 心理韧性; 科研能力; 信息能力; 家庭支持; 护理管理

中图分类号:R471;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2025.08.068

Job crafting among novice head nurses in tertiary hospitals and its associated factors Wang

Qian, Pang Xuelian, Wang Yan, Teng Jingjing, Wang Yongjia, Emergency Department, Shandong University Qilu Hospital (Qingdao), Qingdao 266035, China

Abstract: Objective To investigate the level and factors associated with job crafting in novice head nurses in tertiary hospitals, and to provide reference for targeted intervention. **Methods** A convenience sample of 239 novice head nurses were recruited from 15 tertiary hospitals in Shandong Province and were invited to complete a battery of questionnaires, including a demographic questionnaire, the Job Crafting Scale, the Family Support Scale, the Connor-Davidson Resilience Scale, the Revised version of Nursing Research Capacity of Self-evaluation Questionnaire, and the Nursing Informatics Competency Assessment Tool. **Results** The sample scored (55.49±20.94) points for job crafting. Multiple linear regression showed that gender, education level, family support, psychological resilience, nursing research capacity, and informatics competency were the influencing factors of job crafting (all $P < 0.05$). **Conclusion** Job crafting of novice head nurses in tertiary hospitals is at a low to moderate level and affected by various factors. It is recommended that nursing administrative managers pay more attention to female novice head nurses and those with bachelor's degree, enhance their nursing research capacity and informatics competency, psychological resilience, and family support, resulting in improving their job crafting behaviors.

Keywords: novice head nurse; job crafting; psychological resilience; scientific research capacity; informatics competency; family support; nursing management

护士长是护理管理的直接指挥者与组织者,科室护理质量与护士长的素质和管理水平有着密切的关系^[1]。随着医疗卫生事业的蓬勃发展,越来越多的临床骨干护士逐渐走上护理管理岗位,成为新护士长。工作重塑是指员工通过对自身工作进行重新架构、优化工作流程、改善工作环境等手段,获得工作认可及工作角色的过程^[2]。新护士长从一线护士到管理者的角色转变,工作职责、工作思维等存在较大的不同,需要快速调整工作结构与工作认知,使自身需求及技能更好地与组织目标保持一致,从而不断提升工作重塑水平,以适应新的工作岗位。国内外对工作重塑的研究多集中在新入职护士、临床护士或护生等人群^[3-5],对护士长的研究较少。研究显示,新护士的家庭支持水平越高,越能尽早适应新工作,实现角色转

变^[6]。高水平的心理韧性可使临床护士有效应对工作压力,始终以积极心态面对护理工作^[7],从而提高工作重塑水平。因此,本研究了解山东省三级医院新护士长工作重塑水平,分析影响工作重塑的因素,为制订新护士长综合素质提升策略提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2024 年 1—6 月,采用便利抽样法,选取山东省 15 所三级医院的新护士长进行调查。纳入标准:正式履职且任职时间≤2 年;知情同意,自愿参加。排除标准:调查期间不在岗。根据多因素研究的样本量估算方法^[8],取研究因素的 10 倍估算样本量,并考虑 20% 的无效问卷率。本研究共计 13 个研究因素,得出样本量至少为 163。实际有效调查 239 名护士长。男 49 人,女 190 人;年龄 29~45(33.73±3.22)岁;工作年限 4~16(8.35±2.86)年;任护士长时间 0.5~2.0(1.34±0.45)年。内科 77 人,外科 75 人,妇产科 22 人,儿科 10 人,ICU 34 人,门诊 11 人,其他 10 人。已婚 155 人,未婚 52 人,离异/丧偶 32 人。社会兼职:无 62 人,1 个 75 人,2~3 个 71 人,≥

作者单位:山东大学齐鲁医院(青岛)1. 急诊科 2. 心内科(山东青岛,266035)

通信作者:庞雪莲,734177561@qq.com

王倩:女,硕士,主管护师,wangqian9405@126.com

收稿:2024-11-04;修回:2025-01-09

4 个 31 人。本研究获得医院伦理委员会审批通过 (KYLL-2024013)。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表:自行设计问卷,包括新护士长年龄、科室、性别等。②工作重塑量表:由 Tims 等^[9]编制,廖秋菊^[10]汉化。量表包括增加结构性工作资源(5 个条目)、增加社会性工作资源(5 个条目)、增加挑战性工作需求(5 个条目)及减少阻碍性工作需求(6 个条目)4 个维度,共 21 个条目。采用 Likert 5 级评分法,“完全不符合”到“完全符合”依次计 1~5 分,总分 21~105 分,得分越高表示工作重塑水平越高。量表的 Cronbach's α 系数为 0.92,本研究中为 0.98。③家庭支持量表:由 Procidano 等^[11]编制,量表有 15 个条目,最低 0 分,最高 15 分,得分越高表明家庭支持程度越高,其中 0~5 分为低水平,6~10 分为中水平,11~15 分为高水平。量表的 Cronbach's α 系数 0.75,本研究中为 0.88。④心理韧性量表:由 Connor 等^[12]编制,Yu 等^[13]汉化。包括坚韧、力量和乐观 3 个维度共 25 个条目。采用 Likert 5 级评分法(0~4 分),总分 0~100 分,得分越高表明心理韧性水平越高。其中低水平心理韧性为 0~59 分,中水平为 60~70 分,高水平为 71~100 分。量表 Cronbach's α 系数 0.89,本研究中为 0.94。⑤科研能力自评量表:采用潘银河^[14]修订的量表,包括 6 个维度,共 30 个条目。采用 Likert 5 级评分法,总分 0~120 分,得分越高代表科研能力越强。总分 0~40 分为低水平,41~80 分为中水平,81~120 分为高水平。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.86,本研究中为 0.88。⑥护理信息能力评估量表:由 Rahman^[15]研发,包含计算机能力、信息素养、信息管理能力 3 个维度共 30 个条目。采用 Likert 5 级评分法,总分 30~150 分,得分越高表示护理信息能力越熟练。总分 ≤ 30 分为不熟练,31~89 分为一般熟练,90~150 分为熟练。总量表 Cronbach's α 系数为 0.82,本研究中为 0.84。

1.2.2 调查方法 与 15 所医院护理部主任联系,获得任职时间 ≤ 2 年的新护士长名单与联系方式,获得同意后发放问卷星填写链接或二维码。收集问卷时,查看作答记录,剔除答题时间 < 3 min、问卷基本信息不全、IP 地址相同、有明显规律特征、逻辑混乱等异常问卷。回收问卷 260 份,剔除答题时间 < 3 min 问卷 13 份,基本信息不全问卷 6 份,逻辑混乱问卷 2 份,最终有效问卷 239 份。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行统计分析。计量资料采用 $(\bar{x} \pm s)$ 描述,采用 t 检验、方差分析、多元线性回归分析。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 三级医院新护士长工作重塑得分及得分最高、最低的 5 个条目 见表 1、表 2。

表 1 三级医院新护士长工作重塑得分 ($n = 239$)

项目	总分	条目均分
增加结构性工作资源	16.85 \pm 6.81	2.37 \pm 0.06
减少阻碍性工作需求	14.72 \pm 5.65	2.41 \pm 0.06
增加社会性工作资源	12.02 \pm 4.87	3.37 \pm 0.09
增加挑战性工作需求	11.87 \pm 4.45	2.45 \pm 0.06
工作重塑	55.49 \pm 20.94	2.65 \pm 0.07

表 2 三级医院新护士长工作重塑得分最高和最低的 5 个条目 ($n = 239$)

条目	得分 (分, $\bar{x} \pm s$)
得分最高的 5 个条目	
2. 我设法深化自己的专业技能	3.52 \pm 0.10
1. 我设法提高自己的工作能力	3.51 \pm 0.08
5. 在工作中,我充分发挥自己的优势	3.29 \pm 0.09
3. 在工作中,我设法学习新事物	3.28 \pm 0.09
6. 在工作中,我自己决定如何开展工作	3.23 \pm 0.09
得分最低的 5 个条目	
9. 我会询问主管是否对我的工作满意	1.90 \pm 0.06
19. 我通常会承担额外的任务,即使没有额外的薪酬	2.07 \pm 0.06
20. 我设法通过发掘工作各方面存在的潜在联系,增加工作的挑战性	2.01 \pm 0.04
7. 我设法确保,我对工作不单有热情,还有感情	2.31 \pm 0.06
4. 我确保我对工作不是三分热情,而是经过深思熟虑	1.80 \pm 0.05

2.2 不同特征的三级医院新护士长工作重塑得分比较 不同年龄、婚姻状况、任职护长时间、科室、社会兼职的新护士长,其工作重塑得分比较,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 3。

2.3 三级医院新护士长工作重塑影响因素逐步多元线性回归分析 以工作重塑总分为因变量,单因素分析中有统计学意义的变量为自变量,进行逐步多元线性回归分析($\alpha_{入} = 0.05, \alpha_{出} = 0.10$),进入回归方程的变量有性别(女=1,男=2)、学历(本科=1,硕士及以上=2)、家庭支持、心理韧性、科研能力及信息能力(原值输入),结果见表 4。

3 讨论

3.1 三级医院新护士长工作重塑处于中等偏下水平

本研究显示,三级医院新护士长工作重塑总分(55.49 \pm 20.94)分,处于中等偏下水平,低于段思雨等^[16]研究结果。分析原因可能是因为本研究对象为三级医院新护士长,他们从临床一线护理工作转变成护理管理者,需要承担更多的责任与期望。护士长不仅是一名管理者,更是团队决策者、协作者、医护之

间的沟通桥梁,因此对工作结构的调整与适应较其他研究人群繁琐,工作重塑总体水平较低。三级医院新护士长增加社会性工作资源得分最高,主要表现在获得领导及科室成员认可与正面反馈等方面的工作结构调节能力水平较高。可能与新护士长作为提升护理质量、凝聚团队精神的核心领导者,深知获得科室成员尊重与认可的重要性,在社会工作和社会资源的调动与利用等方面精益求精,因此增加社会性工作资源水平较高。增加结构性工作资源得分最低,主要表现在充分利用自身优势,深化专业技能,学习新事物,开展新项目等方面的工作结构调节能力较差。一方面可能因为新护士长未能快速进行角色转变,面对新的起点、新的挑战,未能及时进行专业领域知识结构调整;另一方面可能因为上任初期急于获得科室成员威望与支持,将工作重心放在社会人际关系等方面,忽略了专业发展方面的结构调整,因此得分最低。提示护理行政管理者应及时组织专科能力与管理水平提升等培训,提高新护士长工作重塑水平。

表 3 不同特征的三级医院新护士长工作重塑得分比较差异有统计学意义的项目

项目	人数	工作重塑 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			3.487	0.001
女	190	52.85 ± 19.31		
男	49	65.71 ± 23.90		
学历			9.291	<0.001
本科	179	49.23 ± 17.67		
硕士及以上	60	74.13 ± 18.83		
职称			4.552	<0.001
初级	78	46.97 ± 20.76		
中级及以上	161	59.61 ± 19.81		
工作年限(年)			35.999	<0.001
<5	25	31.76 ± 8.31		
5~10	175	55.25 ± 17.71		
>10	39	71.74 ± 24.99		
家庭支持			568.097	<0.001
低	49	25.82 ± 4.01		
中	110	52.05 ± 10.32		
高	80	78.39 ± 8.40		
心理韧性			646.273	<0.001
低	51	26.02 ± 4.06		
中	90	49.88 ± 8.97		
高	98	75.97 ± 9.15		
科研能力			6.633	0.002
低	133	52.62 ± 19.78		
中	49	53.24 ± 19.14		
高	57	64.09 ± 22.96		
信息能力			84.763	<0.001
不熟练	54	39.83 ± 22.63		
一般	113	50.50 ± 13.26		
熟练	72	75.06 ± 13.98		

注:方差不齐使用 Welch 法。

表 4 三级医院新护士长工作重塑影响因素的逐步多元线性回归分析(n=239)

变量	β	SE	β'	t	P
常量	-11.939	4.274		-2.793	0.006
性别	6.776	2.005	0.131	3.379	0.001
学历	4.685	1.235	0.097	3.794	<0.001
科研能力	0.029	0.013	0.048	2.204	0.029
信息能力	1.653	0.804	0.057	2.056	0.041
家庭支持	3.124	0.253	0.599	12.330	<0.001
心理韧性	0.312	0.044	0.366	7.141	<0.001

注: $R^2=0.691$,调整 $R^2=0.688$; $F=76.162$, $P<0.001$ 。
 $VIF=1.253\sim 2.295$ 。

3.2 三级医院新护士长工作重塑的影响因素

3.2.1 性别

性别是新护士长工作重塑的影响因素,女性工作重塑水平较男性低。与杨瑾等^[17]研究结果类似。分析原因可能是女性的抗压能力和心理调适能力相对男性偏弱,可能影响其快速进入护士长角色。有质性研究也发现,随着年龄增加与家庭角色转换,女性往往将更多精力放在家庭中,工作投入及精力有所减少^[18]。提示护理管理者应特别关注女性新护士长,引导她们平衡工作与家庭关系,更好地实现自身需求与工作结构相匹配,达到工作需求-资源平衡。

3.2.2 学历

学历是新护士长工作重塑的影响因素,硕士及以上学历的新护士长工作重塑水平较本科学历高。与段思雨等^[16]研究结果一致。原因如下:一方面,硕士及以上学历护士长的投入、自我价值实现及主动工作积极性更高,善于发现问题、思考问题及解决问题,工作重塑水平高;另一方面,研究生具备一定信息素养及科研创新能力,可通过信息检索、文献查阅、调查研究等方法解决问题,从而发现事物新规律与新理论,对工作重塑行为起到积极促进作用^[19]。提示护理管理者应鼓励新护士长积极进行学历提升,不断拓宽护理知识面,提升专业技能,培养自己的学习能力和思维能力,从而提高工作重塑水平。

3.2.3 科研与信息能力

科研与信息能力是新护士长工作重塑的影响因素,科研与信息能力越高,工作重塑水平越高。与其他研究结果^[20-21]类似。科研能力高的新护士长具备一定的科研创新意识、信息检索技能,能够持续发现护理规律、探索真理及技术革新,提高护理质量^[22],能够更深入和全面地理解临床护理工作,具备更强的发现和解决临床护理问题的能力,从而具有较高的工作重塑水平。因此,应多组织科研创新培训,培养其创新思维,提高信息检索能力。

3.2.4 家庭支持

家庭支持是新护士长工作重塑的影响因素,家庭支持水平越高,工作重塑水平越高。

与 Xiang 等^[23] 研究结果类似。可能因为支持水平高的家庭会给予更多理解,为其解决工作以外的问题,使新护士长能够将更多精力投入到工作调整上,从而提高工作重塑水平。提示护理管理者应建立有效的沟通机制,定期组织沟通会议,倾听新护士长心声与感悟,及时给予帮助与开导。

3.2.5 心理韧性 心理韧性是新护士长工作重塑的影响因素,心理韧性水平越高,工作重塑水平越高。与杨益等^[24] 研究结果类似。心理韧性高的新护士长在面对困境与挫折时,表现出强大的内控能力与应变能力,面对逆境时能够理性地做出建设性、正向的选择和处理方法,对自己有更积极的认知和评价,快速从消极状态中调整心态与情绪,通过自身调节不断减轻压力和职业倦怠的影响,更加坚持和专注于目标^[25-26],灵活地适应并及时做出调整。提示护理管理者可通过定期开展心理素质培训课程,提高新护士长的心理承受能力和应对压力的技巧。

4 结论

本研究显示,三级医院新护士长工作重塑水平偏低,受较多因素的影响。护理管理者应开展针对性培训,着重关注女性、本科学历的新护士长,可通过提升新护士长的科研与信息能力、心理韧性及家庭支持水平,以提高其工作重塑水平。本研究样本来源于山东省部分三级医院,样本量较小,未来可开展大样本研究,并采用其他统计分析方法如潜在剖面分析,了解新护士长工作重塑的个体分类特征,为新护士长素质提升培训提供更针对性的参考。

参考文献:

- [1] Geny A. Human error theory. Relevance to nurse management[J]. J Nurs Manage, 2009, 17(2): 193-202.
- [2] Baghdadi N A, Farghaly A, Alsayed S K. The relationship between nurses' job crafting behaviors and their work engagement[J]. J Nurs Manag, 2020, 29(2): 214-219.
- [3] 蔡国旗,汪晖. 护士工作重塑研究热点文献分析[J]. 护理学杂志, 2023, 38(4): 71-74.
- [4] Iida M, Watanabe K, Imamura K, et al. Development and validation of the Japanese version of the Team Job Crafting Scale for nurses[J]. Res Nurs Health, 2021, 44(2): 329-343.
- [5] 罗志杰. 护士工作重塑现状及影响因素分析[J]. 当代护士, 2023, 30(9): 84-87.
- [6] 高淑平,邢利民,周玉梅,等. 新护士工作准备度及其影响因素调查[J]. 护理学杂志, 2022, 37(5): 51-53, 57.
- [7] Alharbi J, Jackson D, Usher K. Personal characteristics, coping strategies, and resilience impact on compassion fatigue in critical care nurses: a cross-sectional study[J]. Nurs Health Sci, 2020, 22(1): 20-27.
- [8] 高启胜. 护理科研统计方法与软件操作实战[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2019: 27.
- [9] Tims M, Bakker A B, Derks D. Development and validation of the Job Crafting Scale[J]. J Vocat Behav, 2012, 80(1): 173-186.
- [10] 廖秋菊. 主动性人格、员工-组织价值观匹配、心理授权与工作形塑关系研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2013.
- [11] Procidano M E, Heller K. Measures of perceived social support from friends and from family: three validation studies[J]. Am J Community Psychol, 1983, 11(1): 1-24.
- [12] Connor K M, Davidson J R. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)[J]. Depress Anxiety, 2003, 18(2): 76-82.
- [13] Yu X, Zhang J. Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese people[J]. Soc Behav Pers, 2007, 35(1): 19-30.
- [14] 潘银河. 护理人员科研能力自评量表的修订[D]. 太原: 山西医科大学, 2011.
- [15] Rahman A. Development of a nursing informatics competency assessment tool (NICAT)[D]. Minneapolis: Walden University, 2015.
- [16] 段思雨,王贝贝,侯铭,等. 新疆维吾尔自治区三级甲等医院低年资护士工作重塑现状及影响因素分析[J]. 职业与健康, 2024, 40(9): 1201-1204.
- [17] 杨瑾,靳迎,门雪妍. 急诊科护理人员工作家庭冲突影响因素分析[J]. 护士进修杂志, 2022, 37(2): 159-162.
- [18] 孙磊,袁经雪,王迎通,等. 三级医院高年资护士工作疏离感与团队心理安全气氛、隐性缺勤的相关性研究[J]. 全科护理, 2024, 22(7): 1217-1221.
- [19] 曾淑梅,肖玮,郭燕,等. 护理硕士研究生护理信息、科研及循证实践能力的相关性研究[J]. 循证护理, 2021, 7(18): 2484-2488.
- [20] 刘阳阳. 河南省三甲医院硕士专业学位护士科研能力、自我效能与职业嵌入的关系研究[D]. 郑州: 郑州大学, 2021.
- [21] 吴莉萍,柴芳,龚茹洁. 手术室低年资护士反馈寻求行为和素养与转型冲击的相关性分析[J]. 重庆医学, 2022, 51(20): 3583-3586.
- [22] McHugh M D, Aiken L H, Sloane D M, et al. Effects of nurse-to-patient ratio legislation on nurse staffing and patient mortality, readmissions, and length of stay: a prospective study in a panel of hospitals[J]. Lancet, 2021, 397(10288): 1905-1913.
- [23] Xiang C C, Wang X, Xie T T, et al. Differential effects of work and family support on the relationship between surface acting and wellbeing: a self-determination theory approach[J]. Psychol Rep, 2023, 126(1): 198-219.
- [24] 杨益,李帆,李金凤,等. 川渝地区三级甲等医院急诊科护士工作重塑现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2024, 24(1): 120-125.
- [25] Zeng L, Feng F, Jin M, et al. Psychological capital and organizational citizenship behavior among nurses during the COVID-19 epidemic: mediation of organizational commitment[J]. BMC Nurs, 2023, 22(1): 172.
- [26] Tahghighi M, Rees C S, Brown J A, et al. What is the impact of shift work on the psychological functioning and resilience of nurses? An integrative review[J]. J Adv Nurs, 2017, 73(9): 2065-2083.