

新疆地区三级甲等医院护士工作重塑现状及影响因素研究

许香香¹,李萍¹,侯铭²,潘丝娜³,王妍⁴,牛珂¹,张中斌¹

(1.石河子大学医学院,新疆石河子 832000;2.新疆维吾尔自治区人民医院 护理部,新疆乌鲁木齐 830001;

3.新疆军区总医院 护理部,新疆乌鲁木齐 830099;

4.石河子大学第一附属医院 护理部,新疆石河子 832008)

【摘要】 目的 调查分析医院护士工作重塑行为现状,并探讨其影响因素,为促进临床护理人力资源管理提供参考。**方法** 采用便利抽样法,选择新疆地区 5 所三级甲等医院的 3525 名护士作为研究对象,采用护士工作重塑量表、护士调节焦点量表、护士授权型领导量表、护士工作绩效量表对其进行调查。**结果** 护士工作重塑量表总得分为 (88.46 ± 14.36) 分,多元线性回归结果显示,民族、就业初衷、调节焦点、授权型领导、工作绩效是护士工作重塑的主要影响因素(均 $P < 0.01$)。**结论** 新疆地区三级甲等医院护士工作重塑处于中上等水平,影响因素较多,护理管理者应关注个体调节焦点、组织领导、绩效奖励等对护士工作重塑行为的影响,提高护士工作积极性,进而提升护理服务质量。

【关键词】 护理管理;护士;工作重塑;现状;影响因素

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2023.09.004

【中图分类号】 R47;R826 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2023)09-0014-04

Status Quo of Nurse Job Crafting in Tertiary A Hospitals in Xinjiang and Its Influencing Factors

XU Xiangxiang¹, LI Ping¹, HOU Ming², PAN Sina³, WANG Yan⁴, NIU Ke¹, ZHANG Zhongbin¹ (1.School of Medicine, Shihezi University, Shihezi 832000, Xinjiang Uygur Autonomous Region, China; 2.Department of Nursing, People's Hospital of Xinjiang Uygur Autonomous Region, Urumqi 830001, Xinjiang Uygur Autonomous Region, China; 3.Department of Nursing, Xinjiang Military Region General Hospital, Urumqi 830099, Xinjiang Uygur Autonomous Region, China; 4.Department of Nursing, The First Affiliated Hospital of Shihezi University School, Shihezi 832008, Xinjiang Uygur Autonomous Region, China)

Corresponding author: LI Ping, Tel: 0993-2057012

【Abstract】 Objective To investigate the status quo of nurse job crafting in tertiary hospitals, to explore its influencing factors, and to provide reference for promoting human resource management in clinical nursing. **Methods** A total of 3525 nurses from 5 tertiary A hospitals in Xinjiang were selected as the research subjects by the convenience sampling method. The Nurse Job Crafting Scale, the Authorized Leadership Scale, Adjustment Focus Scale, and Job Performance Scale were used for a survey. **Results** The total score of Nurse Job Crafting Scale was (88.46 ± 14.36) . Multiple linear regression analysis showed that ethnicity, original intention of employment, adjustment focus, authorized leadership, and job performance were the main influencing factors for nurse job crafting (all $P < 0.01$). **Conclusions** The crafting of nurses in tertiary A hospitals in Xinjiang is at a medium and high level with many influencing factors. Nursing administrators should pay attention to the individual adjustment focus tendency, organizational leadership, performance rewards, and their influences on nurse's job crafting behavior, so as to enhance nurses' work enthusiasm and improve the quality of nursing.

【Key words】 nursing management; nurse; job crafting; status quo; influencing factor

[Mil Nurs, 2023, 40(09): 14-17]

2001 年,密歇根大学商业管理和心理学名誉教授简·达顿和耶鲁大学管理学教授艾米·弗泽斯涅夫斯基提出工作重塑的概念^[1]。他们将其定义为一种员工自己为了面对工作带来的挑战和机遇而采取

的一种积极行为,以更好地满足个人发展需求,其中任务重塑及关系重塑指员工在工作中的改变行为,认知重塑指的是员工对工作的重新认知。Baghdadi 等^[2]研究发现,工作重塑处于较高水平的护士更具创造力,对护士工作主动性及创造性具有正向影响。有研究^[3-5]显示,个体调节焦点、组织领导授权、工作绩效与护士工作主动性和创造性有关。尚未发现调

【收稿日期】 2022-07-19 **【修回日期】** 2023-08-02

【作者简介】 许香香,硕士在读,护士,电话:0993-2057012

【通信作者】 李萍,电话:0993-2057012

节焦点、授权型领导和工作绩效对护士工作重塑的影响研究。本研究在护士工作重塑的基础上加入调节焦点、授权型领导、工作绩效因素,深入分析护士工作重塑的影响等因素,以期护理管理者改进护理管理模式,提高护士工作重塑行为提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2022年1—5月,采用便利抽样法选取新疆地区三地5所三级甲等医院的临床护士作为研究对象,纳入标准:执业护士;知情同意并自愿参与。排除标准:护士长;规培、进修、实习护士。根据Kendall粗略估计的计算方法,样本量为自变量的5~20倍,本研究选取变量数目的20倍,本研究共97个条目,考虑20%的无效样本,样本量至少为2338份。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 (1)一般资料调查表。自行设计,包括性别、年龄、民族、护龄、职称、学历、科室、就业初衷。(2)护士工作重塑量表(nurse job crafting scale,NJCS)。由Dvora等^[1]编制,祝诗晓等^[6]汉化,用于测量护士工作重塑水平。量表包括3个维度,共21个条目,采用Likert 5级评分,从“不同意”到“非常同意”赋为1~5分,总分为21~105分,分数越高表示工作重塑行为越多。该量表在本研究中的Cronbach's α 系数为0.972。(3)护士调节焦点量表(nurse regulatory focus scale,NRFQ)。依据中文调节焦点量表(由Wallace等^[7]编制,李书颖等^[8]汉化)修订并验证,用于测量不同调节焦点护士工作行为的差异。量表包括促进型焦点、防御型焦点2个维度,共12个条目,采用Likert 5级评分,从“不同意”到“非常同意”赋为1~5分,量表总分为12~60分,该量表在本研究中的Cronbach's α 系数为0.962。(4)护士授权型领导量表(nurse empowering leadership scale,NELS)。依据中文授权型领导量表(由Ahearne等^[9]编制,魏华飞等^[10]汉化)修订并验证,用于测量护士对领导者授权的感知水平。量表包括4个维度,共12个条目,采用Likert 5级评分,从“不同意”到“非常同意”赋为1~5分,量表总分为12~60分,分数越高表示领导授权行为越多。该量表在本研究中的Cronbach's α 系数为0.982。(5)护士工作绩效量表(nurse job performance scale,NJPS)。由Schwirian等^[11]编制,杨晓莉等^[12]汉化,用于测量护士工作绩效水平。量表包括6个维度,共52个条目,采用likert 4级评分法,从“不同意”到“非常同意”赋为1~4分,总分为52~208分,分数越高表明护士工作绩效水平越高。该量表在本研究中的Cronbach's α 系数为0.992。

1.2.2 资料收集方法 先后取得5所医院主管部门

同意,由各科室护士长组织,发放并设置统一指导语。问卷题目设为必答,同一IP限填1次。由两人对问卷进行核对,答题时间3 min内的问卷给予剔除。本研究共发放问卷3750份,回收有效问卷3525份,有效回收率为94.0%。

1.2.3 统计学处理 采用SPSS 25.0统计软件,计数资料以频数、百分比进行描述,计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,组间比较采用 t 检验或单因素方差分析,组间两两比较采用LSD检验;相关分析采用Pearson相关分析,多因素分析采用多元线性回归分析。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 表示差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 新疆地区三级甲等医院护士工作重塑得分 护士工作重塑得分为 (88.46 ± 14.36) 分,条目均分 (4.21 ± 0.68) 分。详见表1。

表1 护士工作重塑、调节焦点、授权型领导和工作绩效的得分情况($\bar{x} \pm s$,分)

项目	条目数	得分	条目均分
工作重塑	21	88.46 ± 14.36	4.21 ± 0.68
认知重塑	7	27.97 ± 6.20	4.00 ± 0.89
关系重塑	7	30.16 ± 4.80	4.36 ± 0.79
任务重塑	7	30.33 ± 4.68	4.33 ± 0.67
调节焦点	12	54.33 ± 6.47	4.53 ± 0.54
促进型焦点	6	26.91 ± 3.52	4.48 ± 0.59
防御型焦点	6	27.42 ± 3.28	4.57 ± 0.55
授权型领导	12	52.45 ± 9.18	4.37 ± 0.76
提高工作意义	3	13.18 ± 2.32	4.39 ± 0.77
鼓励下属参与决策	3	13.09 ± 2.37	4.36 ± 0.79
表达高绩效的自信	3	13.17 ± 2.39	4.39 ± 0.80
鼓励自主解决问题	3	13.00 ± 2.46	4.33 ± 0.82
工作绩效	52	167.95 ± 28.23	3.23 ± 0.54
领导能力	5	15.71 ± 3.00	3.14 ± 0.60
教学合作能力	11	34.92 ± 6.38	3.17 ± 0.58
重症护理能力	7	22.99 ± 3.86	3.28 ± 0.55
计划评价能力	7	22.72 ± 4.03	3.25 ± 0.58
沟通合作能力	12	38.79 ± 6.92	3.23 ± 0.58
专业发展能力	10	32.81 ± 5.66	3.28 ± 0.57

2.2 新疆地区三级甲等医院护士工作重塑的单因素分析 3525名护士,男173名(5.00%)、女3352名(95.00%);学历:中专43名(1.20%)、大专974名(27.60%)、本科2473名(70.20%)、硕士及以上35名(1.00%)。不同性别、学历与护士工作重塑得分差异无统计学意义(均 $P > 0.05$),有统计学意义的项目及比较见表2。

2.3 护士工作重塑与调节焦点、授权型领导、工作绩效的相关性分析 Pearson相关性分析显示,护士工作重塑得分与调节焦点得分呈正相关($r = 0.534, P < 0.05$),与授权型领导得分呈正相关($r = 0.623, P < 0.05$),与工作绩效得分呈正相关($r = 0.522, P < 0.05$)。

表2 不同特征护士工作重塑的单因素分析($N=3525$)

项 目	人数 [$n(\%)$]	工作重塑得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			5.799	<0.001
20~25	461(13.08)	89.88±13.52		
26~35	2021(57.33)	88.12±14.37		
36~45	744(21.11)	89.45±14.60		
46~55	299(8.48)	86.09±14.57 ^{ac}		
护龄(t/a)			5.905	<0.001
≤2	364(10.33)	90.876±13.01		
3~5	444(12.60)	87.33±14.61 ^a		
6~10	1034(29.33)	87.70±14.40 ^a		
11~20	1194(33.87)	89.30±14.31		
>20	489(13.87)	87.24±14.82 ^a		
民族			6.677	<0.001
汉族	2896(82.16)	87.98±14.43		
维吾尔族	318(9.02)	91.12±14.00		
回族	223(6.33)	89.57±14.33		
其他	88(2.50)	91.70±11.73		
科室			3.516	<0.001
内科	1197(33.96)	87.99±14.52		
外科	1029(29.20)	89.67±14.44		
妇产科	330(9.36)	91.03±12.63 ^a		
急诊科	253(7.18)	87.11±13.51 ^c		
ICU	248(7.03)	87.57±13.61 ^c		
手术室	143(4.05)	87.78±15.48 ^c		
其他	325(9.22)	89.23±13.69		
职称			2.985	<0.001
护士	855(24.26)	89.71±14.14		
护师	1645(46.66)	87.87±14.38		
主管护师	932(26.44)	88.14±14.56		
副主任护师	86(2.44)	90.38±13.46 ^{bc}		
主任护师	7(0.20)	92.86±10.89 ^{abc}		
就业初衷			91.402	<0.001
热爱护理	1212(34.38)	92.73±13.25		
父母意愿	1072(30.41)	87.26±13.97 ^a		
生存需要	1241(35.21)	85.32±14.73 ^{ab}		

a: $P<0.05$,与第1层比较;b: $P<0.05$,与第2层比较;c: $P<0.05$,与第3层比较

2.4 新疆地区三级甲等医院护士工作重塑的多元线性回归分析 以护士工作重塑得分为因变量,以年龄、护龄等单因素分析中有统计学意义的变量设为自变量进行回归分析。结果显示:民族(维吾尔族)、就业初衷(热爱护理专业)、调节焦点、授权型领导、工作绩效是影响护士工作重塑的主要因素(均 $P<0.01$),见表3。

表3 护士工作重塑的多元线性回归分析($n=3525$)

变量	b	Sb	b'	t	P
常量	6.008	1.603	—	3.747	<0.001
民族(维吾尔族)	2.083	0.616	0.042	3.379	<0.001
就业初衷(热爱)	-0.596	0.219	-0.035	-2.727	<0.001
调节焦点	0.838	0.035	0.378	23.713	<0.001
授权型领导	0.352	0.023	0.225	15.033	<0.001
工作绩效	0.116	0.007	0.228	15.558	<0.001

注: $R^2=0.6485$,调整后的 $R^2=0.483$, $P=0.001$

3 讨论

3.1 新疆地区三级甲等医院护士工作重塑现状分析 本研究结果显示,护士工作重塑总分为(4.21±0.68)分,总体水平高于李敏丽等^[13]的调查结果[(3.27±0.44)分]。分析原因:本研究中护士在就业初衷选择上,因热爱护理选择护理工作的人数较多,能够保持对工作和科研的热情,具有较高的工作积极性和主动性,不断助推自身重塑工作。量表各维度得分中认知重塑得分最低,说明护士不易改变工作任务的认知界限,可能与国内医院护士对工作重塑领域的知识了解较少,不利于护士主动打破对护理工作的固有认知。因此,医院应重视对护士工作重塑意识的培养,使护士进一步理解个人的主动性在工作重塑中的重要性。关系重塑得分稍高于任务重塑,表明护士愿意主动调节人际关系,可能原因是良好的护患关系能够有效提高患者治疗护理的依从性,提高护理服务满意度。任务重塑得分最高,说明护士愿意改变工作任务的实际界限,包括数量、种类等,可能原因是社会和专业发展等要求护士不断提高学习和创新能力等以适应医疗事业的快速发展,满足患者优质护理服务需求。因此,护理管理者应营造有利于护士工作重塑的工作环境,结合护士能力进行针对性培训督导,提高护士工作重塑能力。

3.2 新疆地区三级甲等医院护士工作重塑的主要影响因素

3.2.1 人口学因素对护士工作重塑的影响 表2结果显示,维吾尔族的护士工作重塑得分最高(91.12±14.00)。可能原因是新疆是少数民族最集中的地区,维吾尔族是新疆土著民族,喜欢集体活动,能歌善舞且注重人际关系;此外,虽然汉语已经普及,但少数民族特别是维吾尔族患者和少数民族护士民族文化较一致,更易形成亲和力,影响护士的工作获得感及满意度^[14]。在就业初衷的选择上,因热爱护理而选择护理专业的护士,工作重塑得分最高。有研究^[15]发现,对专业的热爱也会激发工作热情,进而影响其工作重塑行为。而根据父母意愿和生存需要选择护理专业的护士可能对工作价值感知较低,影响其工作态度及行为。因此,护理管理者应注重加强各民族护士之间的相互交流,激发和维持护士热爱护理的信念,营造良好的组织氛围提升其工作价值感,优势互补促进护士间的相互学习与合作,既能提高患者对护士工作的认可,也能充分体现人为本、生命至上的服务理念,为民族团结一家亲献出微薄之力。

3.2.2 调节焦点对护士工作重塑的影响 调节焦点是指个体实现工作目标的特定方式与倾向性,关注个体行为的内在动机倾向是积极趋近还是消极回

避^[16]。本研究结果显示,调节焦点能够正向影响护士工作重塑,即护士的个体调节倾向会影响护士重塑工作的方式。依据调节焦点理论,促进型调节焦点的个体追求成就与发展,防御型调节焦点的个体追求安全与谨慎,本研究中防御型焦点维度得分高于促进型焦点维度,说明护士在工作中防御型焦点占据主导地位,可能原因是护理工作本质上要求护士防止错误而不是冒险有关,防御型焦点本质上和护理工作是相匹配的。因此,护理管理者应鼓励护士创新工作模式,适当刺激和引导护士调节焦点倾向,发挥其工作潜能和创造力,使护士个体能力发展适应医院整体发展,进而提高护理服务质量。

3.2.3 授权型领导对护士工作重塑的影响 授权型领导是指领导者将自己的某些职权授予下属,使其在领导监督下有一定的自主权、行动权。本研究结果显示,授权型领导可以正向影响护士工作重塑,说明护士感知的领导授权行为越多,其工作重塑水平越高,与祝诗晓等^[6]的研究结果一致。可能原因是当护士在工作中享有自主权时,其对工作及周边环境的控制感随之增强,鼓励其积极主动改变工作范围或向更有价值的方向前进。其次本研究中护士均来自三级甲等医院,且本科及以上学历者占比达71.2%,医院护士学历较高,理论基础扎实,实践操作技能较强,护士期望不断提高专业能力以增强自身竞争力,以适应医疗卫生事业的快速发展。因此,护理管理者应适度授权,使护士拥有更多自主权,护士可以有更多机会参与到科室管理活动中,调动其工作积极性,既有利于个人职业发展,又能密切上下级关系,营造和谐工作氛围,稳定护理人才队伍。

3.2.4 工作绩效对护士工作重塑的影响 护士工作绩效是指与护理工作有关的行为表现及其结果^[17],本研究结果显示,工作绩效能够正向影响护士工作重塑,即提高工作绩效水平,护士工作重塑水平也随之提高。可能原因是护士工作绩效的正确评价,能够激发护士的工作热情,调动护士工作积极性,进而鼓励护士重塑对工作的方式、关系及认知;其次,本研究中工作时间5年以上的护士占比达89.67%,随着工作年限的增加,护士专业技术水平和层级不断提高,工作绩效也随之增加,而高水平的工作绩效对护士工作满意度起到一定的激励作用。因此,护理管理者应关注和提高护士的工作绩效水平,调动一切有效的激励因素,建立合理的内在和外在激励反馈机制,使其拥有更加积极的工作动机和态度,确保护理质量持续改进,实现有效、长效管理。

4 小结

本研究中,护士工作重塑处于中上等水平,民

族、就业初衷、调节焦点、授权型领导、工作绩效是主要影响因素,提示护理管理者应从管理者和护士的不同视角综合考量制定改善护士工作重塑的有效策略,提高护理服务质量。本研究存在一定的局限性:首先,本研究属于横断面调查,缺少因果关系的纵向研究,其次,本研究仅探讨了护士工作重塑的部分影响因素,今后可加入质性研究及影响路径研究,且仅调查了新疆地区5所三级甲等综合医院的护士,下一步应在全国范围内扩大取样范围,扩展医院层级,验证分析研究结果的可靠性。

【参考文献】

- [1] DUTTON W J E. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work[J]. Acad Manage Rev, 2001, 26(2): 179-201.
- [2] BAGHDADI N A, FARGHALY ABD-EL ALIEM S M, ALSAYED S K. The relationship between nurses' job crafting behaviors and their work engagement[J]. J Nurs Manage, 2021, 29(2): 214-219.
- [3] 许香香, 李萍, 侯铭, 等. 护士调节焦点量表的修订及信效度检验[J]. 护理研究, 2023, 37(7): 1169-1173.
- [4] 张艺, 王建宁, 黄秋霞, 等. 授权型领导与临床护士创新行为的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2022, 37(3): 59-61.
- [5] 李琴, 李俊龙. 公立医院护士医患关系感知现状及对工作绩效的影响[J]. 解放军护理杂志, 2021, 38(11): 21-24.
- [6] 祝诗晓. 提升护士工作投入的组织投资策略[D]. 杭州: 浙江大学, 2019.
- [7] WALLACE C, CHEN G A. A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance[J]. Person Psy, 2006, 59(3): 529-557.
- [8] 李书颖. 工作自我真实感对适应性绩效的影响研究: 调节焦点的双中介模型[D]. 兰州: 兰州大学, 2021.
- [9] AHEARNE M, MATHIEU J, RAPP A. To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance[J]. J App Psy, 2005, 90(5): 945-955.
- [10] 魏华飞, 古继宝, 张淑林. 授权型领导影响知识型员工创新的信任机制[J]. 科研管理, 2020, 41(4): 103-111.
- [11] SCHWIRIAN P M. Evaluating the performance of nurses: a multidimensional approach[J]. Nurs Res, 1978, 27(6): 347-351.
- [12] 杨晓莉. 医护合作状况及态度与护士工作绩效的关系研究[D]. 广州: 中山大学护理学院, 2005.
- [13] 李敏丽, 孙慧敏, 张璋. 湖北江西两省护士工作重塑现状及其影响因素[J]. 职业与健康, 2022, 38(4): 492-496.
- [14] 热比古丽·热合曼, 阿米娜·吾斯曼, 阿依古丽·亚生. 新疆地区二级及以上综合医院少数民族护士工作满意度情况的调查[J]. 解放军护理杂志, 2016, 33(2): 32-34.
- [15] 刘柳, 黄新, 邓丽君, 等. 西北地区2704名本科学历护士个人职业规划现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2021, 28(5): 49-54.
- [16] HIGGINS E T, FRIEDMAN R S, HARLOW R E, et al. Achievement orientations from subjective histories of success: promotion pride versus prevention pride[J]. Eur J Soc Psy, 2001, 31(1): 3-23.
- [17] 程婷婷, 钱立芳, 胡利红, 等. 基于岗位和工作量的绩效模式对重症监护室护士工作满意度的影响[J]. 解放军护理杂志, 2016, 33(19): 52-54, 67.

(本文编辑: 沈园园)