

- ml/20210803A02FRB00.
- [3] 新华网. 武汉决定启动全市全员核酸检测[EB/OL]. (2021-08-03)[2021-08-05]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1707041089321292764>.
- [4] 陈冰,袁萍,杨雪,等. 项目管理在新型冠状病毒肺炎疫情期间护理人力资源调配中的应用[J]. 中华护理杂志, 2020,55(S1):33-36.
- [5] 王森,谢娟. 项目管理在四川大学华西医院管理实践中的应用[J]. 中国循证医学杂志, 2014,14(3):369-372.
- [6] 王荣,顾则娟,林征,等. 新型冠状病毒肺炎疫情期间综合医院护理应急人员储备库的建立与管理[J]. 中华护理杂志, 2020,55(7):1020-1023.
- [7] 新华社.《抗击新冠肺炎疫情的中国行动》白皮书[EB/OL]. (2020-06-07)[2021-10-30]. http://www.xinhuanet.com/politics/2020-06/07/c_1126083364.htm.
- [8] 熊莉娟,黄恺,刘义兰,等. 新型冠状病毒肺炎突发疫情防控下的护理人力资源应急管理[J]. 护理学杂志, 2020, 35(7):56-58.
- [9] 张艳红,叶雪雯,孙妙艳. 项目管理在压疮护理质量指标改善中的应用[J]. 中国临床护理, 2015,7(6):526-527.
- [10] Scott L D, Rogers A E, Hwang W T, et al. Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patients' safety[J]. Am J Crit Care, 2006,15(1):30-37.
- [11] 王华芬,冯洁惠,邵乐文,等. 新型冠状病毒肺炎集中救治中护理部的应急管理策略[J]. 中华护理杂志, 2020,55(3):347-350.
- [12] 张小莉,孙爱玲. 医院内护理应急管理系统的组建与运作[J]. 护理学杂志, 2012,27(20):13-15.
- [13] 湖北省卫生健康委员会. 关于“德尔塔”, 国务院联防联控机制发布会权威解答! [EB/OL]. (2021-08-05)[2021-08-05]. http://wjw.hubei.gov.cn/bmdt/ztzl/fkxxgzbdgrfyq/bsjd/202108/t20210805_3681735.shtm.

(本文编辑 韩燕红)

新护士工作准备度及其影响因素调查

高淑平^{1,2}, 邢利民¹, 周玉梅¹, 刘佩¹, 田云¹

摘要:目的 了解新护士工作准备度现状,并分析其影响因素。方法 选取湖北省 5 所三级甲等医院工作 1 年内的护士,使用一般资料调查表、中文版毕业护士工作准备度量表进行调查。结果 314 名新护士工作准备度得分为(268.93±68.64)分。logistic 回归分析显示,其他医院工作经历、家庭支持程度、与同学是否相处融洽是新护士工作准备度的主要影响因素($P<0.05$, $P<0.01$)。结论 新护士工作准备度处于中等水平,影响因素较多。护理管理者应为新护士提供更多的社会支持,提高工作准备度。

关键词:新护士; 工作准备度; 工作经历; 家庭支持; 人力资源; 影响因素

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.05.051

The level and associated factors of work readiness of new graduate nurses Gao Shuping, Xing Limin, Zhou Yumei, Liu Pei, Tian Yun. Department of Nursing, Xiangyang No. 1 People's Hospital, Hubei University of Medicine, Xiangyang 441000, China

Abstract: **Objective** To identify the level of work readiness of new graduate nurses and analyze the influencing factors. **Methods** Nurses with job tenure less than 1 year were selected from 5 tertiary hospitals in Hubei province and filled out a general information questionnaire and the Chinese version of the Work Readiness Scale for Graduate Nurses. **Results** A sample of 314 new graduate nurses reported (268.93±68.64) for work readiness. The results of logistic regression analysis showed that, work experience in the other hospitals, family support, and getting along well with classmates were predictors of work readiness ($P<0.05$, $P<0.01$). **Conclusion** The work readiness of new graduate nurses is at a medium level and affected by multiple factors. Nursing managers should provide new graduate nurses with more support to improve their work readiness.

Key words: new graduate nurse; work readiness; work experience; family support; workforce; influencing factors

全球老龄化和慢性病人口的增加,对临床护理人力资源提出了更大的挑战。新护士作为护理行业的新生力量,可以较好地应对人力资源缺乏的挑战。研究显示,新护士因适应不良导致流失率达到 4%~

54%^[1],这对护理人力资源培养与稳定、患者安全保障均有较大影响。工作准备度是指毕业护士具备使他们在在工作场所取得成功的特征和属性的程度,代表新护士的工作表现及职业发展潜力^[2]。新护士走上工作岗位后,面临学生到护士角色及学校到医院环境转变的双重压力,导致因既往角色、责任、技能等与实际需求之间的差距,因而产生迷茫、困惑等负面感受^[3],造成一系列影响用人单位雇佣状况、个人职业生涯及护理人力资源流失等现象,而工作准备度影响新护士角色转变^[4]。本研究旨在了解新护士工作准备度现状,并探讨相关影响因素,以期为高校

作者单位:1. 湖北医药学院附属襄阳市第一人民医院护理部(湖北 襄阳,441000);2. 湖北医药学院卫生管理与卫生事业发展研究中心

高淑平:女,本科,主任护师,护理部主任
通信作者:田云,414920686@qq.com

科研项目:湖北省普通高等学校人文社科重点研究基地开放基金资助项目(2020YB004)

收稿:2021-10-04;修回:2021-12-08

培养护理人才、用人单位聘用新护士及培训环节提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样的方法,选取湖北省 5 所三级甲等医院 2020 年 7 月至 2021 年 7 月入职的 314 名新护士为调查对象。纳入标准:①具有识读中文能力的新护士;②上班时间≤1 年;③中专及以上学历。排除标准:①规培及进修护士;②非在职在岗的护士;③拒绝参与本调查的新入职护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①基本情况调查表。采用自行设计的问卷,包括调查对象的年龄、性别、文化程度、婚姻状况、其他医院工作经历、家庭所在地、月收入、家庭支持程度等。②中文版毕业护士工作准备度量表。由 Walker 等^[5]编制,李佳颖等^[6]汉化而成。包括社交能力(9 个条目)、工作竞争力(8 个条目)、组织敏锐度(7 个条目)、个人工作特质(4 个条目)、职业发展(9 个条目)5 个维度 37 个条目。采用 10 级评分法,满分 370 分,总分越高代表毕业护士的工作准备度越高。将得分进行标准化处理,标准得分≥70 分者为工作准备度高,<70 分为低^[6]。该量表总体 Cronbach's α 系数为 0.960。

1.2.2 调查方法 以问卷星形式线上发放问卷,研究对象通过打开网络链接或扫描二维码的方法匿名填写问卷。在选取的 5 所医院中,每所医院指定调查负责人,首先对负责人进行培训,确保其充分了解本研究的目的、方法及意义,再由其负责动员和指导本院护士填写问卷。所有题目均为必答题,全部填写完毕后才可提交问卷。回收问卷 330 份,有效问卷 314 份,有效回收率为 95.15%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件进行统计分析,采用 *t* 检验、方差分析及 logistic 回归分析,检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 新护士一般资料及工作准备度的单因素分析

314 名新护士中男 39 人,女 275 人;年龄 20~35(24.87±2.06)岁。每月夜班频次 0 次 43 人,1~4 次 74 人,≥5 次 197 人。89 人通过英语六级考试。护士总体工作准备度得分 75~363(268.93±68.64)分,标准分 20~98(72.68±18.55)分。高分组 197 人,低分组 117 人。5 个维度均分依次为工作竞争力(6.82±1.20)分、社交能力(5.99±1.63)分、职业发展(8.62±1.19)分、组织敏锐度(7.89±1.14)分、个人工作特质(5.76±1.13)分。不同性别、其他医院工作经历、婚姻状况等特征的新入职护士工作准备度得分差异有统计学意义,见表 1。

2.2 新护士工作准备度的 logistic 回归分析 以工作准备度(赋值:低分组=1,高分组=2)为因变量,以单因素分析中有统计学意义的指标作为自变量,进行

logistic 回归分析(α_入=0.05,α_出=0.10)。结果显示,其他医院工作经历(否=1,是=2)、家庭支持程度(很少=1,一般=2,较高=3)、与同学相处融洽(否=1,是=2)为新护士工作准备度的影响因素,见表 2。

表 1 不同特征新护士工作准备度得分比较

项目	人数	工作准备度得分 ($\bar{x} \pm s$)	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
性别			11.531	0.001
男	39	234.62±64.61		
女	275	273.96±62.76		
文化程度			6.686	0.001
中专	36	237.00±52.84		
大专	92	259.02±56.36		
本科及以上	186	279.54±54.38		
其他医院工作经历			24.692	0.000
有	152	278.95±59.74		
无	162	259.81±60.27		
家庭所在地			9.730	0.002
本地	238	275.83±65.17		
外地	76	247.92±62.87		
婚姻状况			16.791	0.000
未婚	261	276.07±57.59		
已婚	53	234.60±56.38		
月收入(元)			15.732	0.000
<3000	132	257.16±64.02		
3000~4999	138	291.21±60.95		
≥5000	44	235.39±63.69		
曾获得奖学金			24.082	0.000
是	156	287.59±68.19		
否	158	250.79±64.66		
兼职经历			7.943	0.005
有	195	277.53±60.57		
无	119	255.21±63.94		
与同学相处融洽			14.038	0.000
是	281	273.96±63.19		
否	33	227.45±60.68		
家庭支持程度			5.055	0.007
很少	38	249.76±61.32		
一般	94	257.41±60.49		
较高	182	279.30±62.75		
院校类别			19.842	0.000
西医院校	206	281.24±65.36		
中医院校	108	245.86±69.63		

表 2 新护士工作准备度的 logistic 回归分析

项目	β	SE	Waldχ ²	<i>P</i>	OR	95%CI
常数	-5.083	1.060	22.985	0.000	0.006	—
其他医院工作 经历	0.939	0.274	11.778	0.001	2.558	1.496~4.373
家庭支持程度	0.505	0.217	5.422	0.020	1.604	1.223~2.191
与同学相处融洽	1.209	0.384	9.898	0.002	3.349	1.577~7.110

注:R²=0.323,调整 R²=0.238;F=85.182,P<0.05。

3 讨论

3.1 新护士的工作准备度现状分析 本次调查的新护士工作准备度总分为 268.93±68.64,处于中等水平,高于李佳颖^[6]在 2019 年调查的广西省新入职护士工作准备度得分。5 个维度中职业发展维度得分

最高,个人工作特质维度得分最低。个人工作特质在新护士应对工作场所需求与挑战时显得极其重要^[7],包含心理弹性、灵活性、压力管理、共情与人文关怀能力等。是我国与其他国家毕业护士同样面临的问题。对新毕业护士而言,陌生的环境、护患沟通、人际关系等都是强大的应激源,仅有 1.8% 新护士在入职后为低焦虑水平^[8],新护士因经验不足、害怕与患者单独沟通,害怕患者家属的咨询等,加之对自我期望较高,在社交中容易产生苦恼、焦虑等心理反应,这在一定程度上降低了新护士的个人工作特质。吴晓慧等^[9]研究显示,初级职称、低年资护士的心理弹性较差。宋美璇等^[10]研究显示,心理弹性的提升对工作压力和职业倦怠的影响起到一定的缓解作用。护理管理者在新护士初入职场时,适当降低工作强度,而后循序渐进,充分发挥高年资护士的“传、帮、带”作用,降低新入职护士的转型冲击水平,帮助他们尽快适应临床工作。此外,护理管理者亦可以引导新护士挖掘自身优势,用积极的眼光看待和处理问题,改变生活和工作状态。

在维度得分方面,本研究中新入职护士在工作竞争力、社交能力、组织敏锐度等方面低于 Patterson 等^[11]调查的 48 名澳大利亚新护士,后者分别为(7.7±1.2)(7.3±1.4)(8.7±1.0),但在个人工作特质方面高于澳大利亚新护士(4.4±1.8)。这可能源于中西方文化间的差异及实习制度的不同。后者调查的人数相对较少,亦难以得出明确的结论。Carless^[12]通过对 50 个澳大利亚组织机构进行调查后发现,用人单位在对毕业护士选聘的最终阶段,会使用访谈法、性格测试、能力测试、认知能力测试、个人特质测试等评估方法进行选拔。工作竞争力要求新护士掌握从事护理工作所需要的专业知识、临床专科技能及学习能力^[13]。我国护生临床实习时间为 8~12 个月,一般分布于最后一学年,新护士存在临床实践锻炼少、理论知识掌握不牢固等特点。而澳大利亚护生临床实习贯穿整个教学过程,临床实习占课时的一半,3 年内临床实践时间不低于 1 000 h^[14]。这种实习制度的不同,可能是我国新护士在工作竞争力等方面低于澳大利亚护士的原因之一。建议高校在现有临床实习的基础上,在其他学年增设短期临床见习;同时,通过设立导师制,对护生进行职业引导与帮扶。

本研究中,新护士的社交能力、组织敏锐度维度评分低于李佳颖^[6]对 435 名新护士的调查结果(分别为 6.30 分、8.50 分);工作竞争力、职业发展、个人工作特质高于后者(分别为 6.07 分、7.65 分、5.48 分)。可能与毕业护士的区域经济文化差异、所在城市竞争力差异等有关。我国新护士在社交能力、个人工作特质方面均存在一定的不足。究其原因:①新护士进入新环境后,缺乏归属感,担心出现差错被批评,难以融入新职场。②新护士担心遭受患者或家属的暴力冲

击及社交矛盾所带来的挫败感。高校在护理人才培养时充分利用社会平台,对护生进行沟通专题教育及日常启发,帮助护生走上工作岗位后,尽快融入职场。用人单位可以通过完善临床带教老师的选拔、培训,在培训经费、带教时间等方面给予支持,让带教老师有更多精力和时间投入到新护士的带教管理中;同时,用人单位在对新护士岗前培训需求进行调查后,制订岗前培训时间、培训指南、培训制度,为新护士融入职场提供安全有效的过渡保障。科室护理管理者在注重护理专业知识与技能传授的同时,应加强对新护士的心理支持及良好的工作氛围的营造,全方位帮助新护士尽早做好工作准备,顺利实现角色转化。

3.2 新护士工作准备度的影响因素分析

3.2.1 其他医院工作经历 回归分析显示,有其他医院工作经历的新护士比无工作经历的新护士更易拥有高水平的工作准备度($OR = 2.558, P < 0.01$)。原因可能在于:新护士走向工作岗位后,需要适应角色、环境、责任等多方面的转换^[8],而有其他医院工作经历的护士,在一定程度上增强了其专业能力、评判能力和独立工作的信心。新护士可以利用自己扎实的理论知识、一定的临床经验及操作技能,尽快适应新的工作岗位。

3.2.2 家庭支持程度 本研究显示,家庭支持程度越高,新护士工作准备度越高。与蒲佳^[15]对产后护士重返工作准备度的研究结果类似。原因可能在于:缺乏家庭支持的护士,会在一定程度上影响其工作态度,进而产生职业倦怠。研究显示,家庭成员的感情联络越紧密,角色分配、工作适应能力越强,工作准备度越高^[16]。Anthony 等^[17]的研究也显示,新护士受到的社会支持越高,转型冲击强度越弱,工作准备度越高。家庭、社会应给予新护士充足的情感支持、社会支持,以提高新护士的工作准备度,尽早适应新工作、新环境,实现角色转变。

3.2.3 与同学相处是否融洽 本研究显示,在校期间与同学相处融洽的新护士工作准备度更高($OR = 3.349, P < 0.01$)。与李佳颖^[6]的研究结果相似。究其原因:①在校期间与同学相处不融洽的新护士合作意识欠缺,抗挫折能力不强,易产生悲观和迷茫情绪^[11];②性格内向者,在人际交往中缺乏安全感和信任感,缺乏可以倾诉感情的挚友,当身边同事需要帮助时,不能主动施以援手^[18]。在校期间与同学相处不融洽的新护士走向工作岗位时,因环境陌生、担心出错、不善沟通等出现不同程度的恐慌与担心。在心理承受能力及社会实践能力不佳时,可能会选择转行,造成护理人才的流失^[19]。用人单位可在积极心理视角下给予干预措施,如开展心理学主题内容讲座、书写感恩日志等,进而改善新护士转型心理适应,提高工作准备度。