

# 三级甲等医院临床护士职业抱负对工作形塑的影响研究

陈玲玲<sup>1</sup>, 潘疆疆<sup>2</sup>, 陈圆圆<sup>3</sup>

(1.温州医科大学附属第一医院 重症监护室, 浙江 温州 325000;

2.温州医科大学附属第二医院 血液肿瘤科, 浙江 温州 325000; 3.温州医科大学附属第二医院 儿童神经内科)

**【摘要】目的** 探讨三级甲等医院临床护士职业抱负对工作形塑的影响,以期改善其工作形塑,提高护理服务质量。**方法** 2021年1—7月,采用方便抽样法选取浙江省2所三级甲等医院的414名护士为研究对象,采用基本资料问卷、工作形塑量表和职业抱负量表对其进行问卷调查。**结果** 工作形塑得分(67.03±15.92)分,职业抱负得分(17.58±5.81)分。回归分析显示,职业抱负、组织氛围和职务是护士工作形塑的独立影响因素(均 $P<0.05$ )。**结论** 医院管理者可引导临床护士进行职业生涯规划,帮助其明确自身的职业追求,营造积极包容的组织氛围,帮助护士平衡家庭与工作之间的关系,提高工作形塑水平。

**【关键词】** 临床护士;职业抱负;工作形塑

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2023.02.019

**【中图分类号】** R47 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2023)02-0080-04

## Influence of Career Aspiration on Job Crafting in Clinical Nurses of Tertiary A Hospitals

CHEN Lingling<sup>1</sup>, PAN Jiangjiang<sup>2</sup>, CHEN Yuanyuan<sup>3</sup> (1.Intensive Care Unit, The First Affiliated Hospital of Wenzhou Medical University, Wenzhou 325000, Zhejiang Province, China; 2.Department of Hematopathology, The Second Affiliated Hospital of Wenzhou Medical University, Wenzhou 325000, Zhejiang Province, China; 3.Pediatric Neurology, The Second Affiliated Hospital of Wenzhou Medical University)

**【Abstract】Objective** To explore the influence of career aspiration on job crafting, and to improve the job crafting level of clinical nurses and the quality of nursing service. **Methods** A convenient sampling method was used to select 414 clinical nurses in 2 tertiary A hospitals in Zhejiang Province from January to July 2021. The basic information questionnaire, job crafting scale, and career aspiration scale were used in the investigation. **Results** The score of job crafting was 67.03±15.92. The score of career aspiration was 17.58±5.81. Regression analysis showed that career ambition, organizational climate and position were independent influencing factors of nurses' job crafting (all  $P<0.05$ ). **Conclusions** Hospital managers should guide clinical nurses to carry out career planning, help them clarify their own career pursuit, create a positive and inclusive organizational atmosphere, and balance family and work, so as to improve the level of job crafting.

**【Key words】** clinical nurses; career aspiration; job crafting

[Mil Nurs, 2023, 40(02): 80-82, 86]

工作形塑是员工自发地对自身及工作环境、内容、人际关系等进行重塑和匹配的动态过程<sup>[1]</sup>,可激发员工的工作热情,提高工作绩效,提升工作幸福感和工作满意度<sup>[2]</sup>。三级甲等医院临床护士的工作形塑处于中等偏上水平,高于社区护士<sup>[3]</sup>,且可影响其出勤率和离职意向<sup>[4]</sup>。机遇的可获得性、管理人员的支持、护士经验水平、角色限制、工作负荷等均可影响工作形塑<sup>[5]</sup>。职业抱负是个体在自我信念和价值观影响下的不断实践和巩固发展的一种职业追求<sup>[6]</sup>。国内临床护士的职业抱负处于中等水平,可影响护士的职业认同与职业发展<sup>[7]</sup>。根据自我决定理论,内部长期抱负会激发当下的工作动机,影响当下行为,从而可能影响到其工作形塑<sup>[8]</sup>。目前尚未见职

业抱负与护士职业形塑间相关性的研究报道。本研究调查2所三级甲等医院临床护士,探讨职业抱负对工作形塑的影响,为改善护士工作形塑水平,提高护理服务质量及临床护士的管理工作提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 研究对象** 2021年1—7月,方便抽样法选取浙江省2所三级甲等医院的414名临床护士为研究对象。纳入标准:在职注册护士;从事临床护理工作1年以上;知情同意,且自愿参与本研究。排除标准:规培、进修护士,实习生;调查期间不在岗护士。根据Kendall样本量粗略估计方法,样本量应为变量数的5~10倍,考虑20%的失访率,本研究样本量最少应为324例。

## 1.2 方法

**1.2.1 研究工具** (1)基本资料调查表:包括年龄、

**【收稿日期】** 2022-06-30 **【修回日期】** 2022-11-30

**【作者简介】** 陈玲玲,本科,护师,电话:0577-55579330

性别、科室、工作年限、职称、学历、聘用类型、平均月收入、婚姻状况等。(2)工作形塑量表:2012年由Tims等<sup>[9]</sup>基于工作需求-资源模型编制而成,用于评价在职员工的工作行塑行为。2016年司有林<sup>[1]</sup>汉化了中文版,量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.912,且具有较好的信效度。量表包含增加结构性工作资源、增加社会性工作资源、增加挑战性工作需求和减少阻碍性工作需求共4个维度,21个条目。采用Likert 5级评分法,1分代表“非常不符合”,5分代表“非常符合”。总分21~105分,得分越高,表示工作形塑水平越高。(3)职业抱负量表:2007年由Gray等<sup>[10]</sup>编制,用于评价个体的职业抱负水平。2014年李想<sup>[11]</sup>汉化了该量表,并检验量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.791,重测信度为0.945。量表包括领导能力和成就抱负、继续受教育抱负2个维度,共8个条目。采用Likert 5级评分法,0分代表“完全不符合”,4分代表“非常符合”。总分0~32分,得分越高代表职业抱负水平越高。

1.2.2 调查方法 通过护理部将问卷二维码发放至各科室护士长,再由护士长发送至科室护士。问卷开始处写明研究的目的以及匿名、自愿原则。研究对象同意后即可进行问卷填写,所有条目均设置为必填项。本研究共收集问卷459份。剔除部分不符合逻辑的问卷45份,共回收有效问卷414份,有效回收率为90.2%。

1.2.3 统计学处理 采用SPSS 20.0软件进行统计分析。计数资料采用频数、百分比描述,符合正态分布的计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 描述;使用Pearson相关分析、 $t$ 检验和方差分析进行单因素分析;采用多元线性回归分析工作形塑的影响因素。

## 2 结果

2.1 护士工作形塑得分的单因素分析 本研究共纳入414名护士,年龄22~51岁,平均(33.26±7.43)岁;工作年限1~32年,平均(11.32±3.52)年。不同职称、职务、最高学历、平均月收入、聘用类型、参加提高学历的学习、家人对工作的支持度、参与科研、组织氛围的护士工作形塑得分差异有统计学意义(均 $P < 0.05$ )。护士工作形塑得分单因素分析详细情况见表1。

2.2 护士工作形塑和职业抱负现状 护士工作形塑总得分为(67.03±15.92)分,条目均分为(3.19±0.76)分。职业抱负总得分为(17.58±5.81)分,条目均分为(2.21±0.72)分。详见表2。

2.3 护士职业抱负和工作形塑间的相关性分析 护士职业抱负与工作形塑总分及各维度均正相关(均 $P < 0.01$ ),详见表3。

表1 护士工作形塑得分的单因素分析( $n=414$ )

项目	例数 [ $n(\%)$ ]	工作形塑得分 ( $\bar{x} \pm s$ )	$t/F$	$P$
聘用类型			3.187	0.042
正式编制	125(30.2)	69.41±15.66		
人事代理	150(36.2)	67.14±15.42		
合同制	139(33.6)	64.77±15.02 <sup>ab</sup>		
职称			3.135	0.045
初级	138(33.3)	68.88±15.31		
中级	209(50.5)	67.01±15.42		
高级	67(16.2)	63.25±15.08 <sup>ab</sup>		
职务			3.158	0.044
护士长	58(14.0)	67.22±15.58		
责任组长	166(40.1)	69.09±15.36		
普通护士	190(45.9)	65.07±14.52		
参与科研			-2.310	0.021
参与	316(76.3)	67.98±15.60		
未参与	98(23.7)	63.96±14.88		
参加学历提升学习				
是	249(60.1)	68.25±15.30	-2.006	0.046
否	165(39.9)	65.18±15.22		
最高学历			3.526	0.030
大专及以下	98(23.7)	63.82±15.01		
本科	231(55.8)	67.53±15.22 <sup>a</sup>		
硕士及以上	85(20.5)	69.51±15.64 <sup>a</sup>		
平均月收入(元)			3.091	0.046
≤3000	92(22.2)	63.89±14.88		
3001~8000	236(57.0)	67.44±15.21 <sup>a</sup>		
≥8001	86(20.8)	69.28±15.36 <sup>a</sup>		
家人支持度			3.943	0.020
很支持	149(36.0)	69.22±15.82		
一般支持	204(49.3)	66.73±15.51		
不支持	61(14.7)	62.69±14.34 <sup>ab</sup>		
组织氛围			4.737	0.009
融洽	133(32.1)	69.58±15.67		
一般	178(43.0)	67.21±15.23		
压抑	103(24.9)	63.40±14.71 <sup>ab</sup>		

a:  $P < 0.05$ ,与第一层比较;b:  $P < 0.05$ ,与第二层比较

表2 护士工作形塑和职业抱负现状( $n=414, \bar{x} \pm s$ )

项目	得分	条目均分
工作形塑	67.03±15.92	3.19±0.76
减少阻碍性工作需求	20.53±4.58	3.42±0.77
增加结构性工作资源	16.46±3.42	3.30±0.68
增加社会性工作资源	14.88±3.53	2.97±0.71
增加挑战性工作需求	14.37±3.34	2.86±0.66
职业抱负	17.58±5.81	2.21±0.72
继续受教育抱负	4.63±1.39	2.32±0.70
领导能力和成就抱负	12.86±3.92	2.14±0.68

表3 护士职业抱负和工作形塑间的相关性分析( $n=414$ )

项目	继续受	领导能力和	职业抱负总分
	教育抱负	成就抱负	
减少阻碍性工作需求	0.317 <sup>a</sup>	0.493 <sup>a</sup>	0.419 <sup>a</sup>
增加结构性工作资源	0.261 <sup>a</sup>	0.418 <sup>a</sup>	0.336 <sup>a</sup>
增加社会性工作资源	0.186 <sup>a</sup>	0.302 <sup>a</sup>	0.218 <sup>a</sup>
增加挑战性工作需求	0.473 <sup>a</sup>	0.599 <sup>a</sup>	0.572 <sup>a</sup>
工作形塑总分	0.389 <sup>a</sup>	0.522 <sup>a</sup>	0.456 <sup>a</sup>

a:  $P < 0.01$

## 2.4 护士工作形塑影响因素的多元线性回归分析

以工作形塑为因变量,以单因素分析有统计学意义的变量为自变量,进行回归分析。结果显示,职业抱负、组织氛围和职务可影响护士工作形塑,见表4。

表4 护士工作形塑影响因素的多元线性回归分析(n=414)

项 目	b	sb	b'	t	P
常数项	41.048	3.115	—	13.176	<0.001
职业抱负	6.833	1.824	0.313	3.745	<0.001
组织氛围	2.228	0.711	0.280	3.132	0.001
职务 责任组长	3.110	1.421	0.178	2.187	0.030
护士长	1.112	0.892	0.058	1.245	0.214

注:R<sup>2</sup>=0.368,调整后R<sup>2</sup>=0.291,F=21.002,P<0.01

### 3 讨论

3.1 三级甲等医院临床护士的工作形塑处于中等水平 三级甲等医院临床护士的工作形塑平均得分为(3.19±0.76)分,相较量表中间值3分,处于中等水平。该结果高于田茜<sup>[2]</sup>对社区护士的调查结果。这可能由于工作形塑可反映员工积极向上、主动奋发的工作倾向<sup>[12]</sup>。相较于社区护士,三级甲等医院临床护士总体工作量和需承受的风险均较大。面临高强度高风险的工作环境,护士会自发地在工作中寻求上级或同伴的帮助,努力通过多种途径提高自己的专业度,并减少犯错的可能性,因此可能导致其为工作需求而做出更多的积极向上的改变行为,即较高的工作形塑水平。在医疗科技迅速发展的背景下,医院管理者应营造积极包容的组织氛围,鼓励临床护士尝试挑战新知识、新技能、新方法,并提供相应的机会和奖励,提高护士工作形塑水平。

3.2 三级甲等医院临床护士的职业抱负处于中等水平 三级甲等医院临床护士的职业抱负条目均分为(2.21±0.72)分,相较量表中间值2分,处于中等水平。该结果与文献<sup>[13]</sup>报道结果一致。各维度得分中,继续受教育抱负得分高于领导能力和成就抱负,这可能是由于三级甲等医院临床护士总体上对于继续受教育的需求较为迫切,希望能够接受新知识、新技能或提升学历。而由于医院护理职务数量有限,晋升渠道较窄,其在职务晋升方面的抱负水平较低。医院管理者应理解临床护士对于新知识、新技能及学历提升方面的需求,尽可能为其提供相应的机会和条件,帮助其进行自我评估和职业定位,制定合理的职业预期,提升其职业抱负水平。

3.3 三级甲等医院临床护士的职业抱负可正向预测其工作形塑 职业抱负可影响三甲医院临床护士的工作形塑,职业抱负水平越高,其工作形塑水平也越高。Eccles等<sup>[14]</sup>认为,职业抱负是个体在自我信念和价值观的影响下建立起来的,并不断通过实践进行协调和巩固的一种职业追求。职业抱负水平高的护士,往往改变当下、实现自我追求的欲望会更加强烈,因而会通过积极的自我行为改变和自我挑战来促进提高和发展。可能会更好地做好职责内任务、积累人脉、主动承担新项目,即较高的工作形

塑水平。职业抱负可使个体对职业发展和晋升有期望感,并促使其产生相应的职业行为和职业选择<sup>[13]</sup>。医院管理者应引导临床护士根据自身需求进行职业生涯规划,通过树立榜样、小组讨论、座谈交流等方式<sup>[15]</sup>,引导护士设立合适的短期、中期和长期目标,并在工作、教学、考试、科研等方面进行行动指导,帮助其明确自身的职业追求,实现自我成长和发展。同时也能促进护士的工作形塑行为,实现护士的发展与组织目标互相匹配,形成良性循环。

#### 3.4 三级甲等医院临床护士工作形塑的其他影响因素分析

3.4.1 组织氛围 组织氛围可影响临床护士的工作形塑,在融洽的组织氛围中,临床护士具有更高的工作形塑水平。现有研究<sup>[16-17]</sup>表明,良性的组织氛围可增加护士的工作投入和工作满意度,促进其形成良好的职业价值观,并影响其职业相关行为。可见,融洽活跃的良好组织氛围可引导护士积极的工作倾向,促进其进行主动的行为改变,以实现自己的个人资源与组织环境、工作内容、人际关系等相互匹配,提升其工作形塑水平。该结果提示医院管理者应鼓励临床护士之间的交流,营造良好的组织氛围,以激发其主动的工作意识和工作行为。

3.4.2 职务 以普通护士为基准,责任组长具有较高的工作形塑水平,而护士长的工作形塑水平虽然高于普通护士,但差异无统计学意义。究其原因,可能是因为护士长作为基层管理者,承担着计划、组织、协调、控制等多项任务,工作任务繁重,因而对于自身提高方面的精力不足有关<sup>[18-19]</sup>。黄华玲等<sup>[20]</sup>对护士长的调查结果也表明,护士长主要将精力投入于护理质量管理与改进、完成各项临时指令性任务、制定科室护理工作计划等项目。责任组长作为科室护理队伍的中坚力量,对自己的职业晋升生涯发展有较清晰的定位。她们更容易在科室环境中趋利避害,自发地对自己的知识、学历和行为等进行改变,因此具有更高的工作形塑水平。医院管理者应关注一线普通护士的工作形塑,从职业生涯发展的角度引导其工作形塑行为,邀请高年资或职级高的护士进行帮扶活动,提供多渠道支持,提高其工作形塑水平。

### 4 总结

职业抱负、组织氛围和职务可影响三级甲等医院临床护士的工作形塑水平。医院管理者应引导护士,进行职业生涯规划,帮助其明确自身的职业追求,营造积极包容的组织氛围,帮助临床护士平衡家庭与工作之间的关系,鼓励其积极面对临床护理工作的新挑战,提高工作形塑水平。

(下转第86页)

- support program[EB/OL].[2022-03-07].<https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=informal+caregiver&f=treesort&fq=true&num=7&hl=true&edition=prelim&granuleId=USC-prelim-title42-section3022>.
- [6] ANON. Care for the family care-giver: a place to start.[EB/OL].[2022-01-25].<http://www.caregiving.org>.
- [7] 家庭照料者联盟. 照料者统计: 健康, 技术和护理资源[EB/OL].[2022-06-01].<https://www.familycarer.org.cn/>.
- [8] 陈静, 王笑蕾. 安宁疗护的发展现状与思考[J]. 护理研究, 2018, 32(7):1004-1007.
- [9] KRISTJANSON L J. Validity and reliability testing of the FAMCARE Scale: measuring family satisfaction with advanced cancer care[J]. Soc Sci Med, 1993, 36(5):693-701.
- [10] AOUN S, BIRD S, KRISTJANSON L J, et al. Reliability testing of the FAMCARE-2 scale: measuring family carer satisfaction with palliative care[J]. Palliat Med, 2010, 24(7):674-681.
- [11] 金蕾, 曾洁, 权曼曼, 等. 第二版临终关怀家庭照料者满意度量表的汉化及信效度检验[J]. 中国全科医学, 2019, 22(35):4370-4374.
- [12] MCCUSKER J. Development of scales to measure satisfaction and preferences regarding long-term and terminal care[J]. Med Care, 1984, 22(5):476-493.
- [13] MORITA T, CHIHARA S, KASHIWAGI T. A scale to measure satisfaction of bereaved family receiving inpatient palliative care[J]. Palliat Med, 2002, 16(2):141-150.
- [14] HEYLAND D K, TRANMER J E. Measuring family satisfaction with care in the intensive care unit: the development of a questionnaire and preliminary results[J]. J Crit Care, 2001, 16(4):142-149.
- [15] HOLANDA P M, TALLEDO N M, OTS R E, et al. Satisfaction
- in the intensive care unit (ICU). Patient opinion as a cornerstone [J]. Med Intensiva, 2017, 41(2):78-85.
- [16] WALL R J, ENGELBERG R A, DOWNEY L, et al. Refinement, scoring, and validation of the family satisfaction in the intensive care unit (FS-ICU) survey[J]. Crit Care Med, 2007, 35(1):271-279.
- [17] LAI V, LI J C, LEE A. Psychometric validation of the Chinese patient- and family satisfaction in the intensive care unit questionnaires[J]. J Crit Care, 2019(54):58-64.
- [18] VOLICER L, HURLEY A C, Blasi Z V. Scales for evaluation of end-of-life care in dementia[J]. Alzheimer Dis Assoc Disord, 2001, 15(4):194-200.
- [19] GUIRIMAND F, BOULEUC C, SAHUT D M, et al. Development and validation of the QUALI-PALLI-FAM questionnaire for assessing relatives' perception of quality of inpatient palliative care: a prospective cross-sectional survey[J]. J Pain Symptom Manage, 2021, 61(5):991-1001.
- [20] HEYLAND D K, COOK D J, ROCKER G M, et al. The development and validation of a novel questionnaire to measure patient and family satisfaction with end-of-life care: the Canadian health care evaluation project (CANHELP) questionnaire[J]. Palliat Med, 2010, 24(7):682-695.
- [21] PEREIRA A, FERREIRA A, ABRANTES A R, et al. Cultural adaptation and validation of the portuguese version of the CANHELP lite bereavement questionnaire[J]. Healthcare (Basel), 2020, 8(1):27-38.
- [22] UNROE K T, STUMP T E, EFFLER S, et al. Quality of hospice care at home versus in an assisted living facility or nursing home [J]. J Am Geriatr Soc, 2018, 66(4):687-692.

(本文编辑: 郁晓路)

(上接第 82 页)

## 【参考文献】

- [1] 司有林. 员工—组织价值观匹配与工作形塑的关系研究: 组织支持感的中介作用[D]. 南京: 南京财经大学, 2017.
- [2] 田茜. 结构性授权与心理授权对社区护士工作形塑行为的影响[J]. 护理学杂志, 2020, 35(8):95-97.
- [3] 王伟, 杨凯君, 孙会丽, 等. 天津市某三级甲等医院护士组织支持感、工作形塑与职业倦怠的相关性研究[J]. 职业与健康, 2021, 37(15):2025-2029.
- [4] CHU X, ZHANG L, LI M. Nurses' strengths use and turnover intention: the roles of job crafting and self-efficacy[J]. J Adv Nurs, 2022, 78(7):2075-2084.
- [5] HARBRIDGE R, IVANITSKAYA L, SPREITZER G, et al. Job crafting in registered nurses working in public health: a qualitative study[J/OL]. [2022-06-25]. [https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0897-1897\(21\)00164-6](https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0897-1897(21)00164-6). DOI:10.1016/j.apnr.2021.151556.
- [6] 杨良琴, 刘晓楚, 鞠梅. 医养结合养老机构护士职业抱负现状及影响因素分析[J]. 广西医学, 2019, 41(24):3213-3216.
- [7] 李洁. 临床护士职业抱负现状及其影响因素研究[D]. 唐山: 华北理工大学, 2017.
- [8] 张艳. 临床护士职业抱负现状与相关影响因素分析[J]. 护理实践与研究, 2020, 17(4):13-15.
- [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] GRAY M P, O' BRIEN K M. Advancing the assessment of women's career choices: the career aspiration scale[J]. J Career Assess, 2007, 15(3):317-337.
- [11] 李想. 护士长情绪智力、职业抱负与其变革型领导行为的相关性研究[D]. 郑州: 郑州大学, 2014.
- [12] 司有林, 丁秀玲. 工作设计的新视角: 工作形塑的研究现状[J]. 现代商业, 2016(30):89-90.
- [13] 韩未来, 陈芳, 谭婷, 等. 二甲医院护士自我超越、职业抱负与护士长多元领导风格感知的相关性研究[J]. 护士进修杂志, 2019, 34(19):1729-1732, 1740.
- [14] ECCLES J S, WIGFIELD A. Motivational beliefs, values and goals[J]. Annu Rev Psychol, 2002(53):109-132.
- [15] 唐龙, 贾理博, 蔡盈, 等. 在职男护士对本科男护生职业规划指导的干预研究[J]. 护理管理杂志, 2020, 20(9):644-647.
- [16] 张姝静. 资质过剩与职业认同感的关系研究——以工作形塑为中介变量[D]. 南京: 东南大学, 2020.
- [17] 张婧. 护理组织氛围与护士工作满意度的相关性[J]. 解放军护理杂志, 2014, 31(23):19-21.
- [18] 林海燕, 蒋海仙, 潘疆疆, 等. 医护人员心理压力的现状调查分析及干预措施[J]. 浙江临床医学, 2019, 21(6):875-876.
- [19] 艾雪菲, 王梅, 杜秉洋, 等. 护士组织创新氛围与护士长变革型领导行为的关系研究[J]. 护理管理杂志, 2020, 20(2):90-93.
- [20] 黄华玲, 朱海华. 组织变革背景下厦门市某三级甲等综合医院护士长工作现状调查[J]. 中国临床护理, 2020, 12(3):244-247.

(本文编辑: 郁晓路 刘于晶)