

·调查分析·

## 广州及桂林市三级甲等综合医院新护士转型冲击现状及影响因素

刘洁<sup>1</sup>,王影<sup>2</sup>,魏琳<sup>3</sup>,叶红<sup>3</sup>,翟惠敏<sup>4</sup>

(1 解放军第 181 医院急诊科,广西桂林, 541000; 2 南方医科大学南方医院护理部,广东广州, 510515; 3 广东省中医院护理部,广东广州, 510120; 4 南方医科大学护理学院人文护理教研室,广东广州, 510515)

**[摘要]** **目的** 了解广州及桂林市三级甲等综合医院新护士转型冲击的现状,并探讨其影响因素。**方法** 采用一般情况调查表和新护士转型冲击评价量表对广州市和桂林市各 2 家三级甲等综合医院 200 名新护士进行调查。**结果** 200 名新护士转型冲击总分为 $(82.88 \pm 18.96)$ 分,指标值为 61.39%。家庭所在地、工作时间、性别、工作科室以及是否独生子女是影响新护士转型冲击的主要因素(均  $P < 0.05$ )。**结论** 广州及桂林市新护士转型冲击处于中等偏高水平。护理管理者应重视家在外地、非独生子女新护士的培养,关注入职时间较短及女性新护士转型冲击情况,采取相应的对策以降低新护士转型冲击程度。

**[关键词]** 新护士;转型冲击;护理管理

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2016)09-0001-05 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2016.09.001

### Status and its influencing factors of the transformation shock of new-contracted nurses of Class I Grade I general hospitals in Guangzhou and Guilin

Liu Jie, Wang Ying, Wei Lin, Ye Hong, Zhai Huimin//Modern Clinical Nursing, -2016, 15(9):1.

**[Abstract]** **Objective** To investigate the status of the transformation shock of new-contracted nurses and its influencing factors. **Method** With convenience sampling, 200 new-contracted nurses with work experience of less than one year from 2 class I grade I general hospitals in Guangzhou and Guilin were enrolled in the study by general questionnaire and the transformation shock of newly graduated nurses scale. **Results** The total score of the transformation shock was  $(82.88 \pm 18.96)$ , and the index value was 61.39%. The body dimension index value was the highest, followed by the knowledge and skills dimensions. Transformation factors of the nurses included home address, working time, gender, department where they worked, and whether they were the only child in their family ( $P < 0.05$ ). **Conclusions** The transformation shock among the new-contracted nurses in Guangzhou and Guilin is at a high level. The nursing administrative should attach importance to the allocation of the new-contracted nurses as well as the training of the nurses whose families reside in other places than Guangzhou and who are not the only child in their families in order to alleviate the transformation shock.

**[Key words]** new-contracted nurses; transformation shock; nursing management

新护士指毕业后工作 1 年以内的护士<sup>[1]</sup>。环境的改变和自身角色的转变,以及由此带来的焦虑、不安全感 and 不稳定情绪,使许多新护士出现转型冲击<sup>[2]</sup>。文献报道<sup>[3-4]</sup>,新护士因转型冲击而导致

1 年的流动率高达 35% ~ 60%,而护士流失直接导致人力资源成本的增加和护理质量的下降<sup>[5]</sup>。为缓解护士短缺和避免新护士离职带来的损失,探讨如何帮助新护士顺利完成角色转变,目前的研究主要从新护士的心理健康状况和工作满意度两方面进行了调查研究<sup>[1]</sup>。国内关于新护士转型冲击方面的研究较少,为帮助新护士尽快适应环境和工作,减少不必要的流失,本研究对广州及桂林市三级甲等综合医院新护士转型冲击现状进行调查,探讨影响

**[收稿日期]** 2016-01-14

**[作者简介]** 刘洁(1972-),女,湖南宁乡人,护士长,副主任护师,本科,主要从事护理管理工作。

**[通信作者]** 翟惠敏,教授,硕士,E-mail:zhaihmi@smu.edu.cn。

新护士转型冲击的因素,以期为制订提高护理队伍稳定的措施提供参考和依据,现将方法和结果报道如下。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

采用便利抽样方法,2015年8~9月选取广东省广州市和广西省桂林市各2家三级甲等综合医院的新护士200名。纳入标准:从事临床护理工作;持有中华人民共和国护士执照;工作时间在1年之内;自愿参加本研究。排除标准:1年内在2家及以上医院工作过的新护士。

### 1.2 调查工具

1.2.1 一般情况调查表 调查表自行设计,内容包括性别、年龄、婚姻状况、工作年限、学历、职称、工作科室、编制、择业原因、对科室喜欢程度、家人是否支持、是否独生子、医院所在地等。

1.2.2 新护士转型冲击评价量表 采用薛友儒<sup>[6]</sup>编制的新护士转型冲击评价量表,该量表由27个条目组成,包括身体方面、心理方面、知识和技能方面以及社会文化与发展方面4个维度。每个条目采用Likert 5级计分,从“完全不符合”至“完全符合”依次赋1~5分,分值越高表明转型冲击程度越高。量表Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.918,内容效度为0.906<sup>[6]</sup>。

### 1.3 资料收集方法

调查员均经培训,采用统一指导语进行调查。调查对象在充分了解调查目的并签署知情同意后,根据自己的感受和意见回答。问卷当场发放和回收,填写时间10~15 min,完成后的调查问卷,由调查员收集并逐条检查,如有遗漏项目,提醒调查对象及时补齐,尽可能保证资料的准确性与完整性。若因工作繁忙或调休等原因,无法做到当场回收时,由调查员第2天予以收回。本调查共发放问卷200份,均有效回收,有效回收率为100.00%。

### 1.4 统计学方法

使用Epidata 3.1双人录入数据,核对无误后采用SPSS16.0进行统计学分析。计数资料用频数和百分比表示,计量资料用 $\bar{x} \pm s$ 表示,单因素分析采用 $t$ 检验或方差分析,多因素采用多元逐步回归分析。以 $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 广州及桂林市新护士转型冲击评价量表得分情况

200名新护士转型冲击评价量表各维度得分及总分情况见表1。从表1可见,新护士转型冲击总分为 $(82.88 \pm 18.96)$ 分,指标值为61.39%,其中身体维度指标值最高,其次为知识和技能维度,分别为67.67%和61.60%。

表1 广州和桂林市新护士转型冲击评价量表得分情况 ( $n = 200$ ;分, $\bar{x} \pm s$ )

项目	条目数	最小值	最大值	得分	指标值(%) <sup>*</sup>
身体维度	6	6.00	30.00	20.30 $\pm$ 5.64	67.67
心理维度	8	8.00	40.00	24.38 $\pm$ 6.32	60.95
知识和技能	5	5.00	25.00	15.40 $\pm$ 4.13	61.60
社会文化与发展	8	8.00	40.00	22.81 $\pm$ 6.13	57.03
总分	27	27.00	135.00	82.88 $\pm$ 18.96	61.39

注: \* 指标值=该维度实际得分平均分/理论最高分 $\times 100\%$

### 2.2 广州及桂林市新护士一般资料及其转型冲击单因素分析

广州及桂林市新护士一般资料及其转型冲击单因素分析见表2。从表2可见,不同性别、工作科室、工作时间、是否独生子女、家庭所在地、月收入情况以及医院所在地的新护士,其转型冲击评价量表得分比较,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ )。进一

步LSD两两比较,月收入 $\geq 5000$ 元新护士转型冲击评价量表得分高于 $< 3000$ 元新护士得分,差异有统计学意义( $P < 0.05$ );内科新护士转型冲击评价量表得分低于外科和急诊科新护士得分,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ );其他比较,差异均无统计学意义( $P > 0.05$ )。

表 2 广州及桂林市新护士一般资料及其转型冲击单因素分析 (n = 200; 分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	n	得分	统计量	P
性别				
男	22	72.84 ± 14.83	t = -2.356	0.021
女	132	80.58 ± 21.84		
年龄(岁)				
< 20	42	77.36 ± 14.94	t = -2.143	0.032
20 ~ 25	158	84.35 ± 19.67		
工作科室				
内科	84	77.29 ± 17.24	F = 4.798	0.008
外科	85	84.02 ± 18.50		
急诊	31	86.52 ± 12.11		
毕业学历				
中专	20	74.40 ± 10.68	F = 1.924	0.157
大专	110	83.05 ± 19.54		
本科及以上	70	84.76 ± 19.55		
职称				
护士	156	82.87 ± 18.20	F = 0.125	0.893
护师	42	83.24 ± 21.97		
主管护师	2	76.50 ± 17.68		
工作时间(个月)				
3 ~ 6	93	86.31 ± 16.29	t = 2.428	0.024
7 ~ 12	107	79.90 ± 20.62		
编制				
正式	19	76.21 ± 17.36	F = 1.317	0.272
合同制	166	83.54 ± 19.60		
其他	15	84.07 ± 11.29		
婚姻状况				
未婚	190	82.98 ± 18.86	t = 0.343	0.741
已婚	10	80.90 ± 21.69		
择业原因				
个人兴趣	32	85.19 ± 18.97	F = 0.805	0.532
高考成绩所限	67	82.54 ± 20.30		
容易就业	43	78.88 ± 20.50		
父母意愿	37	85.51 ± 16.20		
其他	21	84.00 ± 15.67		
对科室喜欢程度				
喜欢	152	82.39 ± 19.43	F = 0.836	0.441
一般	46	83.80 ± 17.31		
不喜欢	2	99.00 ± 21.21		
独生子女				
是	61	78.44 ± 15.90	t = -2.218	0.033
否	139	84.83 ± 19.89		
家庭所在地				
本地	74	73.61 ± 17.80	t = -5.716	< 0.001
外地	126	88.33 ± 17.50		
家人支持				
支持	190	82.72 ± 18.86	t = -0.523	0.615
不支持	10	85.90 ± 21.62		
月收入(元)				
< 3000	72	74.90 ± 17.20	F = 2.985	0.034
3000 ~ 4999	87	83.30 ± 19.35		
≥ 5000	41	88.98 ± 20.66		
医院所在地				
广西	99	73.64 ± 16.22	t = -7.651	0.007
广东	99	91.74 ± 17.05		

2.3 影响广州及桂林市新护士转型冲击因素多元线性逐步回归分析

以新护士转型冲击总分为因变量,以单因素分析中有统计学意义的变量(性别、年龄、工作时间、是否独生子女、家庭成员所在地、月收入情况、医院所在地、工作科室)为自变量(其赋值方式见表 3),进行多元线性逐步回归分析,二元以上无序分类变量经过哑变量处理后放入方程,进入方程和排除方程的检验水准分别为 0.05 和 0.10,结果见表 4。从表 4 可见,进入回归方程的变量有家庭所在地、工作时间、性别、工作科室以及独生子女,  $R^2 = 0.277$  ( $P < 0.001$ ),即可解释因变量的程度为 27.7%。

表 3 自变量赋值方式

变量	赋值方式
性别	男 = 1, 女 = 2
年龄(岁)	< 20 = 1, 20 ~ 25 = 2
工作时间(个月)	3 ~ 6 = 1, 7 ~ 12 = 2
是否独生子女	是 = 1, 否 = 2
家庭所在地	本地 = 1, 外地 = 2
月收入情况(元)	< 3000 = 1, 3000 ~ 4999 = 2, ≥ 5000 = 3
医院所在地	广西 = 1, 广东 = 2
工作科室	内科 = 1, 外科 = 2, 急诊 = 3

表 4 影响广州及桂林市新护士转型冲击因素的多元线性逐步回归分析 (n = 200)

变量	回归系数	标准误	标准化回归系数	t	P
常量	51.144	9.531	-	5.366	< 0.001
家庭所在地	15.047	2.417	0.385	6.225	< 0.001
工作时间	-7.417	2.341	-0.196	-3.169	0.002
性别	-11.513	3.218	-0.248	-3.577	< 0.001
工作科室	6.955	1.786	0.262	3.894	< 0.001
独生子女	6.654	2.740	0.162	2.428	0.016

注:  $R = 0.526$ ,  $R^2 = 0.277$ ;  $F = 12.324$ ,  $P < 0.001$

3 讨论

3.1 广州及桂林市新护士转型冲击总体为中等偏高水平

转型冲击是指个体由已知角色转型为陌生角色时,受角色、关系、知识及责任的影响而产生的一种迷茫、困惑、怀疑及定位不明的感受和体验<sup>[2]</sup>。本研究结果显示,200 名新护士转型冲击总分为

( $82.88 \pm 18.96$ )分,指标值为61.39%,说明新护士转型冲击总体为中等偏高水平,这与相关研究结果一致<sup>[7-9]</sup>。本研究结果显示,转型冲击评价量表4个维度中,身体维度的指标值最高,为67.67%,表明新护士在从学校到临床,从学生到新护士的环境和角色转变中身体方面受到的冲击最强烈。原因可能是护理工作量大、任务繁重、经常加班和值夜班,导致新护士体力严重透支,产生一系列躯体疲惫、睡眠障碍、精力减退等症状。其次为知识和技能维度和心理维度,指标值分别为61.60%和60.95%,与新护士在校期间所学的理论知识与临床实际脱节,以及在校实践操作机会少,导致实践技能较差和心理适应能力较差有关。本结果还显示,新护士社会文化与发展维度,指标值最低,为57.03%,可能与在校期间,新护士已接受了与护理相关的社会文化与发展的相关信息,也有可能医院对新护士这方面的要求不高有关。

### 3.2 广州及桂林市新护士转型冲击影响因素

**3.2.1 性别** 本研究结果表明,新护士中女性在转型冲击中承受到压力大于男性。男性在体力、精力、逻辑思维、应急能力等方面较女性有更强的优势<sup>[10]</sup>。护理工作是一项高风险、高强度工作,男性一般身体健壮、精力充沛,能很好地适应高强度的护理工作,而女性护士由于本身身体的原因面对高强度的工作往往有时会力不从心,多方因素的作用影响了女性护士的生理、心理<sup>[11]</sup>,导致其在转型冲击中承受较大的压力。由此提示,护理管理者应重视女性新护士的需求,给予她们充分理解和支持,生活和工作上多关心和指导,提高其适应能力和学习能力,从而帮助她们顺利转型。

**3.2.2 工作时间** 本调查发现,工作时间是新护士转型冲击的主要影响因素,而且3~6个月新护士转型冲击程度高于7~12个月。分析原因可能与刚毕业的新护士要面对各方面的压力,如经验和知识储备不足,担心工作出现差错,工作依赖性强和独立完成较难的护理项目时缺乏信心等有关<sup>[12]</sup>。由此提示,护理管理者应特别关注入职时间较短的新护士,针对她们的个体差异因材施教,改善其存在缺点和薄弱环节,培养独立分析问题和解决问题的能力<sup>[13]</sup>,从而帮助新护士更好更快地适应新的工作环境。

**3.2.3 独生子女及家庭所在地** 本研究结果表明,非独生子女、家在外地的新护士转型冲击程度高于独生子女及家在本地者。可能与非独生子女和家在外地的新护士多来自于经济不发达地区或经济条件相对一般的家庭,选择护理专业的原因是父母意愿或容易就业,故更担心表现不好让护长、家长失望以及不能较快适应新的工作和生活环境有关。由此提示,护理管理者应帮助她们适应新的工作环境和生活环境,加强新护士与科室同事、医生等的联系,增强其自信心从而提高她们的工作积极性。

**3.2.4 所在科室和收入** 本研究结果表明,新护士所在科室也是影响其转型冲击的主要因素,并且内科新护士转型冲击评价量表得分低于外科和急诊科新护士得分,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ )。这可能由于急诊科是医院救治急危重患者的主要场所,专科性强、紧急状况多、患者背景复杂,需随时准备应对各种突发状况<sup>[15]</sup>;外科相对内科工作负荷重、节奏快,需要协调的关系复杂,这些工作特点都会成为影响新护士转型冲击的因素。文献报道<sup>[10]</sup>,新护士对工作科室的喜欢程度越低,其工作压力越大,满意度越低,所以其转型冲击程度越高。由此提示,护理管理者应根据新护士身体素质、性格特征及个人意愿科学地为新护士分配科室。本研究还发现,个人月收入也对新护士转型冲击有影响。有研究报道<sup>[15-16]</sup>,离职新护士中有86%以上认为收入过低,无法满足个人需求。护理管理者应注意改善新护士的福利待遇和薪酬;同时积极引导和启发新护士对工作的热爱,培养其职业规划的意识,开展典范学习,使其体会到护理工作的价值<sup>[17]</sup>。

**3.2.5 医院所在地** 本调查还发现,桂林市新护士转型冲击评价量表得分为( $73.64 \pm 16.22$ )分,而广州市新护士为( $91.74 \pm 17.05$ )分,差异有统计学意义( $P < 0.05$ ),桂林市新护士转型冲击程度低于广州市新护士。分析其可能的原因如下:相对于桂林市,广州市处于经济发达地区,患者对护理工作的期望值及要求更高;同时,本次调查抽取的广州市三级甲等综合医院均为医科大学的附属医院,凭借其雄厚的医疗技术和优秀的护理服务吸引大量的病源,因此新护士承受更大的工作压力;频繁的夜



班、各种质量检查、操作培训考试及复杂的人际关系等,叠加的压力可能造成新护士转型冲击得分偏高。由此提示,经济发达地区的护理管理者,应多了解新护士在工作中的需求和困难,减轻新护士的工作压力,提高其满意度。

#### 4 结论

本结果表明,广州及桂林两市新护士转型冲击程度较高,影响新护士转型冲击的因素较多,包括家庭所在地、工作时间、性别、所在科室以及是否独生子女。提示护理管理者应重视家在外地、非独生子女新护士的培养,关注入职时间较短及女性新护士护士转型冲击情况,采取有效的措施以降低新护士转型冲击程度。目前,国内针对新护士转型冲击方面的研究还比较少,也没有全国常模作为参考。本研究调查的样本量还不够大,调查的范围仅限于广州市和桂林市,有待于在以后的研究中加强多中心协作,加大样本量进行深入细致的调查分析。

#### 参考文献:

- [1] 张含凤,李秋洁,吕冬梅. 新毕业护士角色转变的研究进展[J]. 中华护理杂志,2011,46(11):1142-1145.
- [2] Duchscher JEB. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses[J]. J Adv Nurs,2009,65(5):1103-1113.
- [3] Halfer D,Graf E,Sullivan C. The organizational impact of a new graduate pediatric nurse mentoring program [J]. Nurs Econ,2008,26(4):243-249.
- [4] Altier ME,Krsek CA. Effects of a 1-year residency program on job satisfaction and retention of new graduate nurses[J]. J Nurs Staff Dev,2006,22(2):70-77.
- [5] Alfonso S,Fred H. Analyzing job mobility with job turnover intention:an international comparative study [J]. J Econ Issue,2004,38(1):130-137.
- [6] 薛友儒,林平,高学琴,等. 新护士转型冲击评价量表的编制及信效度检验[J]. 中华护理杂志,2015,50(6):674-678.
- [7] Hasson F,McKenna HP,Keeney S. Delegating and supervising unregistered professionals: the student nurse experience[J]. Nurse Educ Today,2013,33(3):229-235.
- [8] 于力,李灿. 新护士离职原因调查[J]. 中国护理管理,2013,13(12):74-76.
- [9] Dyess SM,Sherman RO. The first year of practice: new graduate nurses' transition and learning needs[J]. J Contin Educ Nurs,2009,40(9):403-410.
- [10] 魏丽君,黄惠根,胡亚妮,等. 广东省三级综合医院男护士离职意愿的影响因素分析[J]. 中华护理杂志,2015,50(9):1079-1082.
- [11] 徐加加,黄惠根. 不同性别护士生活质量的调查分析[J]. 现代临床护理,2012,11(4):6-8.
- [12] 李益民,骆宏,陆俊,等. 聚焦模式培训对新护士自我效能感和入职焦虑及离职意愿的影响[J]. 护理与康复,2015,14(2):103-106.
- [13] 纪丹妮,郑小燕,陈翠,等. 导师责任制下肝胆外科新护士学习体验的质性研究[J]. 解放军护理杂志,2014,31(17):15-18.
- [14] 刘克英,谭芸,余晓婷,等. 急诊护士心理韧性现状调查及影响因素分析[J]. 护理学报,2013,20(10A):74-76.
- [15] 孙燕. 新护士离职原因调查分析[J]. 齐齐哈尔医学院学报,2015,36(15):2327-2328.
- [16] 于力,李灿. 新护士离职原因调查[J]. 中国护理管理,2013,12(15):74-76.
- [17] 黄蝶卿,王利平,申叶林. 护士长在护士职业生涯规划管理中的作用[J]. 现代临床护理,2009,8(3):55-57.

[本文编辑:郑志惠]

欢迎订阅《现代临床护理》杂志!