

规培护士职业韧性在临床归属感与职业认同感的中介效应分析

周欣可¹ 胡凯利² 胡嘉欣¹ 赖婷¹ 吴明珑²

【摘要】目的 探讨规范化培训护士职业韧性在临床归属感与职业认同感间的中介效应。**方法** 采用临床归属感量表、职业韧性量表和护士职业认同感量表对武汉市四所三级甲等医院的临床护士进行问卷调查。**结果** 312名规培护士临床归属感得分(106.53±38.37)分,职业韧性得分(66.14±23.57)分,职业认同感得分(105.73±29.90)分;规培护士的临床归属感与职业韧性、职业认同感均呈正相关($r=0.543, P<0.01; r=0.552, P<0.01$),职业认同感与职业韧性呈正相关($r=0.665, P<0.01$);职业韧性在临床归属感与职业认同感之间起部分中介作用,中介效应对总效应的贡献率为50.92%。**结论** 规培护士临床归属感对职业认同感有直接预测作用,职业韧性在临床归属感与职业认同感之间起部分中介作用,可通过提高职业韧性与临床归属感来增加规培护士的职业认同感。

【关键词】 规范化培训护士;职业韧性;临床归属感;职业认同;中介效应

Analysis of the Mediating Effect of Professional Resilience of Standardized Training Nurses between Clinical Belonging and Professional Identity. Zhou Xinke¹, Hu Kaili², Hu Jiaxin¹, Lai Ting¹, Wu Minglong². ¹School of Nursing, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China; ²Department of Orthopaedics, Tongji Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Corresponding author: Wu Minglong, E-mail: 1924212533@qq.com

【Abstract】 Objective To explore the mediating effect of professional resilience of standardized training nurses between clinical belonging and professional identity. **Methods** Clinical belonging scale, Occupational resilience scale, and Nurses' professional identity scale were used to survey clinical nurses in 4 tertiary hospitals in Wuhan. **Results** The clinical belonging score (106.53 ± 38.37), professional resilience score (66.14 ± 23.57), and professional identity score (105.73 ± 29.90) were obtained from 312 standardized training nurses. The clinical belonging of the nurses was positively correlated with the professional resilience and the professional identity ($r=0.543, P<0.01; r=0.552, P<0.01$), and the professional resilience and the professional identity were positively correlated ($r=0.665, P<0.01$). The professional resilience partially mediated the relationship between the clinical belonging and the professional identity, with a mediating effect contributing 50.92% to the total effect. **Conclusion** The clinical belonging of standardized training nurses has a direct predictive effect on professional identity, and professional resilience plays a partial mediating role between clinical belonging and professional identity. The professional identity of standardized training nurses can be increased by improving professional resilience and clinical belonging.

【Key words】 Standardized training nurses; Professional resilience; Sense of clinical belonging; Professional identity; Mediating effect

规范化培训护士(以下简称“规培护士”)是自院校毕业后新进入护理岗位的护士,需接受为期24个

月的专业培训方可正式成为一名合格的护士^[1]。规培护士不仅面临工作上的压力,心理上也承受着极大的冲击,导致新护士在一年内的离职率为27.6%^[2]。研究发现提升护士满意度可有效降低离职率,而职业韧性、职业认同感和临床归属感是提升满意度的主要因素^[3]。职业韧性是个体从变化的职业环境或逆境中恢复的能力,良好的职业韧性有助于积极面对逆境并获得自我成长,在新入职护士转型过程中

DOI: 10.3969/j.issn.1674-8573.2024.02.011

基金项目:华中科技大学同济医学院护理学院2022年度研究生教学改革研究项目(HLYJ202206)

作者单位:1. 华中科技大学同济医学院护理学院,武汉430030;2. 华中科技大学同济医学院附属同济医院骨科,武汉430030

通信作者:吴明珑, E-mail: 1924212533@qq.com

发挥重要作用^[4]。职业认同感包括主观上的自我感觉、经历以及对护理工作的积极思考及实践,良好的职业认同感能有效缓解职业倦怠,减轻工作压力和增加工作热情^[5],且与心理韧性呈正相关关系^[6]。归属感作为人的基本需求会对人的行为和思想产生影响,规培护士归属感低会降低对护理工作的认同度,导致对工作责任感不强、工作嵌入度低^[7]。目前尚无规培护士职业认同感与职业韧性关系的中介研究,本研究为进一步了解规培护士临床归属感、职业韧性与职业认同感的关系,提出“临床归属感对职业认同感有直接影响,且职业韧性可能是临床归属感和职业认同感的中介变量”的假设。

对象与方法

一、研究对象

2022年9月至2023年5月,采用便利抽样法选取武汉市四所三级甲等医院的规培护士作为研究对象。纳入标准:①取得护士执业资格证并已注册的规培护士;②工作时间不超过25个月;③知情同意且自愿加入本研究。排除标准:①不在岗时间超过3个月的规培护士;②规培前有工作经验的护士。根据结构方程模型分析对样本量的要求^[8],样本量取变量数的5~10倍且不少于200;本研究变量数为23个,估计样本量200~230,考虑20%问卷不合格率,最终确定样本量为200~276。

二、调查方法

使用问卷星问卷调查系统设计调查问卷,问卷指导语中包含知情同意书、研究目的和研究意义等。在取得护理部支持后,将问卷链接发送至各级规培护士联系群。为保证问卷填写质量只允许从微信作答,一个用户只作答一次,问卷填写完整才能提交,并剔除作答时间不足6 min的问卷。共回收问卷346份,剔除不符合要求的问卷34份,最终收集有效问卷312份,有效回收率为90.2%。

三、调查工具

1. 一般资料调查表 自行设计,包括年龄、性别、是否独生子女、婚姻状况、参加规培的时间、学历、科室、每月夜班数、薪酬满意度等。

2. 临床归属感量表 采用田靖等^[9]汉化的临床归属感量表,共34个条目,包含尊重、联系、效能3个维度。每个条目1~5分,得分越高表明临床归属感越好。量表内部一致性Cronbach's α 系数为0.986,各维度Cronbach's α 系数为0.946~0.970。

3. 职业韧性量表 采用由李霞^[10]本土化的职业

弹性量表,共21个条目,包含主动性、职业愿景、学习能力、成就动机、心理韧性和灵活性6个维度。采用Likert 5级评分法,从完全不符合~完全符合分别计1~5分,总分21~105分,分数越高表明职业韧性越强。量表内部一致性Cronbach's α 系数为0.978,各维度的Cronbach's α 系数为0.860~0.929。

4. 护士职业认同感量表 采用刘玲等^[11]编制的护士职业认同感评定量表,共30个条目,包含职业认知评价、职业社会支持、职业社交、职业挫折和职业反思5个维度。采用Likert 5级评分法,总分为30~150分,得分越高提示职业认同感水平越高。总分30~60分为低分组,61~90分为偏低组,91~120分为中等组,121~150分为高分组。量表内部一致性Cronbach's α 系数为0.980,各维度的Cronbach's α 系数为0.835~0.939。

四、统计学方法

采用SPSS 25.0(IBM公司,美国)进行数据统计分析。计数资料采用频数和百分比描述,符合正态分布的计量资料使用均值 \pm 标准差($\bar{x}\pm s$)描述;采用Pearson相关性分析对规培护士临床归属感、职业韧性和职业认同感进行相关性分析;采用AMOS 23.0(IBM公司,美国)分析职业韧性在临床归属感和职业认同感之间的中介作用,Bootstrap检验为5 000次。检验水准 $\alpha=0.05$,置信区间为95%。

结 果

一、研究对象一般资料

312名规培护士,男44人,女268人;年龄中位数为23岁(20~26岁)。学历:硕士5人,本科304人,专科3人。科室:外科113人,内科117人,妇科8人,儿科4人,肿瘤科9人,手术室6人,其他55人。2021年参加规培162人(51.9%),2022年参加规培141人(45.2%);134人(42.9%)每月夜班数为6~9个;128人(41.0%)对薪酬持一般态度,97人(31.1%)对薪酬持满意态度。

二、规培护士临床归属感、职业韧性和职业认同感得分

312名规培护士的临床归属感总分为(106.53 \pm 38.37)分,职业韧性总分(66.14 \pm 23.57)分,职业认同感总分为(105.73 \pm 29.90)分,各维度得分见表1。

三、规培护士临床归属感、职业韧性和职业认同感的相关性分析

规培护士的临床归属感与职业韧性、临床归属感与职业认同感、职业认同感与职业韧性的相关系

表 1 312 名规培护士临床归属感、职业韧性和职业认同感得分($\bar{x}\pm s$, 分)

项目	总得分	条目均分
临床归属感	106.53±38.37	3.13±1.13
尊重	47.02±17.29	3.13±1.15
联系	34.60±12.45	3.14±1.13
效能	24.92±9.19	3.11±1.15
职业韧性	66.14±23.57	3.15±1.12
主动性	18.84±6.99	3.14±1.16
职业愿景	9.49±3.59	3.17±1.20
学习能力	9.37±3.69	3.12±1.23
成就动机	9.67±3.53	3.22±1.18
心理韧性	9.49±3.65	3.16±1.21
灵活性	9.27±3.50	3.09±1.17
职业认同感	105.73±29.90	3.52±0.10
职业认知评价	31.65±9.19	3.52±1.02
职业社会支持	21.25±6.22	3.54±1.04
职业社交	21.09±6.25	3.51±1.04
职业挫折	21.11±6.20	3.52±1.03
职业反思	10.63±3.26	3.54±1.09

数分别为 0.543、0.552、0.665 (P 均 < 0.01)。

四、规培护士职业韧性对临床归属感与职业认同感的中介效应分析

采用 AMOS 23.0 以规培护士临床归属感为自变量,职业韧性为中介变量,职业认同感为因变量,构建结构方程模型(图 1),检验规培护士职业韧性的中介作用。研究中所构建的结构方程模型各拟合指数显示: $\chi^2/df=1.321$, $GFI=0.957$, $AGFI=0.939$, $TLI=0.996$, $CFI=0.997$, $IFI=0.997$, $NFI=0.986$, $RMSEA=0.032$, 各项指标均满足模型拟合指数要求^[12], 表明模型拟合良好。采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 分析法对数据进行中介效应检验, 设置对原始数据重复抽样 5 000 次。结果显示: 规培护士的

临床归属感既可以直接影响职业认同感,也可通过职业韧性对职业认同感产生间接影响,其中总效应值为 0.487,临床归属感对职业认同感的直接影响效应值为 0.239,占总效应值的 49.08%,而通过职业韧性间接影响的效应值为 0.248,占总效应值的 50.92%,并且直接效应和间接效应的上下限均不包含 0,并且总效应的上下限也不包含 0(表 2),说明职业韧性在临床归属感对职业认同感的预测过程中起到部分中介作用。

表 2 规培护士职业韧性在临床归属感与职业认同感的中介效应

效应关系	β 值	标准误	95% CI	效应占比
总效应	0.487	0.057	0.377~0.603	
直接效应	0.239	0.049	0.154~0.343	49.08%
间接效应	0.248	0.027	0.196~0.303	50.92%

讨 论

一、规培护士临床归属感、职业韧性、职业认同感现状

本研究调查发现,规培护士临床归属感总分为(106.53±38.37)分,处于中等偏低水平,这与刘丽娟等^[13]的研究结果相近。规培护士在培训期间需要在各科轮转^[1],不断适应新环境,进而产生巨大心理压力使归属感降低。其中,效能得分最低,说明规培护士在面对新事物和新挑战时缺乏自信心,其原因是规培护士入职时间短缺乏工作经验,导致信心的缺乏。有研究^[14]表明,积极的自身认知与自我调节、社会支持与认同对护士临床归属感有明显提升作用,可鼓励规培护士参与科室各项活动及各类专科会议、举办元认知研讨会等提升规培护士临床归属感。

规培护士职业韧性总分为(66.14±23.57)分,处于中等水平,高于房欣^[15]的调查结果,但低于罗仕妙

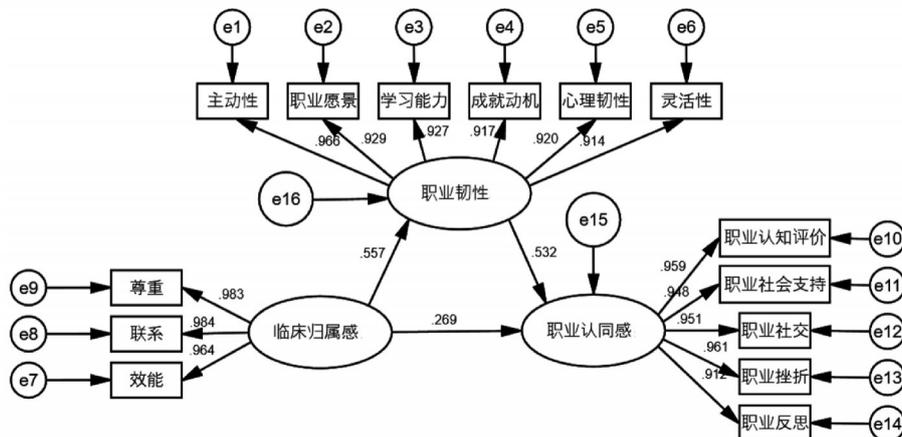


图 1 规培护士临床归属感、职业韧性对职业认同感的影响路径

等^[16]对新入职护士的调查结果,可能与调查群体不同有关。Barac^等^[17]的研究发现护士职业韧性是一个动态变化的过程,受工作时长、社会因素、工作制度、个体特质等因素影响^[18]。在培训过程中积极提升专业能力可有效增强护士自信,通过冥想、休闲运动等方式增加自身心理韧性。护理管理者可通过帮助规培护士提升沟通技巧,提供解决冲突的方法和组织宣泄情绪活动来提升其职业韧性^[19]。

规培护士职业认同感总分为(105.73±29.90)分,处于中等水平,与实习护生^[20]及临床护士^[21]的调查结果相似,说明护士的职业认同感并未因其身份的转变及专业知识的提升而出现提升,多与社会环境、个人特征与工作环境等相关^[22]。其中,职业社交得分最低,其原因是护士临床工作繁忙,人力资源紧张,无法在确保完成本职工作的前提下与同事或病人良好有效的沟通交流。护理管理者应鼓励规培护士与同事和病人积极沟通交流,通过增加规培护士主导的医疗活动,提升其职业认同感的同时提升病人及社会对护理行业的认同度^[23]。

二、规培护士临床归属感、职业韧性及职业认同感的相关性

本研究结果显示,临床归属感与职业认同感呈正相关($r=0.552, P<0.01$)。有研究^[24]发现较高的归属感会增加工作热情,产生更强的工作及学习动力,归属感得到满足就会对工作和生活产生积极的心理,提高应对压力和逆境的能力,而职业认同感作为一种心理体验会随心理变化而变化^[25],归属感得到满足则会促进积极的想法产生,职业认同感也会随之增强。职业认同感与职业韧性间呈正相关($r=0.665, P<0.01$)。职业韧性是个体面对职业困境或压力的适应能力,职业韧性的水平越高越能够主动调节压力和疲劳带来的不利影响,越能够以积极乐观的态度和行动去处理工作中的逆境^[26]。职业愿景在职业认同感中占重要位置,可以通过职业规划指导,开拓规培护士发展路径,展示成功案例等方法来提升规培护士的职业发展期望,以此增加其职业认同度。临床归属感与职业韧性间呈正相关($r=0.543, P<0.01$)。当规培护士在工作中感受到了足够的归属感,自我效能和被尊重感会随之提升,使其积极面对压力和困难,随着解决问题的能力不断提升和被尊重的心理得到满足,促使职业韧性不断加强。当规培护士积极面对工作中的压力时,其自信心和自尊会得到满足,对工作更加投入,并从工作中找到自身意义,职业认同感会随之上升^[27]。社会因素、个人

因素及专业因素是构成护士健康工作环境的三大因素,心理因素是个人因素的重要组成部分,临床归属感、职业韧性与职业认同感构成了护士的职业心理,三者均处于一种良好的状态时有利于护士职业发展的健康发展。规培护士的临床归属感、职业韧性与职业认同感的相关性提示在规培护士工作或培训时应重视人文关怀,通过访谈、组织交流会、举办专业活动的方式了解其心理状态与遇到困难,鼓励引导其提升自身专业能力、沟通能力及情绪控制力,及时调整相关培训方案有利于培训效果的提升^[28]。

三、规培护士职业韧性在临床归属感与职业认同感间存在部分中介效应

本研究显示,职业韧性在临床归属感与职业认同感之间起到部分中介作用,中介效应占总效应的50.92%,说明临床归属感可通过职业韧性间接影响职业认同感。职业韧性包含职业主动性维度,其主要反映人际方面的主动性。当规培护士在新环境中获得了足够的支持、关怀与尊重,个体归属感随之上升,而足够的归属感会提升对工作环境的满意度,会更积极的处理人际关系及工作困境,使得职业主动性增强从而提升职业韧性^[29]。对工作更加投入的护士可在工作中获得更多的满足感,并不会受其人格特征的影响。在组织支持度高的环境中,护士会对工作投入更多,使护士主动性得到提升,从而促进护士职业韧性的发展^[30]。管理者可通过加强给予新护士个人精神及物质的支持、营造支持性环境让护士感受到尊重从而促使其积极地投入到工作中,进而提升职业认同感。职业社交是职业认同感的重要组成部分,当个体在人际交往方面的主动性增加职业认同感也随之上升。心理韧性和职业韧性虽不是不同领域的韧性,但都是人面对困境的一种复原力^[31]。有研究^[7]表明,当护士拥有较高的心理韧性就有足够的信心和能力去面对工作逆境,提升护理工作的积极情绪,有利于职业认同感的提升。因此,护理管理者应注重构建和谐的工作环境,给予规培护士足够的支持与尊重,适当的访谈与同事间的休闲活动会使其获得更多的归属感。加强护理学生的心理韧性培养,积极开设人文心理健康课程或讲座,将护理专业与弹性培训计划联系起来,提高规培护士的学习参与度增强专业认同感,减少护理人员流失。

本研究结果显示,规培护士的临床归属感处于中等偏低水平,有较大的改善空间。职业韧性在规培护士临床归属感与职业认同感之间存在部分中介效应,可为医院管理者在制定规培护士培训及轮

转计划提供参考。但本研究调查仅局限于武汉四所三甲医院,结果可能存在一定偏倚,不能准确反映整个规培护士的情况,今后可扩大样本量,进行纵向研究及联合医院实施相应干预措施。

参 考 文 献

- [1] 国家卫生健康委办公厅关于印发《新入职护士培训大纲(试行)》的通知[EB/OL]. (2016-02-16) [2023-05-30]. <http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s3593/201602/91b5a8fa3c9a45859b036558a5073875.shtml?from=groupmessage&isappinstalled=1>.
- [2] Ulupinar S, Aydogan Y. New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: a descriptive study[J]. *J Nurs Manag*, 2021, 29(6): 1830-1840.
- [3] Zhang M, Zheng X, Chen C, et al. Role of patient safety attitudes between career identity and turnover intentions of new nurses in China: a cross-sectional study[J]. *Front Public Health*, 2022, 10: 981597.
- [4] 高翠利, 许开云. 新入职本科护士在规范化培训中心心理韧性的质性研究[J]. *当代护士(上旬刊)*, 2021, 28(5): 4-6.
- [5] 邵丹, 江春霞, 吴亚会, 等. 某军队医院护士工作压力、职业认同、职业倦怠的现状及其关系研究[J]. *海军医学杂志*, 2023, 44(6): 584-589.
- [6] 徐静岚. 新入职护士职业认同、临床归属感与离职倾向的关联性研究[D]. 杭州: 浙江中医药大学, 2019: 19-21.
- [7] 夏苗, 高玉玲. 护士心理韧性与职业认同的关系研究[J]. *皖南医学院学报*, 2021, 40(5): 483-485, 492.
- [8] 吴明隆. 结构方程模型: AMOS的操作与应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010: 8-11.
- [9] 田靖, 刘化侠, 宿婷, 等. 本科实习护生临床归属感与离职意愿的关系研究[J]. *中国高等医学教育*, 2017(10): 53-54.
- [10] 李霞. 职业弹性的结构研究及测量工具开发[J]. *管理学报*, 2011, 8(11): 1625.
- [11] 刘玲, 郝玉芳, 刘晓虹. 护士职业认同评定量表的研制[J]. *解放军护理杂志*, 2011, 28(3): 18-20.
- [12] Zimet GD, Powell SS, Farley GK, et al. Psychometric characteristics of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support[J]. *J Pers Assess*, 1990, 55(3-4): 610-617.
- [13] 刘丽娟, 韩扬扬, 赵玉荣, 等. 规范化培训护士临床归属感现状及其与工作嵌入的相关性研究[J]. *护理研究*, 2021, 35(15): 2772-2775.
- [14] Soltanian M, Payegozar R, Paran M, et al. The relationship between metacognitive beliefs with clinical belongingness and resilience among novice nurses in neonatal intensive care units[J]. *Nurs Res Pract*, 2023: 2949772.
- [15] 房欣. 护士职业韧性、职业认同与工作生活质量的相关性研究[D]. 长春: 长春中医药大学, 2022: 14.
- [16] 罗仕妙, 林美珍, 王慧欣, 等. 新入职护士自主学习能力在组织支持与职业韧性的中介作用[J]. *护理学报*, 2023, 30(9): 55-59.
- [17] Barać I, Prlić N, Plužarić J, et al. The mediating role of nurses' professional commitment in the relationship between core self-evaluation and job satisfaction[J]. *Int J Occup Med Environ Health*, 2018, 31(5): 649-658.
- [18] 李现红, 申艳, 咸亚静, 等. 低年资护士护理专业韧性发展模型: 一项扎根理论研究[J]. *中国护理管理*, 2022, 22(2): 172-179.
- [19] Phillips K, Knowlton M, Riseden J. Emergency department nursing burnout and resilience[J]. *Adv Emerg Nurs J*, 2022, 44(1): 54-62.
- [20] 吴杰毅, 肖康乐, 于森, 等. 心理韧性在实习护生工作场所欺凌与职业认同间中介效应[J]. *中国职业医学*, 2022, 49(2): 158-164.
- [21] 赵晗, 黄莉莎, 解晓光, 等. 呼吸治疗护士职业认同的现状调查[J]. *河北医药*, 2021, 43(14): 2206-2209.
- [22] Mao A, Lu S, Lin Y, et al. A scoping review on the influencing factors and development process of professional identity among nursing students and nurses[J]. *J Prof Nurs*, 2021, 37(2): 391-398.
- [23] 陈静, 于清, 齐芮宁. “互联网+护理服务”在北京地区的实践与思考[J]. *中国护理管理*, 2019, 19(7): 964-967.
- [24] Albloushi M, Ferguson L, Stampler L, et al. Saudi female nursing students experiences of sense of belonging in the clinical settings: a qualitative study[J]. *Nurse Educ Pract*, 2019, 35: 69-74.
- [25] 吴际军, 林琴, 付梦雪, 等. 我国首批安宁疗护试点城市安宁疗护护士职业认同的现状调查[J]. *中华护理杂志*, 2020, 55(8): 1229-1233.
- [26] 蒿若楠, 杨巧芳, 郑改改, 等. 心血管病专科医院护士留职意愿与工作韧性及专业自我概念的关系研究[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(10): 61-64.
- [27] 刘婷, 杨秀兰, 吴笛, 等. 唐山市在职护士职业认同现状及与心理弹性的关系[J]. *临床与病理杂志*, 2022, 42(11): 2769-2775.
- [28] 胡玉娜, 葛高琪, 邹辉煌, 等. 郑州市护理人员人文关怀能力现状及影响因素[J]. *中国健康心理学杂志*, 2022, 30(9): 1326-1331.
- [29] Lin Y, Chen Y, Peng Y, et al. Mediating role of resilience between learning engagement and professional identity among nursing interns under COVID-19: a cross-sectional study[J]. *Nurs Open*, 2023, 10(6): 4013-4021.
- [30] 王爱美, 王晓虹, 杜红霞, 等. 新入职护士安全行为现状及影响因素的路径分析[J]. *中华护理杂志*, 2022, 57(3): 318-325.
- [31] 李霞. 职业弹性的影响因素及影响程度探讨[J]. *兰州商学院学报*, 2013(6): 43-50.

(收稿日期: 2023-09-12)

(本文编辑: 孙琴)

引用格式

周欣可, 胡凯利, 胡嘉欣, 等. 规培护士职业韧性在临床归属感与职业认同感的中介效应分析[J]. *骨科*, 2024, 15(2): 159-163. DOI: 10.3969/j.issn.1674-8573.2024.02.011.