

新入职护士职业认同对转型冲击的影响*

陈玉梅 张 改[△] 李淑芳 康玉闻 黎庆卫
(佛山市中医院,佛山 528000)

摘要 **目的** 了解广东省新护士转型冲击现状,分析其职业认同水平对转型冲击的影响。**方法** 采用便利抽样方法选取广东省 10 家医院的 400 名新护士,应用新护士转型冲击评价量表、护士职业认同问卷、一般资料调查表进行测评。**结果** 新护士转型冲击量表得分为(102.03±8.55)分,各维度得分率在 67.75%~87.67%;新护士职业认同总分为(108.79±17.49)分。多元逐步回归分析显示,新护士的籍贯、职业认知评价、职业社会支持为转型冲击的影响因素。**结论** 新护士转型冲击水平处于中等水平,护理管理者应关注籍贯、职业认同对新护士转型冲击的影响,提高其职业认同,降低其新入职时的转型冲击水平,稳定护理队伍,提高护理质量。

关键词 转型冲击;新护士;影响因素;职业认同

中图分类号:R192.6 文献标识码:A 文章编号:1000-9760(2021)02-035-05

The impact of newly recruited nurses' career identity on transition shock

CHEN Yumei, ZHANG Gai[△], LI Shufang, KANG Yuwen, LI Qingwei
(Foshan Hospital of Traditional Chinese Medicine, Foshan 528000, China)

Abstract: Objective To understand the current situation of transition shock of newly recruited nurses in Guangdong Province and analyze the influence of new nurses' career identity on transition shock. **Methods** A convenience sampling method was used to select 400 new nurses from 10 hospitals in Guangdong Province, and the New Nurse Transition Shock Evaluation Scale, Nurse Professional Identity Questionnaire, and General Information Questionnaire were applied to measure the impact. **Results** The new nurses' transition impact scale score was (102.03±8.55), with the score rate of each dimension ranging from 67.75% to 87.67%; the total score of new nurses' professional identity was (108.79±17.49), which was at a medium level. Multiple stepwise regression analysis showed that new nurses' origin, career identity evaluation, and career social support were the influencing factors of transition shock. **Conclusion** The level of transition shock of new nurses is at a moderate level, and nursing managers should pay attention to the influence of origin and career identity on transition shock of new nurses. Meanwhile, nursing educators should intervene at the nursing student stage to improve nursing staff's career identity, reduce newly recruited nurses' transition shock, stabilize the nursing team, and improve the quality of nursing.

Keywords: Transition shock; New nurses; Influencing factors; Career identity

新护士即毕业工作 1 年以内的护士^[1]。新护士从学校走向工作岗位,自身角色发生了转型,与

之相对应,会产生较多的不适应,学者将其称之为转型冲击^[2-3]。转型冲击(transition shock)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^[4]。转型冲击会增加护士的离职率^[5]。因此,探究转型冲击的影响因素并进行干预对提高护理队伍的稳定性极为重要。近

* [基金项目] 2018 年市医学类科技攻关项目(2018AB001381); 佛山市科技创新项目(医学科技创新平台建设项目)(FS0AA-KJ218-1301-0015); 2018 年佛山市杰出青年医学人才项目

△ [通信作者] 张改, E-mail: 863698794@qq.com

年来国内外对转型冲击的影响因素进行了部分研究,包括学历、社会文化、知识储备等^[6],而有关职业认同是否影响新护士转型冲击水平目前尚未报道。职业认同是指个体对社会赋予职业角色的承认,自内心接受该职业,并对所从事职业的目的、社会价值及其他因素做出积极的感知和正面的评价^[7]。职业认同具有较强的可干预性。本研究拟探究新护士转型冲击的影响因素,并分析职业认同对其影响,为转型冲击的干预奠定理论基础。

1 资料与方法

1.1 一般资料

采用便利抽样的方法,于 2019 年 8 月-2019 年 12 月选取广东省 10 家医院的 400 名新护士。纳入标准:1)临床科室的新护士,持有中华人民共和国护士执照(简称护士执照);2)工作时间在 1 年之内;3)自愿参加,知情同意。排除标准:1)一年内在两家及以上医院工作过的新护士。2)离职、休假(时间>3 个月)的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 1)一般资料调查表。在查阅大量文献的基础上综合护理管理专家意见制定,内容包括年龄、性别、婚姻状况、民族、学历、工作时间、岗前培训时间、科室、月收入。2)新护士转型冲击评价量表。由薛友儒等编制^[8]。共包含 4 个因子、27 个条目,分别为身体方面(6 个条目)、心理方面(8 个条目)、知识和技能方面(5 个条目)、社会文化与发展方面(8 个条目),累积方差贡献率为 68.54%,Cronbach's α 系数为 0.918,项目间平均相关系数为 0.293,内容效度为 0.906。采用 Likert 5 分制,分为完全符合、基本符合、中等符合、基本不符合、完全不符合 5 个等级,分别赋值为 5、4、3、2、1 分。由于量表各维度的条目不同,最终采用得分率对量表得分进行换算,得分率=总体得分(或各维度得分)/量表满分(或各维度满分) \times 100%。总分 135 分,得分越高,表示转型冲击越严重。3)职业认同评定量表。该问卷由刘玲^[9]编制,该问卷内部一致性系数 0.938,折半信度 0.880。问卷包括职业认知评价、职业社会支持、职业社交技巧、职业挫折应对和职业自我反思 5 个维度共 30 个条目,采用 Likert 5 级计分法,分值范围在

30~150 分,得分越高说明护士职业认同水平越高。各维度得分=各维度所得总分/各维度条目数。

1.2.2 调查方法 征得资料收集单位和护理部的同意后,对广东省佛山市 10 家医院新护士采用一般资料调查表、新护士转型冲击评价量表、职业认同评定量表进行调查。调查前详细解释本次研究的目的及意义,征得研究对象同意后签署知情同意书。并向研究对象承诺量表及个人资料保密。问卷采用问卷星电子问卷的方式发放给护士。

1.3 统计学方法

采用 SPSS 21.0 进行数据分析。计数资料采用率或百分比表示,计量资料以 $\bar{x}\pm s$ 表示,单因素分析采用 t 检验或者 χ^2 检验,多因素分析采用多元线性逐步回归分析转型冲击影响因素。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料分析

本调查共收回问卷 420 份,剔除无效问卷 20 份,有效问卷为 400 份,回收有效率 95.23%。调查对象以三级甲等医院护理人员为主,其中男性 26 人,女性 374 人。单因素分析结果显示,性别、婚姻状况、籍贯、岗前培训时间、月收入是新护士转型冲击量表得分的影响因素。见表 1。

2.2 新护士转型冲击量表得分情况分析

新护士转型冲击总得分为(102.03 \pm 8.55)分,各维度得分率在 67.75%~87.67%。根据各维度得分率高低排序,分别为身体方面、知识和技能方面、社会文化与发展方面和心理方面。见表 2。

2.3 新护士职业认同与转型冲击相关分析

400 名新护士职业认同总分(108.79 \pm 17.49)分。各维度均分按照由高到低的顺序依次为职业认知评价、职业社交技能评价、职业自我反思、职业挫折应对、职业社会支持。职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能评价、职业挫折应对、职业自我反思与新护士转型冲击量表呈负相关。见表 3。

2.4 广东省新护士转型冲击影响因素分析

为进一步分析职业认同及一般资料对新护士转型冲击的影响,以 400 名新护士转型冲击水平为因变量,以单因素分析中有统计学意义的因素为自变量,性别(男=0,女=1)、婚姻状况(已婚=0,未婚=1)、籍贯(广东省=0,非广东省=1)、岗前培训

时间(1~2 周=0, 2~4 周=1)、月收入(2000~ = 0, 4000~ = 1)、职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能评价、职业挫折应对、职业自我反思), 进行多元线性逐步回归分析。分析结果显示, 籍贯、职业认知评价、职业社会支持依次进入回归方程。可解释新护士转型冲击的 83. 50%。见表 4。

表 1 不同因素新护士转型冲击量表得分比较(分, $\bar{x}\pm s$)

因素	n	得分	F/t	P
医院级别				
三级甲等医院	362	138. 26±4. 01	18. 45	0. 056
三级乙等医院	38	130. 20±2. 67		
性别				
男	26	125. 32±4. 02	25. 67	0. 048
女	374	139. 65±3. 79		
年龄/岁				
20~	362	132. 35±2. 69	7. 81	0. 381
25~	38	136. 43±3. 12		
婚姻状况				
已婚	18	139. 52±2. 76	35. 12	0. 039
未婚	382	129. 32±3. 62		
籍贯				
广东省	202	122. 63±2. 64	56. 03	0. 027
非广东省	198	138. 56±3. 41		
学历				
大专	183	132. 63±2. 51	29. 45	0. 439
本科	187	129. 65±4. 01		
硕士	30	123. 27±3. 69		
岗前培训时间/周				
1~	265	129. 45±3. 71	27. 50	0. 042
2~	135	120. 67±4. 08		
轮科时间/月				
1~	189	126. 06±2. 18	32. 80	0. 500
6~	211	134. 56±3. 13		
月收入/元				
2000~	168	133. 87±2. 10	29. 78	0. 034
4000~	232	127. 67±3. 19		

表 2 400 名新护士转型冲击评价量表得分情况

维度	得分	得分率	最高分	最低分
身体方面	26. 30±1. 36	87. 67	30	12
知识与技能方面	19. 25±1. 26	77. 20	25	13
社会文化与发展方面	23. 38±3. 26	73. 45	40	10
心理方面	27. 10±2. 67	67. 75	40	12
量表总分	102. 03±8. 55	75. 58	135	55

表 3 新护士职业认同与转型冲击的相关性分析(分, $\bar{x}\pm s$)

项目	总分	维度均分	转型冲击	
			r	P
职业认知评价	35. 67±2. 51	3. 96±0. 28	-0. 852	<0. 001
职业社会支持	12. 65±4. 08	2. 11±0. 68	-0. 947	<0. 001
职业社交技能评价	22. 3±3. 09	3. 72±0. 52	-0. 870	<0. 001
职业挫折应对	18. 5±4. 71	3. 08±0. 79	-0. 885	<0. 001
职业自我反思	19. 67±3. 10	3. 28±0. 52	-0. 780	<0. 001
总分	108. 79±17. 49	3. 63±0. 58	1. 000	<0. 001

表 4 新护士转型冲击影响因素回归多元线性逐步分析

自变量	偏回归系数	标准误	标准化回归系数	t	P
常数	8. 670	2. 076	—	3. 604	0. 001
籍贯	0. 379	0. 231	6. 322	8. 203	0. 024
职业认知评价	-3. 260	0. 154	5. 077	7. 410	0. 031
职业社会支持	-1. 091	0. 289	19. 043	6. 230	0. 004

注:表中仅列出差异有统计学意义(P<0. 05)的因素

3 讨论

3.1 广东省新护士转型冲击处于中等水平, 身体方面亟需关注

本文结果显示, 新护士转型冲击量表总得分为(102. 03±8. 55)分。国内学者薛友儒等调查黑龙江、山东等地新护士转型冲击总体得分为(126. 80±7. 485)分^[10], 湖北省等新护士的转型冲击水平为(93. 9±16. 69)分^[11], 本研究结果处于中等水平, 这可能与新护士转型冲击水平存在地区差异有关。由表 3 可见, 400 名新护士转型冲击评价量表 4 个维度中, 转型冲击维度得分最高的是身体方面, 与以往研究结果相一致^[12]。这可能与新护士在进入临床阶段后, 工作量大、任务繁重等导致新护士体力透支有关, 多项研究结果提示, 新护士身体方面对临床工作量的骤增不能很好地适应, 这与目前我国护理人力资源的不足有关。同时, 也建议现阶段的护理教育中, 增加护理人员的临床实践课程, 让护生阶段的护理人员能够尽早地接触临床, 适应临床节奏。

3.2 籍贯是新护士转型冲击水平的重要影响因素

本研究结果显示, 籍贯是新护士转型冲击的影响因素。由表 1 可见, 籍贯与医院所在地相同的护理人员其转型冲击显著低于籍贯与医院所在地不同的护理人员。这可能是由于我国不同省份, 其语言、文化等多个方面存在着差异^[13]。语言、文化的

差异导致护理人员与同事、患者沟通时甚为不便,也影响其与同事之间的关系,极大地阻碍了新护士的成长与发展,从而增加了新护士的转型冲击。同时,籍贯与工作地点不同的新护士其获得家庭支持、朋友支持的程度相对减低,这将加重其转型冲击水平。而研究显示新护士转型冲击是离职意愿的重要影响因素^[14],因此,护理管理者可关注此群体的新护士,指导其学习相关语言、文化,引导其融入新环境,缓解转型冲击水平。

3.3 职业认知评价越高,其转型冲击水平越低

职业认同是做好本职工作、达到组织目标的心理基础^[15]。本研究结果显示,400 名新护士职业认同总分为(108.79±17.49)分,处于中等水平,与李梦圆等研究结果相似^[16],表明现阶段护理人员的职业认同处于中等水平,仍需要进一步的提高。

由表 4 可见,职业认知评价是转型冲击的影响因素,职业认知评价得分越高,其转型冲击水平越低。职业认知是护士对护理专业的目的、意义及作用的想法,对护理工作的理解、信念和拥有护理及相关学科的知识等^[17]。研究显示,职业认知评价在护生阶段初步形成并逐步趋于稳定,因此,在护理教育体系中,将职业认知的教育寓于课程中,提高护生的职业认知评价,这将有利于缓解其毕业后的转型冲击水平,从而促进护理新生力量的稳定性^[18-20]。

3.4 职业社会支持有利于降低新护士转型冲击水平

职业社会支持指周围重要他人(如教师、父母、朋友、同学和其他人)对个人在职业发展方面所提供的支持,包括情感支持、信息支持和建议支持^[21]。本研究结果显示,职业社会支持是转型冲击的保护因素,即职业社会支持水平越高,其转型冲击水平越低。由表 3 可见,在 400 名新护士职业认同评定量表的 5 个维度中,职业社会支持维度的均分为最低分,这可能与新护士的社会支持系统不完善及其对社会支持的利用度不高有关^[22]。

面对困难或者压力时,新护士精神支持主要来自家人及同事,但是科室良好的氛围及高年资护理人员的帮助显著增加其社会支持水平^[23]。而一对一的导师制培养方式、护长的领导模式等能够直接影响新护士的社会支持水平^[24]。因此,建议护理管理者,可考虑将导师制培养逐步纳入至新护士的培养模式中,让新护士从学校走进工作的转型过程

中更为顺畅。作为科室管理者,护长努力营造良好的科室氛围,鼓励高年资护理人员帮、带新护士,这将有利于降低新护士的转型冲击水平。

综上所述,新护士作为护理队伍的新生力量,其培养及稳定性对于护理团队的发展甚为重要。广东省新护士转型冲击处于中等水平,籍贯、职业认知评价、职业社会支持为其影响因素,而目前有关新护士转型冲击的干预方案研究仍较少报道,因此,如何根据新护士转型冲击的特点,量身打造适合新护士特点的转型冲击干预方案将成为进一步研究方向。

参考文献:

- [1] 段莉,高云峰,耿艳霞,等.新毕业护士角色转换压力对其护理职业承诺的影响[J].解放军护理杂志,2019,36(3):51-54,92. DOI:10.3969/j.issn.1008-9993.2019.03.012.
- [2] 郭淑明,张智霞,燕媛媛.新入职护士心理承受力与职业获益感的相关性分析[J].中国临床护理,2020,12(5):465-468. DOI:10.3969/j.issn.1674-3768.2020.05.026.
- [3] Hasson F, McKenna HP, Keeney S. Delegating and supervising unregistered professionals: the student nurse experience[J]. Nurse Education Today, 2013, 33 (3): 229-235.
- [4] Duchscher JE. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses[J]. J Adv Nurs, 2009, 65 (5): 1103-1113. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x.
- [5] 陈冠燃,林平.新护士转型冲击、工作环境对其离职意愿的影响[J].中华现代护理杂志,2018,24(8):908-912. DOI:10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2018.08.010.
- [6] 李靖,王曙红,黄甜珍.新护士转型冲击现状及影响因素研究进展[J].护理研究,2020,34(11):1974-1978. DOI:10.12102/j.issn.1009-6493.2020.11.021.
- [7] 周西,杨惠云,杨滢,等.护士职业认同在职业获益感与工作投入的中介效应分析[J].护理学杂志,2019,34(17):51-54. DOI:10.3870/j.issn.1001-4152.2019.17.051.
- [8] 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. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2015.06.007.
- [9] 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. DOI:

10. 3969/j. issn. 1008-9993. 2011. 03. 006.

[10] 薛友儒,林平,刘丹,等. 三级医院新护士转型冲击现状的调查分析[J]. 中华现代护理杂志, 2015, 21(9): 993-996.

[11] 胡校云,孙爱玲,彭淑华. 新护士转型冲击状况与工作满意度的相关分析[J]. 护理学杂志, 2016, 31(15): 54-55, 67. DOI: 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2016. 15. 054.

[12] 刘洁,王影,魏琳,等. 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[J]. 现代临床护理, 2016, 15(9): 1-5. DOI: 10. 3969/j. issn. 1671-8283. 2016. 09. 001.

[13] 邹桂元,靳新霞,王爱革,等. 临床护士工作不安全感、领悟性社会支持与心理困扰的关系研究[J]. 中国实用护理杂志, 2019, 35(23): 1768-1772. DOI: 10. 3760/cma. j. issn. 1672-7088. 2019. 23. 002.

[14] 陈冠燃,林平. 新护士转型冲击、工作环境对其离职意愿的影响[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(8): 908-912. DOI: 10. 3760/cma. j. issn. 1674-2907. 2018. 08. 010.

[15] Aagaard K, Sørensen EE, Rasmussen BS, et al. Identifying nurse anesthetists' professional identity[J]. J Peri-anesth Nurs, 2017, 32(6): 619-630. DOI: 10. 1016/j. jopan. 2016. 08. 006.

[16] 李梦圆,李素云,喻姣花,等. 新护士规范化培训初期职业认同及留职意愿调查分析[J]. 护理学杂志, 2018, 33(17): 68-70. DOI: 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2018. 17. 068.

[17] 姚秀钰,程良,杨磊. 我国男护士执业现状和职业认知的调查分析[J]. 中国护理管理, 2020, 20(8): 1232-1235. DOI: 10. 3969/j. issn. 1672-1756. 2020. 08. 024.

[18] 吴琳凤,刘永兵,孙凯旋,等. 护理本科生职业态度及影响因素研究[J]. 护理管理杂志, 2019, 19(7): 500-504. DOI: 10. 3969/j. issn. 1671-315x. 2019. 07. 011.

[19] 白秀丽,贺燕,刘阳. 新护士规范化培训中职业认同与工作投入胜任力的现况调查[J]. 国际护理学杂志, 2019, 38(22): 3680-3682. DOI: 10. 3760 / cma. j. issn. 1673-4351. 2019. 22. 010.

[20] 钟焱. 高职院校护理专业大学生职业认同的培养现状[J]. 职业, 2019, (26): 48-49.

[21] 陈燕雅,齐蒙蒙,李泽楷. 护理本科生职业相关社会支持量表的编制及信效度检验[J]. 护理管理杂志, 2017(10): 723-726. DOI: 10. 3969 /j. issn. 1671-315X. 2017. 10. 014.

[22] 于明峰,刘于,汪晖. 新护士转型冲击与应对方式及社会支持的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(10): 83-85. DOI: 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2018. 10. 083.

[23] 欧阳静,顾颖,罗朝霞. 新入职护士规范化培训心理应激的质性研究[J]. 护士进修杂志, 2019, 34(22): 2061-2064, 2075. DOI: 10. 16821/j. cnki. hsjx. 2019. 22. 011.

[24] 邓秋,王留芳,李丹娜,等. 新入职本科护士实施双导师制个性化培训中期效果研究[J]. 护理学报, 2020, (16): 6-9. DOI: 10. 16460/j. issn1008-9969. 2020. 16. 006.

(收稿日期 2021-01-05)

(本文编辑:甘慧敏)

(上接第 034 页)

[18] 刘婷阳,邓桂元,赖娟. 冠心病支架植入术后患者运动恐惧调查及影响因素分析[J]. 齐鲁护理杂志, 2020, 26(8): 109-112. DOI: 10. 3969/j. issn. 1006-7256. 2020. 08. 038.

[19] 乔保俊,胡良晨. 卒中危险因素的研究与预防[J]. 济宁医学院学报, 2017, 40(5): 382-388. DOI: 10. 3969/j. issn. 1000-9760. 2017. 05. 016.

[20] Anderbro T, Amsberg S, Adamson U, et al. Fear of hypoglycaemia in adults with Type 1 diabetes [J]. Diabet Med, 2010, 27(10): 1151-1158. DOI: 10. 1111/j. 1464-5491. 2010. 03078. x.

[21] 郭玉茹,刘延锦,蔡立柏. 慢性腰痛患者恐动症影响因素的研究进展[J]. 中国护理管理, 2019, 19(4): 623-627. DOI: 10. 3969/j. issn. 1672-1756. 2019. 04. 029.

[22] 胡婧,李贤. 老年冠心病病人静态行为与冠状动脉病变的相关性研究[J]. 护理研究, 2020, 34(17): 3113-3116. DOI: 10. 12102/j. issn. 1009-6493. 2020. 17. 022.

(收稿日期 2020-12-21)

(本文编辑:甘慧敏)