

未来时间洞察力在新入职护士自我效能感与转型冲击中的中介作用

王悦¹, 栾晓嵘²

摘要:目的 探讨新入职护士的转型冲击与自我效能感之间的关系,以及未来时间洞察力在两者之间的中介作用。方法 采用便利抽样的方法抽取山东省临沂市 4 所三级综合性医院 405 名新入职护士为研究对象,选用自编一般人口学资料调查问卷、新护士转型冲击评价量表、一般未来时间洞察力问卷、一般自我效能感量表进行问卷调查。结果 本次新入职护士的转型冲击总体得分为 (81.60 ± 19.04) ,未来时间洞察力总分为 (56.14 ± 10.28) ,自我效能感总分为 (26.81 ± 6.41) 。转型冲击与未来时间洞察力、自我效能感呈负相关(均 $P < 0.01$);未来时间洞察力在自我效能感与转型冲击之间呈部分中介作用,效应比为 55.63%。结论 自我效能感可直接影响新入职护士的转型冲击,也可以通过未来时间洞察力间接影响转型冲击。

关键词:新入职护士; 转型冲击; 未来时间洞察力; 自我效能感; 中介效应

中图分类号:R47;R192.6;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.13.039

Mediating role of future time perspective in the relationship between self-efficacy and transition shock of novice nurses Wang Yue, Luan Xiaorong. Department of Nursing, Linyi People's Hospital, Linyi 276000, China

Abstract: **Objective** To explore the relationship between transition shock and self-efficacy of novice nurses, and the mediating role of future time perspective between them. **Methods** A total of 405 novice nurses from four tertiary general hospitals in Linyi city of Shandong Province were selected by convenience sampling method. The self-design demographic questionnaire, the Transition Shock of Newly Graduated Nurses Scale, General Future Time Perspective Questionnaire and Self-efficacy Scale were used for questionnaire survey. **Results** The novice nurses scored (81.60 ± 19.04) points in transition impact, (56.14 ± 10.28) points in future time perspective, (26.81 ± 6.41) points in self-efficacy. Transformation impact was negatively correlated with future time perspective and self-efficacy ($P < 0.01$ for both); future time perspective partially mediated the relationship between self-efficacy and transformation impact, and the effect ratio was 55.63%. **Conclusion** Self-efficacy can directly influence transformation impact perceived by novice nurses, and it can also indirectly influence transformation impact through future time perspective.

Key words: novice nurses; transition shock; future time perspective; self-efficacy; mediating effect

转型冲击(Transition Shock)是指护士由护生到临床护士角色转化期间所面临的知识、操作、人际沟通、责任等方面的影响而在身体、心理、技能、文化、社会等方面所面临的焦虑、怀疑、迷惘、困惑以及表述不清的个体感受和体验^[1]。新入职护士是指参加临床工作不足一年的护士^[2-3]。他们如果不能良好地应对转型冲击,则可能对个体生理、心理、社会等各方面造成一定的负面影响,甚至影响个体的成长与今后职业生涯的发展^[4]。既往研究发现,转型冲击受到工作环境、社会支持、医院政策、新护士培训等外部因素影响^[5],而针对新入职护士个体的内部因素研究较少。未来时间洞察力和自我效能都是关于个体内部自身属性的概念,对转型冲击水平有着重要作用。认知行为理论认为,在情绪、认知和行为三者当中,认知在其中扮演着协调和中介的作用,因此人们可以通过改变个体的认知来纠正不良的情绪和行为^[6]。未来时间洞察力是个体对自身发展潜在可能性的自我认知,新

入职护士通过改变其未来时间洞察力改变个体对未来的认知,从而使其对影响自身生活的因素及活动采取控制措施,进而降低转型冲击水平。基于此理论,本研究探讨未来时间洞察力在自我效能与新入职护士转型冲击间的中介作用,为新护士更好地完成护理学生到临床护士的角色转化,帮助新入职护士树立职业信心与信念,做好护理工作职业规划,发展护理队伍提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 采取方便抽样的方法,选取 2019 年 11 月至 2020 年 11 月山东省临沂市 4 所三级医院新入职护士 405 人为研究对象。纳入标准:注册在岗新护士;护理工作时间 ≤ 1 年;正式入职前无护理相关工作经验;自愿参加本研究。排除标准:进修护士。

1.2 调查工具

1.2.1 一般人口学资料 调查问卷在查阅相关文献的基础上,由研究者自行设计新入职护士的一般资料信息调查表,包括①基本人口学资料:性别、学历、年龄、婚姻状况、健康状况(根据新职工体检报告结果划分等级,入职体检报告内容包括检验科、影像检查、超声检查、外科查体 4 项,检查结果均正常为很好,1 项有异常为良好,2 项以上有异常为一般)。②专业相

作者单位:1. 临沂市人民医院护理部(山东 临沂,276000);2. 山东大学齐鲁医院

王悦:女,本科,主管护士

通信作者:栾晓嵘,luanxiong@163.com

收稿:2021-02-05;修回:2021-04-16

关资料:参加工作时间、工作科室、护理是否为从事职业的第一选择、劳动人事关系、夜班频次,以及对未来时间洞察力、自我效能、转型冲击 3 个概念的了解程度。

1.2.2 新护士转型冲击评价量表 由薛友儒等^[7]根据 Duchscher^[8]提出的转型冲击理论为概念框架编制,包括心理、社会文化与发展、知识和技能、身体 4 个维度,共 27 个条目,采用 Likert 5 级计分法,“完全不符合”计 1 分、“不大符合”计 2 分、“不确定”计 3 分、“比较符合”计 4 分、“完全符合”计 5 分,总分 27~135 分,得分越高代表新护士转型冲击水平越高。本研究测得量表的 Cronbach's α 系数为 0.801。

1.2.3 一般未来时间洞察力问卷 选用宋其争^[9]编制的一般未来时间洞察力问卷,该问卷有 20 个项目,包括目的意识、未来效能、远目标定向、未来意象和行为承诺 5 个维度。各项目采用 4 级评分,完全不符合计 1 分,有点符合计 2 分,比较符合计 3 分,完全符合计 4 分,总分 20~80 分,分值越高表明未来时间洞察力水平越高。本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.932。

1.2.4 一般自我效能感量表(General Self-Efficacy Scale, GSES) 采用中文版 GSES^[10],量表共包括 10 个题目,采用 4 级评分法,完全不正确计 1 分,有点正确计 2 分,多数正确计 3 分,完全正确计 4 分,总分 10~40 分,分值越高说明护士的自我效能水平越高。本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.837。

1.3 资料收集方法 采用问卷调查,以新护士科室为单位,由研究者现场发放纸质版问卷,发送问卷前说明此次调查的目的、意义、填写注意事项,在取得知情同意的前提下,匿名填写,问卷现场收回。共发放 418 份问卷,得到有效问卷 405 份,问卷有效回收率 96.89%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件对数据进行处理,计数资料用频数百分比表示、计量资料用均数±标准差表示,组间比较用 *t* 检验、方差分析,相关性分析用 Pearson 相关分析,采用 AMOS20.0 进行中介模型的构建,bootstrap 进行中介模型的显著性检验。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象一般资料及转型冲击情况 405 名新入职护士年龄 20~31(24.28±2.43)岁。转型冲击得分(81.60±19.04)分。不同特征护士转型冲击得分比较见表 1。

2.2 新入职护士转型冲击、未来时间洞察力、自我效能的相关性分析 未来时间洞察力得分为(56.14±10.28),自我效能感得分为(26.81±6.41),新入职护士未来时间洞察力与转型冲击呈负相关($r=-0.324, P<0.01$),自我效能与转型冲击呈负相关($r=-0.371, P<0.01$),自我效能与未来时间洞察力呈正相关($r=0.675, P<0.01$)。

表 1 不同特征护士转型冲击得分比较($n=405$)

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
性别				
男	79	77.91±19.01	-1.926	0.055
女	326	82.49±18.97		
年龄(岁)				
20~	256	80.22±18.80	1.837	0.161
25~	131	84.05±20.28		
30~31	18	83.39±9.45		
学历				
中专/职高	2	93.50±7.78	1.041	0.374
大专	197	80.28±19.76		
本科	201	82.92±18.25		
研究生	5	76.00±23.12		
未统计	1	80.00±10.00		
婚姻状况				
已婚	76	84.91±19.17	1.684	0.093
未婚	329	80.84±18.96		
健康状况				
很好	222	75.09±17.95	41.060	0.000
良好	83	84.35±16.58		
一般	100	93.77±16.78		
从事护理工作时间(月)				
<3	54	83.37±16.48	0.244	0.866
3~	84	82.13±19.44		
6~	15	80.93±18.99		
9~12	252	81.08±19.49		
未统计	1	80.00±10.00		
人事关系				
正式在编	129	84.48±17.69	2.406	0.092
合同制	266	80.11±19.39		
人事代理	10	84.20±23.57		
平均月收入(元)				
1000~	153	82.71±20.30	1.609	0.187
3000~	194	79.67±18.06		
5000~	38	84.18±20.03		
≥7000	20	86.95±15.09		
现工作科室				
内科病房	84	84.23±18.80	2.276	0.022
外科病房	81	86.52±18.68		
妇产科病房	19	78.12±17.46		
儿科病房	17	73.88±15.53		
急诊科	50	83.52±19.53		
ICU	63	76.51±16.93		
手术室	25	77.84±18.49		
门诊	10	85.30±21.21		
其他	56	79.11±21.21		
夜班(次/周)				
0	96	79.81±20.91	2.565	0.054
1	120	79.47±18.37		
2~	170	83.12±18.17		
>3	19	90.53±18.64		
每日工作时间(h)				
<6	9	70.22±14.96	16.373	0.000
6~	253	78.11±18.65		
≥8	143	88.49±18.00		
喜爱现在科室				
是	302	77.66±18.27	29.394	0.000
一般	96	92.74±16.58		
否	7	98.86±14.51		
热爱现在职业				
是	309	77.31±17.93	30.382	0.000
一般	91	95.50±15.77		
否	5	93.80±16.51		
对概念了解程度*				
不了解	108	90.19±18.23	21.186	0.000
有一点了解	190	80.90±18.42		
非常了解	107	74.18±17.60		

注: * 指未来时间洞察力、自我效能、转型冲击 3 个概念。

2.3 未来时间洞察力在自我效能和转型冲击中的中介作用

2.3.1 中介结构方程模型 本研究构建的结构方程模型包括 3 个潜在变量,其中自变量为自我效能、中介变量为未来时间洞察力,因变量为转型冲击(见图

1)。使用方差极大似然法对模型的参数进行检验,显示假设模型拟合较好: $\chi^2/df = 2.016$, $RMSEA = 0.050$, $AGFI = 0.906$, $IFI = 0.983$, $GFI = 0.952$, $CFI = 0.983$, $NFI = 0.967$ 。

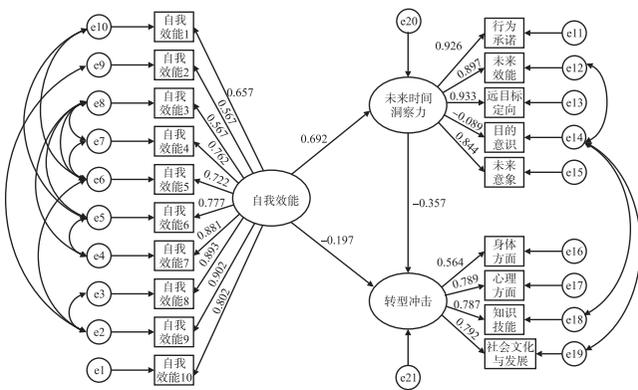


图 1 未来时间洞察力在自我效能和转型冲击中的中介结构方程模型

2.3.2 未来时间洞察力在自我效能和转型冲击之间的中介效应分析 采用 Bootstrap 分析方法,重复取样 2 000 次检验中介效应是否显著,置信区间设定为 95%,结果见表 2。总的间接效应是 -0.247,说明未来时间洞察力在自我效能和转型冲击之间起部分中介效应,间接效应在总效应所占的比例为 $0.247 / (0.247 + 0.197) \times 100\% = 55.631\%$,即自我效能作用于转型冲击的效应有 55.631%是通过未来时间洞察力起作用。

表 2 中介效应模型路径系数

路径效应	β	SE	95%CI	P
直接效应	-0.197	0.537	0.031~0.335	0.001
间接效应	-0.247	0.647	0.132~0.353	0.001
总效应	-0.444	0.542	0.292~0.526	0.001

3 讨论

3.1 新入职护士转型冲击现状 此次研究结果显示,405 名新入职护士的转型冲击总分(81.60 ± 19.04)分,与相关研究结果^[11-12]一致,低于该量表的开发者^[13]对 824 名新护士转型冲击现状的调查分析,这可能与调查医院所在地文化背景、医院政策、调查对象学历不同有关。不同的健康状况、工作科室、每日工作时间、对现在科室和职业的喜爱、对转型冲击概念了解程度,新护士的转型冲击水平存在差异。身体健康的新护士,有更多的精力投入到工作中,应对转型冲击压力的能力较强;热爱护理工作并喜爱现在科室的护士,工作中更有干劲,应对工作中各种问题的能力较强;本研究发现在儿科工作的护士转型冲击水平较低,可能是部分研究对象所在医院出台相关政策针对儿科护理工作者,在职称晋升、绩效分配、评先树优等方面有倾斜;每日工作时间较少的护士,有充足的时间休息和学习,其转型冲击水平较低。

3.2 自我效能对转型冲击的影响 本研究表明,自我效能负向预测新入职护士的转型冲击水平,即护士的自我效能水平越高,其转型冲击水平越低,这与相关研究相符^[14-15]。个体可以通过提高工作经历,临床经验,改变环境因素等,从而提高自我效能,新入职护士自我效能水平越高,其焦虑水平越低,工作适应能力越强,其受到的转型冲击水平越低。护理管理者要为新入职护士提供良好的学习环境和氛围,可通过多种途径增加新入职护士学习的机会,增强其业务能力、临床技能水平、交流能力,增强新入职护士对自身能力的信心。了解他们工作状态,发现其工作的薄弱环节,帮助其强化知识点,重建自信。此外,有计划地开展临床经验分享交流会、心理咨询辅导、标准化沟通培训、瑜伽体操等健身活动、厨艺插花等比赛活动等,提高新入职护士的融入感,帮助新入职护士缓解压力、提高业务、增强体质、陶冶情操,充实生活,改善工作态度,拥有良好心态,提高自我效能感。

3.3 未来时间洞察力在自我效能和转型冲击中的中介作用 本研究发现,自我效能可通过调节未来时间洞察力间接影响转型冲击水平。自我效能是一个人对影响自身生活的因素及活动采取措施加以控制的能力^[16]。自我效能水平越高的人,在面对问题时容易采取积极的应对措施^[17],其未来时间洞察力水平越高;未来时间洞察力可以帮助个体更好地面对未来,并为个体提供确定目标、制订计划、付诸行动的内在动力,进而对个体的发展产生影响。良好的未来时间洞察力有助于提高新入职护士学习和工作的积极性,提高其解决问题的能力,未来时间洞察力越强,越倾向于对未来提前认知并规划,因而能更好地指导当前行为^[18]。经常展望未来的人较安于现状或怀旧的人职业生涯适应水平要高^[19],而职业生涯适应水平越高,护士转型冲击水平越低^[20]。即未来时间洞察力较高的护士,其转型冲击水平越低,这与相关研究结果相符^[19-21]。

鉴于未来时间洞察力的中介作用,医院在新职工培训过程中应尽量采取措施,制订科学的培养方案,开展知识技能和职业规划相关培训,使新入职护士明确职业目标,更好地规划自己的工作、生活和学习,从而强化新入职护士的未来意识,提高其综合素质和能力,帮助新入职护士正确面对未来,提高未来时间洞察力和自我效能水平,降低转型冲击带来的负面影响,降低转型冲击水平,从而提高护士队伍的整体素质。

4 小结

本研究对新入职护士未来时间洞察力、自我效能感、转型冲击三者进行调查,结果自我效能可直接影响新入职护士的转型冲击,也可以通过未来时间洞察力间接影响转型冲击。使护理管理者认识到提高新入职护士自我效能感、未来时间洞察力,从而降低转型冲击,为帮助新入职护士尽快完成角色转化,良好适应新工作环境,完善未来职业规划,优化护士队

伍,提供理论依据。本研究为横断面研究,受限于人力、物力、时间等因素,研究恰逢新型冠状病毒肺炎疫情期间,未对新入职护士实施干预措施,研究方法单一,在今后的研究可纵向调查或者进行质性研究。其次,本研究的研究对象来自山东省临沂市的三级医院,受地域因素的影响,结果有一定的局限性,在以后的研究中可以进行多中心、大样本的研究。

参考文献:

[1] Duchscher J E B. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses [J]. *J Adv Nurs*, 2010, 65(5): 1103-1113.

[2] Winfield C, Melo K, Myrick F. Meeting the challenge of new graduate role transition: clinical nurse educators leading the change [J]. *J Nurses Staff Dev*, 2009, 25(2): E7-E13.

[3] 欧美军,李乐之,张慧琳,等. 新入职护士核心能力现状调查 [J]. *护理学杂志*, 2015, 3(1): 49-51.

[4] Zhang Y, Qian Y, Wu J, et al. The effectiveness and implementation of mentoring program for newly graduated nurses: a systematic review [J]. *Nurs Educ Today*, 2016(37): 136-144.

[5] 段梁媛,程莉. 新护士转型冲击的研究进展 [J]. *中国护理管理*, 2019, 19(8): 895-898.

[6] 高华华. 认知行为理论视角下少年儿童礼仪教育研究 [D]. 新乡:河南师范大学, 2017.

[7] 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.

[8] Duchscher J E B. Critical thinking: perceptions of newly graduated female baccalaureate nurses [J]. *J Nurs Educ*, 2003, 42(1): 14-27.

[9] 宋其争. 大学生未来时间洞察力的理论和实证研究 [D]. 重庆:西南师范大学, 2004.

[10] Zhang J X, Schwarzer R. Measuring optimistic self-beliefs: a Chinese adaptation of the General Self-efficacy Scale [J]. *Psychologia*, 1995, 38(3): 174-181.

[11] 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.

[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.

[13] 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.

[14] 钟新娥. 新入职护士转型冲击对工作适应障碍的影响 [J]. *护理学杂志*, 2017, 32(6): 67-69.

[15] 罗兰,刘思维,陈阳广,等. 新护士生涯适应力对其转型冲击的影响 [J]. *中华现代护理杂志*, 2016, 22(21): 2971-2974.

[16] Bandura A, Adams N E, Beyer J. Cognitive processes mediating behavioral change [J]. *J Psychol*, 1977, 35(3): 125-139.

[17] 黄小洁. 从时间管理到时间洞察力: 一般自我效能感的中介作用 [D]. 呼和浩特:内蒙古师范大学, 2016.

[18] 周方. 大学生未来时间洞察力、成就目标定向与学习投入的关系 [D]. 成都:四川师范大学, 2015.

[19] Zacher H. Individual difference predictors of change in career adaptability overtime [J]. *J Vocat Behav*, 2014, 84(2): 188-198.

[20] 马田. 硕士学历新护士自我职业生涯管理与转型冲击的相关性研究 [D]. 太原:山西医科大学, 2020.

[21] Zacher H. Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability [J]. *J Vocat Behav*, 2016, 92(1): 105-115.

(本文编辑 钱媛)

(上接第 16 页)

[13] 胡绣华,封红伟,鲁娟. 产妇产后初期抑郁状况及影响因素 [J]. *中国健康心理学杂志*, 2018, 26(2): 194-197.

[14] Wang Y Y, Hui L, Wang Y J, et al. Living with parents or with parents-in-law and postpartum depression: a preliminary investigation in China [J]. *J Affect Disord*, 2017, 218: 335-338.

[15] Lindahl V, Pearson J L, Colpe L. Prevalence of suicidality during pregnancy and the postpartum [J]. *Arch Womens Ment Health*, 2005, 8(2): 77-87.

[16] Miller S, Abalos E, Chamillard M, et al. Beyond too little, too late and too much, too soon: a pathway towards evidence-based, respectful maternity care worldwide [J]. *Lancet*, 2016, 388(10056): 2176-2192.

[17] Shaw D, Guise J M, Shah N, et al. Drivers of maternity care in high-income countries: can health systems support woman-centred care? [J]. *Lancet*, 2016, 388(10057): 2282-2295.

[18] World Health Organization. WHO recommendations on antenatal care for a positive pregnancy experience [S].

Geneva: World Health Organization, 2016.

[19] 金莉,方美丽,娄凤兰. 初产妇及其配偶心理健康水平和相关性分析 [J]. *护理学杂志*, 2008, 23(8): 62-63.

[20] Shorey S, Yang Y Y, Ang E. The impact of negative childbirth experience on future reproductive decisions: a quantitative systematic review [J]. *J Adv Nurs*, 2018, 74(6): 1236-1244.

[21] WHO. WHO recommendation: intrapartum care for positive childbirth experience [S]. Geneva: World Health Organization, 2018.

[22] Martin C H, Fleming V. The Birth Satisfaction Scale [J]. *Int J Health Care Qual Assur*, 2011, 24(2): 124-135.

[23] Ing-Marie C, Ziegert K, Nissen E. The relationship between childbirth self-efficacy and aspects of well-being, birth interventions and birth outcomes [J]. *Midwifery*, 2015, 31(10): 1000-1007.

[24] 李锐. 心理护理干预对初产妇分娩疼痛及焦虑心理的影响 [J]. *中国医药科学*, 2016, 6(2): 95-97.

(本文编辑 钱媛)