

抗逆力和个人组织契合在新护士转型冲击与职场适应度间的链式中介效应分析

王硕¹, 朱宁², 房晓杰³, 魏玉莲³, 马俊杰¹, 张立瑶³

摘要:目的 了解新护士的职场适应度,探讨转型冲击、抗逆力、个人组织契合与新护士职场适应度的关系,为促进新护士职场适应、稳定护理队伍提供参考。方法 便利抽取山东省 5 所三级甲等医院的 368 名新护士为研究对象,采用一般资料调查问卷、医护人员抗逆力量表、护士个人—组织契合评估量表、新护士转型冲击量表和护士职场适应度量表进行调查。结果 新护士职场适应度总分为 (65.90 ± 10.71) 分,转型冲击总分为 (80.34 ± 22.87) 分,抗逆力总分为 (71.18 ± 12.56) 分,个人组织契合总分为 (159.64 ± 28.82) 分。转型冲击对职场适应度的间接效应成立,总的间接效应为 -0.161 ;抗逆力的部分中介效应占总效应的 25.41%;抗逆力和个人组织契合在转型冲击与职场适应度之间的链式中介效应占总效应的 12.12%。结论 新护士职场适应度处于中等偏上水平,抗逆力和个人组织契合在新护士转型冲击与职场适应度间发挥链式中介作用。护理管理者应重视并采取相应措施减轻新护士的转型冲击,积极培养其抗逆力,增强其个人与组织契合水平,进而提高其职场适应度。

关键词:新护士; 转型冲击; 抗逆力; 个人组织契合; 职场适应度; 链式中介效应
中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.09.053

Transition shock and workplace adaptability in newly graduated nurses: multiple mediating roles of resilience and person-organization fit Wang Shuo, Zhu Ning, Fang Xiaojie, Wei Yulian, Ma Junjie, Zhang Liyao. Emergency Department, Zibo Central Hospital, Zibo 255036, China

Abstract: **Objective** To understand workplace adaptability of newly graduated nurses, to explore the relationships among transition shock, resilience, person-organization fit and workplace adaptability, and to provide reference for promoting workplace adaptability of newly graduated nurses and stabilizing nursing team. **Methods** A total of 368 newly graduated nurses from 5 class A tertiary hospitals in Shandong Province were selected by convenience sampling method. A self-designed sociodemographic questionnaire, the Medical Staff Resilience Scale, Person-Organization Fit Assessment Scale for Nurses, Transition Shock Scale of Newly Graduated Nurses, and Nurses' Workplace Adaptability Scale were used for survey. **Results** The sample scored (65.90 ± 10.71) on workplace adaptability, (80.34 ± 22.87) on transition shock, (71.18 ± 12.56) on resilience, and (159.64 ± 28.82) on person-organization fit. The indirect effect of transition shock on workplace adaptability was identified, and the total indirect effect value was -0.161 . Resilience accounted for 25.41% of the total effect. The chain-mediating effect of resilience and person-organization fit on the relationship between transition shock and workplace adaptability accounted for 12.12% of the total effect. **Conclusion** Newly graduated nurses report moderate to high level of workplace adaptability, resilience and person-organization fit play a chain-mediating effect on the relationship between transition shock and workplace adaptability. Nursing managers should take targeted measures to reduce transition shock of newly graduated nurses, enhance their resilience and person-organization fit level, thus to improve their workplace adaptability.

Key words: newly graduated nurses; transition shock; resilience; person-organization fit; workplace adaptability; chain-mediating effect

新护士指毕业后参加临床工作 1 年内的护士^[1]。《新入职护士培训大纲(试行)》明确指出要加强新护士的角色心理和角色适应,做好新护士的工作应激和心理保健工作^[2]。职场适应度(Workplace Adaptability)是在工作中适应相关环境规范,并建立起和谐

关系的能力,就护理工作而言,职场适应度影响护士的工作积极性和职业体验,进而影响医院护理队伍的稳定性和护理质量^[3]。既往研究报道,新护士年轻、职业定位不准、临床工作适应能力不同且处于第 1 年规范化培训阶段,存在不同程度的职场适应不良,新护士职业生涯首年流失率可达 4%~54%^[4-5]。转型冲击(Transition Shock)是新护士由学生角色转变为护士角色时,受知识、责任、角色及关系的影响而在身体、心理、知识与技能、社会文化与发展方面产生迷茫、怀疑、困惑及定位不明的感受和体验^[6]。研究表明,新护士转型冲击与工作适应障碍呈显著正相关^[7]。抗逆力(Resilience)是个体在面临逆境、创伤

作者单位:淄博市中心医院 1. 急诊科 3. 护理部(山东 淄博,255036);
2. 淄博市妇幼保健院保健部
王硕:女,硕士,护师
通信作者:房晓杰,fxj.0828@163.com
科研项目:2020 年淄博市重点研发计划(政策引导类项目)(2020ZC010221)
收稿:2021-12-06;修回:2022-01-24

或重大突发事件压力下的积极心理资源,是从受挫后回弹和恢复的一种能力^[8]。抗逆力理论认为,个体在成长过程中并不能避免风险,却能在不良经验后重新建立起平衡,通过保护因素缓解或降低风险因素的负面影响,促进个体正常发展,故高抗逆力水平的护士能够更好地适应职场中的压力和挑战^[9]。个人组织契合(Person-Organization Fit)主要描述个体与所属组织在文化、价值观、目标追求和知识能力等方面的一致性、互补性和吻合性程度^[10]。个人组织契合理论强调个体的能力与特定岗位要求及其内在特征与组织潜在特征的匹配程度,且这种契合会对个人及组织带来正面效益,促进个体职业成长,降低离职意愿,满足组织发展需求并提升组织整体绩效^[11]。职业建构理论认为,个体在职业发展过程中应对困难和挑战的能力直接影响适应结果,个体与环境的契合度反映适应结果,适应结果与职业适应性呈正相关^[12]。本研究旨在探讨转型冲击、抗逆力、个人组织契合与职场适应度之间的作用机制,为制订针对性干预措施以提升新护士职场适应度提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于2021年10月选取山东省5所三级甲等医院的新护士为研究对象。纳入标准:①取得护士执业资格证书的临床在职注册护士;②应届毕业生;③入职时间3~12个月;④自愿参加本研究。排除标准:①外来进修护士;②既往有临床工作经历,如工作后再全日制学习;③因各种原因(如疾病、家庭或其他个人原因等)不在岗。根据多因素研究中样本量至少为自变量数目5~10倍的粗略估计方法^[13],本研究自变量共28项,同时考虑10%~20%的失访率,估计样本量为156~350例。本研究通过淄博市中心医院医学科学研究伦理委员会审核批准(202109001)。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查问卷 自行设计,包括年龄、性别、学历、婚姻状况、家庭所在地、入职时间、聘用形式、目前所在科室、是否参加了岗前培训、岗前培训的时间、每月夜班频次、对护理职业的满意度、对目前所工作科室的满意度、对目前收入的满意度。

1.2.1.2 新护士转型冲击评价量表 由薛友儒等^[14]于2015年编制,包括身体(6个条目)、心理(8个条目)、知识和技能(5个条目)以及社会文化与发展(8个条目)4个维度。采用Likert 5级评分法,从“完全不符合”到“完全符合”分别计1~5分,得分范围27~135分,得分越高表明转型冲击越大。各维度分数均值<2.17分为较低水平,2.17~3.83分为中等水平,>3.83分为高等水平。本研究中该量表Cronbach's α 系数为0.971。

1.2.1.3 医护人员抗逆力量表 由朱厚强等^[8]于2016年编制,包括决策应对(6个条目)、人际联结(4个条目)、理性思维(4个条目)、柔性自适(4个条目)4个维度。采用Likert 5级评分法,从“完全不同意”到“完全同意”依次计1~5分,得分范围18~90分,总分越高说明抗逆力越好,应对挫折的心理保护资源越强。本研究中该量表Cronbach's α 系数为0.976。

1.2.1.4 护士个人—组织契合评估量表 由向御婷等^[15]于2019年编制,包括价值观契合(22个条目)、个人需求—组织供给(10个条目)、个人能力—组织需求(8个条目)3个维度。采用Likert 5级评分法,从“非常不符合”到“非常符合”依次计1~5分,得分范围40~200分,总分越高表明个体与组织的契合度越好。本研究中该量表Cronbach's α 系数为0.890。

1.2.1.5 护士职场适应度量表(Nurses' Workplace Adaptability Scale, NWAS) 该量表由Fujimoto等^[16]编制,刘丽丽等^[17]引进并进行翻译修订。中文版量表包括工作环境与氛围(11个条目)、与上司的关系(4个条目)、业务自主(2个条目)3个维度,共17个条目。采用Likert 5级评分法,从“完全不符合”到“完全符合”分别计1~5分,总分17~85分,总分越高表明护士的职场适应度越好。本研究中该量表Cronbach's α 系数为0.949。

1.2.2 调查方法 将编辑好的问卷录入问卷星软件生成链接,征得各医院护理部/科研处同意,通过微信平台将问卷链接发给相关负责人,由其转发至新护士管理群,通过电话和微信对问卷中有疑问的问题进行统一解答。为保证问卷填写质量和完整性,所有题目均被设置为必答题,且设置同一IP地址和微信号只能提交1次问卷。调查前向新护士介绍本研究的目 的及意义,告知其问卷填写要求及注意事项,取得知情同意和配合。实际回收问卷376份,经研究者反复核对有效问卷368份。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS25.0软件进行Pearson相关性分析;运用AMOS23.0软件构建结构方程模型进行路径分析,Bootstrap方法进行中介效应检验。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象的一般资料 368名新护士中,男62人,女306人;年龄20~31(23.10 $\pm$ 2.13)岁。学历:大专104人,专升本24人,本科220人,硕士及以上20人。婚姻状况:未婚336人,已婚32人。家庭所在地:本市228人,其他城市140人。入职时间:4~6个月198人,7~9个月96人,10~12个月74人。聘用形式:临时工10人,合同工212人,人事代理82人,正式编制64人。目前所在科室:急诊科16人,ICU56人,内科102人,外科92人,妇产科14人,儿科22人,手术室34人,其他(消毒供应中心、静配中心、门诊、感染性疾病科等)32人。346人参加了岗前培训;岗前培训时

间:≤7 d 148 人,8~14 d 130 人,15~21 d 28 人,≥22 d 62 人。每月夜班频次:无 98 人,≤4 次 132 人,5~8 次 106 人,9~12 次 24 人,≥13 次 8 人。对护理职业的满意度:非常满意 92 人,比较满意 178 人,一般满意 84 人,不太满意 8 人,不满意 6 人。对目前所工作科室的满意度:非常满意 134 人,比较满意 156 人,一般满意 66 人,不太满意 8 人,不满意 4 人。对目前收入的满意度:非常满意 44 人,比较满意 112 人,一般满意 122 人,不太满意 66 人,不满意 24 人。

2.2 共同方法偏差检验 本研究在调查过程中采用匿名测量、平衡项目的顺序效应等方法对共同方法偏差进行了控制。Harman 单因素检验结果显示,共提取 11 个特征值>1 的公因子,且第 1 个公因子解释的变异量为 36.23%,<40%的临界值,由此推断本研究不存在明显的共同方法偏差^[18]。

2.3 新护士转型冲击、抗逆力、个人组织契合与职场适应度得分情况 见表 1。

表 1 新护士转型冲击、抗逆力、个人组织契合与职场适应度得分情况(n=368) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	得分	条目均分
新护士转型冲击	80.34±22.87	2.98±0.85
身体	19.73±5.99	3.29±0.10
心理	23.93±7.49	2.99±0.94
知识和技能	15.70±4.67	3.14±0.94
社会文化与发展	20.98±7.30	2.62±0.91
抗逆力	71.18±12.56	3.95±0.70
决策应对	23.77±4.19	3.96±0.70
人际联结	16.14±2.90	4.03±0.73
理性思维	15.64±3.10	3.91±0.78
柔性自适	15.64±3.07	3.91±0.77
个人组织契合	159.64±28.82	3.99±0.72
价值观契合	88.76±15.78	4.03±0.72
个人需求—组织供给	39.26±8.07	3.93±0.81
个人能力—组织需求	31.62±6.06	3.95±0.76
职场适应度	65.90±10.71	3.88±0.63
工作环境与氛围	44.81±6.90	4.07±0.63
与上司的关系	14.12±3.71	3.53±0.93
业务自主	6.97±1.68	3.49±0.84

2.4 转型冲击、抗逆力、个人组织契合与职场适应度的相关性 职场适应度总分与转型冲击总分呈显著负相关($r=-0.329, P<0.01$),与抗逆力、个人组织契合总分呈显著正相关($r=0.701, 0.678$, 均 $P<0.01$);转型冲击总分与抗逆力、个人组织契合总分呈显著负相关($r=-0.291, -0.232$, 均 $P<0.01$);抗逆力总分与个人组织契合总分呈显著正相关($r=0.858, P<0.01$)。

2.5 抗逆力和个人组织契合在转型冲击与职场适应度间的中介效应分析 以转型冲击为自变量,职场适应度为因变量,抗逆力和个人组织契合为中介变量,运用 AMOS23.0 软件构建结构方程模型。结果显示模型拟合效果较好: $\chi^2=145.99, \chi^2/df=2.028$,

$RMSEA=0.042, CFI=0.916, TLI=0.904$ 。转型冲击与职场适应度的链式中介效应模型图,见图 1。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%,结果显示,抗逆力和个人组织契合在转型冲击与职场适应度间的链式中介效应显著,见表 2。

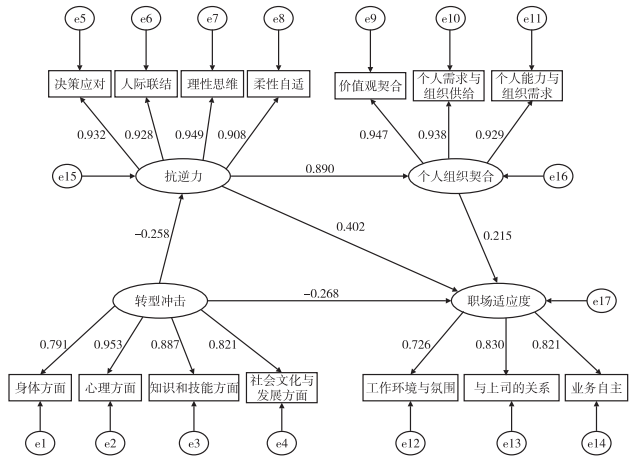


图 1 转型冲击与职场适应度的链式中介模型图

表 2 对中介效应显著性检验的 Bootstrap 分析

影响路径	标准化 效应值	效果量 (%)	95% 置信区间	
			下限	上限
转型冲击—抗逆力—职场适应度	-0.109	25.41	-0.215	-0.030
转型冲击—抗逆力—个人组织契合— 职场适应度	-0.052	12.12	-0.136	-0.008
间接效应	-0.161	37.53	—	—
直接效应	-0.268	62.47	-0.435	-0.138

注:直接效应指转型冲击对职场适应度的直接效应;间接效应指转型冲击对职场适应度总的间接效应。

3 讨论

3.1 新护士职场适应度处于中等偏上水平 本研究表明,新护士职场适应度总分(65.90 ± 10.71),低于刘丽丽等^[17]的研究结果。说明新护士的职场适应度尚可,但仍有进一步提升的空间。新护士职场适应度 3 个维度的条目均分由高到低依次为工作环境与氛围(4.07 ± 0.63)、与上司的关系(3.53 ± 0.93)、业务自主(3.49 ± 0.84),说明新护士感知到的工作环境与氛围较好,但在与上司的关系处理、业务自主方面适应起来相对较慢。分析原因:新护士入职前周围接触人群主要为同学和老师,其相处模式及交往风格与工作中和领导、同事之间沟通存在差异。Kim 等^[19]提出,生活阅历及工作经验不足有可能使新护士在面对人际关系困扰时不够自信,尤其是在面对领导的评价与教导时,备感压力。此外,新护士在校学习期间多为理论知识的学习,理论与实践存在一定程度的脱节,两者之间需要一定的磨合期和衔接,且其各项护理操作及专业技能都不够熟练,临床新知识掌握度欠佳,经验不足不能满足患者需求。提示护理管理者应给予新护士更多支持和鼓励,定期约谈,使其感知到

管理关怀和多元领导风格,进而提升其人际交往等综合能力;在新护士规范化培训期间,应拓宽培训广度和深度,不断创新培训和考核方式,如可采用 Kotter 变革模式^[20]、建构主义教学^[21]、形成性评价^[22]等,以最大程度地提升其业务能力,促进职场适应。

3.2 新护士抗逆力和个人组织契合在转型冲击与职场适应度间的中介效应分析 研究表明,抗逆力在转型冲击与职场适应度之间起部分中介效应,说明新护士转型冲击不仅直接影响其职场适应度,而且可通过抗逆力的中介效应间接影响职场适应度。一方面,处在职业角色转换期的新护士,来自各方面的转型冲击势必会增加其适应临床工作的难度,影响其工作环境氛围感知,使其对领导存在畏惧和回避心理,降低职场适应度。另一方面,转型冲击理论认为新护士在步入职场后,面临着角色、责任、知识和人际关系四个方面的变化和挑战,由此在身体、心理、知识技能和社会文化等层面产生一种强烈“冲击”感,影响其职业态度和价值观取向,降低其抗挫折能力^[6]。逆商结构模型^[23]指出,抗逆力高的个体在面对逆境时能觉察到更多控制,会立刻采取行动,积极努力寻找解决办法,最终解决困难、战胜逆境,进而减轻逆境产生的消极影响,并产生更多的工作投入和工作满意度,顺利克服角色转型这一逆境,以乐观、饱满的状态投入工作,促使个体胜任和独立工作,达到职场适应。

抗逆力和个人组织契合在转型冲击与职场适应度间起链式中介作用,说明新护士的转型冲击依次通过抗逆力和个人组织契合对职场适应度产生影响。根据自我和谐理论^[24],个体行为由个体决定所引导,而个体决定受内部特征和外部环境所约束。当外部环境特征符合个体内在特征时,即组织价值观与个人价值观相契合时,个体会将工作视为一种自我表达,产生积极的工作态度和较高的组织承诺,促进组织公民行为,更好地适应职场。抗逆力高的个体面对困难时态度积极并具备坚韧力量,更愿意提升自己以符合组织要求,因此表现出较高的个人组织契合度。而高水平的个人组织契合又可激发个体的创造力,产生更多的价值感和满足感,进而增强其抗逆力,两者之间的良性循环可以帮助新护士成功实现角色转型,适应职场。建议护理管理者注重新护士抗逆力的培养,如可采用压力管理^[25]、正念减压法^[26]和多模态抗逆力训练^[27]等干预策略,同时积极引导其促进个人组织契合,可通过组织科室团建、进行个性化心理辅导等给予其更多支持和关怀,强化领导者的文化感召力及榜样作用,并及时识别科室中的社会阻抑现象,以最大程度地减轻新护士转型冲击对其职场适应度的消极影响,提高其职场适应水平。

4 小结

抗逆力和个人组织契合在新护士转型冲击与职场适应度间具有链式中介效应,转型冲击不仅负向影

响职场适应度,还会通过抗逆力和个人组织契合的中介效应对职场适应度产生影响。本研究的局限性在于便利抽样,且研究对象均来自山东省三级甲等医院,抽样范围及地域有限,此外,抗逆力和个人组织契合所起的中介效应为不完全中介,今后可在不同级别医院进行多中心、大样本调查,并结合其他影响因素进一步探讨转型冲击与职场适应度间的关系。

参考文献:

- [1] 贺丽芳,黄红玉,李春艳,等.新毕业护士工作准备度的研究进展[J].中华护理杂志,2021,56(2):305-309.
- [2] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会.新入职护士培训大纲(试行)[EB/OL].(2016-02-16)[2021-08-17].<http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s3593/201602/91b5a8fa3c9a45859b036558a5073875.shtml>.
- [3] Chen H, Fang T, Liu F, et al. Career adaptability research: a literature review with scientific knowledge mapping in Web of Science[J]. Int J Environ Res Public Health, 2020, 17(16): 5986.
- [4] Kim S O, Kim J S. Association of work environment and resilience with transition shock in newly licensed nurses: a cross-sectional study[J]. J Clin Nurs, 2021, 30(7-8): 1037-1045.
- [5] Zhang Y, Wu J, Fang Z, et al. Newly graduated nurses' intention to leave in their first year of practice in Shanghai: a longitudinal study[J]. Nurs Outlook, 2017, 65(2): 202-211.
- [6] Duchscher J E. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses[J]. J Adv Nurs, 2009, 65(5): 1103-1113.
- [7] 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.
- [8] 朱厚强,万金,时勤,等.医护人员抗逆力结构研究与测评量表编制[J].统计与信息论坛,2016,31(2):107-112.
- [9] Atkinson P A, Martin C R, Rankin J. Resilience revisited[J]. J Psychiatr Ment Health Nurs, 2009, 16(2): 137-145.
- [10] 向御婷,熊莉娟.个人—组织契合理论在护理管理中的研究进展[J].护理学杂志,2018,33(7):108-110.
- [11] Zhang M, Wang F, Li N. The effect of perceived over-qualification on creative performance: person-organization fit perspective[J]. Front Psychol, 2021, 12: 582367.
- [12] Xu X M, Yu K. When core self-evaluation leads to career adaptability: effects of ethical leadership and implications for citizenship behavior[J]. J Psychol, 2019, 153(5): 463-477.
- [13] 孙振球,徐勇勇.医学统计学[M].3版.北京:人民卫生出版社,2011:272-273.
- [14] 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.
- [15] 向御婷,熊莉娟,何嘉,等.护士个人—组织契合评估量表的编制及信效度检验[J].护理学杂志,2019,34(20): 48-51.