

- 与实践[J]. 中国护理管理, 2013, 13(3): 111-112.
- [10] 许娟, 刘义兰, 张丰健, 等. 综合医院护理人员人文关怀培训课程的构建与应用[J]. 护理学杂志, 2021, 36(15): 54-56.
- [11] 刘义兰, 胡豫, 彭笑, 等. 护理管理者对护士实施人文关怀的举措与效果[J]. 护理管理杂志, 2014, 14(3): 219-221.
- [12] 薛晶, 刘义兰, 莫蓓蓉, 等. 人文关怀护理在合作医院的推进及成效[J]. 护理学杂志, 2021, 36(20): 97-99.
- [13] Niskala J, Kanste O, Tomietto M, et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: a systematic review and Meta-analysis[J]. J Adv Nurs, 2020, 76(7): 1498-1508.
- [14] Wang Y, Han T, Han G, et al. The relationship among nurse leaders' humanistic care behavior, nurses' professional identity, and psychological security [J]. Am J Health Behav, 2023, 47(2): 321-336.
- [15] 袁妮, 周丽. 消毒供应中心工作人员心理压力来源与工作满意度的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2019, 27(12): 1843-1846.
- [16] Cranick L, Miller A, Allen K, et al. Does RN perception of self-care impact job satisfaction? [J]. Nurs Manage, 2015, 46(5): 16-18.
- [17] 吴静, 傅丽娟, 陆红, 等. 三甲医院儿科 ICU 护士工作满意度现状的多中心调查[J]. 护理学杂志, 2019, 34(15): 5-8, 13.
- [18] Watson A L. Nurses' professional quality of life and self-care: a mixed-methods study[J]. Am J Crit Care, 2024, 33(1): 66-69.
- [19] Richards K. The urgency of creating a culture of caring: start with you! [J]. Nurs Econ, 2016, 34(3): 152-155.
- [20] O'Malley M, Happell B, O'Mahony J. Mental health nurses' self-care at work, searching for equilibrium: an interpretative phenomenological analysis[J]. Issues Ment Health Nurs, 2023, 44(5): 425-436.

(本文编辑 吴红艳)

实习护生临床归属感在职场适应度与人文执业能力间的中介效应

史新华¹, 李巧巧², 刘彦², 侯铭¹

摘要:目的 探讨实习护生临床归属感在职场适应度和人文执业能力间的中介效应, 为护理教育者提高实习护生人文执业能力提供依据。**方法** 采用临床归属感量表、护士职场适应度量表、护士人文执业能力测评量表对 300 名实习护生进行调查。**结果** 实习护生临床归属感总分(103.65±18.46)分, 职场适应度总分(67.58±12.24)分, 人文执业能力总分(108.78±18.03)分。实习护生临床归属感、职场适应度和人文执业能力三者之间呈正相关(均 $P < 0.05$), 临床归属感在职场适应度和人文执业能力间中介效应占比为 61.52%。**结论** 实习护生临床归属感在职场适应和人文执业能力中起部分中介作用, 可通过提高实习护生的临床归属感及职场适应度, 提高其人文执业能力。

关键词: 实习护生; 临床教学; 临床归属感; 职场适应; 人文执业能力; 人文关怀; 中介效应

中图分类号: R47; G646 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.19.089

The mediating effect of clinical belongingness between workplace adjustment and humanistic practice ability among clinical nursing interns

Shi Xinhua, Li Qiaoqiao, Liu Yan, Hou Ming. People's Hospital of Xinjiang Uygur Autonomous Region, Xinjiang 830000, China

Abstract: **Objective** To explore the mediating effect of clinical sense of belonging between workplace adaptation and humanistic practice ability of clinical nursing interns, and to provide a reference for nursing educators to improve the humanistic practice ability of clinical nursing interns. **Methods** A total of 300 clinical nursing interns were investigated by the general demographic information questionnaire, Belongingness Scale-Clinical Placement Experience (BES-CPE), Nurses' Workplace Adaptability Scale (NWAS) and the Nurses' Humanistic Practice Ability Measurement Scale. **Results** The score of BES-CPE, NWAS and humanistic practice ability among clinical nursing interns were 103.65±18.46, 67.58±12.24, and 108.78±18.03, respectively. There was a positive correlation between clinical sense of belonging, workplace adaptability and humanistic practice ability of intern nursing students (all $P < 0.05$), and the percentage of the mediating effect of clinical sense of belonging between workplace adaptability and humanistic practice competence was 61.52%. **Conclusion** Clinical sense of belonging of clinical nursing interns plays a partial mediating role in workplace adaptation and humanistic practice ability, and humanistic practice ability can be improved by improving clinical sense of belonging and workplace adaptation of clinical nursing interns.

Keywords: clinical nursing interns; clinical teaching; clinical sense of belonging; workplace adaptation; humanistic practice ability; humanistic care; mediating effect

作者单位: 新疆维吾尔自治区人民医院 1. 护理部 2. 骨科中心 (新疆 乌鲁木齐, 830000)

史新华: 女, 本科, 副主任护师, 1549044838@qq.com

通信作者: 侯铭, 187347310@qq.com

收稿: 2024-05-06; 修回: 2024-07-25

护理人文执业能力是指护理人员在提供医疗护理服务过程中将人文关怀表现出来的能力和技巧, 包含人文关怀实践能力、人际沟通能力、自我管理能力和伦理与法律实践能力和心理调适能力 5 个维度^[1], 是

评估护理服务质量的重要指标^[2]。随着医疗服务模式的发展,社会对护士人文关怀要求逐渐提高,护理人文关怀在健康服务系统中的重要性已得到广泛认可^[3]。护生是我国护理事业的储备力量,关注其人文执业能力对我国护理行业发展、个人职业发展有着重要的现实意义。有研究显示,人文关怀行为与护士职场适应度呈密切正相关^[4]。职场适应度是指在工作中对相关环境的规范适应能力、胜任工作能力和建立和谐人际关系的能力^[5]。良好的职场适应度可缓解护理人员的不良情绪^[6],提升其沟通能力^[4]和人文执业能力。临床归属感是指医护人员(包括医学生)在临床环境中被群体接纳、关注和支持等得到满足,以及自身价值与群体感受一致^[7-8]。有研究显示,临床归属感与职场适应度显著相关^[9]。此外,临床归属感对护生自我管理能力及心理调适能力等人文执业能力维度也能产生积极影响^[10]。基于此,本研究提出假设,职场适应度可通过影响临床归属感促进护生的人文关怀职业能力的提升。因此,本研究调查实习护生的临床归属感、职场适应度、人文执业能力现状,并分析三者之间的关系,采用 Process 程序对本研究提出的中介效应进行检验,以期为提高护生人文执业能力提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 2023年11月至2024年4月,采用便利抽样法选取在新疆维吾尔自治区人民医院实习的护理专业本科及大专护生为研究对象。纳入标准:①完成大专或本科全部护理专业理论课程;②处于实习中期(实习第4~6个月);③阅读理解能力正常,能顺利完成问卷调查;④自愿参加本次研究。排除标准:调研期间不在岗,资料不全或中途退出者。依据 Kendall 的样本估算方法^[11],变量的10~20倍为样本数量,本研究共涉及19个变量,考虑到10%的无效问卷,本研究样本量应为212~423。本研究纳入实习护生300人。其中女生249人,男生51人;年龄18~24(21.71±1.39)岁;大专学历129人,本科171人;在户籍所在地实习90人,不在户籍所在地实习210人;独生子女80人,非独生子女220人;学生干部136人,非学生干部164人;自愿选择护理专业229人,被调剂或听从父母安排71人;实习结束后,计划成为执业护士267人,无计划33人。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般人口学资料调查表。包括性别、年龄、学历、是否在户籍所在地实习、是否为独生子女、是否担任过学生干部、是否自愿选择护理专业、实习期结束后是否计划成为执业护士8项基本信息。②临床归属感量表(Belongingness Scale-Clinical Placement Experience, BES-CPE)。由 Levet-Jones 等^[12]编制,王惠萍等^[13]翻译修订,其中条目6不属于

任何维度,其余各条目分布在自尊(11个条目)、沟通(6个条目)、效能(8个条目)3个维度共计26个条目。采用 Likert 5级评分法,1~5分为“很不符合”到“非常符合”,总分26~130分,得分越高表明护生临床实习归属感越高。该量表总的 Cronbach's α 系数为0.889,本研究中 Cronbach's α 系数为0.962。③护士职场适应度量表(Nurses' Workplace Adaptability Scale, NWAS)。由 Fujimoto 等^[14]编制,刘丽丽等^[15]翻译汉化,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17个条目。采用 Likert 5级评分法,“完全不符合”到“完全符合”依次赋1~5分,总分为17~85分,得分越高表明护士职场适应度越好。该量表的 Cronbach's α 系数为0.889,本研究中 Cronbach's α 系数为0.946。④护士人文执业能力测评量表。由颜海萍^[1]编制,该量表包含人文关怀实践能力(10个条目)、人际沟通能力(6个条目)、自我管理能力和心理调适能力(4个条目)共5个维度26个条目。采用 Likert 5级评分法,“非常不符合”到“非常符合”依次赋1~5分,总分26~130分,分数越高表示护士人文执业能力越好。总量表 Cronbach's α 系数为0.913,本研究中 Cronbach's α 系数为0.988。

1.2.2 资料收集与质量控制 采用问卷调查法,问卷网生成二维码,发放在实习护生钉钉管理群,邀请实习护生进行填写。问卷首页设置明确的填写指导语,告知被调查者本次研究的目的、意义、用途、注意事项。设置问卷填写权限,同一IP地址仅能有效填写1次。每个条目均设置为必答项,避免漏填,剔除有明显填写规律的问卷。本次调查共发放问卷328份,收回有效问卷300份,有效回收率为91.46%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件进行数据输入及统计分析。计量资料服从正态分布采用($\bar{x} \pm s$)描述,计数资料以频数、构成比描述,采用 Pearson 相关性分析进行变量之间关系分析,使用 Process 程序进行中介效应检验,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 实习护生临床归属感、职场适应度和人文执业能力得分 见表1。

2.2 实习护生临床归属感、职场适应度和人文执业能力的相关性 职场适应度与临床归属感、人文执业能力呈正相关($r=0.549, 0.492$, 均 $P<0.001$)。临床归属感与人文执业能力呈正相关($r=0.655, P<0.001$)。

2.3 中介效应检验 以职场适应度为自变量,临床归属感为中介变量,人文执业能力为因变量建立中介效应模型,采用 Bootstrap 法对样本进行5000次重复抽取。中介效应模型图见图1。Bootstrap 中介效

应检验中,间接效应值为 0.446,95% 置信区间(0.262,0.643)不包含 0,间接效应成立,临床归属感在模型中起到了显著的作用,临床归属感的效应占比为 61.52%,见表 2。

表 1 实习护生临床归属感、职场适应度和人文执业能力得分(n=300) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	条目均分	总分
临床归属感	3.99±0.71	103.65±18.46
自尊	4.05±0.74	44.58±8.19
沟通	3.72±0.83	22.31±5.00
效能	4.07±0.71	32.60±5.65
职场适应度	3.98±0.72	67.58±12.24
工作环境与氛围	4.20±0.72	46.15±7.93
与上司的关系	3.54±1.07	14.17±4.27
业务自主	3.63±0.98	7.27±1.97
人文执业能力	4.18±0.69	108.78±18.03
人文关怀实践能力	4.21±0.70	42.05±6.98
心理调适能力	4.22±0.72	16.89±2.89
人际沟通能力	4.18±0.71	25.11±4.27
自我管理能力和	4.04±0.75	12.13±2.25
法律与伦理实践能力	4.20±0.71	12.61±2.14

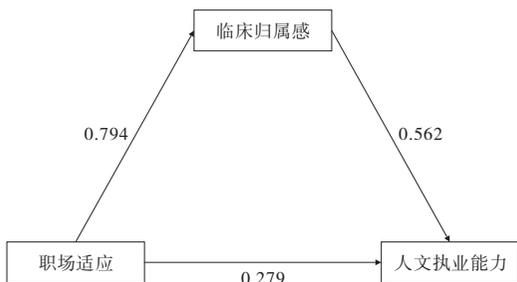


图 1 中介作用检验路径图

表 2 Bootstarp 中介效应检验

效应关系	β	SE	95%CI		效应占比 (%)
			上限	下限	
总效应	0.725	0.074	0.579	0.871	100.00
直接效应	0.279	0.076	0.130	0.427	38.48
间接效应	0.446	0.097	0.262	0.643	61.52

3 讨论

3.1 实习护生临床归属感、职场适应度和人文执业能力均处于中等偏上水平 本研究中实习护生临床归属感处于中等偏上水平,分值高于陶燕娜等^[16]的研究结果。原因可能与学历有关,本研究中本科护生占比较高,高学历护生经过更深入的专业学习和研究,对护理领域有更深刻的理解和认同,更易受到护理管理者的重视与认可,因此产生较强的临床归属感。本研究中沟通维度得分最低,与 Xiong 等^[17]研究结果一致,可能是因为实习护生在实习期间缺乏团队融入感,与团队沟通存在隔阂,不能灵活应对多种风格的同事和患者;此外,对于陌生的环境,护生沟通

较为拘谨,专业知识掌握不全面,不能很好地为患者进行疑难解答,导致自信心缺乏;实习期间工作繁忙,没有足够时间与同事、老师进行细致有效的沟通。建议护理管理者营造良好的科室氛围,对实习护生热情接纳,给予正面反馈,对优点鼓励支持,并指出其临床工作中需要改善的地方;对于不同的沟通对象教授不同的沟通技巧,提高其沟通能力。

本研究显示,实习护生职场适应度处于中等偏上水平,与季晓红等^[4]研究结果相同,其中与上司的关系维度得分相对较低。原因可能是实习护生刚入职,新的人际关系与以往教育阶段不同,不善于主动沟通交流;在工作流程、操作规范等方面缺乏经验,不能很好地配合,在面对新环境和新任务的压力时,表现得较为紧张或焦虑,容易出现一些不符合带教老师或护理管理者期望的行为,因此导致该维度得分最低。提示护理管理者及带教老师一方面应及时关注护生心理变化,鼓励沟通,给予其心理支持;另一方面应帮助护生融入护士角色,如通过小讲课、团队活动、课程培训等措施,促进护生适应护理职业环境。

本研究显示,实习护生执业能力总分(108.78±18.03)分,处于中等偏上水平,其中自我管理能力和人文执业能力得分最低,与张玲等^[18]研究结果一致。自我管理能力和人文执业能力结构包括自我认知、计划、教育、控制 4 个方面^[19],护生从在校学生到临床护理工作者的角色转变过程中,尚未完全适应新的身份和责任,不能很好地进行自我认知和定位。护生对实习期间的个人目标及职业规划不够清晰,导致缺乏自我管理的内在动力,面对工作压力、复杂的人际关系等可能产生焦虑、紧张等情绪,导致自我管理效能降低,进而影响护生人文执业能力水平。提示护理管理者应对护生给予鼓励支持,发挥护生主观能动性,在实习过程中体现个人价值感,引导护生定期进行自我反思和总结,从中吸取经验教训,不断改进。此外,应加强护生在人文执业能力方面的知识培训,并鼓励他们主动学习,同时,应邀请优秀的带教老师分享经验和见解,以帮助护生树立合理的职业目标和规划,从而提高其自我管理能力和人文执业水平。

3.2 实习护生临床归属感和职场适应度对人文执业能力有正向促进作用 本研究结果显示,实习护生职场适应度对人文执业能力有正向预测作用($P < 0.05$)。职场适应度可直接影响人文执业能力。分析原因可能是:良好的职场适应能力,可直接影响工作效率和质量^[6],在积极的团队氛围中通过实践、观察、体验可促进对人文关怀的感悟,将人文执业能力逐渐潜移默化,并在日常工作中体现出来^[20]。实习护生临床归属感对人文执业能力有正向预测作用($P < 0.05$)。归属感高的护生在临床环境中更易被群体接纳和尊重,收获更高的自我效能,增强职业认同

感^[21],减少职业倦怠感,提高人文执业能力水平。

3.3 实习护生临床归属感在职场适应度和人文执业能力间的中介作用分析 本研究结果显示,临床归属感在职场适应度和人文执业能力中起到部分中介作用,占总效应的 61.52%,说明护生临床归属感是职场适应和人文执业能力间的重要中介变量。职场适应度是实习护生成功融入工作环境的关键,职场适应度高的护生,适应工作环境能力强,可以掌握较扎实的临床知识和技能,同时在心理上能更好地适应工作压力,从而获得更高的临床归属感。临床归属感的增强能够激发实习护生的内在动机,且与护生临床实践行为表现呈正相关^[21],当护生感到被包容、被支持、被重视的高归属感时,会拥有高质量的临床实践能力^[22],其中人文关怀实践能力是临床实践能力的重要组成部分,是护士在与患者接触、执业过程中最直接的行为能力。因此,归属感高的护生拥有更好的人文执业能力,而良好的人文执业能力是为患者提供更优质的人文关怀护理服务的基础和保证,提示临床护理管理者可通过提升护生的临床归属感促进护生人文执业能力的提升。

4 结论

本次研究显示,临床归属感在职场适应度和人文职业能力中起到部分中介作用,提升护生临床归属感和职场适应度,可提高人文执业能力,促进护理事业的发展。本研究仅选取 1 所三级甲等医院的实习护生,样本代表性有限,研究结果存在一定局限性,期待未来开展多中心纵向研究,探索更多关于人文职业能力的影 响因素,为采取科学干预措施提供依据。

参考文献:

[1] 颜海萍. 护士人文执业能力测评工具的构建研究[D]. 广州:南方医科大学,2016.

[2] Resnick B. The difference nurses are making to improve quality of care to older adults through the interdisciplinary nursing quality research initiative[J]. Geriatr Nurs, 2010,31(3):157-164.

[3] 陈倩,刘义兰,胡德英,等. 人文护理临床实践要素与护理程序的探讨[J]. 护理学杂志,2023,38(6):83-87.

[4] 季晓红,王硕,冯会玲,等. 新护士职场适应度现状及影响因素研究[J]. 护理管理杂志,2022,22(10):759-763.

[5] Goncalve A P, Martins G H, Salvador A P, et al. Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits utilizing network analysis[J]. Int J Educ Vocat Guidance, 2021,21(2):379-394.

[6] 姚诗慧,王小艳,赵偲. 临床护士的职场适应度现状及影响因素分析[J]. 当代护士,2022,29(7):29-34.

[7] 田靖,刘化侠,宿婷,等. 临床归属感对护理本科生自尊与自我效能关系的中介效应[J]. 护理学杂志,2016,31(14):83-85.

[8] Middleton R, Fernandez R, Cutler N, et al. Students' perceptions of belonging in the school of nursing at a regional university in Australia[J]. Nurse Educ Today, 2021,99:104817.

[9] Shakespeare-Finch J, Daley E. Workplace belongingness, distress, and resilience in emergency service workers[J]. Psychol Trauma, 2017,9(1):32-35.

[10] Rattan A, Savani K, Chugh D, et al. Leveraging mindsets to promote academic achievement: policy recommendations[J]. Perspect Psychol Sci, 2015,10(6):721-726.

[11] Bacchetti P, Leung J M. Sample size calculations in clinical research[J]. Anesthesiology, 2002,97(4):1028-1029.

[12] Levett-Jones T, Lathlean J, Higgins I, et al. Development and psychometric testing of the belongingness scale-clinical placement experience: an international comparative study[J]. Collegian, 2009,16(3):153-162.

[13] 王惠萍,金昌德. 护生临床实习归属感量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2020,34(12):2136-2139.

[14] Fujimoto H, Takama S. Re-examination of Nurses' Workplace Adaptability Scale[J]. The Journal of the Nursing Society of University of Toyama, 2013,13(1):25-33.

[15] 刘丽丽,吕路,郑雅宁,等. 护士职场适应度量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2021,35(3):391-395.

[16] 陶燕娜,滕玲红,李幼维,等. 护理实习生临床归属感与职业决策自我效能的相关性研究[J]. 中国高等医学教育, 2023(12):67-68,81.

[17] Xiong W, Zhu A. Psychological experience among internship nurses at different internship stages: a qualitative study[J]. Nurs Open, 2023,10(1):328-336.

[18] 张玲,李君,杨名,等. 湖南某三级甲等综合医院护士人文执业能力现状及影响因素:基于 1196 例问卷调查[J]. 南方医科大学学报, 2023,43(1):139-144.

[19] 崔丽君,魏雪梅,李姗姗,等. 临床护士自我管理评价评价指标体系的探索性研究[J]. 国际护理学杂志, 2012,31(4):603-606.

[20] 何雪梅. 广东省三级甲等综合医院护士人文执业能力测评工具的常模研制[D]. 广州:南方医科大学,2018.

[21] 许贵如,邱萍萍,胡蓉芳,等. 归属感对护生职业获益感、临床实践行为表现的中介效应分析[J]. 中国高等医学教育, 2020(3):53-54.

[22] McAvoy V, Waite M. Belongingness: student ODPs' learning experiences in clinical placements[J]. J Perioper Pract, 2019,29(1-2):17-23.

(本文编辑 黄辉,吴红艳)