

规范化培训护士临床归属感及影响因素的混合研究

袁淑蕾¹,熊莉娟¹,王玉梅²,史文鹏³

摘要:**目的** 了解规范化培训护士临床归属感及其影响因素。**方法** 采用一般资料调查表、临床归属感量表对 214 名规范化培训护士进行调查,并通过目的抽样法对其中 12 名护士就临床归属感的影响因素进行半结构访谈。**结果** 规范化培训护士临床归属感总分为 132.00 ± 16.83 ;多元逐步回归分析结果显示,工资福利满意度、休息时间及方式满意度是规范化培训护士临床归属感的主要影响因素(均 $P < 0.05$)。质性研究提炼出临床归属感的 4 个影响因素:职业价值及个人成就感,科室的工作氛围和人际关系,规培阶段的职业规划,培训医院的声誉。**结论** 规范化培训护士临床归属感处于中等偏上水平,建议护理管理者根据影响因素采取针对性管理措施,以提升规范化培训护士的临床归属感。

关键词: 护士; 规范化培训; 临床归属感; 职业价值; 个人成就感; 工作氛围; 人际关系; 职业规划

中图分类号: R47; R192.6 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.18.064

Mixed-methods study on sense of belonging of nurses receiving standardized training program and the influencing factors

Yuan Shulei, Xiong Lijuan, Wang Yumei, Shi Wenpeng.

Department of Nursing, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

Abstract: **Objective** To understand the sense of belonging among nurses who participate in a standardized training program and to explore its influencing factors. **Methods** A total of 214 nurses on standardized training program were surveyed using a demographic data questionnaire and the Belongingness Scale-Clinical Placement Experience. Additionally, 12 nurses were purposively selected for semi-structured interviews to explore the influencing factors of their sense of belonging. **Results** The total score of belongingness among standardized training nurses was 132.00 ± 16.83 . Multiple stepwise regression analysis showed that satisfaction with salary and welfare, as well as satisfaction with leisure time and patterns, were the main influencing factors of belongingness among standardized training nurses (both $P < 0.05$). The qualitative study identified four influencing factors of belongingness: sense of professional value and personal achievement, work atmosphere and interpersonal relations in the workplace, career planning during standardized training, and reputation of the training hospital. **Conclusion** The sense of belonging among standardized training nurses was at a moderate to high level. It is recommended that nursing managers adopt targeted management measures based on the influencing factors to enhance belongingness of standardized training nurses.

Key words: nurse; standardized training; sense of belonging; professional value; personal achievement; work atmosphere; interpersonal relations; career planning

规范化培训是指护理专业院校毕业的新护士在入职初期接受符合临床实践标准的理论知识和临床技能的专业化培训^[1-2]。各大医院借鉴规范化培训医生的模式,探索出一种新的护士培训模式及用工方式,即护生在完成医学院校基础学业后,以规范化培训护士(下称规培护士)的身份进入医院进行 2 年的规范化培训,再根据培训结果,双向选择是否留院工作^[3]。因此,发生身份变化的规培护士是值得探讨的一个新兴群体。临床归属感是临床实践中医护人员在工作环境中被群体接纳、关注等需要得到满足所引发的感觉^[4]。提高护理人员的临床归属感有利于降低其离职率,提升临床护理质量^[5]。规培护士既非纯

粹的学生,又非规培医院正式的在职员工,培训结束后需要再次择业,这样的处境可能导致其临床归属感降低,容易产生倦怠、工作效率低等负面影响^[6]。探索规培护士临床归属感的影响因素有利于制定针对性管理措施。已有的相关研究主要报道实习护生的临床归属感^[7],或仅采用量性研究调查规培护士的临床归属感^[4]。本研究采用混合研究中的聚敛式设计^[8],同时收集质性、量性资料,获得更全面的影响规培护士临床归属感的因素,以期制定完善的护理人力资源管理策略,提升规培护士的临床归属感。

1 对象与方法

1.1 对象 ①量性研究。于 2021 年 10—11 月整群抽取我院规培护士。纳入标准:已经取得中华人民共和国护士执业证书;入培时间 ≥ 3 个月;自愿参加,知情同意。排除规范化培训期间事假/病假累计 ≥ 30 d 者。本研究最终有效调查规培护士 214 人,男 25 人,女 189 人;年龄 21~24(21.82 ± 0.92)岁。调查时规培科室:外科 70 人,儿科 7 人,妇产科 14 人,急诊科 8 人,门诊 5 人,内科 57 人,ICU 14 人,综合科 9 人,手

作者单位:华中科技大学同济医学院附属协和医院 1. 护理部
2. 综合内科 3. 金银湖院区(湖北 武汉, 430022)

袁淑蕾:女,硕士,主管护师

通信作者:熊莉娟, xhxlj@hust.edu.cn

科研项目:湖北省财政专项基金项目(08.01.23006);华中科技大学同济医学院附属协和医院药技护基金项目(F016.01003.22003.157)

收稿:2023-03-30;修回:2023-06-10

术室 19 人,肿瘤科 11 人。婚姻状况:未婚 212 人,已婚 2 人。②质性研究。2022 年 1—3 月,从前期参与量性研究的规培护士中,采用最大差异抽样,选取来自不同科室的规培护士为访谈对象,样本量以资料饱和,不再析出新的主题为原则。本研究最终访谈规培护士 12 人(编号 N1~N12),男 1 人,女 11 人;年龄 21~24(22.83±1.03)岁。均未婚。2020 年 9 月及 2021 年 6 月入职各 6 人。访谈时规培科室为麻醉科、胃肠外科、ICU、胸外科、手术室、神经内科、妇产科、血液科、急诊科、儿科、肿瘤科和综合科各 1 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表,由研究小组自行设计,调查规培护士当前所在科室、性别、年龄、入职时间、是否为独生子女、婚姻状况、夜班频次、工资福利满意程度、休息时间及方式的满意程度。②临床归属感量表(Belongingness Scale-Clinical Placement Experience, BES-CPE),采用田靖等^[9]汉化的中文版量表测量规培护士的临床归属感,包含自尊(15 个条目)、沟通(11 个条目)、效能(8 条条目)3 个维度,共 34 个条目。采用 Likert 5 级评分法,完全不符合至完全符合依次赋 1~5 分,总分 34~170 分。得分越高意味着归属感水平越高。本研究中量表 Cronbach's α 系数为 0.942。

1.2.2 访谈提纲 采用描述性质性研究设计。根据研究目的查阅相关文献,咨询专家意见初步拟定访谈提纲,预访谈 2 名规培护士后确定访谈提纲:您或者您的家人对护士这个职业有什么看法?规培期间,您感觉被规培医院及科室接纳和关注吗?您认为哪些因素促进或阻碍您的临床归属感?您目前工作的科室氛围如何?请描述一下您期望的理想规培护士工作环境是怎样的?

1.2.3 资料收集方法 ①量性调查部分依托“问卷星”网络平台进行调查,规培护士根据自愿原则填写,问卷全部选项为必答,填写完整方可提交。共回收问卷 235 份,经双人核对,剔除答题时间<3 min 或任一量表规律作答问卷,获得有效问卷 214 份,有效回收率 91.06%。②质性研究访谈前向访谈对象承诺访谈的保密性原则和访谈资料的科研性用途,以自愿原则签署知情同意书。采用半结构化深入访谈,访谈地点选择安静的教室,时间以受访者方便为主。每次访谈约 30 min,访谈全程录音,采用各种沟通技巧深入访谈,并注意观察和记录访谈对象的非语言信息。

1.2.4 资料分析方法 量性资料应用 SPSS26.0 软件进行统计描述、单因素方差分析、t 检验和多元线性逐步回归分析。检验水准 α=0.05。质性访谈资料于访谈结束 24 h 内转录为文本,由 2 名研究者采用内容分析法^[10]分析资料。

2 结果

2.1 规培护士临床归属感评分 见表 1。

表 1 规培护士临床归属感评分(n=214) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	条目数	总分	条目均分
自尊	15	56.99±7.40	3.80±0.49
沟通	11	41.91±6.36	3.81±0.58
效能	8	33.09±4.02	4.14±0.50
临床归属感	34	132.00±16.83	3.88±0.49

2.2 不同人口学特征规培护士临床归属感总分比较 见表 2。

表 2 不同人口学特征规培护士临床归属感总分比较

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			2.129	0.034
男	25	138.68±16.58		
女	189	131.12±16.70		
入培时间			0.457	0.648
2020 年	66	132.79±16.16		
2021 年	148	131.65±17.16		
独生子女			0.710	0.478
是	77	133.09±17.35		
否	137	131.39±16.56		
夜班频次			2.556	0.056
无夜班	37	131.54±14.51		
每周 1 次	73	134.82±16.11		
每周 2 次	89	131.57±14.97		
每周 2 次以上	15	121.93±29.52		
工资福利满意度*			7.450	<0.001
不满意	39	122.59±18.66		
一般	139	133.32±15.22		
满意/非常满意	36	135.39±16.70		
休息时间及方式满意度			6.726	<0.001
不满意	26	122.54±17.62		
一般	118	131.08±15.65		
满意	60	135.48±16.71		
非常满意	10	146.60±15.36		

注:* 满意 33 人,非常满意 3 人。

2.3 规培护士临床归属感影响因素的多元线性回归分析 以临床归属感总分为因变量,表 2 中差异有统计学意义的变量为自变量进行多因素分析,α_入=0.05, α_出=0.10。结果显示,工资福利满意度(不满意=1,一般=2,满意/非常满意=3)和休息时间及方式满意度(不满意=1,一般=2,满意=3,非常满意=4)是规培护士临床归属感的主要影响因素,见表 3。

表 3 规培护士临床归属感影响因素的多元线性回归分析(n=214)

变量	β	SE	β'	t	P
常量	112.331	4.110		27.352	<0.001
休息时间及方式	4.552	1.762	0.201	2.593	0.010
工资福利满意度	4.710	2.041	0.183	2.310	0.022

注:R²=0.105,调整 R²=0.097;F=12.376,P<0.001。

2.4 质性研究结果

提炼出规培护士临床归属感的影响因素包括以下4个方面。

2.4.1 主题一：职业价值及个人成就感 自我实现是人类最高层次需求，它的满足会促进个体健康成长并激发强烈的成长欲望。受访者表示在规培期间感受到护理职业的高尚及被需要的成就感，增进了对护理职业的热爱及归属感。N3：“住进监护室的都是危重患者，工作很累、压力也特别大，当我和同事们将生命垂危的患者抢救回来，那一刻带给我强烈的价值感和周围同事对我的认可。”N8：“经历了新冠疫情，我觉得公众更加肯定护士职业的社会价值。”N9：“工作中经常要应对各种烦琐复杂的护患矛盾和突发情况，锻炼了我的沟通能力、应急能力。”

2.4.2 主题二：科室工作氛围和人际关系 科室的氛围与同事间的人际关系对规培护士成长和职业发展非常重要。受访者表示得到管理者及同事的认同，让其觉得自己是科室的一份子，具有归属感。N4：“好的科室氛围能够加速融入团队，护士长的倾心指导、同事间的互相帮助，使我进步很快。”N6：“轮转到新的科室，陌生的工作环境让我有压力，但是融洽的科室氛围使我很快适应，成为科室的一员。”

2.4.3 主题三：规培阶段的职业规划 部分受访者表示所在规培医院严谨的培训考核体系，提升了他们的职业技能。医院提供的清晰的职业发展路径，使受访者在工作中更具目标感和归属感，并期待成为规培医院的正式员工。N10：“护理职业比较稳定，发展前景好，医院有规范的培训体系，给了我们不断学习进步的机会。”N5：“在这里使我对科研产生浓厚的兴趣，希望能够继续在这里学习，在护理科研方面有所发展。”

2.4.4 主题四：规培医院的声誉 受访者表示规培医院良好的社会声誉是影响其临床归属感的因素。N2：“工作稳定，福利待遇不错，是我选择这所规培医院的原因。”N7：“家人朋友们为我在这所医院规培感到骄傲，让我努力工作争取留下来。”

3 讨论

3.1 规培护士临床归属感处于中等偏上水平 规培护士临床归属感条目均分(3.88 ± 0.49)分，处于中等偏上水平，与相关研究结果^[11]相似。3个维度中，效能条目均分最高，说明规培护士经过规范的院校护理教育及临床实习后，在处理临床事务方面有一定的信心并能从容应对，良好的工作效能有助于护患关系和谐，对护理工作产生积极影响；自尊条目均分最低，护士自尊受多方面压力影响，当护士工作能力得不到认可、无法与周围同事融洽相处、现实工作环境与预期差距较大等都会导致自尊受挫，甚至离职^[12]。鉴于此，管理者和带教老师面对规培护士，应当积极鼓励并带动其参与科室活动，让其感受到自己被同事关

注、关心，在工作中，进一步帮助其提升其护理专业能力和认知，得到医生、护理同事、患者的认同，进一步提升规培护士自尊水平。

3.2 优化规培护士绩效管理及人力资源配置 量性研究中，薪酬待遇满意度是影响规培护士临床归属感的因素($P < 0.05$)，本研究对薪资待遇满意/非常满意人数占比为16.82%。研究表明，虽然新护士具备执业资格，但还需经过一段时间的临床学习才能独立上岗，医院通常会减少新护士入职初期的薪酬，造成工作强度和薪酬不匹配，影响其满意度^[13]。管理者可通过规培护士的考勤、工作表现制定相应的考核标准，优化奖励机制。并借鉴住院医师规培经验，促进规培护士管理制度的不断成熟和完善^[14]。休息时间及方式满意度也是临床归属感的影响因素($P < 0.05$)。本研究26名规培护士表示对休息时间及方式不满意，这可能与综合性医院高强度工作状态、突发应急事件多有关。新护士日常工作负荷较重，且要利用休息时间进行相关培训，易产生职业倦怠感，对承担的工作量、休假的满意度与规培的满意度呈正相关^[15]。临床工作繁重，在培训时间上尽量满足大部分人员的需求，培训时长不宜过长，以免造成学员学习效率下降。可采用网络平台等工具辅助培训，让规培护士弹性安排培训时间及地点，达到有效培训的目的^[16]。建议医院管理者关注规培护士的工作压力和个体感受，通过有效配置人力资源，合理安排规培护士的工作量和工作时间，及时予以组织支持，提升其临床归属感。

3.3 提升岗位胜任能力，形成积极向上的职业价值

本研究发现，同事的认同及患者对护理工作的肯定是规培护士获得归属感的动力。护理管理者应重视和肯定规培护士在工作中的付出和职业价值，加强其在护理团队中的互联感。入职初期的规培护士所学的理论知识与临床护理实践不能完全匹配，仅有工作热情和责任心难以胜任临床护理工作^[17]。管理者和带教老师应根据规培护士的心理水平和工作能力，从临床能力、职业素养、人际沟通能力、科研能力等方面进行培训及帮带支持^[18]。医院层面可以通过树立优秀标杆，举办以岗位胜任能力为评优标准等活动，提高规培护士的积极性。访谈发现，规培医院的良好声誉增进规培护士的归属感，建议管理者将思政建设贯穿规培的全过程^[19]，组织规培护士参与医院的各类活动，引导其从医院的发展及优秀前辈的奋斗历程中汲取智慧，邀请护理专家和结业的规培学员结合时代发展分享个人成长经历，搭建交流平台，帮助规培护士减少入职初期的迷茫感，鼓励其从护理日常工作的实践意义中寻找工作的归属感，激发他们对护理职业的自豪感与荣誉感，树立良好的职业道德及优质护理服务的意识^[20]。

3.4 营造温馨的工作氛围及和谐的人际关系 派遣

制的规培护士受雇于派遣机构,又被派遣到培训医院工作,使得他们更渴望得到培训医院的组织认同和关心,希望有更多的留院机会。通常情况下,员工对自身身份的认同与归属感呈正相关。新入职护士普遍存在较大的心理应激及压力,具有关爱和支持性的社会关系对个体有正向影响^[21]。组织的支持与关怀、温馨愉悦的科室氛围必然会增强规培护士对工作单位的归属感和认同感^[22]。建议管理者从积极心理学的角度,增加对规培护士的关怀,通过座谈会、访谈法、培训日记等了解规培护士的心理动态和规培需求,为规培护士的工作、生活、培训提供保障支持。

3.5 关注规培护士职业成长培训 良好的职业生涯管理有利于发掘员工潜能,调动员工的工作积极性^[23]。从访谈中可知规培护士参加培训最主要的动机是就业需求,对规范化培训在今后成长过程中的重要性认识不充分。工作初期,规培护士的职业生涯规划处于萌芽状态,可塑性强。但其往往难以深入剖析自身能力的优势与劣势,推断未来可能的发展路径。护理管理者可以在规范化培训过程中,提高规培护士对临床、科研、教学、管理 4 条职业发展路径的认知度。根据规培护士的发展特点、护龄、心理状况及规培阶段工作特性等进行全面评价,帮助他们探索适宜的职业发展路径。管理层面建立和完善相关组织制度,为规培护士提供发展空间,提供多途径、分阶段的进修培训和深造机会,帮助其了解护理学科动态。护士规范化培训和护士职业生涯规划是护士入职的必经之路,将二者相结合能更好地将医院发展目标与护士个人目标相互联系并协调一致,有利于提升规培护士组织归属感,以更高的热情和精力投身于护理工作。

4 结论

本研究发现,规培护士临床归属感处于中等偏上水平,其影响因素包括规培护士对工资福利的满意度、对休息时间及方式的满意度、职业价值及个人成就感、科室的工作氛围和人际关系、规培阶段的职业规划、培训医院的声誉。从归属感的角度重新审视规培护士的培训经历,根据影响因素制定针对性的改进措施,有利于提升规培护士的临床归属感及规培质量。本研究仅选取武汉市 1 个规范化培训基地的规培护士作为研究对象,建议今后扩大样本量,纳入不同地区、不同等级医院的规培护士,提高研究结果的代表性。

参考文献:

[1] 陈少如,张红梅,孙玉生.我国临床护士规范化培训的研究进展[J].中华现代护理杂志,2019,25(3):265-269.

[2] Barnett J S, Minnick A F, Norman L D. A description of U. S. post-graduation nurse residency programs[J]. Nurs Outlook,2014,62(3):174-184.

[3] 谭艳.基于临床胜任力的新护士系统规范化培训研究

[D].成都:四川医科大学,2015.

[4] 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.

[5] 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.

[6] Quigley M, Martin A, Morrow S, et al. Transitioning a nonclinical house administrator to a nurse-led hospital operations role[J]. J Nurs Adm,2019,49(4):186-192.

[7] Kruse J A,Didion J,Perzynski K. Strengthening student nurses' sense of belonging through attendance at a professional nursing conference[J]. AORN J,2020,112(3):227-236.

[8] 卢津津,王雅雯,孙淑婷,等.混合方法研究报告标准 GRAMMS 解读及对护理研究的启示[J].护理学杂志,2022,37(9):107-110.

[9] 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.

[10] 朱丹玲,周云仙.护理文献中质性内容分析法的应用误区探讨[J].护理学杂志,2018,33(21):97-99.

[11] 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.

[12] 陆丽娟,郜琳娜,胡兰.新入职护士职业价值观及影响因素调查分析[J].护理学杂志,2015,30(14):64-67.

[13] 丁炎明,吴欣娟,刘飞,等.三级综合医院新护士规范化培训的现状调查[J].中华护理杂志,2020,55(3):331-336.

[14] 雷志胜,苏芳.医院人力资源管理中的员工激励问题研究[J].现代医院,2020,20(4):531-533.

[15] 李丽,贾风菊,董正惠.新疆地州级医院护士离职意愿调查与影响因素分析[J].护理学报,2016,23(8):31-35.

[16] 毛丽莉,王志英,韩佳夏,等.新入职护士规范化培训需求调查分析[J].广西医学,2018,40(5):588-590.

[17] 王耀荣.实习护生自我和谐和心理弹性对其关爱行为能力的影响[J].护理学杂志,2016,31(18):81-83.

[18] 张红梅,刘伟华,苗晓慧,等.新入职研究生学历护士规范化培训管理实践[J].中国护理管理,2021,21(6):823-827.

[19] 朋玲龙,季学磊,徐明亮,等.住院医师规范化培训学员对思政教育的认知及满意度调查[J].现代医院,2023,23(3):475-477.

[20] 冯梅,李进,曹晓翼,等.新毕业护士规范化培训需求调查分析与对策[J].卫生职业教育,2022,40(18):120-122.

[21] 毛献峰.高校科研管理编外人员身份认同对工作投入的影响研究:高校归属感的桥梁作用[J].经济研究导刊,2018(17):79-83.

[22] 王建宁,乔改红.新护士职业发展需要与组织支持系统的研究[J].护理学杂志,2011,26(24):10-13.

[23] 王晓春,黄求进,赵一莎,等.阶段性目标管理在新护士规范化培训中的应用研究[J].中国医院管理,2022,42(2):88-90.