

• 论 著 •

低年资护士职业尊重感现状及影响因素研究

张可可¹, 刘钊¹, 刘佩², 孟梓君³, 吴红艳⁴

摘要:目的 探讨低年资护士职业尊重感现状,为采取针对性措施提高低年资护士的职业尊重感提供参考。方法 采用一般资料调查表、护士职业尊重感量表、安全组织量表对 300 名低年资护士进行调查。结果 低年资护士职业尊重感得分为(3.35±0.91)分。回归分析结果显示,安全组织、家人对工作支持程度、与同事相处融洽程度是低年资护士职业尊重感的影响因素(均 $P < 0.05$)。结论 低年资护士的职业尊重感处于中等偏低水平。管理者应创造良好的安全组织环境,帮助低年资护士获得同事及家人的支持,以提高其职业尊重感。

关键词:低年资护士; 安全组织; 职业尊重感; 同事支持; 家人支持; 离职倾向; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2026.05.082

The level and factors associated with job-esteem among junior nurses Zhang Keke, Liu Zhao, Liu Pei, Meng Zijun, Wu Hongyan. School of Nursing, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Abstract: Objective To explore the current status of job-esteem among junior nurses and to provide references for formulating targeted measures. Methods A total of 300 junior nurses were surveyed using a general information questionnaire, the Job-Esteem Scale for Nurses in Hospital, and the Safety Organizing Scale. Results The job-esteem score of junior nurses was (3.35±0.91). Regression analysis results showed that safety organization, the level of family support for work, and the degree of harmony with colleagues were identified as influencing factors of job-esteem among junior nurses (all $P < 0.05$). Conclusion The job-esteem of junior nurses is at a medium to low level. Managers should create safety culture in hospital, and help nurses to obtain coworker support and family support, ultimately enhancing their job-esteem.

Keywords: junior nurses; safety organization; job-esteem; coworker support; family support; turnover intention; nursing management

护士在人类健康促进、照护服务等方面发挥着不可替代的作用^[1]。然而,当前护士离职问题已成为关注的焦点^[2]。Tang 等^[3]对中国 48 所公立医院的 2 863 名护士进行横断面调查显示,42.8%的护士表示有离职意向,而职业尊重与自豪感是离职意愿的重要影响因素。职业尊重感是从个人、组织、社会的整体立场对自己职业价值的评价^[4]。护士职业尊重感是护士在护理职业场景中感受到的、基于专业身份或工作价值的尊重。已有研究表明,低职业尊重感可导致护士社会责任感降低^[5]、工作投入不足^[6],甚至产生离职意愿^[7-8],这对护理队伍的稳定发展构成了严重威胁。在护士群体中,工作年限不超过 5 年的低年资护士约占总护士人数的 30.9%^[9],是临床护理团队的重要组成部分,也是护理事业未来发展的核心力量。但低年资护士由于刚进入护理行业,既需要面对高强度临床工作带来的职业适应期挑战,又因临床经

验不足导致职业成就感较低,在职业尊重感的获取上往往面临更多困难。在人口老龄化加剧、患者服务需求持续增加的背景下,留住年轻护士成为医院管理中的重大挑战^[8],而低年资护士职业尊重感不足的问题,进一步加剧了这一挑战的严峻性。因此,探索如何提高低年资护士的职业尊重感,对于稳定护理队伍、保障护理服务质量具有重要的现实意义。

安全组织作为组织管理的重要维度,反映了护士所处的组织对患者安全的重视程度^[10],高安全组织能为护士提供完善的安全保障措施。根据 Hobfoll^[11]的资源保存理论,个体具有保持、保护和获取其认为有价值的资源的倾向,充足的资源能为个体提供支持,助力其实现自身价值。在护理工作场景中,安全组织可视为一种关键的工作资源:当组织注重患者安全,相应地为护士提供安全保障措施、培训支持及人文关怀时,护士可能更高效地开展护理工作,提升职业尊重感。现有研究多聚焦于护士整个群体职业尊重感,针对低年资护士的研究较少^[6]。基于此,本研究对低年资护士的职业尊重感现状进行调查,同时基于资源保存理论探讨安全组织对其职业尊重感的影响,旨在为医院管理者制订针对性干预措施有效提高低年资护士职业尊重感、进而稳定护士队伍提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2024 年 11 月至 2025 年 3 月,采用方便

作者单位:1. 华中科技大学同济医学院护理学院(湖北 武汉, 430030);华中科技大学同济医学院附属协和医院 2. 手术室 3. 甲乳外科 4. 护理部

通信作者:孟梓君,1016856361@qq.com

张可可:女,硕士,副研究员,1064556089@qq.com

科研项目:华中科技大学同济医学院第一临床学院 2025 年教学科研项目

收稿:2025-10-08;修回:2025-12-17

抽样法,抽取在武汉市 3 所三级甲等医院工作的低年资护士进行调查。纳入标准:取得护士执业资格证,从事护理临床工作 5 年及以内;意识清楚,知情并同意参与调查。排除标准:进修或规培护士;因事假、病假、外出学习等原因无法参与调查;近 1 个月内遭受重大生活事件。根据样本量计算公式: $n = u_{\alpha/2}^2 \sigma^2 / \delta^2$ 。 $\alpha = 0.05, u_{0.05/2} = 1.96$,将职业尊重感作为主要评价指标,参考有关研究结果^[1], $\sigma = 16.28$,设容许误差 $\delta = 2$,则 $n = 255$ 。考虑 10% 的样本丢失率,至少需要样本量 284。本研究共获得有效调查对象 300 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查表 由研究者在参考有关文献的基础上自行编制,包括调查对象的性别、年龄、学历、职称、婚姻状况、聘用方式、对薪酬满意程度、对工作满意程度、与同事相处融洽程度、家人对工作支持程度。

1.2.1.2 护士职业尊重感量表 (Job-Esteem Scale for Nurses in Hospital, JES-HN) 由 Choi^[12] 研制,史晓普等^[13] 汉化。分为职业自我认识(4 个条目)、职业能力感(10 个条目)、社会信任与尊重(3 个条目)、组织的尊重和认可(4 个条目)、职业权威与未来价值(4 个条目)5 个维度,共 25 个条目。条目采用 Likert 5 级赋分法,1 分=“完全不符合”,5 分=“完全符合”,总分 25~125 分,分数越高意味着护士感受到的职业尊重感越强。中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.942,本研究中为 0.951。

1.2.1.3 安全组织量表 (Safety Organizing Scale, SOS) 由 Vogus 等^[14] 编制,陈长英等^[15] 汉化。包括 9 个条目。每个条目采用 Likert 7 级赋分法,1 分=“一点也不”,7 分=“总是这样”,得分越高代表对护士的安全行为投入越大,其所处的组织越具备高可靠性组织特征。中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.889,本研究中为 0.960。

1.2.2 调查方法 采用问卷星的形式进行调查。问卷星设置每个条目为必答题,以保证答卷的完整性。每个 IP 地址限填 1 次。回收问卷 333 份,剔除答题时间过短(<2 min)、不合逻辑以及规律作答的问卷 33 份,回收有效问卷 300 份,有效回收率为 90.09%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件对数据进行统计分析。计量资料服从正态分布以($\bar{x} \pm s$)进行统计描述,组间比较采用独立样本 t 检验及方差分析。变量间的相关性采用 Pearson 相关性分析。采用多元线性回归分析探讨低年资护士职业尊重感的影响因素。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 低年资护士职业尊重感及安全组织评分 见表 1。

表 1 低年资护士职业尊重感及安全组织评分

项目	总分	条目均分
职业尊重感	83.80±22.76	3.35±0.91
职业能力感	31.58±8.80	3.16±0.88
组织的尊重和认可	14.43±5.30	3.61±1.32
职业权威与未来价值	12.21±5.94	3.05±1.48
社会信任与尊重	10.82±3.17	3.60±1.05
职业自我认识	14.77±4.23	3.69±1.06
安全组织	43.95±14.12	4.88±1.57

2.2 低年资护士职业尊重感的单因素分析 见表 2。

表 2 低年资护士职业尊重感的单因素分析

项目	人数	评分 (分, $\bar{x} \pm s$)	统计量	P
性别			$t = 0.129$	0.897
男	49	83.88±22.44		
女	251	83.39±24.56		
年龄(岁)			$t = 2.396$	0.017
20~<25	120	87.63±23.21		
25~30	180	81.25±22.15		
学历			$t = 1.466$	0.144
大专	78	87.12±22.25		
本科	221	82.73±22.88		
硕士*	1	62.00		
职称			$t = 2.236$	0.026
护士	98	87.99±21.72		
护师	202	81.77±23.02		
婚姻状况			$t = 1.385$	0.170
未婚	194	85.13±23.02		
已婚	106	81.36±22.18		
聘用方式			$F = 2.791$	0.063
合同	285	84.32±22.47		
人事代理	10	67.30±27.36		
正式编制	5	87.20±21.76		
对薪酬满意程度			$F = 15.483$	<0.001
不满意	32	67.81±19.48		
一般满意	155	80.04±24.59		
比较满意	79	93.84±18.61		
非常满意	34	92.68±22.76		
对工作满意程度			$F = 27.862$	<0.001
不满意	19	59.16±22.55		
一般满意	140	76.64±25.17		
比较满意	91	94.74±14.82		
非常满意	50	93.30±22.76		
与同事相处融洽程度			$F = 22.229$	<0.001
不融洽*	1	86.00		
一般	48	67.15±25.31		
比较融洽	177	82.39±20.13		
非常融洽	74	97.95±18.50		
家人对工作支持程度			$F = 44.239$	<0.001
不支持	4	50.00±18.24		
一般支持	52	58.60±23.69		
比较支持	154	87.66±21.29		
非常支持	90	93.26±9.47		

注: * 仅 1 例,未纳入统计推断。

2.3 低年资护士职业尊重感与安全组织的相关性分析 低年资护士职业尊重感与安全组织呈正相关($r = 0.292, P < 0.001$)。

2.4 低年资护士职业尊重感的多因素分析 以低年

资护士的职业尊重感为因变量,以单因素分析中差异有统计学意义变量及安全组织为自变量进行多元线性逐步回归, $\alpha_{入} = 0.05, \alpha_{出} = 0.10$ 。结果显示,家人对工作支持程度(不支持=1,一般支持=2,比较支持=3,非常支持=4)、与同事相处融洽程度(不融洽=1,一般=2,比较融洽=3,非常融洽=4)及安全组织(原值输入)进入回归方程,见表3。

表3 低年资护士职业尊重感的回归分析(n=300)

自变量	β	SE	β'	t	P	VIF
常量	8.452	6.049		1.397	0.163	
家人对工作支持程度	8.172	1.977	0.259	4.135	<0.001	1.841
与同事相处融洽程度	9.049	1.756	0.256	5.154	<0.001	1.163
安全组织	0.398	0.084	0.247	4.706	<0.001	1.295

注: $R^2 = 0.373$, 调整 $R^2 = 0.365$; $F = 43.958, P < 0.001$ 。

3 讨论

3.1 低年资护士的职业尊重感处于中等偏低水平

护士的职业回报主要包括薪酬、尊重、工作保障及职业发展机会^[16],说明职业尊重感对护士的重要性。本研究结果显示,低年资护士的职业尊重感条目均分为(3.35±0.91)分,得分率为67.00%(3.35/5),处于中等偏低水平。低于泸州市某三甲医院在职护士(3.88±0.65)^[1]及郑州市某三甲医院临床护士(4.14±0.49)^[17]。可能由于临床护理工作风险高、强度大、标准严,低年资护士面临一系列转型冲击^[18],容易产生工作挫败感^[19]有关。在5个维度中,职业权威与未来价值维度得分最低,职业能力感次之。职业权威与价值体现的是周围人对护理职业的看法,以及是否将护士职业作为终身职业。提示低年资护士感知到自己的职业没有得到周围人的认可,对于是否将护士作为终身职业存在动摇心理。Jerpseth等^[20]对8名入职近1年的护士进行质性研究发现,新入职护士自身感知的责任与其实际拥有的“职业权威水平”存在差距,这种差距导致他们的职业存在感较低,因而产生挫败感。因此,应重视低年资护士的职业尊重感,给予其在特定领域的决策参与权,缩小责任与“权威”的差距,减少挫败感,帮助其建立稳定的职业尊重感。职业能力感评分亦较低,可能与低年资护士参加工作的年限较短,对挽救患者生命、判断患者病情、解决患者问题所需要的专业知识储备不足有关,导致自身职业成就感较低,也难以从周围人的肯定中获得职业尊重感。Chênevert等^[8]研究显示,高参与度的工作实践能帮助新入职护士建立更强烈的职业自我形象,进而增强其作为护理服务提供者的价值感。因此,建议管理者在加强对低年资护士进行培训的同时,给予更多鼓励及参与实践的机会,从而帮助其尽快成长,获得更多职业自信与尊重。

3.2 低年资护士职业尊重感的影响因素

3.2.1 安全组织可正向预测低年资护士的职业尊重感 本研究结果显示,安全组织是低年资护士职业尊重感的影响因素($P < 0.05$),与有关研究结果^[21-22]类

似。安全组织反映的是护理人员的安全行为或安全实践的投入程度,安全组织水平越高意味着护士所在的科室越具有高可靠性组织的特征。在患者安全组织中,允许医护人员在信息保密的前提下,对医疗差错进行分析并从中吸取经验教训^[23],这种充满友好的氛围能给组织成员带来安全感。安全组织量表中的9个条目体现的“集体意识”被认为是医疗环境安全文化中的重要特征^[24]。根据工作要求-资源理论模型,组织对患者安全的重视是一种关键的工作资源。它体现在充足的护患比、清晰的流程、支持性的管理、非惩罚性的不良事件上报文化等。当资源充足时,护士能更好实现职业价值,从而获得个人成就感和职业尊重感。在高安全组织环境中,医护人员对患者安全的行为投入程度较高。同事对彼此的技术水平很了解,大家一起谈论错误以及如何从中学习,若有新进护生或医生也通常会讨论需要注意的内容。这种良好的组织氛围,给了低年资护士极大的安全感,感受到集体的凝聚力,因而其职业尊重感随之提高。反之,若组织对患者安全重视不足,导致安全相关资源匮乏,会持续消耗护士的身心资源,使护士产生职业倦怠,丧失职业尊严感。Fischer等^[25]提出,领导者对安全的投入程度能否充分体现,是培育安全文化的关键。Yoo等^[26]在对麻醉后监护室工作的103名注册护士进行横断面研究发现,影响护士安全氛围的因素为沟通质量(沟通工具、沟通渠道)与组织整合(组织内部各部门、层级间的协作与信息互通程度)。培育安全组织文化所需的因素包括支持性领导力、有效沟通、入职培训及持续培训、合理人员配置、关于差错的开放式沟通、对政策与流程的遵守,以及环境安全保障^[27]。护理领导者是推动组织文化向更安全实践方向发展的核心枢纽。因此,护理管理者应以身作则,创造高安全组织,共同学习有关政策与流程,加强内部沟通,畅通沟通渠道,营造一个具备心理安全感的职场氛围^[28],让低年资护士在充满安全的组织中迅速成长,获得职业尊重感。

3.2.2 与同事相处越融洽的低年资护士职业尊重感越强

本研究结果显示,与同事相处融洽程度是低年资护士职业尊重感的影响因素($P < 0.05$)。同事支持是社会支持的重要组成部分。与同事相处越融洽的护士,越容易受到同事的理解与尊重,在工作中相互关心、相互协作,更好地完成工作,因而其获得的职业尊重感更强。Zhao等^[29]研究显示,职场人际关系(护护关系与医护关系)较差的低年资护士,其心理灵活性水平较低,感知压力与职业倦怠水平较高。Stratton-Maher等^[30]提出,同事协作精神对于帮助新入职护士建立归属感至关重要,学术机构应打造支持性强、注重协作的环境,以培养新员工、促进开放沟通,并让新员工感受到自身价值与归属感。一项针对10名医护人员压力与专业求助的定性研究显示,研究对象主要通过同

伴支持和减压活动来应对压力^[31]。上述研究提示同事支持对低年资护士的重要作用。护理管理者可以建立同事支持小组,创造温暖和谐的工作氛围;定期开展科室座谈会,分享工作经验和工作技巧;给予激励与肯定,认可低年资护士的工作表现和成就^[32],从而提高低年资护士职业尊重感。

3.2.3 家人对工作支持程度越高的低年资护士职业尊重感越强 本研究结果显示,家人对工作支持程度是低年资护士职业尊重感的影响因素($P < 0.05$)。多数护士需同时承担家庭与工作责任,并期望平衡生活中的这两个方面。但研究显示,护士难以平衡家庭角色、家庭责任与工作^[33]。护士的职业尊重感一方面来自社会,另一方面来自家人。对工作支持程度高的家庭,能够理解护士职业的崇高与辛苦,主动承担更多的家务,护士能从家庭中得到鼓励与尊重,能够心无旁骛地工作,因而在工作中获得的满意度更高,实现家庭、工作的平衡与共同增益。因此,医院机构与护理部门可营造有助于员工平衡工作与家庭责任的组织文化,组织家属参与团建活动,促进家属对护理工作的理解与支持。

4 结论

本研究结果显示,低年资护士的职业尊重感处于中等偏低水平,安全组织、与同事相处融洽程度及家人对工作支持程度是低年资护士职业尊重感的影响因素。护理管理者应重视低年资护士的职业尊重感,减少护士流失率。本研究仅调查了 1 个城市的 3 所医院,样本量来源有限,且仅从个人及组织层面中的安全组织部分探讨了低年资护士职业尊重感的影响因素,其他组织层面的影响及社会层面的影响有待进一步研究。

参考文献:

[1] 余程宏,鞠梅,朱小霞,等. 临床护士职业尊重感现状及影响因素研究[J]. 护理学杂志,2022,37(7):55-57.

[2] Chen H, Li G, Li M, et al. A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China[J]. Int J Nurs Sci,2018,5(4):396-402.

[3] Tang C, Zhou S, Liu C, et al. Turnover intention of nurses in public hospitals and its association with quality of working life:a cross-sectional survey in six provinces in China[J]. Front Public Health,2023,11:1305620.

[4] You J A. The effects of the flight attendants' job-esteem on their prosocial service behavior:focusing on the moderating effect of person-job fit[D]. Seoul;Sejong University,2017.

[5] Yu Q, Wang H, Tian Y, et al. Moral courage, job-esteem, and social responsibility in disaster relief nurses [J]. Nurs Ethics,2023,30(7-8):1051-1067.

[6] 杜雨晨. 低年资护士职业尊重感的影响因素研究[D]. 郑州:河南中医药大学,2025.

[7] Lee Y N, Kim E. Effects of nursing work environment on intention to stay of hospital nurses;a two-mediator

serial mediation effect of career motivation and job-esteem[J]. J Korean Acad Nurs,2023,53(6):622-621.

[8] Chênevert D, Jourdain G, Vandenberghe C. The role of high-involvement work practices and professional self-image in nursing recruits' turnover;a three-year prospective study [J]. Int J Nurs Stud,2016,53:73-84.

[9] 国家卫生和计划生育委员会. 2022 年中国卫生和计划生育统计年鉴[M]. 北京:中国协和医科大学出版社,2022:31.

[10] 李至真,刘佩,吴红艳. 手术室护士职业尊重感在安全组织与职业偏差行为间的中介效应[J]. 护理学杂志,2024,39(12):64-67.

[11] Hobfoll S E. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress[J]. Am Psychol,1989,44(3):513-524.

[12] Choi H J. Development of Job-Esteem Scale for nurses in hospital[D]. Busan;Kosin University,2019.

[13] 史晓普,申香丹. 护士职业尊重感量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究,2021,35(19):3407-3411.

[14] Vogus T J, Sutcliffe K M. The Safety Organizing Scale: development and validation of a behavioral measure of safety culture in hospital nursing units[J]. Med Care,2007,45(1):46-54.

[15] 陈长英,郝莉,冯娅婷. 安全组织量表中文版在重症监护室医护人员中的信效度评定[J]. 中华护理杂志,2015,50(4):400-403.

[16] Botha E, Gwin T, Purpora C. The effectiveness of mindfulness based programs in reducing stress experienced by nurses in adult hospital settings;a systematic review of quantitative evidence protocol[J]. JBI Database System Rev Implement Rep,2015,13(10):21-29.

[17] 翟清华,李鑫鑫,郝娟娟,等. 职业召唤在护士职业尊重感与工作满意度间的中介效应[J]. 护理管理杂志,2025,25(7):640-644.

[18] Zhang W, Chen F, Han M, et al. The status and associated factors of junior nurses' transition shock;a cross-sectional study[J]. J Nurs Manag,2022,30(3):716-723.

[19] Chen L, Wu L, Liao H, et al. Mediating effect analysis of professional identity between emotional intelligence and work readiness of newly graduated nursing students [J]. Res Sq,2025,rs. 3. rs-6353643.

[20] Jerpseth H, Jensen K T. Newly graduated nurses' experiences regarding job readiness and their development of professional authority;a qualitative study [J]. SAGE Open Nurs,2025,11:23779608251330041.

[21] 杨曼. 低年资护士情绪智力与工作投入的关系研究:职业获益感的中介作用[D]. 南宁:广西中医药大学,2025.

[22] 侯漫利. 低年资护士自我职业生涯规划与组织支持感、职业获益感的相关性研究[D]. 南宁:广西中医药大学,2024.

[23] Boulanger J, Keohane C, Yeats A. Role of patient safety organizations in improving patient safety[J]. Obstet Gynecol Clin North Am,2019,46(2):257-267.

[24] Christianson M K, Sutcliffe K M, Miller M A, et al. Becoming a high reliability organization [J]. Crit Care,2011,15(6):314.

[25] Fischer S A, Jones J, Verran J A. Consensus achieve-

ment of leadership, organisational and individual factors that influence safety climate: implications for nursing management[J]. *J Nurs Manag*, 2018, 26(1): 50-58.

[26] Yoo J, Chung S E, Oh J. Safety climate and organizational communication satisfaction among Korean perianesthesia care unit nurses[J]. *J Perianesth Nurs*, 2021, 36(1): 24-29.

[27] Murray M, Sundin D, Cope V. The nexus of nursing leadership and a culture of safer patient care[J]. *J Clin Nurs*, 2018, 27(5-6): 1287-1293.

[28] Gilmartin H M, Langner P, Gokhale M, et al. Relationship between psychological safety and reporting nonadherence to a safety checklist[J]. *J Nurs Care Qual*, 2018, 33(1): 53-60.

[29] Zhao Y, Zhang X, Zheng Z, et al. Burnout among junior nurses: the roles of demographic and workplace relationship factors, psychological flexibility, and perceived

stress[J]. *J Nurs Manag*, 2023, 2023: 9475220.

[30] Stratton-Maher D, Kelly J, Livesay K. The challenge of belonging: exploring collegiality and incivility in the transition to academia for nurse clinicians[J]. *Appl Nurs Res*, 2025, 81: 151889.

[31] Chan K K, Yeung N C, Mo P K, et al. Common stressors, coping processes, and professional help-seeking of medical professionals in Hong Kong: a qualitative study[J]. *J Health Psychol*, 2024, 29(8): 891-904.

[32] 陈艳红, 刘真亚, 魏万宏, 等. 低年资护士基本心理需求在同事支持与组织公民行为间的中介效应[J]. *护理学杂志*, 2024, 39(19): 72-76.

[33] Haji Matarsat H M, Rahman H A, Abdul-Mumin K. Work-family conflict, health status and job satisfaction among nurses[J]. *Br J Nurs*, 2021, 30(1): 54-58.

(本文编辑 韩燕红)

护士临床直觉应用质性研究的 Meta 整合

刘 旻^{1,2}, 王 英¹, 李 燕¹, 吴 慧 红¹

摘要:目的 系统整合护士临床直觉在临床中应用的相关质性研究证据,为护理决策、教育及管理提供循证依据。方法 遵循质性研究系统综述报告规范,基于 SPIDER 框架构建检索策略,系统检索中英文数据库,收集护士临床直觉的质性研究,对纳入文献进行方法学质量评价,采用 Meta 整合方法整合归纳结果。结果 共纳入 19 篇文献,形成 8 个类别,概括为 3 个整合结果:护理决策中的直觉机制与经验的作用,护士临床直觉在个体和组织协作中的实践,护士临床直觉的教育与伦理。结论 护士临床直觉是经验驱动的情境化认知机制,通过整合知识与经验形成内化图式,借阈效应处理非结构化信息,其形成依托长期积累与潜意识加工,受制度、文化及团队影响,在复杂情境中以“修补匠”特征填补指南局限。需通过情境培养、技术赋能等提升其合法性与韧性。
关键词: 护士; 临床直觉; 临床护理直觉; 质性研究; Meta 整合; 护理决策; 护理管理
中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2026.05.086

A qualitative meta-synthesis of nurses' intuition in clinical settings Liu Yang, Wang

Ying, Li Yan, Wu Huihong. Interventional Department, Wuhan Asia Heart Hospital, Wuhan 430022, China

Abstract: Objective To systematically synthesize evidence from qualitative studies on nurses' intuition in clinical practice, and to provide references for nursing decision-making, education, and management. **Methods** Following the Reporting Standards for Systematic Reviews of Qualitative Research, search strategies were formulated based on the SPIDER framework, then qualitative studies on nurses' clinical intuition were systematically searched in domestic and international databases. The methodological quality of the literature was evaluated, and meta-synthesis was performed to integrate and summarize the results. **Results** After a quality assessment, 19 studies were included. The analysis and synthesis resulted in eight categories and further summarized into three integrated themes: the intuitive mechanism and role of experience in nursing decision-making, the practice of nurses' clinical intuition in individual and organizational collaboration, and the education and ethics related to nurses' clinical intuition. **Conclusion** Nurses' clinical intuition is an experience-driven contextual cognitive mechanism that forms an internalized schema through the integration of knowledge and experience, and processes unstructured information via the threshold effect. Its formation relies on long-term accumulation and subconscious processing, and is influenced by institutional, cultural and team factors. It acts as a "tinkerer" in complex situations to address the limitations of guidelines. Its legitimacy and resilience should be enhanced through contextual training and technological empowerment.

Keywords: nurses; clinical intuition; clinical nursing intuition; qualitative research; meta-synthesis; nursing decision-making; nursing management

作者单位: 1. 武汉亚洲心脏病医院介入科(湖北 武汉, 430022);
 2. 武汉科技大学职业危害识别与控制湖北省重点实验室
 刘旻: 女, 硕士, 副主任护师, ktandclover@163.com
 科研项目: 职业危害识别与控制湖北省重点实验室开放基金 (OHIC2024Y04)
 收稿: 2025-09-15; 修回: 2025-11-25

临床直觉是一种快速认知过程,通过整合知识、模式识别和经验学习来指导临床决策,通常表现为直觉体验或无需有意识思考的瞬间洞察^[1]。自 20 世纪末临床直觉进入护理研究视野以来,逐渐从感觉范畴发展为基于经验的认知理论体系^[2]。在危急重症评估处理等复杂情况下,资深护士基于临床实