

临床护士自我能力否定倾向与职业倦怠的相关性研究

于潇¹,毛旭²,马艳梅³

(1.锦州医科大学附属第一医院 心胸外科,辽宁 锦州 121000;

2.锦州医科大学附属第一医院 手足外科;3.锦州医科大学附属第一医院 护理部)

【摘要】目的 探讨临床护士自我能力否定倾向与职业倦怠的相关性。**方法** 2022年9月,采用便利抽样法选择辽西地区17所医院的2105名临床护士为研究对象,采用一般资料调查表、中文版Clance自我能力否定倾向量表(Clance impostor phenomenon scale,CIPS)和Maslach职业倦怠量表(Maslach burnout inventory,MBI)对其进行调查。**结果** 临床护士CIPS量表总得分为(43.40±16.23)分,其中自我怀疑维度(20.19±7.56)分,外界归因维度(13.26±5.71)分,被动伪装维度(9.95±4.26)分;MBI量表情感衰竭、去人格化、低个人成就感维度得分中位数分别为11、2、35分。CIPS与情感衰竭、去人格化呈正相关,与低个人成就感呈负相关(均 $P<0.01$);多元线性回归分析显示,外界归因与被动伪装对职业倦怠的3个维度均有影响(均 $P<0.01$)。**结论** 临床护士自我能力否定倾向与职业倦怠具有相关性,降低其水平可能会缓解职业倦怠。

【关键词】 护士;自我能力否定倾向;职业倦怠;相关性

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2023.09.005

【中图分类号】 R47 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2023)09-0018-04

Correlation Between Impostor Phenomenon and Job Burnout in Clinical Nurses

YU Xiao¹, MAO Xu², MA Yanmei³ (1. Department of Cardiothoracic Surgery, The First Affiliated Hospital of Jinzhou Medical University, Jinzhou 121000, Liaoning Province, China; 2. Department of Hand and Foot Surgery, The First Affiliated Hospital of Jinzhou Medical University; 3. Nursing Department, The First Affiliated Hospital of Jinzhou Medical University)

Corresponding author: MAO Xu, Tel: 0416-4197446

【Abstract】Objective To explore the correlation between impostor phenomenon (IP) and job burnout in clinical nurses. **Methods** In September 2022, 2105 clinical nurses from 17 hospitals in the western region of Liaoning province were selected by the convenience sampling method and a survey was conducted by using the General Information Questionnaire, Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) and Maslach Job Burnout Inventory (MBI). **Results** The total score of the CIPS was (43.40 ± 16.23). Self-doubt dimension score was (20.19 ± 7.56). External attribution dimension score was (13.26 ± 5.71). Passive disguise dimension score was (9.95 ± 4.26). The median scores of occupational burnout, emotional exhaustion, depersonalization, and low personal achievement dimensions were 11, 2 and 35 respectively. The CIPS was positively correlated with emotional exhaustion and depersonalization, while negatively correlated with low personal achievement (all $P<0.01$). Multiple linear regression analysis showed that external attribution and passive disguise had an impact on the 3 dimensions of job burnout (all $P<0.01$). **Conclusions** There is a correlation between clinical nurses IP and job burnout, and reducing the IP level may alleviate job burnout.

【Key words】 nurse; impostor phenomenon; job burnout; correlation

[Mil Nurs, 2023, 40(09): 18-21]

自我能力否定倾向(imposter phenomenon, IP)又称冒充者综合征,是指个体获得成功或取得成就后,其本人却认为这是不可能的,无法将成功内化,

并且倾向于将成功归因于外部因素,如运气或他人帮助,认为自己没有能力取得成功,感觉是在欺骗他人,并且害怕被他人发现^[1-2]。护士职业倦怠指护士无法顺利应对工作压力而出现的一种极端反应,主要表现为在长期压力下产生的情感、态度、行为的衰竭状态^[3]。研究^[4]认为,职业倦怠不仅对护士身心健康造成严重影响,还会导致护士离职率增加,进而降低护理队伍稳定性。国外研究^[5-6]显示,自我能力

【收稿日期】 2022-11-17 **【修回日期】** 2023-08-25

【基金项目】 辽宁省社会科学规划基金项目(L21BGL023); 辽宁省教育厅科学技术研究项目(320.11)

【作者简介】 于潇,硕士,护士,电话:0416-4197008

【通信作者】 毛旭,电话:0416-4197446

否定倾向是职业倦怠的影响因素之一。目前,国内对于自我能力否定倾向的关注度较少。为了探讨国内临床护士自我能力否定倾向与职业倦怠的相关性,研究者于2022年9月对2105名临床护士进行了调查,现报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2022年9月,采用便利抽样法选择辽西地区17所医院的2105名临床护士为研究对象。纳入标准:(1)具有护士执业资格证书;(2)从事临床护理工作 ≥ 1 年;(3)知情同意并自愿参与本研究。排除标准:因休假、进修等不在岗者。剔除标准:资料收集不完整;规律性作答;答题时间过短(< 180 s)。根据样本量至少为自变量个数的5~10倍原则^[7],以条目总数为自变量,考虑20%的无效应答,故本研究最小样本量为300例。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查表 包括性别、年龄、婚姻状况、有无子女、最高学历、所在医院等级、职称、工作年限、用工性质、月收入等。

1.2.1.2 中文版 Clance 自我能力否定倾向量表 (Clance impostor phenomenon scale, CIPS) CIPS 量表由 Clance^[8] 于 1985 年编制,蒋露苗等^[2] 汉化。中文版 CIPS 包括 3 个维度共 18 个条目,分别为自我怀疑(8 个条目)、外界归因(6 个条目)和被动伪装(4 个条目)。采用 Likert 5 级评分法,从“完全不符合”到“完全符合”依次计 1~5 分,总分 18~90 分,得分越高表示 IP 越严重。该量表在护士群体中经过检验,信效度良好,实用性和可操作性较强,3 个维度 Cronbach's α 系数分别为 0.890, 0.857 和 0.786。

1.2.1.3 Maslach 职业倦怠量表 (Maslach burnout inventory, MBI) MBI 量表 2001 年由 Maslach 等^[9] 编制,2004 年冯莺等^[10] 翻译,包括 3 个维度共 22 个条目,分别为情感衰竭(9 个条目)、去人格化(5 个条目)和低个人成就感(8 个条目)。采用 Likert 7 级评分法,“从不”到“每天”依次计 0~6 分。3 个维度分别计分,情感衰竭得分 ≤ 18 分为轻度倦怠,19~26分为中度倦怠, ≥ 27 分为重度倦怠;去人格化得分 ≤ 5 分为轻度倦怠,6~9分为中度倦怠, ≥ 10 分为重度倦怠;低个人成就感得分 ≤ 33 分为重度倦怠,34~39分为中度倦怠, ≥ 40 分为轻度倦怠。该量表 3 个维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.858, 0.761, 0.757。

1.2.2 资料收集方法 调查前对调查员进行统一培训。调查问卷采用统一指导语,通过问卷星平台发放至各医院护理工作微信群,设置每台设备只能提交一次,以保证问卷的完整性及避免重复作答。剔

除资料收集不全、明显规律作答及答题时间过短的问卷,共回收问卷 2347 份,其中有效问卷 2105 份,有效回收率为 89.69%。

1.2.3 统计学处理 采用 SPSS 26.0 统计软件。符合正态分布的计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示,非正态分布的计量资料以 $M(P_{25}, P_{75})$ 描述,以频数、百分比描述计数资料。采用描述性分析、Spearman 相关性分析、多元线性回归分析等统计方法。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 不同一般资料临床护士 CIPS 量表得分的比较

临床护士 CIPS 量表总得分为 (43.40 ± 16.23) 分,其中自我怀疑维度 (20.19 ± 7.56) 分,外界归因维度 (13.26 ± 5.71) 分,被动伪装维度 (9.95 ± 4.26) 分。不同婚姻状况、职称临床护士 CIPS 量表的得分差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$),见表 1。

表 1 不同一般资料临床护士 CIPS 量表得分的比较 (N=2105)

项 目	例数 [n(%)]	得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			1.180	0.238
男	29(1.38)	46.93 \pm 21.19		
女	2076(98.62)	43.35 \pm 16.15		
年龄(岁)			0.946	0.436
18~24	87(4.32)	43.68 \pm 15.62		
25~34	1033(49.07)	43.92 \pm 16.19		
35~44	675(32.07)	42.81 \pm 16.64		
45~54	268(12.73)	42.42 \pm 15.63		
≥ 55	42(2.00)	45.71 \pm 15.70		
婚姻状况			5.291	0.005
未婚	517(24.56)	45.12 \pm 15.99		
已婚	1519(72.16)	42.69 \pm 16.23 ^a		
离婚或丧偶	69(3.28)	46.04 \pm 17.13 ^b		
有无子女			-1.787	0.074
有	1345(63.90)	42.92 \pm 16.38		
无	760(36.10)	44.24 \pm 15.94		
最高学历			1.538	0.203
中专	218(10.36)	43.93 \pm 16.08		
大专	533(25.32)	44.56 \pm 16.27		
本科	1339(63.61)	42.84 \pm 16.25		
硕士及以上	15(0.71)	44.33 \pm 14.58		
是否为三级甲等医院			0.639	0.523
是	860(40.86)	43.67 \pm 16.44		
否	1245(59.14)	43.21 \pm 16.09		
职称			2.902	0.034
护士	635(30.17)	44.20 \pm 16.59		
护师	810(38.48)	44.00 \pm 16.36		
主管护师	547(25.99)	41.72 \pm 15.84 ^{ab}		
副主任护师及以上	113(5.37)	43.74 \pm 14.73 ^c		
工作年限(t/a)			1.552	0.185
1~2	180(8.55)	44.88 \pm 14.79		
3~4	212(10.07)	44.43 \pm 17.23		
5~9	555(26.37)	43.62 \pm 16.08		
10~19	811(38.53)	43.37 \pm 16.62		
≥ 20	347(16.48)	41.71 \pm 15.58		

续表 1

项 目	例数 [n(%)]	得分 ($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
用工性质			-1.161	0.246
编制	492(23.37)	42.66±15.95		
非编制	1613(76.63)	43.63±16.32		
月收入(元)			2.112	0.121
<3000	920(43.71)	43.97±16.86		
3000~5000	812(38.57)	43.43±16.05		
>5000	373(17.72)	41.92±14.94		

a: $P < 0.05$, 与第1层比较; b: $P < 0.05$, 与第2层比较; c: $P < 0.05$, 与第3层比较

2.2 临床护士 MBI 量表得分及职业倦怠程度 临床护士 MBI 量表中,低个人成就感程度最高,见表 2。

表 2 临床护士 MBI 量表得分及职业倦怠程度 (N=2105)

项 目	得分 [M(P ₂₅ , P ₇₅), 分]	程度 [n(%)]		
		轻度	中度	重度
情感衰竭	11(5,22)	1406(66.79)	299(14.20)	400(19.01)
去人格化	2(0,6)	1541(73.20)	264(12.54)	300(14.26)
低个人成就感	35(24,43)	823(39.10)	288(13.68)	994(47.22)

2.3 临床护士 CIPS 与 MBI 的相关性分析 临床护士 CIPS 水平与情感衰竭、去人格化呈正相关,与低个人成就感呈负相关(均 $P < 0.01$),见表 3。

表 3 临床护士 CIPS 与 MBI 的相关性分析 (n=2105, r)

项 目	情感衰竭	去人格化	低个人成就感
自我怀疑	0.411 ^a	0.328 ^a	-0.145 ^a
外界归因	0.403 ^a	0.388 ^a	-0.204 ^a
被动伪装	0.405 ^a	0.350 ^a	-0.112 ^a
总分	0.440 ^a	0.380 ^a	-0.168 ^a

a: $P < 0.01$

2.4 临床护士 CIPS 对 MBI 影响的多元线性回归分析 将临床护士 MBI 的 3 个维度作为因变量, CIPS 的 3 个维度作为自变量纳入多元线性回归方程进行分析,结果见表 4。

表 4 临床护士 CIPS 对 MBI 影响的多元线性回归分析 (n=2105)

因变量	b	Sb	b'	t	P
情感衰竭					
自我怀疑	0.040	0.008	0.181	5.297	<0.001
外界归因	0.033	0.011	0.111	3.006	0.003
被动伪装	0.070	0.014	0.177	5.084	<0.001
去人格化					
外界归因	0.060	0.007	0.301	8.042	<0.001
被动伪装	0.026	0.009	0.098	2.766	0.006
低个人成就感					
外界归因	-0.071	0.009	-0.311	-7.746	<0.001
被动伪装	0.049	0.012	0.159	4.172	<0.001

注:情感衰竭, $R^2=0.188$, 调整 $R^2=0.187$, $F=162.141$, $P < 0.001$; 去人格化, $R^2=0.161$, 调整 $R^2=0.160$, $F=134.769$, $P < 0.001$; 低个人成就感, $R^2=0.034$, 调整 $R^2=0.033$, $F=24.687$, $P < 0.001$

3 讨论

3.1 临床护士自我能力否定倾向水平 本次研究结果显示,临床护士 CIPS 量表的得分为(43.40±16.23)分,整体处于中等水平,与 Ares 等^[11]的研究结果相似。目前,国外已有针对临床医生、护士、医学生、护生等 IP 水平的横断面调查^[1,12-13],结果表明其整体 IP 水平较高。有证据^[1]表明,IP 可导致临床护士在工作中产生自我怀疑,情感衰竭增强,过度准备、拖延工作,从而引发焦虑和职业倦怠,对其心理健康及工作效率造成严重影响。或因早前缺少标准的评价工具,国内对于 IP 的关注度较低,目前看来,关注临床护士心理健康发展,提升护理队伍综合实力,了解其 IP 水平十分必要。结果显示,婚姻状况、职称是临床护士 CIPS 得分的影响因素,离婚或丧偶、职称为护士的临床护理人员 IP 水平最高。因此,护士自身可以通过相关心理健康培训和巴林特小组活动进行自我调节、自我治疗^[14-15];医院、科室应考虑是否需要完善相关管理体制机制,减轻护士的负性情绪。

3.2 临床护士职业倦怠现状 本次研究结果显示,临床护士 MBI 得分中,轻度情感衰竭与去人格化所占比例分别为 66.8%、73.2%,值得注意的是,临床护士重度低个人成就感所占比例达 47.2%,此数据与周丽芳等^[13]对血液透析护士的研究结果颇为相似,只在低个人成就感中有些许出入,可能是因为研究对象不同所导致。临床护士每天都面临强大的压力源,包括维护医护关系、护患关系以及庞大的工作量,消极心理普遍存在^[16],容易产生情感衰竭与去人格化,这不仅影响他们个人的心理健康,同时也影响了他们对患者的护理质量。与其他两个维度相比,临床护士低个人成就感的情况更为严重,人们常认为医生是医院的主体,而护理工作是遵从医嘱执行的护理操作,护士在工作中感受不到自己的价值;加之其社会地位和收入相对较低,从而在一定程度上导致临床护士个人成就感降低^[17]。

3.3 临床护士自我能力否定倾向与职业倦怠的相关性 本研究结果显示,临床护士 CIPS 与情感衰竭、去人格化呈正相关,与低个人成就感呈负相关,与 Haney 等^[18]的研究结果基本一致。外界归因可能对 MBI 的 3 个维度均有影响。外界归因对情感衰竭、去人格化有正向作用,即外界归因水平越高,情感衰竭、去人格化越严重;对低个人成就感有负向作用,即外界归因水平越高,个人成就感越低。归因方式分为两种,一种是内归因,即自我归因;一种是外归因,即情境归因^[19]。研究^[20]表明,IP 者更倾向于将成功归结为外部因素。习惯外界归因者常自信

心不足,焦虑水平更高,对成就活动缺乏兴趣。据此,在临床护士管理过程中,可以采取针对性的干预方法纠正其不良归因方式,通过培养临床护士积极的归因方式,能够在一定程度上缓解其IP情绪,改善情感衰竭与去人格化,提升个人成就感。多元线性回归分析结果显示,被动伪装可能对情感衰竭、去人格化和低个人成就感均有正向作用,即被动伪装水平越高,情感衰竭、去人格化越严重,个人成就感越高。研究^[21]认为,被动伪装心理会导致个人不愿承担风险、抓住机会,影响其职业发展,限制其潜力发挥,究其原因可能是因为自信心低下,并且害怕被别人发现自身不够优秀。以临床护士为主体,这类心理通常会惧怕失败,导致其不愿作出新的尝试,例如学习新的临床技能,在会议中交流心得,或是与同事、患者建立友好关系^[22],随着负面情绪的累积,发生情感衰竭与去人格化。本研究结果支持被动伪装可以提高临床护士个人成就感这一观点。目前,研究^[23]已经明确IP对心理健康有负面影响,而IP的有利影响却鲜有人关注。未来的研究可以沿此方向探索验证IP的积极作用。鉴于本研究,分析其原因可能是恐惧失败的情绪转化为内在动力,若获取成功可提升个人成就感。自我怀疑仅对情感衰竭有影响,且相比于外界归因与被动伪装,其作用或许更显著。这不难理解,护理行业竞争激烈,同行评议时有发生,例如职称晋升、会议演示、技能比赛等等。研究^[22]认为,高频率的同行评审常会导致护理人员出现不安心理,随后便会对个人的能力产生相当大的自我怀疑,久而久之造成个人情感衰竭。这提示社会、医院层面在提升护士个人能力的同时,更要注重其心理健康状态,合理安排同行评议,弱化临床护士自我怀疑的IP情绪。但研究^[24]发现,尽管许多护理人员已取得成就,也会存在自我怀疑心理。说明临床护士自身应学会个人心理调适,适应环境,不断激发自身潜能,提高自我认可,消除倦怠心理。

【参考文献】

[1] GOTTLIEB M, CHUNG A, BATTAGLIOLI N, et al. Impostor syndrome among physicians and physicians in training: a scoping review[J]. *Med Educ*, 2020, 54(2): 116-124.

[2] 蒋露苗, 徐玉林, 刘晓琴, 等. Clance自我能力否定倾向量表的汉化及在护士群体中的信效度检验[J]. *护理研究*, 2022, 36(14): 2486-2490.

[3] 李智慧, 崔莹莹, 晋燕飞, 等. 临床护士职业倦怠与组织公平感的相关性研究[J]. *护理研究*, 2016, 30(8): 964-966.

[4] 徐丽娜, 李亚芳, 法天镔. 三级甲等医院倒班护士昼夜节律类型、睡眠质量对职业倦怠的影响研究[J]. *中国实用护理杂志*, 2021, 37(1): 55-61.

[5] ROTENSTEIN L S, TORRE M, RAMOS M A, et al. Prevalence

of burnout among physicians: a systematic review[J]. *JAMA*, 2018, 320(11): 1131-1150.

[6] LIN M, BATTAGLIOLI N, MELAMED M, et al. High prevalence of burnout among US emergency medicine residents: results from the 2017 national emergency medicine wellness survey[J]. *Ann Emerg Med*, 2019, 74(5): 682-690.

[7] 倪平, 陈京立, 刘娜. 护理研究中量性研究的样本量估计[J]. *中华护理杂志*, 2010, 45(4): 378-380.

[8] CLANCE P R. Impostor phenomenon when success makes you feel like a fake[M]. Toronto: Bantam Books, 1985: 20-22.

[9] MASLACH C, SCHAUFELI W B, LEITER M P. Job burnout[J]. *Annu Rev Psychol*, 2001, 52(1): 397-422.

[10] 冯莺, 骆宏, 叶志弘. MBI量表在护士工作倦怠研究中的测试[J]. *中国心理卫生杂志*, 2004, 18(7): 477-479.

[11] ARES T L. Role transition after clinical nurse specialist education[J]. *Clin Nurse Spec*, 2018, 32(2): 71-80.

[12] PALADUGU S, WASSER T, DONATO A. Impostor syndrome in hospitalists-across-sectional study[J]. *J Community Hosp Intern Med Perspect*, 2021, 11(2): 212-215.

[13] 周丽芳, 孙春艳, 宋利, 等. 血液透析护士创新行为与职业倦怠的相关性研究[J]. *护理学杂志*, 2021, 36(12): 19-21.

[14] 张培, 罗珺璟, 张辉映, 等. 巴林特小组活动对社区医护人员职业倦怠干预效果分析[J]. *上海预防医学*, 2019, 31(5): 373-376.

[15] MCNULTY D S, LAMONICA-WAY C, SENNEFF J A. The impact of mindfulness on stress and burnout of new graduate nurses as a component of a nurse residency program[J]. *J Nurs Adm*, 2022, 52(4): E12-E18.

[16] JACOBS M D, SASSER J T. Impostor phenomenon in undergraduate nursing students: a pilot study of prevalence and patterns[J]. *J Nurs Educ*, 2021, 60(6): 329-332.

[17] 刘静, 袁颖, 叶丽萍, 等. 上海市某三级综合医院护理人员职业倦怠现状及影响因素分析[J]. *上海预防医学*, 2022, 34(10): 1026-1032, 1057.

[18] SWEENEY H T, LORRI B, CAROLYN R. A workshop for addressing the impact of the impostor syndrome on clinical nurse specialists[J]. *Clin Nurse Spec*, 2018, 32(4): 189-194.

[19] 任计划, 胡茂素, 郭琼, 等. 护理差错归因分析及对策[J]. *解放军护理杂志*, 2005, 22(1): 71-72.

[20] 罗苏梅. 自我能力否定倾向与归因方式的关系研究[J]. *嘉应学院学报*, 2009, 27(5): 89-92.

[21] GILL P. Impostor syndrome-why is it so common among nurse researchers and is it really a problem? [J]. *Nurse Res*, 2020, 28(3): 30-36.

[22] EDWARDS-MADDOX S. Burnout and impostor phenomenon in nursing and newly licensed registered nurses: a scoping review[J]. *J Clin Nurs*, 2023, 32(5-6): 653-665.

[23] PENG Y, XIAO S W, TU H, et al. The impostor phenomenon among nursing students and nurses: a scoping review [J/OL]. [2022-05-09]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/PMC/reviews/PMC8959846/>.

[24] SWEENEY H T, LORRI B, CAROLYN R. A workshop for addressing the impact of the impostor syndrome on clinical nurse specialists[J]. *Clin Nurse Spec*, 2018, 32(4): 189-194.

(本文编辑:沈园园)