

• 论 著 •

护士长人文关怀行为与新入职护士转型冲击现状及相关性研究

罗玉红¹, 凌文静¹, 俞蓓², 郑朝婷¹, 唐炜¹, 李亚玲¹

(1. 贵州医科大学附属医院 护理部, 贵州 贵阳 550001; 2. 中国人民解放军海军军医大学 护理系, 上海 200433)

【摘要】 目的 了解新入职护士转型冲击现状, 并分析其与护士长人文关怀行为的相关性, 为降低新护士转型冲击水平提供参考依据。**方法** 2022年3—9月, 采用便利抽样法选取贵州省15所三级综合医院工作2年内且正在进行新入职培训的1128名护士为研究对象, 使用护士长给予护士人文关怀行为量表、新护士转型冲击量表等对其调查。**结果** 新护士转型冲击总分为 (89.93 ± 24.76) 分, 护士长给予护士人文关怀行为总分为 (98.58 ± 22.92) 分; 不同性别、第一学历、职称、轮转压力以及第一志愿是否为护理学专业的新入职护士, 其转型冲击得分差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$)。护士长人文关怀行为与新护士转型冲击呈负相关($r = -0.294 \sim -0.469$, 均 $P < 0.01$)。职称、第一志愿是否为护理学专业、轮转压力、护士长人文关怀行为是新护士转型冲击影响因素($P < 0.01$), 共解释总变异的48.7%。**结论** 新入职护士转型冲击处于较高水平, 护理管理者应将人文关怀融入护理管理中, 改善新护士入职培训主观体验。

【关键词】 新护士; 轮转压力; 转型冲击; 人文关怀; 影响因素

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2024.03.007

【中图分类号】 R47; R823 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2024)03-0027-04

Research on Humanistic Care Behaviour of Head Nurses and Transition Shock of New Nurses and its Correlation

LUO Yuhong¹, LING Wenjing¹, YUN Bei², ZHENG Chaoting¹, TANG Wei¹, LI Yaling¹ (1. Department of Nursing, Affiliated Hospital of Guizhou Medical University, Guiyang 550001, Guizhou Province, China; 2. Department of Nursing, Naval Medical University, Shanghai 200433, China)

Corresponding author: LI Yaling, Tel: 0851-86772109

【Abstract】 Objective To analyze the transition shock of new nurses and its correlation with the humanistic care behaviour of head nurses, so as to provide reference for reducing the transition shock level of new nurses. **Methods** From March to September 2022, 1128 nurses who had been working in 15 tertiary general hospitals in Guizhou province for 2 years and were undergoing new induction training were selected as research objects by convenience sampling method. Questionnaire survey was conducted using head nurses' humanistic care behaviour scale, the transition shock of newly graduated nurses scale and so on. **Results** The total score of transition shock of new nurses was (89.93 ± 24.76) , and the total score of humanistic care behavior given by head nurses was (98.58 ± 22.92) . There were statistically significant differences in transition shock scores among new nurses with different gender, first education, professional title, rotation stress and whether the first choice was nursing major (all $P < 0.05$). The humanistic care behaviour of head nurses was negatively correlated with the transition shock of new nurses ($r = -0.294 \sim -0.469$, $P < 0.01$). Professional title, whether the first choice was nursing major, rotation stress, humanistic care behaviour of head nurses were the influencing factors of the transition shock of new nurses ($P < 0.01$), which accounted for 48.7% of the total variation. **Conclusions** The new nurses' transition shock is at a high level. Nursing managers should integrate humanistic care into nursing management and improve the subjective experience of new nurses' induction training.

【Key words】 new nurse; rotation stress; transition shock; humanistic care; influencing factor

[Mil Nurs, 2024, 41(03): 27-30]

转型冲击是指新护士由护生转变为临床护士时, 因角色、关系、知识、责任等影响而产生的困惑、迷茫、怀疑及定位不明的感受和体验^[1]。护理能力

和技能的缺乏、理论和实践的差距以及严峻的医疗环境, 可能致使新入职护士的生理和心理上受到冲击。根据《新入职护士培训大纲》的要求, 新入职的护士需在4~5个不同科室轮转^[2], 在此过程中其会面临复杂的人际关系。护士长作为基层管理者, 与新护士接触互动频繁, 能较好地了解其需求, 而护士长的人文关怀行为亦可能是新护士转型冲击的保护因素^[3]。有研究^[4]表明, 高水平的转型冲击会导致

【收稿日期】 2023-02-08 **【修回日期】** 2023-12-22

【基金项目】 贵州医科大学附属医院护理科研项目(GYHLB201912; GYHLB201502)

【作者简介】 罗玉红, 博士在读, 主管护师, 电话: 0851-86815050

【通信作者】 李亚玲, 电话: 0851-86772109

较高的护士离职率。基于此,本研究以参加新入职培训的护士为研究对象,旨在分析其护士长人文关怀行为及转型冲击现状,并探讨两者间的相关性,为降低新护士转型冲击水平提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2022 年 3—9 月,采用方便抽样法选取 15 所贵州省三级综合医院工作 2 年内的护士为研究对象(均来自新入职护士培训基地)。其中,贵阳(5 所,752 人)、遵义(2 所,212 人)、凯里(2 所,143 人)、兴义(1 所,246 人)、都匀(1 所,30 人)、安顺(1 所,56 人)、毕节(1 所,108 人)、六盘水(1 所,33 人)、铜仁(1 所,60 人)。纳入标准:(1)取得护士执业资格证书;(2)工作 ≤ 2 年(根据《新入职护士培训大纲(试行)》的规定,界定工作 2 年及以内的新护士为新入职护士^[2]);(3)正在进行新护士入职培训;(4)知情同意,自愿参加本研究。排除标准:(1)实习、进修护士;(2)因病事假、学习等未在岗护士。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行设计,包括年龄、性别、第一学历、职称、工作年限等。

1.2.1.2 中文简版护士轮调压力量表 由 Huang 等^[5]于 2015 年开发。本研究采用刘辉^[6]文化调适的版本,包括情绪反应(4 个条目)、日常生活(3 个条目)、沟通交流(3 个条目)3 个维度。采用 Likert 5 级评分法,总分 10~50 分,总分越高压力越大。该量表 Cronbach's α 系数为 0.857,在本研究中 Cronbach's α 系数为 0.805。将轮转压力转化为分类变量,设定 $<60\%$ 为压力小, $60\% \sim 80\%$ 为压力中等, $\geq 80\%$ 为压力较大。故将轮转压力 <30 分定为压力较小,30~40 分为压力中等,41~50 分为压力较大。

1.2.1.3 护士长给予护士人文关怀行为量表(head nurses' humanistic care behaviour scale, HNHCB) 由宋梦瑶^[3]编制,包括工作支持(13 个条目)、人际沟通(8 个条目)、管理者素质(5 个条目)3 个维度。采用 Likert 5 级评分,总分 26~130 分,总分越高代表护士实际化体验被关怀的感觉越好。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.908。HNHCB 在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.865。各维度得分率=(维度平均得分/维度最高分) $\times 100\%$ 。

1.2.1.4 新护士转型冲击量表(the transition shock of newly graduated nurses scale, TSNGNS) 由薛友儒^[1]编制,包括身体方面(6 个条目)、心理方面(8 个条目)、知识与技能方面(5 个条目)和社会文化发展方面(8 个条目)4 个维度。采用 Likert 5 级评分,总分 27~135 分,得分越高,表示转型冲击水平越高。该量

表的 Cronbach's α 系数为 0.918,内容效度为 0.906。在本研究中其 Cronbach's α 系数为 0.905。各维度得分率=(维度平均得分/维度最高分) $\times 100\%$ 。

1.2.2 调查方法 将调查表编制为电子版问卷,所有问题均设置为必答题。由各医院指定负责人参加线上集体会议,解释说明新入职护士的纳入与排除标准,调查目的、知情同意、数据保密等事项后,再由负责人将问卷星发放到各医院科室工作群里,指导本院护士匿名填写问卷。共回收问卷 1250 份,其中有效问卷 1128 份,问卷有效回收率为 90.24%。

1.2.3 统计学处理 采用 SPSS 26.0 统计软件,计数资料采用频数和构成比描述,计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示;单因素分析采用 t 检验或方差分析;运用 Pearson 相关性分析、多元线性回归分析确定新入职护士转型冲击的影响因素。检验水准均为 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象的一般资料 共纳入 1128 名正在参加新入职培训的护士,其中男 122 名、女 1006 名;年龄 20~30 岁,平均(24.94 $\pm$ 1.7)岁。

2.2 新入职护士 TSNGNS 得分情况 新入职护士 TSNGNS 总分 27~135 分,平均(89.93 $\pm$ 24.76)分,得分率为 66.6%。各维度得分由高到低依次为身体、知识与技能、心理、社会文化发展,见表 1。

表 1 新入职护士 TSNGNS 得分情况($n=1128$,分)

维 度	最低分	最高分	平均分 ($\bar{x} \pm s$)	得分率 (%)
身体方面	6	30	21.88 $\pm$ 5.76	72.9
心理方面	8	40	26.74 $\pm$ 8.16	66.9
知识与技能方面	5	25	16.85 $\pm$ 4.99	67.4
社会文化发展方面	8	40	24.45 $\pm$ 8.36	61.1

2.3 新入职护士 HNHCB 得分情况 HNHCB 总分 26~130 分,平均(98.58 $\pm$ 22.92)分,得分率为 75.8%。各维度得分由高到低依次为管理者素质、人际沟通、工作支持,见表 2。

表 2 新入职护士 HNHCB 得分情况($n=1128$,分)

维 度	最低分	最高分	平均分 ($\bar{x} \pm s$)	得分率 (%)
工作支持	13	65	48.21 $\pm$ 11.79	74.2
人际沟通	8	40	30.70 $\pm$ 7.37	76.8
管理者素质	5	25	19.67 $\pm$ 4.39	78.7

2.4 新入职护 TSNGNS 得分的单因素分析 不同年龄、婚姻状况、出生地、居住方式、工作年限、聘用方式、月收入以及是否是独生子女、工作所在地与生源地一致、已独立进行临床护理工作、入职前有工作经历的新入职护士,其 TSNGNS 得分差异均无统计

学意义(均 $P>0.05$);不同性别、第一学历、职称、轮转压力以及第一志愿是否为护理学专业的新入职护士,其 TSNGNS 得分差异均有统计学意义(均 $P<0.05$),本研究仅列出差异有统计学意义项目,见表 3。

表 3 不同一般资料的新入职护士
TSNGNS 得分比较($N=1128, \bar{x} \pm s, f$)

项 目	人数(n)	TSNGNS 得分	t/F	P
性别			7.210	0.007
男	122	84.26±25.78		
女	1006	90.62±24.56		
第一学历			4.189	0.015
大专及以下	419	87.37±26.47		
本科	699	91.32±23.60 ^a		
硕士	10	100.00±21.24 ^{ab}		
职称			4.313	0.038
护士	980	93.86±26.46		
护师及以上	148	89.34±24.52		
第一志愿为护理学			38.823	<0.001
是	772	86.86±25.46		
否	356	96.58±21.76		
轮转压力			427.930	<0.001
较小	193	59.48±20.92		
中等	217	79.12±16.11 ^a		
较大	718	101.38±18.76 ^{ab}		

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

2.5 新入职护士转型冲击与护士长给予护士人文关怀行为的相关性 新入职护士 HNHCBs 总分与 TSNGNS 总分呈负相关($r=-0.417, P<0.01$),见表 4。

表 4 新入职护士转型冲击与护士长
给予护士人文关怀行为的相关性分析(r)

维 度	身体方面	心理方面	知识与技能方面	社会文化发展方面	TSNGNS 总分
工作支持	-0.359 ^a	-0.340 ^a	-0.329 ^a	-0.467 ^a	-0.420 ^a
人际沟通	-0.328 ^a	-0.327 ^a	-0.308 ^a	-0.449 ^a	-0.398 ^a
管理者素质	-0.313 ^a	-0.315 ^a	-0.294 ^a	-0.438 ^a	-0.383 ^a
HNHCBs 总分	-0.350 ^a	-0.340 ^a	-0.325 ^a	-0.469 ^a	-0.417 ^a

a: $P<0.01$

2.6 新入职护士转型冲击的多因素分析 以 TSNGNS 得分为因变量,单因素分析和相关性分析中有统计学意义的变量为自变量,行多元线性回归分析显示:职称、第一志愿是否为护理专业、轮转压力、护士长人文关怀行为是影响新入职护士转型冲击的主要因素,可解释总变异的 48.7%,见表 5。

表 5 新入职护士转型冲击的多重线性逐步回归分析($n=1128$)

变 量	b	sb	b'	t	P
常数项	60.383	5.381	—	11.221	<0.001
性别	1.004	1.716	0.013	0.585	0.559
学历	-0.757	1.115	-0.015	-0.679	0.498
职称	-4.279	1.583	-0.058	-2.703	0.007
第一志愿为护理学	-2.647	1.208	-0.050	-2.191	0.029
轮转压力	18.551	0.728	0.576	25.495	<0.001
HNHCBs 总分	-0.255	0.025	-0.236	-10.405	<0.001

注: $r=0.700, R^2=0.49$, 调整 $R^2=0.487, F=179.261, P<0.01$

3 讨论

3.1 新入职护士的转型冲击处于中等偏高水平

本研究表明,本组新入职护士 TSNGNS 得分为与国内发达城市相比相对较低。陈铭等^[7]调查上海市 3 所医院的 189 名新护士发现,新护士 TSNGNS 得分为(103.73±6.26)分。姚静等^[8]调查武汉市 5 所医院的 314 名新护士发现,其新护士 TSNGNS 得分为(100±7.75)分。本研究调查的医院位于中国西南部,服务于欠发达地区。该城市患者对医院的某些标准和要求相对较低,新护士较易适应临床工作环境。

进一步分析各维度得分发现,身体方面得分率最高,这与多项研究^[9-10]结果一致。身体方面维度评估一系列的身体变化,如疲劳、睡眠障碍等。新护士由于工作环境陌生,临床技能不熟练,工作量大,往往需要延长工作时间才能完成临床工作。频繁轮班导致睡眠障碍、背部疼痛及身体疲劳等症状^[11]。此外,新护士难以平衡工作、家庭和社交生活,经常需要牺牲休息时间来维持和家人、朋友的关系^[12]。因此,护理管理者应合理安排工作量,灵活安排工作时间,帮助新护士实现工作与生活的平衡,缓解身体方面的转型冲击。本研究中,知识与技能方面得分率仅次于身体方面。分析原因可能为新护士由于知识、技能和现实脱节,导致其无法应对复杂的临床实践。此外,由于缺乏专业知识和技能,新护士在护理实践中遇到的困惑可能会转化为恐惧和压力^[13]。因此,护理管理者应在专业知识和技能方面评估新护士的实践准备水平,并在实践中提供个性化指导。

3.2 护士长人文关怀行为欠佳且影响转型冲击水平

本研究显示,新入职护士的 HNHCBs 总分低于宋梦瑶^[3]对在岗护理人员的调查结果[(115.05±16.98)分],且工作支持(74.2%)、人际沟通(76.8%)、管理者素质(78.7%)得分率均处于中下水平。其中,工作支持得分率最低,分析原因可能为临床护理工作节奏快,工作量过大,人力资源短缺,护士长无法充分满足新护士的人文关怀需求有关。这提示,护士长应明确自己在新入职护士工作环境支持度中的重要性,除了关注新入职护士的护理知识和操作能力外,也应重视其转型过程中的人文关怀需求,从而调动工作积极性。

此外,本研究显示,新入职护士转型冲击总分与 HNHCBs 各维度得分均呈负相关;多元线性回归分析也显示,在控制一般资料后,护士长人文关怀行为依然是转型冲击的主要影响因素($P<0.001$)。提示护理管理者可根据不同维度的人文关怀行为有针对性地降低新入职护士转型冲击水平。首先,护士长

人文关怀行为可通过营造积极的工作环境改善新护士的转型冲击水平,如优化值班室设施,合理配置人力资源,科学分配工作量,绩效分配透明化,协助满足合理需求等^[14]。其次,促进情感交流,积极处理人际矛盾和冲突,加强对新护士沟通技巧的培训,如同理心地图联合情景教学,联合高年资护士搭建反馈平台、鼓励新护士反馈寻求行为等^[15]。最后,医院管理者也应为护士长提供人文关怀相关的培训机会或课程,提高护士长的人文关怀能力。

3.3 一般人口学特征对新入职护士转型冲击的影响 (1)护师及以上职称的新入职护士转型冲击水平较低。根据贵州省卫生系列专业技术职务任职资格申报评审条件,具备大学本科及以上学历或学士及以上学位,从事护士执业活动满1年,可直接聘任护师职称。此外,各个医院对于护师的职称聘任有不同的附加要求(如能独立胜任晚夜班等)。因此,本研究的研究对象有一部分新入职护士是护师职称,与护士职称相比,具有护师及以上职称的新护士工作年限至少为1年以上,工作经验更丰富,对临床工作环境更熟悉,专业知识、临床技能和批判性思维能力更强,因此其转型冲击水平较低。(2)第一志愿非护理专业的新入职护士转型冲击水平较高,分析原因可能与职业认同感有关。施秋桃等^[16]研究表明,因志愿调剂而就读护理专业的学生,职业认同感较低,而职业认同感较低导致护士消极整合社会支持资源,更容易遭受转型冲击。因此,护理管理者应重点针对第一志愿不是护理专业的新入职护士进行职业素养培训,主动帮助新护士找准目标,发掘职业生涯兴趣点。(3)新入职护士轮转压力越大,其转型冲击水平越高。新入职护士在临床多个科室频繁轮转过程中压力源较多,如情绪反应方面(缺乏归属感等)、日常生活方面(工作强度大、请假困难等)、沟通交流方面(与带教老师沟通不足、同科室医生沟通不畅等)^[17]。因此,护士长应采用科学的心理减压模式,对新入职护士进行早期系统的心理干预,合理减少应激源。此外,也应鼓励新入职护士通过在生活中和工作中的应用压力管理技巧来发掘自己的潜力,从而降低转型冲击水平。

4 小结

新入职护士的转型冲击处于中等偏高水平,且受护士长人文关怀行为、第一专业是否为护理专业及职称的影响。本研究也有一定的局限性。首先方便抽样法可能导致样本代表性有一定局限,故在今后的研究中应考虑采用不同的抽样方法,如系统抽样或分层抽样等。第二,本研究证实护士长人文关

怀行为是新入职护士转型冲击的保护因素,但缺乏临床其他人员对新护士转型冲击影响的探究。未来研究应进一步探讨医院其他工作人员(如临床带教、高年资护士或同科室医生)的人文关怀行为对新入职护士多方面的影响。

【参考文献】

- [1] 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.
- [2] 国家卫生计生委办公厅.国家卫生计生委办公厅关于印发《新入职护士培训大纲(试行)》的通知[EB/OL].[2023-03-01].http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s3593/201602/91b5a8fa3c9a45859b036558a507387_5.shtml.
- [3] 宋梦瑶.护士长给予护士人文关怀行为的量表构建及应用[D].武汉:武汉轻工大学,2018.
- [4] XU B,LI S,BIAN W,et al.Effects of group psychological counselling on transition shock in newly graduated nurses:a quasi-experimental study[J].J Nurs Manag,2022,30(2):455-462.
- [5] HUANG S,LIN Y H,KAO C C,et al.Nursing job rotation stress scale development and psychometric evaluation[J].Jpn J Nurs Sci,2016,13(1):114-122.
- [6] 刘辉.护士轮调压力量表文化调适及护士规范化培训应用研究[D].天津:天津医科大学,2020.
- [7] 陈铭,孙晓,朱晓萍,等.189名新护士角色转型冲击与心理韧性相关性分析[J].护理学报,2017,24(3):50-53.
- [8] 姚静,黄琼.武汉市新入职护士转型冲击评估及其对职业嵌入的影响[J].职业与健康,2019,35(13):1818-1821.
- [9] 左亚梅,苏茜,负蓓,等.临床教学行为与新护士转型冲击的现状及相关性研究[J].解放军护理杂志,2020,37(03):46-49,71.
- [10] YUN B,SU Q,YE X,et al.The relationships between clinical teaching behaviour and transition shock in newly graduated nurses[J].Nurs Open,2023,10(4):2107-2117.
- [11] SU Q,JIANG M,YUN B,et al.Effect of clinical teaching behaviours on transition shock in graduate nurses[J].J Adv Nurs,2021,77(2):763-774.
- [12] DE CORDOVA P B,BRADFORD M A,STONE P W.Increased errors and decreased performance at night:a systematic review of the evidence concerning shift work and quality[J].Work,2016,53(4):825-834.
- [13] CHEN F,LIU Y,WANG X,et al.Transition shock, preceptor support and nursing competency among newly graduated registered nurses:a cross-sectional study[J/OL].[2023-10-25].<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691721001489?via%3Dihub>.DOI: 10.1016/j.nedt.2021.104891.
- [14] 吴欣娟,李真,郭娜,等.护理部主任视角下综合医院新入职护士培训管理现状与对策[J].中国护理管理,2021,21(11):1695-1700.
- [15] 杨建华,彭杨,杨茜.同理心地图联合情景教学在护患沟通技巧教学的应用[J].护理学杂志,2022,37(24):47-50.
- [16] 施秋桃,车少冬,钟钰聆.突发公共卫生事件背景下高职护生职业认同感现状及影响因素分析[J].护理实践与研究,2022,19(20):3048-3054.
- [17] 郭娜,张蒙,吴欣娟,等.新护士规范化培训满意度现状及其影响因素调查分析[J].中国护理管理,2022,22(1):101-106.

(本文编辑:郁晓路)