

# 工作嵌入在新入职护士转型冲击与职业认同间的中介效应

王瑞<sup>1</sup>,王紫晴<sup>1</sup>,赵炎勇<sup>1</sup>,丰全霞<sup>1</sup>,刘静<sup>2</sup>,曹爱丽<sup>2</sup>

(1.上海市闵行区中心医院 急诊科,上海 201199;2.上海市闵行区中心医院 护理部)

**【摘要】目的** 探讨工作嵌入在新入职护士转型冲击与职业认同之间的中介作用,为护理管理者制订针对性干预措施提供理论依据。**方法** 2024年1—12月,采用便利抽样法选取上海市5所三级医院的320名新入职护士为调查对象,采用新毕业护士转型冲击量表(transition shock of newly graduated nurses scale,TSNGNS)、护士职业认同量表(nurses' career identity scale,NCIS)及工作嵌入量表(job embeddedness questionnaire,JEQ)对其进行调查。**结果** 新入职护士的TSNGNS总分与NCIS总分呈负相关( $P<0.01$ ),与JEQ呈负相关( $P<0.01$ );JEQ与NCIS呈正相关( $P<0.01$ )。路径分析表明,转型冲击通过降低工作嵌入水平,间接影响职业认同(间接效应 $\beta=-0.235$ ,95%CI:-0.318~-0.196),中介效应占总效应的69.12%。**结论** 新入职护士的工作嵌入在转型冲击与职业认同间发挥部分中介作用,提示应重视新入职护士的工作嵌入感培养以促进职业认同。

**【关键词】** 新入职护士;转型冲击;工作嵌入;职业认同;中介效应

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2025.09.004

【中图分类号】R47 【文献标识码】A 【文章编号】2097-1826(2025)09-0014-04

## Mediating Effect of Job Embeddedness Between Transition Shock and Professional Identity Among Newly Recruited Nurses

WANG Rui<sup>1</sup>,WANG Ziqing<sup>1</sup>,ZHAO Yanyong<sup>1</sup>,FENG Quanxia<sup>1</sup>,LIU Jing<sup>2</sup>,CAO Aili<sup>2</sup>(1.Department of Emergency,Central Hospital of Minhang District in Shanghai,Shanghai 201199,China;2.Department of Nursing,Central Hospital of Minhang District in Shanghai)

Corresponding author:CAO Aili,Tel:021-64923400-6140

**【Abstract】Objective** To explore the mediating role of job embeddedness between transition shock and professional identity of newly recruited nurses,providing a theoretical basis for nursing managers to develop targeted interventions.**Methods** From January to December 2024,320 newly hired nurses from five tertiary hospitals in Shanghai were conveniently sampled and surveyed using the Transition Shock of Newly Graduated Nurses Scale (TSNGNS),Nurses' Career Identity Scale (NCIS),and Job Embeddedness Questionnaire (JEQ).**Results** Among newly recruited nurses,the total score of TSNGNS was negatively correlated with both NCIS ( $P<0.01$ ) and JEQ ( $P<0.01$ ),while JEQ was positively correlated with NCIS ( $P<0.01$ ).Path analysis showed that transition shocks indirectly affected professional identity by reducing the level of job embeddedness(indirect effect  $\beta=-0.235$ ,95% CI:-0.318 to -0.196),with the mediating effect accounting for 69.12% of the total effect.**Conclusions** Job embeddedness partially mediated the link between transition shock and professional identity,suggesting the importance of fostering job embeddedness to enhance professional identity among newly recruited nurses.

**【Key words】** newly recruited nurse;transition shock;job embeddedness;professional identity;mediating effect

[Mil Nurs,2025,42(09):14-17]

近年来,新入职护士在由护生向临床护士转变过程中常经历明显的“转型冲击”<sup>[1]</sup>。“转型冲击”是指个体在角色过渡阶段,由于面临身份转变、任务压力和环境适应等多重挑战,所产生的心理不适和适应困扰<sup>[2]</sup>。研究<sup>[3]</sup>指出,转型冲击可通过降低职业认同进而提升职业决策困难。工作嵌入是指使护士

与工作岗位紧密结合的所有力量集合<sup>[4]</sup>。工作嵌入理论认为,新入职护士对岗位的连接、契合与牺牲感可缓冲外部冲击的负面作用,提升职业认同,降低离职率<sup>[5]</sup>。因此,本研究以转型冲击为自变量,工作嵌入为中介变量,职业认同为因变量,探讨三者之间的中介关系,旨在揭示新护士转型期适应机制,为护理管理者制订针对性干预措施提供理论依据。

## 1 对象与方法

1.1 研究对象 2024年1—12月,采用便利抽样法选取上海市5所三级医院的新入职护士为研究对象。

【收稿日期】2025-05-09 【修回日期】2025-08-05

【基金项目】国家临床重点专科建设项目(Z155080000004)

【作者简介】王瑞,硕士,副主任护师,电话:021-64923400-4302

【通信作者】曹爱丽,电话:021-64923400-6140

纳入标准:(1)注册护士;(2)毕业后工作年限 $\leq 2$ 年(根据《新入职护士培训大纲(试行)》<sup>[6]</sup>的规定,界定工作2年及以内的新护士为新入职护士);(3)自愿且有能力完成调查。排除标准:(1)非临床科室护士;(2)近期已参与类似研究。根据样本量为自变量个数的5~10倍原则计算样本量<sup>[7]</sup>,本研究多元线性回归分析自变量共有21项(一般资料8项及量表的维度数13项),依据描述性研究样本量公式,考虑20%无效问卷,计算样本量为126~252名。本研究已通过研究者单位伦理委员会审批(2024-批件-109-01K)。

## 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、受教育水平、是否是独生子女、工作年限、聘用方式、科室、能否独立进行护理工作等。

1.2.1.2 新毕业护士转型冲击量表(transition shock of newly graduated nurses scale, TSNGNS) 该量表由薛友儒等<sup>[8]</sup>于2015年编制,旨在测量新入职护士在由学生向临床角色转变过程中所经历的转型冲击水平,包括4个维度共27个条目:生理方面(6项)、心理方面(8项)、知识技能方面(5项)和社会文化与发展方面(8项)。采用Likert 5级评分法(1分=完全不同意,5分=完全同意),总分27~135分,得分越高表示转型冲击水平越高。评分标准为:条目均分 $< 2.17$ 为低水平,2.17~3.83为中等水平, $> 3.83$ 为高水平。该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.918,具有良好信度<sup>[9]</sup>。

1.2.1.3 护士职业认同量表(nurses' career identity scale, NCIS) 该量表由邓芳丽等<sup>[10]</sup>于2016年完成汉化,用于评估护士的职业认同感水平,包括5个维度共21个条目:自我效能感与掌控感(6项)、一致感(4项)、自我决定感(4项)、患者与组织影响感(3项)及有意义感(4项)。采用Likert 5级评分法(1=非常不同意,5=非常同意),条目均为正向计分。总分21~105分,得分越高表示护士的职业认同感越强。该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.902<sup>[10]</sup>。

1.2.1.4 工作嵌入量表(job embeddedness questionnaire, JEQ) 该量表由Mitchell等<sup>[11]</sup>于2001年编制,2017年由钱英<sup>[12]</sup>汉化,广泛用于评估护士的工作嵌入水平,包含4个维度共20个条目:组织匹配(5项)、社区和谐(6项)、组织情感(5项)和职业牺牲(4项)。采用Likert 5级评分法(1分=非常不同意,5分=非常同意),总分20~100分,得分越高表示工作嵌入程度越高。该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.848<sup>[12]</sup>。

1.2.2 资料收集方法 研究者将调查量表录入问卷星软件并生成链接,由相关负责人转发至各医院护士管理群里。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,会议明确调查目的、知情同意、数据保密等事项后,研究者将问卷设置为强制答题模式,并限制每个账号仅可提交1次。本研究共调查330名新入职护士,剔除10份回答缺失 $> 10\%$ 、明显规律填写的问卷,共回收有效问卷320份,有效回收率为96.97%。

1.2.3 统计学处理 采用SPSS 25.0统计软件,采用百分比描述计数资料,符合正态分布的计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 描述,采用Pearson进行相关变量间关系的分析。利用Amos 23.0软件构建结构方程模型,进行工作嵌入在新入职护士转型冲击和职业认同之间的中介路径分析。Bootstrap检验为5000次,以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 表示差异有统计学意义。

## 2 结果

2.1 一般资料 320名新入职护士中,女302名(94.38%)、男18名(5.62%),平均年龄为(23.07 $\pm$ 2.86)岁,具体情况见表1。

表1 新入职护士一般资料(N=320)

项 目	例数	构成比(%)	
年龄(岁)	20~25	295	92.19
	>25	25	7.81
性别	男	18	5.62
	女	302	94.38
受教育水平	大专	199	62.19
	本科及以上	121	37.81
是否是独生子女	是	42	13.12
	否	278	86.88
工作年限(t/月)	0~6	51	15.94
	7~12	69	21.56
	13~18	113	35.31
	19~24	87	27.19
雇佣方式	在编	5	1.56
	人事代理	141	44.06
	合同制	174	54.38
科室	儿科	35	10.94
	妇产科	27	8.44
	急危重症	34	10.63
	门诊	14	4.38
	内科	109	34.06
	手术室	17	5.31
	医学中心	11	3.44
	外科	67	20.94
	转运中心	6	1.88
独立进行护理工作	是	266	83.12
	否	54	16.88

2.2 新入职护士 JEQ、TSNGNS 与 NCIS 的得分结果显示,新入职护士的 TSNGNS 总分为(71.31 $\pm$ 28.31)分,NCIS 总分为(66.76 $\pm$ 22.28)分,JEQ 总分为(65.03 $\pm$ 22.91)分,见表2。

2.3 相关性分析 Pearson 相关性分析显示,TSNGNS 总分与 NCIS 总分呈负相关( $r = -0.335, P < 0.01$ ),与 JEQ 总分呈负相关( $r = -0.386, P < 0.01$ );而 NCIS 与 JEQ 总分呈正相关( $r = 0.621, P < 0.01$ )。

表 2 新入职护士的 JEQ、TSNGNS 与 NCIS 的得分 ( $n=320, \bar{x} \pm s$ , 分)

项目	得分	条目均分
TSNGNS 总分	71.31±28.31	2.64±1.05
生理	15.97±6.47	2.66±1.08
心理	20.96±8.59	2.62±1.07
知识技能	13.26±5.63	2.65±1.13
社会文化与发展	21.13±8.46	2.64±1.06
NCIS 总分	66.76±22.28	3.18±1.06
自我效能感与掌控感	18.73±6.68	3.12±1.11
一致感	12.80±4.61	3.20±1.15
自我决定感	13.06±4.69	3.26±1.17
患者与组织影响感	9.51±3.53	3.17±1.18
有意义感	12.67±4.61	3.17±1.15
JEQ 总分	65.03±22.91	3.25±1.15
组织匹配	15.96±6.33	3.19±1.27
社区和谐	19.49±7.13	3.25±1.19
组织情感	16.32±6.02	3.26±1.20
职业牺牲	13.27±4.79	3.32±1.20

2.4 工作嵌入在新入职护士转型冲击与职业认同间的中介作用 本研究构建了以转型冲击为自变量、工作嵌入为中介变量、职业认同为因变量的结构方程

模型。采用最大似然法进行模型拟合分析,结果显示卡方与自由度比(chi-square to degrees of freedom ratio,  $\chi^2/df$ )为 2.244;拟合优度指数(goodness-of-fit index,  $GFI$ )为 0.937,修正拟合优度指数(adjusted goodness-of-fit index,  $AGFI$ )为 0.915;规范拟合指数(normed fit index,  $NFI$ )为 0.976,相对拟合指数(relative fit index,  $RFI$ )为 0.969;比较拟合指数(comparative fit index,  $CFI$ )为 0.986,增值拟合指数(incremental fit index,  $IFI$ )为 0.986;非规范拟合指数(tucker-lewis index,  $TLI$ )为 0.983;近似均方根误差(root mean square error of approximation,  $RMSEA$ )为 0.062,标准化残差均方根(standardized root mean square residual,  $SRMR$ )为 0.033。各拟合指数均达到推荐标准( $GFI$ 、 $CFI$ 、 $IFI$ 、 $TLI$ 、 $NFI$   $>$  0.90,  $RMSEA$ 、 $SRMR$   $<$  0.08),提示模型整体拟合良好(图 1)。采用 Bootstrap 法对模型进行 5000 次重复抽样,结果显示转型冲击通过降低工作嵌入水平,间接影响职业认同(间接效应  $\beta = -0.235$ , 95%  $CI: -0.318 \sim -0.196$ ),中介效应成立,中介效应占总效应的 69.12%(表 3)。

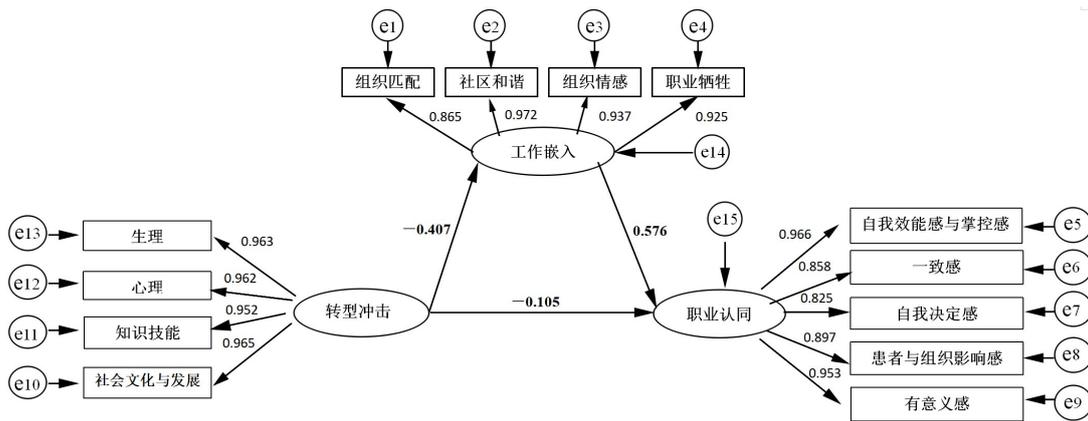


图 1 工作嵌入在新入职护士转型冲击与职业认同间的中介效应模型

表 3 工作嵌入在新入职护士转型冲击与职业认同间的中介效应分析 ( $n=320$ )

效应	路 径	标准化路径系数	标准误	P	95% CI	效应占比 (%)
直接效应	转型冲击→职业认同	-0.105	0.051	0.022	-0.202~-0.030	30.88
中介效应	转型冲击→工作嵌入→职业认同	-0.235	0.034	0.001	-0.318~-0.196	69.12
总效应	-	-0.340	0.057	0.005	-0.438~-0.250	100.00

### 3 讨论

3.1 新入职护士转型冲击、职业认同和工作嵌入水平现状分析 本研究显示,新入职护士的转型冲击处于中等水平,表明多数护士在从学生身份向临床角色过渡中面临一定的心理挑战、角色不确定性与适应压力,但处于可干预调节范围。本研究中新护士职业认同处于中等偏上水平。这一结果与 Landis 等<sup>[13]</sup>研究一致,说明新入职护士经过实习和刚进入临床工作对

护理职业价值、角色意义已有一定认可。然而,部分新入职护士可能因角色冲击、工作压力或组织支持不足而导致认同感缺失,提示需通过职业发展支持和价值感强化加以引导,促进其职业认同的提升<sup>[14]</sup>。在工作嵌入方面,新入职护士得分处于中等偏上水平,与汪晨等<sup>[15]</sup>的研究结果一致,提示良好的组织支持和环境匹配有助于护士在工作初期阶段建立情感黏着力。因此,护理管理者应通过制度化的带教支持、角色引导及情绪疏导机制,提升新入职护士的组织适配感和

归属感,从而形成积极正向的职业心理。

3.2 转型冲击、职业认同和工作嵌入三者相关性分析 本研究结果显示,转型冲击与职业认同和工作嵌入均呈负相关,工作嵌入与职业认同之间呈正相关(均  $P < 0.01$ )。说明新入职护士转型冲击越强,越易产生职业疑惑与动摇,职业认同感随之下降。其工作嵌入水平亦随转型冲击感下降,降低了岗位连接和归属感<sup>[16]</sup>。而高水平的工作嵌入有助于增强护士的职业价值感与角色认同<sup>[17]</sup>。因此,护理管理者应以加强新入职护士职业认同感为目标,从两个方面进行干预:一方面,要减压疏导,通过情绪管理培训、轮岗过渡机制等支持系统,帮助新入职护士有效应对转型带来的心理压力和挑战;另一方面,要提升工作嵌入,通过加强组织支持、营造良好团队氛围、设立职业成长路径等措施,提升新入职护士的工作嵌入感,增强其适应能力与职业稳定性。

3.3 新入职护士工作嵌入在转型冲击和职业认同之间存在中介作用 本研究结果显示,转型冲击不仅直接对新入职护士的职业认同产生负向影响,且通过降低工作嵌入水平间接降低职业认同感,说明新入职护士的工作嵌入在转型冲击与职业认同之间发挥了重要的中介作用。转型冲击作为一种初期职业适应的负面体验,可能影响新入职护士对职业角色的认知和情感归属,进而降低其职业认同<sup>[18]</sup>。工作嵌入作为一种具有调节功能的心理机制,体现为个体在岗位契合性、组织联结性以及职业牺牲感等方面的主观感知,可有效缓冲转型冲击对职业认同造成的不利影响,有助于促进新入职护士职业身份的稳定发展<sup>[19]</sup>。护理管理者在实际工作中应不仅关注新入职护士个体的心理反应,更应从组织支持和情感连接入手,增强其工作嵌入水平,进而提升职业认同。罗玉红等<sup>[20]</sup>的研究表明,护士长的人文关怀行为可有效缓解新入职护士的转型冲击,提示临床管理者的关怀风格对护士的心理适应具有直接调节作用。因此,建议在管理实践中强化一线护理管理者的沟通能力与人文素养,推动将“情感关怀”制度化,作为新入职护士适应期管理的重要抓手。管理者通过建设支持性组织文化和关怀型领导风格,可在源头上弱化转型冲击的不良影响,为护士职业认同的稳固建立提供支持性环境。

#### 4 小结

本研究验证了工作嵌入在新入职护士转型冲击与职业认同之间的部分中介作用。转型冲击不仅直接削弱职业认同,还可通过降低工作嵌入水平产生间接影响,表明提升工作嵌入有助于缓解转型冲击对职业认同的负面效应。然而,本研究基于横断面数据,

未能区分不同入职阶段的差异,难以反映变量的动态变化过程。建议未来研究采用纵向设计,追踪转型冲击与工作嵌入随时间的演变,进一步明确三者之间的因果路径,为干预策略的时机选择与节奏优化提供依据。

#### 【参考文献】

- [1] 黄维健,李小寒.手术室新护士转型冲击现状调查及影响因素分析[J].军事护理,2022,39(8):42-45.
- [2] 韩娟,张蜜,高雅,等.新入职护士过渡期不同阶段职场适应的真实体验[J].护士进修杂志,2024,39(20):2145-2150.
- [3] 王美,杨梅,张秀婷,等.护理本科实习生自我效能和职业认同在转型冲击与职业决策困难间的链式中介效应[J].中华护理教育,2024,21(2):197-203.
- [4] 安海兵,贾丽霞,赵美萍,等.护士工作嵌入的潜在剖面分析及其影响因素[J].护理管理杂志,2024,24(10):904-909.
- [5] WANG X, LIU M, LEUNG A Y M, et al. Nurses' job embeddedness and turnover intention: a systematic review and Meta-analysis[J]. Int J Nurs Sci, 2024, 11(5): 563-570.
- [6] 国家卫生健康委办公厅.新入职护士培训大纲(试行)[EB/OL]. [2025-07-16]. <https://www.nhc.gov.cn/yzygj/c100068/201602/7a5e03aa89a548e78f86fbbdf0b3c3b2.shtml>.
- [7] 王瑞,孙克玉,曹爱丽,等.工作准备度在新毕业护士转型冲击与核心胜任力间的中介作用[J].上海护理,2025,25(3):31-35.
- [8] 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.
- [9] 刘林涛,周彤,李超凡,等.新入职护士的应对方式在人格特质与转型冲击间的中介效应研究[J].中华护理杂志,2024,59(20):2514-2521.
- [10] 邓芳丽,张健,李宣霖,等.中文版护士职业认同量表的信效度分析[J].护理学报,2016,23(17):47-50.
- [11] MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Acad Manage J, 2001, 44(6): 1102-1121.
- [12] 钱英.三级医院护士留职策略研究——基于工作嵌入与心理资本、留职意愿关系的实证研究[D].杭州:浙江大学,2017.
- [13] LANDIS T T, SEVERTSEN B M, SHAW M R, et al. Professional identity and hospital-based registered nurses: a phenomenological study[J]. Nurs Forum, 2020, 55(3): 389-394.
- [14] 李蓉,陈秋琳,李海燕,等.护理实习生职业认同感与工作投入的相关性[J].军事护理,2024,41(7):64-67.
- [15] 汪晨,金瑛.杭州市三级甲等医院急诊科护士工作嵌入现状及影响因素分析[J].军事护理,2024,41(3):10-13.
- [16] 元金凤,张雨,邹智,等.工作嵌入和工作满意度对临床护士组织沉默与心理资本的链式中介效应[J].中国心理卫生杂志,2025,39(1):94-99.
- [17] LEE H J, LEE S. Effects of job embeddedness and nursing working environment on turnover intention among trauma centre nurses: a cross-sectional study[J]. J Nurs Manag, 2022, 30(7): 2915-2926.
- [18] 董奥奇,董小梨,杨正霞,等.新护士转型冲击现状与离职意愿的相关性研究[J].职业与健康,2024,40(24):3362-3365.
- [19] 胡盛琳,罗美琪,李智慧,等.基于匹配整合模型的规培后新入职护士定科方案的构建及效果评价[J].成都医学院学报,2025,20(3):517-520.
- [20] 罗玉红,凌文静,负蓓,等.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[J].军事护理,2024,41(3):27-30.

(本文编辑:沈园园)