

新入职护士心理弹性现状及影响因素研究

迟璐璐, 崔世玲*, 牛伟, 张晓雪, 戚圣婷, 万继红, 孙晓丹

山东省第二人民医院(山东省耳鼻喉医院)耳外科, 济南 250000

【摘要】目的 调查新入职护士心理弹性现状及其相关影响因素。**方法** 2024年5月至11月采用一般资料调查表、Connor-Davidson心理韧性量表、简易应对方式问卷、大五人格量表对山东省2所三级甲等综合性医院433名新入职护士进行调查,通过多元逐步回归分析探究不同特征新入职护士心理弹性的影响因素。**结果** 新入职护士心理弹性得分为 (55.48 ± 12.63) 分,积极应对方式、外倾性、宜人性、严谨性、开放性人格与其心理弹性呈正相关,消极应对方式、神经质人格与其心理弹性呈负相关($P < 0.01$);多元逐步回归分析显示,新入职护士心理弹性水平的显著预测因子包括:学历、睡眠状况、是否喜欢护理专业、应对方式以及外倾性、宜人性、严谨性、开放性的人格特质($P < 0.01$)。**结论** 新入职护士心理弹性处于较低水平,仍需进一步改善,管理者可根据主要影响因素为其制订干预措施,以增强新入职护士心理韧性,促进身心健康。

【关键词】 新护士;心理弹性;应对方式;人格特质;人力资源;影响因素

【DOI】 10.3969/j.issn.1671-315x.2025.12.016

The Current Situation and Influencing Factors of Resilience of New Nurses

CHI Lulu, CUI Shiling*, NIU Wei, ZHANG Xiaoxue, QI Shengting, WAN Jihong, SUN Xiaodan

Department of Otolaryngology, Shandong Second People's Hospital/Shandong Provincial ENT Hospital, Ji'nan 250000, China

【Abstract】 Objective To investigate the current situation of resilience of new nurses and its influencing factors. **Methods** From May to November 2024, a total of 433 new nurses from two tertiary grade A general hospitals in Shandong province were selected as the subjects using the convenience sampling method. The general information questionnaire, Connor-Davidson Resilience Scale, the Simple Coping Style Questionnaire, and the Big Five Personality Scale were used to investigate the nurses. Linear regression was used to analyze the influencing factors of new nurses with different characteristics. **Results** The score of resilience in new nurses was (55.48 ± 12.63) . Positive coping styles of new nurses, as well as the personality traits of extraversion, agreeableness, rigor and openness were positively correlated with resilience, whereas negative coping styles and the score of neuroticism personality were negatively correlated with resilience ($P < 0.01$). Multiple stepwise regression analysis showed that the significant predictors of resilience levels among new nurses included education background, sleep quality, whether they liked nursing work, coping style, extraversion, agreeableness and rigor openness in personality traits ($P < 0.01$). **Conclusion** The resilience of new nurses is at a moderate low level and needs to be further improved. Managers can formulate interventions according to the main influencing factors to improve their resilience and promote physical and mental health.

【Key words】 new nurse; resilience; coping style; personality traits; human resource; influencing factor

新入职护士指从护理院校毕业后入职医院护理岗位未满2年的护士^[1-2]。新入职护士从实习护生过渡到临床护士,由于角色转变、工作环境复杂、自身综合能力应对不足等使其产生一系列负性情绪,如焦虑、抑郁等^[3-5],心理上面临巨大的压力。如果不能很好的应对这些压力,很容易产生离职意愿。据国外报道,新入职护士1年内离职率达35%~60%^[6],严重影响护理

队伍的稳定性。心理弹性是个体在面对压力、困境、创伤时的良好适应过程,即面对压力时的调适能力^[7]。研究发现^[8-9],具有较高的心理弹性能够提高个体应对外界的承受能力,使其以积极的心态应对外界环境的变化。近年来,我国对于新入职护士的培养更侧重于理论知识和技能操作等教学模式,缺乏对新入职护士群体心理弹性等个人内在潜力的激发和培养。研究

作者简介:迟璐璐,硕士,主管护师

*通信作者:崔世玲, E-mail: 1042551423@qq.com

表明,应对方式和人格特质作为个体的内在特质对心理弹性产生直接影响^[10-11]。积极的应对方式有助于提高个体在应激情境下的心理弹性;反之则削弱心理弹性。具有乐观的人格特质更倾向于将逆境视为挑战而非威胁,从而激发积极的应对策略,提升心理弹性。因此,在临床实践中,新入职护士可能会尝试通过采取相应的认知和行为方式面对困境,但目前研究未见深入探讨新入职护士心理弹性、应对方式与人格特质之间的相关性。基于此,本研究旨在探讨新入职护士心理弹性现状及其与应对方式、人格特质的关系,为临床护理管理者采取有效的干预措施提高新入职护士心理弹性提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2024年5月至11月在山东省2所三级甲等综合性医院采用便利抽样法对433名新入职护士进行问卷调查。纳入标准:(1)通过国家护士执业资格考试并完成注册,获得护士执业证书;(2)临床工作时间达到2年;(3)知情同意并自愿参与本研究。排除标准:(1)休假、产假、外出培训的新入职护士;(2)有过其他医院工作经历者。根据Kendall样本量粗略估算的方法^[12],通常建议所选取的研究样本量至少应达到研究变量数的5~10倍。本研究中共19项变量,粗略估计所需样本量至少在95~190,考虑20%无效问卷,最终确定样本量433,符合要求。本研究已通过山东省第二人民医院医学伦理委员会的伦理审查并获得批准(XYK20211209)。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 包括性别、学历、睡眠状况、居住地、平均每月夜班数、月收入、宗教信仰、有无感知职业紧张、是否喜欢护理专业。

1.2.1.2 Connor-Davidson心理韧性量表(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC) 采用由我国学者于肖楠和张建新^[13]汉化的心理韧性量表,对新入职护士的心理弹性进行测量。该量表包括坚韧(13个条目)、自强(8个条目)、乐观(4个条目)3个维度,共25个条目,所有条目均采用Likert 5级评分法,“从来不”到“几乎总是”分别计0~4分,总分为0~100分。评分 ≥ 60 分即心理弹性水平良好,评分 <60 分为心理弹性水平不良。分值越高说明心理弹性越好。该量表的Cronbach's α 系数为0.897,本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.934。

1.2.1.3 简易应对方式问卷(Simplified Coping Style Questionnaire, SCSQ) 采用由我国学者解亚宁^[14]

修订的简易应对方式问卷,该量表包括积极应对方式(12个条目)和消极应对方式(8个条目)2个维度,共20个条目,所有条目均按照Likert 4级评分法进行评定,“不采取”到“经常采取”分别计0~3分。得分范围为0~60分,分数越高,越倾向于采取此种应对方式。积极应对方式和消极应对方式两个分量表的Cronbach's α 系数分别为0.890、0.780,本研究中两个分量表的Cronbach's α 系数分别为0.843、0.774。

1.2.1.4 大五人格量表(Big Five Inventory, BFI) 采用王孟成等^[15]修订的中文版大五人格量表,该量表广泛适用于我国的人格测量。量表包括外倾性(8个条目)、宜人性(9个条目)、严谨性(9个条目)、神经质(8个条目)、开放性(10个条目)5个维度,共44个条目,各条目均采用Likert 5级评分法,1分代表“非常不符合”,2分代表“有点不符合”,3分代表“不清楚”,4分代表“有点符合”,5分代表“非常符合”,其中16个条目(第2、6、8、9、12、18、21、23、24、27、31、34、35、37、41、43)为反向计分项,得分范围为44~220分,分值越高表明相应维度的人格趋势越高。该量表的Cronbach's α 系数为0.764~0.814,重测系数为0.672~0.811;本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.865。

1.2.2 调查方法 研究者征得护理部及各科室护士长的同意,说明调查的目的及填写要求,采用问卷星的形式向符合纳入标准的研究对象发放问卷,问卷使用统一指导语,匿名填写,所有题目设置为必答题,答题时间控制在10~20 min,针对问卷中被调查者存在疑问的条目,由调查者负责答疑,以确保问卷填写的质量符合研究要求。共发放问卷440份,剔除无效问卷7份,有效问卷433份,有效问卷回收率为98.41%。

1.3 统计学方法 采用SPSS 26.0统计软件包进行数据录入与分析,计数资料以频数和百分比描述,计量资料以均数、标准差描述。两组间差异比较采用独立样本 t 检验、多组间差异比较采用单因素方差分析,采用Pearson相关分析新入职护士心理弹性、应对方式、大五人格之间的相关性,新入职护士心理弹性影响因素采用多元逐步回归分析。

2 结果

2.1 新入职护士一般资料(见表1)

2.2 新入职护士心理弹性、应对方式、大五人格 433名新入职护士心理弹性总分为 (55.48 ± 12.63) 分,其中 ≥ 60 分即心理弹性水平良好153名,占35.33%; <60 分即心理弹性水平不良280名,占64.67%,说明新入职护士心理弹性水平较低。新入职护士心理弹性、应对方式、人格特质得分见表2。

2.3 不同特征新入职护士心理弹性比较 (见表 1)

2.4 新入职护士心理弹性、应对方式及大五人格的相关性

Pearson 相关性分析显示, 新入职护士心理弹性总分及各维度与积极应对方式、大五人格中的外倾性、宜人性、严谨性、开放性呈正相关 ($P < 0.01$); 与消极应对方式、大五人格中的神经质呈负相关 ($P < 0.01$), 见表 3。

2.5 新入职护士心理弹性影响因素

以心理弹性为因变量, 单因素分析中有统计学意义的项目及积极应对总分、消极应对总分、大五人格各维度得分为自变量进行多元逐步回归分析。自变量赋值方式见表 4, 多元逐步回归分析结果见表 5。

3 讨论

3.1 新入职护士心理弹性处于较低水平

本研究结果显示, 新入职护士心理弹性总分为 (55.48 ± 12.63) 分, 条目均分为 (2.22 ± 0.51) 分, 低于评判标准 60 分, 处于较低水平, 略低于我国其他学者的研究结果^[16-17]。史娇娇和李玉梅^[16]研究对象为三级甲等医院规范化培训护士, 而王金华等^[17]研究对象为中医院规范化培训护士, 存在地域、服务对象、疾病种类等差异。本研究对象均来自省级综合三级甲等医院, 医院工作强度大且新入职护士处于规范化培训期间, 使得新入职护士的心理弹性较低。分析原因: (1) 规范化培训期间, 对于部分新入职护士是一段充满压力的时期, 新入职护士面临适应新的专业角色的特殊挑战^[18], 若此期间不能对新入职护士实施有效干预将对个体及组织产生负面影响; (2) 由于频繁的轮转科室, 新入职护士经历适应-离开-再适应的循环, 过程缺乏归属感和安全感; (3) 对于刚步入工作岗位的新入职护士而言, 工作经验不足, 正处于建立人际关系的摸索阶段, 沟通能力欠佳, 缺乏自信心; (4) 新入职护士大多是来自学校的应届毕业生, 由于不熟悉工作内容, 他们需要更多的时间适应, 同时还要求参加理论培训和考试, 需要他们投入更多的个人时间, 从而导致身心疲惫, 心理弹性降低。提示护理管理者应关注新入职护士心理弹性, 在开始临床工作前应注意有针对性的进行职业心理教育, 采取适宜的应对措施及调节方式, 积极关注新入职护士内心感受, 提高其适应能力。

3.2 新入职护士心理弹性影响因素分析

3.2.1 学历

本研究显示, 学历是新入职护士心理弹性的影响因素 ($P < 0.05$), 且学历与新入职护士心理弹性呈正相关, 具有本科及以上学历的新入职护士, 其心理弹性整体水平明显高于大专学历的新入职护士, 说明学历越高, 心理弹性越强。与同类研究结果^[19]一致。其原因可能是, 相比大专护士, 本科及以上学历

表 1 新入职护士一般资料及不同特征护士心理弹性得分比较 ($n=433$)

项目	人数 [n(%)]	心理弹性得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F 值	P 值
性别			1.749 ¹⁾	0.040
男性	34 (7.85)	59.12 ± 11.56		
女性	399 (92.15)	55.18 ± 12.68		
学历			16.743 ²⁾	<0.001
大专	95 (21.94)	51.45 ± 14.55		
本科	317 (73.21)	55.86 ± 11.34		
硕士	21 (4.85)	68.19 ± 13.04		
睡眠状况 (h/d)			14.361 ²⁾	<0.001
<4	98 (22.63)	50.19 ± 14.01		
4~6	217 (50.12)	55.93 ± 12.38		
>6	118 (27.25)	59.08 ± 10.31		
居住地			1.300 ¹⁾	0.097
城镇	181 (41.80)	56.42 ± 12.25		
农村	252 (58.20)	54.82 ± 12.87		
平均每月夜班数 (n)			8.525 ²⁾	<0.001
0~4	135 (31.18)	58.26 ± 11.56		
5~9	175 (40.42)	55.86 ± 11.18		
≥10	123 (28.41)	51.92 ± 14.78		
月收入 (元)			1.479 ²⁾	0.229
<3 000	57 (13.16)	52.88 ± 14.69		
3 000~4 999	243 (56.12)	55.70 ± 12.00		
≥5 000	133 (30.72)	56.22 ± 12.63		
宗教信仰			0.420 ¹⁾	0.337
有	12 (2.77)	57.00 ± 10.14		
无	421 (97.23)	55.45 ± 12.70		
有无感知职业紧张			-3.666 ¹⁾	<0.001
有	152 (35.10)	52.51 ± 12.99		
无	281 (64.90)	57.10 ± 12.15		
是否喜欢护理专业			13.032 ¹⁾	<0.001
喜欢	229 (52.89)	53.45 ± 12.06		
一般	204 (47.11)	57.78 ± 12.89		

注: 1) 为 t 值; 2) 为 F 值

表 2 新入职护士心理弹性、应对方式、大五人格量表总分及各维度得分 ($n=433$)

项目	条目数 (n)	得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	条目均分 (分, $\bar{x} \pm s$)
心理弹性	25	55.48 ± 12.63	2.22 ± 0.51
自强	8	19.49 ± 4.79	2.44 ± 0.59
乐观	4	8.79 ± 2.64	2.19 ± 0.66
坚韧	13	27.21 ± 7.32	2.09 ± 0.52
简易应对方式	20	31.81 ± 4.55	3.07 ± 0.42
积极应对方式	12	21.69 ± 6.15	1.81 ± 0.51
消极应对方式	8	10.12 ± 4.29	1.27 ± 0.53
大五人格	9	35.24 ± 4.60	3.92 ± 0.51
宜人性	9	32.50 ± 4.80	3.61 ± 0.53
严谨性	8	25.49 ± 4.95	3.18 ± 0.62
开放性	10	28.99 ± 5.12	2.89 ± 0.55
神经质	8	23.11 ± 5.59	2.89 ± 0.69

表 3 新入职护士心理弹性、应对方式及大五人格的相关性分析 (r 值)

项目	坚韧	自强	乐观	心理弹性总分
积极应对方式	0.602**	0.622**	0.576**	0.705**
消极应对方式	-0.620**	-0.633**	-0.634**	-0.732**
外倾性	0.586**	0.600**	0.636**	0.700**
宜人性	0.578**	0.596**	0.574**	0.681**
严谨性	0.567**	0.629**	0.585**	0.689**
神经质	-0.541**	-0.601**	-0.545**	-0.656**
开放性	0.574**	0.634**	0.601**	0.698**

注: ** $P < 0.01$

表 4 新入职护士心理弹性影响因素的自变量赋值方式

项目	赋值方式
性别	男性=0; 女性=1
学历	大专=1; 本科=2; 硕士=3
睡眠状况 (h/d)	<4=1; 4~6=2; >6=3
平均每月夜班数 (n)	0~4=1; 5~9=2; ≥10=3
有无感知职业紧张	有=0; 无=1
是否喜欢护理专业	是=0; 否=1
积极应对方式	原值代入
消极应对方式	原值代入
宜人性	原值代入
严谨性	原值代入
开放性	原值代入
外倾性	原值代入
神经质	原值代入

表 5 新入职护士心理弹性影响因素的多元逐步回归分析结果 ($n=433$)

项目	B 值	SE 值	β 值	t 值	P 值
常数项	8.266	6.703	-	1.233	0.218
学历	1.416	0.701	0.055	2.018	0.044
睡眠状况	1.627	0.565	0.091	2.879	0.004
是否喜欢护理专业	3.258	0.745	0.129	4.370	<0.001
积极应对方式	0.250	0.082	0.122	3.051	0.002
消极应对方式	-0.523	0.118	-0.177	-4.444	<0.001
外倾性	0.539	0.097	0.211	5.530	<0.001
宜人性	0.231	0.105	0.084	2.193	0.029
严谨性	0.488	0.103	0.186	4.747	<0.001
开放性	0.288	0.082	0.122	3.051	0.002

注: $R^2=0.644$; $\Delta R^2=0.636$; $F=73.550$; $P<0.001$

新入职护士接受的教育层次更高,参加的社会实践活动更丰富,拥有更多的临床护理知识和经验,在应对压力时能够发挥自己解决问题的能力,并有效识别和利用最符合其需求的社会支持资源,因此心理弹性水平较高。而大专学历护士,由于缺乏经验和自信心,可能会削弱个体应对困难的信心和动力,从而使得心理弹性难以发挥,导致心理弹性水平下降。因此,新入职护士在进入临床工作前,应接受心理弹性的培训,有效提升他们的应对技能。同时,临床护理管理者应该注重低学历护士心理弹性水平的提升,了解他们内在需求和担忧。针对不同学历的护士进行分层培训,对于低学历护士提供更多的学习机会,鼓励低学历护士参加继续教育学习。总体而言,早期的心理准备和针对性的培训,可以增强新入职护士处理高压情境的能力,为患者提供优质护理服务。

3.2.2 睡眠状况 本研究显示,睡眠状况是新入职护士心理弹性的主要影响因素 ($P<0.05$)。研究证实,睡眠质量与心理弹性呈正相关^[20]。可能是高质量的睡眠可以调节和维持皮质醇的稳定,促进个体更好的应对压力。本研究中 50.12% 的新入职护士睡眠时间在 4~6 h,睡眠时间严重不足,由于新入职护士初期频繁轮转夜班,各种考核培训等扰乱正常的生物钟和睡眠周期,导致入睡困难和睡眠质量下降,长期睡眠质量不佳会导致思维迟钝、注意力分散、认知功能下降、记忆力衰退以及疲劳和紧张感增加,这些症状可能会引发并加剧职业疲劳。个体在面对困境时,常常采取消极的应对方式和策略,心理弹性降低。而高质量的睡眠不仅有助于恢复体力和精神活力,提高工作效率和创造力,还能保持情绪稳定和工作生活平衡,从而减少职业疲劳的发生率和严重程度。个体在面对逆境时能够表现出更有效的应对方式,自我调节能力和灵活的认知能力,使其能积极的应对挑战,进行自我调整,从困境中恢复动力,表现出更高的心理弹性水平。建议管理者应该关注新入职护士睡眠质量,合理安排培训频次与考核,采用弹性排班与轮休,以避免过度劳累,

不定期组织新入职护士心理健康咨询与讲座。

3.2.3 是否喜欢护理专业 本研究显示,是否喜欢护理是新入职护士心理弹性的主要影响因素 ($P<0.05$),对于自己喜爱的工作心理弹性水平较高。分析原因,喜欢护理工作的新入职护士往往对该职业怀有积极的情感与正面的评价,职业认同感较高,这种积极的职业态度促使他们产生较强的自我效能感,在工作中表现出更高的主动性,遇到工作中的压力能够将压力转变为动力,因此心理弹性水平较高。建议护理管理者应该高度重视新入职护士的职业态度和情感状态,通过实施科学合理的职业生涯规划与管理,为其提供多元化的职业发展路径,助力新入职护士实现个人价值,从而进一步提升其心理弹性与职业稳定性。

3.2.4 应对方式 本研究显示,积极应对方式与消极应对方式是新入职护士心理弹性的主要影响因素 ($P<0.05$),积极应对方式与心理弹性呈正相关 ($r=0.705$, $P<0.01$),消极应对方式与心理弹性呈负相关 ($r=-0.732$, $P<0.01$),与以往研究结果^[21]一致。应对方式常被称为应对策略或应对机制,被视为一种有意识、有目的且灵活的认知和行为调整策略,用于应对现实环境的变化和压力事件,可以分为积极应对方式和消极应对方式^[22]。如果个体能够通过有效管理应对策略来应对压力源,压力水平就可以得到调节^[23]。然而,护士在应对方式的选择上可能存在差异,受到个人、心理、文化及其他因素的影响。积极的应对方式是个人资源的重要组成部分,采用积极的应对方式可以缓解职业倦怠,促进主观幸福感和积极情绪,心理弹性水平较高^[24]。当工作中遇到困难时,一些护士短时间内可以通过积极的应对方式解决问题,往往取决于他们的自我效能和自我执行力,这种能力可以帮助他们在寻找解决方案时更有信心^[25]。相反,采用消极应对方式的人往往怀疑自己的能力,遇到困难,心理适应能力差,采取回避、逃避等方式,心理弹性水平较低。因此,护理管理者应注重培养团队行动意识和处理问题的能力,鼓励其善于采取积极的应对方式,如加强团队建设、改善工作环境、提供心理健康支持和职业发展机会,以促进应对压力事件时积极态度的形成。

3.2.5 人格特质 本研究显示,人格特质中的外倾性、宜人性、严谨性、开放性是新入职护士心理弹性的主要影响因素 ($P<0.05$),外倾性、宜人性、严谨性、开放性与心理弹性呈正相关 ($r=0.700$ 、 0.681 、 0.689 、 0.698 , $P<0.01$),神经质与心理弹性呈负相关 ($r=-0.656$, $P<0.01$),即性格越开放、外向的新入职护士心理弹性水平越高,而高神经质人格的新入职护士,心理弹性水平越低。分析原因,外倾性、宜人性、严谨性、开放

性的人格特质具有乐于助人、富有同情心、善于沟通等性格特征,能够建立良好的人际关系和获得社会支持^[26]。他们在处理问题和困境时能够以乐观积极的心态去应对,是提高心理弹性水平的原因;同时,新入职护士对待患者更具有责任性、亲和性,更容易感知他人的情绪,具有这种关怀和利他主义等特征的护士,更有可能被他人善待,并从良好的人际关系中获得积极的反馈,从而获得更高的心理弹性。具有神经质人格特征的新入职护士更容易出现紧张、焦虑、易怒和其他心理状态,他们性格敏感、可疑和充满敌意,在处理问题和人际关系时很容易产生负面情绪。因此,建议临床管理者注重培养新入职护士的沟通能力、同理心和创新能力,更好的满足新入职护士专业角色的要求。基于人格特质理论,通过分析个体的人格特征,实现人力资源与岗位需求的精准匹配与动态优化,从而提升组织效能与个体工作满意度。对于神经质人格特征的护士,应注意加强保护性管理。同时,定期组织积极心理资源如心理弹性的专项培训,以改善心理状态、筑牢心理健康防线。

4 小结

综上所述,新入职护士心理弹性处于较低水平,学历、睡眠质量、是否喜欢护理专业、应对方式、人格特质中的外倾性、宜人性、严谨性、开放性是新入职护士心理弹性水平的主要影响因素。本研究中的相关性分析显示新入职护士神经质人格与心理弹性呈负相关($P < 0.01$),但神经质人格未进入多元逐步回归分析,可能与自变量间存在交互影响有关,具体原因仍有待进一步探讨。本研究的局限性,研究对象均选取山东省内的部分医院,且均为综合医院,样本存在一定的选择性偏倚,未来可进一步开展跨地区的多中心大样本研究,为管理者制订改善新入职护士心理弹性的干预措施提供依据。

利益冲突 所有作者均声明不存在利益冲突

参考文献

- [1] 吴捷,章雅青,张媛媛,等.新入职护士和护理管理者双视角下新入职护士护理能力研究进展[J].护理研究,2024,38(4):630-634. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2024.04.012.
- [2] 国家卫生健康委员会.关于印发《新入职护士培训大纲(试行)》的通知[EB/OL].(2016-02-16)[2022-11-30].http://www.nhc.gov.cn/zyygi/s3593/201602/6ae15991f91e41e795e7f9ecb9047d32.shtml.
- [3] 方凤贞,陈婷玉.新入职护士角色转换压力的潜类别及其与职业认同的关系[J].全科护理,2024,22(4):634-639. DOI: 10.12104/j.issn.1674-4748.2024.04.008.
- [4] 陶沈力,翁卫群.南通市新入职护士角色转换现状及影响因素分析[J].循证护理,2023,9(9):1635-1639. DOI: 10.12102/j.issn.2095-8668.2023.09.021.
- [5] 李文赞,杨红梅,张红伟,等.压力知觉在高原地区护士执业环境与工作投入间的中介作用研究[J].护理管理杂志,2024,24(9):780-784. DOI: 10.3969/j.issn.1637-315x.2024.09.008.
- [6] Kennedy M S.Improving the work environment, step by step[J].AJN,2019,119(4):7. DOI: 10.1097/01.NAJ.0000554527.47868.3f.
- [7] Manyena SB.The concept of resilience revisited[J].Disast,2006,30(4):434-450. DOI: 10.1111/j.0361-3666.2006.00331.x.
- [8] 吾超,张琳苑,杜艳玲,等.西安市某军队三级甲等医院护士心理弹性在应对方式与压力知觉影响中的调节作用[J].职业与健康,2021,37(14):1942-1945. DOI: 10.23329/j.cnki.zyyjk.2021.0473.
- [9] 刘晓晨,马月珍,尹双双,等.三级甲等医院再就业护士心理弹性在工作压力和主观幸福感间的中介效应[J].全科护理,2024,22(15):2949-2951. DOI: 10.12104/j.issn.1674-4748.2024.15.044.
- [10] 李玉梅,黄瑛,黄莹,等.临床护士心理弹性与问题解决能力、应对方式的关系研究[J].护理管理杂志,2020,20(5):328-333. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2020.05.006.
- [11] 万玲,张卫红,雷涛,等.脑瘫患儿父母心理弹性现状及影响因素调查[J].护理学杂志,2020,35(24):81-84. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.24.081.
- [12] 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. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2010.04.037.
- [13] 于肖楠,张建新.自我韧性量表与Connor-Davidson韧性量表的应用比较[J].心理科学,2007,30(05):1169-1171. DOI: 10.16719/j.cnki.1671-6981.2007.05.035.
- [14] 解亚宁.简易应对方式量表信度和效度的初步研究[J].中国临床心理学杂志,1998,(2):53-54. DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.1998.02.018.
- [15] 王孟成,戴晓阳,姚树桥.中国大五人格问卷的初步编制Ⅲ:简式版的制定及信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2011,19(4):454-457. DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2011.04.004.
- [16] 史娇娇,李玉梅.心理弹性在规范化培训护士自我同一性与职业成长间的中介效应分析[J].护理管理杂志,2022,22(5):320-325. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2022.05.004.
- [17] 王金华,张馥丽,叶红,等.规培护士心理弹性与领悟社会支持的相关性研究[J].心理月刊,2023,18(21):50-52. DOI: 10.19738/j.cnki.psy.2023.21.011.
- [18] 方凤贞,陈婷玉.新入职护士角色转换压力的潜类别及其与职业认同的关系[J].全科护理,2024,22(4):634-639. DOI: 10.12104/j.issn.1674-4748.2024.04.008.
- [19] 王兴蕾,王颖俏,李维莘,等.逆境商在新入职护士组织公平感与心理弹性间的中介效应研究[J].护理管理杂志,2025,25(1):73-77. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2025.01.014.
- [20] 李思媛,吴雨泽,魏雪梅,等.低年资护士心理弹性的潜在剖面及其对适应性绩效的影响[J].护理学报,2024,31(23):1-7. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2024.23.001.
- [21] 朱宏敏,王宁,郭颖,等.儿科规范化培训护士心理弹性、压力应对方式与临床归属感的相关性研究[J].卫生职业教育,2023,41(16):149-152. DOI: 10.20037/j.issn.1671-1246.2023.16.43.
- [22] Folkman S, Moskowitz J T.Coping: pitfalls and promise[J].Annu Rev Psychol,2004,55:745-774. DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141456.

- [23] Zhou Y, Guo X, Yin H.A structural equation model of the relationship among occupational stress, coping styles, and mental health of pediatric nurses in China: a cross-sectional study[J].BMC Psychiatry, 2022, 22(1): 416.DOI: 10.1186/s12888-022-04061-4.
- [24] Li W, Guo Y, Lai W, et al.Reciprocal relationships between self-esteem, coping styles and anxiety symptoms among adolescents: between-person and within-person effects[J].Child Adolesc Psychiatry Ment Health, 2023, 17(1): 21.DOI: 10.1186/s13034-023-00564-4.
- [25] 孔妍, 郑英花, 刘莹, 等. 职业认同和应对方式在临床护士个人掌控感与心理授权间的链式中介效应[J]. 护理管理杂志, 2025, 25(5): 397-403.DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2025.05.007.
- [26] Huang W, Cai S, Zhou Y, et al.Personality profiles and personal factors associated with psychological distress in Chinese nurses[J].Psychol Res Behav Manag, 2021;14(1): 1567- 1579. DOI: 10.2147/PRBM.S329036.

(收稿日期: 2025-02-21)

(本文编辑: 梁瑛琳, 王 瑞)

引用本文: 迟璐璐, 崔世玲, 牛伟, 等. 新入职护士心理弹性现状及影响因素研究[J]. 护理管理杂志, 2025, 25(12): 1095-1100. DOI:10.3969/j.issn.1671-315x.2025.12.016.

(上接第 1094 页)

- [3] Wang S, Cao G, Shi X, et al.Reconstruction of the medial patellofemoral ligament through a double bundle of a single patellar tract and quadriceps tendons combined with medial displacement of lateral hemi-tibial tuberosity for treating low-grade recurrent patella dislocation[J].Int Orthop, 2024, 48(4): 913-922. DOI: 10.1007/s00264-024-06105-8.
- [4] Parikh SN, Schlechter JA, Veerkamp MW, et al.PRISM Patellofemoral Research Interest Group (PRISM PF RIG).Consensus-Based Guidelines for Management of First-Time Patellar Dislocation in Adolescents[J].J Pediatr Orthop, 2024, 44(4): e369-e374.DOI: 10.1097/BPO.0000000000002616.
- [5] 王玲, 易羽, 黄玉婷, 等. 小丑照护在儿童肱骨髁上骨折术后康复中的应用[J]. 护理管理杂志, 2023, 23(1): 71-75.DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.01.015.
- [6] Ithiphanichpong T, Limskul D, Tanpowpong T, et al.Arthroscopic-assisted medial retinacular plication through stab wounds using an 18-gauge needle for acute lateral patellar dislocation: Technical note[J].J ISAKOS, 2024, 9(5): 100304.DOI: 10.1016/j.jisako. 2024.100304.
- [7] 雷娜, 王自珍, 李磊, 等. 基于发展性照护的多维护理对肠造口新生儿疼痛效果的研究[J]. 护理管理杂志, 2023, 23(2): 115-118. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.02.008.
- [8] 甘肃省骨科质量控制中心, 甘肃省医学会骨科分会, 甘肃省医学会运动医疗分会, 等. 甘肃省髌骨脱位诊疗专家共识(第一版: 2021 年)[J]. 生物医学转化, 2021, 2(4): 93-100.DOI: 10.12287/j.issn.2096- 8965.20210413.
- [9] 邱贵兴, 裴福兴, 唐佩福, 等. 骨科常见疼痛管理临床实践指南(2018 版)[J]. 中华骨与关节外科杂志, 2019, 12(3): 161-167.DOI: 10.3969/j.issn.2095-9958.2019.03.001.
- [10] Ozdemir S, Parlakyildiz Gokce A, et al.Simulation of three intraoral radiographic techniques in pediatric dental patients: subjective comfort assessment using the VAS and Wong-Baker FACES Pain Rating Scale[J].BMC Oral Health, 2020, 20(1): 33.
- [11] 谭媛媛, 和晖, 杨秀贤, 等. 骨科患者功能锻炼依从性量表的编制及信度效度检验[J]. 中国护理管理, 2019, 19(11): 1626-1631. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2019.11.007.
- [12] 邓馨悦, 李虹霖, 朱丹, 等. 学龄期四肢骨折患儿基于疼痛轨迹的精准护理干预[J]. 护理学杂志, 2024, 39(18): 20-23.DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.18.020.
- [13] 王君慧, 董翠萍, 曾莹, 等. 基于疼痛轨迹的时点匹配预防性镇痛在胸腔镜肺癌手术患者中的应用[J]. 护理学杂志, 2024, 39(12): 1-5.DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.12.001.
- [14] 李文雪, 包园, 陈翠, 等. 成人 ICU 转出患者慢性疼痛发展轨迹的潜在类别及影响因素分析[J]. 护理学报, 2023, 30(21): 65-70. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2023.21.065.
- [15] 郑勇红, 郑明军, 冯法博, 胸腰椎骨折患者经皮穿刺椎体成形术后急性疼痛发展轨迹及其影响因素分析[J]. 中华全科医学, 2025, 23(2): 239-242.DOI: 10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.003876.
- [16] 徐霜霜, 范志君, 于淼, 等. 术后早期疼痛轨迹对于乳腺癌术后持续性疼痛的预测价值研究[J]. 中国实验诊断学, 2024, 28(2): 141-145. DOI: 10.3969/j.issn.1007-4287.2024.02.004.
- [17] Cole CS, Carpenter JS, Blackburn J, et al.Pain trajectories of nursing home residents[J].J Am Geriatr Soc, 2023, 71(4): 1188-1197.DOI: 10.1111/jgs.18182.
- [18] 王学莲, 韩再玥, 赵红艳, 等. 医疗辅导游戏配合专项护理对学龄前肺炎患儿治疗配合度及临床症状的影响[J]. 实用临床医药杂志, 2025, 29(14): 131-134.141.
- [19] Giordano NA, Kent ML, Kroma RB, et al.Acute postoperative pain impact trajectories and factors contributing to trajectory membership[J].Pain Med, 2023, 24(7): 829-836.DOI: 10.1093/pm/pnac203.
- [20] Liu CW, Page MG, Weinrib A, et al.Predictors of one year chronic post-surgical pain trajectories following thoracic surgery[J].J Anesth, 2021, 35(4): 505-514.DOI: 10.1007/s00540-021-02943-7.
- [21] Hundert A, Woolcott C, Dorling J, et al.Classification of individual pain response trajectories following medically indicated heel lances in preterm infants during their nicu admission[J].Clin J Pain, 2021, 38(3): 151-158.DOI: 10.1097/AJP.0000000000001011.

(收稿日期: 2025-05-23)

(本文编辑: 张 岚, 汤 姗)

引用本文: 高朋飞, 邢娟, 侯燕, 等. 基于疼痛轨迹的精准护理干预在髌骨脱位患儿中的应用研究[J]. 护理管理杂志, 2025, 25(12): 1091-1094. DOI:10.3969/j.issn.1671-315x.2025.12.015.