

临床护士在职业认同基础上的科研能力 相关因素分析

秦嘉阳*, 郑永珍, 李冬梅, 陈玲, 鲜 艳#

乌鲁木齐市友爱医院急诊科, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2024年7月21日; 录用日期: 2024年8月13日; 发布日期: 2024年8月23日

摘 要

目的: 为了解和提高临床护士科研能力与职业认同现状提供依据, 并探讨其相关性及其影响因素。方法: 采用护理人员科研能力自评量表和职业认同评定量表对102名临床一线护士进行调查。使用Fisher确切概率法、Spearman相关来评估护理人员科研能力与职业认同不同维度间的相关性。结果: 护士科研能力的高、中和低水平与职业认同的职业认知评价、职业挫折应对和职业自我反思的差异具有统计学意义($P < 0.05$); 与职业社会支持和职业社会交往技能的差异不具有统计学意义($P > 0.05$)。结论: 科研能力对职业认同有正向预测作用, 提高科研能力有助于增强护士的职业认同。因此, 护理管理者应密切关注护士的科研能力的培养。

关键词

临床护士, 职业认同, 职业认知评价, 科研能力

Analysis of Related Factors of Research Ability of Clinical Nurses on the Basis of Professional Identity

Jiayang Qin*, Yongzhen Zheng, Dongmei Li, Ling Chen, Yan Xian#

Department of Emergency, Urumqi Youai Hospital, Urumqi Xinjiang

Received: Jul. 21st, 2024; accepted: Aug. 13th, 2024; published: Aug. 23rd, 2024

Abstract

Objective: To provide evidence for understanding and improving the status quo of clinical nurses'

*第一作者。

#通讯作者。

文章引用: 秦嘉阳, 郑永珍, 李冬梅, 陈玲, 鲜艳. 临床护士在职业认同基础上的科研能力相关因素分析[J]. 临床医学进展, 2024, 14(8): 994-1002. DOI: 10.12677/acm.2024.1482312

scientific research ability and professional identity, and to explore their correlation and influencing factors. **Methods:** 102 clinical nurses were investigated by using self-assessment scale of scientific research ability and professional identity assessment scale. Fisher's exact probability method and Spearman correlation were used to evaluate the correlation between different dimensions of nursing staff's scientific research ability and professional identity. **Results:** There were significant differences between the high, middle and low level of nurses' scientific research ability and occupational cognitive evaluation, occupational frustration coping and professional self-reflection ($P < 0.05$). There was no significant difference in occupational social support and occupational social communication skills ($P > 0.05$). **Conclusion:** Research ability has a positive predictive effect on professional identity, and improving research ability is helpful to enhance nurses' professional identity. Therefore, nursing managers should pay close attention to the cultivation of nurses' scientific research ability.

Keywords

Clinical Nurses, Professional Identity, Professional Cognitive Assessment, Scientific Research Ability

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

职业认同(Professional Identity)是社会认同的一种表现形式,指个体对所从事职业的肯定性评价,是职业发展的内在激励因素,是护士个人对自己职业角色、职责、价值和目标的认同和理解。护理科研是指护士在实际临床工作中发现问题、归纳问题和提出问题,后经过科学的方法和理论去探索相关护理现象本质,从而更好地解决对应的问题。一个护理科研能力较高的护士通常能够提供更高质量的护理服务,对患者护理产生积极的影响,并且在职业发展中表现出更高的动力和满意度。可见临床护士的科研能力与护理学科发展息息相关,同时也是评价护理质量的重要指标之一[1]。临床护士的专业综合能力很大一部分取决于科研能力,随着相关医学领域的迅速发展和前沿知识不断更迭,医疗领域要求相关临床护士需要具备英文专业文献的阅读能力、分析问题和归纳总结能力以及科研创新思维[2]。但是,在很多基层医院,仍存在护士科研理论知识缺乏、科研意识薄弱的现象;而缺乏规范的科研能力培训,也会使科研实践能力不足,最终导致科研成果较少[3]。

本研究通过对 102 名友爱医院临床一线护士进行调查,探讨友爱医院护士职业认同与科研能力之间的关系,为友爱医院护理管理进行有效的管理提供科学的理论依据。现报道如下。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

2023 年 11 月,根据护士名单随机抽取 102 名本院临床护士为研究对象。

纳入标准:① 已获得护士执业资格证书;② 在岗工作时间 ≥ 1 年;③ 知情同意,愿意配合本次调查;④ 由于男护士数量稀少,为防止性别偏移,仅纳入女护士。

排除标准：① 外来进修或实习；② 从事行政或辅助科室等非临床护理工作；③ 调查期间未在岗工作；④ 孕期、哺乳期及患病期护士。

2.2. 方法

2.2.1. 调查工具

1) 一般资料调查表

采用自设问卷内容包括：年龄、工龄、职称、初始学历、最高学历、月收入。

2) 科研能力自评量表该量表

由潘银河 2011 年编制[4]，分为 6 个维度，分别为：科研实践能力(6 个条目)、文献查阅能力(5 个条目)、论文写作能力(6 个条目)、问题发现能力(3 个条目)、资料分析能力(5 个条目)、科研设计能力(5 个条目)，共 30 个条目。采用 Likert 5 级评分法，完全能做到、经常能做到、基本做到、较少做到、无法做到分别计为 4~0 分，最高分 120 分。得分越高提示护理人员的科研能力越强：0~40 分为低水平，41~80 分为中水平，81~120 分为高水平。Cronbach's α 系数为 0.861，维度与总分相关系数为 0.595~0.846，维度间相关系数为 0.333~0.685 [5]。

3) 职业认同评定量表

该量表由刘玲等[6]研制而成，包含 30 个条目，包含“职业认知评价”、“职业社会支持”、“职业社会交往技能”、“职业挫折应对”、“职业自我反思”5 个维度。采用 Likert 5 级评分法，1 分表示非常不符合，5 分表示非常符合，分数越高表示护士的职业认同感越强。量表总分范围为 30~150 分，其中 30~60 分为低分组，61~90 分为偏低组，91~120 分为中等组，121~150 分为高分组。量表总体 Cronbach's α 系数为 0.938，各维度 Cronbach's α 系数为 0.720~0.911。

2.2.2. 调查方法

1) 预调查阶段

选取量表中包含条目最多维度，以该维度条目数的 3~5 倍为原则制定预调查样本量。本次调查使用的量表中条目最多的维度为“职业认知评价”维度，包含条目数为 9 条，因此共抽取 50 名护士进行预调查。预调查结果显示，职业认同评定量表总体 Cronbach's α 系数是 0.890；各维度的 Cronbach's α 系数是 0.708、0.726、0.777、0.708、0.714；护理人员科研能力自评量表总体 Cronbach's α 系数是 0.967；各维度的 Cronbach's α 系数分别是 0.731、0.851、0.870、0.897、0.744、0.775；说明两个量表均具有较好的内部一致性信度。此外，预调查过程中调查人员注意收集预调查对象反馈意见，旨在为正式调查做准备。

2) 对调查人员进行统一培训

培训内容包括沟通技巧、研究目的、问卷内容、填写原则等。调查前说明本次研究的目的和方法，保证调查内容不涉及科室及个人隐私信息，在取得科室领导的授权后，再于午休时间向满足纳入标准的护士发放调查问卷，并对问卷内容进行解释说明，当日下班时间统一回收。

2.2.3. 采用 SPSS 26.0 软件对研究所得数据进行分析

对计量资料采用正态性检验，符合正态分布用($\bar{x} \pm s$)表示，采用方差分析，非正态分布的用[M(P25, P75)]表示，采用 Kruskal-Wallis 检验；计数资料采用 n(%)表示，使用 Fisher 确切概率法。采用 Superman 积差相关系数来评估护理人员科研能力与职业认同不同维度间的相关性。P < 0.05 为差异有统计学意义。

3. 结果

3.1. 友爱医院不同科研水平护理人员一般资料调查表分析

友爱医院护理人员不同科研水平的护理人员，在年龄、工作年限、基础学历、是否发表过论文、对

护理工作是否满意等几个方面差异均无统计学意义($P > 0.05$), 在职称、最高学历、每月收入等几个方面差异均有统计学意义($P < 0.05$), 见“表 1”。

Table 1. Comparison of different research level of nursing staff in different demographic characteristics
表 1. 护理人员不同科研水平在不同人口学特征中的比较

项目	分类	总体	低水平	中水平	高水平	P 值
人数		102	48	36	18	
年龄 [岁, M (P25, P75)]		29.00 (27.00, 32.00)	29.00 (28.00, 31.00)	29.00 (27.00, 33.00)	31.00 (26.75, 35.00)	0.942
工作年限[名(%)]	<5 年	21 (20.5)	9 (18.8)	12 (33.3)	0 (0)	0.271
	5~<10 年	54 (52)	28 (58.3)	15 (41.7)	11 (61.1)	
	10~<15 年	18 (17.6)	9 (18.8)	5 (13.9)	4 (22.2)	
	15~<20 年	5 (5.0)	1 (2.1)	3 (8.3)	1 (5.6)	
	≥20 年	4 (4.0)	1 (2.1)	1 (2.8)	2 (11.1)	
职称[名(%)]	初级职称	90 (88.2)	45 (93.8)	31 (86.1)	14 (77.8)	0.090
	中级职称	9 (8.8)	2 (4.2)	5 (13.9)	2 (11.1)	
	高级职称	3 (2.9)	1 (2.1)	0	2 (11.1)	
基础学历[名(%)]	专科	76 (74.5)	36 (75.0)	28 (77.8)	12 (66.7)	0.673
	本科	26 (25.5)	12 (25.0)	8 (22.2)	6 (33.3)	
最高学历[名(%)]	专科	36 (35.3)	23 (47.9)	11 (30.6)	2 (11.1)	0.016
	本科及以上	66 (64.7)	29 (52.1)	25 (69.4)	16 (88.9)	
每月收入[名(%)]	≤4000	5 (4.9)	0	4 (11.1)	1 (5.6)	0.015
	4001~6000	69 (67.6)	39 (81.3)	21 (58.3)	9 (50.0)	
	6001~8000	26 (25.5)	8 (16.7)	11 (30.6)	7 (38.9)	
	≥8001	2 (2.0)	1 (2.1)	0	1 (5.6)	
是否发表过论文 [名(%)]	是	9 (8.8)	3 (6.3)	3 (8.3)	3 (16.7)	0.425
	否	93 (91.2)	45 (93.8)	33 (91.7)	15 (83.3)	
对护理工作是否满意	满意	99 (97.1)	45 (93.8)	36 (100.0)	18 (100.0)	0.288
	不满意	3 (2.9)	3 (6.3)	0	0	
认为护患关系如何 [名(%)]	紧张	14 (13.7)	11 (22.9)	0	3 (16.7)	0.0288
	一般	39 (38.2)	14 (29.2)	19 (52.8)	6 (33.3)	
	融洽	49 (48)	23 (47.9)	17 (47.2)	9 (50.0)	

3.2. 友爱医院护理人员职业认同量表得分

友爱医院护理人员职业认同总分(119.14 ± 18.16)及 5 个维度得分情况, 得分位于中等组水平, 其中职业认知评价维度得分最高, 见“表 2”。

Table 2. The score of 5 dimensions and total score of nursing staff's professional identity

表 2. 护理人员职业认同 5 个维度得分及总分得分情况

维度项目	理论得分(分)	实际得分[M (P25, P75)]/($\bar{x} \pm s$)	得分率(%)
职业认知评价	45.00	35.00 (33.00, 40.00)	77.78
职业社会支持	30.00	23.00 (19.00, 25.00)	76.67
职业社会交往技能	30.00	25.00 (22.00, 27.00)	83.33
职业挫折应对	30.00	23.00 (19.00, 27.25)	76.67
职业自我反思	15.00	12.00 (9.00, 15.00)	80.00
职业认同总分	150.00	119.14 $\pm$ 18.16	78.33

3.3. 友爱医院护理人员科研能力的自评得分

友爱医院护理人员科研能力总分(48.30 ± 30.11)分, 处于中等水平; 其中, 资料分析能力、科研设计能力和问题发现能力维度得分最低。见“表 3”。

Table 3. Scores and total scores of 102 nursing staff in 6 dimensions of scientific research ability

表 3. 102 名护理人员科研能力 6 个维度得分及总分情况

维度项目	理论得分(分)	实际得分[M (P25, P75)]/($\bar{x} \pm s$)	得分率(%)
问题发现能力	12.00	6.00 (5.00, 9.00)	50.00
文献查阅能力	20.00	11.00 (7.00, 14.00)	55.00
科研设计能力	20.00	5.00 (3.00, 10.00)	25.00
科研实践能力	24.00	7.00 (4.00, 12.00)	29.17
资料处理能力	20.00	5.00 (3.00, 10.00)	25.00
论文写作能力	24.00	6.00 (0.00, 12.00)	25.00

3.4. 友爱医院护理人员职业认同在不同科研能力水平中的比较

在科研能力低中高水平三组人员中, 职业认同中的职业认知评价、职业挫折应对、职业自我反思三个维度差异有统计学意义($P < 0.05$)。职业社会支持、职业社会交往技能两个维度差异无有统计学意义($P > 0.05$)。见“表 4”。

Table 4. Comparison of professional identity of ICU nursing staff in different levels of scientific research ability [M (P25, P75)]

表 4. ICU 护理人员职业认同在不同科研能力水平中的比较[M (P25, P75)]

科研能力	例数	职业认知评价	职业社会支持	职业社会交往技能
低水平	48	34.50 (31.00, 36.00)	24.00 (21.00, 25.00)	24.00 (22.00, 26.75)

续表

中等水平	36	36.00 (31.00, 41.75)	23.00 (19.00, 25.00)	24.00 (20.00, 29.00)
高水平	18	40.50 (37.50, 44.25)	22.00 (20.00, 26.50)	24.50 (23.00, 30.00)
Kruskal-Wallis χ^2 值	-	25.065	1.642	1.509
P值	-	<0.001	0.440**	0.470**

科研能力	例数	职业挫折应对	职业自我反思	职业认同总分
低水平	48	23.00 (18.00, 24.00)	9.50 (9.00, 12.00)	115.00 (108.00, 121.00)
中等水平	36	23.50 (18.25, 29.75)	12.00 (9.25, 15.00)	117.00 (102.00, 140.75)
高水平	18	27.00 (23.75, 30.00)	15.00 (13.75, 15.00)	127.00 (122.00, 139.50)
Kruskal-Wallis χ^2 值	-	12.308	29.936	15.721
P值	-	0.002	<0.001	<0.001**

3.5. 友爱医院护理人员科研能力与职业认同之间的相关性

友爱医院护理人员科研能力的 6 个维度与职业认同感 7 个维度相关关系见“表 5”。得分越高，表示相关性越强。

Table 5. The correlation between research ability and professional identity of ICU nursing staff (r)
表 5. ICU 护理人员科研能力与职业认同之间的相关性(r)

项目	职业认知评价	职业社会支持	职业社会交往技能	职业挫折应对	职业自我反思
问题发现能力	0.171*	-0.102	-0.224	0.088	0.282*
文献阅读能力	0.353*	-0.401*	-0.252	0.099	0.668*
科研设计能力	0.067*	-0.465	-0.303	0.034	0.767*
科研实践能力	0.659*	-0.583*	-0.065	-0.001	0.494*
资料处理能力	0.641*	-0.512*	-0.156	-0.038	0.579*
论文写作能力	0.650*	-0.528	-0.314	0.163	0.838*

注：*表示具有统计学意义(P < 0.05)。

4. 讨论

4.1. 友爱医院护理人员科研能力调查现状

“表 1”结果显示，不同科研能力的护理人员，在年龄、工作年限、基础学历、是否发表过论文、对护理工作是否满意等几个方面差异均无统计学意义(P > 0.05)。友爱医院护理人员科研能力处于中等水平偏低，总分为(48.30 ± 30.11)分。其中，资料处理能力、科研设计能力和论文写作能力三个维度得分最低，有很大的上升空间。

其原因可能是：(1) 目前我国护理教育大多数以中职教育为主，科研相关课程并未正式纳入护理教育基本课程体系，多数中专、大专毕业的临床护士并未接受过系统的护理研究培训[7]。本次调查的对象中，初始学历本科 26 例，占 25.50%；专科 76 名，占 74.50%；最高学历本科 72 例，占 70.60%；专科

占 30 例, 占 30.40%。有极大部分护理人员初始学历低, 因在其护理专科教育过程中, 低学历低学制学校极少设立相关护理科研相关课程, 尚未为学生提供足够的科研培训及学习资源。使得其发现和处理临床科研问题时缺乏科研思维, 在资料整理及处理方面能力较为薄弱。(2) 入职后, 由于临床护理工作的繁忙程度使得护理人员的护理科研能力无法得到提升。(3) 医院在培养护理科研人才方面的关注度不高, 各科室也没有营造出良好的科研氛围, 缺少专业的科研指导及培训, 尤其缺乏研究生学历及以上的专业人才的引领。(4) 研究指出, 地域差异是影响国内专科护士核心能力的关键因素。在经济相对落后的边疆地区, 专科护士的培养起步较晚, 准入门槛相对较低, 行业内的竞争压力较小, 这导致专科护士在自主学习的积极性上还有提升的空间[8]。(5) 因友爱医院是一家年轻的综合性三甲医院, 护理人员总体上缺乏丰富的工作经验。在这些情况可能导致护士提升自身科研能力的难度很大。

本次研究还显示在最高学历、每月收入和认为护患关系如何这三个基线资料上差异均具有统计学意义($P < 0.05$)。其可能得原因是: (1) 尽管护理科研课程在基础教育阶段可能未得到全面覆盖, 造成一部分护理人员在科研上的起点不高, 但这并不意味着他们无法弥补这一缺憾。随着教育背景的多样化和终身学习理念的普及, 许多护理人员通过后续的高等教育、专业培训、在线课程等途径, 正在逐步增强自身的科研水平。在被调查的样本中, 尽管初始学历以专科为主, 但最高学历显著增长, 表明多数护理人员在职业生涯中通过进修和继续教育等方式, 积极提升自己的学术水平。(2) 科研能力水平通常涉及个人的专业知识、创新能力、研究方法的掌握、问题解决能力以及对学科前沿的洞察力等多个维度, 这些能力的高低并不完全取决于收入的多少。然而, 较高的收入可以在一定程度上促进科研人员的积极性, 为其进一步弥补科研短板提供经济基础, 确保他们能够专注于研究工作, 不必过分担忧生活负担, 从而有更多精力投入到科研活动中, 长期而言可能促进科研能力的整体提升。(3) 护患关系和谐主要指护理人员与患者及其家属之间建立的良好沟通、信任和支持性的互动, 这直接影响到护理服务质量、患者满意度和治疗依从性等方面。更好的护患关系可能为护理人员创造一个更为积极的工作环境, 有利于激发护理人员的职业成就感和工作热情, 进而可能促使他们对专业发展有更高的追求, 包括参与科研活动的兴趣和动力, 鼓励护理人员不断学习新知识、新技能, 包括科研方法, 从而在一定程度上促进其科研能力的提升。

护理人员的科研技能对于我国护理学科的创新和科研水平具有至关重要的作用。尽管近年来, 有关护理人员科研技能的培训已经有所增加, 但其科研技能仍然处于较低水平, 与欧美发达国家的差距仍然较大[9]。因此, 如何有效地提升护理人员的科研技能, 进一步增强护理人员的核心能力, 已经成为当前研究的热点问题。护士在发现科研问题方面的技能薄弱, 这不仅不利于科研活动的开展, 也不利于患者的健康和安全, 甚至可能影响到个人职业乃至护理学科的良好发展。医院管理人员应该重视培养护理人员的科研技能, 通过多方面的科研培训, 加强成果奖励, 以及加大护理科研的投入力度, 来提升护理人员的科研技能[10]。

4.2. 友爱医院护理人员的职业认同调查现状分析

在表 2 中, 友爱医院 102 名护士进行职业认同评定的得分为 (119.14 ± 18.16) 分, 位于中等组水平, 各维度中职业认知评价、职业社会支持和职业挫折应对三维度得分最低。而在樊敏等研究结果中, 职业认同处于中等水平, 其中职业社会支持得分最高, 职业认知评价得分最低。

职业社会支持维度指的是家人、同事、患者及管理者等对所从事工作的尊重与肯定给从业者所带来的积极情感[11]。该维度得分较低提示家人、同事、患者及管理者的尊重与肯定相对欠缺。一个支持性的工作环境, 对护士积极的职业认同感的形成十分重要。同时, 高年资护士的指导可以帮助护士应对工作中的困难, 有利于积极的职业认同感的形成; 团队支持对护士职业认同的作用比家庭支持更加重要[12]; 患者及其家属的尊重和理解对护士职业认同也存在直接影响。此外, 当前社会上对护士存在偏见, 对护

理工作的重要性认识不够,是影响护士职业认同的原因之一[13]。因此,营造一个良性社会环境,通过社会宣传,改善护士的社会形象,对护士职业认同也十分重要。

职业认知评价的得分最低可能与护理人员的作用尚未得到充分发挥以及护理专业的社会地位较低等有关[14]。国内多项调查,当前护士的职业认同有待增强[15]。总结得出,现今我国各科室护士的职业认同感普遍不强,这种情况是职业价值观念的形成的主要危害因素,会降低临床护士的工作积极性和危害其工作质量,也是目前临床科室无法留住高质量、高素质人才的主要原因,影响我国护理行业的发展。

挫折应对能力和职业认同感这两者之间存在相关[16]。挫折应对能力是指个体在面对困难、挑战或失败时,能够有效管理情绪、调整心态并采取积极行动以解决问题的能力。当个体的挫折应对能力较低时,他们在遇到工作中的挑战、压力或失败时,可能更容易感到无助、沮丧,甚至产生逃避或放弃的念头。这种消极反应不仅影响到工作效率和质量,还会削弱个人在职场中的自信心和满足感。长期以往,频繁的挫败感累积可能导致个体对自身职业角色的价值产生怀疑,进而影响职业认同感的形成和巩固。通过培训、辅导、团队建设等活动提升员工的挫折应对技巧,帮助他们建立积极的心态和有效的应对机制,可以增强其在面对困难时的自我效能感,从而提升职业满意度和认同度。

4.3. 友爱医院护理人员科研能力与职业认同的相关性

表4中,在高中低三个科研水平下,职业认同总分差异具有统计学意义($P < 0.05$),其中,职业认知评价、职业挫折应对、职业自我反思三个维度中具有统计学差异($P < 0.05$),职业认知评价和职业自我反思具有显著性差异($P < 0.001$)。职业认知评价、职业自我反思和科研能力各维度(问题发现能力、文献阅读能力、科研设计能力、科研实践能力、资料处理能力、论文写作能力)之间具有相关关系;职业认知评价和科研实践能力、资料处理能力、论文写作能力具有强相关性($r = 0.659, r = 0.641, r = 0.650$);职业自我反思在文献阅读能力、科研设计能力、论文写作能力之间存在强相关关系。

职业认知和职业自我反思能力的强化对科研能力的提升起到了至关重要的作用。职业认知清晰的科研人员能够准确把握所在领域的核心问题和发展趋势,明确自己的研究方向和目标。这种目标导向性使他们能够在科研活动中更有针对性地选择课题,高效利用时间和资源。深刻的职业认知促使科研人员理解理论知识与实践操作之间的桥梁作用,能够将理论知识有效地应用到实际研究中,促进理论创新与技术进步的相互促进。对职业的高度认同感增强了科研人员的责任心和使命感,这种内在驱动力使得他们在面对科研挑战时更加坚持不懈,愿意投入更多的精力和时间去探索和解决问题。

职业自我反思能力强的科研人员能够评估自己的工作方法、研究思路和成果,识别存在的问题和不足,及时调整策略,这种持续的自我优化过程是科研能力不断进步的重要机制。自我反思促使科研人员从多角度审视自己的研究,培养出批判性思维能力,能够客观分析和评价研究假设、方法和结论,确保科研工作的创新性和科学性。

本研究发现揭示,乌鲁木齐友爱医院的护理团队展现了较高的职业认同水平,但仍有较大的提升空间。值得注意的是,本次调研局限于单一三甲医院的护理人员群体,样本覆盖面有限,故其普遍性或存在欠缺,未来研究应当考虑扩大样本范围,囊括更多医疗机构,以增强结论的代表性和普适性。

基金项目

乌鲁木齐友爱医院科技计划项目(编号: 202301)。

参考文献

- [1] 殷翠. 护理管理与科研基础[M]. 北京: 人民卫生出版社, 2011.
- [2] 程雪, 王刚. 临床医学专硕研究生科研能力现状及培养策略[J]. 中国继续医学教育, 2024, 16(3): 160-164.

-
- [3] 尚少梅, 吴雪, 高艳红, 等. 22 个省市三级医院护士科研能力与培训需求的现状调查[J]. 中华护理杂志, 2018, 53(3): 277-280.
 - [4] 潘银河. 护理人员科研能力自评量表的修订[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西医科大学, 2011.
 - [5] 顾思佳, 谢莉玲, 肖玲, 等. 重庆市某三甲医院临床护士科研能力现状及影响因素的调查研究[J]. 现代医药卫生, 2021, 37(15): 2586-2590.
 - [6] 刘玲, 郝玉芳, 刘晓虹. 护士职业认同评定量表的研制[J]. 解放军护理杂志, 2011, 28(3): 18-20.
 - [7] 鞠永霞, 赵晓敏. 三甲医院临床护士科研能力现状及影响因素分析[J]. 卫生职业教育, 2022, 40(17): 125-128.
 - [8] 黄秋环, 陆柳雪, 王巧娜, 等. 边陲地区民族院校附属医院专科护士核心能力现状调查与分析[J]. 右江医学, 2023, 51(2): 151-155.
 - [9] 刘艳华, 王霞. 天津市三级中医医院护士科研能力现状调查分析[J]. 光明中医, 2023, 38(21): 4274-4276.
 - [10] 胡容, 邢春风, 李树英, 等. 三级医院临床护理人员科研能力现状及影响因素分析[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(2): 121-124.
 - [11] 杨桂菊, 陈艾华. 医护群体社会支持系统与职业倦怠的相关性研究[C]//中华护理学会. 全国精神科护理学术交流暨专题讲座会议论文汇编. 2008: 4.
 - [12] 张春梅, 高红霞, 陈晶, 等. 国内外护士职业认同的研究进展[J]. 护理研究, 2009, 23(22): 1977-1979.
 - [13] 张春梅, 高红霞, 朱慧芬, 等. 国外护士职业认同研究评述与启示[J]. 中国医院管理, 2011, 31(1): 79-80.
 - [14] 樊敏, 周英霞, 孙玉梅. 军队医院老年病房护士职业认同感及其相关因素分析[J]. 解放军护理杂志, 2011, 28(3): 9-11, 23.
 - [15] 曹晓翼, 刘晓虹. 护士职业认同及其干预策略的研究进展[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(2): 181-183.
 - [16] 陈芳, 潘冰, 林铮. 新护士职业认同感和情绪调控能力相关性研究[C]//浙江省医学会精神病学分会, 浙江省医师协会精神科医师分会. 2019 第四届之江精神医学交流会、浙江省医学会精神病学学术大会、浙江省医师协会精神科医师分会第十二届年会论文汇编. 2019: 2.