

基于潜在剖面分析的临床护理带教老师感知上级社会支持类型及与工作投入的关系

孙相洁¹, 尹海燕¹, 刘春兰², 赵风娥¹

(1.山东大学齐鲁医院骨外科,山东 济南 250012; 2.山东大学齐鲁医院护理部,山东 济南 250012)

摘要:目的 探究临床护理带教老师感知上级社会支持的潜在类别及其特征,分析不同感知上级社会支持类别与工作投入的关系,为优化临床护理带教老师的管理策略提供理论依据。方法 采用便利抽样法,选取山东省5所医学院校附属三级甲等医院的临床护理带教老师作为研究对象。采用一般资料调查表、感知上级社会支持量表和工作投入量表进行调查。采用潜在剖面分析识别临床护理带教老师感知上级社会支持的潜在类别。采用单因素方差分析及多因素线性回归分析不同感知上级社会支持类别与工作投入的关系。结果 抽取临床护理带教老师421名,收回有效问卷406份。潜在剖面分析结果显示,感知上级社会支持分为3个类别:“监工型-低支持组”(26%)、“伙伴型-中支持组”(39%)和“教练型-高支持组”(35%)。3种类别的工作投入得分高到低依次是教练型-高支持组、伙伴型-中支持组和监工型-低支持组;类别是工作投入的预测因素($P<0.05$)。结论 临床护理带教老师的感知上级社会支持存在异质性,其中监工型-低支持组的工作投入水平最低,应重点关注。

关键词:临床护理带教老师;潜在剖面分析;感知上级社会支持;工作投入

中图分类号:R471 文献标志码:A

The relationship between perceived supervisory social support types with work engagement among clinical nursing teachers based on latent profile analysis

SUN Xiangjie¹, YIN Haiyan¹, LIU Chunlan², ZHAO Feng'e¹

(1. Department of Orthopedic Surgery, Qilu Hospital of Shandong University, Jinan 250012, Shandong, China;

2. Department of Nursing, Qilu Hospital of Shandong University, Jinan 250012, Shandong, China)

Abstract: Objective To provide a theoretical basis for optimizing their work engagement by exploring the latent profiles and characteristics of perceived supervisory social support among clinical nursing teachers, and analysing the relationship between different profiles of perceived supervisory social support with work engagement. **Methods** Convenience sampling method was used to select clinical nursing teachers from five tertiary teaching hospitals in Shandong Province as participants. General information questionnaire, the Perceived Supervisory Social Support Scale, and the Work Engagement Scale were used to conduct the survey. Latent profile analysis was employed to identify potential profile of clinical nursing teachers' perceived supervisory social support. One way ANOVA and multifactor linear regression were applied to examine the relationship between these profiles and work engagement. **Results** Among 421 clinical nursing teachers surveyed, 406 valid questionnaires were collected. Latent profile analysis revealed 3 profiles of perceived supervisory social support: supervisor-low support group (26%), partner-moderate support group (39%) and coach-high support group (35%). Three profiles scores of work engagement were ranked as follows: coach-high support group > partner-moderate support group > supervisor-low support group. Different profiles were predictors of work engagement ($P<0.05$). **Conclusion** Clinical nursing teachers exhibit heterogeneity in perceived supervisory social support, with the supervisor-low support group demonstrating the lowest work engagement, which should be emphasized.

Key words: Clinical nursing teachers; Latent profile analysis; Perceived supervisory social support; Work engagement

临床护理实习、临床医护协作和护患沟通是护理教育体系的核心实践环节^[1]。临床护理带教老师是护理专业学生(以下简称“护生”)专业实践的引导者,其工作投入水平不仅会影响教学质量,还会影响护生的临床胜任力及职业发展^[2]。工作投入是指个体在工作过程中表现出的积极心理状态,表现为对工作的热情、精力和认同感^[3]。研究表明,相较于普通临床护士,高工作投入的临床护理带教老师具有更强的专业认知能力、更高的工作满意度以及更低离职意愿^[4-5]。因此,深入研究临床护理带教老师工作投入的影响因素,对提升护理教学质量有重要意义。

工作资源理论指出,社会支持、职业发展机会及工作自主性等资源能有效提高个体的工作投入^[6]。其中,上级社会支持作为关键工作资源,能够通过情感关怀、资源供给等途径对员工的工作投入产生正向影响^[7-8],在缓解工作压力、提升工作效能等方面也有更显著的积极作用^[9]。感知上级社会支持指个体从上级管理者处获得的情感支持、信息支持以及工具性支持^[10]。现有关于临床护理带教老师社会支持的研究存在两点局限:①多聚焦于朋友或家庭支持,较少关注来自护理管理者及医院行政部门的上级社会支持;②传统变量中心分析方法将社会支持视为连续同质变量,未能充分考虑个体间的异质性^[11-13]。

潜在剖面分析(latent profile analysis, LPA)是一种以个体为中心的研究方法,能够基于多维指标的响应模式识别判断潜在剖面类别,确保不同剖面类别之间差异的最大化和各剖面内部差异的最小

化^[14-15]。相较于传统变量为中心方法,LPA可同时考察感知上级社会支持的多维交互效应,揭示不同剖面的差异化支持模式,而非仅比较支持水平的绝对高低。本研究采用LPA,分析临床护理带教老师感知上级社会支持的潜在类别及其与工作投入的关系,为制定更精准的人力资源管理措施提供依据。

1 资料与方法

1.1 资料

采取便利抽样法,从山东省5所医学院校附属三级甲等医院抽取临床护理带教老师作为研究对象。纳入标准:①院聘临床护理带教老师;②参与临床护理带教 ≥ 1 年。排除标准:①近3个月经历重大事件,如离异、丧失亲属或发生医疗事故等;②外出进修者。采用Kendall样本量计算方法,公式为

$$N = k \times (10 \sim 20) \times (1 + \delta),$$

其中 k 为自变量数量(本研究为19个), δ 为无效问卷预期比例,设定为20%^[16]。共应选取228~456人,最终纳入412人。本研究获得山东大学齐鲁医院伦理委员会批准[(2019)伦审第(98)号]。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查表

参考已发表文献编制调查对象一般资料调查问卷,内容包括年龄、性别、受教育程度、职称、婚姻、聘用方式等会人口学特征和临床护理教学带教相关资料^[17-18]。临床护理带教老师教学相关资料的计分方式见表1。

表1 临床护理带教老师教学相关资料及计分方式
Table 1 Clinical nursing teachers teaching related information and scoring methods

项目	计分方式
护理教学培训参与频次	“从未参加”计1分;“偶尔参加”计2分;“经常参加”计3分
带教年限	“ ≤ 5 年”计1分;“6~10年”计2分;“ ≥ 11 ”计3分
岗前培训	“无”计0分;“有”计1分
每年定期资质审核	“否”计0分;“是”计1分
全职带教	“否”计0分;“是”计1分

1.2.1.2 感知上级社会支持量表

该量表于2004年由王凤佐编制,共23条目,用于评估个体感知到的上级社会支持程度^[19]。量表包括5个维度:关心利益(4条目,包括上级会考虑我的薪水问题;当我因工作失误受到物质上的惩罚时,我的上级不会给我任何支持和保护;当我的利益受到损害时,上级会为我极力挽回;当我偶尔因工作上的特殊问题而影响工作时,上级不会因此惩罚

我)、物质支持(3条目,包括上级会接受我改善工作条件的合理要求;当我的工作负荷变大时,上级会给我提供相应的工具支持;一旦我需要某种知识和技能去完成工作,上级会很快为我安排或者争取培训机会)、信息支持(6条目,包括上级给我提供的信息总是不确切或不完整;上级对我工作的反馈,总是会对我的工作产生指导作用;如果我需要,我总是可以从上级那里得到指导;上级总是尽可能早地告诉我

可能出现的变化;上级会把他要提供给我的信息按照轻重缓急的顺序传达给我;上级对我的工作给予了公正的评估、情感支持(4 条目,包括上级经常因我工作上的一些小失误而批评我;当我遇到工作问题的时候,上级通常会在精神上鼓励我;当我的工作做得好时,上级会公开表扬我;上级和我在工作上互相尊重和信任)、认同价值(6 条目,包括上级认同我的潜力;上级认为我应该得到晋升;上级为我在工作中的出色表现而感到骄傲;上级认为我对医院起了不小的作用;上级认为把我解雇是不小的损失;上级重视我个人的意见和见解);其中条目 2、8、14 采用反向计分;量表采用 1(不同意)~5(同意)5 级评分。得分越高,表明感知到上级社会支持的程度越高。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.91。

1.2.1.3 工作投入量表

该量表由 Schaufeli 等于 2006 年编制^[20],后由赵光利于 2011 年翻译并修订为中文版^[21]。量表共 9 条目,3 个维度,活力(3 条目,包括在工作中,我感到自己迸发出能量;工作时,我感到自己强大并充满活力;我对工作充满热情)、奉献(3 条目,包括工作激发了我的灵感;早上一起床,我很乐意去上班;当我专心工作的时候,我能感到快乐)、专注(3 条目,包括我为自己从事的工作感到自豪;我沉浸于我的工作中;我在工作中会达到忘我的境界);采用 0(从来没有)~6(总是)7 级评分。得分越高,表示工作投入水平越高。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.9。

1.2.2 资料收集方法

本研究采用横断面研究设计,通过问卷星平台生成有统一指导语的问卷链接进行匿名电子问卷调查。各医院护理部在微信平台以发布公告的形式进行招募研究对象,在获得研究对象的知情同意后,将电子问卷链接发送给个人。

1.3 统计学处理

采用 Mplus 8.3 软件进行 LPA,以感知上级社会支持量表各维度条目得分作为外显变量。从 1 类模型开始逐步增加类别数,并根据模型适配检验指标结合临床实际意义确定最佳拟合模型。采用艾凯克信息标准准则(Akaike information criterion, AIC)、贝叶斯信息标准准则(Bayesian information criterion, BIC)及校正贝叶斯信息标准准则(adjusted BIC, aBIC)检验模型适配情况。AIC、BIC 和 aBIC 的值越小,表示模型拟合越好。采用信息熵(Entropy)表示分类精确度;当 Entropy ≥ 0.8 时,表明模型分类精确率 $\geq 90\%$ ^[22]。采用似然比检验

(Lo-Mendell-Rubin, LMR)和基于 Bootstrap 的似然比检验(Bootstrap likelihood ratio test, BLRT)比较不同潜在类别之间的差异,当 $P < 0.05$ 表明第 k 个模型拟合优于第 $k-1$ 个模型。样本属于各潜在类别的平均归属概率 ≥ 0.7 ,表明潜在剖面分析的结果可靠。Mplus 软件默认各类别样本占比小于 5% 时存在假阳性^[23]。采用 SPSS 26.0 进行统计学分析。计量资料用 $\bar{x} \pm s$ 描述;计数资料用 $n(\%)$ 描述。Cronbach's α 系数分析条目间协方差矩阵,以评估量表内部一致性,Cronbach's α 系数 ≥ 0.9 为优秀,0.8~<0.9 为良好,0.7~<0.8 为可接受^[24]。采用单因素方差分析比较不同潜在类别在工作投入得分的差异。采用基于最小二乘法的多因素线性回归分析探讨不同潜在类别对工作投入的影响。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 一般资料

共收回 412 份问卷,剔除无效问卷 6 份,最终获得有效问卷 406 份,有效问卷回收率为 98.5%。研究对象的年龄为 25~49(35.69 \pm 4.34)岁;女性 394 人(97.00%),男性 12 人(3.00%);已婚 380 人(93.60%),单身 26 人(6.40%);专科 10 人(2.50%),本科 356 人(87.70%),硕士及以上 40 人(9.80%);初级职称 154 人(38.00%),中级职称 251 人(61.80%),高级职称 1 人(0.20%);正式编制 104 人(25.60%),人事代理 90 人(22.20%),合同制 212 人(52.20%);护理工作年限 < 10 年 104 人(25.60%), ≥ 10 年 302 人(74.40%);临床护理带教年限 1~5 年 198 人(48.80%),6~10 年 173 人(42.60%), ≥ 11 年 35 人(8.60%);从未参加培训 20 人(4.90%),偶尔参加培训 144 人(35.50%),经常参加培训 242 人(59.60%);每周全职带教 21 人(5.20%),非全职带教 385 人(94.80%);有岗前培训 339 人(83.50%),无岗前培训 67 人(16.50%);每年有定期资质审核 348 人(85.70%),无定期资质审核 58 人(14.30%)。

2.2 临床护理带教老师感知上级社会支持的潜在剖面分析

LPA 结果显示,随着潜在剖面类别从 1 增加至 4,AIC、BIC 及 aBIC 值呈渐减趋势。见表 2。其 4 类别模型 Entropy 值最高,为 0.88,其类别 1 样本占比为 1%;3 类别模型 Entropy 值为 0.82,各类别样本占比均大于 20%。基于 LMRT 和 BLRT 的检验结

果均具有统计学意义($P < 0.05$),且符合 Mplus 软件对最小类别样本占比 $>5\%$ 的要求。最终选择 3 类别模型为最优模型。

表 2 临床护理带教老师感知上级社会支持的潜在剖面拟合指标

Table 2 Latent profiles fit indicators of perceived supervisory social support among clinical nursing teachers

模型	AIC	BIC	aBIC	$P(LMRT)$	$P(BLRT)$	Entropy	类别概率/%
1	4 039.39	4 079.45	4 047.72	—	—	—	—
2	3 290.08	3 354.18	3 303.41	<0.001	<0.001	0.85	48/52
3	3 112.90	3 201.04	3 131.23	0.010	0.010	0.82	39/26/35
4	3 032.14	3 144.32	3 055.47	0.040	0.040	0.86	1/28/37/34

临床护理带教老师感知上级社会支持类别的特征分布见图 1。3 类别潜在剖面模型在感知上级社会支持 5 维度均值得分的差异具有统计学意义($P < 0.05$)。类别 1 在关心利益、物质支持、信息支持、情感支持以及认同价值 5 个维度得分均低于类别 2 和 3,且其在物质支持得分最低,表明类别 1 在工作中感知到的上级社会支持只监管其完成工作,且针对工作的各类型支持均最低,命名为监工型-低支持组,占 26% ($n = 106$)。类别 2 在各维度得分均介于

类别 1 和类别 3 之间,在工作中感知到上级管理者给予的社会支持中最高 的 2 个维度是情感支持与认同价值,命名为伙伴型-中支持组,占 39% ($n = 158$)。类别 3 在感知上级社会支持的各维度得分均高于类别 1 和 2;5 个维度当中最高的是物质支持维度,最低的是关心利益维度,表明类别 3 在工作中感知到上级社会在各方面均予以足够支持,且重在激发个人工作能力,命名为教练型-高支持组,占 35% ($n = 142$)。

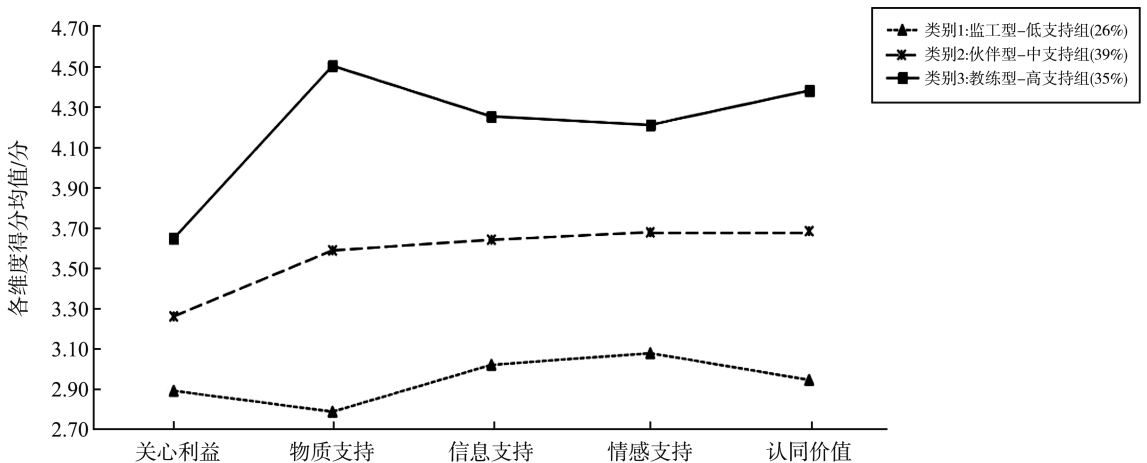


图 1 临床护理带教老师感知上级社会支持的潜在剖面分析结果

Figure 1 Latent profiles of perceived supervisory social support among clinical nursing teachers

2.3 临床护理带教老师感知上级社会支持潜在类别的平均归属概率

LPA 结果显示,感知上级社会支持 3 个潜在类别平均归属概率均大于 0.90,表明模型拟合好。

2.4 各潜在类别在工作投入及各维度得分比较

单因素方差分析结果显示,感知上级社会支

持 3 个潜在类别的工作投入各维度得分及总分,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。其中,工作投入总分从高到低依次是:类别 3 教练型-高支持组>类别 2 伙伴型-中支持组>类别 1 监工型-低支持组。见表 3。

表 3 临床护理带教老师工作投入得分在各潜在类别间的比较/ $\bar{x} \pm s$

Table 3 Comparison of work engagement between profiles of perceived supervisory social support among clinical nursing teachers/ $\bar{x} \pm s$

项目	类别 1 监工型-低支持组	类别 2 伙伴型-中支持组	类别 3 教练型-高支持组	F	P
活力	10.69±4.45	12.05±3.80	13.60±3.23	18.13	<0.001
奉献	11.76±4.02	13.52±3.63	15.04±3.06	25.81	<0.001
专注	12.80±3.14	13.78±2.68	14.78±2.57	15.63	<0.001
工作投入	35.25±10.65	39.35±9.24	43.42±7.68	24.42	<0.001

2.5 各潜在类别与工作投入的关系

对自变量赋值,其中类别 1=0、类别 2=1、类别 3=2;控制变量包括参与者年龄、工龄、学历、聘用方式、参加岗位培训情况、有无教学资质审核以及有无岗前培训。基于最小二乘法的多因素线性回归分析

表 4 感知上级社会支持潜在类别与工作投入的多因素线性回归

Table 4 Multifactor linear regression of profiles of perceived supervisory social support with work engagement among clinical nursing teachers

潜在类别	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>P</i>	标准化系数
类别 1 监工型-低支持组					
类别 2 伙伴型-中支持组	3.83	1.12	3.42	<0.001	0.19
类别 3 教练型-高支持组	7.26	1.17	6.22	<0.001	0.14
常量	28.14	2.29	12.31	<0.001	—

注:调整 $R^2=0.16$, $F=12.93$, $P<0.001$ 。

3 讨论

本研究通过 LPA 在临床护理带教老师群体中识别出有显著差异的三类感知上级社会支持模式:类别 1 监工型-低支持组(以任务监督为主)、类别 2 伙伴型-中支持组(平等互助的工作关系,以精神性支持为主)及类别 3 教练型-高支持组(以人为本的全方位的发展性支持)。这一发现不仅完善了现有研究中关于临床带教感知上级社会支持模式的类型学理论,也基于实证数据揭示了不同类别的特征差异,为医疗机构管理者实施分层、精准的临床护理带教老师培养计划提供了科学依据。

Ramawamy 等^[25]研究发现,上级管理者提供的精神性支持有助于缓解员工的工作压力。本研究发现,类别 2 伙伴型-中支持组的临床护理带教老师感知到来自上级管理者提供的以情感支持(如倾听教学困难)与价值认同(如公开表扬带教贡献)为主要特征的精神支持能够提高其工作投入水平,与上述研究结果基本一致。原因可能为临床护理带教老师与上级管理者之间构建的互动性伙伴关系,能够通过情感共鸣激发前者的积极情绪和自我效能,进而有效缓解临床和带教工作的双重工作压力,提高了工作效能,最终实现双方的共同目标。

敖博等^[26]研究发现,上级管理者提供的教练型和以人为本为特征的社会支持,有助于员工达成工作目标。本研究发现,类别 3 教练型-高支持组临床护理带教老师感知到的上级管理者社会支持和工作投入水平均最高,与上述结果基本一致。原因可能为:①上级管理者实施个性化支持策略,可针对临床护理带教老师的个体差异提供差异化的指导,从

结果显示,与类别 1 监工型-低支持组相比,类别 2 伙伴型-中支持组和类别 3 教练型-高支持组均正向预测工作投入,差异有统计学意义($P<0.05$)。见表 4。

而更有效地激发了工作热情;②通过“授权-反馈-成长”的良性循环,既完成了教学目标,又促进了临床护理带教老师的专业发展,体现了现代人力资源管理中的教练型领导理念。

单楠等^[27]研究表明,临床护理带教老师常面临工作相关物质支持不足等困境,进而降低其工作投入水平。本研究结果发现,类别 1 监工型-低支持组感知到上级社会支持水平最低,尤其是在物质支持维度,且其工作投入水平也为最低,与上述研究结果一致。原因可能为该类别的临床护理带教老师在工作中更多经历的是指示性工作任务,在完成工作过程中较少甚至无法感受到上级管理者提供的激励或指导,且缺少进修学习机会、技能培训和最新教学工具等方面的支持。该模式反映了传统管理方式的局限性:过度强调任务导向而忽视发展性支持,导致临床护理带教老师既缺乏教学资源支持,又难以获得专业成长机会,形成恶性循环。

朗爽等^[28]研究显示,个体获得的社会支持与工作投入呈正相关。本研究发现,上级社会支持的不同类型对工作投入存在显著差异,类别 3 教练型-高支持组、类别 2 伙伴型-中支持组、类别 1 监工型-低支持组的工作投入得分依次降低,与上述研究结果一致。原因可能为高水平的上级社会支持可通过满足临床护理带教老师的心理需求(自主、胜任、归属),进而激发其内在工作动机和职业认同,最终转化为持续的工作投入^[29]。建议医院管理者采取三级干预策略:①建立动态筛查机制,重点监测类别 1 监工型-低支持组的感知上级社会支持状况;②将感知上级社会支持水平评估纳入护理人力资源管理信息系统;③实施“评估-分类-干预”的精准支持模式,实现从粗放管理到精准支持的范式转变。

本研究有一定局限性:①研究对象仅为山东省内5所医学院校附属三级甲等医院的临床护理带教老师,存在地域与机构类型的局限性;②LPA基于横断面设计,结果难以反映临床护理带教老师感知上级社会支持的动态变化过程。

综上所述,本研究揭示了临床护理带教老师感知上级社会支持的特征及其与工作投入的关系。管理实践中应构建“监测-评估-干预”的全流程支持体系,通过优化支持资源配置提升带教质量,最终实现护理临床教学的良性发展。

参考文献:

- [1] 范华美, 杨丽黎, 王锦云. 临床护理教师核心能力测评工具的研究进展[J]. 中华护理教育, 2023, 20(8): 997-1003.
FAN Huamei, YANG Lili, WANG Jinyun. Research progress on core competency assessment tools for clinical nursing teachers[J]. Chinese Journal of Nursing Education, 2023, 20(8): 997-1003.
- [2] 徐霞, 田晓翠, 徐铭, 等. 临床护理教师胜任力现状及与护生的评价比较[J]. 护理学杂志, 2022, 37(8): 58-61.
XU Xia, TIAN Xiaocui, XU Ming, et al. Comparison of competency level rated by clinical nursing teachers themselves and by nursing students[J]. Journal of Nursing Science, 2022, 37(8): 58-61.
- [3] Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. J Happiness Stud, 2002, 3(1): 71-92.
- [4] 尹海燕, 刘春兰. 临床护理教师工作投入与角色压力和感知上级社会支持的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2021, 36(7): 15-18.
YIN Haiyan, LIU Chunlan. Relationship of work engagement, role stress, and perceived social support from supervisors among clinical nursing teachers[J]. Journal of Nursing Science, 2021, 36(7): 15-18.
- [5] Wei H, Horsley L, Cao Y, et al. The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: a national survey in the United States[J]. Int J Nurs Sci, 2023, 10(4): 476-484.
- [6] 李洁, 黄仁辉, 申荷永, 等. 护士群体工作倦怠的工作要求-资源模型探索[J]. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(5): 881-884.
LI Jie, HUANG Renhui, SHEN Heyong, et al. Job demands-resources model of nurses' job burnout[J]. Chinese Journal of Clinical Psychology, 2014, 22(5): 881-884.
- [7] 崔英锦, 郇琳, 樊香麟. 特殊教育教师道德认同与工作投入的关系: 利他行为的中介作用[J]. 中国特殊教育, 2024(1): 82-89.
CUI Yingjin, TAI Lin, FAN Xianglin. The relationship between moral identity and work engagement of special education teachers: the mediating role of altruistic behaviors[J]. Chinese Journal of Special Education, 2024(1): 82-89.
- [8] 张佳佳, 陈昱伶, 汤芙蓉. 领悟社会支持对公安民警工作投入的影响: 心理授权的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(8): 1213-1216.
ZHANG Jiajia, CHEN Yuling, TANG Furong. Effect of perceived social support on police work engagement: the mediating role of psychological empowerment[J]. China Journal of Health Psychology, 2022, 30(8): 1213-1216.
- [9] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout[J]. Annu Rev Psychol, 2001, 52: 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- [10] Bhanthumnavin D. Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units[J]. Hum Resour Dev Q, 2003, 14(1): 79-97.
- [11] 任雁北, 高凤, 马冬冬. 护士的不同来源社会支持与工作-家庭平衡的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2022, 36(6): 519-525.
REN Yanbei, GAO Feng, MA Dongdong. Relationship between different sources of social support and work-family balance in nurses[J]. Chinese Mental Health Journal, 2022, 36(6): 519-525.
- [12] 潘杰, 邓玉环, 付利, 等. 妇幼专科医院护理带教老师心理健康状况及与社会支持的相关性[J]. 护理学杂志, 2020, 35(2): 88-90.
PAN Jie, DENG Yuhuan, FU Li, et al. Relationship between mental health and social support among nursing instructors in maternity and child health care hospital[J]. Journal of Nursing Science, 2020, 35(2): 88-90.
- [13] 李天民, 孙英娜. 护理带教老师职业倦怠与社会支持的相关性研究[J]. 中国社区医师, 2017, 33(8): 163-164, 166.
LI Tianmin, SUN Yingna. Study on the correlation between job burnout and social support of nursing teachers[J]. Chinese Community Doctors, 2017, 33(8): 163-164, 166.
- [14] Yang Q, Zhao A, Lee C, et al. Latent profile/class analysis identifying differentiated intervention effects[J]. Nurs Res, 2022, 71(5): 394-403.
- [15] 路梦新, 杨瑶瑶, 封丹璐. 公务员职业倦怠亚型与神经质、生活质量的关系[J]. 山东大学学报(医学版), 2021, 59(10): 114-119.

- LU Mengxin, YANG Yaoyao, FENG Danjun. Relationships between occupational burnout profiles and neuroticism, life quality among civil servants [J]. *Journal of Shandong University (Health Sciences)*, 2021, 59(10): 114-119.
- [16] 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.
- NI Ping, CHEN Jingli, LIU Na. The sample size estimation in quantitative nursing research[J]. *Chinese Journal of Nursing*, 2010, 45(4): 378-380.
- [17] 芦桂芝, 林竹, 王书佳, 等. “双师型”临床护理带教教师培训现状与需求调查[J]. *护理研究*, 2017, 31(27): 3464-3467.
- LU Guizhi, LIN Zhu, WANG Shujia, et al. Survey of training status quo and demand of “double qualification” clinical nursing teachers[J]. *Nursing Research of China*, 2017, 31(27): 3464-3467.
- [18] 方秀新. 临床护理教师规范化管理模式的构建与实施[J]. *护理学杂志*, 2010, 25(15): 11-13.
- FANG Xiuxin. Construction and implementation of standardized management model for clinical nursing teachers[J]. *Journal of Nursing Science*, 2010, 25(15): 11-13.
- [19] 王凤佐. 员工对上级的社会支持的感知及对其工作压力感的影响[D]. 大连: 大连理工大学, 2004.
- [20] Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire[J]. *Educ Psychol Meas*, 2006, 66(4): 701-716.
- [21] 赵光利. 企业员工组织支持感、心理资本与员工敬业度的关系研究[D]. 杭州: 浙江工商大学, 2011.
- [22] Berlin KS, Williams NA, Parra GR. An introduction to latent variable mixture modeling (part 1): overview and cross-sectional latent class and latent profile analyses[J]. *J Pediatr Psychol*, 2014, 39(2): 174-187.
- [23] 蒋莉莉, 吴柳柳, 徐新阳, 等. 疾控人员职业倦怠潜在剖面分析及与工作特征的关系[J]. *山东大学学报(医学版)*, 2023, 61(2): 102-109.
- JIANG Lili, WU Liuliu, XU Xinyang, et al. Latent profile analysis of burnout and its relation with work characteristics among CDC staff [J]. *Journal of Shandong University (Health Sciences)*, 2023, 61(2): 102-109.
- [24] Cronbach LJ. Coefficient alpha and the internal structure of tests[J]. *Psychometrika*, 1951, 16(3): 297-334.
- [25] Ramaswamy M, Viswanathan R, Kaniyarkuzhi BK, et al. The moderating role of resonant leadership and workplace spirituality on the relationship between psychological distress and organizational commitment[J]. *Int J Hum Resour Manag*, 2023, 34(4): 855-877.
- [26] 敖博, 郎玉玲, 林英. 教练型领导感知评价量表的汉化和信度效度检验[J]. *中国护理管理*, 2018, 18(2): 213-217.
- AO Bo, LANG Yuling, LIN Ying. Reliability and validity of the Chinese version of coaching leadership perception assessment scale [J]. *Chinese Nursing Management*, 2018, 18(2): 213-217.
- [27] 单楠, 孔令娜, 胡平. 教学医院双师型护理教师工作投入现状及影响因素分析[J]. *卫生职业教育*, 2023, 41(9): 124-127.
- SHAN Nan, KONG Lingna, HU Ping. The work engagement status and influencing factors analysis of double-qualified nursing teacher in teaching hospitals[J]. *Health Vocational Education*, 2023, 41(9): 124-127.
- [28] 郎爽, 王静, 刘倩倩, 等. 血液透析护士心理资本、组织支持感对工作投入影响分析[J]. *中国公共卫生*, 2019, 35(4): 478-479.
- LANG Shuang, WANG Jing, LIU Qianqian, et al. Effects of psychological capital and perceived organizational support on work engagement among nurses working in hemodialysis rooms[J]. *Chinese Journal of Public Health*, 2019, 35(4): 478-479.
- [29] 倪云霞, 吴丹, 李继平. 四川省护士职业成长基本心理需要满足现状分析[J]. *中国护理管理*, 2022, 22(5): 645-650.
- NI Yunxia, WU Dan, LI Jiping. Analysis on the status of nurses' basic psychological needs during career growth process in Sichuan province[J]. *Chinese Nursing Management*, 2022, 22(5): 645-650.

(编辑:郑潇)