

规范化培训护士职业期望与心理弹性的相关性

何东梅^{1,2}, 胡建萍¹, 马晓洁¹, 梁兰^{1,2}, 袁婷婷¹, 高茜¹

摘要:目的 了解规培护士职业期望及心理弹性现状及其相关性,为规培护士管理提供参考。方法 采取便利取样方法,使用职业期望量表、心理弹性量表,对四川省4所三级甲等医院接受规培的391名护士进行问卷调查。结果 规培护士职业期望(4.74 ± 0.32)分,心理弹性(2.55 ± 0.59)分;职业期望与心理弹性呈正相关($r=0.223$)。结论 规培护士职业期望处于较高水平,心理弹性处于较低水平;护理管理者应了解规培护士的职业期望,拟定个性化的培训方案,重视提升规培期间其心理弹性,激发内在动力,提高规培护士的综合能力。

关键词:规范化培训; 护士; 职业期望; 心理弹性

中图分类号:R47;G448 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2019.06.078

Relationship between career expectations and resilience among new graduate nurses receiving standardized training He Dongmei, Hu Jianping, Ma Xiaojie, Liang Lan, Yuan Tingting, Gao Xi, Department of Oncology, Affiliated Hospital of North Sichuan Medical College, Nanchong 637000, China

Abstract: **Objective** To investigate the levels of and relationship between career expectations and resilience among new graduate nurses receiving standardized training, and to provide references for nursing management. **Methods** A total of 391 new graduate nurses who received standardized training were selected from 4 tertiary hospitals in Sichuan province using convenience sampling, and were asked to complete the Career Expectation Scale and the Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC). **Results** The score of career expectation was 4.74 ± 0.32 and that of resilience was 2.55 ± 0.59 , showing significantly positive correlation between them ($r=0.223$). **Conclusion** Nurses had high career expectations during their standardized training period, while their resilience was at low level. Nursing managers should understand nurses' career expectation, formulate individualized training plan, pay attention to their resilience, and inspire their intrinsic motivation, thus to enhance comprehensive quality of nurses.

Key words: standardized training; nurse; career expectation; resilience

目前大多数医院已开展了新入职护士的规范化培训(下称规培),处于此阶段的护士称为规培护士^[1]。规培护士是未来护理队伍的生力军,不但关系到护理队伍的稳定性,更直接影响护理队伍的整体素质^[2]。有研究显示,新护士对规培的需求及职业期望水平中等偏上,而医院在培训内容、方法、保障制度等多方面均存在不足,新护士容易因为多变、紧张、复杂的临床环境而产生压力,甚至挫败感,出现消极抵抗情绪,产生离职意愿^[3]。心理弹性本质上是一种应对压力和逆境的能力,在主观上呈现一种积极主动的态度^[4]。高水平心理弹性的个体在面临工作困境时,能够开发更好的应对机制来管理压力,从而学会克服这些困难,提高职业期望,降低离职意愿^[5]。目前对护士的心理弹性研究较多,但尚无对规培护士这一特殊人群职业期望及其心理弹性关系的研究。四川省于2016年5月发布《关于开展护士规培试点的通知》^[1],本研究拟通过对四川省4所三级医院的规培护士进行问卷调查,了解其职业期望与心理弹性的现状并分析其相关性,为构建科学、合理、个性化的培训方案提供参考,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 2018年1~2月,采用便利抽样的方法

作者单位:1.川北医学院附属医院肿瘤科(四川南充,637000);2.川北医学院护理学院

何东梅:女,硕士,主管护师,护理教研室副主任

通信作者:胡建萍,350947194@qq.com

科研项目:2017年川北医学院附属医院院内课题[2017(138)-11]

收稿:2018-10-20;修回:2018-12-24

抽取四川省4所三级甲等医院接受规培的413名护士作为研究对象,其中教学医院2所,非教学医院2所。纳入标准:正接受规培的护士;中专及以上学历;自愿参加本研究。排除标准:有精神疾病史;近期经历重大事件改变(如丧失亲人、感情突变);经解释后拒绝参加本研究。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料:包括年龄、性别、学历、培训年级、培训前是否有工作经历、是否与父母同住、人事关系等,由研究者自行设计。②职业期望量表:按照凌文轻等^[6]设计的大学生职业价值量表,在其基础上结合规培护士特点设计护士职业期望量表。该量表包括17个条目,对问卷进行探索性因子分析,问卷总体KMO值为0.943,并通过Bartlett's球形检验($P<0.01$),方差累积解释度为70.873%,表明该量表适合进行因子分析,将其划分为3个因子即技术能力、自身发展和声望地位。采用Likert 5级评分法计分,总分85分,得分越高说明职业期望越高。本次结果显示,Cronbach's α 系数为0.947,具有良好的信度。③心理弹性量表:采用于肖楠等^[7]翻译并修订的中文版CD-RISC心理弹性量表,包含25个条目,由坚韧、自强和乐观3个维度构成,采用Likert 5级评分,得分越高,说明心理弹性越好。中文版CD-RISC心理弹性量表Cronbach's α 系数为0.91,各维度Cronbach's α 系数为0.60~0.88。该量表在临床患者应用亦有良好的信效度^[8]。

1.2.2 调查方法 采用问卷调查法,统一培训调查

员发放问卷,征得院方同意后,利用晨会或召开护士大会时,在护士长或护理部主任的支持下,征得规培护士知情同意后发放问卷。要求研究对象独立、匿名填写,填写时间为 20 min,当场收回。共发放问卷 413 份,回收有效问卷 391 份,有效回收率 94.67%。

1.2.3 统计学方法 采用 Excel 和 SPSS23.0 软件进行数据录入与分析,采用 Spearman 相关性分析及多元逐步回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 规培护士的一般资料 391 名规培护士中男 20 名,女 371 名;年龄 17~28 (22.60 ± 1.64) 岁。学历:中专 17 名,大专 288 名,本科 86 名。培训年级:第 1 年 248 名,第 2 年 143 名。规培前有临床工作经历 180 名,无工作经历 211 名。人事关系:在编 17 名,合同 186 名,社会人 188 名。培训期间轮班方式:白班 39 名,白班加夜班 352 名。与父母同住 147 名,未与父母同住 244 名。

2.2 规培护士职业期望得分情况 规培护士职业期望及各维度得分见表 1,各维度中得分最高的 3 个条目见表 2。

表 1 规培护士职业期望量表各维度得分 $\bar{x}\pm s$

项目	总分	条目均分
技术能力	24.12±1.56	4.82±0.31
自身发展	27.79±2.74	4.63±0.45
声望地位	28.81±1.93	4.80±0.32
职业期望	80.73±5.44	4.74±0.32

表 2 职业期望量表各维度中得分最高的 3 个条目 ($n=391$)

维度	条 目	均分($\bar{x}\pm s$)
技术能力	掌握本专业基础知识和操作,积累工作经验	4.87±0.35
	尽快适应临床工作	4.83±0.38
	掌握专科护理知识	4.83±0.38
自身发展	注重自身能力的发展	4.73±0.47
	与管理者有良好的沟通渠道	4.70±0.50
	能提供进修或学习交流的机会,提升综合素质	4.46±0.51
声望地位	安全的职业环境	4.88±0.32
	人性化排班,合理安排夜班频率	4.82±0.38
	工作能力得到认可,受到尊重	4.80±0.44

2.3 规培护士心理弹性得分情况 见表 3。

表 3 规培护士心理弹性得分 $\bar{x}\pm s$

项目	总分	条目均分
坚韧维度	32.83±8.38	2.53±0.64
自强维度	21.87±4.74	2.73±0.59
乐观维度	9.12±2.83	2.28±0.71
心理弹性总分	63.82±14.89	2.55±0.59

2.4 规培护士职业期望与心理弹性的相关性分析 见表 4。

2.5 规培护士职业期望的影响因素 以职业期望为因变量,以一般资料、心理弹性 3 个维度为自变量,进行多元线性回归分析,结果坚韧维度、临床工作经历及年龄(临床工作经历赋值:有=1,无=2;其余为原值输入)进入回归方程。见表 5。

表 4 规培护士职业期望与心理弹性的相关性分析 ($n=391$)

项目	心理弹性总分	坚韧	自强	乐观
职业期望总分	0.223**	0.244**	0.172**	0.180**
技术能力	0.181**	0.197**	0.168**	0.086
自身发展	0.243**	0.258**	0.198**	0.214**
声望地位	0.146**	0.163**	0.117*	0.112*

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$ 。

表 5 职业期望影响因素的回归分析结果 ($n=391$)

项目	β	SE	β'	t	P
常数	4.936	0.167	—	29.502	0.000
坚韧	0.008	0.002	0.209	4.269	0.000
临床工作经历	0.094	0.032	0.146	2.945	0.003
年龄	0.150	0.067	0.111	2.233	0.026

注: $R^2=0.076$,调整 $R^2=0.068$, $F=10.556$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 规培护士的职业期望处于较高水平 表 1 结果显示,规培护士职业期望总分高于王敏等^[9]调查结果(3.48 ± 0.58)分,各维度条目得分排序依次为:技术能力、声望地位、自我发展。有研究报道,高学历的护生在选择护理专业时经过深思熟虑,职业发展目标更加明确,对规培的目标认识清晰^[10]。四川省卫生和计划生育委员会在 2016 年 5 月发布《关于开展护士规培试点的通知》^[1]中也明确提出培训目标:加强对新入职护士专业理论和临床护理能力培训,这与本研究中技术能力期望得分最高相符。因此,规培重点依然在临床技术能力的提升。本研究中大专学历占 73.66%,本科学历占 21.99%,20 岁以上的规培护士为 98.72%,相对以往的中专学历护士,其受教育程度越高,对自身的职业期望水平也就越高。高学历的规培学员除了对技术能力的期望高之外,还追求职业带来的自我价值实现及自我发展的长远需求。护理管理者应重视规培护士职业期望满足度,满足其实现自我价值和追求职业价值的梦想^[11-12]。

结合表 2 结果,护理管理者可制定措施满足规培护士最迫切的期望需求。①技术维度:选拔符合带教资质的临床老师;理论授课与技能教学相结合,理论授课可采用全院集中授课(基础专业知识)、网络学习与各科室分散进行(专科专业知识),并持续至规培整个阶段;技能培训除全院集中示范与各科室小范围示教外,为规培护士开放操作练习室,提供操作练习场所,促使其尽快适应临床工作。②自身发展维度:根据不同年龄、不同执业经历、不同学历制定个性化培训方案,在人事安排上分层使用,提供个性化的指导,协助规培护士职业规划;鼓励其表达真实情感,创新沟通途径,提供便捷有效的沟通方式,如运用互联网资源,建立有效支撑网络系统^[13];对规培护士开放医院购买的数据库,供其查阅学习;

提供更多的培训机会及发展空间,鼓励其参与医院活动,展示自我,调动其积极性及主动性。③声望地位维度:科室护士长对规培护士的工作进行及时有效的反馈,既可让其认识到自己的优点和不足,又可感受到领导的关心;合理、灵活安排规培护士的倒班,实现规培护士与高年资护士匹配、护理能力与患者病情匹配,有利于创造良好的工作氛围和维护规培护士心理健康^[14]。

3.2 规培护士的心理弹性得分情况 表3结果显示规培护士的心理弹性总分为(63.82±14.89)分,低于我国社区青少年人群(65.40±13.90)分^[15],与赵雯雯等^[16]研究中护士心理弹性水平(63.81±13.82)接近,略低于许珂^[17]研究的护士心理弹性水平(63.87±12.96),处于较低水平。目前我国规培护士缺乏经验、能力不足、专业程度不够。本研究对象均来自三级医院,护士短缺,工作量大,时刻担忧工作中出现差错;63.43%为规培第1年护士,面对患者复杂的病情变化与抢救治疗,应对能力较差;90.00%的规培护士参与夜班轮值,生活不规律,这些成为规培护士心理压力的主要来源。除此之外,在本研究中未签订单位的社会人达48.08%,部分医院规定合同制规培护士如规培考试不合格,医院将取消合同不再聘用,规培护士面对严峻的就业压力,缺乏职业安全感。可见,规培护士面临的压力比一般护士更大。个体自身或环境的压力累积都是心理弹性的危险因素,如果处理不好面临的压力,对个体的心理弹性势必会产生消极影响,不但会影响规培护士的职业期望,更易造成规培护士的离职。

3.3 规培护士职业期望的影响因素分析 本研究表明,职业期望与心理弹性呈正相关($r=0.223$),且多元线性逐步分析结果表明,心理弹性中的坚韧能显著影响职业期望,说明心理弹性是影响规培护士职业期望的重要因素。作为一种对困难经历的反弹和保持心理健康的能力,心理弹性高的规培护士,能更有效应对工作压力,减少压力对其身心的不良影响,提升护理工作的满意度,提高对未来职业的期望,从而降低离职意愿及离职行为,稳定护理队伍^[7]。同时,本研究结果还提示,年龄与是否有临床工作经历对规培护士的职业期望有一定的影响作用。随着学历水平的提升,规培护士的年龄和思维更趋成熟,其对职业生涯的规划更为科学和明确,其职业期望也就越高。且有临床工作经历的规培护士,积累了一定的工作经验,对自我发展需求更为迫切。本研究提示护理管理者,在制定规培方案时,可采取相应的干预措施提高规培护士的心理弹性水平,针对不同年龄、不同学历的规培护士开展个性化的培训,从而提高其职业期望水平。但本研究中规培护士职业期望的影响因素分析的回归方程调整 R^2 仅为0.068,影响职业期望的其他因素有待进一步研究。

4 小结

综上所述,心理弹性越高的规培护士,其职业期望也越高,规培护士职业期望的满足,有利于护理队伍整体质量的提升。本研究为横断面研究,期望今后能对提高规培护士职业期望及心理弹性进行干预性研究;并可追踪研究经过规培后护士在临床工作中职业期望及心理弹性的动态变化,完善研究结果,使其更具指导意义。

参考文献:

- [1] 四川省卫生和计划生育委员会. 四川省卫生和计划生育委员会关于开展护士药师规范化培训试点的通知[EB/OL]. (2016-06-23) [2018-04-09]. <http://hsgp.scyx.org.cn:8088/WebSite/News/NewsDetail.aspx?strUrlEncrypt=ce45e08e4a1fc9f7|9910152531014856101529749102995710255>.
- [2] 刘淑玲. 年轻护士规范化培训的临床意义[J]. 医药前沿, 2013(27):62-63.
- [3] 张颖, 肖峰. 某三级甲等医院新护士规范化培训现状与原因分析[J]. 全科护理, 2018, 16(5):617-620.
- [4] Schwarzer R, Born A. Optimistic self-beliefs: assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures[J]. World Psychol, 1997, 3(1-2):177-190.
- [5] Matos P S, Neushotz L A, Griffin M T, et al. An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units[J]. Int J Ment Health Nurs, 2010, 19(5):307-312.
- [6] 凌文铨, 方俐洛, 白利刚. 我国大学生的职业价值观研究[J]. 心理学报, 1999, 31(3):342-348.
- [7] 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(5):1169-1171.
- [8] 董志霞, 唐晓月, 叶冰, 等. 重症急性胰腺炎病人心理弹性与自我效能、社会支持的相关性研究[J]. 安徽医药, 2017, 21(5):838-840.
- [9] 王敏, 刘丽平. 规范化培训护士职业期望对离职意愿的影响[J]. 齐鲁护理杂志, 2018(3):79-81.
- [10] 孙焕芹, 李国英, 平春霞. 临床实习护生职业认同现状调查及其影响因素研究[J]. 护理管理杂志, 2013, 13(7):506-507.
- [11] 张文玉, 罗燕玲, 刘先凤. 90后新入职护士职业价值观的质性研究[J]. 蛇志, 2017, 29(2):246-248.
- [12] 年桂红, 邹志辉, 陆丽华. 新入职护士试用期前后职业期望与职业价值观的调查[J]. 解放军护理杂志, 2017, 34(6):30-32.
- [13] 吕磊, 李佳, 李国宏. 新护士心理弹性概念框架的构建[J]. 护理学杂志, 2017, 32(12):72-75.
- [14] 鲁浩, 章雅青, 王琳, 等. 护士心理弹性的研究进展[J]. 护理学杂志, 2016, 31(4):93-96.
- [15] Yu X N, Lau J T, Mak W W, et al. Factor structure and psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale among Chinese adolescents[J]. Compr Psychiatry, 2011, 52(2):218-224.
- [16] 赵雯雯, 宋晶, 赵月元, 等. 心理弹性与一般自我效能影响护士工作满意度的路径分析[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(7):463-465.
- [17] 许珂. 护士心理弹性状况特点及影响因素的量性与质性研究[D]. 重庆:第三军医大学, 2017.

(本文编辑 吴红艳)