

三级医院男护士人文关怀能力及其影响因素调查

胡芬¹, 李朝阳¹, 王玲², 张儒涵¹, 邹智杰³

摘要:**目的** 了解三级医院男护士关怀能力现状及其影响因素,为管理者采取针对性的干预措施提供依据。**方法** 选取湖北省 4 所三级综合医院的 251 名男护士作为研究对象,采用关怀能力量表进行调查。**结果** 男护士关怀能力总分为(188.47±20.03)分,76.5%的男护士关怀能力总分处于较低水平,仅有 6.4%的男护士关怀能力总分处于较高水平;多元线性回归分析结果显示影响男护士关怀能力的因素为护士长关心程度($P<0.01$)。**结论** 三级医院男护士关怀能力亟待提高,医院护理管理者需关注该群体,以提升男护士关怀能力。

关键词: 三级医院; 男护士; 人文关怀; 关怀能力

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.05.063

The level and determinants of caring ability among male nurses in tertiary hospitals Hu Fen, Li Zhaoyang, Wang Ling, Zhang Ruhan, Zou Zhijie. ICU, Zhongnan Hospital of Wuhan University, Wuhan 430071, China

Abstract: Objective To understand the level and determinants of caring ability among male nurses working in tertiary hospitals, and to provide evidence for taking targeted intervention measures. **Methods** Two hundred and fifty-one male nurses from 4 tertiary hospitals in Hubei province were surveyed by using the Caring Ability Inventory. **Results** The samples scored 188.47±20.03 on caring ability, and 76.5% of them reported low level of caring ability, while only 6.4% of them was at high level. Multiple linear regression showed that the degree of caring from head nurse was a predictor of male nurses' caring ability ($P<0.01$). **Conclusion** Caring ability of male nurses in tertiary hospitals needs to be improved. Nursing managers should pay attention to male nurses and take interventions to enhance their caring ability.

Key words: tertiary hospital; male nurse; humane care; caring ability

美国护理学家 Watson 提出护理的本质是关怀^[1]。护理过程中的人文关怀可以增加患者舒适感、缓解患者焦虑、促进患者身心健康。美国护理协会提出护理教育及护士培养的核心目标是培养护理人员的关怀能力^[2]。2016 年中共中央、国务院发布的《“健康中国 2030”规划纲要》^[3]明确提出要“加强医疗服务人文关怀,构建和谐医患关系”。关怀能力作为影响护理服务质量的关键因素之一,受到越来越多的关注。在现代护理发展过程中,越来越多的男护士走进临床,成为护理团队中不可替代的中坚力量。男护士具有与女性不同的关怀表达形式,有研究指出,男护士关怀行为更多体现在专业技能方面^[4]。而在满足患者的生理、心理需求,家属的被关怀需要以及多元化的关怀行为方面,是男护士关怀实践的短板。为了解男护士关怀能力及其影响因素,提高护理团队整体人文关怀能力,本研究对 251 名男护士进行问卷调查,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 2019 年 3 月,采取方便抽样法,抽取湖北省 4 所三级综合医院的 251 名男护士为研究对象。纳入标准:①从事临床护理工作 3 个月以上的男性注

册护理人员;②对本研究知情并同意参与;③在参与本研究前连续正常工作至少 2 周。排除标准:①进修护理人员;②规范化培训护理人员;③实习生。251 名男护士年龄 20~45(26.94±4.18)岁。学历:大专 51 名,本科 190 名,硕士以上 10 名。护士 118 名,护师 109 名,主管护师以上 24 名;未婚 157 名,已婚 94 名。月收入<3 500 元 21 名,3 500~5 000 元 67 名,>5 000 元 163 名。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料:在查阅文献的基础上自行设计,内容包括年龄、职称、学历、工作年限、聘用形式、婚姻状况等。②关怀能力量表(Caring Ability Inventory,CAI):由 Nkongho^[5]编制,中文版本由许娟等^[6]修订。该问卷共有 37 个条目,分 3 个维度:认知即对关怀相关知识的认识程度(14 条),勇气即主动关心自己、他人及处理未知情况的能力(13 条),耐心即耐心和持之以恒的毅力(10 条)^[4]。采用 Likert 7 级评分制,从“完全反对”至“完全同意”分别赋 1~7 分,其中 13 条为反向计分。抽取 40 名男护士进行预调查,总量表的 Cronbach's α 系数为 0.84。参考国际关怀能力评分标准^[7],将本次调查人文关怀总分及各维度得分进行水平划分:认知维度<76.4 分为低,76.4~84.0 为中,>84.0 为高;勇气维度<62.5 分为低,62.5~74.0 为中,>74.0 为高;耐心维度<61.0 分为低,61.0~65.2 为中,>65.2 为高;总分<203.1 分为低,203.1~220.3 为中,>220.3 为高。

1.2.2 调查方法 征得被调查医院护理部和被调查

作者单位:武汉大学中南医院 1. ICU 2. 过敏反应科 3. 武汉大学健康学院(湖北 武汉,430071)
胡芬:女,硕士,副主任护师,总护士长
通信作者:邹智杰,47521032@qq.com
科研项目:武汉大学 HOPE 护理学院临床教学医院自主科研项目(LC2015009)
收稿:2019-10-28;修回:2019-12-18

人同意,调查前说明研究目的和意义,采取匿名填写、自愿参与方式调查。问卷当日发放当日收回。本次调查共发放问卷 260 份,回收有效问卷 251 份,有效回收率为 96.54%。

1.2.3 统计学方法 应用 SPSS23.0 软件进行数据分析,采用描述性统计、*t* 检验、方差分析、多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 男护士的关怀能力得分及水平 见表 1。

表 1 男护士关怀能力得分及水平($n=251$)

项目	条目均分	总分	水平[人(%)]		
	($\bar{x} \pm s$)	($\bar{x} \pm s$)	低	中	高
认知维度	5.34±0.70	74.78±9.81	142(56.6)	70(27.9)	39(15.5)
勇气维度	4.23±0.87	54.93±11.34	183(72.9)	59(23.2)	9(3.6)
耐心维度	5.88±0.54	58.76±5.43	173(68.9)	56(22.3)	22(8.8)
总分	5.09±0.54	188.47±20.03	192(76.5)	43(17.1)	16(6.4)

2.2 男护士关怀能力的影响因素

2.2.1 男护士人文关怀能力的单因素分析 以男护士人文关怀能力为因变量,以其一般资料为自变量进行单因素分析,有统计学差异的项目见表 2。

表 2 男护士人文关怀能力得分的单因素分析

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
学历				
大专	51	186.56±22.43	3.656	0.027
本科	190	188.12±18.91		
硕士以上	10	204.80±23.17		
聘用形式				
在编	23	198.23±19.46	4.667	0.040
非在编	228	180.27±19.91		
子女				
有	76	192.70±19.41	4.435	0.036
无	175	186.55±20.05		
同事关心				
非常关心	71	196.91±20.48	8.283	0.000
比较关心	139	186.88±18.91		
一般	39	178.74±17.37		
不关心*	2	180.50±28.99		
家人关心				
非常关心	170	191.10±19.96	4.903	0.003
比较关心	73	181.53±18.58		
一般	8	189.14±19.75		
护士长关心				
非常关心	76	197.39±19.61	9.116	0.000
比较关心	133	185.98±19.67		
一般	40	179.59±15.41		
不关心*	2	180.50±28.99		
其他领导关心				
非常关心	51	196.00±20.00	4.880	0.001
比较关心	84	187.52±20.56		
一般	97	187.97±18.77		
不太关心	12	172.00±14.37		
不关心*	7	178.00±18.55		
与医生之间关系				
一般	183	186.698±20.12	4.505	0.032
和睦	68	193.250±19.78		

注: * 例数较少,未纳入统计推断。

2.2.2 男护士人文关怀能力的多因素分析 以关怀能力得分为因变量,以单因素分析中有统计学意义的因素为自变量进行多元线性逐步回归分析,结果影响

男护士人文关怀能力得分的主要因素为护士长关心程度,见表 3。

表 3 男护士关怀能力影响因素的回归分析($n=251$)

自变量	β	<i>SE</i>	β'	<i>t</i>	<i>P</i>
常数	204.505	3.368	—	60.719	0.000
护士长关心	-8.525	1.672	-0.307	-5.097	0.000

注: $R^2=0.307$,调整 $R^2=0.191$, $F=25.984$, $P=0.000$ 。护士长关心赋值:1=非常关心,2=比较关心,3=一般,4=不太关心。

3 讨论

3.1 男护士关怀能力亟待提升 表 1 显示,男护士关怀能力各维度得分分别为认知维度(74.78±9.81)分,勇气维度(54.93±11.34)分,耐心维度(58.76±5.43)分,参照国际关怀能力评分标准(常模)^[7],所有维度均处于低水平。男护士关怀能力与一级医院、医联体基层医院、部分三级医院的临床护士及急诊科护士的关怀能力结果相似^[6,8-10],低于规范化培训护士^[11],可能与新入职护士规范化培训大纲中纳入了沟通技巧和职业素养两个模块相关,说明有针对性的培训和引导可以有效提升临床护士关怀能力。许娟等^[6]的研究指出,护理人员关怀能力欠佳可能是由于 Nkongho 教授制订的常模调查对象主要来自欧美国家的护理人员,而西方国家护理教育比较重视对护理专业学生及护理人员人文方面的教育以及培养他们主动关怀患者的勇气与耐心,能将关怀理念自觉地运用到日常生活中去。而在我国,护理教育多侧重于护理人员临床专业理论知识和实践技能培训,忽视了对护理人员人文关怀体验式的教育^[12]。男护士是我国护理队伍中不可缺少的一部分,截至 2014 年我国注册男护士约占注册护士总数的 1.9%^[13],他们的人文关怀能力水平从另一个角度反映了我国护理团队人文关怀的能力水平。为提升护理服务质量,增进护患间的沟通与交流,改善患者就诊体验,男护士人文关怀能力亟待提升。

3.2 男护士关怀能力的影响因素分析 单因素分析显示,在编男护士关怀能力高于非在编男护士,学历越高关怀能力越高,这可能是由于本研究在编男护士受教育水平更高,多为科室重点培养对象,有较大的发展机会和空间,同时,福利待遇稍高于一般合同护士,使得在编男护士工作积极性和责任感较高,更乐意将人文关怀应用于临床工作,以提升患者就诊满意度。本研究中,有子女的男护士关怀能力更高,这是由于通过对孩子的照护需求了解,对关怀的理解加深,培养了主动关心的意识和能力;角色转换成为一个需要关怀他人的护士角色后,同样具有自然关怀的天性。此外,本研究中自诉得到同事、家人及其他领导关心更多、医护关系更融洽的男护士关怀能力更高。有研究证实,护士被关怀程度与其关怀能力呈正比,即护士感受到的关怀越多,其关怀他人的能力也越强^[14]。关怀能力不是与生俱来的,许娟等^[6]认为

不仅患者需要得到关怀,作为关怀的主要提供者,只有当护士体验到被人关怀的温暖,才会对关怀产生认同感,从而提高自身关怀患者的勇气和耐心。因而科室应营造人文关怀的氛围,同事间和谐共处,互帮互助,如此才能提升护士的职业幸福感,进而潜移默化地将人文关怀应用于患者。

多因素分析显示护士长关心程度是影响男护士关怀能力的主要因素。盛丽娟等^[15]的研究结论证实护士的关怀能力与护士感知护士长关怀及领导力呈正相关。护士长作为医院护理队伍的基层管理者和组织者,护士长的关心对男护士的态度、培养起到了关键的作用^[16-17]。刘义兰等^[18]的研究也指出,护理管理者通过实施人文关怀的措施可提升护士整体工作满意度,对提高护士优质护理服务质量有积极作用。另有研究^[19]也显示,相较于女护士,男护士更加缺乏来自组织的工作支持,他们呼吁医院和护理管理者采取多种措施提升男护士的组织支持感水平,进而促进男护士职业成功。而高职业成功感的护理人员能为患者提供更优质的包括人文关怀在内的医疗服务,提升医院的专业水平和竞争力^[15]。

3.3 提高男护士关怀能力的对策

3.3.1 提高男护士自身人文关怀素养,提升公众对男护士认可度 有研究显示,社会大众不愿意接受男护士的主要原因包括传统观念、考虑隐私、操作技术水平及沟通能力不足等^[13]。因而,要改善男护士沟通能力不足的问题,要从根本上培养男护士人文关怀能力。首先,掌握扎实的关怀理论知识是培养护理人员关怀能力的前提条件^[6],只有掌握了扎实的理论知识并将之转化为自身气质的一部分,才能自觉地将关爱运用于临床工作中。其次,要注重培训方式的多样化以及有效性。建立人文关怀服务理念、关怀事例分享、模拟情景训练^[18]、参加护理人文关怀学术组织实践^[19]等,均为行之有效的关怀方法。

3.3.2 创建良好的发展平台,制定奖励机制,提供晋升机会 护理管理者应创造和谐的工作环境和学习氛围,鼓励男护士继续深造学习;在护理日常工作安排上,应该结合男女护士各自的优势进行分配,体现男女护士各自的价值,提高工作效率与质量^[20]。同时医院管理部门可以考虑为有能力的男护士提供更多的晋升机会,吸引有进取心的男护士继续从事护理岗位的工作^[21]。

3.3.3 构建和谐医护患关系,以促进男护士关怀能力的提升 护理服务自主性和独立性相对缺乏,很大程度上依赖于医生的决策。医生、患者及家属对护理人员的要求很高,可能会导致护理人员产生挫败感,丧失自信心,个人成就感降低,进而会造成护理人员关怀能力的下降,影响护理服务质量和患者的满意度。构建和谐医护患、护护、医护关系,实施医护一体化工作模式,建立医护之间互相尊重、良好合作的工

作状态,是促进男护士关怀能力提升的重要保障。

参考文献:

- [1] Watson J. Nursing: the philosophy and science and caring [M]. Boston: Little Brown and Company, 1979: 25.
- [2] Maril Y N, Kalhieu T H. Annual review of nursing education [M]. New York: Springer Publishing, 2005: 59-74.
- [3] 中共中央 国务院. “健康中国 2030”规划纲要 [S]. 2016.
- [4] 张纹, 程湘玮. 男护士人文关怀实践感知的质性研究 [J]. 护理学杂志, 2017, 32(8): 63-66.
- [5] Nkongho N O. The Caring Ability Inventory [M] // Strickland O, Waltz C. Measurement of nursing outcomes. New York: Springer, 1990: 3-16.
- [6] 许娟, 刘义兰. 临床护理人员关爱能力调查分析 [J]. 护理研究, 2008, 23(3): 16-18.
- [7] Nkongho N O. Caring Ability Inventory [M] // Watson J. Assessing and measuring caring in nursing and health science. New York: Springer Publishing Company, 2002: 112-118.
- [8] 昌子艳, 关国琼, 陈蓉美, 等. 一级医院护士人文关怀能力及其影响因素调查分析 [J]. 中国护理管理, 2017, 17(6): 836-839.
- [9] 薛朝华, 刘义兰, 许娟, 等. 医联体基层医院护士人文关怀能力现状调查分析 [J]. 护理学杂志, 2019, 34(14): 43-46.
- [10] 刘爱辉, 周文华, 田丽源, 等. 急诊护士人文关怀能力现状调查 [J]. 中国护理管理, 2016, 16(5): 670-673.
- [11] 陈少如. 规范化培训护士人文关怀能力现状与相关影响因素研究 [D]. 郑州: 河南大学, 2019.
- [12] 付阿丹, 张娟, 朱聚, 等. 体验式教学在新入职护士人文关怀培训中的应用 [J]. 护理学杂志, 2017, 32(10): 63-65.
- [13] 李佳, 柳家贤. 社会大众对男护士的知晓及接受程度的现状研究 [J]. 中华护理教育, 2016, 13(1): 60-63.
- [14] 褚梁梁. 无陪护模式病房护士人文关怀能力及影响因素研究 [D]. 济南: 山东大学, 2012.
- [15] 盛丽娟, 汪健健, 李熙熙, 等. 护士人文关怀能力现状及其与护士长领导行为的关系研究 [J]. 护理管理杂志, 2018, 18(5): 316-319.
- [16] 巩慧慧, 翟荣慧. “二胎”政策下三级甲等综合医院不同科室护士长对男护士态度与需求的调查研究 [J]. 全科护理, 2018, 16(8): 915-917.
- [17] 孙蕊, 邹德莉. 护士长对男护士实施人文关怀的举措及技巧 [J]. 全科护理, 2017, 15(20): 2532-2533.
- [18] 刘义兰, 胡豫, 彭笑, 等. 护理管理者对护士实施人文关怀的举措与效果 [J]. 护理管理杂志, 2014, 14(3): 219-221.
- [19] 郭舒婕, 孙明明, 张红梅, 等. 护理人文关怀学术组织的建立与实践 [J]. 护理学杂志, 2017, 32(12): 70-71.
- [20] 黄素素, 刘永胜, 张晓彤. 自尊和组织支持感对男护士职业成功的影响研究 [J]. 中华护理杂志, 2016, 51(5): 599-603.
- [21] Schmidt C E, Moller J, Schmidt K, et al. Generation Y: recruitment, retention and development [J]. Anaesthesia, 2011, 60(6): 517-524.

(本文编辑 吴红艳)