

- [3] 中华人民共和国国家卫生健康委办公厅. 关于印发新型冠状病毒肺炎诊疗方案(试行第七版)的通知[EB/OL]. (2020-03-20)[2020-03-22]. <http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s7653p/202003/46c9294a7dfe4cef80dc7f5912eb1989.shtml>.
- [4] 中华人民共和国国家卫生健康委办公厅. 新冠肺炎重型、危重型患者护理规范[EB/OL]. (2020-03-22)[2020-03-22]. <http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s7653p/202003/8235a35f35574ea79cdb7c261b1e666e.shtml>.
- [5] 郭晓娟,谢萍,戴雪梅. 基于安全因素框架理论的护理安全事件的回顾性分析及对策研究[J]. 齐齐哈尔医学院学报, 2018, 39(6): 727-729.
- [6] 周世菊,任璇,王秀丽,等. 护理安全管理系统联合激励机制在护理安全管理中的应用[J]. 齐鲁护理杂志, 2015, 21(23): 113-115.
- [7] 王玲玲,杨丽,王彩虹,等. “6S”融合目视化管理在援鄂医疗队新型冠状病毒肺炎病区管理中的应用[J]. 护理学杂志, 2020, 35(9): 18-20.
- [8] 邱智渊,严心远,张昂,等. 新型冠状病毒肺炎疫情下整建制接管医院的医疗管理模式实践与探索[J]. 中国医院管理, 2020, 40(4): 1-6.
- [9] 刘静,陆小英,张玲,等. 新冠肺炎疫情应急响应医院护理管理体系的建立和运行[J]. 解放军护理杂志, 2020, 37(2): 1-4.
- [10] 黄定凤,李京波,刘冬姣,等. 应用 6S 管理模式提高临床护理管理质量[J]. 护理学杂志, 2015, 30(13): 20-21.
- [11] 江霞,谭璇. 新型冠状病毒肺炎疫情期间一线护士心理健康状况调查[J]. 护理学杂志, 2020, 35(7): 75-77.
- [12] 詹昱新,喻姣花,李凌志,等. 医务人员对患者参与患者安全知行信质性研究的 Meta 整合[J]. 护理学杂志, 2019, 34(24): 52-56.

(本文编辑 王菊香)

规范化培训护士人文执业能力与心理资本的相关性研究

李爽^{1,2}, 施盛莹¹, 肖凤¹, 任英¹, 宋慧娟¹

摘要:目的 探讨规范化培训护士人文执业能力与心理资本的相关性。方法 采用一般情况调查表、护士人文执业能力量表、护士心理资本问卷(中文修订版)于 2019 年 6~8 月对广东省 4 所三甲医院的 955 名规范化培训护士进行调查。结果 规范化培训护士的人文执业能力总分为(111.45±16.11)分,心理资本总分为(95.25±15.48)分,相关性研究显示二者呈正相关($r=0.697, P<0.01$);回归分析显示护龄、来自家人的关心程度、自我效能、希望是规范化培训护士人文执业能力的主要影响因素($P<0.05, P<0.01$),可预测规范化培训护士人文执业能力总变异的 50.4%。结论 规范化培训护士人文执业能力处于中等水平,心理资本处于中上水平,两者呈正相关。护理管理者应从心理资本角度加强对护士的培训,有利于提高护士的人文执业能力。

关键词: 护士; 规范化培训; 人文执业能力; 心理资本; 相关性

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.14.048

Relationship between humanistic practice ability and psychological capital of nurses during the standardized training period Li Shuang, Shi Shengying, Xiao Feng, Ren Ying, Song Huijuan, Department of Nursing, Nanfang Hospital, Southern Medical University, Guangzhou 510515, China

Abstract: **Objective** To explore the relationship between humanistic practice ability and psychological capital of nurses during the standardized training period. **Methods** A total of 955 nurses during the standardized training period were investigated using the general information questionnaire, Nurse Humanistic Practice Ability Scale and Nurse Psychological Capital Scale (Chinese version). **Results** The total score for humanistic practice ability was (111.45±16.11) points, and that for psychological capital was (95.25±15.48) points, with the 2 scores having a positive correlation ($r=0.697, P<0.01$). A hierarchical regression analysis showed that, service length, concerns from family, self-efficacy and hope of psychological capital were the main factors influencing humanistic practice ability of nurses during the standardized training period ($P<0.05, P<0.01$), and psychological capital could explain 50.4% of the total variance of humanistic practice ability. **Conclusion** The humanistic practice ability and psychological capital of nurses during the standardized training period are both at medium level, and the two variables enjoy a positive correlation. Nurses managers should ramp up training from perspective of psychological capital to enhance the humanistic practice ability of nurses during the standardized training period.

Key words: nurses; standardized training; humanistic practice ability; psychological capital; correlation

作者单位: 南方医科大学 1. 南方医院护理部 2. 护理学院(广东 广州, 510515)

李爽: 女, 硕士在读, 学生

通信作者: 宋慧娟, 13189097211@163.com

科研项目: 南方医科大学南方医院党建与思政工作研究课题 (DJSZ201940)

收稿: 2020-03-09; 修回: 2020-05-14

护士人文执业能力指护士在临床护理工作中表现出来的人文知识运用的能力和技巧, 主要包括人文关怀实践能力、人际沟通能力、自我管理能力、伦理与法律实践能力和心理调试能力 5 个要素^[1]。研究表明, 临床护士人文执业能力现状并不乐观, 难以满足患者的关怀需求^[2-4]。目前国内大多数医院对

护士开展 2~3 年的规范化培训(下称规培),是护士提升人文执业能力的重要阶段,处于此阶段的护士称为规培护士^[5]。规培护士作为护理人才队伍的重要组成部分,其人文执业能力直接影响护理队伍整体人文执业能力水平,但迄今为止尚缺乏规培护士群体的人文执业能力研究。规培护士相比其他阶段护士会面临更多工作及学习挑战,如培训及考核、科室轮换、人际关系快速转换等,这些因素导致规培护士承受较大的心理压力^[6]。心理资本被认为是缓解护士心理压力和负性情绪的一种积极心理资源^[7],心理资本水平高的护士更有能力调节工作压力^[8],护理能力也更强^[9]。但目前未见规培护士人文执业能力与心理资本的相关性研究。规培护士的心理资本水平可能影响其人文执业能力的提升。鉴此,本研究对规培护士进行人文执业能力及心理资本现况调查,并分析二者的相关性,为规培护士人文执业能力的培养提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 2019 年 6~8 月,采取便利抽样法选取在广东省 4 所具有护士规范化培训资格的三级甲等医院的 955 名规培护士作为研究对象。纳入标准:具有护士资格证;在本院工作时间≤3 年;已开始规范化培训并尚处于此期间;自愿参与本研究。排除标准:进修及实习护士;不在临床科室岗位者。共调查 955 人,男 33 人,女 922 人。用工形式:在编 163 人,聘用 792 人。职称:助理护士 34 人,护士 622 人,护师 299 人。平均月收入:<2 000 元 47 人,2 000~元 113 人,3 000~元 181 人,4 000~元 223 人,≥5 000 元 391 人。有宗教信仰 56 人。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般情况调查表:研究者参考文献自行设计,包括年龄、性别、婚姻状况、文化程度、护龄、职称、所在科室、是否为独生子女、有无参加过人文执业能力或人文关怀培训(课程、讲座、培训班等)、主观自我感知来自家人、同事及朋友的关心程度等 14 项。②护士人文执业能力量表:该量表由颜海萍^[1]编制,包含人文关怀实践能力(10 个条目)、人际沟通能力(6 个条目)、自我管理能力和伦理与法律实践能力(3 个条目)和心理调适能力(4 个条目)5 个维度 26 个条目,采用 Likert 5 级评分,从 1 分非常不符合到 5 分非常符合计分,得分越高其人文执业能力水平越高。总量表及 5 个维度 Cronbach's α 系数为 0.715~0.913,信度良好。③护士心理资本问卷(中文修订版):该问卷由骆宏等^[10]结合护理工作特点在心理资本测评问卷基础上修订,包括自我效能(6 个条目)、希望(6 个条目)、韧性(5 个条目)、乐观(3 个条目)4 个维度共 20 个条目,采用 Likert 6 级评分,从 1 分非常不同意

到 6 分非常同意计分,得分越高其心理资本水平越高。总量表及 4 个维度的 Cronbach's α 系数为 0.718~0.923,信度良好。

1.2.2 资料收集方法 在调查对象规范化培训期间内,征得其同意后,研究者向其发放问卷,采用统一的指导语指导填写,要求独立完成。共发放问卷 1 030 份,回收有效问卷 955 份,有效回收率 92.71%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件行 *t* 检验、方差分析、Pearson 相关分析及多元线性回归分析,检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 规培护士人文执业能力及心理资本得分情况见表 1。

表 1 规培护士人文执业能力及心理资本得分情况(n=955)

项 目	得分 ($\bar{x} \pm s$)	条目均分 ($\bar{x} \pm s$)
护士人文执业能力	111.45±16.11	4.29±0.62
人文关怀实践能力	43.27±6.31	4.33±0.63
心理调试能力	17.35±2.59	4.34±0.65
人际沟通能力	25.86±3.83	4.31±0.64
自我管理能力和	11.95±2.20	3.98±0.73
伦理与法律实践能力	13.02±2.03	4.34±0.68
心理资本	95.25±15.48	4.76±0.77
自我效能	28.83±4.66	4.80±0.78
希望	28.25±5.05	4.71±0.84
韧性	23.71±4.15	4.74±0.83
乐观	14.46±2.69	4.82±0.90

2.2 规培护士人文执业能力与其心理资本的相关性分析 见表 2。

表 2 规培护士人文执业能力与心理资本的相关性分析(n=955)

项 目	自我效能	希望	韧性	乐观	心理资本
人文关怀实践能力	0.659	0.629	0.612	0.563	0.661
心理调试能力	0.634	0.608	0.569	0.553	0.638
人际沟通能力	0.653	0.617	0.595	0.540	0.647
自我管理能力和	0.649	0.659	0.616	0.583	0.675
伦理与法律实践能力	0.628	0.584	0.564	0.517	0.618
护士人文执业能力	0.693	0.666	0.638	0.594	0.697

注:均 *P*<0.01。

2.3 不同特征规培护士人文执业能力得分比较 差异有统计学意义的变量见表 3。

2.4 规培护士人文执业能力的多元线性逐步回归分析 将规培护士人文执业能力总分作为因变量,人口学资料和心理资本 4 个维度为自变量建立回归模型,结果显示,护龄(<1 年=1,1~年=2,2~3 年=3)、来自家人的关心程度(非常多=1,比较多=2,一般=3,比较少=4,非常少=5)、自我效能(原值)、希望(原

值)是规范化培训护士人文执业能力的影响因素。结果见表 4。

表 3 不同特征规培护士人文执业能力得分比较

项 目	人数	人文执业能力 ($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			12.625	0.002
20~	440	109.85±15.71		
24~	337	112.46±16.42		
30~35	178	113.48±16.18		
护龄(年)			34.567	0.000
<1	131	107.75±15.54		
1~	227	108.24±15.76		
2~3	597	113.48±16.04		
目前所在科室			22.612	0.000
内科	251	110.51±16.44		
外科	261	110.81±16.50		
妇产科	108	115.26±13.68		
儿科	45	108.91±15.84		
ICU	74	106.31±16.25		
其他	216	113.71±15.78		
学历			15.154	0.001
大专	637	112.57±16.18		
本科	314	109.08±15.77		
硕士	4	119.50±10.47		
婚姻状况			20.953	0.000
已婚	391	113.60±16.18		
未婚	559	110.11±15.82		
离异	5	93.80±18.85		
人文培训			-3.561	0.000
有	707	112.40±16.07		
无	248	108.75±15.94		
参加人文培训(次/年)			24.902	0.000
0	341	108.36±17.49		
1	225	112.88±14.85		
2~3	190	111.49±14.81		
>3	199	115.08±15.28		
家人关心			73.251	0.000
非常多	396	115.56±16.45		
比较多	349	109.89±14.12		
一般	185	107.06±16.45		
比较少	14	100.50±19.05		
非常少	11	101.00±16.49		
朋友同事关心			91.362	0.000
非常多	199	117.90±16.32		
比较多	368	112.39±14.57		
一般	359	108.17±15.54		
比较少	31	99.10±20.00		
非常少	8	97.63±18.79		

4 规培护士人文执业能力影响因素的多元线性
逐步回归分析结果($n=955$)

自变量	β	SE	β'	t	P
常数	46.656	5.067	—	9.208	0.000
护龄	1.943	0.659	0.087	2.946	0.003
家人关心程度	-1.070	0.509	-0.057	-2.103	0.036
自我效能	1.687	0.160	0.488	10.542	0.000
希望	0.509	0.191	0.159	2.657	0.008

注: $R^2=0.512$,调整 $R^2=0.504$; $F=70.352$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 规培护士人文执业能力处于中等水平 护士人文执业能力是护理人员人文理念、知识、技能的外在体现^[11],与护理专业执业能力共同构成了护士执业能力^[12]。本研究结果显示,规培护士人文执业能力总分为(111.45±16.11)分,均分为(4.29±0.62)分,处于中等水平,高于广东省常模^[2],与张金华等^[4]的研究结果相似,说明目前规培护士人文执业能力仍有待加强。原因可能是在“重技术、轻人文”的大环境的影响下,目前大部分医院的规范化培训内容秉持三基(基本理论、基础知识、基本技能)、三严(严肃的态度、严格的要求、严密的方法)原则,更注重专科操作技能及临床实践^[13-14],尚无规范的人文护理教育以提升护士的人文执业能力。同时护士在规范化培训期间不断更换科室,短时间内需要掌握不同专科的理论知识及技能,使其对人文执业的重视不足。人文执业能力5个维度中,伦理与法律实践能力得分最高,原因可能是目前大多数医院已在护士职业培训中纳入法律法规的学习^[15]。而大多数规培护士较为年轻,工作经验较少,缺乏一定的沟通能力与技巧,缺乏心理自我调试的能力,因此心理调适能力、人文关怀实践能力、人际沟通能力得分次之。自我管理能力和得分最低,原因可能是规培护士年资较低,进行自我职业发展规划的意识不强,将更多的精力放在适应工作节奏、掌握工作常规、应对规培课程及考核上,导致规培护士未能自己制定学习计划及目标。

真正意义上的人文应是由内而外的,缺乏人文职业素养容易引发共情衰竭、职业倦怠等问题,将成为护士职业发展道路上的严重障碍。因此,护理管理者可制定针对性措施满足规培护士人文执业能力发展的需求。①开展与规培各阶段相结合的积极心理健康知识、职业倦怠等培训,使规培护士保持良好的心理状态,增强其心理调适能力。②重视规培护士的人文再教育,在规范化培训课程中纳入人文内容,定期开展人文关怀培训,对人文教育的方式进行创新,并创造良好的人文执业环境,以提升规培护士的人际沟通与人文实践能力。③各科室为规培护士制定个性化培养方案,协助规培护士进行职业发展规划,帮助其建立职业目标,并与职称晋升、能级管理等相结合,以提高其自我管理能力。

3.2 规培护士心理资本现状 心理资本是积极组织行为学的最新理论,是个体在工作环境中发展出来的积极心理品质。研究证实,心理资本与护士的职业倦怠、工作绩效、工作满意度等有关^[16]。本研究结果显示,规范化培训护士的心理资本总分为(95.25±15.48)分,均分为(4.76±0.77)分,处于中上水平,与王洪梅等^[17]的调查结果相近,这说明规范化培训护士的心理状况整体较为健康。其中,乐观维度得分最

高,自我效能维度及韧性维度次之,希望维度得分最低。提示规范化培训护士投入工作的热情和积极性较高,应对挫折和压力的韧性也较强,对目前工作状态及未来发展的态度较为积极。希望维度得分较低可能是由于规范化培训护士对自身职业发展缺乏规划,目标不够明确^[18]。

3.3 规培护士人文执业能力的影响因素 相关性回归分析结果表明,规培护士人文执业能力与心理资本水平存在正相关关系($r=0.697, P<0.01$),为中等强度相关,与杨宝义等^[19]的研究一致。多元线性逐步回归分析结果显示,心理资本中的自我效能和希望能显著影响人文执业能力,说明心理资本是影响规培护士人文执业能力的重要因素。原因可能是心理资本水平高的规培护士往往拥有更丰富的心理资源,缓解自身负性情绪的能力更强,更有信心处理工作中的挑战与困难,护理能力更强,对护理工作的专业技术与人文关怀部分均能兼顾,因此能保持良好的人文执业水平。

同时,本研究结果还提示护龄、来自家人的关心程度对规培护士的人文执业能力有一定的影响作用。原因可能是护龄越长的规培护士,其临床经验更丰富,更能认识到人文关怀的重要性。规培护士接受来自家人的关心越多,其人文执业能力越强,可能是由于家人给予关怀时,其不仅自身能体会被关怀的感觉,也能加深对关怀的认知,从而激发关怀他人的动机与意念,这提示了护理管理者应重视医疗人文关怀环境的建设,为护士提供人文关怀支持。

护理管理者可从心理资本角度出发,借鉴心理资本干预模型^[20],对规培护士进行树立希望及提升自我效能感的练习,或开展心理培训、心理讲座,合理安排规培护士的培训课程、制定合理的各专科规范化培训目标等,从而提升规培护士的心理资本水平,进而提高其人文执业能力。

4 小结

规培护士人文执业能力与心理资本处于中等或偏上水平,有待进一步提高,且规培护士人文执业能力与心理资本呈显著正相关。因此,护理管理者应采取针对性措施提高规培护士的心理资本水平,制定相应的规范化培训内容,培养其内在人文源动力,提高其人文执业能力。本研究为横断面研究,期望今后能开展提高规培护士人文执业能力的干预性研究,对规培护士人文教育方式进行拓展,完善护士规范化培训内容。

参考文献:

[1] 颜海萍. 护士人文执业能力测评工具的构建研究[D]. 广

州:南方医科大学,2016.

[2] 何雪梅,翟惠敏,颜海萍. 广东省三级甲等综合医院护士人文执业能力测评量表常模的研制[J]. 中华护理杂志, 2018,53(8):978-982.

[3] 刘伟,刘荣,宁愿,等. 精神科护士护理专业核心价值观和人文执业能力的相关性研究[J]. 护理学杂志,2018,33(15):59-61.

[4] 张金华,任红梅,王建英,等. 护理人文执业能力现状调查分析[J]. 护理学杂志,2017,32(6):11-13.

[5] 何东梅,胡建萍,马晓洁,等. 规范化培训护士职业期望与心理弹性的相关性[J]. 护理学杂志,2019,34(6):78-80.

[6] 董元鸽,胡振娟,汪洋,等. 三级甲等肿瘤专科医院新护士规范化培训体验的质性研究[J]. 护士进修杂志,2018, 33(23):2185-2189.

[7] 赵晓艳,商临萍,胡晓瑾,等. 三级甲等医院护士心理资本及影响因素调查[J]. 中华护理教育,2012,9(4):147-150.

[8] 蒲虹宇. 规范化培训护士心理资本、专业生活品质 and 主观幸福感的调查及相关性分析[D]. 泸州:西南医科大学,2019.

[9] 李赛蕊,郭燕. 肿瘤医院护士心理资本与护理能力现状及相关性[J]. 解放军护理杂志,2015,32(12):18-20,24.

[10] 骆宏,赫中华. 466 名护士心理资本与职业倦怠及离职意愿的关系[J]. 中华护理杂志,2010,45(10):933-935.

[11] 何雪梅. 广东省三级甲等综合医院护士人文执业能力测评工具的常模研制[D]. 广州:南方医科大学,2018.

[12] Connerton C S, Moe C S. The essence of spiritual care [J]. Creat Nurs,2018,24(1):36-41.

[13] 姜小鹰,刘敦. 临床护士规范化培训现状与需求分析[J]. 中国护理管理,2012,12(1):50-52.

[14] 骆金铠,陈静,谷水,等. 北京市属医院护士规范化培训模式介绍[J]. 中国护理管理,2015,15(2):129-132.

[15] 张川林,牟绍玉. 我国新毕业护士规范化培训体系的现状及发展[J]. 中华护理教育,2014,11(8):631-633.

[16] 邓燕君,张小文. 心理资本视角下护理队伍管理与创新[J]. 护理研究,2018,32(17):2688-2690.

[17] 王洪梅,黄霞,王静远,等. 规范化培训期间护士心理资本与职业成长的相关性研究[J]. 护理学杂志,2018,33(19):12-14.

[18] 商临萍,宋雨萍,赵晓艳,等. 护士心理资本与自我职业生涯管理的关系研究[J]. 中华护理教育,2012,9(12): 533-536.

[19] 杨宝义,汪蓉,李亚玲,等. 重症监护室护士心理资本和人文执业能力及其相关性[J]. 现代临床护理,2017,16(6):1-4.

[20] 王雁飞,朱瑜. 心理资本理论与相关研究进展[J]. 外国经济与管理,2007(5):32-39.

(本文编辑 钱媛)