

浙江省男护士人文执业能力调查及影响因素分析

王安龙¹, 吴婉英², 崔鸣欧³

Investigation on humanistic practice ability of male nurses in Zhejiang province and the influencing factors Wang Anlong, Wu Wanying, Cui Mingou

摘要:目的 了解浙江省男护士人文执业能力现状及影响因素,为提高护士人文执业能力提供参考。方法 采用护士人文执业能力测评量表对浙江省 412 名男护士以网络问卷的形式进行调查。结果 男护士人文执业能力得分为 103.95±13.98;其 5 个维度中,人文关怀实践能力和伦理与法律实践能力得分相对较高,自我管理能力和心理调适能力得分较低。不同培训次数、家人关心程度和同事关心程度男护士人文执业能力得分比较,差异有统计学意义($P<0.05$, $P<0.01$)。结论 浙江省男护士人文执业能力处于中上水平,护理管理者应通过加强培训、促进家庭和谐和建立良好护理工作氛围,以促进男护士人文执业能力提升。

关键词:男护士; 人文关怀; 人文执业能力; 伦理与法律; 实践能力; 护理管理

中图分类号:R47;C931 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.07.085

随着医学人文的回归以及优质护理服务的深入开展,医护人员的人文执业能力越来越受到重视。护士是护理服务的直接提供者,其人文执业能力尤为重要^[1]。护士人文执业能力包含人文关怀实践能力、护患沟通能力、自身管理能力、伦理与法律实践能力和心理调适能力 5 项要素^[2],能力高的护士能够在临床工作中更好地实施人文关怀。随着护理学科的发展,护理队伍中的男护士人数越来越多^[3-4]。男护士作为护理队伍中不可或缺的重要组成部分,其人文执业能力势必影响护理队伍的整体人文水平。目前护士人文执业能力调查多针对整个护士群体或者 ICU、手术室护士^[5-7],缺乏针对男护士人文执业能力水平的评估和调查。本研究对浙江省男护士人文执业能力现状进行调查,并分析其影响因素,旨在为促进男护士人文关怀水平提升,进一步提高护理队伍的整体人文素质提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 本研究采用方便抽样的方法,选取在浙江省内各级医院从事护理工作的在职男护士为研究对象。纳入标准:具有护士执业资格的男护士;从事护理岗位工作时间≥1 年;自愿参与本研究。排除标准:因进修、休假、病假等不在岗时间超过半年者。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料问卷:由研究者在查阅文献基础上自行设计,包括年龄、科室、医院等级、受聘情况、工作年限、职称、职务、学历、婚姻状况、是否为独生子女、是否接受过人文执业培训、培训次数、家人/同事关心程度等。②护士人文执业能力测评量表:该量表是由颜海洋^[2]编制,包括人文关怀实践能力(10 条)、人际沟通能力(6 条)、自我管理能力和

条)、伦理与法律实践能力(3 条)和心理调适能力(4 条)5 个维度 26 个条目。采用 Likert 5 点计分法,每个条目从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1~5 分,总分 26~130 分,得分越高说明人文执业能力越好。该量表 Cronbach's α 系数为 0.979。

1.2.2 资料收集方法 本研究采用电子问卷调查,于 2019 年 12 月至 2020 年 2 月,在征得浙江省男护士工作小组及各医院护理部的同意及支持后,借助省内工作微信平台发放二维码链接进行调查。问卷中附有研究目的、内容以及注意事项说明,遵循自愿和匿名保密的原则,要求被调查者自行独立完成问卷。问卷每个 IP 地址只能提交 1 次,答题时间小于 1 min 和大于 25 min 视为无效。本研究共回收问卷 451 份,其中有效问卷 412 份,有效率 91.4%。杭州市 237 份、金华市 38 份、宁波市 31 份、嘉兴市 29 份、其余地区 77 份。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS20.0 软件进行数据分析,行描述性统计、 t 检验、方差分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 一般资料 412 名男护士年龄 21~39(28.91±4.93)岁。普通病房 51 人,手术室 101 人,监护室 133 人,急诊室 61 人,其他科室 66 人。工作年限 1~16(5.97±1.82)年。护士 119 人,护师 207 人,主管护师 86 人。普通护士 366 人,护理组长 32 人,护士长 14 人。中专 7 人,大专 77 人,本科 319 人,硕士 9 人。三甲医院 281 人,三乙医院 91 人,其他 40 人。正式编制 235 人,合同或聘用制 177 人。未婚 212 人,已婚 200 人。独生子女 196 人,非独生子女 216 人。

2.2 男护士人文执业能力得分 见表 1。

2.3 男护士人文执业能力得分的单因素分析 不同年龄、科室、医院等级、受聘情况、工作年限、职称、职务、学历、婚姻状况、是否为独生子女男护士的人文执业能力比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$),有统计学差异的项目,见表 2。

作者单位:中国科学院大学附属肿瘤医院/浙江省肿瘤医院 1. 放疗科

2. 护理部 3. 重症医学科(浙江 杭州,310022)

王安龙:男,硕士,主管护师,759561841@qq.com

科研项目:中国科学院大学附属肿瘤医院课题研究项目(QN201905)

收稿:2020-11-09;修回:2021-01-05

表 1 男护士人文执业能力得分($n=412$)

项目	分, $\bar{x} \pm s$	
	总分	条目均分
人文执业能力	103.95±13.98	4.00±0.54
自我管理能力	11.13±1.80	3.71±0.60
人文关怀实践能力	40.51±5.60	4.05±0.56
人际沟通能力	24.06±3.41	4.01±0.57
伦理与法律实践能力	12.15±1.74	4.05±0.58
心理调适能力	16.11±2.38	4.03±0.59

表 2 男护士人文执业能力得分单因素分析
有统计学差异的项目

项 目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	F	P
培训次数(次/年)			2.945	0.033
0	208	101.91±13.55		
1~3	125	106.10±12.57		
>3	79	105.82±13.46		
家人关心程度			12.556	0.000
非常关心	181	107.49±14.61		
比较关心	155	102.32±11.66		
一般	76	98.86±14.74		
同事关心程度			17.883	0.000
非常关心	81	111.05±15.70		
比较关心	197	103.90±11.87		
一般	134	99.74±14.12		

3 讨论

《中国护理事业发展纲要(2016—2020)》^[8]指出,护士在临床工作中不仅要运用专业知识为群众提供病情观察、健康指导等,也要注重心理护理等服务,体现护理人文关怀。人文护理既是构建和谐护患关系的需要,也是护理本质属性的内在要求。随着社会的进步和护理专业发展的需要,越来越多的男性选择护理专业,男护士的从业人数以及所占护士群体的比例日益增加,并在护理职业中扮演着不可替代的重要角色。因此,关注男护士人文执业水平十分重要。

3.1 浙江省男护士人文执业能力现状 本研究结果显示,浙江省 412 名在职男护士的人文执业能力得分为 103.95±13.98,处于中上水平,高于国内已有的调查结果^[9-10]。分析原因可能是:本研究中男护士学历以本科为主,在大学期间接受过相对完整系统的人文关怀教育,并且学校也在不断加强人文相关教育^[11-12]。另外,浙江省作为我国医疗改革先行实施的省份,为改善医疗服务质量,各级医院对护士的人文关怀培训也在持续加强,因而其整体水平相对较好。人文执业能力的 5 个维度中,人文关怀实践能力和伦理与法律实践能力得分最高,自我管理能力和心理调适能力得分最低。这与颜海萍^[2]调查结果基本一致。分析原因可能是:不断深化的大学教育使得近年来护士人文关怀精神得到内化,入职后规范化培训的开展、《护士条例》及相关法规的深入学习与强化考核,对护士人文

关怀能力进一步的关注促进了男护士人文关怀实践能力和伦理与法律实践能力的提升。随着护理管理者对护士的关怀增加,很多医院相继开展了临床护士心理咨询服务,使男护士心理调适能力加强。另外,男护士多在重症监护室、手术室等相对封闭的环境工作,日常较少与患者家属等外界沟通,故男护士人际沟通能力得分相对偏低;再者,监护室、手术室等科室护理工作强度高、压力大,导致参加工作以后的男护士持续性学习计划安排不足,这使男护士自我管理能力和心理调适能力得分较低。有研究显示,患者对护士执业能力要求最重要的两项是沟通能力和关爱能力^[13]。因此,护理管理者在制定护士培训计划时需要因人而异,因地制宜,帮助男护士做好学习计划和职业规划,以更好地提升男护士持续发展的动力和能力。

3.2 浙江省男护士人文执业能力的影响因素 本研究结果显示,培训次数、家人和同事关心程度是男护士人文执业能力的主要影响因素($P<0.05, P<0.01$)。有研究显示,医务人员的人文执业能力可以通过短时间的培训来提高^[14]。虽然短期强化培训可以提升护士的人文执业能力,但是人文素养的内在习惯的养成需要长时间的积累。本研究结果提示,尚有 50.48%(208 人)的浙江省男护士未参加过人文关怀相关培训。因此护理管理者还需不断进行护士人文执业能力的相关培训,护理教育者及高校也应该继续深化人文课堂,不断加强培训。家庭环境良好有助于个人积极心理状态的形成^[15],工作氛围直接影响员工工作投入与热情^[16]。提示护理管理者可通过关心职工家庭生活和促进同事之间和谐氛围的建立,进而促进男护士人文素养形成。应了解护士的家庭环境,弹性排班,留给男护士参与家庭活动和劳动的时间和空间。在工作中提倡互帮互助,努力营造团结和谐的工作氛围;工作之余组织不同形式的业余活动,增加同事之间的情感交流,做好医院文化建设,以促进护士之间的交流与协助,不断提高男护士的人文执业能力。

4 小结

浙江省男护士人文执业能力处于中上水平,培训次数以及家人和同事关心程度是人文执业能力的主要影响因素。护理管理者应加强培训、注重促进男护士的家庭环境和谐和建立良好工作氛围,以促进护理团队和稳定发展,提升男护士人文执业能力,进而提升整体护理队伍的人文素质。本研究纳入的因素可能不够全面,且只针对一个省份部分男护士进行调查。下一步需扩大调查范围,并纳入更多影响因素,为实施针对性干预提供参考。

参考文献:

[1] 潘绍山,张新庆,葛宾倩,等.人文护理的机遇与挑战[J]. 护士进修杂志,2019,34(14):1249-1252.
[2] 颜海萍.护士人文执业能力测评工具的构建研究[D].广