

ICU 护士心理资本对岗位胜任力的影响研究

贾雪萍¹, 李桂芳², 张永辉², 丁伊², 王小雯¹, 马琪琪³

摘要:目的 了解 ICU 护士心理资本和岗位胜任力现状,探讨心理资本对岗位胜任力的影响。方法 采用护士心理资本问卷和自设 ICU 护士岗位胜任力问卷,对 254 名 ICU 护士进行调查。结果 ICU 护士心理资本得分为(90.50±17.75)分,岗位胜任力得分为(140.92±42.28)分,ICU 护士心理资本与岗位胜任力呈正相关($P<0.01$);心理资本中的自我效能维度和乐观维度对 ICU 护士岗位胜任力具有显著影响(均 $P<0.01$)。结论 ICU 护士的心理资本和岗位胜任力呈中等偏上水平,护理管理者应充分关注 ICU 护士心理资本,尤其是自我效能感和乐观心理品质的培养和开发。

关键词:重症监护室; 护士; 心理资本; 岗位胜任力; 乐观; 自我效能

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.22.005

Influence of psychological capital on post competency of critical care nurses Jia Xueping, Li Guifang, Zhang Yonghui, Ding Yi, Wang Xiaowen, Ma Qiqi. Nursing School of Ningxia Medical University, Yinchuan 750004, China

Abstract: **Objective** To investigate the levels of psychological capital and post competency among critical care nurses, and to explore the influence of psychological capital on post competency. **Methods** A total of 254 intensive care unit (ICU) nurses were surveyed by using the Psychological Capital Questionnaire and a self-designed competency questionnaire for ICU nurses. **Results** The ICU nurses scored (90.50±17.75) on psychological capital and (140.92±42.28) on post competency, showing positive correlation between them ($P<0.01$). The dimensions of self-efficacy and optimism in psychological capital had significant impact on post competency of ICU nurses ($P<0.01$ for both). **Conclusion** ICU nurses reported moderate to high levels of psychological capital and post competency. Nursing managers should pay sufficient attention to psychological capital of ICU nurses, particularly in cultivation and development of self-efficacy and optimism.

Key words: intensive care unit; nurse; psychological capital; post competency; optimism; self-efficacy

岗位胜任力是指一个特定组织中,促使员工胜任本岗位工作,并且在该岗位上产生优秀工作绩效的知识、技能、能力、特质的总和^[1]。重症监护病房(Intensive Care Unit, ICU)是集中收治急、危重症患者的科室,要求 ICU 护士必须具备较高的岗位胜任力,才能满足重症患者的救治及护理需求。而 ICU 高强度的工作负荷、封闭的工作环境、复杂的医患关系,易对护士的生理和心理造成不同程度的负面影响^[2],产生职业倦怠^[3],影响其胜任力的发挥。心理资本是指个体在成长和发展过程中表现出的积极心理状态,包括自我效能、乐观、希望和韧性 4 个维度^[4],对护士的职业生涯规划至关重要^[5-7],是个体有效应对工作压力,减轻职业倦怠的重要资源。有研究表明,护士心理资本与胜任力密切相关,心理资本可通过高度集中、短程培训得到开发^[8]。本研究调查三级甲等综合医院 ICU 护士心理资本、岗位胜任力的现状,从积极心理学角度,探讨 ICU 护士心理资本对岗位胜任力的影响,旨在为 ICU 护士岗位胜任力培训和临床实践提供新的视角。

作者单位:1. 宁夏医科大学护理学院(宁夏 银川,750004);2. 宁夏医科大学总医院重症医学科;3. 宁夏医科大学总医院急诊 ICU

贾雪萍:女,硕士在读,护士

通信作者:李桂芳,lgf3446@163.com

科研项目:宁夏护理学会科研项目(NXHL20-17)

收稿:2021-06-10;修回:2021-07-21

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样的方法,于 2020 年 10~12 月选取宁夏某三级甲等综合医院的 ICU 护士为研究对象。纳入标准:取得护士执业资格;从事 ICU 临床护理工作满 1 年;知情同意自愿参加本研究。排除标准:休假、轮转、外出学习等无法完成问卷填写的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。包括性别、年龄、婚姻状况、学历、技术职称、ICU 工作年限、目前工作岗位以及人事状况等内容。②心理资本问卷修订版(Psychological Capital Questionnaire-Revised, PCQ-R)。心理资本原问卷由 Luthans 等^[9]编制,骆宏等^[10]汉化修订,适用于护士群体。问卷包含自我效能、希望、乐观、韧性 4 个维度 20 个条目,采用 6 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~6 分。总分 20~120 分,得分越高,其心理资本水平越高。该量表 Cronbach's α 系数为 0.923。③ICU 护士岗位胜任力问卷。参照本研究组前期设计的宁夏 ICU 专科护士核心能力评价指标体系^[11]编制 ICU 护士岗位胜任力调查问卷。问卷包括专业知识能力、专业技术能力、临床思维能力、沟通与健康教育能力、管理能力和专业发展能力 6 个维度 54 个条目。采用 Likert 5 级评分法进行自评,从“没有能力”到“很有能力”分别计 0~4 分。总分为 0~216 分,得分越高,

其岗位胜任力水平越高。选择 10 名重症医学领域的
 医护专家对问卷内容效度进行评定,内容效度为
 0.870。按拟调查人数的 10%^[12]抽取宁夏某三甲医
 院 ICU 护士 25 名进行预调查,测得问卷的 Cron-
 bach's α 系数为 0.933。

1.2.2 调查方法 将问卷内容导入问卷星制成网络
 问卷后留存二维码,与各 ICU 护士长联系获得同意
 后,说明调查目的、填写方法及注意事项。由护士长
 通过微信群将问卷二维码发给 ICU 护士填写。问卷
 采用不记名方式、独立填写,设置为每个微信号、同一
 IP 地址仅可填写 1 次。调查数据导出后建立 Excel
 数据库。由双人进行核对,根据研究对象入选和排除
 标准,剔除不合格问卷,保证调查数据的真实性和录
 入的准确性。共回收问卷 257 份,其中有效问卷 254
 份,有效率为 98.83%。

1.2.3 统计学方法 应用 SPSS25.0 软件进行统计
 描述、Pearson 相关性分析及多元线性回归,检验水准
 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 ICU 护士一般资料 254 名 ICU 护士中,女
 227 名,男 27 名;年龄 20~25 岁 10 名,26~30 岁 102
 名,31~35 岁 74 名,36~40 岁 56 名,41~51 岁 12
 名;未婚 48 名,已婚 201 名,离异 5 名。最初学历:中
 专 38 名,大专 96 名,本科 120 名。护士或护师 180
 名,主管护师 68 名,副主任护师以上 6 名;N1 级 28
 名,N2 级 166 名,N3 级 54 名,N4 级 6 名。目前工作
 岗位:带教老师 3 名,护理组长 46 名,护士长 8 名,临
 床护士 195 名,其他 2 名。ICU 工作年限:1~年 87
 名,6~年 118 名,11~年 39 名, ≥ 16 年 10 名。87 名
 获得 ICU 专科护士资格证;在编护士 29 名,合同护
 士 225 名。

2.2 ICU 护士心理资本、岗位胜任力得分情况 见
 表 1。

表 1 ICU 护士心理资本与岗位胜任力得分($n=254$)
分, $\bar{x}\pm s$

项目	总分	均分
心理资本	90.50 $\pm$ 17.75	4.53 $\pm$ 0.69
自我效能	27.18 $\pm$ 5.19	4.53 $\pm$ 0.69
希望	26.94 $\pm$ 5.33	4.49 $\pm$ 0.72
韧性	22.74 $\pm$ 4.34	4.55 $\pm$ 0.73
乐观	13.64 $\pm$ 2.89	4.54 $\pm$ 0.90
岗位胜任力	140.92 $\pm$ 42.28	2.61 $\pm$ 0.52
专业知识能力	25.58 $\pm$ 6.98	2.56 $\pm$ 0.56
专业技术能力	63.18 $\pm$ 19.93	2.75 $\pm$ 0.59
临床思维能力	10.93 $\pm$ 2.67	2.73 $\pm$ 0.59
沟通与健康教育能力	8.23 $\pm$ 2.02	2.73 $\pm$ 0.63
管理能力	7.78 $\pm$ 2.01	2.59 $\pm$ 0.60
专业发展能力	25.20 $\pm$ 8.68	2.29 $\pm$ 0.63

2.3 ICU 护士心理资本与岗位胜任力的相关性 见
 表 2。

表 2 ICU 护士心理资本与岗位胜任力的相关性($n=254$)

项目	专业知 识能力	专业技 术能力	临床思 维能力	沟通与健康 教育能力	管理 能力	专业发 展能力	岗位 胜任力
自我效能	0.444	0.350	0.454	0.411	0.393	0.416	0.476
希望	0.387	0.344	0.449	0.380	0.364	0.437	0.456
乐观	0.411	0.385	0.471	0.457	0.381	0.460	0.496
韧性	0.380	0.390	0.471	0.414	0.399	0.427	0.480
心理资本	0.450	0.409	0.512	0.463	0.426	0.484	0.530

注:均 $P<0.01$ 。

2.4 ICU 护士心理资本对岗位胜任力影响的多元线
 性回归分析 以 ICU 护士岗位胜任力为因变量,心
 理资本的 4 个维度为自变量,采用多元线性回归分
 析, $\alpha_{入}=0.05$, $\alpha_{出}=0.10$ 。结果见表 3。

表 3 心理资本对岗位胜任力的回归分析($n=254$)

项目	β	SE	β'	t	P
常数	0.784	0.196	—	4.010	0.000
自我效能	0.200	0.063	0.267	3.184	0.002
乐观	0.150	0.054	0.261	2.757	0.006

注: $R^2=0.295$,调整 $R^2=0.284$; $F=26.055$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 ICU 护士心理资本处于中等偏上水平 心理资
 本属于积极心理学的研究范畴,是一种可被测量和开
 发,并能提高个体竞争力和工作绩效的新资本^[13]。本
 研究调查结果显示,ICU 护士心理资本总均分为
 (4.53 $\pm$ 0.69)分,处于中等偏上水平,说明 ICU 护士心
 理资本水平较好,与有关研究^[14-16]对三甲综合医院
 ICU 护士及刘红等^[5]对三甲综合医院 ICU 专科护士心
 理资本的调查结果类似。进一步比较各维度得分结果
 显示,韧性维度水平最高,与王海霞等^[17]研究结果相
 似。韧性即在应对问题或困境时的自我调节能力。此
 项得分最高,可能是 ICU 各种各样的危急重症抢救练
 就了 ICU 护士较强的应急应变能力和较快的判断力,
 增加了护士的成就感有关,使其在面对问题时能够乐
 观自信,也更加富有韧性。数据结果还显示,希望维度
 得分最低,与有关研究结果^[5,15-16]相似。希望,是对目
 标锲而不舍为取得成功在必要时能调整现实目标的途
 径。此项得分最低,分析其原因可能与 ICU 护士常常
 面对因突发意外住院、病情较重未能抢救成功的患者
 及家属的悲伤情绪有关;也可能与值夜班的职业特征
 有关^[7]。本次调研对象 40 岁以下护士占 95.28%,此
 年龄段护士正是夜班主力军,由于值夜班和节假日值
 班打乱了正常的生物节律,再加上可能面临的结婚生
 子或孩子学业辅导等,容易出现烦躁、焦虑等负性情
 绪,影响护士身心健康,同时也影响着他们对事物的希
 望水平。提示管理者可通过建立 ICU 护士心理档案、
 开展心理疏导讲座、组织公益活动等以减轻 ICU 护
 士心理压力和负性情绪,引导护士正确处理家庭与工
 作的关系,学会利用家庭和社会支持积极应对工作中遇

到的问题,从而提高其心理资本水平。

3.2 ICU 护士岗位胜任力处于中等偏上水平 岗位胜任力是 ICU 护士的核心业务能力,决定着危重症专科护理质量,对危重症专科护理发展和专科护士的教育培养有着重要意义。本研究结果显示,ICU 护士岗位胜任力总均分为 (2.61 ± 0.52) 分,处于中等偏上水平,与彭爱霞等^[18]研究相似。在岗位胜任力各维度中,专业技术能力均分最高,这可能是由于 ICU 集中各种病情多变的危重患者、先进仪器设备、有创操作技术的特点,使 ICU 护士所学相关知识和技能得到最大程度的临床实践,从而使其掌握与运用专业技术能力得到锻炼和成长有关。专业发展能力均分最低,这提示管理者在培训和临床实践工作中,可进行岗位胜任力培训^[19],注重对 ICU 护士专业知识和技能培养,同时还需加强其科研能力的培养,将护理研究方法纳入分层培训计划,逐步提高 ICU 护士科研教学能力,提升 ICU 护士岗位胜任力水平。

3.3 ICU 护士心理资本水平与岗位胜任力呈正相关

相关性分析结果显示,ICU 护士心理资本水平与岗位胜任力呈正相关,与有关研究结果^[20-21]一致,即心理资本水平越高,其岗位胜任力状况越好。心理资本是一种积极的心理状态,可以激发个体的积极行为完成本职工作任务^[8],较高的心理资本水平可使 ICU 护士保持积极乐观的工作态度,工作中善于思考,有利于临床思维能力的发挥,促进其职业成长^[22]。心理资本水平较高的护士能够积极乐观应对工作压力,遇到困难时会努力寻找解决办法,工作满意度更高^[23],更容易适应和胜任其岗位,更愿意留在他们的组织中^[24]。提示管理者应重视护士内心深处潜能和原动力的挖掘和培养,可采用案例分享、疏导、激励等方法提升护士心理资本。作为 ICU 护士也应不断学习,增加知识储备,通过塑造自身坚韧顽强品质、保持乐观积极心态等方面提高自身心理资本水平,促进岗位胜任力的发挥。

3.4 自我效能与乐观对 ICU 护士岗位胜任力有显著影响 回归分析结果显示,自我效能与乐观是 ICU 护士岗位胜任力显著的预测变量,说明自我效能和乐观是 ICU 护士不可或缺的岗位胜任素质。研究表明,提升护士自我效能感可提升其工作绩效,从而改善其岗位胜任力状况^[25]。Cruz 等^[26]研究指出,乐观心态可提升护士正向思维能力,减轻其工作压力,有利于岗位胜任力的提升。提示作为管理者要注重培养 ICU 护士自我效能与乐观的工作态度,可从积极心理学角度引导护士面对压力,提高自我效能感,以促进职业生涯发展,提升整体核心能力。

4 小结

ICU 护士心理资本和岗位胜任力呈中等偏上水平,心理资本与岗位胜任力呈正相关,自我效能和乐观维度是 ICU 护士岗位胜任力的预测变量。管理者

应充分关注 ICU 护士心理资本,尤其是自我效能感和乐观心理品质的培养和开发。本研究仅在宁夏一所三甲医院选取调研对象,未来可扩大调查区域和样本量,深入探讨 ICU 护士心理资本与岗位胜任力间的相互影响及路径。

参考文献:

- [1] Nummine O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, et al. Newly graduated nurses' competence and individual and organizational factors: a multivariate analysis[J]. J Nurs Scholarsh, 2015, 47(5): 446-457.
- [2] Blitz J D, Kendale S M, Jain S K, et al. Preoperative evaluation clinic visit is associated with decreased risk of in-hospital postoperative mortality[J]. Anesthesiology, 2016, 125(2): 280-294.
- [3] Padilla Fortunatti C, Palmeiro-Silva Y K. Effort-reward imbalance and burnout among ICU nursing staff: a cross-sectional study[J]. Nurs Res, 2017, 66(5): 410-416.
- [4] 万娅姣, 王英, 夏添. 护士心理资本和职业认同的关系研究[J]. 护理学杂志, 2013, 28(3): 56-58.
- [5] 刘红, 景雪冰, 房晓杰, 等. ICU 专科护士工作压力源和心理资本对职业生涯状况影响的路径分析[J]. 中华护理杂志, 2016, 51(8): 1012-1016.
- [6] 王忠云, 李甜甜, 何燕, 等. 心理资本和人格特质对护理人员职业倦怠的影响[J]. 护理研究, 2018, 32(17): 2736-2739.
- [7] 郝翠平. ICU 护士心理资本、工作压力、职业认同与工作幸福感的关系研究[D]. 青岛: 青岛大学, 2018.
- [8] 孟贝. 某市三级综合医院临床护士胜任力、心理资本与工作绩效的关系研究[D]. 蚌埠: 蚌埠医学院, 2016.
- [9] Luthans F, Youssef C M, Avolio B J. Psychological capital: developing the human competitive edge[J]. J Asian Econ, 2007(8): 315-332.
- [10] 骆宏, 赫中华. 心理资本问卷在护士群体中应用的信效度分析[J]. 中华行为医学与脑科学杂志, 2010, 19(9): 853-854.
- [11] 李桂芳, 虎倩, 芦鸿雁, 等. 基于德尔菲法构建宁夏 ICU 专科护士核心能力评价体系的研究[J]. 全科护理, 2017, 15(31): 3841-3843.
- [12] 简平, 刘义兰, 胡德英, 等. 临床护士延续护理知信行现状的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2016, 51(4): 404-408.
- [13] 邢程. 员工心理资本与员工工作绩效的关系研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2016.
- [14] 汪晓珍, 陈海丹, 黄文雅. 三甲医院 ICU 护士心理资本、职业高原与离职意愿的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(29): 3513-3517.
- [15] 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.
- [16] 许宣宣, 邵晓芳, 许红妍. 浙江省 ICU 护士心理资本、组织支持感和职业幸福感相关性研究[J]. 医学与社会, 2018, 31(12): 76-78.
- [17] 王海霞, 管玉珍. ICU 科护士心理资本和职业价值观的现状调查及相关性研究[J]. 工业卫生与职业病, 2020, 46