

实习护生角色宽度自我效能现状及影响因素分析

石章杰, 孙彩英, 欧阳振宇, 蔡祖豪, 戴鑫, 孙欣

摘要:目的 探讨实习护生角色宽度自我效能现状及其影响因素,为实施针对性干预,提升实习护生群体角色宽度自我效能水平提供参考。方法 采用一般资料调查表、角色宽度自我效能量表和心理健康量表对湖南省5所医院535名实习护生进行问卷调查。结果 实习护生角色宽度自我效能总分为(24.27±6.64)分,心理资本总分(101.44±18.03)分;分层回归显示,获奖经历、兴趣与专业的匹配程度、医院氛围及敏感人格对实习护生角色宽度自我效能产生影响(均 $P<0.05$),心理资本可独立解释角色宽度自我效能31.5%的变异。结论 实习护生角色宽度自我效能水平较高,受多种因素影响,心理资本可正向影响实习护生角色宽度自我效能,教师和护理管理者可采取有效措施提高护生心理资本,进而提高角色宽度自我效能,稳定和发展护理队伍。

关键词:实习护生; 角色宽度; 自我效能; 心理资本; 职业规划; 人才培养; 护理教育

中图分类号:R47;G424 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.15.018

Current situation and influencing factors of role breadth self-efficacy of nursing interns

Shi Zhangjie, Sun Caiying, Ouyang Zhenyu, Cai Zuhao, Dai Xin, Sun Xin. School of Nursing, Changsha Medical University, Changsha 410219, China

Abstract: **Objective** To explore the current situation and influencing factors of role breadth self-efficacy of nursing interns, and provide reference for implementing targeted intervention and improving the level of role breadth self-efficacy of nursing interns. **Methods** A total of 535 nursing interns from 5 hospitals in Hunan province were surveyed by using the general information questionnaire, the Role Breadth Self-Efficacy Scale and the Psychological Capital Scale. **Results** The total score of role breadth self-efficacy was (24.27±6.64) points, and the total score of psychological capital was (101.44±18.03) points. Hierarchical regression analysis showed that award-winning experience, the matching degree of hobbies and college major selection, hospital atmosphere, self-evaluation of adaptation in hospital and sensitive personality had influence on role breadth self-efficacy of nursing interns (all $P<0.05$); psychological capital alone could independently explain 31.5% of the total variation of role breadth self-efficacy. **Conclusion** Nursing interns have a high level of role breadth self-efficacy, which is influenced by many factors. Psychological capital can positively affect the role breadth self-efficacy of nursing interns. Teachers and nursing managers are suggested to take effective measures to improve psychological capital of nursing interns, so as to improve their role breadth self-efficacy, and finally stabilize and develop the nursing workforce.

Key words: nursing interns; role breadth; self-efficacy; psychological capital; career planning; personnel training; nursing education

根据班杜拉的社会认知理论,自我效能感是个体对自己与环境发生相互作用效验性的一种自我判断,可以使个体产生驱动力^[1]。我国“十四五”期间护理事业重点发展领域和路径思考指出:要完善人才激励及培养制度,促进护理人才的培养,提升护士科学知识和实践技能。意味着护理管理者需提升科学管理水平,护士需进一步提高护理服务质量,工作积极性和效能感^[2]。自我效能感越强,越能够以更自信的心态去完成工作任务^[3]。角色宽度自我效能感是促进员工更宽泛提升工作积极性的动力,相比一般性效能感具有更强的激励作用^[4]。目前角色宽度自我效能

的研究群体主要集中于企业员工及护士,未曾涉及实习护生。护生作为未来护理工作的主力人员,探究其角色宽度自我效能的现状及其影响因素对促进护理事业发展有重要意义。本研究旨在调查实习护生角色宽度自我效能现状及影响因素,以期提升其角色宽度自我效能相关干预措施提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 于2022年8月采用便利抽样法选取湖南省5所三甲医院的实习护生作为研究对象。纳入标准:①四年制,2022届毕业本科护生;②实习时长 ≥ 3 个月;③自愿参与本研究。排除标准:①既往有精神疾病史;②曾在其他医院参加实习。样本量按照条目数 $57 \times (5 \sim 10)$ 、考虑10%样本脱落率^[5]计算为317~634,最终获得有效样本535名。

1.2 研究工具

1.2.1 一般人口学资料 根据研究目的及文献回顾所设定,包括性别、年龄、户籍地址、是否为独生子女、

作者单位:长沙医学院护理学院(湖南长沙,410219)

石章杰:男,本科在读,学生

通信作者:孙欣,1197829674@qq.com

科研项目:国家级大学生创新创业训练计划项目(202210823023)

收稿:2023-03-17;修回:2023-05-29

职业认同、敏感人格、专业课成绩水平等。

1.2.2 角色宽度自我效能测量量表 由 Parker^[6] 开发、Chen^[7] 翻译修订。该量表为单维度 7 个条目。每个条目采用 Likert 5 级计分方式,从“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~5 分,总分范围 7~35 分,分数越高表示角色宽度自我效能越高。该量表 Cronbach's α 系数为 0.920,本研究 Cronbach's α 系数为 0.960。

1.2.3 心理资本量表 (Psychological Capital Questionnaire, PCQ) 采用中文版心理资本量表,包括自我效能、希望、韧性、乐观 4 个维度共 24 个条目,每个维度各包含 6 个条目^[8]。条目采用 6 级评分法,由“非常不同意”到“非常同意”分别赋予 1~6 分,条目 13、20、23 为反向计分,总分 24~144 分,得分越高代表被试者心理资本水平越高。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.912,本研究 Cronbach's α 系数为 0.966。

1.3 调查方法 与各医院护理部取得联系,获得同意和支持,由研究者采用电子问卷形式调查。实习护生扫描二维码登录,问卷首页说明研究目的、意义及填写要求,自愿参与调查。问卷每个条目均设置为必答题,每个 IP 地址仅能填写 1 次。问卷于 2022 年 8 月 5 日发放,10 月 11 日截止,共收集电子问卷 569 份,剔除无效问卷(空缺、遗漏或答案呈明显规律性,填写时间 < 3 min)34 份,有效问卷 535 份,有效率为 94.02%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行统计分析,计数资料采用频数、百分比描述;计量资料采用均数、标准差描述;角色宽度自我效能与心理资本的相关性采用 Pearson 相关性分析,采用分层回归方法分析角色宽度自我效能的影响因素。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 实习护生角色宽度自我效能及心理资本得分

见表 1。

表 1 实习护生角色宽度自我效能及心理资本得分 ($n=535$)
 $\bar{x} \pm s$

项目	得分	条目均分
角色宽度自我效能	24.27±6.64	3.46±0.94
心理资本总分	101.44±18.03	4.22±0.75
自我效能	26.54±6.29	4.42±1.04
希望	26.30±6.16	4.38±1.02
韧性	24.31±4.00	4.05±0.67
乐观	24.28±3.99	4.04±0.66

2.2 不同特征实习护生角色宽度自我效能得分比较 见表 2。

2.3 实习护生心理资本与角色宽度自我效能的相关性 实习护生心理资本总分及自我效能、希望、韧性、乐观各维度得分与角色宽度自我效能呈正相关($r =$

0.669、0.696、0.654、0.566、0.362,均 $P < 0.05$)。

表 2 不同特征实习护生角色宽度自我效能得分比较

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			1.102	0.272
男	112	24.97±7.84		
女	423	24.08±6.28		
年龄(岁)			0.061	0.941
19~<22	406	24.22±6.62		
22~<24	110	24.47±6.15		
24~25	19	24.21±9.63		
户籍地址			1.826	0.069
城市	169	25.08±7.31		
农村	366	23.89±6.28		
独生子女			2.429	0.016
是	178	25.31±7.35		
否	357	23.75±6.20		
专业课成绩水平			6.438	<0.001
优秀	87	26.80±7.99		
良好	265	24.25±5.86		
中等	160	23.57±6.41		
及格	22	19.77±8.05		
不及格*	1	21.00		
职业认同			3.690	0.026
不认同	38	22.71±10.51		
不确定	154	23.39±5.92		
认同	343	24.84±6.34		
敏感人格			7.279	<0.001
没有	122	25.60±7.93		
偶尔	311	24.58±5.72		
经常	75	21.45±6.37		
总是	27	22.48±8.46		
大学期间获奖经历			4.857	<0.001
有	188	26.19±6.97		
无	347	23.23±6.22		
兴趣与专业匹配程度			33.868	<0.001
匹配	140	27.91±6.77		
一般	317	23.29±5.82		
不匹配	78	21.74±7.01		
医院氛围			18.128	<0.001
融洽	364	25.35±6.58		
一般	159	22.23±5.99		
压抑	12	18.41±7.50		
在医院适应情况的自我评价			14.115	<0.001
非常好	87	27.20±6.95		
良好	281	24.58±5.74		
一般	134	21.29±24.58		
较差	8	21.75±9.75		
差	25	27.44±10.44		

注: * 不纳入统计分析。

2.4 实习护生角色宽度自我效能的影响因素分析

将实习护生角色宽度自我效能总均分作为因变量进行分层回归分析, $\alpha_{入} = 0.05, \alpha_{出} = 0.10$ 。第 1 层放入实习护生一般资料中单因素分析有统计学意义的变量,第 2 层引入心理资本变量。进入回归方程的变量有敏感人格(赋值:没有 = 1,偶尔 = 2,经常 = 3,总是 = 4)、获奖经历(赋值:有 = 1,无 = 2)、兴趣与专业

的匹配程度(赋值:匹配=1,一般=2,不匹配=3)、医院氛围(赋值:融洽=1,一般=2,压抑=3)及心理资本(原值代入),分层回归分析结果见表3。

表3 实习护生角色宽度自我效能影响因素的分层回归分析(n=535)

项目	β	SE	β'	t	P
第1层					
常量	4.880	0.298		16.362	<0.001
敏感人格	-0.180	0.051	-0.143	-3.539	<0.001
获奖经历	-0.184	0.088	-0.093	-2.089	0.037
兴趣与专业匹配程度	-0.293	0.067	-0.194	-4.387	<0.001
医院氛围	-0.234	0.079	-0.128	-2.969	0.003
自我评价	0.096	0.046	0.092	2.063	0.040
第2层					
常量	1.397	0.304		4.599	<0.001
敏感人格	-0.083	0.040	-0.066	-2.052	0.041
获奖经历	-0.159	0.069	-0.080	-2.292	0.022
兴趣与专业匹配程度	-0.166	0.053	-0.110	-3.133	0.002
医院氛围	-0.132	0.062	-0.072	-2.117	0.035
心理资本	0.765	0.042	0.606	18.051	<0.001

注:第1层, $R^2=0.179$; $F=14.368$, $P<0.001$ 。第2层, $R^2=0.494$, $\Delta R^2=0.315$; $F=56.862$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 实习护生角色宽度自我效能处于较高水平 本研究结果显示,护生角色宽度自我效能总分为(24.27±6.64)分,高于中间值17.5分,处于较高水平。也高于朱崇宽等^[9]研究结果,这可能与研究对象不同有关,朱崇宽等^[9]研究对象为临床在岗护士,其面临着沉重的临床工作任务,同时需要拓展科研、管理、教学等多领域工作内容,易产生负面情绪和消极回避的职业态度,而护生在实习阶段更乐于主动承担更宽泛的工作内容。本研究所调查护生的实习场所均为三甲综合性医院,其实习环境、教学氛围更浓厚,护生更愿意主动学习和探索新知识新技能,因此,相对于护士其角色宽度自我效能更高。与彭一航等^[10]的研究结果一致。本研究中护生角色宽度自我效能水平仍有上升空间,护理教育者应分析其影响因素,采取针对性干预措施,提升护生角色宽度自我效能,促进其护理职业发展。

3.2 实习护生角色宽度自我效能影响因素

3.2.1 护生敏感人格、获奖经历、兴趣与专业的匹配程度 本研究结果显示,非敏感人格、有获奖经历、兴趣与专业相匹配的实习护生角色宽度自我效能更好(均 $P<0.05$)。敏感人格较少的实习护生,对于实习环境有较强的适应能力,与带教老师交流沟通更轻松,更容易化解与把控学习工作中困难问题^[11]。有获奖经历的实习护生,更注重自身素质能力培养,在专业学习、社会实践、学科竞赛、第二课堂等方面参与度更高,易塑造较为积极的职业认同感。兴趣与专业匹配的实习护生,就会更持续专心地钻研专业知识^[12],从而自我效能感更强。因此,护理教育者可通过变革教学方式、创造愉悦的学习环境等方法培养护

生的学习兴趣。应重视实习护生的心理活动,加强护生素质及能力培养,提升其自我效能。

3.2.2 医院氛围 本研究结果显示,护生对科室整体氛围评价越高则其角色宽度自我效能越好($P<0.05$)。护理工作存在风险高、压力大等特点,加之长期面对病患,容易出现职业倦怠,进而导致角色效能感。Pearcey等^[13]提出科室工作氛围会对护生的相关专业认同感产生影响,积极友好的工作氛围可以加深其对护理职业的坚定信念,较好的实习工作和生活环境能推进实习护生逐步建立正确的职业价值和就业观,更加深化对护理职业的喜爱和归属感,降低职业疲倦和懈怠。因此,教师和护理管理者应努力创造进取向上的工作氛围,组织开展团建活动、建立有效沟通渠道等方式增强护生归属感。对于实习初期的护生,尚无法独立解决工作突发事件,情绪波动大,应重点关注护生的情绪状况,积极协助其减轻压力,进一步提升实习护生角色宽度自我效能水平。

3.2.3 心理资本 本研究结果显示,实习护生心理资本与角色宽度自我效能呈正相关($P<0.05$),提示心理资本与角色宽度自我效能变化趋势一致^[14]。心理资本可独立解释实习护生角色宽度自我效能31.5%的变异,说明心理资本越高的实习护生,其角色宽度自我效能水平越高。心理资本由自我效能感(即自信)、希望、乐观、坚韧性等心理要素构成,反映个人心理状态。心理资本水平较高的实习护生其心态乐观、积极向上,在面对突发事件时,有一定的应激能力,且事后能保持较好的心态,有较强的发展能力和任务感知能力^[15],所以角色宽度自我效能水平高。提示教师和护理管理者应加强对实习护生心理资本的评估,采取多种积极措施鼓励实习护生感知角色外的任务并付诸实践,提升护生心理资本水平,进而提升其角色宽度自我效能。

4 结论

实习护生角色宽度自我效能处于较高水平,但仍有提升空间。护生获奖经历、兴趣与专业的匹配程度、医院氛围、心理资本及敏感人格对其自我效能产生影响。教师和护理管理者可采取营造良好氛围、减轻负担、增强归属感、疏导情绪等措施进一步提升实习护生角色宽度自我效能水平。本研究局限性为单中心的横断面研究,未能反映实习护生各个阶段的角色宽度自我效能水平,未来可开展多中心研究探索有效策略,进一步提升实习护生角色宽度自我效能水平。

参考文献:

[1] Bandura A. Health promotion from the perspective of social cognitive theory[J]. J Health Psychol, 1998, 13(4): 623-649.
 [2] 费杨,白雪,方鹏寿.我国“十四五”期间护理事业重点领域和路径思考[J]. 中国医院, 2021, 25(5): 6-9.

[3] 王婷,李金凤,李伟.自我效能感在护士感知的高绩效工作系统与工作幸福感间的中介作用[J]. 护理学杂志, 2022,37(14):60-64.

[4] Chen Z J. A contingency model of empowering leadership on employee proactive behavior: team power distance climate and individual power distance belief as the moderators[D]. Hong Kong: Hong Kong University of Science & Technology, 2011.

[5] Luthans F, Youssef C M, Avolio B J. 心理资本[M]. 李超平,译. 北京:中国轻工业出版社,2008:191-216.

[6] 朱崇宽,张园园,姜珊,等.角色宽度自我效能对护士职业生涯韧性影响的研究[J]. 护理管理杂志,2022,22(5):309-313.

[7] 朱崇宽,张园园. 护士角色宽度自我效能现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2021,36(23):58-61.

[8] 孙振球. 医学统计学[M]. 7 版. 北京:人民卫生出版社, 2014:32.

[9] Parker S K. Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions[J].

Appl Psychol,1998,83(6):835-852.

[10] 彭一航,张志伟,曾学燕,等.基于社会认知理论的大专护生自我导向学习能力影响机制模型研究[J]. 卫生职业教育,2023,41(8):29-32.

[11] 朱丽丽,王会娟,袁梦洋,等. 学业成绩、学业情绪与本科实习护生职业生涯适应力的相关性分析[J]. 护理实践与研究,2022,19(2):190-194.

[12] 牟华,张艳,贺格格,等. 湖南省某三甲医院护生实习初期情绪耗竭现状及相关因素分析[J]. 职业与健康,2020,36(24):3403-3406.

[13] Pearcey P A, Elliott B E. Student impressions of clinical nursing[J]. Nurse Educ Today,2004,24(5):382-387.

[14] 王紫媚,李月娥. 本科实习护生心理资本在职业认同与自我效能中的中介作用[J]. 全科护理,2022,20(27):3759-3762.

[15] 邹长华,信中贵,李泳汉,等. 大学生情绪调节自我效能感和积极心理资本在心理弹性与心理健康关联中的作用[J]. 中国学校卫生,2023,44(1):94-98.

(本文编辑 丁迎春)

(上接第 4 页)

程就是评判性思维的一种呈现,研究组评判性思维和自主学习能力提高,对学习起到正向促进作用^[16],有利于教学效果的提高。

综上所述,基于建构主义的教考联动模式能有效培养护生的评判性思维能力、自主学习能力,提升教学效果。但本研究样本量较小,且只在内科护理学教学中进行,有待今后进一步扩大样本量及实施范围。

参考文献:

[1] 余珍珍,庄嘉元,陈毅敏,等.基于案例与小组合作学习的内科护理学混合式教学实践[J]. 中华护理教育,2020,17(2):121-124.

[2] 戴小红,唐梅银,李小芒. 基于建构主义理论的立体化平台在母乳喂养健康教育中的应用[J]. 护理学杂志,2019,34(14):62-65.

[3] 周慧敏,周慧芳,付蓓,等. 基于建构主义理论的中医护理学基础教学方案实施及评价[J]. 护理学杂志,2022,37(7):58-61.

[4] 李小芒,戴小红. 建构主义理论结合网络辅助系统在《内科护理学》实验教学中的应用[J]. 护理研究,2016,30(3):975-977.

[5] Suwannaphisit S, Anusitviwat C, Hongnaparak T, et al. Expectations on online orthopedic course using constructivism theory: a cross-sectional study among medical students[J]. Ann Med Surg(Lond),2021,67(7):1-5.

[6] 李小芒,李慧敏,黄姣娥,等. 基于建构主义理论的内科护理学思政两课堂教学[J]. 护理学杂志,2022,37(8):54-57.

[7] 尤黎明,吴瑛. 内科护理学[M]. 7 版. 北京:人民卫生出

版社,2022:1-704.

[8] 彭美慈,汪国成,陈基乐,等. 批判性思维能力测量表的信效度测试研究[J]. 中华护理杂志,2004,39(9):644-647.

[9] Cheng S F, Kuo C L, Lin K C, et al. Development and preliminary testing of a self-rating instrument to measure self-directed learning ability of nursing students[J]. Int J Nurs Stud,2010,47(9):1152-1158.

[10] 宋超群,罗海红,张倩. 抛锚式教学在重症监护室学习护生带教中的应用[J]. 中国高等医学教育,2022(6):91-92.

[11] 王芸. 随机进入式教学法在线上初级汉语综合课的应用研究[D]. 沈阳:沈阳大学,2021.

[12] 何欣玲,高艳丽,马艳梅. 支架式教学在手外科临床见习中的应用[J]. 中国高等医学教育,2020(9):95-96.

[13] 刘敦,姜小鹰,宋继红,等. 自主学习能力在护理本科生评判性思维与心理弹性间的中介效应[J]. 中华护理教育,2021,18(6):525-529.

[14] Eirik A, Stea T H, Sveinung B, et al. Physical education teachers' and public health nurses' perception of Norwegian high school students' participation in physical educationa focus group study[J]. BMC Public Health,2015,15(1):1-9.

[15] 谢丽琴,周俊,唐莹,等. 基于互动工具的启发式教学在内科护理学中的应用[J]. 中华护理教育,2021,18(1):50-54.

[16] 冯玉,何春渝,丁杏,等. Boppps 联合情景模拟法在内科护理学教学中的应用[J]. 护理学杂志,2021,36(19):80-84.

(本文编辑 丁迎春)