

护士心理资本构成的解释现象学研究

王霜霜¹, 卢翔宇², 尚东旭², 王鑫鑫², 郭玉芳³

摘要:目的 基于积极心理学和积极组织行为学理论,结合文化情境及护士职业特点,探询护士积极心理资本的构成。方法 采用解释现象学研究方法,筛选 35 篇关于国内优秀护理工作者的事迹和文字报道资料;对保定市 3 所三甲医院 22 名优秀护士进行半结构式访谈。采用主题分析法对文献和访谈资料进行分析。结果 形成护士积极心理资本二阶三因素结构:工作任务型心理资本(沉着稳重、工作沉浸、坚韧、乐观、自我效能、职业责任感、适应)、人际沟通型心理资本(包容、奉献、谦虚、团体感)、学习发展型心理资本(反思、学以致用、主动作为、创新力)。将护士积极心理资本定义为护士在完成护理工作、进行有效沟通以及规划个人发展的过程中所拥有的一种可开发、可测量对提升个体竞争力有促进作用的类状态积极心理力量。结论 护士积极心理资本二阶三因素结构,可为全面认识护士群体的心理资本特征和开发护士心理资本评价工具提供依据。

关键词:护士; 心理资本; 解释现象学; 积极心理学; 有效沟通; 个人规划

中图分类号:R47;B849 文献标识码:A DOI:10.3870/j.issn.1001-4152.2022.04.067

Interpretive phenomenological study on the composition of nurses' psychological capital in China Wang Shuangshuang, Lu Xiangyu, Shang Dongxu, Wang Xinxin, Guo Yufang. Department of Radiotherapy, Affiliated Hospital of Hebei University, Baoding 071000, China

Abstract: **Objective** To probe into the composition of positive psychological capital of nurses in China from the perspective of Positive Psychology and Positive Organizational Behavior theory, as well as taking local cultural context and the characteristics of nurses' profession into consideration. **Methods** In the interpretive phenomenological study, 35 articles about the stories and written reports of outstanding nursing workers in China were reviewed; semi-structured interviews were conducted on 22 excellent nurses from 3 3A hospitals in Baoding. Thematic analysis was used to analyze the data. **Results** The 2-order and 3-factor structure of psychological capital of nurses was summarized; the task driven factor of psychological capital included calmness, work immersion, resilience, optimism, self-efficacy, professional responsibility, adaptation; the interpersonal communication factor comprised inclusiveness, dedication, modesties, sense of community; the learning development-oriented factor consists of reflection, putting the acquired knowledge and skills into practice, proactiveness, innovation. Nurses' psychological Capital is defined as a kind of developable and measurable positive psychology that can promote the individual competitiveness of nurses in the process of effective communication and personal development planning in the context of Chinese culture. **Conclusion** The 2-order and three-factor structure of psychological capital of nurses is an overview of the psychological capital of Chinese nurses. It provides evidence for development of nurses' psychological capital evaluation tools.

Key words: nurse; psychological capital; interpretive phenomenology; positive psychology; effective communication; personal career planning

护士是“健康中国”战略实施的重要支撑力量^[1]。2020 年,国家卫健委发布的《关于进一步加强医疗护理工作的通知》中指出,在关注护士的奖励机制的同时还需关注护士内心变化及需求,以充分调动护士的积极性^[2]。积极心理有助于护士应对工作中的挫折和压力,降低转型冲击水平、协调人际关系,提高工作满意度,提升绩效水平^[3-4]。心理资本(Psychological Capital, PsyCap)作为个人内在的积极心理资源,表现为符合积极组织行为标准的心理状态,能够通过有针

对性的投入和开发,使个体获得竞争优势^[5],包括自我效能、希望、韧性以及乐观 4 种成份。目前,国内学者已开展了对中小学教师^[6]、基层公务员^[7]及“蚁族”等^[8]职业群体的心理资本概念和构成探究,鲜有针对我国护士群体心理资本构建的研究。鉴于我国的社会文化特征和护士承担的多角色任务需求^[9],本研究基于 Luthans^[5]提出的心理资本理论,采用解释现象学研究法,开发符合我国护士特征的积极心理资本构成要素,以为更科学、准确地识别我国护士积极心理资本提供理论依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料 采用目的抽样方法,依据同质性抽样策略,2020 年 6~9 月选取保定市 3 所三甲医院工作绩效突出的优秀护士。纳入标准:①具有护士职业资格证书并在有效注册期内;②近 3 年获得护理部评定的“优秀护士”等荣誉称号;③自愿参与本研究;④

作者单位:1. 河北大学附属医院放射治疗科(河北 保定, 071000);2. 河北大学护理学院;3. 山东大学护理与康复学院
王霜霜:女,硕士,主管护师
通信作者:郭玉芳,cdguoyufang@163.com
科研项目:国家自然科学基金(72004120);山东省自然科学基金(ZR2020QG058);山东大学基本科研业务费专项资金资助(2020GN096);河北大学研究生创新资助项目(HBU2021ss013)
收稿:2021-09-27;修回:2021-11-29

近期未参与类似的调查研究。排除标准:①因病休、事休等原因,超过6个月时间不在工作岗位上的护士;②进修、实习或临时护士。样本量以收集的内容资料达到饱和为原则。本研究共访谈护士22名,男3名,女19名;年龄26~50(34.82 ± 6.61)岁。工作年限3~43年,中位数9.5年。学历:本科13人,硕士9人。职称:护师5人,主管护师12人,副主任护师4人,主任护师1人。职务:护士16人,护士长5人,护理部主任1人。

1.2 方法

1.2.1 文献资料收集 分别以“南丁格尔”“杰出护理工作者”为检索词,在中国知网、万方医学数据库进行检索,检索时间限定为1998年1月至2019年12月。纳入标准为:报道对象为“南丁格尔奖章”或“杰出护理工作者”荣誉获得者;主要内容为讲述个人护理工作经历和感受、自我剖析;排除不能获取全文、重复出现的文献。共检索相关文献1426篇,其中CNKI 829篇、万方医学597篇,剔除重复收录98篇,通过题目和摘要排除不相关文献1059篇后,对269篇文献进行全文阅读。经过筛选,排除他人报道151篇,报道对象对某领域看法66篇,未获得相关荣誉14篇,最后获得符合标准的文献35篇。

1.2.2 访谈资料收集 在前期心理资本相关理论及方法论学习的基础上,初步拟定访谈提纲,访谈提纲初稿形成后,经本课题团队讨论及2名质性研究专家论证初步形成访谈提纲。对符合纳排标准的3名护士进行预访谈,根据预访谈,修订存在误解或歧义的提问点,形成最终版访谈提纲。访谈提纲如下:①回忆过往的满意经历,您认为哪些自身的品质促使您取得了现在的成绩?请结合自己的满意经历给予说明。②请您讲述一件过往工作经历中印象深刻的挫折事件,你是如何渡过困境的?是自身的哪些优点支持、帮助您自己呢?③在您目前的临床工作活动中,您认为哪些自身的特质对您顺利完成临床工作帮助最大?为什么?④您觉得您身边的护士同事具有哪些独特的自身的优势促使其取得满意的成绩?请结合实例说明。⑤您觉得成为一名优秀的临床护士,除去上面描述的特质,还需要哪些?为什么?⑥面对未来的职业发展,您觉得哪些品质最重要?为什么?访谈前与拟调查医院护理部联系,征求同意后由护理部推荐访谈对象,依据纳排标准进一步筛选,借助手机初步联系访谈对象,在获得受试者口头同意后向其发放纸质版或电子版知情同意书,同时约定访谈时间及形式。采用线上、线下相结合的访谈方式,线上访谈主要借助钉钉视频一对一进行,线下在护士办公室、示教室进行;线上访谈10人,线下访谈12人。每次访谈约36 min。访谈对象以S1~S22编号。访谈结束24 h内由2名从事质

性研究的研究者进行录音转录及文本二次检查,将资料返还访谈对象确认。

1.2.3 资料分析方法 应用NVivo12.0 plus质性分析软件对上述两部分收集的文献及访谈资料进行管理。2人分别参照积极组织行为学的5个判别标准(可明确定义的、可测量的、可开发、对绩效有显著影响、构面是积极的)对所收集的资料的内容进行筛选;采用主题分析法的六步骤对资料进行分析:熟悉数据、生成初始编码、搜寻主题、生成主题图、撰写报告^[10]。具体过程为:2人分别提取资料中符合积极组织行为学特征的词语和句子,即软件中的基本参考点数,对反复出现的相似参考点数进行合并归类得到初始编码,归纳出典型陈述句;对典型陈述句进行概念化整合,初步形成主题(树状节点);由课题组未参与归纳主题步骤的3名成员对由69个典型陈述句形成的主题和概念进行反向归类,告知其各类别及操作性定义,然后将典型陈述句放入相应的一阶主题中;举办课题组讨论会,对已形成主题的逻辑性进行检查,思考是否需要删除,使有相同意义的数据整合在一起,明确不同主题间的区别;如有不同意见时,邀请本院或高校的1~2名护理专家加入讨论,直至意见统一。

2 结果

2.1 主题

2.1.1 一阶主题 本研究通过对35篇文献资料和22份访谈资料的分析,获得符合积极组织行为学特征的784个参考点数,对反复出现的相似、相同参考点数进行合并归类,得到初始编码(初级节点)102个,归纳出典型陈述句69句,经概念化整合,初步形成包容、奉献、谦虚、团体感、沉着稳重、工作沉浸、坚韧、乐观、自我效能、职业责任感、适应、反思、学以致用、主动作为、创新力共15项一阶主题及相应概念。

2.1.2 反向归类结果 3人归类完全一致47句(68.12%);2人一致11句(15.94%);2人不一致7句(10.14%);完全不一致4句(5.80%)。删除完全不一致的4句,最终剩余典型陈述句65句,见表1。

2.1.3 二阶主题 经课题组讨论,对同一属性的一阶主题进行合并,将15个一阶主题归纳为3个二阶主题,见表1。

2.2 护士心理资本构成 依据各个主题的性质及特点结合护士工作情境,将护士心理资本定义为:中国文化背景下护士在完成护理工作、进行有效沟通以及规划个人发展的过程中所拥有的一种可开发、可测量对提升个体竞争力有促进作用的类状态积极心理力量,包括工作任务型心理资本、人际沟通型心理资本及学习发展型心理资本3个类别。

表 1 主题及其概念与典型陈述句

主题	概念	典型陈述句
工作任务型		
沉着稳重	在工作中时刻保持风险意识,面对突发事件及新任务能够调控自己的情绪,冷静处理、坦然应对	58. 尽可能预见临床中的风险及意外事件;17. 坦然接受新鲜事物、应对突发事件;19. 做工作、做学问不能急于求成,学得要稳一些;9. 控制情绪;20. 面对新发布的任务会多方面的考虑一下
工作沉浸	工作中注意力集中,十分享受完成工作任务后产生的自我肯定及带给自己的满足感	22. 做事专注;24. 热爱工作、对工作感兴趣;28. 把护理工作看成是一项伟大的事业;1. 因为完成工作任务面对自己产生了自我肯定;34. 十分认可自己的工作完成情况
坚韧	做事情有恒心,遇到困难时,勇敢面对,不轻易妥协,主动寻找解决办法,走出困境	29. 遇到困难不退缩、不回避,会主动找解决办法;15. 做打不死的小强、不怕吃苦;32. 艰苦朴素
乐观	时刻保持热爱生活的态度,对于结局不确定的事件,会抱以积极的态度,容易忘记不开心的事情,认为失败事件的发生是偶然的,个人在事件成功中占有很大比重	51. 遇到事情总向好的结局想;39. 认为令人沮丧的事件是偶然的,并且自己在任务成功结局中占有很大的比重;56. 容易忘记不开心的事情;54. 时刻保持热爱生活的态度
自我效能	自己在完成某项工作或是任务时有较高的动机,对自己充满信心	27. 相信自己能完成某项看起来比较困难的工作;33. 对自己的工作能力有信心;42. 经常为自己设立高目标;36. 自己给自己加油;30. 喜欢做富有挑战性的事情,愿意追求完美,努力去做到最好
职业责任感	将职业要求内化为个体行为的操守,并自觉遵守、践行	26. 严格按照制度去执行临床操作;38. 对自己高标准严要求;40. 自己独处时会简化工作流程;44. 在个人利益和职业需求的选择上会倾向后者;46. 在临床护理工作中面对患者的问题会耐心、细心的解答;3. 有明确的职业目标;49. 关心、关爱患者,为患者提高安全保障
适应	在新情境下能够很快地思考,做出选择,找到应对及解决的方式,掌握工作和生活的平衡	50. 遇到自己不愿做的事情,会拒绝他人;43. 平衡工作与生活的节奏;63. 当换到新的工作环境时,积极调整自己以融入新集体和新工作;64. 站在领导的角度考虑问题,适应其管理方式
人际沟通型		
包容	个体对所处环境中的不同意见给予理解包涵,并在适当的时候给予回应	10. 大度宽容,不斤斤计较;14. 在患者或家属对工作有误解时,能够换位思考并且及时针对其需求作出回应;21. 面对不同意见不持排斥态度;60. 对于患者或家属对我造成的伤害,我能表示理解与原谅
奉献	愿意为所工作的机构和部门默默无闻地贡献自己的力量	45. 多付出、多奉献、多干工作;4. 做好自己,不刻意去争、求荣誉;61. 在休息时间接到临时任务,能够欣然接受;62. 积极参加疫情支援或救灾活动
谦虚	能客观地评价自己的不足,认可他人的优点,并且对于他人的优势、长处,虚心学习	53. 直面自己的缺点;47 放低自己的姿态虚心向他人学习;59. 借鉴他人的优势、长处;6. 经常能看到周围人身上的优点
团体感	与同事互帮互助,互相鼓励,主动为团队发展建言献策,对自己身为团队中的一员感到自豪,感恩遇到自己的同事	8. 为自己身为该集体中一员感到自豪;11. 工作中大家团结协作,互相帮助;31. 经常给予同事肯定及鼓励,与同事合作;25. 在科室决策制定中,发表自己的意见;12. 感恩他人

续表 1 主题及其概念与典型陈述句

主题	概念	典型陈述句
学习发展型		
主动作为	主动承担工作、善于发现问题,敢于探索并做出处理	13. 主动为患者提高帮助;41. 主动地去学习、去探索;23. 多学习专业知识;18. 探究事物本质
反思	有意识地观察、思考、总结,从经验中分析、学习	55. 善于观察工作中的细节,总结经验;48. 多积累日常工作经验;65. 我会想办法找出自己失败或是犯错的原因;66. 完成一天的工作后,我会回想自己都做了什么,有哪些收获和问题
学以致用	将所学知识运用到工作中,同时用实际工作检验所学知识	57. 将学到的知识用到工作中;35. 用实践的行为来检验知识;67. 从实践中发现问题,不断学习;68. 能很快的将患者出现的典型特征与所学知识联系起来,做出判断
创新力	善于寻找新颖的方法,利用前沿的知识与工作结合以解决日常问题	2. 将前沿的知识、方法运用到实际工作中;7. 寻找新颖的方法来解决工作中遇到的问题;69. 动脑子去创造一些东西,会更有利于工作

3 讨论

3.1 工作任务型心理资本的构成 本研究中,工作任务型心理资本反映了护士在圆满完成护理工作任 务或应对任务相关挫折过程中激励、调节个体的积极心理力量。本研究工作任务型心理资本包含 7 个一阶主题,其中坚韧、乐观、自我效能 3 项同 Luthans^[5]提出的心理资本四因子(即自我效能、希望、韧性以及乐观)结构有一定的相似之处,对于护士高效率完成工作相关事务,调节自己积极应对负性事件,以使个体获得突出的竞争性优势有促进作用,与柯江林等^[11]的研究类似。Luthans 等^[12]将沉浸列为潜在的心理资本构面之一;研究表明工作沉浸使护士在达成工作目标过程中产生强烈的愉悦感,促进工作绩效提升^[13]。本研究中研究对象在表述令自己满意事件的过程中多次表示热爱护理工作且高度认可自己在工作中取得的成绩,表现出发自内心的自豪感。虽沉着稳重、适应及职业责任感未被先前的研究^[12]纳入,但通过本研究发现,此 3 项积极心理映射下的行为表现利于患者、家属予以信任与托付,使同事间工作氛围和谐,促进工作顺畅、提高工作满意度。经课题组多次讨论认为沉着稳重、适应、职业责任感并非是与生俱来的,而是与工作联系紧密、可后天培养的,因此也将此 3 项纳为我国护士心理资本构成的一部分。

3.2 人际沟通型心理资本的构成 本研究结果发现,受本土文化影响,我国护士心理资本有明显人际关系特性,与柯江林等^[11]提出的本土职员心理资本构成相似,在人际问题方面创新性丰富与发展了 Luthans^[5]提出的心理资本构面。人际沟通型心理资本体现了护士协调护患、医护、护护之间关系、沟通相关事件、个体同组织进行高效互动所需的积极

心理力量,影射了护士在集体文化下社会交往的独特性。本研究发现,护士在工作过程中表现出为组织和社会整体利益着想,能包容身边人的疏漏及错误;做到了客观评价自己,虚心向他人学习;并且乐于为他人及医院奉献自己,诠释了包容、谦虚、奉献等积极心理力量,与郑伟俊^[7]对基层公务员群体心理资本的研究相似。团体感反映了个体与同事之间的联系^[14]。当前虽未有学者将团体感纳入心理资本的构成中,但本研究结果发现,日常工作中同事之间、领导与下属之间团结合作,为科室及医院发展努力表现自我,并且对给予自己帮助的人以感激之意,均是团体感^[15]的体现。研究表明团体感与个体的工作投入及工作绩效呈正相关^[15],故本研究将团体感纳入到护士心理资本的构成中。

3.3 学习发展型心理资本的构成 本研究中,学习发展型心理资本反映了护士群体为患者解决病痛完成既定工作任务的同时,仍努力实现自我价值,主动发现、创造的心理能力。与郑伟俊^[7]的研究相似。在访谈中,访谈对象多次提到自身需要不断地学习充实自己,使自身掌握日新月异的护理新技术,以迎接挑战。护士群体终身学习、自我超越,将自身学习与组织学习融合一体,提升整体素质,以提高医院的竞争力,是护士突出的特点^[16]。创新力作为潜在心理资本构成,能够促进提升组织核心竞争力。本研究中护士提到在对某一现象有疑惑时,主动作为的品质会驱使其寻求解决策略,接触前沿知识,以期为患者提供更好的服务,这不仅促进自身的发展,还提升了组织的竞争力。护士还提到,护理工作需不断反思,对已获得的知识进行归纳、总结、思考,以进一步丰富知识结构、将所学知识运用到临床工作中,与颜红波等^[17]研究相似。课题组商讨后认为反思、学以致用、主动作为、创新力4项能力是可在工作中培养形成的,因此,将其纳入到护士心理资本构成中。

4 小结

本研究析出护士积极心理资本二阶三因素结构,并形成护士积极心理资本的概念,不仅在护理领域丰富和扩展了心理资本理论,可为后续开发制定个性化的评价工具提供内容依据,亦是护士个体及管理者全面认识护士心理资本的基石。护士可通过对个体心理资本的认识,明确自己积极心理能力上的短板,进而在日常工作、生活中,有意识地培养和改善所缺乏或者不足的心理能力,以提升幸福感、促进个体发展。同样,医院管理者可发现护士的心理能力短板并进行培训,利于指导医院管理,提高护理服务质量,提升患者满意度。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国国家卫生健康委办公厅. 国家卫生健康委关于学习贯彻习近平总书记重要指示精神进一步加强护士队伍建设的通知[EB/OL]. (2020-05-26)[2020-11-25]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-05/26/content_5515100.html.
- [2] 中华人民共和国国家卫生健康委办公厅. 国家卫生健康委办公厅关于进一步加强医疗机构护理工作的通知[EB/OL]. (2020-08-01)[2020-11-25]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/02/content_5539428.html.
- [3] 孟召霞,徐志钦,王慧玲,等. 积极心理干预对新护士转型冲击的影响[J]. 护理研究,2019,33(2):337-340.
- [4] 郭玉芳,王鑫鑫,王霜霜,等. 基于微信的积极心理干预对护士工作倦怠及工作绩效的影响[J]. 护理学杂志,2019,34(8):1-3.
- [5] Luthans K W. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses[J]. J Nurs Adm,2005,35(6):304-310.
- [6] 谢颖. 中小学教师心理资本内容结构研究及问卷编制[D]. 长沙:湖南师范大学,2013.
- [7] 郑伟俊. 基层公务员心理资本构建研究[D]. 南昌:南昌大学,2018.
- [8] 董利敏. “蚁族”群体心理资本内容结构及其与建言行为的关系研究[D]. 广州:暨南大学,2014.
- [9] 甘露,张海燕,尚文涵,等. 护士离职率现状及影响因素分析[J]. 中华护理杂志,2020,55(2):198-203.
- [10] Brooks J, McCluskey S, Turley E, et al. The utility of template analysis in qualitative psychology research[J]. Qual Res Psychol,2015,12(2):202-222.
- [11] 柯江林,孙健敏,李永瑞. 心理资本:本土量表的开发及中西比较[J]. 心理学报,2009,41(9):875-888.
- [12] Luthans F, Avolio B, Avey J, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. Pers Psychol,2007,60(3):541-572.
- [13] 周丹,王静,卜元园,等. 护士工作沉浸体验及工作旺盛感与创新行为的关系[J]. 护理学杂志,2021,36(12):1-4.
- [14] Phillips G, MacKusick C, Whichello R. Workplace incivility in nursing: a literature review through the lens of ethics and spirituality[J]. J Christ Nurs,2018,35(1):E7-E12.
- [15] 柯江林,孙健敏,王娟. 职场精神力量表的开发及信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志,2014,22(5):826-830.
- [16] 吕芳芳. 学习型组织维度及其对护理人员核心能力影响的研究[D]. 济南:山东大学,2012.
- [17] 颜红波,于红静,关玉仙,等. 反思日记联合案例法在神经外科低年资护士培训中的应用[J]. 护理学杂志,2019,34(3):94-96.

(本文编辑 赵梅珍)