

- fzzlgh/gjjzxgh/201707/t20170720_1196854.html.
- [5] 卞薇,吴燕,周明芳,等.患者安全胜任力护理人员自评量表的编制及信效度评价[J].第三军医大学学报,2016,38(7):776-780.
- [6] 黄春美,冯志仙,杨静雯,等.护士长领导力测评问卷的信度效度检验[J].中国护理管理,2017,17(10):1335-1339.
- [7] 董敏,殷学利,黄素群,等.基于专科联盟的慢性伤口管理模式构建及实施[J].护理学杂志,2021,36(1):7-10.
- [8] Lee S E, Scott L D, Dahinten V S, et al. Safety culture, patient safety, and quality of care outcomes: a literature review[J]. West J Nurs Res, 2019, 41(2): 279-304.
- [9] 赵星星,王媛媛,张莉,等.基层医院患者安全文化现状及其影响因素调查分析[J].中国全科医学,2017,20(35):4404-4411.
- [10] 黄春美.护士长领导力测评指标体系研究[D].杭州:浙江大学,2016.
- [11] 黄春美,冯志仙,黄莺.护士长领导力测评指标体系的构建[J].中华护理杂志,2016,51(7):781-786.
- [12] 薛婷,姜文彬,马梦迪,等.新任护士长领导力提升的体验式管理培训[J].护理学杂志,2020,35(16):1-4.
- [13] 许春娟,唐晓红,王方,等.行动学习法在护士长领导力培训中的应用[J].中华护理教育,2019,16(11):810-814.

(本文编辑 吴红艳)

护士工作家庭支持与人文关怀能力的相关性研究

胡玉娜¹, 霍佳¹, 邹辉煌¹, 葛高琪¹, 侯守超¹, 李黎明², 郭舒婕³

摘要:目的 了解护士人文关怀能力与工作一家庭支持的状况,并探讨其相关性。方法 采用工作一家庭支持量表和护士人文关怀能力量表,对 1 476 名护士进行问卷调查。结果 护士工作一家庭支持总分为(107.54±25.59)分,人文关怀能力评分为(192.26±27.76)分。护士工作一家庭支持情况与人文关怀能力呈正相关($P<0.05$)。回归分析结果显示,护士工作一家庭支持、工龄对护士的人文关怀能力的影响效应为 20.50%。结论 护士人文关怀能力与工作一家庭支持密切相关。应给予护士更多的工作与家庭支持,以促进其人文关怀能力的提升。

关键词:护士; 工作支持; 家庭支持; 人文关怀能力; 工作满意度; 组织支持

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.05.045

Relationship between nurses' work-family support and caring ability Hu Yuna, Huo Jia, Zou Huihuang, Ge Gaoqi, Hou Shouchao, Li Liming, Guo Shujie. Department of Critical Medicine, Henan Provincial Hospital, Zhengzhou 450002, China

Abstract: **Objective** To understand the levels of caring ability and work-family support among nurses and to explore the relationship between the two variables. **Methods** The Work-Family Support Scale and the Caring Ability Inventory were used in a questionnaire survey among 1,476 nurses. **Results** The total score of work-family support was (107.54±25.59) points, and the score of caring ability was (192.26±27.76) points, showing a significantly positive correlation ($P<0.05$). Regression analysis showed that, work-family support and job tenure per household member were factors influencing nurses' caring ability, which could explain 20.50% of the total effect. **Conclusion** Nurses' caring ability is closely related to work-family support. More work-family support should be offered to nurses to promote their caring ability.

Key words: nurse; work support; family support; caring ability; job satisfaction; organizational support

护士在繁重的工作中得到组织和家庭的支持,能让其感受到被爱、被尊重,在工作中有价值^[1]。研究表明,一个组织的成功在于它能够为员工提供更好的奖励,提高员工工作投入度,满足他们的社会情感需求,关心他们在工作中的心理状况^[2]。工作环境及家庭的支持能够影响护士的心理和生理健康,提高护士的工作满意度和工作投入。良好的工作一家庭支持使护士感受到爱与关怀,可促进自身人文关怀能力的提高,将关怀传递给患者。护士实施人文关怀能够为患者提供优质的护理服务,不仅能提高患者对护理工作

的认同感及满意度,还能够提升护士在临床工作中的职业认同感和受益感,促进护患关系的和谐。因此,护士的人文关怀能力至关重要。本研究旨在探讨护士工作一家庭支持和人文关怀现状,并分析二者的相关性,以期对护士工作一家庭支持及人文关怀能力的相互促进提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样方法,抽取平顶山市 7 所医院临床护士为研究对象。其中三级医院 3 所,二级医院 4 所。纳入标准:①取得护士执业资格证书;②从事临床护理工作≥6 个月;③知晓研究目的,自愿参加本研究。排除标准:①未从事临床护理工作;②外来进修人员、实习护士、规培护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①护士一般资料调查表。由研究

作者单位:河南省人民医院 1.重症医学科 2.护理部 3.门诊部(河南 郑州,450002)

胡玉娜,女,本科,主管护师,护士长

通信作者:郭舒婕,2591284370@qq.com

收稿:2021-10-20;修回:2021-12-28

者自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、工作年限、文化程度、技术级别、聘用方式等。②工作一家庭支持量表。由李永鑫等^[1]编制,包含工作支持与家庭支持两个部分,工作支持分为组织支持(10个条目)和领导支持(10个条目)2个维度;家庭支持包括情感支持(6个条目)和工具支持(4个条目)2个维度。问卷采用 Likert 5 级计分,1 分为“完全不符合”,5 分为“完全符合”,总分 30~150 分,得分越高表明获得的支持越高。本研究中问卷整体 Cronbach's α 系数 0.944。③护士人文关怀能力量表(Caring Ability Inventory, CAI)。由 Nkonghon^[3]编制,马芳^[4]翻译修订成中文版,中文版 CAI 的 Cronbach's α 系数为 0.86,折半信度为 0.82。包括理解(14 个条目)、勇气(13 个条目)、耐心(10 个条目)3 个维度。采用 Likert 7 级评分法,“强烈反对”计 1 分,“强烈赞同”计 7 分,反向条目反向计分。总分 37~259 分。

1.2.2 调查方法 应用问卷星制作电子问卷对 7 所医院的在岗护士进行调查,征得被调查医院护理部同意后,将问卷二维码发送至医院护理工作微信群,护士自愿参与调查。电子问卷平台开放时间为 2021 年 4 月 15~25 日,每个 IP 地址只能提交 1 次。共回收问卷 1 500 份,剔除选项全部一致及漏填问卷,其中有效问卷 1 476 份,有效回收率为 98.40%。

1.2.3 统计学方法 数据采用 SPSS25.0 软件进行统计分析。采用统计描述、Pearson 相关性分析及多元线性逐步回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护理人员一般资料 1 476 名护理人员中,女 1 449 名,男 27 名;年龄 21~58(33.37±6.69)岁;工龄 <10 年 644 名,10~年 627 名,≥20 年 205 名;中专 18 人,大专 445 人,本科 1 013 人;未婚 225 名,已婚 1 214 名,离异 37 名;护士 272 名,护师 527 名,主管护师 627 名,副主任护师及以上 50 名。聘用方式:合同制 370 名,人事代理 725 名,正式编制 381 名。排班制:6~8 h 制 916 名,12 h 制 260 名,其他 300 名。医院级别:三级医院 714 名,二级及以下医院 762 名。家庭人均月收入:<3 000 元 317 名,3 000~元 674 名,5 000~元 331 名,8 000~元 106 名,≥10 000 元 48 名。子女状况:0 个 321 名,1 个 632 名,≥2 个 523 名。科室:内科 461 名,外科 284 名,妇产科 200 名,儿科 84 名,急诊科 62 名,门诊 55 名,重症监护室 54 名,其他 276 名。

2.2 护理人员工作一家庭支持与人文关怀能力得分 见表 1。

2.3 护理人员工作一家庭支持与人文关怀能力的相关性分析 见表 2。

2.4 护理人员人文关怀能力影响因素的回归分析 以人文关怀能力总分为因变量,以护理人员的一般资料及工作一家庭支持总分为自变量,进行多元

线性回归分析($\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$)。结果显示工作家庭支持总分(原值输入)、工龄(<10 年=1,10~年=2,≥20 年=3)进入回归方程,影响效应为 20.60%。见表 3。

表 1 护理人员工作一家庭支持与人文关怀能力得分(n=1476) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
工作一家庭支持总分	107.54±25.59	3.58±0.85
领导支持	36.39±9.84	3.64±0.98
组织支持	31.89±10.71	3.19±1.07
情感支持	23.63±5.39	3.94±0.90
工具支持	15.63±3.94	3.91±0.99
人文关怀总分	192.26±27.76	5.20±0.75
理解	76.64±13.67	5.47±0.98
耐心	58.87±8.61	5.89±0.86
勇气	56.75±11.57	4.37±0.89

表 2 护理人员工作一家庭支持与人文关怀能力的相关性分析(n=1476) r

项目	领导支持	组织支持	情感支持	工具支持	工作一家庭支持总分
理解	0.424	0.465	0.401	0.431	0.509
耐心	0.335	0.307	0.340	0.335	0.381
勇气	0.130	0.208	0.127	0.147	0.186
人文关怀总分	0.367	0.411	0.356	0.378	0.446

注:均 $P<0.01$ 。

表 3 护理人员人文关怀能力影响因素的回归分析(n=1476)

项目	β	SE	β'	t	P
常数	134.422	3.221	—	41.737	0.000
工作一家庭支持	0.488	0.025	0.450	19.302	0.000
工龄	0.211	0.088	0.059	2.392	0.017

注: $R^2=0.206$,调整 $R^2=0.205$; $F=127.613$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 护士工作一家庭支持状况分析 本研究结果显示,工作家庭支持得分 107.54±25.59,条目均分为 3.58±0.85,处于中等水平,高于杨姣等^[5]的调查结果,可能与本研究中 57.66% 护士年龄在 30~39 岁有关。此年龄段在临床工作中处于中坚力量,在家庭关系、个体发展、职业规划等方面更加趋于稳定,组织与管理者积极看待护士的工作能力,获得的家庭支持及工作支持更多。组织支持维度反映了组织提供的工作福利、人性化关怀。本研究中组织支持维度评分低于其他维度,且低于母慧娟^[6]对新型冠状病毒肺炎疫情一线护士的调查结果,可能因为疫情期间医院及政府各部门为一线护士提供了充足的物资,关心其家庭、工作上面临的困难,让其充分感受到来自组织的支持。因此,医院应积极展现其对员工贡献的正面评价,主动关怀护士,增加护士福利,如对员工的奖励和晋升等都体现了组织对员工贡献的认可,可显著增强

员工的组织支持感。

3.2 护士人文关怀能力状况分析 本研究结果显示,护士的人文关怀能力得分低于国外 CAI 总分常模^[7]。可能与不同的文化背景及教育体系有关。国外对于人文关怀能力研究时间更早,制定了较为具体和完善的人文教育体系,但我国的传统护理教育模式是以临床技能和理论知识为中心^[8]。提示在对护士进行人文关怀能力培训时,可借鉴国外经验,结合我国的文化背景,发展适用于提高我国护士人文关怀能力的培训体系。本研究中护理人员人文关怀能力得分与刘雅等^[9]调查的三甲医院临床护士的人文关怀能力得分相近,高于薛朝华等^[10]调查的基层医院护士关怀能力得分,可能与基层医院护理人员接受人文关怀培训的机会相对较少有关。本研究调查结果还高于高职护生人文关怀能力得分(187.69±18.20)^[11],分析原因与医院护理工作者有长期的工作经验,面对患者所需的关怀给予了更多的情感支持,而护生尚未面对临床工作,因此得分较低。勇气维度测量护士主动关心自己与他人、处理未知情况的能力。本研究中勇气维度得分最低,可能与临床护理工作量大,并且患者病情变化瞬息万变,护士单独处理危重症患者时增加心理紧张感有关。因此,应提升护士的人际沟通能力,储备心理学知识,增强其应急能力。

3.3 护理人员工作一家庭支持与护士人文关怀能力的相关性分析 本研究结果显示,护理人员工作一家庭支持各维度与护士人文关怀能力各维度呈正相关。研究表明,人文关怀能力可以通过不断学习、锻炼来提升和完善^[12],护士的人文关怀能力可在临床工作中与患者、家属、同事沟通来增强^[10]。护士人文关怀能力与工作一家庭支持情况密切相关,且能起到相互促进的作用。工作家庭支持是护士工作中的内在动力,护士在面临巨大的工作压力时,能够得到组织、领导与家庭的理解鼓励,为护士提供正性引导,从而影响护士的内在感受,将人文关怀能力外化于行。护士与同事、家庭之间的相互理解、支持,通过外部环境的影响提高护士的人文关怀能力,加强护士临床人文关怀行为,培育具有高人文素质的复合型护士。通过社会支持、工作支持和家庭支持,帮助护士平衡工作与家庭,缓解工作家庭冲突,从而增加护士的工作投入度及主观幸福感。通过建立弹性排班机制,缓解护士工作压力,提供多形式的人文关怀培训,重视护士职业规划,通过外部环境增强护士职业价值感,从而提高护士人文关怀能力。

3.4 护士人文关怀能力的影响因素分析 本研究结果显示,工作一家庭支持、护士的工龄对护士的人文关怀能力影响效应为 20.50%。人文关怀能力是人们内化于心的一种品格,且具有感染性,这种素养的

形成与所在的家庭环境有紧密的关系。家庭支持水平的提升有益于提高医院工作人员心理健康水平^[13]。因此,通过增强护士的工作家庭支持水平有助于护士在临床工作中保持良好的心态,从而促进人文关怀能力的提升。护士的工龄是影响护士人文关怀能力的因素,护士的人文关怀能力是护理人员综合能力的重要组成部分之一。护士从事护理工作的年限越长,积累的工作经验越丰富,在临床工作中,人际沟通、团队协作等能力都得到提升,从而可间接增强人文关怀能力。

4 小结

护士人文关怀能力有较大提升空间,人文关怀能力与家庭一工作支持密切相关。管理者应立足于临床护士需求,给予护士组织支持,开展人文关怀能力培训课程,使护士人文关怀能力得到有效提升。

参考文献:

- [1] 李永鑫,赵娜.工作一家庭支持的结构与测量及其调节作用[J].心理学报,2009,41(9):863-874.
- [2] 王志娟,金婷婷,俞建娣,等.护士工作家庭冲突、家庭支持型主管行为与生存质量的关联分析[J].中华健康管理学杂志,2016,10(6):469-472.
- [3] Nkongho N O. The caring ability inventory[M]//Strickland O, Walltz C. Measurement of nursing outcomes. New York:Springer,1990:3-16.
- [4] 马芳.四川省护理本科生关爱能力调查分析和培养策略研究[D].成都:四川大学,2006.
- [5] 杨姣,陈芳,程利.护士心理资本、工作一家庭支持对离职意愿的影响:隐性缺勤的中介作用[J].中国卫生统计,2021,38(1):54-58.
- [6] 母慧娟.支援抗击新型冠状病毒肺炎疫情一线护士工作一家庭支持与工作效率相关性分析[J].中西医结合护理(中英文),2020,6(4):50-53.
- [7] Simmons P R, Cavanaugh S H. Relationships among student and graduate caring ability and professional school climate[J].J Prof Nurs,2000,16(2):76-83.
- [8] 范宇莹,孙宏玉,常广明.高等护理教育呼唤人文关怀的回归——人文关怀护理教育的国内外研究进展[J].护士进修杂志,2019,34(14):1257-1266.
- [9] 刘雅,王婧,车文芳,等.1135名临床护士人文关怀能力调查及分析[J].中国医学伦理学,2019,32(10):1323-1328.
- [10] 薛朝华,刘义兰,许娟,等.医联体基层医院护士人文关怀能力现状调查分析[J].护理学杂志,2019,34(14):43-46.
- [11] 吴倩.河南省高职护生人文关怀能力现状调查及干预研究[D].新乡:新乡医学院,2020.
- [12] 汪宇昕,胡德华,李小平.儿科护士人文关怀影响因素及对策分析[J].中国医学伦理学,2021,34(1):123-128.
- [13] 朱丹,周洁,曾新华,等.新型冠状病毒肺炎疫情期间家庭支持对医院工作人员心理的影响[J].华南国防医学杂志,2020,34(4):263-266.