

·调查分析·

## 重症监护室护士心理资本和人文执业能力及其相关性<sup>\*</sup>

杨宝义<sup>1</sup>, 汪蓉<sup>1</sup>, 李亚玲<sup>2</sup>, 马小芳<sup>1</sup>, 王佩<sup>1</sup>

(十堰市太和医院 湖北医药学院附属医院 1 重症医学科; 2 护理部, 湖北十堰, 442000)

**[摘要]** **目的** 探讨重症监护室(intensive care unit, ICU)护士心理资本与其人文执业能力的相关性。**方法** 采用自编一般资料调查表、护士人文执业能力量表和护士心理资本量表对 168 名 ICU 护士进行问卷调查。**结果** ICU 护士心理资本总分为  $(4.23 \pm 0.41)$  分, 人文执业能力总分为  $(3.68 \pm 0.65)$  分, 二者呈正相关( $r = 0.498, P < 0.01$ )。**结论** ICU 护士的心理资本与其人文执业能力均处于中等水平, 护理管理者应采取相关措施来提高 ICU 护士心理资本来增强其人文执业能力, 最终实现护理管理质量的提升。

**[关键词]** 重症监护室; 护士; 心理资本; 人文执业能力

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)06-0001-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.06.001

### Relationship between psychological capital and humanistic practice ability in ICU nurses

Yang Baoyi<sup>1</sup>, Wang Rong<sup>1</sup>, Li Yaling<sup>2</sup>, Ma Xiaofang<sup>1</sup>, Wang Pei<sup>1</sup> // Modern Clinical Nursing, -2017, 16(6): 1.

(1. Department of Intensive Care Unit; 2 Nursing Department, Shiyan Taihe Hospital, Shiyan, 442000, China)

**[Abstract]** **Objective** To investigate the correlation between the psychological capital and humanistic practice ability in ICU nurses. **Methods** In this convenience study, a total of 168 nurses from ICU were enrolled. The self-designed basic information questionnaire, psychological capital questionnaire and nurse humanistic practice ability scale were used in the study. **Results** The total score on psychological capital and the score on the humanistic practice ability were  $(4.23 \pm 0.41)$ , was  $(3.68 \pm 0.65)$ . The psychological capital was positively correlated with humanistic practice ability in ICU nurses ( $P < 0.01, r = 0.498$ ). **Conclusions** The psychological capital and humanistic practice ability of the nurses in ICU are both in the medium level. Nursing managers should take measures to improve the psychological capital of ICU nurses and create a good cultural practice environment to enhance the humanistic practice ability.

**[Key words]** intensive care unit; nurse; psychological capital; humanistic practice ability

心理资本是个体在其成长发展过程中表现出来的一种心理状态, 一般包含自我效能、希望、韧性、乐观 4 个部分<sup>[1]</sup>。积极行为心理学认为<sup>[2]</sup>, 护士的心理资本可以直接影响护士的执业能力。护士执业能力是护士在日常护理工作中所展现出来的

综合技术能力, 通常包含专业技术执业能力和人文执业能力 2 个部分<sup>[3]</sup>。传统的医学模式主要注重护士专业技术能力的培养, 在一定程度上忽视人文执业能力的培养<sup>[4]</sup>。ICU(intensive care unit, ICU)是全院急危重症患者集中接受救治的地方, 工作压力大、劳动强度高, 长期在这种环境下工作的护士往往只注重患者的救治, 在一定程度上忽略了自身的心理状况及对患者的人文执业。而护士的心理资本及人文执业能力会直接或间接影响护士对患者的护理质量, 最终影响患者的预后。本研究 2016 年 3 月至 9 月对 ICU 护士的心理资本和人文执业能力的现状进行调查并分析其相关性, 以期为提高护理管理质量提供指导, 现将方法和结果报道如下。

**[基金项目]** \* 本课题为湖北省教育厅人文社会科学研究项目, 项目编号为 17D065; 本课题为十堰市太和医院院级 2 个基金项目, 项目编号为 2016JJXM094 和 2017JJXM039。

**[收稿日期]** 2017-03-25

**[作者简介]** 杨宝义(1986-), 男, 湖北十堰人, 主管护士, 硕士, 主要从事重症医学科临床护理工作。

**[通信作者]** 李亚玲, 主任护师, 硕士, E-mail:lyl-kk@163.com。

# 1 对象与方法

## 1.1 研究对象

2016 年 3 月至 9 月采用便利抽样方法选取某市 3 所三级甲等综合医院的 168 名 ICU 护士进行问卷调查。纳入标准:①年龄≥18 岁;②已取得护士执业资格;③从事 ICU 临床护理工作≥1 年;④知情同意、自愿参与本研究。排除标准:①进修护士及在 ICU 轮转的护士;②中途退出未完成调查者。

## 1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 一般资料调查表包括研究对象的性别、年龄、文化程度、ICU 护龄、职称、婚姻状况等。

1.2.2 护士人文执业能力量表 采用颜海萍<sup>[5]</sup>编制的护士人文执业能力测评量表,该量表包含人文关怀实践能力(10 个条目)、心理调适能力(4 个条目)、人际沟通能力(6 个条目)、自我管理能力(3 个条目)以及伦理与法律实践能力(3 个条目)等 5 个维度,共 26 个条目,按照 Likert 5 级评分法,非常不符合~非常符合为 1~5 分,,得分越高,说明其护士的人文执业能力较好。各维度条目得分为该维度各条目得分之和/条目数,总分为各维度得分之和/4。该量表的 CVI 是 0.908,量表总 Cronbach's α 系数为 0.913,各维度的 Cronbach's α 系数在 0.715~0.887 之间<sup>[5]</sup>。

1.2.3 护士心理资本量表 采用由骆宏等<sup>[6]</sup>修订的中文版护士心理资本量表。该量表包括 4 个维度,共 20 个条目,分别为自我效能(6 个条目)、希望(6 个条目)、韧性(5 个条目)及乐观(3 个条目)。采用 Likert 6 级评分法,“非常不同意”~“非常同意”评 0~5 分,分数越高表示护士心理资本水平越高。各维度条目得分为各条目得分之和/条目数,总分为各维度得分之和/4。该量表总的 Cronbach's α 系数为 0.912,4 个分量表的 Cronbach's α 系数在 0.738 ~0.924 ,重测信度在 0.516 ~0.894 。

## 1.3 调查方法

由研究者本人亲自培训调查团队进行问卷调查。调查采用统一的指导语,调查前先向被调查者说明调查目的、意义、主要内容、填写方法等,取得配合后发放问卷,问卷填完后当场收回。共发放问

卷 170 份,回收有效问卷 168 份,有效回收率为 98.82%。

## 1.4 统计分析

数据采用 SPSS20.0 软件处理进行分析,数据采用均数、标准差、百分比进行统计描述,ICU 护士心理资本和人文执业能力相关性采用 Pearson 相关分析。检验水准 α=0.05。

# 2 结果

## 2.1 ICU 护士一般资料

ICU 护士一般资料见表 1。

表 1 ICU 护士一般资料 (n=168)

项目	n	百分率/%
性别	男	43
	女	125
年龄(岁)	<25	42
	25~30	76
	>30	50
文化程度	大专及以下	62
	本科及以上	106
婚姻状况	已婚	97
	未婚/离婚	71
ICU 护龄(年)	<4	43
	4~10	94
	>10	31
职称	初级护士	67
	护师	83
	主管护师	18

## 2.2 ICU 护士心理资本得分情况

ICU 护士心理资本得分情况见表 2。由表 2 可见,ICU 护士整体处于中等水平,其中自我效能维度得分最高,希望维度得分最低。

表 2 ICU 护士心理资本得分情况

(n=168;分, $\bar{x} \pm s$ )

项目	得分
自我效能	4.38±0.47
乐观	4.27±0.38
韧性	4.19±0.42
希望	4.07±0.44
总分	4.23±0.41

## 2.3 ICU 护士人文执业能力得分情况

ICU 护士人文执业能力总均分及各维度得

表 3 ICU 护士人文执业能力总分及各维度得分情况  
( $n=168$ ; 分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	最低分	最高分	实际得分	得分率/%
伦理与法律实践能力	2.2	5	3.82±0.70	76.40
心理调适能力	2	5	3.73±0.68	74.60
人际沟通能力	2	5	3.69±0.66	73.80
人文关怀实践能力	2.06	5	3.62±0.67	72.40
自我管理能力和人文执业能力总分	1.87	5	3.59±0.71	71.80
	2.28	5	3.68±0.65	

注: 得分率=实际得分/理论最高分×100%

表 4 ICU 护士人文执业能力与其心理资本相关性

( $n = 168, r$ )

项目	自我效能	乐观	韧性	希望	心理资本总分
伦理与法律实践能力	0.367*	0.189	0.197	0.221	0.192
心理调适能力	0.486*	0.682**	0.588**	0.501**	0.562**
人际沟通能力	0.472*	0.479*	0.421*	0.212	0.433*
人文关怀实践能力	0.477*	0.462*	0.458*	0.449*	0.461*
自我管理能力和人文执业能力总分	0.552**	0.502**	0.511**	0.489*	0.508**
	0.491*	0.514**	0.506**	0.479*	0.498**

注: \* 表示  $P<0.05$ , \*\* 表示  $P<0.01$

3 讨论

3.1 ICU 护士的心理资本状况

心理资本作为一种积极的心理状态,是个体在自身发展、成长过程中逐渐形成和表现出来的,被认为是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素<sup>[7]</sup>。本研究结果表明,ICU 的心理资本整体处于中度水平,与邓春艳<sup>[8]</sup>、马小芳等<sup>[9]</sup>的研究结果相一致。这可能是因为本研究中超过 70% 的研究对象不足 30 岁,且近 90% 的研究对象均为初级职称,整体工作资历较浅。且大多数 ICU 环境均相对封闭且限制家属探视,加上 ICU 工作强度高、医务人员心理压力大,长时间在这样的环境下工作容易使护理人员产生囚禁感和乏味感,导致护士情绪低落、易于疲溃<sup>[10]</sup>。此外,心理资本 4 个维度中自我效能维度得分较高,希望维度得分较低。自我效能是个人在面对新的环境和事物时所表现出来的自我信心,在一定程度上 ICU 护士对工作信心较高<sup>[11]</sup>。而入住 ICU 的患者病情危重,经常出现预后不良或是死亡事件,对年轻职工的情绪产生一定的负面影响,同时也影响着他们对事物的希望水平。因此,护理管理者应有针对性地开发 ICU 护士

的情况见表 3。由表 3 可见,ICU 护士人文执业能力整体处于中等水平,且伦理与法律实践能力维度得分最高,自我管理能力维度得分最低。

2.4 ICU 护士人文执业能力与其心理资本的相关性

ICU 护士人文执业能力与其心理资本的相关性见表 4。由表 4 可见,除伦理与法律实践能力维度外,ICU 护士人文执业能力各维度及其总分与其心理资本的各维度及总分呈正相关(均 $P<0.05$ )。

的心理资本,通过提高他们的希望和抗挫折能力来提升他们的心理资本。

3.2 ICU 护士的人文执业能力状况

随着新的护理模式的转变和优质护理服务工程的持续深入开展,护士的人文执业能力已成为提高临床护理服务内涵质量的重要保证<sup>[12]</sup>。本研究结果表明,ICU 护士人文执业能力整体处于中等水平,这可能是因为当前大环境下,护理重技能、轻人文的情况普遍存在。护理技能的提升可通过短暂的相关培训快速实现,而护士人文执业能力的“本质”——人文关怀精神的提升需要长期反复地接受人文培养与陶冶,二者的发展并不同步<sup>[13]</sup>。人文执业能力 5 个维度中,伦理与法律实践能力维度得分最高,心理调适能力、人际沟通能力以及人文关怀实践能力 3 个维度次之,自我管理维度得分最低。这可能是因为新入职护士在独立执业前,几乎所有的医院都会将相关法律伦理规范作为原则性内容进行针对性培训,且在执业过程中不定期开展相关法律伦理规范的培训,因此法律与伦理实践能力维度得分较高。人际沟通能力及人文关怀实践能力维度得分相对偏低,这与王艳红等<sup>[14]</sup>的研究结果相一致。原因是本研究对象大多比较年轻,缺乏一定的沟通技巧和关

怀能力,且ICU护理工作繁忙,年轻护士无暇针对工作中出现的沟通障碍及关怀不足等情况进行针对性学习,因此ICU护士在这两方面的能力还有待提高。自我管理维度得分较差,可能是因为ICU环境相对封闭,限订家属的探视,加上ICU护士工作强度大、心理负荷重等原因,大多数护士没有精力与时间为自己制订持续性发展计划,对自己的职业生涯缺乏有效的规划<sup>[15]</sup>。因此,护理管理者采取相关措施帮助年轻职工不断调整自身心理状态,并有针对性提供沟通技巧及人文执业技巧的培训,帮助年轻护士合理规划自身职业生涯,提升其人文执业能力。

### 3.3 ICU护士人文执业能力与其心理资本的相关性分析

本研究结果显示,除伦理与法律实践能力维度外,ICU护士人文执业能力总分与其心理资本总分呈正相关( $r=0.498$ ),提示我们ICU护士心理资本越强,其人文执业能力越好。且心理调适能力维度和自我管理能力维度与心理资本有着较强的相关关系(均 $P<0.01$ )。分析原因,可能是因为心理资本在一定程度上影响着ICU护士的工作心态,拥有积极心态的护士,有效应对工作中的挫折和困难,通过自身调节来缓解工作压力,时刻为患者提供优质高效的护理服务。因此,护理管理者应加大对ICU护士特别是年轻护士心理资本的关注力度,通过开展灵活多样的心理培训活动、优化ICU护理人力资源配置、合理排班、重视开展护理职业生涯教育课程等措施来提高ICU护士的心理资本水平<sup>[16]</sup>;并积极创造有助于形成护士人文执业的环境,改变过去过分关注护士专业技术执业能力而忽视人文执业能力的方式,通过积极提升护士的心理资本来提高其人文执业能力。

## 4 结论

本研究结果表明,ICU护士的心理资本与其人文执业能力均处于中等水平,且除伦理与法律实践能力维度外,ICU护士人文执业能力与其心理资本整体呈正相关。因此,护理管理者应采取相关措施来提高ICU护士心理资本,并通过创造良好的心理资本来增强其人文执业能力,从而提高护理管理质量。

## 参考文献:

- [1] EID J, MEARNNS K, LARSSON G. Leadership, psychological capital and safety research: conceptual issues and future research questions[J]. Safety Science, 2012, 50(1): 55-61.
- [2] 李赛蕊,郭燕.肿瘤医院护士心理资本与互利能力现状及相关性[J].解放军护理杂志, 2015, 32(12):18-24.
- [3] 王贺芳,赵遇辉,张金华,等.护士人文执业能力评价工具的信效度分析[J].中国实用护理杂志, 2014, 30(20): 24-27.
- [4] 颜海萍,崔宇婷,张禹念,等.护士人文执业能力的概念与结构要素研究[J].中国实用护理杂志, 2016, 32(15): 1133-1138.
- [5] 颜海萍. 护士人文执业能力测评工具的构建研究[D]. 广州:南方医科大学, 2016.
- [6] 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.
- [7] 陈霞,胡娟,摆婷,等.护士心理资本对职业倦怠、离职意愿的影响研究[J].护理研究, 2017, 31(8C):941-944.
- [8] 邓春艳,汪蓉,郭学珍,等.ICU护士心理资本与离职意愿的相关性研究[J].海南医学, 2016, 27(9):1530-1532.
- [9] 马小芳,杨春霞,邓春艳,等.重症监护室护士心理资本与职业倦怠的相关性研究[J].湖北医药学院学报, 2016, 35(6): 616-618.
- [10] 胡碎钗,郑晓彬,李贤连.心理资本在重症监护室护士心理授权与离职意愿间的中介效应分析[J].中国护理管理, 2015, 15(7):831-834.
- [11] 陈香芝,刘擎国,孟凡杰,等.护士职业应对自我效能与职业压力源和核心能力的相关性[J].现代临床护理, 2015, 14(4):12-15.
- [12] 田玉梅,谢日华,李兵.护理大专生专业执业和人文执业能力培养模式的初步构建[J].护理研究, 2011, 25(15B): 1403-1404.
- [13] 黄艳,芦雅琳,赵莺柳,等.我院护士职业倦怠与人文关怀能力现状及其相关性[J].现代临床护理, 2015, 14(2):6-8.
- [14] 王艳红,洪丰颖,杨叔禹,等.护士人文关怀能力和关怀行为比较研究[J].护理研究, 2016, 30(3B):984-986.
- [15] 杨春霞,方敏,汪蓉,等.自我管理模式在重症监护室护理管理中的应用[J].山西医药杂志, 2014, 43(2): 224-225.
- [16] 张美燕.护理人员心理授权与职业倦怠及离职意愿关系的研究[D].泰安:泰山医学院, 2012.

[本文编辑:李彩惠]