

·护理教育·

## 基于心理授权的培训模式对新毕业护士工作胜任力的影响

沈月, 孙璇, 万永慧

(湖北省人民医院, 湖北武汉, 430060)

**[摘要]** **目的** 探讨基于心理授权的培训模式对提高新毕业护士工作胜任力的效果。**方法** 将 2016 年本院入职的 221 名新毕业护士设为对照组, 在培训中采用理论授课和专科操作培训; 将 2017 年本院入职的 219 名新毕业护士设为观察组, 采用基于心理授权的培训模式进行干预, 两组培训时间均为 6 个月。培训前后对两组新毕业护士的心理授权水平和胜任力进行测评和比较。**结果** 培训后, 观察组新毕业护士心理授权总分与工作胜任力总分均高于对照组, 两组比较, 差异均有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。**结论** 基于心理授权的培训模式能有效提高新毕业护士的心理授权水平, 最终达到提升新毕业护士胜任力, 对新毕业护士完成角色转变起到促进作用。

**[关键词]** 新毕业, 护士; 心理授权; 护士胜任力

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2018)07-0057-05 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2018.07.012

### Influence of training based on psychological empowerment on job competency of newly graduated nurses

Shen Yue, Sun Xuan, Wan Yonghui//Modern Clinical Nursing, -2018, 17(7):57.

(Hubei General Hospital, Wuhan, 430060, China)

**[Abstract]** **Objective** To explore the effect of training based on psychological empowerment on job competency of newly graduated nurses. **Methods** About 231 nurses who graduated in 2016 were assigned as a control group, where theoretical training and specialist operation training were adopted for 6 months. About 219 nurses who graduated in 2017 were set as the observation group, where training based on mental authorization was used for six months. Before and after training, the psychological empowerment level and competency of the two groups were evaluated and compared. **Result** After training, the total scores on mental empowerment and work competencies of the observation group were significantly higher than those in the control group ( $P < 0.05$ ). **Conclusion** The standardized training program for newly graduated nurses based on psychological authorization can effectively increase their level of psychological empowerment, and improve their job competency and promote the role of new graduate nurses in completing their roles.

**[Key words]** newly, graduate nurse; psychological empowerment; job competency

护理胜任力是个体为了正确地和有效地完成护理任务, 所具有的一系列知识、技能、能力和行为等<sup>[1]</sup>。新毕业护士是指毕业后工作 1 年以内的护士, 作为临床护理的新生力量, 需要在短时间内掌握常规护理操作技术, 熟悉临床护理知识, 完成从护生到护士的转变, 这不仅要求他们增加专业知识储备、提高操作技术水平, 更重要的是提升自我效能感, 提高其护士胜任力。目前, 国内对新毕业护士的角色转变的研究和实践停留在表面层次的培训上<sup>[2]</sup>, 而缺乏对其在角色转变过程中的真实体

验的探讨。心理授权是一种个体体验到的心理状态和认知的综合体, 这个综合体是 4 种认知的格式塔, 包括工作意义、自我效能、自主性和工作影响, 反映个体对自己工作感知的倾向<sup>[3]</sup>。目前, 心理授权应用于护士工作态度和行为<sup>[4]</sup>、护士工作满意度<sup>[5]</sup>等的研究中, 并取得较好的效果, 但心理授权应用于新毕业护士培训中较少。本研究将基于心理授权的培训模式应用于新毕业护士培训中, 经过实践, 取得较好的效果, 现报道如下。

### 1 对象与方法

#### 1.1 研究对象

采用方便抽样方法, 选取 2016 年本院新入职

**[收稿日期]** 2018-03-18

**[作者简介]** 沈月 (1991-), 女, 四川遂宁人, 护师, 硕士, 主要从事的护理教育、肿瘤护理工作。

的 221 名护士作为对照组,男 13 名,女 208 名,年龄 21~27 岁,平均( $22.28 \pm 1.17$ )岁;大专 52 名,本科 162 名,硕士 7 名;选取 2017 年本院新入职的 219 名护士作为观察组,男 8 名,女 211 名,年龄 20~27 岁,平均( $23.00 \pm 1.41$ )岁;大专 44 名,本科 163 名,硕士 12 名。两组新毕业护士一般资料比较,差异均无统计学意义( $P > 0.05$ ),具有可比性。

## 1.2 方法

1.2.1 对照组 新毕业护士在入职后,实施常规规范化培训,包括脱产培训和继续教育培训。入职后,由护理部统一安排进行 1 个月的脱产培训,培训形式为课堂理论授课,授课内容包括新毕业护士心理适应、护理伦理与法律问题、护理安全问题、护理文件规范书写、危重症患者的识别与抢救、护患关系与医护关系的沟通、医院感染与防护等。继续教育培训由各相应科室负责完成,包括专科理论知识授课、专科操作培训,培训时间为 5 个月。专科理论知识授课时间为每周一下午,时间 1h,内容为内科、外科、妇产儿科、急危重症手术室、门诊内镜供应室 5 部分的专科护理常规。专科操作培训在每次理论知识结束后进行,共 5 个月,每次培训时间 0.5h,前 2 个月内容为基础操作,包括静脉输液、静脉输血、氧气吸入等;后 3 个月的培训内容为专科操作,如内科部分包括化疗药物的配置与外溢处理、PICC 维护技术等,外科部分包括胃肠减压术、造口护理等。

1.2.2 观察组 实施基于心理授权模式对新毕业护士进行干预,培训时间共 6 个月。将 219 名新毕业护士按照入职报到的先后次序,根据随机数字表法分为 10 个小组,每组 20~22 名,除理论授课外,情景剧、研讨会、操作培训和心理剧的培训均以小组为单位进行,每小组配备 1 名指导教师,要求组内成员在培训结束后进行心得分享。培训方式分为脱产培训和继续教育培训,脱产培训 1 个月,继续教育培训 5 个月,其详细内容见表 1。

## 1.3 效果评价

1.3.1 心理授权水平 本研究采用由杨红等<sup>[6]</sup>修订的心理授权量表对新毕业护士进行测评。该量表包含工作意义(3 个条目)、自我效能(3 个条目)、自主性(3 个条目)、工作影响(3 个条目)4 个

维度 12 个条目。条目采用 Likert5 级计分,分别赋予 1~5 分,总分 12~60 分,得分越高表示心理授权水平越高。总量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.85。本研究量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.751。

1.3.2 护士胜任力水平 采用代郑重<sup>[7]</sup>研制的临床护士胜任力自评量表对新毕业护士胜任力水平进行测评。该量表包含知识(3 个条目)、专业技能(3 个条目)、社会能力(15 个条目)、个人特质(4 个条目)、动机(3 个条目)5 个维度 28 个条目。条目采用 1~10 个等级评分,对应 1~10 分。总分 28~280 分,得分越高表示胜任力水平越高。量表 Cronbach's  $\alpha$  系数 0.85。本研究量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.762。

## 1.4 资料收集方法

培训前及在最后一次培训结束后,研究者向调查对象说明研究目的,并取得其同意后,进行匿名调查,答完问卷后对问卷进行核查、编码。本研究中,观察组共发放问卷 237 份,回收有效问卷 219 份,有效回收率为 92.40%;对照组共发放问卷 245 份,回收有效问卷 221 份,有效回收率为 90.20%。

## 1.5 统计学方法

数据采用 SPSS21.0 进行统计学分析。计量资料采用( $\bar{x} \pm s$ )描述,组间比较采用独立样本  $t$  检验;计数资料采用频数描述,组间比较采用  $\chi^2$  检验。以  $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 培训前后两组新毕业护士心理授权水平比较

培训前后两组新毕业护士心理授权总分及各维度得分比较见表 2。从表 2 可见,培训后观察组在工作意义、自主性、自我效能感得分以及总分比较,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ );两组新毕业护士影响力维度得分比较,差异无统计学意义( $P > 0.05$ )。

### 2.2 培训前后两组新毕业护士胜任力水平比较

培训前后两组新毕业护士护士胜任力量表总分及各维度得分比较见表 3。从表 3 可见,培训后观察组在知识、专业技能、个人特质、动机得分以及总分比较,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ );两组社会能力维度得分比较,差异无统计学意义( $P > 0.05$ )。

表 1 基于心理授权的新毕业护士规范化培训形式和内容

培训形式	时间	培训内容	培训目标	涉及心理授权维度
以角色模拟为主的情景剧表演	3~4h/次	1.患者跌倒坠床预防及处理 2.危重症患者病情观察与抢救 3.输血输液反应应急处理 4.患者管道滑脱应急处理	1.掌握各类紧急情况的处理方法; 2.掌握对患者病情的动态评估及相应处理措施。	工作意义、自主性
理论授课	1~2h/次	1.患者安全目标与危重症患者的风险评估及观察 2.情绪管理在护患关系与医护关系中的应用 3.护理中的人文关怀	1.了解护理工作的意义与重要性; 2.掌握患者病情观察要点; 3.学会如何与患者、同事相处。	工作意义、影响力
以案例为中心的实操培训	2~4h/次	1.CPR*、简易呼吸器的使用 2.除颤技术 3.密闭式静脉留置针技术 4.氧气吸入、吸痰技术	1.掌握心脏骤停和呼吸骤停的判断方法; 2.掌握急救处理方式; 3.掌握静脉留置针、氧气吸入、吸痰等操作。	自我效能感、自主性
以问题为导向的主题研讨会	1~2h/次	1.护士的职业规划 2.护理工作中的伦理问题 3.护士的角色心理与角色适应	1.了解职业规划的重要性,规划自己职业生涯; 2.了解护理常见伦理问题,掌握如何保护自己和患者的隐私、安全; 3.认识到心理健康的重要性; 4.学会应对心理健康问题。	工作意义、自我效能感
理论授课	0.5~1h/次	1.护理文件书写与危急值处理 2.医院感染与职业防护	1.掌握护理文件书写规范; 2.掌握临床危机值的处理方法及流程; 3.掌握院感相关知识,掌握无菌原则,加强无菌观念。	自我效能感、工作意义
以情景模拟为主的心理剧表演	0.5~1h/次	1.护理工作中的沟通技巧 2.护士的心理健康	1.了解护士常见心理问题,学会心理调适; 2.掌握高效沟通的能力与技巧。	工作意义、影响力
以案例为中心的实操培训	1~1.5h/次	按专科性质不同分为内科、外科、妇产儿科、肿瘤科、急危重症科、精神心理老年科、特殊科室 7 大类,由大科临床教学组长负责操作培训	掌握专科基本护理操作	工作意义、自我效能感

注:\* 为心肺复苏(cardiopulmonary resuscitation,CPR)

3 讨论

3.1 新毕业护士胜任力水平现状

护理岗位胜任能力指的是护士对各类护理技能、专业成长、价值观、终生学习、评判思维及信息的运用能力<sup>[1]</sup>。从学生走向护理工作岗位的新毕业护士,其面临着环境的改变和自身角色的转变,尽快适应工作环境和增加专业知识储备、提高操作

技术水平,是她们顺利进入工作角色的关键问题。本结果显示,两组新毕业护士培训前护士胜任力量表总分(112.18±29.18)分、(110.54±33.94)分,处于中等偏下水平。结果提示,应提高新毕业护士胜任力水平,以确保其尽快适应工作环境。目前,传统知识本位教育主要将书本中已成体系的学科知识作为教育的主要目的,存在“重理论、轻实践”的弊端,导致护生虽理论知识丰富,但缺乏足够的临

表 2 培训前后两组新毕业护士心理授权量表总分及各维度得分比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

时间	组别	<i>n</i>	总分	工作意义	自主性	自我效能感	影响力
培训前	观察组	219	23.13±6.37	6.75±1.90	5.91±2.19	5.96±1.83	4.88±1.38
	对照组	221	22.88±7.39	6.45±2.15	5.83±2.37	6.01±2.16	4.57±1.83
	<i>t</i>		1.346	1.280	1.171	-1.393	1.414
	<i>P</i>		0.380	0.061	0.034	0.397	0.107
培训后	观察组	219	46.88±5.96	13.03±1.59	12.15±1.85	12.06±2.16	9.77±2.39
	对照组	221	45.69±7.56	12.93±2.09	11.53±2.58	11.98±1.82	9.21±2.83
	<i>t</i>		9.440	12.187	24.810	6.366	2.631
	<i>P</i>		0.002	0.001	< 0.001	0.012	0.106

表 3 培训前后两组新毕业护士护士胜任力量表总分及各维度得分比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

时间	组别	<i>n</i>	总分	知识	专业技能	社会能力	个人特质	动机
培训前	观察组	219	112.18±29.18	12.19±3.85	12.28±4.35	59.72±17.84	16.26±5.24	11.77±2.14
	对照组	221	110.54±33.94	11.63±3.84	11.57±4.74	60.36±21.40	16.59±5.96	12.15±3.17
	<i>t</i>		1.353	0.995	1.187	-1.439	-1.294	-1.560
	<i>P</i>		0.293	0.064	0.051	0.367	0.269	0.198
培训后	观察组	219	232.04±24.91	26.36±4.23	23.17±3.64	121.24±16.92	36.45±4.39	24.92±4.61
	对照组	221	225.14±30.56	21.81±4.96	23.07±4.75	121.30±19.27	34.31±5.16	24.37±3.84
	<i>t</i>		10.685	8.862	3.998	-3.829	5.406	4.892
	<i>P</i>		0.001	0.003	0.046	0.051	0.021	0.027

床应用能力,使护生毕业后不能很好地胜任临床工作。相关结果显示<sup>[8-10]</sup>,由于工作(学习)环境、社会角色发生变化,专业知识缺乏和适应能力差,导致新护士产生敏感和焦虑情绪,而这些均是影响新毕业护士工作胜任力的因素。

3.2 基于心理授权培训模式在提高新毕业护士心理授权水平的同时提升其工作胜任力水平

由于新毕业护士胜任力水平欠缺,因此入职后必须接受规范的护理专业化培训<sup>[11]</sup>,以便拥有相应的专科知识储备与临床应变能力。目前,相关学者<sup>[12-13]</sup>倾向于对新毕业护士在角色转变过程中的真实体验的探究和试图寻找一种最佳的培训项目来完成新护士的角色转变,而国内对此方面的研究还停留在表面层次上。THOMAST等<sup>[14]</sup>认为,心理授权是自我对内心感受的感知,强调了认知过程和环境背景等因素对心理授权的影响作用。CONGER等<sup>[15]</sup>认为,授权是提高员工自我效能感的过程,使员工感到自己可以胜任工作。相关研究表明<sup>[16-17]</sup>,具备良好的心理授权能力,可提高工作的胜任力和自主性。本结果显示,干预前两组新毕

业护士心理授权处于较低的水平,表明新毕业护士的心理授权水平有待进一步提高。本研究在新毕业护士培训中,结合心理授权相关内容,通过角色模拟为主的情景剧表演,将培训内容和新毕业护士工作目标紧密结合,在提高新毕业护士自我效能感的同时,让其感受到工作的意义;根据专科护理特色,以案例教学方式,使每位新毕业护士感受到工作的挑战性,产生更高的工作成就感,在培训中,除了进行角色扮演和案例教学外,还进行理论授课,理论和实践的结合,进一步拓展了新毕业护士的知识面,提升其自我效能,加快对临床护理工作的适应能力,从而提高其心理授权水平。本结果显示,观察组新毕业护士心理授权水平及工作胜任力水平均优于对照组( $P<0.05$ )。分析原因如下,针对新毕业护士紧急事件处理经验的缺乏、护理基础知识和操作不完全熟悉等方面,采用情景剧表演的方式,对新毕业护士在紧急事件处理能力进行培训,加强其对护理工作流程的熟悉度,提升工作自主性和整体素质;运用以案例为中心进行操作培训,能促进新毕业护士在案例中进行自主



学习和临床推理,掌握临床决策制订的方向,在掌握基本操作技术的同时,对护理工作产生认同感;将心理剧表演运用在提高新毕业护士沟通能力和心理健康水平上,由每组指导教师在前期准备中做好剧本、道具等协助工作,充分调动全组人员参与心理剧的演出;操作培训以大科为基础,分为7类,相比于各临床科室的操作培训,更为全面整体,从而提高新毕业护士整体护理操作水平。本结果进一步表明,采用基于心理授权的培训在提高新毕业护士心理授权水平的同时,最终可达到提高新毕业护士工作胜任力水平的目的。

### 3.3 本研究的局限与改进

THOMAS<sup>[14]</sup>认为,影响力是指个体在工作任务环境中,能达到预期效果的可能性。社会能力是指护士能有效且恰当应对各类社会情景的能力,包括语言、人际关系等方面<sup>[2]</sup>。影响力及社会能力都具有相对稳定性,本结果显示,两组新毕业护士心理授权的影响力及胜任力中的社会能力得分比较,差异均无统计学意义( $P>0.05$ ),原因可能与研究干预时间为6个月,而人的影响力及胜任力中的社会能力是需要一个长期学习和努力的结果,今后将加强此项的长期效果的观察。本研究采用情景剧、主题研讨会、心理剧的培训方式取得良好效果,但未形成规范的流程与评价指标,指导教师的师资未进行规范考核,仅为教学经验丰富的临床带教老师,下一步研究将针对培训方案中的各种培训形式制订评价体系,以便达到更好的培训效果。

## 4 结论

综上所述,基于心理授权培训模式能有效提高新毕业护士的心理授权水平,最终达到提升新毕业护士胜任力目的,对新毕业护士完成角色转变起到促进作用。在下一步研究中,将加强新毕业护士的工作影响力、社会能力等方面的探讨,强化培训力度,并进行培训方式的评价体系构建的相关研究。

### 参考文献:

[1] 陈燕华,唐瑞,王英.我国护理核心能力与核心胜任力

的概念、内涵指标及框架评价分析[J].护理研究,2011,25(5A):1214-1216.

- [2] 张含凤,李秋洁,吕冬梅.新毕业护士角色转变的研究进展[J].中华护理杂志,2011,46(11):1142-1145.
- [3] DENISEST C T, FRANCES G, LINDA B, et al. Empowerment interventions, knowledge translation and exchange: perspective of home care professionals, clients and caregivers[J]. BMC Health Serv Res, 2008(8):177-178.
- [4] 郭青,史文长.心理授权对护士工作态度和行为影响的研究进展[J].护理学报,2011,18(7A):1-3.
- [5] 李为华,吴美福.心理授权在护理管理中的应用进展[J].护理研究,2011,25(1):11-12.
- [6] 杨红,彭文涛,孙宁.中文版心理授权量表的修订[J].中华现代护理杂志,2014,20(4):387-390.
- [7] 代郑重.综合医院临床护士胜任力研究[D].吉林:吉林大学,2014.
- [8] 赵青华,张彩霞,关锐,等.基于岗位胜任力的新护士培训需求调查分析[J].中国医药科学,2014,4(20):117-119.
- [9] 牟旭红.基于岗位胜任力的新护士培训需求的调查分析[D].杭州:浙江大学,2011.
- [10] 陈艺,邓蓉,谢红珍,等.基于岗位胜任能力的新入职护士岗前培训效果评价[J].解放军护理杂志,2015,32(14):64-66.
- [11] 孟凡影,王茜.新入职护士情绪和压力状态及需求分析[J].广东医学,2017,38(1):213-214.
- [12] HAYMAN-WHITE K, HAPPELL B, CHARLESTON R, et al. Transition to mental health nursing through specialist graduate nurse programs in mental health: a review of the literature [J]. Issues Ment Health Nurs, 2007, 28(2):185-200.
- [13] SEWELL E A. Journaling as a mechanism to facilitate graduate nurses' role transition [J]. J Nurses Staff Dev, 2008, 24(2):49-52.
- [14] THOMAS K W, VELTHOUSE B A. Cognitive elements of empowerment—an interpretive model of intrinsic task motivation [J]. Academy of Management Review, 1990, 15(4):666-681.
- [15] CONGER J A, KANUNGO R N. The empowerment process: Integrating theory and practice [J]. Academy of Management Review, 1988, 13(3):81-85.
- [16] 张华,孙春玲,安珣,等.授权氛围、心理授权与知识员工主动性的关系研究[J].预测,2014,33(3):69-74.
- [17] 苏元英.心理授权在护理人员管理中的应用探讨[J].护理研究,2015,29(12):1475-1476.

[本文编辑:郑志惠]