

【调查研究】

规范化培训护士的人文执业能力现状及影响因素分析

李玉峰^a, 李云^a, 孙秀杰^b

(青岛市市立医院 a.骨关节与运动医学科; b.护理部, 山东 青岛 266071)

【摘要】目的 探讨青岛市规范化培训护士的人文执业能力现状及其影响因素。**方法** 采用方便抽样法选取 337 名规范化培训护士作为研究对象, 采用一般资料调查表、护士人文执业能力量表和组织社会化情况问卷进行调查。**结果** 护士人文执业能力得分(112.81±14.33)分, 组织社会化得分(122.57±14.97)分。人文执业能力各维度与组织社会化各维度呈正相关($P<0.05$), 多元线性回归分析结果显示, 同事关心程度、工作年限、组织社会化是规培期护士人文执业能力的影响因素($P<0.05$)。**结论** 组织社会化是影响规范化培训护士人文执业能力的重要因素, 护理管理者可通过针对性的措施提高规范化培训护士角色适应水平, 从而提高其人文执业能力。

【关键词】 人文执业能力; 组织社会化; 规范化培训护士

【中图分类号】 R47 **【文献标识码】** B **【DOI】** 10.16460/j.issn1008-9969.2020.17.035

护士人文执业能力是指护理人员在临床护理工作中表现出来的人文知识运用的能力和技巧, 是人文理念、知识、技能的外在体现, 主要包括人文关怀实践能力、人际沟通能力、自我管理能力和伦理与法律实践能力和心理调适能力^[1]。组织社会化是指个体从外部人转化为内部人的角色适应过程, 即新员工将组织的角色期待予以内化, 通过调节自己的价值观和行为, 快速适应组织的过程^[2]。相关研究表明, 新毕业护生在开始的临床实践中得到越多的重视与支持, 则工作积极性越高, 角色转型期角色适应越好^[3-4]。尽管现代医学中人文关怀的重要性已为世界所公认^[5], 但目前国内针对规培期护士人文执业能力的研究欠缺。因此, 本研究旨在探讨规培期护士人文执业能力现状, 并分析其与组织社会化的相关性, 为护理管理者和护理教育者寻求促进规培期护士角色适应、提高其人文执业能力的策略提供思路。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采取便利抽样法, 于 2019 年 11—12 月选取山东省青岛市 2 所三级甲等医院 337 名规范化培训期护士作为研究对象。纳入标准: 于 2018 年及 2019 年进入临床参加规范化培训的护士; 持有护士执业资格证书; 所有研究对象均知情同意, 自愿参与本研究。排除标准: 调查期间未在岗的护士, 包括产假、病假、外出学习者。

1.2 调查工具

1.2.1 一般人口学资料调查表 由研究者根据研究

目的及内容自行设计, 包括年龄、性别、民族、文化程度、工作年限、职称、所在科室、是否为独生子女、婚姻状况、是否接受过人文培训等。

1.2.2 护士人文执业能力量表 由颜海洋研制^[6], 包含人文关怀实践能力、人际沟通能力、自我管理能力和伦理与法律实践能力和心理调适能力 5 个维度, 共 26 个条目。量表采用 Likert 5 级评分法, 从非常不符合~非常符合分别计为 1~5 分, 总分 26~130 分, 得分越高代表护士人文执业能力越好。本研究中该量表 Cronbach α 系数为 0.974, 各维度 Cronbach α 系数为 0.715~0.940。由于量表各维度的条目不同, 最终采用标准化得分率对量表的总体得分和各维度得分进行转换, 标准化得分率(%)=总体得分(或各维度得分)/量表满分(或各维度满分)×100%。

1.2.3 组织社会化情况调查问卷 该问卷由 Jones 研制^[7], 由国内学者杨莉莉汉化^[8], 分为 3 大因素, 6 个维度: 情景因素(集体维度、正式维度), 内容因素(连续维度、固定维度)和社会因素(伴随维度、赋予维度), 共 30 个条目。该问卷采用 Likert 5 级评分法, 从完全不是~完全是, 每个条目分别计 1~5 分, 其中 10 个反向计分题, 总得分范围为 30~150 分。该问卷从员工的角度测量其组织社会化程度, 即角色适应程度。分数越高表示角色适应越好。本研究中该量表的 Cronbach α 系数为 0.949。

1.3 调查方法 本研究采用问卷调查法, 由研究者利用问卷星平台制作网络问卷并生成微信链接(<https://www.wjx.cn/jq/60457291.aspx>), 研究者在调查前取得医院护理部和各科室护士长的同意与配合, 在其协助下推广问卷。问卷指导语有详细的填写说明, 解释了本研究的目的、意义以及调查人群, 并限定每个 IP 地址、每台设备只允许填写 1 次问卷。

【收稿日期】 2020-03-06

【作者简介】 李玉峰(1991-), 女, 山东潍坊人, 硕士, 护师。

【通信作者】 孙秀杰(1972-), 女, 山东莱州人, 硕士, 副主任护师, 护理部主任。E-mail: xjsun5818@qq.com

研究者通过问卷星后台进行问卷下载,本研究共回收问卷 356 份,剔除填写不符合逻辑问卷,共回收有效问卷 337 份,有效率 94.7%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS 21.0 进行统计分析。计量资料采用 $\bar{X} \pm S$ 描述,计数资料采用频数和百分比表示;采用 Pearson 相关分析进行变量间的相关性分析,采用独立样本 t 检验、单因素方差分析进行组间差异性分析;采用多元线性回归分析规培期护士人文执业能力的影响因素,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 规范化培训护士人文执业能力和组织社会化得分 规范化培训护士人文执业能力得分为 (112.81 ± 14.33) 分,各个维度条目均分由高到低,依次为伦理与法律实践能力、人文关怀实践能力、人际沟通能力、心理调适能力、自我管理能力和组织社会化的得分为 (122.57 ± 14.97) 分,6 个维度中,条目均分最高的是连续维度,其次为伴随维度,得分最低的是正式维度。见表 1。

表 1 规范化培训护士人文执业能力和组织社会化得分($n=337$)

项目	条目数	得分范围	得分($\bar{X} \pm S$)	条目均分($\bar{X} \pm S$)	得分率(%)
人文执业能力总分	26	77~130	112.81±14.33	4.34±0.55	86.77
伦理与法律实践能力	3	9~15	13.18±1.83	4.39±0.61	87.86
人文关怀实践能力	10	30~50	43.83±5.44	4.38±0.54	87.66
人际沟通能力	6	17~30	26.11±3.49	4.35±0.58	87.03
心理调适能力	4	10~20	17.38±2.39	4.34±0.59	86.90
自我管理能力和	3	7~15	12.31±2.03	4.10±0.68	82.07
组织社会化总分	30	79~150	122.57±14.97	4.07±0.50	81.71
连续维度	5	11~25	21.29±2.89	4.24±0.58	85.16
伴随维度	5	15~25	21.27±2.58	4.24±0.52	85.08
集体维度	5	13~25	21.25±2.72	4.24±0.55	85.00
固定维度	5	13~25	20.68±2.81	4.11±0.57	82.72
赋予维度	5	12~25	20.54±2.90	4.09±0.58	82.16
正式维度	5	10~25	17.53±3.44	3.49±0.68	70.12

2.2 不同特征规范化培训护士人文执业能力得分比较 单因素分析结果显示,工作年限、是否独生子女、是否接受过人文培训、接受人文培训的次数、家

人关心程度、同事关心程度,其人文执业能力得分不同,差异具有统计学意义($P < 0.05$)。见表 2。

表 2 不同特征规范化培训护士人文执业能力得分比较($n=337, \bar{X} \pm S, 分$)

项目	人数 (%)	人文执业能力得分	统计量	P	项目	人数 (%)	人文执业能力得分	统计量	P
性别			$t=1.739$	0.083	婚姻状况			$t=0.281$	0.779
男	8(2.4)	104.12±12.91			未婚	309(91.7)	112.74±14.15		
女	329(97.6)	113.02±14.31			已婚	28(8.3)	113.54±16.43		
年龄(岁)			$t=1.066$	0.287	是否独生子女			$t=2.017$	0.044
≤25	271(80.4)	113.22±14.23			是	88(26.1)	110.17±14.85		
>25	66(19.6)	111.12±14.74			否	249(73.9)	113.74±14.05		
文化程度			$F=2.629$	0.074	是否接受过人文培训			$t=3.027$	0.003
大专	12(3.6)	116.00±16.00			是	254(75.4)	114.14±13.78		
本科	286(84.8)	113.31±14.15			否	83(24.6)	108.72±15.26		
硕士	39(11.6)	108.07±14.51			接受人文培训(次/年)			$F=3.316$	0.020
职称			$t=0.176$	0.861	无	83(24.6)	108.72±15.26		
护士	261(77.4)	112.88±14.49			1	92(27.3)	113.26±13.38		
护师	76(22.6)	112.55±13.86			2~3	49(14.6)	113.77±13.12		
工作年限(年)			$t=2.978$	0.003	>3	113(33.5)	115.02±14.44		
<1	212(62.9)	111.04±14.73			家人对您的关心程度			$F=17.318$	<0.001
1~2	125(37.1)	115.80±13.15			非常多	238(70.6)	115.89±13.92		
所在科室			$F=2.032$	0.061	比较多	84(24.9)	105.51±11.83		
妇产科	17(5.0)	118.47±12.12			一般	15(4.5)	104.67±16.32		
急诊	17(5.0)	115.94±11.33			同事对您的关心程度			$F=19.041$	<0.001
内科	112(33.3)	114.62±13.74			非常多	148(43.9)	119.72±12.19		
外科	145(43.0)	111.71±14.87			比较多	130(38.6)	108.16±12.16		
ICU	31(9.2)	110.29±13.59			一般	52(15.4)	105.83±15.89		
儿科	10(3.0)	107.00±18.00			比较少	5(1.5)	104.60±18.36		
门诊	5(1.5)	101.20±14.63			非常少	2(0.6)	105.00±31.11		

2.3 规范化培训护士人文执业能力与组织社会化相关性

规范化培训护士人文执业能力各维度得分

及总分与组织社会化各维度得分及总分均呈正相关($P<0.01$),见表 3。

表 3 规范化培训护士人文执业能力与组织社会化间的相关分析($n=337, r$)

项目	人文执业能力总分	人文关怀实践能力	人际沟通能力	自我管理能力	伦理与法律实践能力	心理调适能力
组织社会化总分	0.638	0.596	0.578	0.612	0.613	0.620
集体维度	0.658	0.617	0.602	0.625	0.617	0.612
正式维度	0.240	0.204	0.217	0.238	0.310	0.285
连续维度	0.638	0.604	0.579	0.608	0.627	0.611
固定维度	0.583	0.552	0.535	0.554	0.597	0.565
伴随维度	0.643	0.611	0.571	0.613	0.611	0.595
赋予维度	0.613	0.570	0.559	0.599	0.575	0.562

注:均 $P<0.01$

2.4 规范化培训护士人文执业能力影响因素的多元因素分析 以护士人文执业能力得分为因变量,将单因素分析有统计学意义的变量和组织社会化得分为自变量进行多元线性回归分析。变量进入方程的水准为 $\alpha=0.05$,剔除自变量水准为 $\alpha=0.10$ 。组织社

会化评分以原始数据输入,自变量赋值方法见表 4。同事关心程度(比较多 & 非常多)、工作年限、组织社会化为规范化培训护士人文执业能力的影响因素,解释人文执业能力总变异的 44.5%,回归分析结果见表 5。

表 4 自变量赋值

自变量	赋值
工作年限	<1 年=0; 1~2 年=1
是否独生子女	是=0; 否=1
是否接受过人文培训	是=0; 否=1
接受人文培训的次数	无($Z_1=0, Z_2=0, Z_3=0$); 1 次/年($Z_1=1, Z_2=0, Z_3=0$); 2~3 次/年($Z_1=0, Z_2=1, Z_3=0$); >3 次/年($Z_1=0, Z_2=0, Z_3=1$)
家人关心程度	非常多($Z_1=0, Z_2=0$); 比较多($Z_1=1, Z_2=0$); 一般($Z_1=0, Z_2=1$)
同事关心程度	非常多($Z_1=0, Z_2=0, Z_3=0, Z_4=0$); 比较多($Z_1=1, Z_2=0, Z_3=0, Z_4=0$); 一般($Z_1=0, Z_2=1, Z_3=0, Z_4=0$); 比较少($Z_1=0, Z_2=0, Z_3=1, Z_4=0$); 非常少($Z_1=0, Z_2=0, Z_3=0, Z_4=1$)
组织社会化评分	原值输入

表 5 规范化培训护士人文执业能力影响因素多元线性回归分析结果($n=337$)

项目	B	SE	β	t	P
常数项	45.716	6.096	-	7.500	<0.001
工作年限	4.510	1.236	0.152	3.649	<0.001
同事关心程度(以非常多为参照)					
比较多	-3.094	1.594	-0.105	-1.941	0.048
组织社会化	0.548	0.047	0.576	11.758	<0.001

注: $R^2=0.465$, 调整 $R^2=0.445$, $F=23.449$, $P<0.001$

3 讨论

3.1 规范化培训护士组织社会化和人文执业能力处于中等偏上水平 本研究结果显示,规范化培训护士组织社会化总得分处于中等偏上水平,高于蔡婷婷等^[9]研究结果。可能与研究对象不同有关,蔡婷婷研究的是刚入职 1 年内的新护士,本研究调查的是入职 1~2 年的规范化培训护士,针对规培期护士的组织社会化过程中存在的问题及时进行强调或补充,有利于使规培期护士形成角色认同及融入到护理团队中。规范化培训护士人文执业能力得分为处

于中上水平,略高于张蜜等^[10]的研究结果,可能与近年来优质护理、整体护理等理念的提出有关,随着优质护理服务的开展,本研究调查的三级甲等医院越来越注重对规培期护士人文执业能力的培养。由表 1 可知,规培期护士的伦理与法律实践能力得分最高,可能是因为在护士规培期间,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、自我管理能力方面得分较低,可能与本次调查对象为规培期护士有关,一方面该时期护士沟通能力、观察能力、思维能力及信息获得能力相对较低,缺乏一定的工作经验;另一方面临床工作较繁杂,每天需花大量时间完成理论及技术性操作,导致与患者交流和沟通时间不足;且大多数规培期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,从而导致自我管理能力方面得分较低。因此,为提高规培期护士人文执业能力,提升护理服务质量,建议护理管理者及临床护理

教育者应给予规培期护士人文执业方面更加针对性指导,注重其与患者及家属沟通与交流能力的培训和实践,做好自我管理规划,使护士将“以患者为中心”的人性化护理服务作为职业价值取向。

3.2 规范化培训护士人文执业能力的影响因素

3.2.1 同事的关心程度 同事的关心程度是由组织中其他员工以减轻新入职人员的焦虑、恐惧或怀疑为目的而提供的情感上、道德上或技术上的支持^[1]。本研究结果显示,同事关心程度越高,则规培期护士人文执业能力越高。参与研究者自述得到同事关心越多,医护关系越融洽,越有助于自己形成积极向上、关心他人的人文素养,能够更好地理解关心的内涵和实质。护理管理者需要重视医院人文环境的营造和对规培期护士支持系统的建设,形成尊重、关心规培期护士的科室人文氛围,使护士切实感受到组织的关心和帮助,改善护士角色认知,促进角色适应,内化关爱理念,以提高护士关爱能力,将人文关怀传递给患者,从而不断提高规培期护士人文执业能力。

3.2.2 工作年限 在本次调查中,工作年限是规培期护士人文执业能力的影响因素之一,随着工作年限的增加,其人文执业能力得分也越高,可能与规培期护士尚缺乏人文执业相关知识及解决实际问题的能力有关,当工作年限增加时,其人生阅历和工作经验也随之增加,心智会越成熟,对于护患沟通和人文关怀的技巧掌握得也更加娴熟。护士的人文执业能力也并非与生俱来的,需要在后天的工作生活环境中不断加强培养^[2]。这提示规培期护士要加强人文执业的自我教育和自我修养。在工作中自觉锻炼、自我塑造,不断提升人文执业能力。

3.2.3 组织社会化 本研究结果表明,组织社会化是规范化培训护士人文执业能力的正向预测因子,即组织社会化程度越高,其人文执业能力越高。究其原因,组织社会化是个体学习的过程,规范化培训期护士在组织社会化过程中,个体和组织及其成员相互影响,使其角色过渡以适应陌生的环境及工作内容。医院对于规培期护士应加强人文执业理念的渗透以及能力的培养,同时应积极组织人文关怀系列活动,如开展叙事疗法等活动,帮助新入职护士缓解工作压力。目前规培期护士作为护理团队中的新生

力量,主要参与临床一线的工作,故对其人文执业能力要求更高。这提示护理管理者需加强对规培期护士的关注,制订规培期护士人文执业能力培训计划,探索个性化培训体系,定期进行人文专业培训,满足护士的人文执业需要。

[致谢] 感谢天津中医药大学金昌德教授对本文统计方法的指导,特此致谢!

[参 考 文 献]

- [1] 何雪梅,翟惠敏,颜海萍. 护士人文执业能力测评指标体系的科学性评价[J]. 护理学报, 2018, 25(3): 11-15. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2018.03.011.
- [2] Benson AJ, Evans MB, Eys MA. Organizational Socialization in Team Sport Environments[J]. Scand J Med Sci Sports, 2016, 26(4): 463-473. DOI:10.1111/sms.12460.
- [3] Phillips C, Kenny A, Esterman A, et al. A Secondary Data analysis Examining the Needs of Graduate Nurses in Their Transition to a New Role[J]. Nurse Educ Pract, 2014(14): 106-111. DOI:10.1016/j.nepr.2013.07.007.
- [4] Phillips C, Kenny A, Esterman A, et al. Does the Choice of Pre-registration Paid Employment Impact on Graduate Nurse Transition: An Australian study[J]. Nurs Educ Today, 2014, 34(4): 532-537. DOI:10.1016/j.nedt.2013.06.024.
- [5] Deng J, Lei L, Zhang HL, et al. The Current Status and the Influencing Factors of Humanistic Care Ability Among a Group of Medical Professionals in Western China[J]. Technology and Health Care, 2019, 27: 195-208. DOI:10.3233/THC-181389.
- [6] 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.
- [7] Jones GR. Socialization Tactics, Self-efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations[J]. The Academy of Management Journal, 1986, 29(2): 262-279.
- [8] 杨莉莉. 组织社会化对工作满意度及组织承诺的影响研究[D]. 北京: 首都师范大学, 2013.
- [9] 蔡婷婷, 曹梅娟. 新护士角色适应现状及相关因素研究[J]. 护理与康复, 2018, 17(11): 21-23. DOI:10.3969/j.issn.1671-9875.2018.11.005.
- [10] 张蜜, 刘芳, 王悦齐, 等. 新入职护士人文关怀品质与人文执业能力的相关性研究[J]. 护士进修杂志, 2019, 34(14): 1287-1289. DOI:10.16821/j.cnki.hsjx.2019.14.008.
- [11] Wei W, Taormina RJ. A New Multidimensional Measure of Personal Resilience and Its Use: Chinese Nurse Resilience, Organizational Socialization and Career Success[J]. Nursing Inquiry, 2014, 21(4): 346-357. DOI:10.1111/nin.12067.
- [12] 胡雅, 付藏媚, 陈丹, 等. 271名实习中期护生临床学习环境与人文关怀能力的相关性研究[J]. 护理学报, 2019, 26(15): 51-54. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2019.15.051.

[本文编辑: 江霞]