

• 调查报告 •

193 名低年资护士心理韧性现状及影响因素调查

联勤保障部队第九〇〇医院仓山区护理部 (福州 350002) 徐海红 邱敏莲 边亚滨 朱 燕

【摘要】 目的 探讨低年资护士心理韧性现状及其影响因素, 为提高低年资护士心理韧性水平的干预提供依据。方法 采用心理韧性量表对我院 193 名低年资护士进行问卷调查。结果 低年资护士心理韧性得分为 (63.88±11.55) 分, 处于中等水平; 多因素分析显示护士的学历、护士与患者的关系与心理韧性得分呈正性相关。结论 低年资护士的心理韧性水平尚待提高, 医院在低年资护士职业生涯起步阶段要注重开展有针对性的培训, 促进护士心理韧性水平的提高, 使其有更好的心理素质应对临床护理工作, 提升护理质量与护理安全。

【关键词】 心理韧性; 影响因素; 低年资护士

【中图分类号】 R192.6 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 1002-2600(2021)01-0127-02

心理韧性是个体在应对压力、挫折、创伤等消极生活事件时所表现出来的能力或特质^[1]。良好的心理韧性对护士临床护理工作有积极影响。本研究旨在了解低年资护士的心理韧性状况, 探讨其影响因素, 为提升低年资护士心理韧性水平的培养提供依据, 现报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象: 2019 年 9 月联勤保障部队第 900 医院仓山区护理部对低年资护士进行调查。纳入标准: 1) 工作年限≤3 年的注册护士; 2) 知情同意并参与研究。排除标准: 1) 调查期间因休假、外出学习、离职等原因未在工作的护士; 2) 机关、供应室护士。共纳入研究对象 193 名, 女 191 名, 男 2 名; 年龄 19~25 岁, 平均 (23.83±2.70) 岁。

1.2 调查工具与方法: 1) 一般资料问卷: 研究者根据研究目的自行设计, 内容包括性别、年龄、家庭居住地、是否独生子女、所在科室、学历、职称、工作年限、与患者的关系、专业态度、培养模式等。2) 心理韧性量表: 采用肖楠等翻译的中文版心理韧性量表 (connor davidson resilience scale, CD-RISC)^[2], 包括 25 个条目, 坚韧 (13 个条目)、力量 (8 个条目)、乐观 (4 个条目) 3 个维度。采用选项从“从来不”到“一直如此”分为 5 级评分, 分别赋值 1~5 分, 满分 125 分, 得分越高表明心理韧性越好, 得分<60% 代表心理韧性水平差, 60%~79% 代表心理韧性水平中等, 80%~90% 代表心理韧性水平良好, >90% 代表心理韧性水平优。量表 Cronbach's α 系数为 0.901, 各维度的 Cronbach's α 系数为 0.894~0.905, 结构效度 KMO 为 0.890。3) 调查方法: 采用现场调查方式发放问卷, 使用统一的指导语完成, 调查对象匿名填写。填写完毕现场回收, 本研究共发放问卷 195 份, 回收有效卷 193 份, 有效回收率 98.97%。

1.3 统计学方法: 采用 SPSS 22.0 进行数据的录入和统计学处理, 统计学方法采用描述性分析、*t* 检验、方差分析和多元逐步回归分析, 以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 低年资护士心理韧性现状: 调查对象的心理韧性总分

为 (63.88±11.55) 分, 总体得分指标为 68.68%, 处于中等水平。总均分及 3 个维度的得分排序见表 1。

表 1 低年资护士心理韧性各维度得分 (n=193)

维度	心理韧性得分 (分)			得分率/%	排序
	最小值	最大值	平均得分 ($\bar{x}\pm s$)		
力量性	9	32	22.14±4.19	69.19	1
坚韧性	10	50	31.76±6.83	63.52	2
乐观性	4	16	9.96±2.40	62.25	3
总分	27	93	63.88±11.55	68.68	

2.2 低年资护士心理韧性的影响因素分析:

2.2.1 单因素分析: 不同的工作年限、职称、对护理专业的态度、培养方式的护士其心理韧性得分差异均无统计学意义 ($P>0.05$); 是否独生子女, 不同的居住地、学历、与患者的关系、专业方向的护士其心理韧性得分差异均有统计学意义 ($P<0.05$)。见表 2。

2.2.2 多元逐步回归分析: 以低年资护士心理韧性得分为因变量, 以单因素分析筛选后 $P<0.05$ 的因素作为自变量纳入回归方程, 经多元逐步回归分析, 低年资护士心理韧性得分的主要影响因素为学历、与患者的关系, 具体结果见表 3。

3 讨论

3.1 低年资护士心理韧性水平现状: 心理韧性代表个体在遭受压力和危险时能迅速恢复和成功应对的一系列能力和特征^[3]。表 1 示低年资护士的心理韧性总分为 (63.88±11.55) 分, 中等偏低。刘彩虹等^[4]报道护理本科实习生的心理弹性水平得分 (76.29±6.13) 分, 叶赞等^[5]调查的新入职护士心理韧性得分 (60.79±13.54) 分。本研究结果与后者接近, 这可能与低年资护士在进入临床后多科室短期轮转有关, 其间要求她们适应不同的工作环境, 面对角色适应等问题。心理韧性 3 个维度中, 以力量性得分率最高, 其原

基金项目: 南京军区福州总医院第四七六医院院长基金科研项目 (201301)

1 通信作者, Email: 372330741@qq.com

表 2 低年资护士心理韧性得分的单因素分析 (n=193)

自变量	例数	构成比/%	得分 ($\bar{x} \pm s$)	t/F 值	P 值
居住地					
农村	139	72.02	62.69±10.80	5.396	0.021
城市	54	27.98	66.94±12.88		
是否独生子女					
是	26	13.47	64.12±15.62	3.288	0.039
否	167	86.53	63.67±10.66		
工作年限					
3 年	76	39.38	62.25±12.56	1.368	0.254
2 年	75	38.86	65.05±10.21		
1 年	42	21.76	64.39±11.54		
科室					
内科	66	34.20	62.83±11.08	6.548	0.002
外科	66	34.20	61.07±10.76		
专科	61	31.60	68.04±11.86		
职称					
护士	173	89.63	64.36±11.24	2.953	0.087
护师	20	10.37	59.70±13.48		
学历					
中专	21	10.88	56.33±10.16	5.924	0.003
大专	157	81.35	64.50±11.57		
本科	15	7.77	67.93±8.97		
与患者关系					
疏远	2	1.04	44.50±12.02	0.788	0.000
一般	167	86.53	63.05±11.03		
亲密	24	12.43	71.25±11.58		
对护理专业的态度					
不喜欢	3	1.55	58.00±24.87	2.855	0.060
一般	100	51.82	62.23±11.00		
喜欢	90	46.63	65.91±11.43		
培养方式					
本院实习	95	69.23	64.42±12.09	2.891	0.058
外院实习	98	50.77	63.63±10.76		

表 3 低年资心理韧性影响因素多元逐步回归分析

自变量	回归系数	标准误	标准化回归系数	t 值	P 值
学历	5.292	2.149	0.080	2.463	0.015
与患者关系	9.272	2.473	0.075	3.749	0.000

注: $R^2 = 0.205$, $F = 15.995$, $P = 0.000$ 。

因可能为: 力量分量表中的各个条目中体现了个体在经历创伤后恢复并变得强壮的能力, 低年资护士年轻, 优点是工作热情高, 学习的可塑性极强。因此, 管理者可通过创造各种不同的情景模拟演练来对低年资护士进行压力管理培训^[6], 使护士在体验战胜困难的成就感中增强主动管理压力的意识, 学会将危机转化为契机, 不断地完善自身应对困难、压力的能力^[7]。

3.2 低年资护士心理韧性影响因素分析: 低年资护士心理韧性影响因素分析结果显示, 学历是低年资护士心理韧性的重要影响因素之一。学历高, 心理韧性总分就越高, 与相关

研究一致^[8]。分析原因: 可能是学历高的护士如本科生护士, 一般在校学习周期长, 培训项目多, 实习医院均安排在三级甲等医院学习, 因此她们在学校和医院得到的锻炼和承担急、重、危、疑难的患者护理机会多, 接受各种临床实践挑战频繁, 工作环境也复杂, 对评判性思维与情绪管理的提升有积极作用。其间积累的个人经验和社会资源也增强了心理韧性, 院校学习与临床实习同步提升了工作的自信心和核心能力。

多元回归分析显示: 护士与患者关系的密切程度直接影响其心理韧性得分。随着医学模式的转变和开展优质护理的要求, 护理实践越来越强调对人和生命的尊重。优质护理普及后, 医院加强对出院患者电话随访, 及时了解患者的需求, 融洽了护患关系。各科室开展形式多样的健康教育康复活动, 手术患者的术前、术后访视, 对肿瘤患者开展的姑息治疗志愿者活动等都得到了患者和家属的高度认可。与患者的关系这一影响因素提示管理者在提高护士心理韧性水平培养方面要注重认知行为的重建与情感连接的培训。

综上所述, 心理韧性是个体在复杂环境下胜任工作的必要素质, 这种能力可以通过后天学习训练获得并提高。护理管理者应重视提供各种机会让低年资护士有更多的机会参与到各种重要任务中, 帮助护士在完成任务的同时, 提高其心理韧性, 让护士更好地应对工作压力, 降低护士的流失率, 缓解护士短缺的现象。同时在招聘护士时注重对本科生以上学历的人才引进, 注重与患者的沟通, 建立良好的社会支持系统, 营造出温馨的执业环境。在岗位培训中注重对人文关怀能力的培养, 加强认知行为的重建、坚韧培训、情绪管理和生活工作平衡的培养, 树立护士的职业认同感和信心, 使其能有更好的心理韧性投入到工作中去, 从而提升护理质量与保证护理安全。

参考文献

[1] 张雨晨, 冯先琼, 戴燕. 国内外心理韧性干预研究的现状及启示 [J]. 中华现代护理杂志, 2016, 22 (16): 2358-2361.

[2] 杨芳, 黄维肖. 心理韧性测评工具的研究及其对我国护理研究的启示 [J]. 中华现代护理杂志, 2013, 19 (9): 1097-1099.

[3] 孙晓梅. 高职护生心理韧性及其相关因素的调查分析 [J]. 佳木斯职业学院学报, 2020, 36 (3): 218-219.

[4] 刘彩虹, 李莎莎. 护理本科实习女生心理弹性与坚韧人格的相关性研究 [J]. 护理学报, 2012, 19 (10B): 72-74.

[5] 叶赞, 倪静玉, 万静波, 等. 新入职护士社会焦虑与心理弹性水平现状及相关性研究 [J]. 护理研究, 2016, 30 (6 中): 2104-2107.

[6] 陈丽霞, 江月贞, 刘文静. 模拟演练对提高儿科低年资护士急救能力的作用 [J]. 福建医药杂志, 2017, 39 (2): 164-165.

[7] 黄林娟, 李秋兰, 林芳, 等. 职业倦怠与儿科护士心理健康关系及社会支持的中介作用 [J]. 福建医药杂志, 2019, 41 (6): 150-153.

[8] 林羽, 陈妍, 郑菁, 等. ICU 护士职业倦怠感与职业风险、领悟社会支持的关系 [J]. 福建医药杂志, 2017, 39 (1): 152-153.