

聚焦解决模式导练对新手护士长心理资本影响的研究

汪曼君 叶志弘

心理资本是一种积极的心理资源,是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,在个人和组织的竞争力中起到很大的作用^[1]。护士的心理资本影响着护士的工作绩效、工作满意度、职业倦怠感等^[2,3],而护理管理者在护理队伍中起到了导向的作用,护士长的心理资本水平可以通过其管理能力影响护士的心理资本和其他护理结局指标。本次研究将探索聚焦解决模式导练对新手护士长心理资本的影响效果。现报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料 选择2016年2月至2016年8月在浙江大学医学院附属邵逸夫医院采取方便抽样法选取25例刚聘任的新手护士长作为研究对象,年龄31~44岁,平均年龄 (35.92 ± 3.66) 岁;工作年限5~10年14例、16~25年10例、25年以上1例;文化程度以本科为主,有23例,其余2例为硕士;职称主管护师24例、1例为副主任护师。

1.2 方法 25例护士长就管理情境下的心理资本进行聚焦思维训练,培训教师为杭州市健康管理中心员工帮助计划团队核心成员。聚焦思维训练课程总体设计:①培训前资料收集:培训前收集与课程相关的部门急需解决的问题或已解决的典型问题,在课堂上作为案例或焦点进行讨论并提出解决方案。②课程主题确立:结合前期收集的新手护士长就管理情境下实际困惑提出的培训需求,确立12次课程的主题分别为:需求调查、护士长角色、管理到底要做什么、发现我的管理优势/风格、建立信任、给自

己减压、角色转换、面对多样化员工、团队建设、如何帮助下属管理她的压力和情绪、与上级/跨部门沟通、收获与展望。③课程形式:授课者每次授课前一周收集与讲课内容相关的具体案例,在授课过程中给予针对性解惑,并根据需求增加互动环节,帮助培训对象掌握相关知识和技能。课堂中每个人对焦点问题提出自己的解决方案,再以小组的形式进行汇总并分享,培训师就结果进行点评。培训自新护士长宣布上任后开始,每2周进行1次,每次课程持续2h,延续6个月,共12次课程。

1.3 评价指标 收集研究对象的年龄、性别、科室、职务、职称、工作年限、文化程度等基本资料。采用李超平^[4]翻译的心理资本问卷(psychological capital questionnaire, PCQ)评价心理资本,包括自我效能感、希望、乐观、韧性四个维度的心理感受,每个维度各6题,共计24题。采用里克特6点评分的量表进行测量,反向条目反向计分,总分越高表示心理资本水平越高。量表总Cronbach's α 系数为0.85,各维度Cronbach's α 系数为0.78~0.88。分别于培训第一天、培训最后一天和培训结束后3个月收集心理资本评分,对比培训前后护士长心理资本差异,评估干预成效。

1.4 统计学方法 采用SPSS 22.0统计学软件进行数据分析。计量资料以均数 $\pm$ 标准差($\bar{x} \pm s$)表示。计量资料采用重复测量资料方差分析,两两比较采用LSD法。设 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

新手护士长干预前后心理资本水平比较见表1。

由表1可见,干预结束时、干预结束后3个月心理资本总分与干预前比较,未发生明显改变,差异均无统计学意义(t 分别=-1.77、0.25, P 均 > 0.05)。

DOI: 10.13558/j.cnki.issn1672-3686.2018.05.037

基金项目:国家自然科学基金面上项目(71373232)

作者单位:310016 浙江杭州,浙江大学医学院附属邵逸夫医院心内科

通讯作者:叶志弘, Email: yezh@srrsh.com

而干预结束后3个月希望和韧性维度得分高于干预结束时,差异有统计学意义(t 分别=0.01、0.04, P 均 <0.05),与干预前比较,差异无统计学意义(t 分别=0.35、0.27, P 均 >0.05)。而自我效能、乐观指标干预后3个月与干预前和干预时结束时比较,差异均无统计学意义(t 分别=0.82、-1.44、1.43、0.40, P 均 >0.05)。

表1 新手护士长干预前后心理资本水平比较

指标	干预前	干预结束时	干预后三个月
自我效能	27.76 ± 3.50	27.67 ± 2.75	27.81 ± 2.54
希望	26.52 ± 3.91	25.61 ± 2.73	26.86 ± 2.23*
韧性	26.16 ± 3.87	25.29 ± 3.67	26.86 ± 2.70*
乐观	26.68 ± 3.11	25.32 ± 3.07	26.07 ± 1.79
心理资本总分	107.12 ± 11.97	103.89 ± 9.66	108.20 ± 5.94

注: *:与干预结束时比较, $P < 0.05$ 。

3 讨论

聚焦解决模式是一种以人为本,关注优势和未来导向,以胜任能力和资源为基础,主张充分利用个体自身能力和资源达成目标的一种积极干预模式,聚焦解决干预策略能够提升个体的自我效能^[5],带来希望感^[6]等,与心理资本的内涵相匹配,因此运用聚焦解决模式提高心理资本水平理论上可行。本次研究中完成初期评估的新护士长心理资本处于中等偏上水平,各维度得分均衡,与窦婉君等^[7]的研究结果基本一致,略高于临床护士的心理资本水平^[8]。本次研究结果显示,经聚焦解决模式导练培训结束时,新手护士长心理资本总分从数据上看有轻微下降,但结果差异并无统计学意义($P > 0.05$),与刘长凤等^[9]的干预措施有一定差距,可能与其研究对象皆为工作2年以上临床护士,心理资本水平相对稳定,而本次研究中新手护士长在工作中发生了角色转换,也在临床实际管理中碰到不同问题,从而在短期内带来了心理资本的波动有关。但在培训结束3个月后,新手护士长的心理资本得分较培训结束时有所提高,其中希望和韧性两个维度得分高于培训结束时(P 均 <0.05),说明聚焦解决模式导练远期上能提高新手护士长的希望和韧性,但本次研究结果与国外研究^[10]相比还有一定的差距,可能与干预过程的集中度有关,今后研究可尝试高度

集中的、短程的训练,提升干预效果。

综上所述,聚焦解决模式导练在希望和韧性维度上提高了新手护士长的心理资本水平,为心理资本的干预提供了新的思路。但本次研究由于研究对象要求为新上任护士长,因此样本量较少,需扩大样本进一步探索聚焦解决模式对个体心理资本的影响。

参考文献

- 1 Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. *Pers Psychol*, 2007, 60(3): 541-572.
- 2 骆宏, 赫中华. 466名护士心理资本与职业倦怠及离职意愿的关系[J]. *中华护理杂志*, 2010, 45(10): 933-935.
- 3 Ding Y, Yang Y, Yang X, et al. The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among chinese nurses[J]. *PLoS One*, 2015, 10(4): 1-14.
- 4 Luthans Fred, Youssef CM, Avolio Bruce J. 心理资本[M]. 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008. 198-216.
- 5 李益民, 骆宏, 陆骏, 等. 聚焦解决模式培训对新护士自我效能感和入职焦虑及离职意愿的影响[J]. *护理与康复*, 2015, 14(2): 103-106.
- 6 周玉珍, 张晓艳. 聚焦解决模式在提升癫痫患者希望水平中的应用[J]. *中国实用护理杂志*, 2016, 32(26): 2022-2025.
- 7 窦婉君, 李惠萍, 刘安诺, 等. 护理管理者心理资本现状及影响因素分析[J]. *中国实用护理杂志*, 2015, 31(27): 2091-2094.
- 8 梅巧云, 赵梅. 心理资本对护士工作满意度和工作绩效的影响: 积极情绪的中介效应[J]. *中国实用护理杂志*, 2015, 31(26): 2011-2015.
- 9 刘长凤, 翟军亚, 刘春莉. 基于心理资本干预的临床护士离职意愿研究[J]. *中国实用护理杂志*, 2016, 32(15): 1152-1155.
- 10 Luthans F, Avey JB, Patera JL. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital[J]. *Acad Manag Learn Edu*, 2008, 7(2): 209-221.

(收稿日期 2018-06-18)

(本文编辑 蔡华波)