

doi:10.3969/j.issn.1005-3697.2021.05.032

❖ 护理 ❖

## 心理资本干预对健康管理中心护士体检工作投入的影响

程璐<sup>1</sup>, 岳丽<sup>2</sup>, 李凤云<sup>3</sup>, 张迎<sup>3</sup>, 孔蓓蓓<sup>1</sup>

(沧州市人民医院, 1. 医专健康管理中心; 2. 护理部; 3. 重症医学科, 河北 沧州 061000)

**【摘要】目的:** 探讨心理资本干预对健康管理中心护士体检工作投入的影响。**方法:** 以90名健康管理中心工作的护士为研究对象, 采用随机数字表法分为观察组和对照组, 每组各45名。对照组发放心理学相关资料自学; 观察组采用以课堂团体辅导为主的心理资本干预。调查两组对象心理资本及工作投入现状, 观察干预6个月后的心理资本及工作投入情况, 分析心理资本与工作投入的关系及影响工作投入的因素。**结果:** 90名护士心理资本问卷(PCQ)总评分为(73.31 ± 11.87)分; 工作投入量表(UWES)总评分为(51.12 ± 6.69)分; 年龄、文化程度、工作性质、职称的PCQ及UWES总评分比较, 差异有统计学意义( $P < 0.05$ ); 干预6个月后, 两组对象PCQ及UWES总评分较干预前升高( $P < 0.05$ ), 且观察组高于对照组( $P < 0.05$ ); 相关性分析显示, 年龄、文化程度、工作性质、职称、希望、乐观是影响UWES总评分的主要因素( $P < 0.05$ ); 回归分析显示, PCQ各维度评分及总评分与UWES各维度评分及总评分呈正相关( $P < 0.05$ )。**结论:** 心理资本对健康管理中心护士工作投入有一定的预测作用, 以课堂团体辅导为主的心理资本干预可增强护士体检工作的投入水平。

**【关键词】** 护士; 健康管理中心; 心理资本; 工作投入; 课堂团体辅导

**【中图分类号】** R473.1 **【文献标志码】** A

## Effect of psychological capital intervention on physical examination input of nurses in health management center

CHENG Lu<sup>1</sup>, YUE Li<sup>2</sup>, LI Feng-yun<sup>3</sup>, ZHANG Ying<sup>3</sup>, KONG Bei-bei<sup>1</sup>

(1. Medical School Health Management Center; 2. Department of Nursing; 3. Intensive Care Medicine, Cangzhou People's Hospital, Cangzhou 061000, Hebei, China)

**【Abstract】Objective:** To explore the effect of psychological capital intervention on physical examination input of nurses in health management center. **Methods:** 90 nurses who worked in health management centers were selected as the research objects, they were randomly divided into the observation group and the control group, 45 cases in each group. The control group was given psychology-related materials for learning, the observation group was intervened by psychological capital mainly based on classroom group counseling. The psychological capital and work engagement of the two groups were investigated. The psychological capital and work engagement after 6 months of intervention were observed. The relationship between psychological capital and work engagement and the factors influencing work engagement were analyzed. **Results:** The total score of 90 nurses on the PCQ scale was (73.31 ± 11.87) and the total score on UWES scale was (51.12 ± 6.69). There were significant differences in PCQ and UWES scores of age, education level, job nature and professional title ( $P < 0.05$ ). After 6 months of intervention. The total scores of PCQ and UWEs of the two groups were higher than those before intervention ( $P < 0.05$ ), and the observation group was higher than the control group ( $P < 0.05$ ). Correlation analysis showed that age, education level, job nature, job title, hope, and optimism were the main factors influencing the total score of UWES ( $P < 0.05$ ). Regression analysis showed that the score and total score of PCQ were positively correlated with the scores and total scores of UWES ( $P < 0.05$ ). **Conclusion:** The mental capital of nurses in the health management center has a predictive effect on work input. The use of psychological capital intervention based on classroom group counseling can enhance the level of input of nurses in physical examination work.

**【Key words】** Nurses; Health management center; Psychological capital; Work engagement; Classroom group counseling

随着经济快速发展及生活水平的提高, 大众对健康卫生服务需求增加, “有病早治疗、无病预防”的健康理念日益受到关注, 健康管理中心也随之得

到迅速发展。虽然健康管理中心护士较其他临床科室负担的责任较轻, 但因行业的特殊性, 每天短时间需要接收的体检者较多, 且体检者文化水平及年龄

基金项目: 河北省沧州市重点研发计划指导项目(172302130)

作者简介: 程璐(1988 -), 女, 主管护师。E-mail: sjxp1880523@163.com

差异大,体检项目不一。因此,工作量大,压力重,易出现疲劳倦怠而影响心理资本,进而影响服务质量<sup>[1-2]</sup>。临床研究<sup>[3-4]</sup>发现,心理资本的改变与护士个人幸福感、职业认同感、工作投入水平不足密切相关,对护理工作的开展影响深远。此外,由于体检工作压力日益增加,使相关护理人员职业倦怠加剧,与体检者的和谐关系受影响,有时会因态度较差、言语不当或过激而产生护患纠纷,严重影响整体管理和服务质量<sup>[5]</sup>。掌握护士心理资本现状,并开展针对性的心理资本干预,对调节健康管理中心护士工作负荷,提高工作投入力度至关重要,而目前该方面的研究报道较少。本研究通过对健康管理中心护士心理资本进行调查,并给予针对性的干预,借以分析影响护士工作投入的因素。

## 1 资料与方法

### 1.1 一般资料

方便式抽样方法选取2019年6月至2020年6月于沧州市5所健康管理中心工作的90名护士为研究对象,采用随机数字表法分为观察组与对照组,每组各45名。两组对象年龄、性别、婚姻状况、文化程度、护龄、工作性质、收入水平及职称等一般资料比较,差异无统计学意义( $P > 0.05$ )。见表1。

纳入标准:(1)取得护士资格证的临床在注册护士;(2)健康管理中心工作年限 $\geq 1$ 年;(3)年龄21~38岁;(4)自愿参与本研究。排除标准:(1)进修、规培、休假等无法完成问卷调查者;(2)调查期间无法保证配合者;(3)护理管理者;(4)近1年内不在岗 $\geq 3$ 个月者。

表1 一般资料比较( $\bar{x} \pm s$ )

组别	年龄( $\bar{x} \pm s$ ,岁)	男/女	未婚/已婚	大专/本科及以上	1~5年/6~10年/>10年	派遣/代理及在编	<2000元/2000~4999元/ $\geq 5000$ 元	护士/护师/主管护师
观察组( $n=45$ )	28.30 $\pm$ 5.02	6/39	12/33	20/25	16/20/9	31/14	9/29/7	12/24/9
对照组( $n=45$ )	28.50 $\pm$ 5.15	8/37	17/28	18/27	14/17/14	26/19	6/31/8	16/23/6
$t/\chi^2$ 值	0.187	0.172	0.104	0.182	0.243	1.196	0.733	1.193
$P$ 值	0.852	0.678	0.747	0.670	0.886	0.274	0.693	0.551

### 1.2 方法

1.2.1 问卷调查 采用匿名方式进行问卷发放与现场回收,并记录问卷完成情况,本调查问卷回收率及有效率均为100%。问卷调查质量由通过标准化培训的4名护士进行评估。

1.2.2 干预方法 对照组发放心理学相关资料自学。观察组采用以课堂团体辅导为主的心理资本干预,具体如下:(1)邀请两名以上经验丰富的心理咨询师,构建咨询团队;邀请3名副主任医师作为辅导咨询人员,对护士实施干预;(2)在咨询团队负责人引导下,介绍本次心理资本团体干预目的、内容,采用游戏互动的模式来实施辅导,包括:①寻人游戏、你猜我画、心有千千结等提高团体凝聚力,缓解护士间紧张的工作氛围,提升彼此的认识;②情景剧,让护士模拟体检者进行角色互动,引导其说出自己作为体检者需要什么样的服务,达到换位思考的目的,帮助护士了解体检者的心理,培养互相理解的习惯;③比赛吹气球或枕头达人等可以宣泄情绪、压力的游戏,让护士得到适当的放松,调节抗压状态;④体检护士影响工作投入的案例分析,引导护士正确理解体检工作的特殊性,正确面对职业倦怠,同时给予有针对性的心理干预。干预时间为6个月。

### 1.3 观察指标

(1)心理资本问卷(PCQ)评分:采用骆宏等<sup>[6]</sup>

修订的中文版,共20个条目,4个维度;每个条目采用6级评分法,分别从“非常不同意”到“非常同意”,分值0~5分,分值越高表示护士的心理资本水平越高;总Cronbach  $\alpha$ 系数为0.912,各维度Cronbach  $\alpha$ 系数为0.738~0.924;(2)工作投入量表(UWES)评分:采用李金波等<sup>[7]</sup>修订的中文版,共16个条目,3个维度;每个条目采用5级评分法,分别从“非常不同意”到“非常同意”,分值1~5分,分值越高表示护士工作投入水平越高;总Cronbach  $\alpha$ 系数为0.913,各维度Cronbach  $\alpha$ 系数为0.834~0.826;(3)心理资本与工作投入的相关性;(4)工作投入的影响因素。

### 1.4 统计学分析

采用SPSS 20.0软件对数据进行分析与处理。计量资料以( $\bar{x} \pm s$ )表示,两组间比较采用独立样本 $t$ 检验,多组间比较采用单因素方差分析;计数资料以 $[n(\%)]$ 表示,采用 $\chi^2$ 检验或Fisher精确检验;相关性采用Pearson分析;影响因素采用多元线性回归分析。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 PCQ及UWES评分

90名护士PCQ总评分为(73.31 $\pm$ 11.87)分,UWES总评分为(51.12 $\pm$ 6.69)分。见表2。

## 2.2 不同特征护士 PCQ 及 UWES 评分比较

单因素分析结果显示,年龄、文化程度、工作性质、职称的 PCQ 及 UWES 评分比较,差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。见表 3。

## 2.3 心理资本与工作投入的相关性

相关性分析显示,PCQ 各维度评分及总评分与 UWES 各维度评分及总评分呈正相关( $P < 0.05$ )。见表 4。

## 2.4 工作投入的影响因素

将心理资本各维度及有统计学意义的年龄、文化程度、工作性质、职称作为工作投入的影响因素先行赋值,多元线性回归分析结果显示,年龄、文化程度、工作性质、职称、希望、乐观是影响 UWES 总评分的主要因素( $P < 0.05$ )。见表 5 及表 6。

表 2 PCQ 及 UWES 评分( $\bar{x} \pm s$ ,分)

项目	条目数	分值范围	得分
PCQ			
自我效能	6	0~5	18.21 ± 3.57
希望	6	0~5	20.18 ± 3.79
韧性	5	0~5	16.87 ± 3.86
乐观	3	0~5	18.05 ± 3.68
合计	20		73.31 ± 14.90
UWES			
活力	6	1~5	18.51 ± 2.61
奉献	5	1~5	15.74 ± 2.12
专注	5	1~5	16.81 ± 1.96
合计	16		51.12 ± 6.69

表 3 不同特征护士 PCQ 及 UWES 评分比较( $\bar{x} \pm s$ ,分)

项目	人数	PCQ 评分	t/F 值	P 值	UWES 评分	t/F 值	P 值
性别			0.037	0.971		0.189	0.851
男	14	72.21 ± 12.18			52.08 ± 5.94		
女	76	72.08 ± 12.01			51.74 ± 6.23		
年龄(岁)			2.667	0.009		4.709	<0.001
21~30	58	65.25 ± 13.25			45.28 ± 5.61		
31~38	32	72.97 ± 12.97			51.25 ± 6.02		
婚姻			0.425	0.672		0.046	0.963
未婚	29	69.25 ± 12.27			48.96 ± 5.74		
已婚	61	68.05 ± 12.64			49.02 ± 5.81		
文化程度			2.933	0.004		8.754	<0.001
大专	38	64.25 ± 10.62			43.36 ± 3.02		
本科及以上	52	71.63 ± 12.57			51.08 ± 4.78		
护龄(年)			0.210	0.811		0.260	0.775
1~5	30	68.25 ± 10.75			45.47 ± 3.68		
6~10	37	69.05 ± 11.02			46.08 ± 3.52		
>10	23	70.21 ± 10.98			45.64 ± 3.63		
工作性质			2.520	0.014		8.725	<0.001
派遣	57	64.97 ± 12.13			46.25 ± 3.12		
代理及在编	33	72.02 ± 13.87			52.66 ± 3.74		
职称			4.200	0.018		39.170	<0.001
护士	28	63.74 ± 10.02			52.25 ± 3.18		
护师	47	68.27 ± 10.87			45.64 ± 3.74		
主管护师	15	73.51 ± 11.36			42.54 ± 3.85		
月平均收入(元)			0.040	0.964		1.170	0.314
<2 000	15	67.25 ± 12.02			49.25 ± 4.02		
2 000~4 999	60	68.12 ± 11.71			50.02 ± 3.93		
≥5 000	15	67.64 ± 11.54			51.41 ± 4.06		

表4 心理资本与工作投入的相关性

项目	自我效能		希望		韧性		乐观		PCQ 总评分	
	r 值	P 值	r 值	P 值	r 值	P 值	r 值	P 值	r 值	P 值
活力	0.379	<0.001	0.405	<0.001	0.327	<0.001	0.378	<0.001	0.381	<0.001
奉献	0.454	<0.001	0.436	<0.001	0.418	<0.001	0.374	<0.001	0.421	<0.001
专注	0.428	<0.001	0.487	<0.001	0.476	<0.001	0.429	<0.001	0.458	<0.001
UWES 总评分	1.374	<0.001	1.758	<0.001	1.697	<0.001	1.749	<0.001	4.971	<0.001

表5 多元线性回归赋值

自变量	赋值
心理资本各维度	原始数值录入
年龄(岁)	21~30=1,31~38=2
文化程度	大专=1,本科及以上=2
工作性质	派遣=1,代理及在编=2
职称	护士=1,护师=2,主管护师=3

### 2.5 两组对象干预前后 PCQ 及 UWES 评分比较

干预前,两组对象 PCQ 及 UWES 总评分比较,差异无统计学意义( $P > 0.05$ );干预6个月后,两组对象 PCQ 及 UWES 总评分均升高,且观察组高于对

照组,差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。见表7。

表6 工作投入影响因素多元线性回归分析

变量	回归系数	标准误	标准回归系数	t 值	P 值
年龄	0.128	0.087	0.115	2.617	0.005
文化程度	0.174	0.112	0.297	3.184	0.001
工作性质	0.151	0.108	0.218	2.871	0.003
职称	0.095	0.036	1.100	2.171	0.014
自我效能	0.074	0.018	0.087	1.014	0.067
希望	0.171	0.118	0.318	3.214	<0.001
韧性	0.102	0.097	0.101	1.047	0.074
乐观	0.231	0.129	0.374	3.471	<0.001

表7 两组对象干预前后 PCQ 及 UWES 评分比较( $\bar{x} \pm s$ ,分)

组别	PCQ 评分		$t_{组内值}$	$P_{组内值}$	UWES 评分		$t_{组内值}$	$P_{组内值}$
	干预前	干预后			干预前	干预后		
观察组( $n=45$ )	77.98 ± 18.93	93.38 ± 9.46	-9.733	<0.001	53.96 ± 7.26	68.53 ± 5.70	-15.974	<0.001
对照组( $n=45$ )	76.53 ± 22.37	83.20 ± 16.76	-6.938	<0.001	52.56 ± 6.90	57.56 ± 5.27	-12.803	<0.001
$t_{组间值}$	0.331	3.547			0.938	9.481		
$P_{组间值}$	0.742	0.001			0.351	<0.001		

## 3 讨论

本研究中,90名护士 PCQ 总评分为(73.31 ± 11.87)分,低于汪晓珍等<sup>[8]</sup>的研究,可能是由于健康管理中心的快速发展及大众对健康的日益重视,推动了体检护士职业的良好前景,使护理人员有较高的职业期望。但健康体检管理是新兴专业,经验积累较少,护士的风险意识较差,对风险的处理能力及困难的应对适应能力薄弱,因而影响了 PCQ 总评分。UWES 总评分较低,可能与工作量及检查时间主要集中在上午有关。体检过程中,护士一方面需要不断引导体检者,维持现场秩序,另一方面还需要缓和体检者紧张焦虑的情绪和长时间等待的不耐烦,紧张的脑力劳动与超负荷的工作状态,影响了对工作的专注度。此外,健康管理中心护士由于在固定时间接收大批量体检者,也增加了职业倦怠的风险。

本研究显示,不同年龄、文化程度、工作性质、职称的 PCQ 及 UWES 总评分比较,差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。年龄为23~30岁的护士,PCQ 及 UWES 评分较低,可能是因为理论知识及技术操作薄弱,加之经验不足,对体检突发事件的处理能力较差;大专学历护士的 PCQ 及 UWES 评分低于其他学历,可能是由于文化水平决定了对相关知识掌握程度,同时因工作压力较大出现的力不从心,影响了工作投入;派遣类类护士的 PCQ 及 UWES 评分低于代理或在编的护士,可能是因为工资及其他福利较低,岗位上升空间有限,导致心理失衡,对工作的责任心及专注程度不足;职称高的护士心理资本及工作投入水平偏低,可能是因为职称的评定与工作时间长短密切相关,随着从业时间的增加,高职称的护士开始产生职业疲乏,对工作的热情度下降,新鲜感丧失,易出现职业倦怠<sup>[9]</sup>。

相关性分析显示,PCQ 各维度评分及总评分与

UWES 各维度评分及总评分呈正相关 ( $P < 0.05$ ), 说明健康管理中心护士的 PCQ 评分越高, 更易全身心的投入工作。回归分析发现, 年龄、文化程度、工作性质、职称、希望、乐观是影响工作投入的主要因素 ( $P < 0.05$ ), 说明心理资本在评估护士体检工作投入中具有一定的预测作用; 希望维度评分越高, 表明其职业规划越清晰, 希望经过自身不断努力实现职业理想中的目标; 而乐观维度得分越高, 则表明心态积极乐观, 能勇于面对工作中的问题, 提高工作投入<sup>[10-12]</sup>。

本研究中, 观察组采用课堂团体辅导为主的心理资本干预, 而对照组单纯采用发放心理学相关资料自学干预, 6 个月后, 观察组 PCQ 及 UWES 总评分高于对照组 ( $P < 0.05$ ), 验证了课堂团体辅导干预的有效性, 同时提示其可有效调节护士的心理压力, 增强心理资本水平, 从而以更好的状态来面对工作。课堂团体辅导是经过不同的团体联系来实现教育及心理矫正, 通过逐步提高团体内成员交流, 丰富其生活及活动体验, 提升个体的学习、抗压能力, 引导个体更好的接纳自身, 最大化程度适应日常生活环境, 进而达到提高自我心理资本的目标。有研究<sup>[13-14]</sup>发现, 团体辅导可以提高护士适应能力, 可以改善护士的心理健康状况, 有利于调整其压力, 短期在新环境内适应工作。另有研究<sup>[15]</sup>发现, 团体心理辅导对于护理人员的抑郁、教育等不良情绪具有改善作用, 同时能够减少护理人员对工作的倦怠感。团体心理辅导的实质是帮助护理人员调整工作压力, 通过较好的团体氛围来引导护理人员融入大环境, 提高护士对工作的信心与认可程度; 通过小游戏的过程来促进大家沟通, 发泄负面情绪, 正向的面对工作, 学会自我剖析来提高对工作的投入。

综上所述, 心理资本对健康管理中心护士工作投入有一定的预测作用, 以课堂团体辅导为主的心理资本干预可增强护士体检工作的投入水平。

#### 参考文献

[1] 朱云芳, 金惠明, 吴传莉, 等. 嘉兴地区某医院医务人员健康体

检常见病患病情况及影响因素分析[J]. 健康研究, 2020, 40(5): 518-521.

- [2] 陈翠华, 张弛. 我国护士工作压力与管理现状[J]. 解放军医院管理杂志, 2018, 25, 205(5): 61-64.
- [3] Merrick E, Busby GJ, Mckune A, et al. Measuring psychological and physiological stress in emergency clinicians [J]. Australas Emerg Care, 2021, 24(1): 43-48.
- [4] Kashyap S, Keegan D, Liddell BJ, et al. An Interaction Model of Environmental and Psychological Factors Influencing Refugee Mental Health [J]. J Trauma Stress, 2021, 34(1): 257-266.
- [5] 宋伟, 赵贺, 郝一炜, 等. 卫生人员工作投入影响因素研究——一项系统综述[J]. 人力资源, 2018, 427(8): 132-134.
- [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, 9(14): 853-854.
- [7] 李金波, 许百华, 陈建明. 影响员工工作投入的组织相关因素研究[J]. 应用心理学, 2006, 2(12): 176-181.
- [8] 汪晓珍, 陈海丹, 黄文雅. 三甲医院 ICU 护士心理资本、职业高原与离职意愿的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(29): 3513-3517.
- [9] Lv AQ, Sun CN, Liu X, et al. Study on the relationship between job stress, job burnout and turnover intention of nurses in the operating room of a provincial top three hospital [J]. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi, 2020, 38(8): 577-580.
- [10] Dimino K, Horan KM, Stephenson C. Leading Our Frontline HEROES Through Times of Crisis With a Sense of Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism [J]. Nurse Lead, 2020, 18(6): 592-596.
- [11] Guo BM, Zhu AF. The relationship among Psychological capital Psychological Contract and Work Engagement in Nurses [J]. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi, 2018, 36(8): 614-617.
- [12] Watanabe M, Yamauchi K. The effect of quality of overtime work on nurses' mental health and work engagement [J]. J Nurs Manag, 2018, 26(6): 679-688.
- [13] 罗兰, 龚放华. 应用职业生涯团体辅导提升新护士生涯适应力的干预研究[J]. 中国护理管理, 2019, 19(2): 220-224.
- [14] Kichler JC, Valenzuela J, Barker D, et al. Society of Pediatric Psychology Workforce Survey: Updated Factors Related to Compensation [J]. J Pediatr Psychol, 2020, 45(4): 434-444.
- [15] 李悦. 团体心理辅导对全科护士职业倦怠感及心理健康状况的影响[J]. 蚌埠医学院学报, 2017, 42(11): 1563-1565.

(收稿日期: 2020-11-14

修回日期: 2021-01-18)