

人文关怀对护士心理授权及工作满意度的影响研究

肖婷

重庆市第十三人民医院 重庆

【摘要】目的 探讨人文关怀对护士心理授权及工作满意度的影响。**方法** 选取2021年6月~2023年7月本院在职的52名护士为研究目标,将2021年6月~2022年6月作为对照组研究时间段,该阶段开展常规护理管理;将2022年7月~2023年7月作为实验组研究时间段,该阶段开展人文关怀管理。比较两组心理授权、不良心理、工作压力以及工作满意评分。**结果** 实验组心理授权、工作满意评分高于对照组,不良心理、工作压力低于对照组($P < 0.05$)。**结论** 人文关怀管理的实施,可明显提升护士心理授权水平,减轻工作压力,降低不良心理,提高工作满意度,值得推广。

【关键词】 护士;人文关怀管理;工作压力;心理授权

【收稿日期】 2023年10月15日 **【出刊日期】** 2023年11月19日 **【DOI】** 10.12208/j.ijnr.20230329

The effect of humanistic care on psychological empowerment and job satisfaction of nurses

Ting Xiao

Chongqing Thirteen People's Hospital, Chongqing

【Abstract】 Objective To explore the effect of humanistic care on psychological empowerment and job satisfaction of nurses. **Methods** 52 nurses in our hospital from June 2021 to July 2023 were selected as the study target, and the control group from June 2021 to June 2022 was selected as the study period, during which routine nursing management was carried out. July 2022 to July 2023 will be taken as the experimental group research period, and humanistic care management will be carried out in this stage. Psychological empowerment, bad psychology, job stress and job satisfaction scores were compared between the two groups. **Results** The scores of psychological empowerment and job satisfaction in the experimental group were higher than those in the control group, and the negative psychological and job pressure were lower than those in the control group ($P < 0.05$). **Conclusion** The implementation of humanistic care management can significantly improve the psychological empowerment level of nurses, reduce work pressure, reduce bad psychology, and improve job satisfaction, which is worthy of promotion.

【Keywords】 Nurse; Humanistic care management; Working pressure; Psychological empowerment

在现代医疗领域中,护士常面临诸多压力与挑战。医疗环境复杂,患者需求多样,护士需保持高度的警觉性与专业技能,以确保患者的安全与健康。此外,与患者和其家属的交往中,护士不仅要处理医疗技术问题,还需解决患者的心理与情感需求。在这种高度紧张、高压的工作环境中,如何维持护士的心理授权状态,使其感受到工作的价值,从而提高其工作满意度,已成为护理管理领域的一个重要议题。常规护理管理模式强调规范化、流程化和效率化,护士往往被视为执行工作的“工具”,而非独特、有情感的个体,极易导致护士出现职业倦怠感。因此,如何在护理管理中更好地关注护

士的心理需求,对提高其心理授权感与工作满意度尤为重要^[1]。研究发现,人文关怀管理强调人的价值,注重护士的情感与心理需求,倡导以关怀、尊重和理解为基础的管理模式,其能有效提高护士的心理授权感,帮助其更好地应对工作压力,进而提高其工作满意度^[2]。本文为探讨人文关怀管理的实施价值,现报道如下:

1 资料与方法

1.1 一般资料

选取2021年6月~2023年7月本院在职的52名护士为研究目标,将2021年6月~2022年6月作为对照组研究时间段,该阶段开展常规护理管理;将2022

年7月~2023年7月作为实验组研究时间段,该阶段开展人文关怀管理。

其中,52名护士年龄(29.20 ± 5.64)岁,护龄(3.78 ± 1.21)年。纳入标准:①均取得护士职业资格证;②自愿加入研究。排除标准:①护理实习生;②同时参与其他项目研究者。

1.2 方法

对照组开展常规护理管理:管理者将资源与工作排班进行随机分配,并定期对护士执行统一培训与考核。

实验组开展人文关怀管理:(1)专业技能培训与心理支持:持续性专业发展是护士成长的关键。为此,医院不仅要提供技术培训,以确保护士的医疗操作技能日益精练,还需要提供心理支持培训,以降低工作压力。管理者可与心理学医师合作,定制专业课程,涵盖情感智慧、沟通技巧和压力管理等领域,旨在帮助护士更好地应对日常工作中的情感和心里挑战。(2)团队建设与沟通:定期的团队建设活动,如团队研讨、案例分享和团队培训,可以帮助护士增强团队合作和团队精神。此外,通过加强沟通技巧培训,护士可以更加有效地与患者、家属和医疗团队成员建立关系,从而更好地满足患者的需求。(3)工作环境优化:良好的工作环境可以显著提高护士的工作效率和满意度。故而对护士工作区域进行重新布局,提供高效、人性化的医疗设备,以及设置舒适的休息区,从而为护士创造一个更加和谐的工作环境。(4)定期的工作评估与反馈:为确保护士的持续进步,必须建立完善的评估与反馈机制。内容包括对护士的工作表现进行定期评估、鼓励护士分享其经验及建议等,此举可以从基层获取宝贵的反馈,进一步完善管理策略。(5)工作与休息的平衡:护士的身体和心理健康对提供高质量的医疗服务至关重要。通过调整工作时间,确保护士有充足的休息和家庭时间,可以有效地避免过度劳累,保持其最佳的工作状态。(6)资源与支持网络:建立一个支持网络,为护士提供各种资源,是提高其工作满意度的关键。包

括提供职业发展咨询、心理支持、健康与福利计划等。此外,与其他医疗机构和专业机构建立合作关系,还可以为护士提供更多的学习和成长机会。

1.3 观察指标

1.3.1 两组心理授权:经PES量表评估,分值越高越好。

1.3.2 两组不良心理:经SCL-90量表评估,分值越低越好。

1.3.3 两组工作压力:经工作压力反应量表评估,得分低代表压力小。

1.3.4 两组工作满意评分:经本院自拟护士工作满意量表评估,分值高者为佳。

1.4 统计学分析

经SPSS 26.0软件进行分析,计数资料采用 χ^2 检验,计量资料采用t检验, $P < 0.05$ 时差异有统计学意义。

2 结果

2.1 两组心理授权

实验组心理授权高于对照组($P < 0.05$)。如表1。

2.2 两组不良心理

实验组不良心理低于对照组($P < 0.05$)。如表2。

2.3 两组工作压力

实验组工作压力低于对照组($P < 0.05$)。如表3。

2.4 两组工作满意评分

实验组工作满意评分高于对照组($P < 0.05$)。如表4。

3 讨论

护士作为医疗服务的前线,常常处于高压的工作环境中。面对病患的病痛、家属的担忧以及医疗行业内部的各种挑战,如连续的夜班、高强度的工作任务、紧急医疗情况处理等,使得护士承受巨大的职业压力^[3]。而在此基础上,如果护士感受到缺乏足够的心理支持或感觉自己在工作中缺乏授权感,将会进一步加剧护士职业疲劳感,从而严重影响工作效率。在该种背景下,如何有效管理和关怀护士成为医疗机构关注的焦点。

表1 两组心理授权比较 [$(\bar{x} \pm s)$; 分]

组别	名数	工作意义		自主性		自我效能		工作影响	
		管理前	管理后	管理前	管理后	管理前	管理后	管理前	管理后
对照组	52	4.44±0.57	8.15±2.12	4.23±0.35	7.54±2.36	5.07±1.08	8.43±2.15	4.35±0.07	6.05±2.21
实验组	52	4.30±0.03	10.72±2.08	4.17±0.50	10.20±2.57	5.51±1.38	10.06±2.18	4.40±0.19	8.35±2.14
t		1.769	6.240	0.709	5.497	1.811	3.839	1.781	5.391
P		>0.05	<0.05	>0.05	<0.05	>0.05	<0.05	>0.05	<0.05

表2 两组不良心理比较 [($\bar{x} \pm s$) ; 分]

组别	名数	焦虑		抑郁		偏执		敌对	
		管理前	管理后	管理前	管理后	管理前	管理后	管理前	管理后
对照组	52	1.75±0.21	1.36±0.13	1.83±0.54	1.41±0.24	1.52±0.41	1.34±0.10	1.68±0.44	1.29±0.10
实验组	52	1.66±0.32	1.17±0.08	1.89±0.36	1.12±0.25	1.56±0.47	1.05±0.14	1.63±0.41	1.07±0.17
t		1.696	8.976	0.667	6.034	0.462	12.155	0.600	8.044
P		>0.05	<0.05	>0.05	<0.05	>0.05	<0.05	>0.05	<0.05

表3 两组工作压力比较 [($\bar{x} \pm s$) ; 分]

组别	名数	人际关系		护理工作		家庭与工作冲突	
		管理前	管理后	管理前	管理后	管理前	管理后
对照组	52	16.15±2.60	10.68±2.43	28.91±4.34	14.47±3.15	19.13±4.21	16.17±3.45
实验组	52	17.11±2.64	9.12±1.25	28.03±4.18	11.46±3.19	18.72±4.34	14.06±3.58
t		1.868	4.117	1.053	4.842	0.489	3.060
P		>0.05	<0.05	>0.05	<0.05	>0.05	<0.05

表4 两组工作满意评分比较 [($\bar{x} \pm s$) ; 分]

组别	名数	管理效果	家庭工作平衡	个人成长及发展	工作被认可
对照组	52	80.53±3.27	80.13±4.25	79.45±3.78	81.47±4.71
实验组	52	90.25±4.72	88.70±3.34	87.26±3.61	91.53±5.32
t		12.207	11.433	10.775	10.210
P		<0.05	<0.05	<0.05	<0.05

常规护理管理模式主要集中在规范化的流程、技术指导及患者安全等方面,旨在确保医疗行为的一致性和医疗质量。然而,该种模式往往忽视了护士作为工作者的情感和心理需求;过度的工作流程和不够灵活的管理制度将会导致护士感觉被束缚,限制其专业发展空间和自主创新能力。为了解决这些问题,人文关怀管理逐渐受到医疗机构的重视。与常规护理管理模式不同,人文关怀管理更注重满足护士的心理和情感需求,可为其创造一个更有支持性和关怀的工作环境。实践表明,人文关怀管理模式不仅可以提高护士的工作效率,还可以有效降低其工作压力,使其在面对日常工作挑战时更加自信和从容^[4]。

本次研究数据显示,开展人文关怀管理后,在心理授权、不良心理、工作压力及工作满意评分方面改善更为显著。与黄玮、王浩云、宋晔莹^[5]等人的研究结论相似($P < 0.05$)。原因在于常规护理管理模式限制了护士的创新性和主动性,使其缺乏对工作的控制感及参与感。而考虑到常规护理管理模式的不足,越来越多的医疗机构开始重视人文关怀管理的引入。人文关怀管理不仅关心护士的技能和专业性,更重视其情感和心理需求。通过为护士提供专业技能培训与心理支持、团

队建设与沟通、工作环境优化、定期的工作评估与反馈、工作与休息的平衡、资源与支持网络等措施,可以有效增强护士的心理授权感,使其更加自信地面对工作中的各种挑战。此外,人文关怀管理还可以帮助护士有效地应对职业压力,减少不良心理反应,提高其整体的工作满意度^[6]。总而言之,人文关怀管理提供了一个综合的、人性化的护理环境,可使护士能够更好地为患者提供优质的医疗服务,同时也为其自身创造了更加和谐、支持性的工作环境,从而达到更高的心理授权感和工作满意度^[7]。

综上所述,开展人文关怀管理后,可明显提升护士心理授权水平,减轻工作压力,降低不良心理,提高工作满意度,应用前景广阔。

参考文献

- [1] 施颖,薛丽嫒.人文关怀护理管理对产科护士核心能力、心理素质、职业认同的影响分析[J].中国卫生产业, 2022,19(5):128-131.
- [2] 陈红.人文关怀对消毒供应室护理人员心理健康水平及供应室护理质量的影响[J].现代养生(下半月版), 2021,

- 21 (11): 73-75.
- [3] 刘忠环.人文关怀护理管理对产科护士核心能力的影响[J].中国卫生产业,2023,20(3):134-137.
- [4] 李艳红.护理管理工作中人文关怀模式的作用对产科护士离职意愿、职业认同感及护理质量的影响[J].临床护理研究,2023,32(6):154-156,159.
- [5] 黄玮,王浩云,宋晔莹,等.基于激励-保健理论对肿瘤科护士职业稳定及促进因素的质性研究[J].全科护理,2023, 21 (8): 1100-1103.
- [6] 邓丽芳,梁雪景,温新松,等.基于"以人为本"的心理干预在心脏手术室护士管理中的应用[J].齐鲁护理杂志,2023, 29(4):156-158.
- [7] 刘竹青.人性化管理对急诊科护士心理素质和急救能力的影响分析[J].医药前沿,2021,11(7):142-143.

版权声明: ©2023 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS