

新护士心理资本研究进展

刘 艺, 陈正英*

吉首大学医学院, 湖南 吉首

收稿日期: 2024年12月9日; 录用日期: 2025年1月8日; 发布日期: 2025年1月16日

摘 要

本文旨在综述近年来关于新护士心理资本的研究进展, 以为提升新护士的心理资本提供参考依据。提高心理资本是新护士在临床工作中应对突发事件的必备要求, 然而目前许多新护士的心理资本相对较弱。因此在总结和归纳已有的研究成果的基础上, 对新护士心理资本概念、组成、常用的测量工具、相关的影响因素及存在的意义。本文将针对新护士的心理资本方面的研究作一综述, 以供后续研究之借鉴。

关键词

新入职护士, 心理资本, 研究进展

Research Progress on Psychological Capital of New Nurses

Yi Liu, Zhengying Chen*

School of Medicine, Jishou University, Jishou Hunan

Received: Dec. 9th, 2024; accepted: Jan. 8th, 2025; published: Jan. 16th, 2025

Abstract

The purpose of this paper is to review the research progress on psychological capital of new nurses in recent years, in order to provide reference for improving the psychological capital of new nurses. Improving psychological capital is a necessary requirement for new nurses to cope with emergencies in clinical work, but at present, many new nurses' psychological capital is relatively weak. Therefore, on the basis of summarizing and summarizing the existing research results, the concept, composition, commonly used measurement tools, related influencing factors and the significance of new nurses' psychological capital are discussed. In this paper, the research on psychological capital of new nurses will be summarized for reference in the follow-up research.

*通讯作者。

Keywords

New Nurses, Psychological Capital, Research Progress

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

新护士是指从学校毕业到医院工作 2 年内的护士[1]。因临床经验不足、资源配比不足、经济压力过大等原因导致此群体承受巨大的压力。在工作中, 由于长时间处于高度紧张的工作环境中, 容易引起工作疲劳, 从而对身体和心理都会有一定的损害, 从而会引起新护士的流失[2]。最近几年, 随着心理资本理论的发展, 对缓解新护士的工作紧张、提高新护士的身心健康提出了新的观点。回顾了近年来有关新护士的心理资本方面的研究成果, 以期教育工作者、管理者及研究者们从一个崭新的角度来帮助新护士实现良好的身心状况。

2. 概念

1997 年, 有学者在经济学中首先提出了“心理资本”这一概念, 把它看作是一种具有正面竞争能力的人格特质。“心理资本”这个概念一被提出, 就受到了各个学科的普遍重视[3]。之后的学者对这一定义进行改进, 表示心理资本是指个人在发展进程中所呈现的一种主动的心态, 包括面对具有挑战性的任务, 有自信能够通过努力达到目标; 个体对当前及将来成就存在正向的认知; 坚持不懈地追求一个目标, 并在需要的时候调节自己达到目的的方法; 在遇到困难或困境时, 能坚持下去, 很快就会恢复过来, 并获得胜利[4]。

3. 组成

护士心理资本主要由自我效能、希望、乐观和韧性组成[5]。并且适用于职场群体, 该概念被国内学者认同。在此基础上, 有学者认为, 满足 POB 要求的精神资本, 是一种可以发展, 可以衡量, 可以管理的个人特性, 这四者之间相辅相成, 有协同作用[6]。

4. 常用的测量工具

因为研究人员对心理资本的研究角度各不相同, 所以所测定的构面和量表也各不相同。目前国内外对护理人员的心理资本研究较多, 其中包括 Luthans 等编制的《心理资本量表》和骆宏中文修订后的《护士员心理资本量表》[7]。Luthans 研制的适用于职场的心理资本调查量表(PCQ)被国外的专家们普遍认同和采用, 这一量表不但适用于企业员工, 也适用于大部分的国内外护理人员的心理资本研究[8]。

Wagnild 等“心理弹性”量表, 通过对合格项目的筛选, 将其与工作地点人群的身份类别特点相适应, 并对其进行了相应的语言环境和项目修正, 最后得到 24 项的 6 级评分的心理资本调查表, 总量表 Cronbach's α 系数为 0.88, 具有良好的信度[9]。

骆宏等根据李超平所译的《心理资本问卷》中文版, 并根据我国国情和护理工作的特征, 经心理学和护理管理专家探讨, 修正相关项目, 最终编制出适合我国护理人员心理资本量表中文修订版本。中文版护理人员的心理资本量表由四个成分组成, 20 个项目, 包括自我效能 6 项, 希望 6 项, 抗挫折 5 项, 以及乐观 3 项, 量表 Cronbach's α 系数 0.86 [10]。

5. 新入职护士心理资本的相关影响因素

5.1. 人口学因素

目前国内外针对新护士的心理资本研究尚处于初级阶段, 其内涵尚不清晰, 相关研究也较为零散, 主要是基于现况调研和实证研究。通过对相关研究的梳理, 我们可以看到, 目前国内新护士的心理资本整体上属于中等水平[11]。然而, 在新护士中, 性别及婚姻状况对新护士的心理资本影响还没有明确的结论, 文化程度对新护士心理资本影响显著, 文化程度越高心理资本越高。研究显示, 新护士的心理资本对其至关重要, 心理资本越高, 其内在的个人资源就越充沛, 更能抵御个人资源损耗的冲击, 更具备整合资源收益的能力, 能够明确个人与医院联系, 展现出积极的响应[12]。工作时间也是影响新护士的心理资本水平, 研究显示随着从业时间的累积, 新护士对于自身的职业角色及其承担的职责会逐步建立起更深厚的归属感, 这种归属感能够有效增强其心理层面的抗逆力[13]; 同时, 随着工作时间的加长, 新护士们更能熟练地适应独特的职场氛围与职业要求, 这种熟练度使得他们更有能力应对职场上所遇到的压力与难关。

5.2. 环境因素

较高的组织支持可以提升新护士的心理资本水平, 研究显示当医院对新护士的工作加以肯定, 提供良好的福利时, 新护士的心理资本水平有所提高[14]。相关研究指出, 新护士在心理资本方面所展现的韧性不足, 与他们对组织公平性的感知缺失存在联系。通常, 新护士在感受到组织公平性时, 会自然而然地产生对组织的支持感。提升护士的心理资本水平, 可以对其积极的心理状态产生积极作用, 进而强化护士对医院的情感联结, 提高他们对医院的忠诚度和归属感[15]。环境支持大多数是指医院的支持, 体现的是医院在物质与心灵层面对部属的眷顾、留意与推崇, 同时这一关照被新护士亲身感受并认识到, 可直接影响新护士的心理资本水平。

5.3. 社会因素

该研究指出, 新护士所获得的社会援助与其心理储备之间存在着正向联系。具体来看, 新护士得到的支持力度越强, 其心理素质的储备也相应提升[16]。此外, 研究还发现, 社会支持与新护士的职业归属感之间存在正相关关系[17]。换言之, 当新护士感受到更多的社会支持时, 她们对于自身职业角色的认知将更为清晰, 从而增强职业归属感。新护士感知到社会支持与其积极心态的资本之间存在明显的正向联系, 即感受到的社会支持越充沛, 其积极心态的资本也相应提升, 这与先前的研究发现相吻合[18]。探究其成因, 社会支持的感知是个人对来自周围环境援助的主观认识和期待, 那些能够较强感受到来自亲属、友人及医疗机构等多重支持的新护士, 往往能够获得更丰富的情感、认知和实际操作上的帮助与理解。这种对所获得支持的评估与体验为新护士提供了强大的心理助力, 使得他们通常保持更加积极乐观的心态, 对未来充满积极展望。这样的心态激发了他们的自我效能感和主动精神, 积累了更多的心理储备, 进而增强了他们的社会适应能力和面对压力及挑战时的心理恢复力。

6. 心理资本在新护士自身发展中的意义

6.1. 心理资本有利于提高新护士的应急能力

研究指出, 新护士的心理资本整体得分及其各分项指标与应对突发公共卫生事件的应急技能之间存在显著的正向联系, 这表明心理资本较高的新护士在应对紧急情况时展现出的能力也较强, 这与先前相关研究的发现相符[5]。建议护理管理层应从心理学视角入手, 实施具体有效的策略, 帮助新护士在工作

中保持积极向上和自信的态度,合理地规划职业道路,增强其对逆境的抵抗力,进而提升其在面对突发公共卫生事件时的应急反应能力。研究显示,新护士心理资本韧性较低的同时也提示了新护士的研究能力也偏低。因此心理资本在提升新护士的应急能力方面显示尤为重要[19]。

6.2. 心理资本有利于降低新护士的离职倾向

研究显示,新护士的心理资本与职场疲劳、情感耗尽、离职意向等负面现象展现出反向关联[20]。护理行业的高流失率不仅对医疗服务的品质造成负面影响,同时也加重了医疗机构在护理人员招聘、培养及发展阶段的经费投入[21]。通常,护士产生离职想法与职业倦怠的高发密切相关。有学者提出,心理资本对于减轻护士的职场疲劳感具有显著作用,实施高效的人力资源策略和教育干预对于减少护士的职场疲劳感及增强其心理资本极为关键[22]。

6.3. 心理资本有利于提高新护士职业认同感

有研究指出,新护士对职业的认同感构成了其心理资本的防护层[23]。其他学者研究同样揭示了护士职业认同感与心理资本的紧密联系,当护士的职业认同感提升时,其自我认知和自信程度也相应增强,对护理工作的内在认同也随之提高,这有助于构建积极的自我形象和自信心,进而增进心理资源的储备[24]。此外,强烈的职业认同感能够激发新护士对工作的热忱和职责感,促使他们更加主动地投身于工作中,勇于面对挑战,追求专业上的进步,这对于提高心理资本尤为重要[25]。同时,对职业的认同还能赢得社会和同行的肯定与支持,增强新护士的自信和抗压能力,助力心理资本的提升。另外,职业认同感对于营造良好的团队氛围、推动专业进步和知识交流也具有积极作用,这同样有助于提升新护士的心理资本[26]。

7. 心理资本对新护士发展的研究启示

心理资本的提出有助于提高新护士应对工作倦怠的能力,同时也有助于提高护理人员的自我效能感、乐观感、希望感、复原力等潜能。研究发现[27],增加新护士的心理资本有助于降低新护士的工作疲劳,减少其离开的几率,从而提升护士的工作热情和专业认同。针对这一现状,本文根据国内外相关研究成果,对国内护理人员的心理资本进行了探讨,以期为今后护理人员的发展创造一定的机遇。

7.1. 从研究工具上,增加适合我国新护士的心理资本量表开发

当前,国内护理人员的心理资本测评主要采用 PCQ-24 与 PCQ-R 两种测评方法[28],但二者的测评指标在相同的人群中存在差异,故亟需研发更具针对性的测评工具,或开展大样本多中心的大样本多中心对比研究,以期研发出能够真实反映护理人员心理资本的测评工具。

7.2. 从研究对象上,增加更大样本的人群的研究

从国内已有的研究来看,大部分的研究都是针对一个具体的医疗机构或者一个部门进行的,样本数量小,覆盖范围小。所以,未来可以与国内多地区多层次的多所医院合作,对新护士的心理资本进行调查,还可以依据新护士的学历及年龄;通过对不同部门、不同层次的新护士进行问卷调查,以加强对新护士的心理资本研究资料的可靠性和完整性。国外的护士研究对象更加精准[29],例如,国外学者以新进的护理工作这一研究对象为研究对象;而对心理资本的探索不仅限于个人,还将关注护理团队的心理资本作用对个人可能产生的影响。

综上所述,在护理行业中,心理资本的运用对于增进新护士的身心健康、减轻职业压力、巩固和促进护理团队的建设、提升医院护理服务的品质以及组织管理的效率,都具有重要的理论支撑作用。当前,

经验不足的护士, 他们的心理资本亟待增强。目前, 国内外针对护士心理资本的研究相对比较完善, 但仍有领域待开发。鉴于此, 建议未来的研究采用定量与定性的综合研究手段, 对护士心理资本的定义、影响因素以及作用机理进行深入探讨, 以期为指导提升护士心理资本, 进而提高护理服务水平提供坚实的科学基础。

参考文献

- [1] Mohamed, Z. and Al-Hmairat, N. (2024) The Effectiveness of Nurse Residency Programs on New Graduate Nurses' Retention: Systematic Review. *Heliyon*, **10**, e26272. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26272>
- [2] 方凤贞, 陈婷玉. 新护士角色转换压力的潜类别及其与职业认同的关系[J]. 全科护理, 2024, 22(4): 634-639.
- [3] 曾丽, 王佳琳, 金曼, 等. 护士心理资本、组织承诺与工作投入关系的研究进展[J]. 现代临床医学, 2023, 49(3): 176-179.
- [4] 孙凤叶, 岳芳岩, 丁敏, 等. 心理资本和工作激情在变革型领导与护士建言行为间的链式中介作用[J]. 护理管理杂志, 2024, 24(10): 834-838.
- [5] 焦宁宁, 丁笑笑, 冯一瑾, 等. 突发公共卫生事件应急能力在呼吸科护士工作投入与心理资本间的中介效应[J]. 当代护士(下旬刊), 2022, 29(8): 130-134.
- [6] Gong, S., Xu, P. and Wang, S. (2021) Social Capital and Psychological Well-Being of Chinese Immigrants in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **18**, Article 547. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020547>
- [7] Youssef-Morgan, C.M. and Luthans, F. (2015) Psychological Capital and Well-Being. *Stress and Health*, **31**, 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- [8] 元金凤, 张雨, 邹智, 等. 工作嵌入和工作满意度对临床护士组织沉默与心理资本的链式中介效应[J]. 中国心理卫生杂志, 2025, 39(1): 94-99.
- [9] 王相茹, 李小寒. 护士心理资本的研究现状[J]. 中华护理教育, 2015, 12(11): 865-868.
- [10] 严翔. 心理资本在变革型领导与护士主观幸福感间的中介作用研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 电子科技大学, 2024.
- [11] 杨慧. 基于社会嵌入模型的护士工作繁荣影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 合肥: 安徽医科大学, 2024.
- [12] 沙朦. 护士大五人格、心理授权与组织公民行为的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 扬州: 扬州大学, 2024.
- [13] 闵敏. 海口市三级甲等综合医院护士职业高原、心理资本对职业倦怠的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 乌鲁木齐: 新疆医科大学, 2024.
- [14] 田磊. 临床护士工作生活质量的影响因素及心理资本的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2023.
- [15] 方敏, 甘燕玲, 胡进平, 等. 心理资本在产科护士不合规任务和职业倦怠间的中介作用[J]. 职业与健康, 2024, 40(20): 2737-2741.
- [16] 张敏, 刘姝, 杨艳明, 等. 三级甲等医院护士职业认同感、心理资本、社会支持的相关性分析[J]. 全科护理, 2024, 22(21): 4097-4100.
- [17] 梁玉猛, 蒋召彬, 陈永侠, 等. 社会支持对护士工作绩效的影响: 一个关于心理资本、组织文化的有调节的中介模型[J]. 蚌埠医学院学报, 2024, 49(1): 119-123.
- [18] 李欣. 急诊护士心理资本在社会支持与离职意愿间的中介效应[J]. 当代护士(下旬刊), 2023, 30(10): 108-111.
- [19] 张晓茹, 童宇平. 急诊护士突发公共卫生事件应急能力影响因素分析[J]. 护理学报, 2020, 27(13): 1-5.
- [20] 王灿, 肖弦璇, 宋洁. 护士离职意愿、职业认同和心理资本的相关性分析[J]. 心理月刊, 2024, 19(8): 39-41.
- [21] 翟义胥, 林雪, 庞永慧. 低年资护士心理资本对离职意愿的影响: 敬业度和职业倦怠链式中介作用[J]. 护理管理杂志, 2023, 23(4): 305-309.
- [22] 郑丽娟, 张兰兰, 陈茵. 临床护士心理资本、职业倦怠及离职意愿现状及其关系研究[J]. 全科护理, 2022, 20(22): 3119-3121.
- [23] 王杰, 周宇彤. 护士职业认同感在心理资本与离职意愿间的中介效应分析[J]. 天津护理, 2024, 32(3): 283-287.
- [24] 贺涛涛, 黄静, 宋彩妮, 等. 护士心理资本及工作场所暴力与职业倦怠的相关分析[J]. 职业与健康, 2023, 39(14): 1905-1910.

-
- [25] 陈茵, 吴婉君, 郑丽娟. 临床护士职业认同、心理资本与职业倦怠的调查[J]. 福建医药杂志, 2023, 45(2): 158-160.
- [26] 陈瑶, 赵天霞, 文艳红, 等. 四川省规范化培训护士心理资本、社会支持对组织承诺和职业认同的影响[J]. 职业与健康, 2022, 38(19): 2625-2630.
- [27] Alingh, C.W., van Wijngaarden, J.D.H., van de Voorde, K., Paauwe, J. and Huijsman, R. (2018) Speaking up About Patient Safety Concerns: The Influence of Safety Management Approaches and Climate on Nurses' Willingness to Speak up. *BMJ Quality & Safety*, **28**, 7163-7165. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2017-007163>
- [28] Da, S., He, Y. and Zhang, X. (2020) Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **17**, Article 8754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>
- [29] Pineau Stam, L.M., Spence Laschinger, H.K., Regan, S. and Wong, C.A. (2013) The Influence of Personal and Workplace Resources on New Graduate Nurses' Job Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, **23**, 190-199. <https://doi.org/10.1111/jonm.12113>