

# Exploration of Coach Support Behavior of Head Nurse and Psychological Resilience of Nurses

Hongru Liu Ruifen Chen\* Changyan Yuan Ling Jiang Shengnan Tang

Joint Logistic Support Force 921 Hospital, Changsha, Hunan, 410073, China

## Abstract

**Objective:** To analyze the actuality of the head-nurse's need-supportive behavior and the psychological resilience of the nurse, comparing with the correlation. Thus would provide reference for improving the teaching ability of the head-nurse. **Methods:** Selected 82 cases from 921 hospital, using the interpersonal behavior questionnaire (IBQ) support behavior questionnaire and the psychological toughness scale (CD-RISC) Chinese version, studied from different diploma, age, nurse level, the perception of the head-nurse interpersonal behavior and the psychological toughness of the nurse. **Results:** The nurse's perception of head-nurse's support behavior and their psychological resilience were different from those in terms of diploma, age and sport-level. head-nurse's support from various dimensions (independent support, ability support and relationship support) could significantly positively predict the level of psychological resilience of nurses. **Conclusion:** Based on the head-nurse need-supportive behavior perspective, head-nurse should give nurses the right and freedom to choose to improve independent support; create a challenging training environment to provide ability support; establish a positive and effective teaching mode, and implement targeted teaching behaviors to avoid negative ideas and behaviors to provide relationship support. Thus could improve the psychological resilience of the nurse.

## Keywords

head-nurse; coach support behavior; nurse; psychological resilience

## 护士长教练型支持行为与护士心理韧性的探究

刘红茹 陈瑞芬\* 袁常艳 江灵 唐胜南

联勤保障部队 921 医院, 中国·湖南长沙 410073

## 摘要

**目的:** 调查某三甲医院护士长教练型支持行为与护士心理韧性的现状, 并分析两者之间的相关关系, 旨在为护士长制订提升心理韧性策略提供依据。**方法:** 本研究为横断面研究, 采用滚雪球取样法, 选取某三甲医院护士82名, 分别采用一般资料调查表、《人际行为问卷 (IBQ)》支持行为问卷 (12项) 和《心理韧性量表 (CD-RISC)》中文版 (25项), 从学历、年龄和护理等级三方面, 针对护士长人际行为的感知及其心理韧性进行调查。**结果:** 护士对护士长教练型支持行为的感知及其心理韧性与在学历、年龄和护理等级上存在差异, 护士长支持各维度 (自主支持、能力支持和关系支持) 能显著正向预测护士心理韧性水平。**结论:** 基于护士长教练型支持行为角度, 建议: 一是自主支持行为, 护士长给予护士选择的权利与自由; 二是能力支持行为, 护士长创设挑战性的培训环境; 三是关系支持行为, 护士长实施针对性的带教行为, 建立积极有效的带教模式。多措并举, 以提升护士的心理韧性。

## 关键词

护士长; 教练型支持行为; 护士; 心理韧性

## 1 引言

护士是医疗保健的核心执业群体, 护理工作是一项强度和压力较大的工作。《中国国民心理健康发展报告 (2017—2018)》指出: 护士的心理健康水平较差, 心理健康水平低于国内常模<sup>[1]</sup>。护士长在创造护士健康工作环境, 促进护士

心理健康方面能发挥重要作用。中国学者的研究表明: 在“教练型”“支持型”“指令型”和“授权型”四种护士长领导型态中, “教练型”是最佳的护士长领导型态, 能实现兼顾工作目标并且满足护理人员需求<sup>[2]</sup>。加拿大学者研究认为通过正规教育、社会支持和积极评价来建立适应力, 是护士管理者建立一个健康的工作环境和维持一支稳定的护理队伍的关键策略<sup>[3,4]</sup>。近年来, 心理韧性 (Resilience) 是西方积极心理学领域的研究热点之一, 心理韧性是指迅速从不幸或变化中恢复或调整的能力<sup>[5]</sup>。有关护士长领导行为与护士心理水平的研究成果逐渐显现, 但研究维度仍需进一步丰富与拓展。本研究探究护士长的教练型支持行为与护士的心理韧性的现

**【作者简介】**刘红茹 (1978-), 女, 中国湖南岳阳人, 本科, 主管护师, 从事护理健康教育研究。

**【通讯作者】**陈瑞芬 (1972-), 中国湖北蕲春人, 硕士, 副主任医师, 心理治疗师, 从事医学心理学研究。

谈及彼此之间的交互关系，以期为护士长制订提升心理韧性策略提供依据，提高护士的心理韧性，从而提升护理质量。

## 2 研究对象与方法

### 2.1 调查对象

本研究选取某三甲医院 82 名护士作为研究对象。纳入标准：①临床注册护士；②护龄满 1 年；③知情同意。剔除标准：①有缺项；②信息不完整；③有规律作答。

### 2.2 研究量表

#### 2.2.1 人际行为问卷 (Interpersonal Behaviors Questionnaire, IBQ)

本研究仅测量护士长教练型支持行为，因此采用 Rocchi 等人 (2017) [6] 编制的人际行为支持行为问卷。该问卷表现出良好的信效度，适用于中国人群。该问卷包括 3 个维度：自主支持行为、能力支持行为和关系支持行为，共 12 个条目，每个条目采用 1~7 分的 7 级评分法 (从 1 “完全不符合” 到 7 为 “完全符合”)，评分愈高，说明该一方面的行为表现愈强烈。

#### 2.2.2 心理韧性量表 (Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)

本研究采用于肖楠、张建新 (2007) [7] 修订的《Connor-Davidson 心理韧性量表 (CD-RISC)》中文版，该量表具有良好的信度和效度，适合在中国人群中应用。该量表包括心理韧性的三个维度：坚韧性、力量性、乐观性，共 25 个条目，每个条目采用 0~4 分的 5 级评分法 (0 从来不、1 很少、2 有时、3 经常、4 一直如此)，评分愈高，说明某一方面的心理特征愈明显。

### 2.3 调查方法

采用滚雪球取样法，邀请 2021 年 1 月至 2021 年 12 月本院在职护士运用微信在线填写，然后这些研究对象将问卷转发给其认为适合接受调查的同伴。

### 2.4 统计学处理

本研究应用统计学 SPSS22.0 软件对相关数据进行处理分析，计量资料用 ( $\bar{x} \pm s$ ) 表示，采用 t 检验比较， $p < 0.05$  则表示差异具有统计学意义。

## 3 研究结果与分析

### 3.1 一般资料

问卷调查共计邀请 82 例，回收有效问卷 82 份，有效回收率为 100.0%。其中：大专学历 42 例、本科 37 例、硕士 3 例；护士平均年龄为 31.53 岁 ( $SD=3.61$ )；护士 23 名、护师 31 名、主管护师 28 名。详见表 1。

### 3.2 护士长教练型支持行为的现状

#### 3.2.1 护士长教练型支持行为的整体情况

在护士长教练型支持行为的三个维度里，按评分高低排序依次是：能力支持行为 (5.8)、自主支持行为 (4.7) 和关系支持行为 (4.3)。如图 1 所示，结果表明：护士长给予护

士的能力支持与指导行为最为强烈。由于护士个人能力水平是护理质量的核心考核指标，因此护士长尤其注重护士能力上的指导，从而顾此失彼。陈敏等 [8] 建议护士长应在自主性、关系性的行为层面多下功夫，给护士选择与决定的自由，与护士保持和谐、密切的关系。

表 1 研究对象基本情况 (例, %)

变量	条目	人数	百分比	合计
学历	大专	42	51.21	82
	本科	37	45.12	
	硕士	3	3.65	
年龄	28 岁及以下	22	26.83	82
	28~35 岁	35	42.68	
	35 岁及以上	25	30.49	
护士等级	护士	23	28.05	82
	护师	31	37.80	
	主管护师	28	34.15	

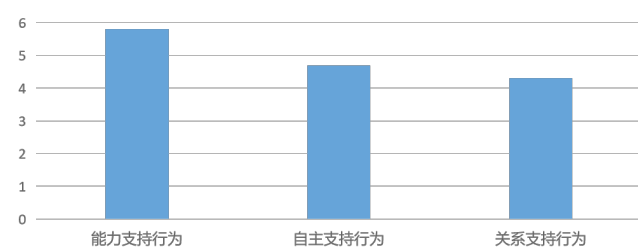


图 1 护士长教练型支持行为的整体情况

#### 3.2.2 护士长对不同学历能力护士的教练型支持行为情况

在护士长教练型支持行为的三个维度里，硕士学历的护士各项评分均遥遥领先。如图 2 所示，结果表明：护士长在给予支持行为时具有一定的学历倾向性，给予高学历护士支持力度较大，尤其在关系支持行为。李小娜等 [9] 研究表明高学历护士的自我职业生涯管理能力较好，其创新行为也较高。护士长应该关注不同学历护士，提供多元支持，通过明确职业目标、继续教育学习和创新行为展示等形式，以满足不同学历护士在能力、自主和关系行为层面上相应需求。

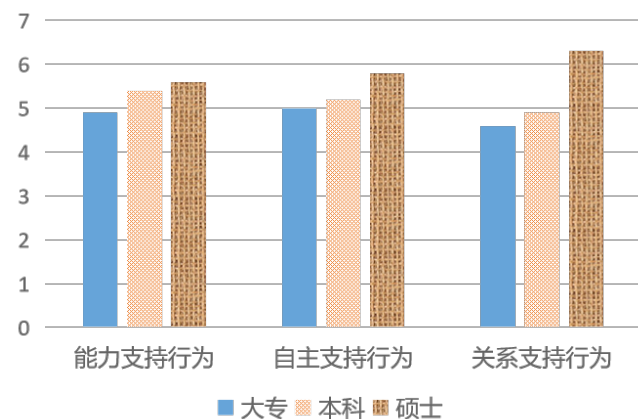


图 2 护士长对不同学历护士的支持行为

### 3.2.3 护士长对不同年龄护士的支持行为情况

在护士长教练型支持行为的三个维度里，35岁及以上的护士各项评分均为最高，能力支持（6.3）、关系支持（5.6）和自主支持（5.2）；其他年龄段依次递减，如图3所示，结果表明：护士长对年龄偏小的护士支持行为较少。护士长应该寻求有效可行的途径，包括师徒互动、老带新、互帮互助、送温暖等支持，以降低护士离职率，破解“35岁门槛”的中年危机。

### 3.2.4 护士长对不同护理等级护士的支持行为情况

在护士长支持行为的三个维度里，能力支持属护士评分最高（6.2），自主支持属护师评分最高（6.4），关系支持属主管护师评分最高（6.1），如图4所示。结果表明：护士长针对护士给予较高的自主支持行为，针对护师给予较高的能力支持行为，针对主管护师给予较高的关系支持行为。鉴于护士的工作年限较短，工作能力相对较弱，可能护士长会因材施教，给予她们部分事务决策上的自主性，表现出较高的自主支持行为。而护师处于事业的发展期，有较大的发展潜力，因此护士长会强化其护理技术，表现出较高的能力支持行为。主管护师处于护理队伍中的顶尖层次，护士长更多地从生活上给予关心，与其建立良好关系，从而表现出较高的关系支持行为。

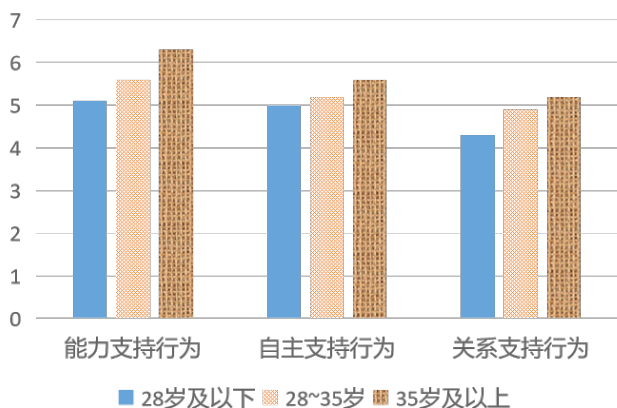


图3 护士长对不同年龄护士的支持行为

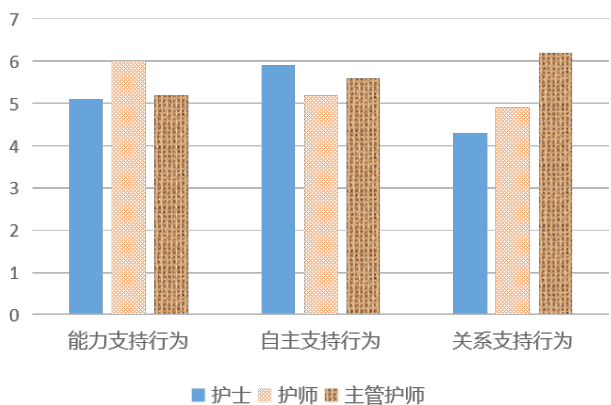


图4 护士长对不同等级护士的支持行为

## 3.3 护士心理韧性的现状

### 3.3.1 护士心理韧性的整体情况

本三甲医院多数护士的心理韧性较好。数据显示：护士心理韧性极小值仅为2.8分，极大值为3.9分。结果表明：尽管护士已具备较高层次的心理韧性，仍然有少数护士心理韧性水平层次较低。

### 3.3.2 不同学历护士的心理韧性

本三甲医院护士的心理韧性在学历上有一定的差异，硕士（3.4）评分为最高。

### 3.3.3 不同年龄护士的心理韧性

心理韧性随着护士年龄的增长逐步提升，28岁及以下年龄段护士心理韧性尚可（3.0），28~35岁年龄较好（3.2），35岁及以上年龄段护士达到最高（3.9）。

### 3.3.4 不同护士等级的心理韧性

主管护师心理韧性水平最高（3.8），其次护师（3.6），而护士心理韧性水平最低（3.1）。

## 3.4 护士心理韧性与护士长教练型支持行为的相关分析

研究表明：护士长教练型支持行为不仅内部各维度间两两相关，并且与护士心理韧性也显著正相关。护士长教练型支持行为各维度和心理韧性的平均值和标准差，以及各变量两两之间的皮尔逊相关系数详见表2。

表2 各研究变量的平均数、标准差及变量间的皮尔逊相关系数（n=82）

	均数	标准差	1	2	3	4
1 能力支持行为	5.84	1.32	1.00			
2 自主支持行为	4.70	1.08	0.54*	1.00		
3 关系支持行为	4.36	1.31	0.75*	0.58*	1.00	
4 心理韧性水平	3.63	0.93	0.45**	0.44*	0.46*	1.00

注：\* 为  $p < 0.05$ ，\*\* 为  $p < 0.01$ 。

## 4 结论

本研究表明：①护士长给予能力支持行为最强烈，与护士的心理韧性显著相关；多数护士的心理韧性水平较高。②护士长给予支持行为时有一定的学历倾向性，给予硕士学历的护士支持力度较大，尤其在关系支持行为。③护士长给予的支持行为与护士的年龄正相关；护士的心理韧性水平也与年龄正相关。④护士长根据护士的不同等级，给予有针对性的支持行为。

本研究与国内相关研究结果相类似，如：房芳等<sup>[10]</sup>调查显示护士长对减轻护士工作倦怠起着不可忽略的作用，提出培养护士的工作韧性是护士长/护理领导团队构建健康的工作环境和维护稳定的护士队伍的重要因素。

本研究样本数量有限,但案例来源可靠,具有一定的代表性,不影响研究结论的严谨性。进一步研究拟进行纵向动态追踪,进行团体心理训练干预,期望为护理管理者培育护士心理韧性、提高护理质量提供借鉴。

### 参考文献

- [1] 傅小兰,张侃,陈雪峰,等.心理健康蓝皮书:中国国民心理健康发展报告(2017—2018)[M].北京:社会科学文献出版社,2019.
- [2] 李利苹,李辉,殷玲.护士长领导型态与护理人员关怀行为的相关性研究[J].全科护理,2018,16(9):1104-1107.
- [3] Kester K, Wei H. Building nurse resilience[J]. Nursing Management, 2018,49(6):42-45.
- [4] Udod S, Care WD, Marie Graham J, et al. From coping to building nurse manager resilience in rural workplaces in western Canada[J]. Journal of Nursing Management (John Wiley & Sons, Inc),2021,29(7):2115-2122.
- [5] 林琳,何国平.国外关于护士心理韧性的研究进展[J].解放军护理杂志,2018,35(17):41-43.
- [6] Rocchi, Pelletier, Desmarais. The Validity of the Interpersonal Behaviors Questionnaire (IBQ) in Sport[J]. Measurement in Physical Education and Exercise Science,2017,21(1):15-25.
- [7] 于肖楠,张建新.韧性(resilience)——在压力下复原和成长的心理机制[J].心理科学进展,2005,13(5):658-665.
- [8] 陈敏,聂臣聪,罗小英.护士长关怀行为与护士工作满意度相关性分析[J].现代医药卫生,2021,37(7):1240-1244.
- [9] 李小娜,刘晔.山东省高学历护士自我职业生涯管理与创新行为的相关分析[J].中华现代护理杂志,2020,26(28):3965-3969.
- [10] 房芳,李晓娟,魏丽丽,等.护士长/护理管理团队在护士克服工作倦怠和培养心理韧性中的作用[J].齐鲁护理杂志,2019,25(5):83-85.