

心理素质训练对聘用人员心理健康特征的影响

赵 丹, 龙仕柏, 林莉莉

(中国人民解放军第 187 中心医院人力资源管理办公室, 海南 海口 571159)

【摘要】 目的 探讨心理素质训练对聘用人员心理健康特征的影响。方法 采用症状自评量表(SCL-90)和简易应对方式问卷(SCSQ)对 62 名聘用人员进行心理测试,并进行训练前后比较。结果 躯体化 $[(1.30\pm 0.25)$ 分 vs (1.18 ± 0.21) 分]、强迫 $[(1.42\pm 0.32)$ 分 vs (1.30 ± 0.30) 分]、人际关系 $[(1.38\pm 0.32)$ 分 vs (1.20 ± 0.28) 分]、抑郁 $[(1.28\pm 0.26)$ 分 vs (1.12 ± 0.20) 分]、焦虑 $[(1.24\pm 0.20)$ 分 vs (1.13 ± 0.16) 分] 5 个因子平均得分以及总均分 $[(1.28\pm 0.18)$ 分 vs (1.20 ± 0.14) 分], 训练后均比训练前明显下降, 差异有统计学意义($P<0.01$ 或 $P<0.05$)。应对方式因子中, 训练后解决问题 $[(0.69\pm 0.22)$ 分 vs (0.84 ± 0.14) 分]和求助 $[(0.58\pm 0.20)$ 分 vs (0.72 ± 0.18) 分]两个因子的平均得分明显高于训练前, 差异有统计学意义($P<0.01$)。结论 心理素质训练能显著提高聘用人员的心理健康水平, 改善应对方式。

【关键词】 聘用人员; 心理素质训练; 心理健康

【中图分类号】 R395.1 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1003-6350(2013)21-3170-02

Influence of psychological diathesis training on mental health features of employed staff. ZHAO Dan, LONG Shi-bai, LIN Li-li. Management Office of Human Resources, the 187th Hospital of Chinese PLA, Haikou 571159, Hainan, CHINA

【Abstract】 Objective To explore the influence of psychological diathesis training on the mental health features of employed staff. **Methods** A total of 62 employed staff had psychological test by filling out SCL-90 and simple coping style questionnaires (SCSQ), and the results were compared before and after psychological diathesis training. **Results** After psychological diathesis training, the scores of somatization $[(1.30\pm 0.25)$ vs $(1.18\pm 0.21)]$, obsessive-compulsive disorder $[(1.42\pm 0.32)$ vs $(1.30\pm 0.30)]$, personal relation $[(1.38\pm 0.32)$ vs $(1.20\pm 0.28)]$, depression $[(1.28\pm 0.26)$ vs $(1.12\pm 0.20)]$, anxiety $[(1.24\pm 0.20)$ vs $(1.13\pm 0.16)]$ and the total average score $[(1.28\pm 0.18)$ vs $(1.20\pm 0.14)]$ were significantly lower than those before training ($P<0.01$ or $P<0.05$). Among coping style factors, the scores of tackling with problems $[(0.69\pm 0.22)$ vs $(0.84\pm 0.14)]$ and asking for help $[(0.58\pm 0.20)$ vs $(0.72\pm 0.18)]$ after training were significantly higher than those before training ($P<0.01$). **Conclusion** To carry out psychological diathesis training in employed staff could promote their mental health and improve their coping style.

【Key words】 Employed staff; Psychological diathesis training; Mental health

军队医院聘用人员不仅要具备全面的医学知识和技能,还要具有良好的环境适应能力、健康的心理素质,而心理素质训练是提高其心理素质及适应能力的有效途径之一。2012年我们对地方聘用人员进行心理素质训练,收到了良好的效果。

1 资料与方法

1.1 一般资料 我院于2011-2012年从地方院校聘用的人员62人,其中女性48人,年龄20~23岁,平均 (21.13 ± 1.22) 岁;男性14人,年龄22~25岁,平均 (23.20 ± 1.32) 岁。具有本科学历者40人,大专学历者22人。

1.2 方法

1.2.1 心理训练 对参训人员采用专题心理健康教育和心理书籍阅读的心理训练模式。专题心理

健康教育以集体形式上课,利用2012年8月一个月时间,每周安排2个下午授课,每次一个课目2个课时,共授课8次16个课时。内容包括心理健康概论、心理健康与标准、心理适应与发展、人际关系处理、情绪管理、压力应对、正确认识 and 对待挫折、心理放松等8个方面。心理书籍阅读以重庆出版社出版的《军人心理素质训练》教材^[1]为读本,结合课堂教学和训练内容,定出自学计划,分章节、定时间安排自学,并组织自学讨论。当月自学结束后,每人书写一篇学习体会,由人力资源办进行讲评。

1.2.2 测试方法 采用症状自评量表(SCL-90)^[2]和简易应对方式问卷(SCSQ)^[2],对62名聘用人员进行心理素质训练前后团体测试,无记名问卷,当场收回。共发放问卷62份,收回62份,回收率为100%。

由医院人力资源管理办公室统计得分情况, 进行统计分析。

1.3 统计学方法 采用《实用医学统计学》^[3]中的方法, 比较训练前后的得分差异, 大样本均数间比较采用 u 检验。用 1.96 及 2.58 作界限判断 U 值是否显著, $1.96 < U \text{ 值} < 2.58$ 则 $P < 0.05$, $U \text{ 值} > 2.58$ 则 $P < 0.01$ 。

2 结果

2.1 聘用人员心理训练前后 SCL-90 各因子分比较 躯体化、强迫、人际关系、抑郁、焦虑 5 个因子平均得分以及总均分, 训练后均比训练前明显下降, 差异有统计学意义(除强迫 $P < 0.05$ 外, 其余均 $P < 0.01$)。敌对性、恐怖、精神病性、偏执和其他因子平均得分训练前后差异无统计学意义($P > 0.05$), 见表 1。

表 1 聘用人员心理训练前后 SCL-90 各因子分比较(分, $\bar{x} \pm s$)

因子	训练前($n=62$)	训练后($n=62$)	U 值	P 值
躯体化	1.30±0.25	1.18±0.21	2.89	<0.01
强迫	1.42±0.32	1.30±0.30	2.15	<0.05
人际关系	1.38±0.32	1.20±0.28	3.33	<0.01
抑郁	1.28±0.26	1.12±0.20	3.84	<0.01
焦虑	1.24±0.20	1.13±0.16	3.38	<0.01
敌对性	1.23±0.26	1.18±0.24	1.11	>0.05
恐怖	1.26±0.25	1.21±0.30	1.01	>0.05
偏执	1.25±0.26	1.20±0.31	1.51	>0.05
精神病性	1.22±0.24	1.15±0.18	1.83	>0.05
其他	1.30±0.25	1.25±0.22	1.18	>0.05
总均分	1.28±0.18	1.20±0.14	2.76	<0.01

2.2 聘用人员心理训练前后应对方式各因子分比较 训练后解决问题和求助两个因子的平均得分明显高于训练前, 差异有统计学意义($P < 0.01$)。其他因子训练前后差异无统计学意义($P > 0.05$), 见表 2。

表 2 聘用人员心理素质训练前后应付方式各因子分比较(分, $\bar{x} \pm s$)

因子	训练前($n=62$)	训练后($n=62$)	U 值	P 值
解决问题	0.69±0.22	0.84±0.14	4.53	<0.01
自责	0.26±0.22	0.22±0.20	1.06	>0.05
求助	0.58±0.20	0.72±0.18	4.10	<0.01
幻想	0.46±0.20	0.44±0.22	0.53	>0.05
退避	0.47±0.22	0.43±0.18	1.11	>0.05
合理化	0.45±0.18	0.44±0.14	0.35	>0.05

3 讨论

本研究结果显示, 经过心理素质训练, 在 SCL-90

测评, 聘用人员的躯体化、强迫、人际关系、抑郁、焦虑等主要因子平均得分明显低于训练前, 这充分说明心理素质训练对心理健康有促进作用。在应对方式各因子比较, 训练后解决问题和求助两个成熟的应对方式平均得分明显高于训练前, 说明经过心理训练可使聘用人员采用不成熟应对方式的比例下降, 更倾向于采取成熟的应对方式, 与陈剑伟等^[4]报道的结果相一致。

地方聘用人员来到军队医院, 面对着特殊的环境和保障任务, 必然出现各种各样的心理问题。通过适当的心理训练, 有意识、有计划、有步骤地对他们的心理施加某种特定的影响, 可培养他们的适应环境、履行使命任务所需要的心理品质。本研究将专题心理健康教育和心理书籍阅读有机结合, 探索应用心理训练方法, 促使聘用人员主动适应军队医院环境, 运用自我调节的手段和方法, 提高了心理健康水平, 合理应对各种挫折。因此, 对聘用人员实施常态化的心理素质训练是完全有必要的。

除对聘用人员进行心理素质训练外, 我们的体会是及时了解并满足聘用人员的心理需求也很重要。伍丽华等^[5]曾对聘用护士的心理需求进行了调查, 发现居前 3 位的心理需求是需要学习新知识、需要上级领导关心和需要减低工作压力, 提出重视聘用护士的心理需求、制定相应的管理对策, 对稳定聘用护士队伍有着重大意义。多年来, 我院对聘用人员采取的是心理素质训练和尽可能满足其心理需求相结合的方法, 较好地起到促进聘用人员心理健康、满足心理需求、稳定人才队伍的作用。

参考文献

- [1] 冯正直, 杨国愉, 刘衍玲. 军人心理素质训练[M]. 重庆: 重庆出版社, 2003: 35.
- [2] 汪向东, 王希林, 马 弘. 心理卫生评定量表手册[J]. 中国心理卫生杂志, 1999, 增刊: 31-32, 122-124.
- [3] 陈 飞. 实用医学统计学[M]. 上海: 第二军医大学卫勤系卫生统计学教研室, 1992: 99-101.
- [4] 陈剑伟, 李兆申, 黄 文, 等. 心理素质训练对新兵心理健康状况的影响[J]. 解放军医学杂志, 2007, 32(3): 196-198.
- [5] 伍丽华, 杨明月, 黎 萍, 等. 基层二级医院聘用护士心理需求调查及管理对策[J]. 中医药管理杂志, 2009, 17(10): 964-965.

(收稿日期: 2013-08-12)