

·护理管理·

## 员工援助计划服务对男护士职业价值观和职业认同感的影响\*

黎艳<sup>1</sup>, 黄丽燕<sup>1</sup>, 郭靖<sup>2</sup>

(1 广西壮族自治区人民医院重症医学科, 广西南宁, 530021;

2 广西卫生职业技术学院, 广西南宁, 530023)

**[摘要]** 目的 探讨员工援助计划服务对男护士职业价值观和职业认同感的影响。方法 选取 50 名男护士进行团体辅导和个体心理咨询的员工援助计划服务。干预前后采用护士职业价值观量表(nursing professional values scale-r, NPVS-R)和职业认同感量表对其进行评定。结果 干预后, 男护士职业价值观和职业认同感均优于干预前, 差异有统计学意义( $P<0.01$ )。结论 对男护士提供员工援助计划服务, 能够促进其形成积极的职业价值观, 提高其职业认同感。

**[关键词]** 男护士; 员工援助计划; 职业价值观; 职业认同感

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)02-0067-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.02.017

### Effect of employee assistance program on occupational values and professional identity of male nurses

Li Yan<sup>1</sup>, Huang Liyan<sup>1</sup>, Guo Jing<sup>2</sup>/Modern Clinical Nursing, -2017, 16(2):67.

(1. ICU, Guangxi People's Hospital, Nanning, 530021; 2. Guangxi Health Polytechnics College, Nanning, 530023, China)

**[Abstract]** **Objective** To explore the effect of employee assistance program on male nurses' professional values and professional identity. **Methods** Fifty male nurses participated in the program by group counseling and individual counseling. The professional values scale (NPVS-R) and the occupational identity scale were used to investigate the changes in their professional values and occupational identity before and after the intervention. **Result** After intervention, the occupational values and occupational identity of male nurses were significantly better than before intervention ( $P<0.01$ ). **Conclusion** The employee assistance program for male nurses can promote the formation of positive professional values and professional identity sense.

**[Key words]** male nurses; employee assistance program; professional values; professional identity

由于男护士自身的优势和护理范畴在扩大, 医院对男护士需求量越来越大<sup>[1-2]</sup>。但是许多男护士对护理工作的职业价值观和职业认同感较差, 存在较多离职现象<sup>[3-5]</sup>, 其中对护理工作缺乏职业认同感和职业价值观不强是男护士离职的重要原因<sup>[6-7]</sup>。员工援助计划是一种高效的管理手段, 其核心内容是通过向员工提供心理健康等服务项目来提升员工在组织中的工作绩效, 提升他们“心的力量”, 促进他们“新的成长”, 其根本目的是提高员工在组织中的身心健康和工作绩效<sup>[8]</sup>。本研究采用员工

援助计划服务对男护士进行干预, 旨在提高其职业价值观和职业认同感, 现将方法和结果报道如下。

### 1 对象与方法

#### 1.1 研究对象

采用方便抽样方法, 2015 年 10 月-12 月选取本院在临床从事护理工作的男护士 50 名为研究对象。纳入标准: ①在临床工作 1 年以上; ②之前未参加过有组织的员工援助计划服务; ③同意参加本研究。排除标准: 患有严重器质性疾病及精神疾病者。在研究过程中, 发生以下情况者退出研究: ①主动提出放弃; ②连续两周缺席培训; ③未完成全部调查问卷或问卷无效; ④发生重大生活变故者。符合入选的 50 名男护士中, 年龄: 20~24 岁 20 名, 25~30 岁 18 名, 31~39 岁 12 名。职称: 护士 18 名, 护师 20 名, 主管护师 12 名。科室: 手术室 9 名, 急诊科 12 名, ICU 11 名, 血液透析室 8 名, 其他 10

**[基金项目]** \* 本课题为广西壮族自治区卫生厅科研课题, 项目编号为 Z2011463。

**[收稿日期]** 2016-05-20

**[作者简介]** 黎艳(1970-), 女, 广西桂林人, 护士长, 副主任护师, 本科, 主要从事临床护理工作。

**[通信作者]** 黄丽燕, 主任护师, E-mail: 1922359601@qq.com。

名。学历:大专 24 名,本科及以上学历 26 名。婚姻状况:已婚 20 名,未婚 30 名。

## 1.2 方法

1.2.1 成立员工援助计划服务小组 小组人员有 5 名,组长由本课题负责人担任,组员有 4 名,其中副主任护师 1 名,主管护师 2 名,护师 2 名;大专 2 名,本科 2 名,硕士 1 名。由本院具有丰富经验的国家二级心理治疗师对课题组成员进行培训,使其掌握员工援助计划服务的干预方法。

1.2.2 干预方法 本干预方法分为 3 个阶段,(1)第 1 阶段:导入阶段(第 1 周),介绍本研究的目的、内容和须遵守的原则,即:全身心投入到活动中,真诚地表现自己,保守秘密。填写一般调查表、职业价值观量表和职业认同感量表。(2)第 2 阶段:实施阶段(第 2~11 周),了解男护士职业价值观和职业认同感水平,并与其探讨影响的原因;根据其影响因素,制订团体辅导和个体心理咨询的方案。邀请专业心理咨询师开展团体辅导和个体心理咨询每周 1 次,每次 40min,共进行 10 次。每次的主题和内容如下,①第 1 次根据男护士兴趣将其进行分组,相互寻找共同的爱好和兴趣,彼此欣赏,发展信任关系;②第 2~3 次同组男护士彼此分享人生价值观、职业生涯规划及职业认同感等;③第 4 次指导男护士正确认识护理职业,如告知男护士从事护理工作的获益,包括容易就业、工作有保障、收入稳定、维护家庭健康等;④第 5~6 次增强男护士职业价值观;⑤第 7 次进行减压放松技术的培训,人际沟通能力的训练,保持工作和生活平衡;⑥第 8~9 次采用接纳与认可措施,让男护士正确认识护理工作价值及意义,保持积极的情绪状态;⑦第 10 次由小组成员与男护士一起总结干预结果,并展望未来。(3)第三阶段(第 12 周):男护士再次填写护士职业价值观量表和职业认同感量表。

## 1.3 评价工具

1.3.1 护士职业价值观量表(nursing professional values scale-r, NPVS-R) 该量表<sup>[9]</sup>由 WEIS 等研制,由陈天艳<sup>[10]</sup>译成中文,包括照顾提供(10 个条目)、行动主义(8 个条目)、责任/自由(5 个条目)和信任(3 个条目)共 4 个维度 26 个条目。每个条目

采用 Likert 5 级评分,1 分为不重要,2 分为有点重要,3 分为重要,4 分为非常重要,5 分为最重要。总分 26~130 分,得分越高表示护士职业价值观越积极。该量表各个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.663~0.796。本研究中该量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.801。

1.3.2 护士职业认同感量表 该量表<sup>[11]</sup>包括职业认知评价(9 个条目),职业社会支持(6 个条目),职业社交技巧(6 个条目),职业挫折应对(6 个条目),职业自我反思(3 个条目)共 5 个维度 30 个条目。每个条目采用 Likert 5 级评分,即“非常不符合”计 1 分,“不符合”计 2 分,“有时符合”计 3 分,“符合”计 4 分,“非常符合”计 5 分。所有条目均为正向计分题,满分 150 分,分数越高,说明护士的职业认同越高。该量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.938。本研究中该量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.941。

## 1.4 调查方法

由研究者采用统一指导语,在研究对象知情同意、自愿参加的原则上发放调查问卷,采用无记名方式填写,填写完成后由研究者逐项检查,及时补漏和纠正错误,最后统一收回。本研究共发放问卷 50 份,均有效回收,有效回收率为 100.00%。

## 1.5 统计学方法

数据采用 SPSS13.0 进行统计学分析。计数资料采用频数、百分比表示;计量资料采用均数 $\pm$ 标准差表示,组内比较采用配对  $t$  检验。

## 2 结果

### 2.1 干预前后男护士 NPVS-R 总分及各维度均分比较

干预前后男护士 NPVS-R 总分及各维度均分比较见表 1。从表 1 可见,干预后男护士 NPVS-R 总分及各维度均分较干预前高,干预前后比较,差异均有统计学意义( $P < 0.01$ )

### 2.2 干预前后男护士职业认同感量表总分及各维度均分比较

干预前后男护士职业认同感量表总分及各维度均分比较见表 2。从表 2 可见,干预后男护士职业认同感量表总分及各维度均分较干预前高,干预前后比较,差异有统计学意义( $P < 0.01$ )

表1 干预前后男护士职业价值观量表总分及各维度均分比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	干预前(n=50)	干预后(n=50)	t	P
照顾提供	1.98±0.46	3.07±1.06	7.672	<0.001
行为主义	1.93±0.62	3.02±0.99	7.671	0.004
责任/自由	2.02±0.73	3.04±1.01	7.103	<0.001
信任	1.86±0.71	3.06±0.93	7.432	<0.001
总分	50.92±6.31	79.24±8.62	8.636	<0.001

表2 干预前后男护士职业认同感量表总分及各维度均分比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	干预前(n=50)	干预后(n=50)	t	P
职业认知评价	1.56±0.80	3.03±1.02	7.341	<0.001
职业社会支持	1.68±0.69	3.10±0.99	7.302	0.001
职业社交技巧	1.73±0.61	3.09±1.01	7.062	<0.001
职业挫折应对	1.66±0.73	3.14±0.97	7.014	<0.001
职业自我反思	1.73±0.82	3.13±0.94	6.678	<0.001
总分	49.65±5.37	92.64±8.49	8.394	<0.001

### 3 讨论

#### 3.1 员工援助计划服务提升了男护士职业价值观

护士职业价值观是决定护士行为的一个重要因素,是护士对职业特性评价判断的持久信念与标准,并影响及引导个体行为表现、职业满意程度以及降低护士的离职倾向<sup>[12-14]</sup>。相关研究表明<sup>[15-17]</sup>,男护士由于其个性特征,职业价值观普遍偏低,离职意愿增加,给男护士的管理工作带来了困难。本研究结果显示,干预前男护士职业价值观总评分为(50.92±6.31)分(满分130分),处于较低水平。因此,迫切需要护理管理者探索、实施有效的管理方法以提高男护士的职业价值观。员工援助计划服务强调采用关怀、体贴方式构建和谐氛围,把关心员工的身心健康和机能的正常发展作为目标<sup>[18-19]</sup>。本结果显示,实施员工援助计划服务后男护士职业价值观总评分及照顾提供、行动主义、责任/自由和信任维度均分较干预前高,干预前后比较,差异均有统计学意义( $P < 0.01$ )。本研究主要是针对男

护士工作压力大、职业价值观差、职业倦怠高、心理健康问题较为突出和情绪低落等问题来进行关注,如创造男护士之间相互交流的机会,营造和谐、积极的团队气氛;男护士之间相互寻找共同的爱好和兴趣,彼此欣赏及分享人生价值观及职业生涯规划。结果表明,通过员工援助计划服务,采用关怀、体贴的方式构建和谐的氛围,帮助男护士解决各种问题,提升了男护士职业价值观。

#### 3.2 员工援助计划服务提升了男护士职业认同感

本研究结果显示,干预前男护士职业认同感得分偏低,为(49.65±5.37)分,与周桂菊等<sup>[20]</sup>对58名男护士的调查结果一致,低于张庆来等<sup>[21]</sup>对210名血液净化专科护士职业认同感的调查结果。提示男护士职业认同感低于一般护士群体,原因可能是男护士面临着来自社会及自我概念冲突的巨大压力;也由于目前男护士对职业认同需要、职业发展需要和职业管理需要难以得到满足<sup>[22]</sup>有关。因此,作为医院管理者应意识到男护士职业生涯管理的重要性,制订并实施能够满足男护士职业需要的方案,提高其职业认同感。本研究应用员工援助计划服务进行干预,结果表明,干预后男护士职业认同感总评分及职业认知评价、职业社会支持、职业社交技巧、职业挫折应对、职业自我反思维度均分均高于干预前( $P < 0.01$ )。原因可能是,通过员工援助计划服务,可帮助男护士解决工作压力及心理问题,帮助他们重塑正确的职业认同感,从而提升了其职业认知评价、职业社会支持;通过分享人生价值观及进行减压放松训练、人际沟通技巧的训练,从而提升了男护士职业社交技巧、职业挫折应对以及职业自我反思水平。

### 4 结论

由于社会偏见及自我概念冲突的压力,使男护士职业价值观和职业认同感普遍偏低。如何采取有效的干预措施提高男护士职业价值观和职业认同感,已成为护理管理者研究的热点。本研究应用员工援助计划服务对男护士进行干预,结果表明,员工援助计划服务能够促进男护士形成积极的职业价值观,提高其职业认同感水平。

## 参考文献:

- [1] 张平,向薇,陈蕾.武汉市5所三级甲等医院男护士需求调查[J].护理学报,2010,17(3A):1-4.
- [2] 周金莉.高职男护生职业态度与社会支持的相关性研究[J].护理管理杂志,2015,15(12):874-875.
- [3] 黎艳,蒋维连.威廉姆斯生活技能训练对新毕业护士转型冲击和自我效能感的影响[J].现代临床护理,2016,15(7):57-61.
- [4] 蒋文华,蒋维连.我国男护士的从业现状分析与前景展望[J].全科护理,2012,10(2A):362-364.
- [5] 马秀娥.男护士职业倦怠与离职意愿的相关性研究[J].护理管理杂志,2014,14(3):176-177,196.
- [6] 尹斐,周郁秋,贾红红,等.男护士心理资本、组织承诺与离职倾向的相关性研究[J].护理管理杂志,2012,12(2):85-87.
- [7] 郑一瑾,余桂林,程甦,等.3名本科男护生择业心理的5年跟踪调查[J].中国实用护理杂志,2012,28(8):65-67.
- [8] 刘萍,叶政君,湛永毅.员工援助计划在护理管理中的应用进展[J].护理研究,2014,28(2B):518-520.
- [9] WEIS D, SEHAUK M J. An instrument to measure professional nursing values[J]. J Nurs Scholarship, 2000, 33(2):201-204.
- [10] 陈天艳.成都地区三甲医院护士职业价值观调查与相关影响因素的研究[D].成都:四川大学,2007.
- [11] 刘玲,郝玉芳,刘晓虹.护士职业认同评定量表的研制[J].解放军护理杂志,2011,28(3):18-20.
- [12] 王一晓,史铁英.护理本科生社会支持与职业认同的现状及其相关性[J].现代临床护理,2016,16(5):51-55.
- [13] 杨杰文,麦小菡,余毅敏,等.1年级和4年级护理本科生职业态度和职业价值观的调查分析[J].现代临床护理,2013,12(5):72-75.
- [14] 闭海容,蒋维连,戴玉琴.护士职业延迟满足对其留职意愿影响的研究[J].护理管理杂志,2015,15(8):536-537.
- [15] 李丹,连海峰,刘成霞.基于ABC理论的心理关怀对男护生专业认同及应对方式的影响[J].中国实用护理杂志,2013,29(14):69-71.
- [16] 刘清南,戴志兵,戴肖松,等.高校护理专业新生专业价值观现状调查及分析[J].中国实用护理杂志,2013,29(23):8-11.
- [17] 刘高明,朱莉,满琳,等.男护理本科生心理状态的质性研究[J].现代临床护理,2013,12(11):68-70.
- [18] 吴妹清,杨晓蓉,陈瑶,等.员工帮助计划缓解精神科护士职业倦怠初探[J].中国实用护理杂志,2015,31(8):594-595.
- [19] 陈欣,蒋维连.员工援助计划服务对手术室护士职业价值观和工作压力的影响[J].中国实用护理杂志,2015,31(33):2565-2568.
- [20] 周桂菊.临床实习带教过程对男护生职业角色认同感的影响[J].中华现代护理杂志,2014,20(36):4567-4570.
- [21] 张庆来,张慧,赵红.210名血液净化专科护士职业认同感的调查研究[J].护理管理杂志,2012,12(4):244-245.
- [22] 周育丽,李赛梅,闭海容,等.书写及分享感恩情绪对临床护士职业认同感的影响[J].现代临床护理,2016,15(10):64-66.

[本文编辑:郑志惠]

## ·编读往来·

## 通信作者的职责

通信作者是课题负责人,也是文章和研究的联系人,在论文投稿、修改直至发表的整个过程中,一切的联络工作均由其负责。通信作者掌握课题的经费,负责科研的设计以及文章的书写和质量把关,确保文章的真实性和科学性,是该论文的责任承担者。相对第一作者而言,通信作者具有更高的学术地位和专业水平,在该项科研中以第一作者的指导老师或重要辅导专家的身份为其提供帮助。对一篇科技论文来说,通信作者与第一作者所做的贡献是并列的,均为该文章最重要的作者。

[本刊编辑部]