

·综述·

影响低年资护士心理健康因素的研究进展

许红,倪叶彬,王丽雅,阮超群,屠奕超,施健
(上海市第十人民医院,上海,200072)

[关键词] 低年资护士;心理健康;护理

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2017)02-0075-04 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.02.019

Influencing factors of mental health of junior nurses

Xu Hong, Ni Yebin, Wang Liya, Ruan Chaoqun, Tu Yichao, Shi Jian//Modern Clinical Nursing, -2017,16(2):75.

(Department of Nephrology and Rheumatology, Shanghai 10th People's Hospital, Shanghai, 200072, China)

[Key words] junior nurses; mental health; nursing

由于护理工作特定的工作性质和职业的高要求,使护士在工作中承受了较大的精神、心理压力。高工作应激状态不仅会降低护士的生活质量和工作绩效,还会使其离职率增高^[1-2]。近年来,随着医院规模的日益壮大和医疗体制改革的逐步深入,低年资护士在护理队伍中的比例逐年上升,其工作时间短、工作经验相对不足,面对临床中超负荷工作,人际关系冲突和内心期望与现实差距时要经历一个适应过程。低年资护士作为护理队伍的新生力量,其心理健康状况直接影响护理队伍的整体素质和护理质量的提高。本文通过文献回顾,就影响低年资护士心理健康状况的因素进行归纳总结如下。

1 低年资护士心理健康的现状

世界卫生组织在2001年指出^[3]:心理健康是一种健康或幸福状态,在这种状态下,个体可以实现自我、能够应对正常的生活压力、工作富有成效和成果,以及有能力对所在社会做出贡献。Kliszc^[4]通过焦虑和抑郁量表、生活满意度量表、工作满意度量表对102名在职低年资护士进行调查发现,低年资护士的焦虑和抑郁呈高水平增长趋势;杨兴华等^[5]采用艾森克人格问卷(Eysenck personality

questionnaire, EPQ)、症状自评量表(the self-report inventory, symptom checklist 90, SCL-90)对某三级甲等医院低年资护士进行调查,结果显示,低年资护士在精神病性、偏执、强迫、抑郁、敌对、人际关系敏感、阳性项目数因子得分较低;同样余淑媛等^[6]采用SCL-90对231名低年资护士进行调查,结果显示,低年资护士在强迫、敌对、恐怖、偏执、精神病性等5项得分均高于全国常模。以上结果提示,低年资护士的心理健康水平较低,护理管理者应关注低年资护士心理健康状况,评估影响其心理健康的因素,采取针对性的干预策略,以提高其心理健康水平。

2 影响低年资护士心理健康的因素分析

2.1 职业的自我概念水平

护理专业的自我概念反映的是护理专业人员对其自身的专业认识、自尊情感和专业行为取向^[7]。我国从事护理工作的主要以女性为主。而个体(尤其是女性)的自我概念发展,易受他人评价和社会比较的影响,进而影响个体的情绪和行为^[8-9]。冯锦屏等^[10]采用职业自我概念问卷对139名低年资护士进行调查,结果发现其对护理职业的认识、专业取向及自尊情感的需求尚不明确。有学者研究^[11]发现,19.39%和2.04%的低年资护士分别是在家人要求下和没有其他更好选择的情况下选择护理专业;20.41%和2.04%的低年资护士分别认为护理专

[收稿日期] 2016-03-18

[作者简介] 许红(1990-),女,安徽六安人,护士,本科,主要从事临床护理工作。

业为一般的专业和不好的专业。由此可见,低年资护士对护理专业的认知水平较低。有一部分护士认为护理工作在社会地位中处于弱势,导致其信心的树立和完善受到影响,自尊容易被削弱。研究发现^[12],低年资护士的自尊水平明显低于平均水平,影响其职业的自我概念水平。因此,笔者认为,护理管理者应从低年资护士自我概念水平为基点,采取有效的干预措施提高其专业认识、自尊情感水平,从而提高其心理健康水平。

2.2 工作环境和性质因素

2.2.1 医院工作环境 医院是一个充满焦虑、紧张和沟通障碍的场所,不仅影响到护理人员的身心健康同时也影响其工作质量^[13]。护理工作环境包括硬环境和软环境。硬环境是指护士工作的外部物理环境,如灯光、颜色、温度等;软环境是护士所在组织内部的社会环境^[13],其中工资、组织和物理工作环境对护士工作满意度有着重要的影响^[14]。陈竞萌等^[15]通过对全国9个省/直辖市/自治区181家二级、三级综合性医院,780个病区进行问卷调查,发现护士对于医护合作关系较为认可,但对于临床护理人力短缺及医院事务的参与度问题较不认可。除此以外,有些学者^[16]认为,低年资护士工作环境及资源如临床操作、仪器设备不熟,技术水平与病人的需求有一定差距,医生的破坏性行为等都严重影响低年资护士的工作满意度,增加其工作压力。由此可见,影响低年资护士心理健康水平的医院工作环境是多方面的,护理管理者需有的放矢采取针对性措施,如改善工作环境和待遇、加强低年资护士技术操作培训等,以提高护理工作硬环境和软环境水平,从而达到提高低年资护士健康水平的目的。

2.2.2 医疗暴力事件 工作场所暴力分为身体暴力和心理暴力两类。身体暴力包括打、踢、捆、刺、推、咬、捏等有身体接触的暴力行为,可能导致他人身体、心理或者性方面的伤害;心理暴力包括口头侮辱、欺凌和威胁等暴力行为,可能导致他人身体、心灵、精神或者社会发展上的伤害^[17]。Al-Ali NM等^[18]通过对约旦的100名低年资护士的调查,发现63.9%的护士遭受来自家属及患者的语言暴力,身体暴力的7.2%和3.1%分别来自患者和家属。王

玲欢^[19]通过对我国绍兴市4家三级医院的400名低年资护士采用匿名问卷调查,内容涉及暴力发生的类型和频率,对经历最痛苦事件的描述,暴力行为的结局,接受相关教育和培训,结果发现,63.35%的被调查者认为暴力事件影响了他们的自信心和自尊心;51.23%心理上受到影响,感到恐惧、焦虑、悲伤、压抑、紧张、挫败感、神经过敏和不信任等,并且有少许护士因为暴力事件需要服用抗抑郁药物。对于低年资护士来说,由于其缺乏良好的沟通能力,且安全防范意识和措施不足,更易受到医院暴力的伤害而处于不良情绪当中。随着《医疗事故处理条例》等法律法规颁布实施后,患者的维权意识增强,对护理的要求更加严格,加上护患沟通障碍、医疗费用过高及患者对医疗的期望值过高等原因^[20],医院场所暴力事件呈现上升趋势。据调查^[21],我国医院工作场所暴力发生率为46.1%到70.6%不等。75%新护士认为自己是出气包,最有可能承受来自同事的直接打击及患者的不信任^[22]。由此带来的结果在某种程度上将使低年资护士终止职业生涯。因此,有必要采取措施以降低暴力伤害事件对低年资护士身体、心灵、精神上的伤害。可在低年资护士培训中将医学法律知识纳入主要内容,以增强其法律相关知识,进而提高其自我保护能力。

2.2.3 付出与获得不平衡 工资水平作为一个客观因素直接影响护士的职业认同感。刘悦新等^[23]研究发现,低年资护士的压力源之一是岗位薪酬过少、责任重大;尹松月等^[24]对北京市某三级甲等医院的108名低年资护士进行调查,结果显示,在工作待遇方面,42.6%的新护士表示不满意,只有8.5%表示比较满意。这种现实与期望的反差使低年资护士造成心理上的自卑、沮丧、失望、焦虑、抑郁甚至人格异常,直接影响低年资护士的身心健康。SHIMAZU等^[25]的研究发现,当工作中出现付出与获得不平衡,护士的压力与病假率会增加,导致护理人员不足而影响护理工作的效率。周育丽等^[26]通过书写及分享感恩情绪提高临床护士职业认同感水平。此经验提示,护理管理者在提高低年资护士工作待遇的同时,可通过书写心理日志法,让低年资护士记录生活中发生的感恩、快乐等事件,以

提高其职业认同感水平,进而提高其心理健康水平。

2.2.4 工作经验相对不足和学习压力大 杨莘等^[27]对 355 起护理不良事件分析的结果显示,46.27%的护理不良事件属于护龄小于 5 年的低年资护士,主要与其工作经验不足有关。另外,相关研究发现^[28-29],医院定期和不定期对低年资护士的考核,这些无形中增加了低年资护士学习和工作压力,使她们产生不愉快、痛苦、怨恨、烦闷以及恐惧等多种心理反应,而且较难自我控制,从而影响其工作和生活。因此,护理管理者应以低年资护士需求为前提,有目的和有针对性地制订和开展培训,确保培训措施科学有效和合理,在提高护理工作经验水平的同时,降低其学习的压力。

2.3 获得的社会支持

护理工作的社会支持是指在护理工作中对护士产生影响的社会关系,它包含领导、家庭、亲属以及整个社会的支持,其中来自上级领导和同事的支持是主要的工作支持源^[30]。孙萌等^[31]通过对 241 名三级甲等医院低年资护士进行调查,发现低年资护士获得的社会支持较少,17.43%低年资护士感受来自邻居的关心,43.57%低年资护士得到家庭成员的支持,60.17%低年资护士感受到同事的关心。由于缺乏社会支持,低年资护士心理损害的危险度可达 43.3%,为普通人群的 2 倍^[32]。因此,护理管理者尽可能帮助低年资护士创造良好的家庭支持氛围,并为其营造良好的支持性环境,设立护理临床督导,进行有效的工作授权,使低年资护士获得家庭及同事等支持和帮助,以降低其焦虑和不舒适感。

2.4 采取的心理应对方式

近年积极心理学作为提高护士工作幸福感的新思路被广泛运用。叶婷婷等^[33]通过组织护士以情景模拟、相关培训、心理疏导、专题讨论为主要内容的“情感沙龙”来增强护士的情绪管理,提高主观幸福感;方彩萍等^[34]通过心理日志法,使护士每周记录生活中发生的感恩、快乐、欣赏、勇气和自信,结果显示护士的整体幸福感提升,焦虑感有明显好转;崔岩等^[35]通过组织护士工作之余每周进行瑜伽练习、冥想来进行放松训练,其心理恐惧和焦虑等均较前改善,生活满意度得到提升。由此

可见,积极的心理应对方式可以减轻低年资护士的压力、抑郁和焦虑等消极情绪,增加其积极情绪体验,促进积极心理健康的形成。

4 小结

随着医患矛盾日益加剧和医疗行业不断发展,护士的离职率增加,而低年资护士在整个护理队伍中不断壮大,因此,提高低年资护士的心理健康水平对提升护理质量和稳定护理队伍具有积极的作用。研究表明,影响低年资护士心理健康主要有职业的自我概念水平、工作环境和性质、获得的社会支持和采取的心理应对方式,为此,笔者认为,需建立专门的心理支持系统,加强对低年资护士心理健康教育,提升其心理健康水平。目前,对低年资护士心理健康因素的调查多集中在现状的调查,为了更准确地了解低年资护士的真实心理状况,需要设计严谨的高质量研究,针对低年资护士的心理状况开展长期的连续观察,从而获得更全面更深入的研究资料,为未来的研究提供更有利的借鉴。

参考文献:

- [1] 曹晓翼,陆丽清,刘晓虹.专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应[J].中华护理杂志,2010,45(11):965-968.
- [2] LAMMERS J C, GARCIA M, KIM M. The professional worker and the organization: identification, fun, burnout, and effort in a call center [EB/OL]. [2016-06-06]. http://www.allacademic.com/meta/p259143_index.html.
- [3] 戴晓阳.护理心理学[M].北京:人民卫生出版社,2002:151-153.
- [4] KLISZCZ J. The level of anxiety, depression and aggression in nurses and their life and job satisfaction[J]. Med Pr, 2004, 55(6):461-468.
- [5] 杨兴华,王海燕,陈柯,等.低年资护士不同工作阶段心理健康状况、人格特征及应付方式的研究[J].护理研究,2012,26(1A):35-36.
- [6] 余淑媛,翟惠敏.综合医院低年资护士心理健康与应对方式及社会支持的相关性研究[J].护理学报,2013,20(5B):1-4.
- [7] 濮丽萍.护理专业自我概念的定义及相关研究进展[J].护理实践与研究,2012,9(8):128-129.
- [8] 曹晓翼,刘晓虹.护士职业自我概念研究进展[J].中国护理管理,2010,10(11):52-54.

- [9] 徐加加, 黄惠根. 不同性别护士生活质量的调查分析[J]. 现代临床护理, 2012, 11(4):6-8.
- [10] 冯锦屏, 王文兰, 黎月英, 等. 某三级甲等医院低年资护士职业自我概念水平的调查分析[J]. 现代临床护理, 2014, 13(2):1-4.
- [11] 陈斌, 刘益, 喻明成, 等. 新护士专业认知状况调查研究[J]. 中华护理教育, 2011, 8(1):38-39.
- [12] 胡惠芳, 李芸赟. 不同层次护士自尊水平与社会支持状况的调查分析[J]. 护理研究, 2011, 25(6):1619-1620.
- [13] 陈竞萌, 尤黎明, 郑晶, 等. 护理工作环境的内涵及构成要素[J]. 中国护理管理, 2012, 12(8):89-92.
- [14] CATRINE BJORN, MAGNUS LINDBERG, DAG RISSEN. Significant factors for work attractiveness and how these differ from the current work situation among operating department nurses [J]. John Wiley & Sons Ltd Journal of Clinical Nursing, 2015(25):109-116.
- [15] 陈竞萌, 尤黎明, 郑晶, 等. 我国医院病区护理工作环境现状及相关因素的多水平模型分析[J]. 护理与康复, 2013, 12(10):922-927.
- [16] 钟桂钦. 低年资护士职业压力与离职意愿相关性研究[J]. 中国护理管理, 2012, 12(3):34-36.
- [17] International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organization and Public Services International framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector [M]. Geneva: International Labour Office, 2002:3.
- [18] AL -ALI NM, AL FAOURI I, AL -NIARAT TF. The impact of training program on nurses' attitudes toward workplace violence in Jordan[J]. Appl Nurs Res, 2016, 30: 83-89.
- [19] 王玲欢. 低年资护士中水平暴力行为研究[J]. 医院管理论坛, 2013, 30(2):41-43.
- [20] 左月燃. 对《医疗事故处理条例》实施后护理工作依法管理的认识与思考[J]. 中华护理杂志, 2003, 38(5): 347-349.
- [21] 李昂, 潘习龙, 能伟刚, 等. 护士遭受医院工作场所暴力的研究进展及对策[J]. 中国护理管理杂志, 2013, 13(9):76-79.
- [22] 邹艳辉. 护理工作场所暴力研究和对策进展[J]. 护理研究, 2012, 26(7):1829-1831.
- [23] 刘悦新, 林惠嫦, 成守珍. 低年资护士工作压力源的调查分析[J]. 现代临床护理, 2008, 7(11):37-39.
- [24] 尹松月, 肖菊青, 罗永梅. 新护士压力源及培训需求的调查与分析[J]. 中国护理管理, 2007, 7(1):38-41.
- [25] SHIMAZU A, DE JONGE J. Reciprocal relations between effort-reward imbalance at work and adverse health: a three-wave panel survey [J]. Soc Sci Med, 2009, 68(1): 60-68.
- [26] 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.
- [27] 杨莘, 王祥, 邵文利, 等. 335起护理不良事件分析及对策[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(2):130-132.
- [28] 袁晓玲, 赵爱平. 临床低年资护士患沟通技能的培训[J]. 护理学杂志, 2010, 25(23):51-53.
- [29] CHOI H, HWANG B. Clinical Education in psychiatric mental health nursing: overcoming current challenges [J]. Nurse Educ Today, 2016(39):109-115.
- [30] 曹敏, 阚静. 社会支持对护士职业认同感的影响[J]. 护理研究, 2010, 24(2B):380-382.
- [31] 孙萌, 郑蔚, 张利霞, 等. 低年资护士核心能力与社会支持的相关性研究[J]. 护理研究, 2013, 27(11):3617-3619.
- [32] 林丽珍. 新护士心理健康状况与社会支持的相关性研究[J]. 中华护理教育, 2012, 9(11):495-497.
- [33] 叶婷婷, 李悦, 刘旻. 应用情绪管理提高护士主观幸福感和自我效能感的实践与体会[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(5):374-376.
- [34] 方彩萍, 叶志弘, 秦建芬. “心理日志法”在提升护士主观幸福感方面的作用[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(7): 615-618.
- [35] 崔岩, 冯锐, 崔萌, 等. 瑜伽练习对护士心理健康和身体素质的影响[J]. 护理学杂志, 2009, 24(6):81-83.

[本文编辑: 郑志惠]

欢迎订阅《现代临床护理》杂志!