

·护理管理·

## 基于微信群聚焦解决模式对低年资护士自我效能感和主观幸福感的影响<sup>\*</sup>

贺倩<sup>1</sup>, 乔慧<sup>2</sup>, 孙群<sup>2</sup>

(青岛市市立医院东院区 1 手术室; 2 心外监护室, 山东青岛, 266071)

**[摘要]** **目的** 探讨基于微信群聚焦解决模式对提升低年资护士自我效能感和主观幸福感的作用。**方法** 采用便利抽样方法, 选取本院 100 名护士作为调查对象, 按其参加次序进行编号, 采用随机数字表法分为观察组和对照组, 每组各 50 名。对照组实施常规心理辅导; 观察组运用基于微信群聚焦解决模式进行干预, 主要包括使用过去导向的例外提问、应对提问等探查护士的优势和资源; 采用未来导向的预设提问、奇迹提问等引发护士对未来解决方案的思考。干预前和干预 3 个月后采用一般自我效能感量表(general self-efficacy scale, GSES)和总体幸福感量表(general well-being schedule, GWB)对护士进行测评。**结果** 干预前两组护士 GSES 总分和 GWB 总分比较, 差异无统计学意义(均  $P > 0.05$ ); 干预后观察组护士 GSES 总分和 GWB 总分高于对照组和干预前(均  $P < 0.01$ )。**结论** 实施基于微信群聚焦解决模式对低年资护士进行干预, 可以有效提升护士自我效能感和主观幸福感水平。

**[关键词]** 低年资护士; 微信; 聚焦解决模式; 自我效能感; 主观幸福感

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)04-0058-05 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.04.014

### Effects of focus intervention mode based on WeChat on self-efficacy and subjective well-being of nurses

He Qian<sup>1</sup>, Qiao Hui<sup>2</sup>, Sun Qun<sup>2</sup>/Modern Clinical Nursing, -2017, 16(4):58.

(1. Operating Room, Qingdao Municipal Hospital; 2. Cardiac Care Unit, East Branch of Qingdao Municipal Hospital, Qingdao, 266071, China)

**[Abstract]** **Objective** To explore the role of focus intervention mode in improving the self-efficacy and subjective well-being of newly-contracted nurses. **Methods** A total of 100 nurses selected as the survey subjects by means of convenient sampling method, were numbered consecutively and divided into observation group and control group by random digit number table. The observation group

### 参考文献:

- [1] FISHER J, SCOTT C, STEVENS R, et al. Randomized phase III study comparing best supportive care to biafine as a prophylactic agent for radiation-induced skin toxicity for women undergoing breast irradiation radiation therapy oncology group (RTOG)97-13[J]. Int J Radiat Oncol Biol Phys, 2000, 48(5):1307-1310.
- [2] 殷蔚伯, 谷铎之. 肿瘤放射治疗学[M]. 北京: 中国协和医科大学出版社, 2002:1108.
- [3] 周婉芹. 呋西地酸乳膏治疗宫颈癌湿性放射性皮炎的疗效观察[J]. 护理实践与研究, 2014, 11(1):137-138.
- [4] 陈玉林, 黄康. 创面愈合的评价指标[J]. 中国临床康复, 2002, 6(8):1080-1081.
- [5] 王立英, 任瑞美, 刘尚兰, 等. 三乙醇胺对乳腺癌保留乳房术后同时推量照射皮肤保护作用的临床观察[J]. 中华肿瘤防治杂志, 2010, 17(19):1579-1580.
- [6] 彭英, 吴双, 颜高, 等. 三乙醇胺乳膏预防放射性皮肤损伤的疗效观察[J]. 四川肿瘤防治, 2007, 20(3):189-190.
- [7] COPPEY L J, DAVIDSON E P, RINEHART T W, et al. ACE inhibitor or angiotensin II receptor antagonist attenuates diabetic neuropathy in streptozotocin-induced diabetic rats. Diabetes, 2006, 55(2):341-348.
- [8] 李素艳, 高黎, 殷蔚伯, 等. 金因肤对急性放射性粘膜炎及皮炎的作用[J]. 中华放射肿瘤学杂志, 2002, 11(1):30-32.
- [9] 何美琴, 吴红娟, 张美英, 等. RHEGF 凝胶预防宫颈癌放疗所致会阴皮肤损伤的效果观察及护理[J]. 护士进修杂志, 2011, 26(15):1376-1378.
- [10] 何林. 局部氧疗治疗放射性湿性皮炎 92 例疗效观察[J]. 广西医学, 2010, 32(8):940-942.
- [11] 刘景昌. 高压氧医学的理论与新技术[M]. 北京: 军事医学科学出版社, 1998:49-50.

[本文编辑: 刘晓华]

was intervened with conventional mental consultation and the observation group with the WeChat-based focus intervention mode, which included the use of past-oriented questions and answers for understanding their strength and sources, future-oriented presuppositions and miracle-oriented questions for their thinking of resolutions to future problems. The two groups were compared in terms of general self-efficacy and well-being by the general self-efficacy scale (GSES) and the overall well-being scale (GWB). **Results** Before intervention, the total scores on GSES and GWB of the observation groups were insignificantly higher than those of the control group ( $P > 0.05$ ). After intervention, the scores of observation group were significantly higher than those in the control group ( $P < 0.01$ ). **Conclusion** The We-Chat-based focus intervention mode can effectively improve the self-efficacy and subjective well-being of newly-contracted nurses.

[**Key words**] newly-contracted nurse; WeChat; focus intervention mode; self-efficacy; subjective well-being

自我效能感是指个体对自己是否有能力为完成某一行所进行的推测与判断<sup>[1]</sup>。主观幸福感是指个体依据自己设定的标准对其生活质量所作的整体评价,它是衡量个人生活质量的重要综合性心理指标<sup>[2]</sup>。研究发现<sup>[3]</sup>,自我效能与主观幸福感之间存在正相关,自我效能越高的护士,其主观幸福感越高。由于护理工作繁重、压力大,导致护士容易产生职业倦怠,从而影响其主观幸福感<sup>[4-5]</sup>。低年资(工作5年以下)护士由于其工作时间短,临床经验相对不足,所承受的工作压力也相对更大,极易产生心理健康问题<sup>[6]</sup>,使其自我效能感和主观幸福感水平较其他护士低。聚焦解决模式强调以人的正面方向为焦点,最大限度地挖掘个体或团体解决问题的潜能<sup>[7]</sup>。作为一种有效的心理干预模式,聚焦解决模式在缓解护士压力<sup>[8]</sup>和护士职业倦怠<sup>[9]</sup>均取得了较好的效果,但其实施干预时需要干预者和被干预者双方“面对面”交流,缺乏方便和便捷。微信是现今极为普及的移动互联网沟通工具,具有随时随地利用碎片化时间的特点及即时传送消息的功能<sup>[10]</sup>,同时微信群可进行多人互动,共享图片、文字、视频等功能,这给心理干预提供了一种便捷及有效的方法。为提升低年资护士自我效能感和主观幸福感,本研究采用基于微信群聚焦解决模式对低年资护士进行干预,取得较好效果,现将方法和结果报道如下。

[**基金项目**] \* 本课题为山东省医学科技发展基金项目,项目编号为ZR2015HM024。

[**收稿日期**] 2016-09-12

[**作者简介**] 贺倩(1985-),女,山东青岛人,护师,本科,主要从事手术室护理工作。

[**通信作者**] 孙群,主管护师,E-mail:hello6767@126.com。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

采用便利抽样方法,2016年5月-6月选取本院100名低年资护士作为调查对象。纳入标准:①取得护士资格证书,在临床一线工作5年以下;②之前未参加过有微信群相关干预;③知情同意。排除标准:患有严重器质性疾病及精神疾病者。按参加的次序编号,根据随机数字表法将100名低年资护士分为观察组和对照组,每组各50名。观察组男3名,女47名,年龄20~28岁,平均 $(24.45 \pm 2.36)$ 岁;护龄1~5年,平均 $(3.52 \pm 0.63)$ 年;大专30名,本科及以上20名;已婚16名,未婚34名。对照组男4名,女46名,年龄20~27岁,平均 $(23.67 \pm 2.24)$ 岁;护龄1~5年,平均 $(3.48 \pm 0.59)$ 年;大专29名,本科及以上21名;已婚15名,未婚25名。两组护士一般资料比较,差异均无统计学意义( $P > 0.05$ ),具有可比性。

### 1.2 方法

1.2.1 对照组 实施常规心理辅导:护士在护理工作中感到有压力时,指导老师和护长予以心理支持和辅导,满足其心理、生活等方面的需求;病区每月组织护士座谈,了解其工作和生活的情况,并及时给予帮助和解决。干预时间3个月。

1.2.2 观察组 运用基于微信群聚焦解决模式进行干预。

1.2.2.1 干预小组成员组成及培训 成立聚焦解决模式干预小组,由护士长任组长,组员由低年资护士指导老师担任。小组成员系统学习有关聚焦解决模式的理论知识,并对效果评价量表的测评方法进行培训。

1.2.2.2 干预过程 建立微信群,干预小组成员和

低年资护士均加入。采用聚焦解决模式中的聚焦解决取向技术,使用过去导向的例外提问、应对提问等探查低年资护士的优势和资源;采用未来导向的预设提问、奇迹提问等引发低年资护士对未来解决方案的思考<sup>[7]</sup>,同时使用刻度化、关系提问、赞美等方式。另外选取其他一些干预方法作为补充,如体验到的快乐、自豪、满意、感激、爱、乐观等积极情绪及相关事件等<sup>[11]</sup>。由此制订基于微信群的干预内容,见表1。干预时间每晚20:00,主要采用提问回答的方式。干预时间3个月。为了确保研

究顺利完成,研究前向低年资护士介绍本次研究的目的,所有护士均自愿参加本次研究,愿意记录工作中的感受,承诺内容真实可靠。同时,为了避免干预形式单一,调动护士在微信群中的互动参与度,研究者根据微信功能和网络干预的特点,对干预措施进行了补充:①活动过程中随机进行抢红包活动,以调动参与者的积极性;②分享美文、故事或视频,增加参与者注意度;③做填空题,如“我觉得目前让我有点困扰的是\_\_\_\_,但是,还好让我感到欣慰的是\_\_\_\_”。

表1 基于微信群聚焦解决模式干预具体内容

提问导向	具体内容
过去	1.最满意的一件事是什么? 2.最想感谢的人是谁,是什么事情? 3.如果说过去在工作方面取得有一点成就,原因是什么? 4.给他人提供过什么帮助?自己的感受如何?
未来	1.如明天将发生3件好事,期待的是什么? 2.期待未来自己工作中的最佳表现是什么? 3.什么事情可以完成但目前还没有做的? 4.未来做些什么事可让自己保持良好的状态?
过去+未来	1.过去1周,自己做了什么给家人带来快乐? 2.未来1周,在工作或生活做哪些有意义的改变? 3.如最理想的状态是10分,与之相反是1分,目前自己的状态几分?如何继续保持或提高? 4.未来可做哪些事情,使自己维持最理想的状态?另外还可做点什么新的尝试?

1.3 效果评价

干预前后采用一般自我效能感量表(general self-efficacy scale, GSES)<sup>[12]</sup>和总体幸福感量表(generall well-being schedule, GWB)<sup>[13]</sup>对低年资护士进行测评。GSES由王才康等<sup>[12]</sup>于2001年翻译修订,共10个项目,采用Likert 4级评分法,从“完全不正确”到“完全正确”分别赋予1~4分。满分40分,得分越高表示自我效能感越高。量表Cronbach's α系数为0.873,重测信度为0.832。GWB<sup>[13]</sup>包括对健康的担忧、精力、对生活的满足和兴趣、犹豫或愉快的心境,对情感和行为的控制以及松弛与紧张6个因子,共33个项目,该量表用来评价受试者对幸福的陈述,其中1、3、6、7、9、11、13、15、16项为反向评分。该量表前14个条目按所选项等级得分(A为1分,B为2分,以此类推),后4个条目按0~10进行评分。得分越高表示幸福度越高。得

分0~24分为主观幸福感低,25~48分为主观幸福感较低,49~72分为有中等幸福感,73~96分为主观幸福感较高,97~120分为主观幸福感高。量表Cronbach's α系数为0.876,重测信度为0.835。

1.4 资料收集方法

由研究者采用统一指导语,说明调查的目的。在调查对象知情同意、自愿参加的原则上发放,采用无记名方式填写,填写完成后由研究者立即逐项检查,及时补漏和纠正错误,最后统一收回。本研究两组低年资护士干预前后各发放问卷50份,均有效回收,回收有效率均为100.00%。

1.5 统计学方法

数据采用SPSS13.0进行统计学处理。计数资料采用频数表示,组间比较采用χ<sup>2</sup>检验;计量资料采用均数±标准差表示,组内和组间比较采用配对t检验和独立样本t检验。

2 结果

两组低年资护士干预前后自我效能感总分和

主观幸福感总分组内和组间比较见表 2。从表 2 可见,干预后,观察组自我效能感总分和主观幸福感总分高于对照组和干预前(均  $P < 0.01$ )。

表 2 两组低年资护士干预前后自我效能感总分和主观幸福感总分组内和组间比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

组别	n	自我效能感总分				主观幸福感总分			
		干预前	干预后	t	P	干预前	干预后	t	P
观察组	50	19.36±2.32	28.86±4.27	-7.823	<0.001	68.39±7.51	90.41±9.83	-9.014	<0.001
对照组	50	19.40±2.37	20.04±2.39	-0.879	0.793	68.44±7.62	68.97±7.68	-0.846	0.792
t		-0.769	7.546			-0.728	- 9.363		
P		0.713	0.001			0.697	<0.001		

3 讨论

3.1 基于微信群聚焦解决模式可提升低年资护士自我效能感水平

自我效能感是指个体对影响其生活的事件能够施加控制的信念<sup>[1]</sup>。本调查结果显示,干预前两组低年资护士自我效能感总分分别为(19.36 ± 2.32)分和(19.40 ± 2.37)分,结果说明,低年资护士自我效能感处于中等偏低水平,与相关研究结果基本一致<sup>[14]</sup>。原因可能与低年资护士临床护理经验欠缺以及自身能力不足等有关。自我效能感与人的行为动机之间有着密切的联系,对个体行为起着重要的引导作用<sup>[1]</sup>。自我效能感强的低年资护士能不断努力去战胜困难,而且在这个过程中自我效能也将会不断地得到强化与提高。相反,自我效能感差的低年资护士遇到困难时一味地退缩和逃避,自我效能也不能得到改进。护理管理者需多与她们交谈,指出其工作中存在的问题,使低年资护士认识自己的不足;定期组织经验交流会,帮助她们不断提高自我效能水平<sup>[15]</sup>。聚焦解决模式是基于积极心理学背景下发展起来的一种充分尊重个体、相信个体自身资源和潜能的干预模式。传统的心理干预方法是将下班后的护士集中起来进行心理辅导,一方面影响护士的休息;另一方面,也给护士造成压力,影响干预效果。微信具有多功能性及便利性特点,护士利用下班后的 3~5 min 时间回答微信群里提出的问题,由于微信的存储性,使得护士可以不受时间、地点等因素的限制,随时随地翻看聊天记录,有助于巩固和强化干预效果。低年资护士通过对过去自己最满意事情的回顾,提高其工

作的成就感,使低年资护士能充满自信去工作;通过探查自身的优势和资源及未来解决方案的思考,寻找解决问题的方法,提高低年资护士分析问题和解决问题的能力,进而提高其自我效能感水平。结果显示,干预后,观察组低年资护士自我效能感总分高于对照组和干预前(均  $P < 0.01$ )。结果说明,基于微信群聚焦解决模式的实施可提升低年资护士自我效能感水平。

3.2 基于微信群聚焦解决模式可提升低年资护士主观幸福感水平

主观幸福感是个体根据自身内定的标准对其生活质量的整体性评估,是评价一个个体、社会生活品质的重要指标<sup>[16]</sup>。本研究结果显示,干预前两组低年资护士主观幸福感总分分别为 (68.39 ± 7.51)分和(68.44 ± 7.62)分,其主观幸福感处于中等水平。低年资护士由于社会经验尚不充足,承受挫折能力较弱,还有由于护理经验的缺乏难以承担和应对繁重的护理工作,直接导致其主观幸福感水平下降;对护理工作认识不足,参加工作后发现现实与理想存在一定的距离,努力付出和预期结果不一致,最终导致期望值超脱现实,从而导致其幸福感水平下降。聚焦解决模式建立在对个体自身资源的利用上,将干预的关注点集中在与个体共同构建解决方案以达成个体自身期望的结果,强调把解决问题的关注点集中在正向方向,寻求最大化挖掘个体的力量、优势和能力<sup>[1]</sup>。本研究鉴于微信具有便捷性、广覆盖性等优点,在低年资护士的心理干预中采用基于微信群聚焦解决模式,将心理干预关注点集中在寻求和发展低年资护士自身优势和提高低年资护士解决工作问题的



能力上,从而使其产生强烈的内在驱动力,使他们寻求解决问题的意愿、行为均最大化地得到挖掘和激发;在干预中,干预小组人员选用积极和赞美的语言,使低年资护士体验到的快乐、自豪、感激和爱,进而提高主观幸福感水平。

### 3.3 实施基于微信群聚焦解决模式的注意事项

聚焦解决模式强调将解决问题的关注点集中在人的正向方面,并且寻求最大化地挖掘个体(团体)的力量、优势和能力,与个体共同构建解决方案来达成个体自己期望的结果<sup>[1]</sup>。聚焦解决取向的提问往往隐含着对当事人的能力、优势与目标的肯定,特别能引发当事人的成功发展与正向改变。在实施过程中注意以下的问题,①为了获得更多资料,调动个体自己的主动性和积极性,会谈中宜多采用开放式提问<sup>[17]</sup>。比如,问“如果说今天在工作方面有一点点成就感,可能是因为什么?”相比“今天在工作方面有没有成就感?”得到较多回应的可能性更大。②注意操作细节有助于提升干预效果。在进行未来导向提问时,可以多采用“假设愿望实现了……”类的积极暗示句式。③充分使用微信群的各项功能,比如不定期进行额度较小的抢红包活动等,从不同渠道强化护士的参与感和积极体验,但同时需注意微信发送信息的时间,避开护士休息时间,一方面不影响护士的休息;另一方面,也使到护士能及时收到微信内容并尽快反馈,进而提高干预的效果。

## 4 结论

提升低年资护士主观幸福感及自我效能感对充分调动他们工作积极性,提高护理工作绩效及稳定护士队伍具有重要的意义。本研究采用基于微信群聚焦解决模式对低年资护士进行干预,结果表明,实施基于微信群聚焦解决模式干预可有效提升低年资护士主观幸福感及自我效能感水平。

### 参考文献:

- [1] BANDURA A. Social foundations of thought and action: a social cognitive theory[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986: 99-102.
- [2] 马丽媛, 陈瑜. 积极心理学视角下护士主观幸福感与人格特征关系的研究[J]. 中国实用护理杂志, 2014, 30(34): 12-16.
- [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] 孙彩红, 王志稳, 陈蕾, 等. 军队医院 ICU 护士主观幸福感与工作压力源、家庭功能的相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2013, 13(12): 853-855.
- [5] 张元元, 李程程, 刘德兰, 等. 工作压力和自我效能感对护士主观幸福感的影响研究[J]. 中国实用护理杂志, 2016, 32(32): 2490-2495.
- [6] 郭代珠, 赖玉兰, 陈妙虹, 等. 工作坊模式在低年资护士培训中的应用[J]. 现代临床护理, 2012, 11(9): 75-76.
- [7] STEVE D S. Keys to Solutions in brief therapy[M]. New York: Norton, 1985: 147-157.
- [8] 侯丹, 孙铭. 聚焦解决模式缓解神经外科护士压力的效果分析[J]. 中国临床实用医学, 2016, 7(6): 94-95.
- [9] 骆宏, 张茜, 顾利慧. 单次聚焦解决模式自我干预对护士职业倦怠的影响[J]. 中华护理杂志, 2013, 48(1): 7-9.
- [10] 林秀芝, 于彩霞, 赵秀丽, 等. 微信平台互辅助儿科护理翻转课堂教学模式的实践研究[J]. 中国医学装备, 2017, 14(2): 119-122.
- [11] 骆宏, 黄玉琛, 叶志弘, 等. 基于微信群的积极干预方法对提升护士积极情绪的初步研究[J]. 中华医院管理杂志, 2016, 32(3): 233-236.
- [12] 王才康, 胡中锋, 刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(1): 37-40.
- [13] 汪向东, 王希林, 马弘. 心理卫生评定量表手册[M]. 北京: 中国心理卫生杂志社, 1999: 82-86.
- [14] 黄中英, 吴晓丹. 肿瘤专科医院新毕业护士自我效能感及相关因素分析[J]. 现代临床护理, 2016, 15(1): 28-31.
- [15] 张旦红, 阚玉英. 低年资护士时间管理倾向与自我和谐的相关性分析[J]. 现代临床护理, 2011, 10(11): 9-11.
- [16] 中国行为医学杂志编辑部. 行为医学理论与临床[M]. 北京: 科学技术出版社, 1993: 67-71.
- [17] 王洁, 蒋维连. 医护合作的聚焦解决模式改善乳腺癌患者生存状况的效果观察[J]. 现代临床护理, 2016, 15(10): 37-40.

[本文编辑: 郑志惠]