

# 全日制护理硕士毕业生对完成临床工作心理可得性的质性研究

徐玉兰, 曹青, 黄辉, 罗健

(华中科技大学同济医学院附属协和医院, 湖北武汉, 430022)

**[摘要]** **目的** 了解护理硕士毕业生对完成临床工作的心理可得性, 为制订完善的临床护理硕士人才培养方案提供依据。**方法** 采用现象学研究方法, 对 11 名在临床工作的护理硕士毕业生进行半结构深度访谈, 并对收集到的资料进行分析。**结果** 提炼了 4 项促进性心理可得性主题: 较强的科研知识技能储备、良好的职业发展前景、领导者重视和较高薪酬待遇; 4 项阻碍性心理可得性主题: 临床工作和科研任务繁重、专业知识技能水平较低、社会支持相对缺乏和自我获益感水平较低。**结论** 全日制护理硕士毕业生在临床工作中存在积极感知与期待的同时也存在消极感知和失望茫然。管理者应根据其完成临床工作的促进性、阻碍性心理可得性情况, 制订明确具体和针对性的临床护理人才培养与继续教育方案, 提供学习机会和情感的支持以提高全日制护理硕士毕业生完成临床工作心理可得性, 从而稳定护理人才队伍。

**[关键词]** 护理硕士; 临床工作; 心理可得性; 质性研究

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)04-0063-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.04.015

## Psychological availability of the full-time candidates for master's degree of nursing during their clinical work: a qualitative study

Xu Yulan, Cao Qing, Huang Hui, Luo Jian//Modern Clinical Nursing, -2017, 16(4):63.

(Union Hospital, Tongji Medical School, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, 430022, China)

**[Abstract]** **Objective** To explore the psychological availability of the full-time candidates for master degree of nursing during the clinical work. **Methods** A phenomenological approach was adopted in this study. About 11 full-time candidates for master's degree of nursing took part in the semi-structured and in-depth interviews and the acquired data were analysed. **Results** About 4 themes promoting psychological availability were identified: strong research knowledge and skills, career development confidence, perception of attention from leaders and more satisfactory salary. The four themes hindering psychological availability were: clinical work tasks, lower level of expertise, lack of social support and lower perception of self benefit. **Conclusions** The full-time candidates for master's degree hold active perception and much expectation about their clinical work but meanwhile they feel passive and disappointed. Nursing administrators should develop distinguishing and definite clinical personnel training and continuing education programs for them, offer them an access to learning chances and emotional support in order to improve the psychological availability and stabilize the nursing team.

**[Key words]** full-time candidate for master's degree of nursing; clinical work; psychological availability; qualitative study

目前,随着护理学科和护理教育的发展,全日制硕士研究生护理人员在护理队伍中将会越来越多。这支队伍具有较完善的知识体系,较强的临床分析能力和科研及教学能力,是护理队伍中必须

巩固的有生力量。然而,虽然大多数在校护理硕士研究生有在临床工作的意愿,但进入临床工作后的职业认同感却不高<sup>[1-2]</sup>,这可能与心理可得性阻碍有关。心理可得性其实质是一种心理条件,是指个体自身完成某一角色时,产生的对所需自身及外周资源的一种重要的心理感知,包括生理、情绪、环境等方面<sup>[3]</sup>。心理可得性水平的高低能对当事人的工作态度与行为产生深刻的影响。目前,越来越多的学者已在关注研究心理可得性的作用机

**[收稿日期]** 2015-02-14

**[作者简介]** 徐玉兰(1971-),女,湖北武汉人,总护士长,主管护师,本科,主要从事护理管理与护理教育工作。

**[通信作者]** 罗健,副主任护师,硕士,E-mail:ljwhhb.cn@163.com。

制,但对护理硕士的临床工作心理可得性的研究较少。本研究采用现象学研究方法探讨全日制护理硕士毕业生对完成临床工作的心理可得性,以期制订更加人性化、高效的护理人才培养方案提供依据。现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用目的抽样法,2016年9月-10月选取在湖北省某三级甲等综合医院工作的11名全日制护理硕士毕业生为研究对象。纳入标准:①全日制护理硕士学历;②攻读硕士学位前没有临床工作经验(临床实习除外);③毕业后直接进入临床工作;③工作时间≥3个月;③能充分表达感受,了解本研究目的,同意参加。排除标准:①进修护士;②脱离临床护理工作岗位≥3个月的全日制护理硕士。样本量以资料信息饱和为止。本研究共纳入11名全日制护理硕士,男1名,女10名,为保障调查对象的隐私,依次以M1-M11作为每位调查对象资料的代码,具体信息见表1。

表1 11名访谈对象一般资料

编号	性别	年龄 (岁)	工作年限 (年)	婚姻 状况	职称	科室
M1	女	27	0.5	未婚	护士	心内科
M2	女	27	0.5	未婚	护士	心外科
M3	女	25	0.5	未婚	护士	妇科
M4	女	27	0.5	未婚	护士	五官科
M5	女	28	1.5	未婚	护师	儿科
M6	女	28	1.5	已婚	护师	干部保健科
M7	女	31	5.5	已婚	主管护师	骨科
M8	女	30	4.5	未婚	主管护师	胃肠外科
M9	男	28	1.5	未婚	护师	泌尿外科
M10	女	32	6.5	已婚	主管护师	手外科
M11	女	29	3.5	未婚	护师	呼吸内科

1.2 研究方法

1.2.1 资料收集 本研究采用一对一、半结构式深度访谈法收集资料。访谈前,以KAHN<sup>[3]</sup>和MAY<sup>[4]</sup>的心理可得性概念及内涵为研究的理论依据,设计访谈提纲,具体包括以下几个问题:①现阶段所感知到的对您工作产生影响的外部环境因素?②现

阶段在完成您的工作时,您所拥有的内部支持是什么?③您觉得还有其他内部或外部的因素阻碍或支持您的工作?④请结合您对心理可得性的理解,从护理硕士临床发展角度出发,谈谈您的想法或建议。访谈正式开始前,告知受访者研究目的、方法及访谈相关事项,并详细解释心理可得性的概念及内涵,使受访者深入透彻理解。征得同意后,正式开始访谈。访谈时间30~60 min,用录音笔记录整个过程中的访谈录音。访谈过程中,访谈者适当用追问等技巧深入挖掘信息,但避免强加自身观点,同时注意被访者的肢体语言、表情、语速等信息。访谈结束后当天进行资料转录。

1.2.2 资料分析 利用Nvivo10进行资料分析,其步骤如下:①将所转录的文字资料导入到Nvivo10软件中;②仔细阅读,选取有意义的文本内容创建自由节点,如选取“有时候压力真的挺大,不仅要把责护班上好,还要利用休息时间完成科研任务”这一文本,创建“压力”节点,在阅读到其他关于“压力”的文本时也将其纳入到“压力”节点上;③选择节点或创建新节点后采取浏览编码方式进行编码,如将“压力”节点的文本内容编码为“压力大,时间安排紧张”;④查看所有的编码,辨别相似观点,进行归纳整合,提炼意义;⑤查看节点,提取受访者有意义的叙述;⑥将结果返回受访者验证,保证结果的真实性。

2 结果

2.1 促进性心理可得性的主题

2.1.1 主题1:较强科研知识技能储备 心理可得性自我能力内部资源感知,是当事人完成某项工作的力量源泉。较多受访者表示,科室非常重视科研,会安排一定量的科研任务,而自己在就读硕士期间储备的科研知识技能发挥了关键的作用。M3:“刚工作半年,科室已经安排了好几项科研任务,要么是申报课题,要么是写论文,再就帮同事修改文章,因为之前接触的多,所以进行起来还算顺利,都按时能完成(任务)。”M7:“之前护士长安排我在科内讲课,时间比较仓促,来不及好好准备,我就把在学校学到的论文写作和统计学知识进行讲授,受到了很大老师的欢迎。”

2.1.2 主题 2:良好的职业发展前景 职业发展前途是全日制硕士生选择坚持临床护理工作的重要原因之一。大部分的受访者认为,硕士学历的临床护士,其职称、职位的发展空间相对较大。M5:“相对于其他护士的晋升,我们的晋升相对快些,也容易些。”M11:“在(工作的)前几年,积累一定的工作经验和科研成果,后期走上护士长或其他管理岗位应该更有竞争优势。”M8:“这几年,医院的发展越来越注重科研,以后说不定会发展专门的科研岗位,到时候更能体现我们的价值。”

2.1.3 主题 3:领导重视 在临床工作中,领导者给予的足够重视,是全日制硕士生选择坚持在临床工作的重要因素。M2:“有一次科室周会上,护士长郑重地向所有同事介绍了我。”M10:“医院或护理部有外出学习的机会,领导一般会考虑到我们。”M4:“如果平时工作没有做好,或其他事情没有处理好,护士长会叫我到办公室,跟我谈道理什么的,挺语重心长的,看得出来他们对我是十分重视与期望的。”

2.1.4 主题 4:较满意的薪酬待遇 研究显示<sup>[5]</sup>,薪酬待遇是全日制硕士生选择临床工作的重要影响因素之一。大部分受访者表示,医院所给的薪酬待遇自己较为满意,与自身的学历水平、工作付出相当。M9:“我们的工资与一起进医院的医生(硕士学历)是一样的,还算可以。”M1:“如果当时选择进学校了,是达不到这个水准的,也就是一半左右吧。”M6:“我的工资和奖金比一起进来的本科学历的同事高一些,但我们学历高一些,科研任务也重一些,总的来说,工资奖金的分配也是根据这个来的吧。”

## 2.2 阻碍性心理可得性主题

2.2.1 主题 5:临床工作和科研任务繁重 绝大多数受访者提到,临床工作和科研任务繁重,两者要在一定的时间内都需圆满完成,比较紧迫,压力较大。M3:“刚开始工作那时候白天上班,下班后进行 1 个半小时的入职培训,回家还要查文献资料写标书啥的,有时候搞到半夜 1 点多,第 2 天还得接着上班。”M4:“不止你所在科室的护士长给安排科研任务,还有科室其他护士长啊,片区总护士长啊,总之时间是不够的。”

2.2.2 主题 6:专业知识技能水平较低 一部分工作年限较低的受访者表示,目前,顺利完成临床工作任务的最大阻碍因素是自身单薄的专业知识和技术水平。M6:“业务知识还是比较欠缺,刚上班最怕病人问到你专业的知识,因为怕回答不清楚。”M5:“刚开始连留置针都不会打,更别说输液港、PICC 的维护了,专业性的操作不熟练,挫败感挺强的。”M1:“感觉自己动手能力还是差了点。”

2.2.3 主题 7:社会支持相对缺乏 受访者指出,他们所感受到的社会支持主要来自家人、朋友及同事群体,但所获得的社会支持渠道缺乏,自身所需要的情感需求也并不能完全得到满足。M7:“去年,颈椎病犯了,挺严重的,后来跟领导反映,她们虽然关心你的病情,但只批多了两天假,该怎么扣钱还怎么扣钱,想想心里有点不舒服。”M2:“有次因为业务不熟,上班时候犯了一个小错误,但没造成任何伤害,医生说话语气挺冲的,我委屈得眼泪直掉,护士长还说这么点心理承受能力以后还怎么上班,其他同事根本没在意,更没安慰。”M9:“有什么委屈或困难,我是不会跟家里人说的,免得他们担心,朋友之间也仅限于偶尔地抱怨两句。”

2.2.4 主题 8:自我获益感水平较低 职业获益感强的护理人员可以对职业产生一种积极的情感,使其能够以积极的态度投身于工作,减少其对职业的消极感<sup>[6]</sup>。本研究中,有部分受访者表示,临床工作给自己带来的获益感与所期望的获益感存在落差。M10:“之前竞选过护士长,落选了,也许没机会了,这些年招的人(全日制硕士生)越来越多,竞争越来越激烈。”M1:“现在马上要轮转了,跟其他本科生一样,轮转两年,两年回到科室后对自己科室专业还是一知半解,而且到时候都快 30 岁了,这样对自己的发展很不利。”M8:“工作忙起来,根本没时间去跟家人朋友好好团聚。”M4:“现在,出去学习发展的机会还是相对少了点,有很多想去的学习班鉴于各种各样的理由还是去不了。”

## 3 讨论

### 3.1 全日制护理硕士毕业生存在积极感知与期待的同时也存在消极感知和失望茫然

心理可得性是指个人完成某一角色任务时,

对自身或外周资源的感知。当员工认为自身在完成某项任务时所需要的内在或外在资源可用时,就会对工作产生依赖感和安全感<sup>[7]</sup>。CHIKOKO 等<sup>[8]</sup>研究指出,员工的心理可得性水平与其创新性、工作投入水平呈正相关。陈婧等<sup>[9]</sup>研究结果显示,护理硕士毕业生重视的职业期望前几项依次是福利待遇好、职业稳定、能发挥自己的才能、机会均等、公平竞争。本研究共提炼了4项促进全日制护理硕士毕业生完成临床工作的心理可得性主题,分别为较强科研知识技能储备、良好的职业发展前景、领导重视和较高薪酬待遇,这些均能使其形成高水平的心理可得性,从而增加其工作使命感与投入感。而本次研究发现,阻碍全日制护理硕士毕业生完成临床工作心理可得性的因素主要为临床工作和科研工作繁重、较低的专业知识技能水平、相对缺乏的社会支持、较低的自我获益感。目前,护士工作繁重、经常加班、工作压力大已成为一个普遍性的问题<sup>[10]</sup>。本研究中,多数受访者提到要在完成每日的临床护理工作之外,还要利用休息时间完成科研任务,且时间紧迫,增加了他们疲溃感,导致其心理可得性降低。低年资、工作经验相对不足是自身专业知识技能水平较低主要原因,但随着时间的推移,工作经验的积累,此项心理可得性水平会逐渐提高。本调查与周妹等<sup>[11]</sup>、肖晓玲等<sup>[12]</sup>的研究同样发现,全日制护理硕士毕业生感知到社会支持相对缺乏和较低的自我获益感,在工作中遇到困难和得不到病人理解而产生的负性情绪如得不到排解时,进而对自己工作的意义和价值产生怀疑,再者,目前尚无明确具体、统一推广的护理硕士毕业生培养与继续教育方案,他们往往与专科生、本科生的培养模式一致,导致他们产生茫然无助感,使其心理可得性水平降低。

### 3.2 对策

3.2.1 制订明确的培养与继续教育方案 国外的护理硕士研究生(master of science in nursing, MSN)毕业后可选择临床工作成为高级实践护士(advanced practice nurse, APN),在此基础上,可发展成为从业护士、临床护理专家、注册麻醉师或注册助产士等,不同职业具有不同发展内涵和前景<sup>[13]</sup>。笔

者认为,护理硕士毕业生培养方案应根据护理硕士人才特点,设置“护理团队发展领跑者”的总目标,有重点、有计划、分时分段、不同类别的培训,并建立科学合理公正的相关遴选机制选拔相关人才。护理管理者应结合医院自身实际情况并根据护理硕士毕业生的需求,制订适合护理事业发展及科学合理的临床护理硕士培养方案,以增强他们职业发展信心和职业发展获益感。

3.2.2 提供学习机会和情感的支持 研究显示<sup>[14]</sup>,员工参加培训可以丰富员工的可用资源,提高员工的工作能力,减轻其焦虑,提高心理可得性感受。因此,多为临床护理硕士毕业生提供学习、培训的机会,尤其是科研前沿学习、专业知识技能培训,以提高其心理可得性。DANNER 等<sup>[15]</sup>指出,利用休息时间进行工作对心理可得性有负性影响。为此,可为临床护理硕士毕业生安排专门的科研时间,减少占用其合理的休息时间。研究证明<sup>[16]</sup>,来自同事的关心可正向影响员工的心理可得性。临床护理硕士毕业生在完成临床护理工作之余还要完成科研任务,是一个压力较大的群体,护理管理者一方面应多给予体谅、关心和支持;另一方面,营造轻愉快、轻松的工作氛围,加强护理团队建设,使其获得团队的关怀与支持,增强集体融入感,提高其心理可得性。

## 4 结论

本次访谈是基于心理可得性的角度,探讨全日制护理硕士毕业生完成临床工作的心理可得性,研究结果显示,全日制护理硕士毕业生在完成临床工作中存在积极感知与期待的同时,也存在消极感知和失望茫然。因此,护理管理者需根据全日制护理硕士毕业生完成临床工作的促进性和阻碍性心理可得性结果,制订明确具体和有针对性的护理人才培养策略,并为其提供更多的学习机会和情感支撑,以提高他们心理可得性水平。由于本研究为质性研究,且只选取了一所三级甲等医院的全日制护理硕士毕业生进行访谈,期待今后进行多部门和多单位的合作,以验证、补充本研究结果。



参考文献:

[1] 侯铭,李萍,肖江琴.护理学硕士研究生临床实践意愿的调查分析[J].护理学杂志,2010,25(2):11-13.

[2] 杨巾夏.护理专业学位硕士研究生职业认同现状及影响因素分析[J].中国实用护理杂志,2016,32(15):1182-1185.

[3] KAHN W A.Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [J]. Acad Manage J,1990,33(4):692-724.

[4] MAY D R, GILSON R L, HARTER L M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work[J]. J Occup Organ Psychol, 2004, 77(1):11-37.

[5] 李妍,陈莹,金娜.护理硕士毕业生临床工作感受的体验性研究[J].中华护理教育,2015,12(6):414-417.

[6] 袁彬彬,郭燕,贺春艳.护士职业获益感的研究进展[J].现代临床护理,2016,15(1):80-84.

[7] 李君锐,李万明.工作自主性、心理可得性与员工建言行为:差错反感文化的调节作用[J].中国人力资源开发,2016,32(15):66-72.

[8] CHIKOKO G L, BUIEENDACH J H, KANENGONI H. The psychological conditions that predict work engagement among tertiary education employees [J]. J Psychol Afr, 2015, 24(6):469-474.

[9] 陈婧,钟清玲,杨美芳.护理硕士研究生职业期望现状及影响因素分析[J].护理学杂志,2015,30(6):74-76.

[10] 吴迎华,郑岩,王梅新.优质护理服务试点病房护士有效护理工时的调查[J].护理学杂志,2012,27(10):10-13.

[11] 周妹,姬栋岩,李文娟.呼和浩特三甲医院护士社会支持现状调查分析[J].护理学杂志,2015,30(5):73-74.

[12] 肖晓玲,胡秋秋,刘玉萍,等.护士职业获益感及其对职业倦怠影响的研究[J].中国护理管理,2014,14(1):56-60.

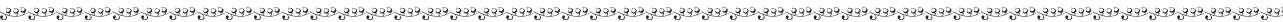
[13] 2008 Consensus model for aprn licensure accreditation, certification education [EB/OL]. [2017-03-25].http://www.aacn.nche.edu/education/pdf/APRNReport.pdf

[14] 李游.员工心理可得性的测量研究及其管理启示[J].商场现代化,2014,42(23):130-130.

[15] DANNER -VLAARDINGERBROEK G,KLUWER E S, VAN STEENBERGEN E F.Knock,knock,anybody home? Psychological availability as link between work and relationship[J].Personal Relationship,2013,20(1):52-68.

[16] VINARKI-PERETZ H, CARMELI A. Linking care felt to engagement in innovative behaviors in the workplace: the mediating role of psychological conditions. [J]. Psychology of Aesthetics Creativity & the Arts, 2011, 5(1):43-53.

[本文编辑:郑志惠]



·编读往来·

本刊已开通微信公众号和官方网站免费下载论文

本刊官方网站(www.xdlchl.com)可以免费搜索、全文浏览、全文下载最新护理论文(明确提供各篇论文的年份、卷期和页码,方便参考引用)。

本刊微信公众平台订阅号已开通,,搜索"现代临床护理"或扫描下方二维码,即可添加《现代临床护理》为微信好友。



[本刊编辑部]