

# 护士职业获益感的研究进展

袁彬彬,郭燕,贺春艳  
(河南大学护理学院,河南开封,475004)

[关键词] 护士;职业获益感;积极心理学

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2016)01-0080-05 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2016.01.020

## Research progress on nurses' perceived professional benefits

Yuan Binbin, Guo Yan, He Chunyan//Modern Clinical Nursing, -2016, 15(1):80.

[Key words] nurses; perceived professional benefits; positive psychology

随着社会的进步与发展,人类健康保健需求的增加以及全球性的护理人力资源匮乏,一度使护士职业及心理问题研究备受追捧。护理行业具有工作强度大、风险高、作息时间不规律、工作环境不良等特点,护士队伍则普遍具有职业性疲溃、流失率高等特点<sup>[1]</sup>。但是护理职业从经济角度讲是护理从业者获取生活来源的途径,从教育角度讲又是

护理从业者实现自身价值的途径<sup>[2]</sup>。因此,护理职业的两面性是无可争辩的事实。近年来,随着致力于研究人的发展潜力和美德的积极心理学思潮的兴起<sup>[3]</sup>以及医疗模式的转变、护理行业整体的提高,护士职业获益感的提出应运而生。护士职业获益感及相关研究旨在行业本质层面上从积极的视角以客观辩证的观点剖析、击溃长期困扰护士团队的职业及心理问题。现将护士职业获益感的研究进展综述如下。

[收稿日期] 2015-06-04

[作者简介] 袁彬彬(1990-),女,河南新乡人,护师,在读硕士,主要从事临床护理和护理管理工作。

[通信作者] 郭燕,主任护师,硕士生导师,本科,E-mail:guoyan1959@sina.com。

## 1 护士职业获益感的概念

20 世纪 90 年代 Collins 等<sup>[4-5]</sup>提出了益处发现

[30] Gilboy N, Tanabe T, Travers D, et al. Emergency severity index (ESI): a triage tool for emergency department care, version 4. Implementation handbook 2012 edition[M]. Rockville: Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) Publication, 2011: 7-16.

[31] Elshove-Bolk J, Mencl F, van Rijswijk BT, et al. Validation of the Emergency Severity Index (ESI) in self-referred patients in a European emergency department [J]. Emerg Med J, 2007, 24(3): 170-174.

[32] Jordi K, Grossmann F, Gaddis GM, et al. Nurses' accuracy and self-perceived ability using the? Emergency severity index triage tool: a cross-sectional study in four Swiss hospitals[J]. Scand J Trauma Resusc Emerg Med, 2015(23): 62.

[33] Singer RF, Infante AA, Oppenheimer CC, et al. The use of and satisfaction with the emergency severity index [J]. J Emerg Nurs, 2012, 38(2): 120-126.

[34] Fan MM, Leung LP. Validation of the Hong Kong accident and emergency triage guidelines[J]. Hong Kong Med J, 2013, 19(3): 198-202.

[35] 刘颖,陈建荣,张鹏. 急诊分诊现状与展望[J]. 护理学杂志, 2015, 30(6): 110-112.

[36] Ng CJ, Yen ZS, Tsai JC, et al. Validation of the Taiwan triage and acuity scale: a new computerised five-level triage system[J]. Emerg Med J, 2011, 28(12): 1026-1031.

[37] 勾洋. 急诊信息系统在护理工作中的应用及体会[J]. 现代临床护理, 2008, 7(12): 46-48.

[38] 曾凡,史森中,罗贤斌,等. 数字医疗门诊信息系统的建设与应用[J]. 中国医学装备, 2011, 11(12): 68-70.

[39] 林转结,孟宇. 分级分区分诊在急诊科的应用及效果评价[J]. 岭南急诊医学杂志, 2015, 20(2): 159-160.

[40] 赵亚锋,刘小敏,等. 加拿大急诊预检标尺的发展与启示[J]. 中国护理管理, 2015, 15(3): 371-374.

[本文编辑:郑志惠]

(benefit-finding, BF)这一概念,即个体从不幸或创伤等负性生活事件中发现益处的过程。Tennen 等<sup>[6]</sup>将其定义为对逆境产生的益处相关的认知。学者们基于不同的视角,有的认为益处发现是一个积极重新评价的过程<sup>[6]</sup>,有的认为益处发现是个体寻求积极应对的一部分<sup>[7]</sup>。但核心概念都是主张关注消极生活事件的积极心理变化或在逆境中寻求积极或益处的能力<sup>[8]</sup>。目前,国内外对益处发现的研究多聚焦在癌症患者及家属、照顾者身上<sup>[9]</sup>或特殊岗位上的人群<sup>[10]</sup>,较少涉及职业群体。有鉴于此,有学者便把该理念运用到看似工作艰难实则受益良多的护士群体中,以期起到他山之石可以攻玉的效果。当前,有研究表明<sup>[11]</sup>,护士在工作中能够有获益的体验。比如增强工作动机,提高幸福感<sup>[12]</sup>,加深对生命意义的理解<sup>[10]</sup>等。但综合来讲对护士职业获益感的系统性研究尚处于初始阶段,各学者对其概念的界定也尚未达成共识。护士职业获益感(perceived professional benefits, PPB)最初被定义为个体对自己所从事的职业感到喜欢、认为有价值,从而感到满足的积极情感状态<sup>[13]</sup>。而后,胡菁等<sup>[14]</sup>在前人研究的基础上对护士职业获益感做出了更全面贴切的界定,即护士在从业过程中感知到职业带给自身的收获和益处,认同从事护士职业能促进自我的全面成长。研究者通过参考国外相关研究后采用质性访谈的方法,证实了护士在从业过程中获益的多元化。也有学者认为职业获益感是益处发现基于认知角度的一个重要方面<sup>[6]</sup>。因此,从结构上讲,完整的职业获益感应该是积极的职业情感体验和认知评价的综合体。积极的职业情感体验来自其对工作职业带给自身的物质上的回馈和精神上成长的满足;积极的认知评价即在面对工作压力等负性事件时能够采取益处,发现及其他积极的认知方式来评价该职业。

## 2 护士职业获益感的价值

职业获益感是一种积极的职业情感,而职业情感既是工作的动力也是职业熏陶的结果<sup>[15]</sup>。相关研究表明<sup>[16-17]</sup>,职业的情感体验能够改变从业者对职业的态度,其中职业为之带来的实际利益,可以使从业者对职业产生积极的情感,能够使从业者对

职业的态度由排斥到逐渐喜爱。因此,从激励理论角度来讲,职业获益感是职业人发展的内源性激励因素,对其职业有着正性的、积极的影响。从情感角度讲,情感因素作为一种非理性因素,当面对理性判断无法决定取舍的问题时,个体对职业的认知情感因素则可能发挥关键作用<sup>[18]</sup>。从认知与压力的角度来讲,职业获益感是益处发现基于认知角度的一个重要方面<sup>[6]</sup>,主张当护士面对工作压力等负性事件时,能够从获得的实际利益的角度出发以辨证的观点来客观看待负性事件,以维持其对护理职业的正向感知,并且可降低对工作的负性情感。

## 3 护士职业获益感的测量

护士职业获益感是一种情感的主观感受,属于情感体验的范畴,类属于主观幸福感,因此可通过测量被赋予一个可以比较的数值。现用于测量护士职业获益感的主要量表包括以下几种。

胡菁等<sup>[19]</sup>以国外相关研究和其前期质性研究为基础,通过广泛征求临床护士建议、两轮德尔菲专家咨询、预实验等程序最终确定问卷。其编制的护士职业获益感问卷共有 29 个条目,经探索性因子分析得出 5 个因子,分别是正向职业感知、良好护患关系、亲友认同、团队归属感、自身的成长,解释总变异的 65.031%。总问卷的 Cronbach'α 系数为 0.958,各维度的 Cronbach'α 系数为 0.821 ~ 0.893,问卷的总体分半信度为 0.938,各维度的分半信度为 0.813~0.881;经验证该问卷符合心理测量的要求,可比较全面反映护士职业获益感的内容。

郑杏等<sup>[20]</sup>在国外研究的基础上结合国内护理现状,通过对临床资深专家咨询和预实验等最终形成正式量表。其编制的护士获益感量表共有 14 个条目,采用 Likert 5 级计分法,1~5 分依次为完全不同意、不同意、不确定、同意、完全同意,均为正向计分,总分在 14~70 分,得分越高表示作为护士的获益感越高,对护士职业的积极情感体验越高;经检验该量表的 Cronbach'α 系数为 0.92,条目重测信度均> 0.5( $P < 0.01$ ),各条目内容效度的 CVI 值在 0.86 ~ 0.97,总问卷内容效度的 CVI 值为 0.95;经验证护士获益感量表能够很好地评价作为一名

护士所能获得的实际利益。

肖晓玲等<sup>[21]</sup>在查询国内外相关研究文献及专家咨询的基础上,通过编制半结构式访谈表和对护士的深入访谈得出初始量表,之后根据专家意见进行补充、修改并进行信度与效度检验,最后经简要调整后形成正式量表。其编制的护士职业获益感量表共有 15 个条目,分为 3 个维度,包括工作保障、医疗资源、工作价值。采用 Likert 5 级计分法,每个条目按非常赞同、赞同、基本赞同、不赞同、完全不赞同依次赋分 5 ~ 1 分,总分 75 ~ 15 分,得分越高表示职业获益感越强,反之越弱。经检验该量表的 Cronbach'α 系数为 0.85,重测信度为 0.83,总量表内容效度 CVI 为 0.96,各条目内容效度的 CVI 值为 0.82 ~ 1.00。

韩新荣等<sup>[22]</sup>在参考美国首席护士理事会对护士职业益处的调查<sup>[23]</sup>和 Dibert 等<sup>[24]</sup>研制的临床带教护士获益与回报感量表的基础上通过专家咨询、预调查等程序自行设计量表。其设计的职业获益感量表共有 19 个条目,采用 Likert 5 级计分法,每个条目按照非常符合、比较符合、不符合、比较不符合、非常不符合依次赋分 1 ~ 5 分,得分越低表示职业获益感越强,经检验测得该量表的重测信度为 0.76,折半信度为 0.86,具有较好的信度。

其他量表包括 Dibert 等<sup>[24]</sup>研制的临床教师获益与回报感量表(preceptor's perception of benefits and rewards, PPBR),共有 14 个条目,条目采用 Likert 6 级计分法,1 ~ 6 分分别表示非常不同意、中度不同意、不同意、同意、中度同意、非常同意,得分越高表示职业获益感越好;量表的 Cronbach'α 系数为 0.931,具有较好的信度,可较好地测量临床带教护士的职业获益感。国内有学者将其翻译成中文,并用于对国内临床护理带教老师职业获益感的测量<sup>[25]</sup>。获益感评估量表(assessment of the perceived benefits, BEN)<sup>[11,26]</sup>适用于从事姑息照护的护士,是将适用于癌症患者的益处发现的量表进行调适后得到。该量表共有 16 个条目,采用 Likert 5 级计分法,1~5 分分别表示一点也没有、有一点、有一些、相当多、非常多,量表的 Cronbach'α 系数为 0.89。以上两种量表针对人群分别为临床

带教护士和姑息照护护士,所测得的获益感的侧重点及层面不同,而且不具备针对全部护士群体的普适性及职业获益感内涵的多元性。

## 4 护士职业获益感的相关研究

### 4.1 护士职业获益感水平的研究

肖晓玲等<sup>[21]</sup>采用其自行设计的护士职业获益感量表测得 298 名护士职业获益感( $47.15 \pm 3.54$ )分,处于中等水平。叶朝等<sup>[27]</sup>采用胡菁等<sup>[19]</sup>研制的护士职业获益感问卷对 293 名助产士进行调查,测得助产士职业获益感( $81.25 \pm 13.63$ )分,处于中等水平。郑杏等<sup>[20]</sup>采用其自行设计的护士获益感量表对 243 名护士测得职业获益感( $51.22 \pm 8.83$ )分,处于高等水平。曾嘉苑等<sup>[25]</sup>采用经过修改翻译的临床带教老师获益与回报感量表<sup>[24]</sup>对 117 名临床带教老师测得职业获益感( $51.22 \pm 8.83$ )分,处于中高等水平,但是总均分低于美国学者在 2007 年进行的类似调查<sup>[28]</sup>( $P < 0.05$ )。目前,因缺乏对护士职业获益感系统性的研究及统一的测量工具,尚未见有关于其常模报道。因此,不同的学者依据不同的测量工具对不同工作岗位护理人员所测得的职业获益感水平不一,使各测量结果间的可比性下降。

### 4.2 护士职业获益感对其自身影响的研究

4.2.1 护士职业获益感对其自身职业认知评价的影响 研究表明<sup>[29]</sup>,护士若能充分感知其职业获益,认为所司职业的回报合理甚至超过预期,便可激发工作热情,发挥主观能动性,从而提高职业承诺、职业认同水平,强化留职意愿。有学者证实<sup>[20]</sup>,护士获益感与组织承诺各维度间存在明显的正相关关系,对组织承诺有很大的影响。另有学者通过采用认知干预方法证实了强化护士职业获益感在一定程度上可以提高护士的职业认同感,对于稳定护士队伍,降低护士的离职率有一定的作用<sup>[30]</sup>。因此,增强护士职业获益感可以促进护士对职业的积极性评价。

4.2.2 护士职业获益感对其职业情感的影响 国外学者研究表明<sup>[31-33]</sup>,工作中积极的情感体验能够使个体在解决问题时表现出更高的创造性、高效性和全面性,拥有较多积极情感的员工往往能够

得到更高的评价,且缺勤率和离职率较低,可以有效提高工作绩效。有学者研究证实<sup>[21,27,34]</sup>,增强护士职业获益感有助于减轻其职业倦怠的程度,职业获益感强的从业者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。

4.2.3 护士职业获益感对维持其身心健康的影响 激烈的职业竞争、超额的工作量、特殊的医疗环境使护士群体抑郁、精神紧张、焦虑发生率较高<sup>[35]</sup>。工作压力造成相关的心身疾病,如高血压、睡眠紊乱等,使医务工作者亚健康程度极高<sup>[36]</sup>。但当个体面对消极事件时,若采用益处发现的积极应对方式,从中体会获益,能成功应对压力,维持身心健康,帮助个体缓冲压力的影响<sup>[37-38]</sup>。对职业获益的充分感知可以提高护士从业过程中的积极情感体验,而这可控制或延缓负性情绪导致的心血管异常变化<sup>[39]</sup>,也可以减轻焦虑症状<sup>[40]</sup>。因此,职业获益感可以使护士心理层次在一个较高的水平,当面对压力时可进行有效的调适,以维持自身的身心健康。

#### 4.3 现有研究不足与未来展望

护士职业获益感的研究尚处于起步探索阶段,研究方法也仅见有质性研究和横断面调查,研究领域也相对集中于内涵挖掘、现状研究及对结局变量的预测,研究者仍需在以下几方面做出努力:①当前,医疗卫生服务领域政策灵活多变,形式复杂,护士职业获益感可能受个体、组织、环境等多方面因素影响,笔者建议研究者可将其影响因素的研究纳入研究范围内;②目前,鲜有关于护士职业获益感干预的研究报道,仅有经认知干预可提高职业获益感的研究报道<sup>[11]</sup>。职业情感的产生来源于从业者与职业互动的过程中,即自身的劳动、体验、感受与组织环境、工作属性的相互交融。因此,研究者应全方位审视、综合考虑,以加大对有利于提高护士职业获益感水平措施的研究,使之赋予职业获益感现实的意义。③护理管理者应该从职业获益感的角度进行管理,重视护士的精神及物质需求,充分利用职业获益感产生的内源性驱动力,提高护士工作热情及增强护理队伍的凝聚力。

## 5 小结

综上所述,每一份职业都有着其内在吸引力,同时也有着其特殊的使命,因此护士应以“痛并快乐”着的观点客观梳理从业感受,认真体会职业获益,积极评价所从事行业,以实际行动回馈职业获益。总之,护士职业获益感这种主观感受彰显着巨大的研究价值,行业健康可持续发展需要关注护士的职业获益感。

#### 参考文献:

- [1] 唐静,李秀云,刘莉,等. 军队医院护士职业认同感及其相关因素研究[J]. 护理研究,2014,28(1):158-160.
- [2] 赵志群.我国职业研究概述[J]. 中国职业技术教育,2012(27):5-9.
- [3] Sheldon KM,Laura K. Why positive psychology is necessary[J]. Am Psycho, 2001,56(3):216-217.
- [4] Collins RL,Taylor SE,Skokan LA. A better world or a shattered vision? Changes in life perspective following victimization[J]. Social Cognition,1990,8(3):263-285.
- [5] Chiba R,Miyamoto Y,Funakoshi A. The concept of “benefit finding” for people at different stages of recovery from mental illness: a Japanese study[J]. J Ment Health,2014,23(1):20-24.
- [6] Tennen H,Affleck G. Benefit-finding and benefit-reminding[M].// Snyder CR, Lopez SJ. Handbook of positive psychology. London: Oxford University Press,2002:584-597.
- [7] Fife BL. The conceptualization of meaning in illness[J]. Social Science & Medicine,1994,38(2):309-316.
- [8] 张明,高伟,孙媛媛,等. 癌症病人益处发现的研究进展[J]. 护理研究,2014,28(5):1671-1673.
- [9] Lum HD,Lo D,Hooker S,et al. Caregiving in heart failure: relationship quality is associated with caregiver benefit finding and caregiver burden[J]. Heart Lung,2014,43(4):306-310.
- [10] Zheng RS,Guo QH,Dong FQ,et al. Chinese oncology nurses' experience on caring for dying patients who are on their final days: a qualitative study[J]. Int J Nurs Stud,2015,52(1):288-296.
- [11] Sharoff L. Exploring nurses' perceived benefit of utilizing holistic modalitiess for self and clients[J]. Holist Nurs Pract,2008,22(1):15-24.
- [12] Donso LM,Demerouti E,Garrosa Hernández E,et al. Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: a diary study about the role of eotional regulation abilities at work[J]. In J Nurs Stud,2015,52(4):804-816.

- [13] 陈祥丽,张乐华,杨昭宁. 护士职业认同量表的编制[J]. 中国健康心理学杂志,2007,15(12):1136-1138.
- [14] 胡菁,刘晓虹.“护士职业获益感”概念框架内容的质性研究[J]. 护士进修杂志,2014,29(8):732-735.
- [15] 张意忠. 论教师职业情感的生成与培育[J]. 高等教育研究,2010,31(5):56-61.
- [16] Schnautz L. Our own worst enemies: are we partly responsible for the crisis in nursing[J]. America Journal of Nursing,2003,103(11):70-72.
- [17] 刘玲. 护士职业认同水平及其对工作压力、职业倦怠的相关研究[D]. 上海:第二军医大学,2009.
- [18] 胡菁,刘晓虹. 护士职业获益感的研究与思考[J]. 中华护理杂志,2012,47(5):470-472.
- [19] 胡菁,刘晓虹. 护士职业获益感问卷的编制及其信效度检验[J]. 解放军护理杂志,2013,30(22):1-5.
- [20] 郑杏,杨敏,高伟,等. 护士获益感量表信效度检测及对组织承诺的影响[J]. 中国实用护理杂志,2013,29(19):62-64.
- [21] 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.
- [22] 韩新荣,白彦彦,郑源强. 合同制护士职业获益感的研究[J]. 国际护理学杂志,2014,33(4):931-933.
- [23] Erickson J, Lauren J, Chelminiak L. Keeping the nursing shortage from becoming a nursing crisis[J]. JONA,2004,34(2):83-87.
- [24] Dibert C, Goldenberg D. Preceptor's perceptions of benefits, rewards, supports and commitment to the preceptor role[J]. Adv Nurs,1995,21(6):1144-1151.
- [25] 曾嘉苑,陈瑜,甘敏.临床护理带教老师职业获益感的调查与分析[J]. 中国实用护理杂志,2013,29(32):57-60.
- [26] Fillion L, Duval S, Dumont S, et al. Impact of a meaning-centered intervention on job satisfaction and on quality of life among palliative care nurses [J]. Psychooncology, 2009,18(12):1300-1310.
- [27] 叶朝,郭路,张清梅,等. 助产士职业认同感与职业获益感对其职业倦怠的影响[J]. 中华劳动卫生职业病杂志,2014,32(10):755-758.
- [28] Hyrkäs K, Shoemaker M. Changes in the preceptor role: revisiting preceptors' perceptions of benefits, rewards, support and commitment to the role[J]. J Adv Nurs,2007,60(5):513-524.
- [29] 王琳. 护士留职意愿理论模型的研究[D]. 上海:第二军医大学,2011.
- [30] 唐文玲. 强化护士职业获益感在提高护士职业认同感中的应用[J]. 医学信息,2014,27(12):53.
- [31] Isen AM, Daubman KA, Nowicki GP. Positive affect facilitates creative problem solving[J]. J Pers Soc Psychol, 1987,52(6):1122-1131.
- [32] Isen AM. A role of neuropsychology in understanding the facilitate influence of positive affect on social behavior and cognitive process[M]. NY:Oxford,2002:528-540.
- [33] Lyubmirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? [J]. Psychological Bulletin,2005,131(6):803-855.
- [34] 陈红琢,张彩云,班佳佳,等. 护士职业认同感的影响因素及干预现状[J]. 现代临床护理,2015,14(7):77-80.
- [35] 贝志红. 护士工作压力源与心理健康状况的调查分析与对策[J]. 现代临床护理,2011,10(2):7-9.
- [36] 苏雅芳,江爱玉,陈爱学,等. 精神科与综合科医护人员幸福感和健康状况的相关分析[J]. 中国预防医学杂志,2008,9(9):826-829.
- [37] Pakenman KJ, Cox S. Benefit in multiple sclerosis and association with positive negative outcomes[J]. Psych Heal, 2009,24(4):373-393.
- [38] Folkman S, Moskowitz JT. Positive affect and the other side of coping[J]. Am Psych,2000,55(6):647-654.
- [39] Fredrickson BL, Levenson RW. Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions[J]. Cogn Emot,1998,12(2):191-220.
- [40] 陈晓红,张铁辉,赛亚娟.临床护士积极情绪与其心理健康状况的相关性研究[J]. 医学信息,2011,24(7):4474-4476.

[本文编辑:刘晓华]

欢迎广大护理人员投稿!