

护士职业获益感干预策略的研究进展*

黄蓓, 李玉梅

(同济大学附属上海市肺科医院, 上海, 200433)

[关键词] 护士; 职业获益感; 干预策略

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2018)06-0065-06 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2018.06.014

Intervention strategies for perceived professional benefits of nurses

Huang Bei, Li Yumei//Modern Clinical Nursing, -2018, 17(6):65.

(Pulmonary Hospital, Tongji University School of Medicine, Shanghai, 200433, China)

[Key words] nurse; perceived professional benefits; intervention strategy

护士职业获益感指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^[1]。护士在工作环境中容易产生慢性压力状态, 可能会产生焦虑、应激、抑郁等心理上的情绪耗竭, 也会导致头痛、恶心和睡眠等心身症状, 造成工作成就感降低, 并对患者的安全和照护质量产生负面影响^[2]。护士职业获益感能帮助员工应对压力和逆境、增进身心健康、调动工作积极性, 更好地融入群体。研究发现^[3], 乐观的态度、获益感和创伤性成长等积极心理现象可能影响健康结果的多个过程, 包括与疾病进展和症状直接相关的生物学过程, 如内分泌和免疫功能, 行为和预防过程等, 即心理上和生理上的适应过程可能是相互关联的, 而负性事件发生后, 能够以积极的方式应对和管理, 当事人所受的压力也将减轻。本文对护士职业获益感的干预策略进行综述, 以期为护理管理者和护理教育者提供理论依据, 现报道如下。

1 护士职业获益感干预的意义

护理工作可以满足护士自己及家人的物质需求, 同时具有稳定性, 可以为家人提供医疗便利等优点, 但越来越多的人对工作的要求是快乐、满意、同时能够自我实现。而当护士进入临床后, 面临着崇高理想与现实工作的差距, 社会对护理工作的不理解, 护士与医生待遇上的差别等问题; 当护士面临职业生涯停滞期时, 护士意识到自己的工作对组织贡献较小, 自己的能力得不到认可, 职称、职务得不到晋升时, 心理上可能会产生失衡, 甚至导致离职。研究表明, 护士职业获益感可以减轻护士的职业倦怠^[4], 与护士的工作投入成正比^[5]。护理管理者及时对护士职业获益感进行干预, 关心护士身心健康, 可以帮助护士正确评价自我, 客观认识护理专业, 将理想和现实联系起来, 认识自我、超越自我, 在良好的状态下保持工作热情, 体验到护理职业带来的愉悦, 同时实现自身价值和职业价值。

2 护士职业获益感干预策略的研究

2.1 职业认知干预研究

护士职业认知干预的理论基础是认知行为疗法, 该疗法是以美国心理学家贝克^[6]于 1976 年建立的认知治疗技术为基础, 结合认知理论和行为治疗的系统心理治疗方法。认知行为疗法是通过

[基金项目] * 本课题为生命关怀协会科研项目 (面上项目), 项目编号为 RW2016AM17。

[收稿日期] 2017-10-05

[作者简介] 黄蓓 (1982-), 女, 江苏徐州人, 护士长, 主管护师, 硕士在读, 主要从事临床护理和护理管理工作。

[通信作者] 李玉梅, 护理部副主任, 副主任护师, 硕士生导师, 硕士, E-mail: liyumei7@163.com。

一些矫正技术改变患者不良的认知观念,并把认知矫正与行为矫正联系起来,在两者之间建立一种良性循环,替代恶性循环,从而减轻甚至去除原来的不良症状^[7]。护士在面临压力源时,可能会导致事实扭曲、职业倦怠甚至抑郁,而正向职业认知干预可以影响并引导护士的个体行为表现及职业满意程度,是护理人员实践和提高护理质量的基石。国内学者齐莉英^[8]根据胡菁等^[1]通过质性研究凝炼护士职业获益感理论框架为理论基础,对结核科护士进行职业获益感知干预培训;毛佳冰等^[9]以职业认知评价为切入点,“专业自我概念中介模型”为概念框架设计认知干预方案,主要包括专家授课和课堂互动式讨论,干预后提高了护士的职业获益感知水平,缓解了职业倦怠,有利于改善护士的应对方式。日本学者 OHUE 等^[10]通过对 3 年工作经验的护士实施认知干预,在非理性信念程度较高的护士中,护士的非理性信念和消极思想减少,积极思维增加,而在理性信念程度较高的护士中消极思想的改变并不明显。虽然,目前认知疗法在心理学领域应用较为广泛,但国内外关于护士认知疗法的干预方法多以专家授课、培训教育的方式进行,干预时间较长,干预方式缺乏创新性和个性化,且干预后效果评价均为短期的认知评价,缺少行为改变的客观评价,今后可长期追踪并关注护士行为改变。近年来,已有学者将简短认知疗法^[11]应用于心理治疗,相比于传统的认知疗法,周期较短,操作简便,值得心理护理干预借鉴。

2.2 基于心理训练的压力管理干预

护士由于直接面对患者、与患者接触最多,高压力、高紧张的工作环境直接影响护士心理健康水平,进而影响护理工作质量和生活质量。心理训练可以改善护士对应激事件的看法和态度,调节护士压力的知觉和反应能力,有利于促进护士的身心健康。心理训练的方法旨在使护士集中于当下和自我调节,包括教学和练习及自我实践,常用的方法有正念冥想减压、治疗触觉训练等^[12]。BAZARKO 等^[13]实施创新正念冥想减压(正念冥想、呼吸训练、瑜伽和其他放松方法),该干预用群组电话会议取代 8 个传统面对面会议中的 6 个,

对护士健康和幸福感产生积极影响,并且可以提供给无法现场参加的员工。MORRISON 等^[14]通过网站或智能手机应用程序提供引导式正念冥想平台,对儿科新护士进行干预,该平台将正念教育与小型演讲结合在一起,由于智能手机应用程序的普遍性,更多的护士可以从干预中获益,但该平台无法追踪使用率。TANG 等^[15]对学术卫生中心的护理领导者提供治疗触觉训练,该训练强调了同情和集中的基本原则,并使用简单的引导图像来帮助参与者达到内在的焦点,研究表明参与者自我报告的压力、抑郁、焦虑有所减轻,而幸福感和睡眠都显著改善,心率的变异性变化也表明自主神经功能有所改善,该项研究对于护理领导者减轻压力的方式具有重要意义。目前,国内外护士压力管理干预的研究多集中在手术室、急诊室、儿科病房的护士,可能与这些科室工作强度大、工作环境特殊、患者病情变化快、家属要求高等原因有关。由于护理工作的特殊性,护士需要用宽广的胸怀来接纳患者,情绪不能得到及时的释放,工作所造成的压力普遍存在,但目前国内压力管理的干预多采取面对面会议的方式进行,护理人员由于休息时间不固定、资源限制等原因,常不能现场出席会议。而国外学者通过电话、网站、智能手机的提供的平台,具有成本小、普适化高、可使更多的护士受益的优点,值得国内研究者学习借鉴。另外,护理管理者可通过建立心理咨询室,提供沟通交流平台等方式了解护士的心理状态,对工作压力大的护士给予心理帮助,缓解护士工作上的压力。

2.3 促进护士个人职业发展

护士的职业发展是指在护理职业生涯中,通过制订职业目标和职业计划,适应职业角色,提高职业能力,最终在职业中取得成功的过程,并促进个人事业和组织目标同步发展^[16]。职业发展不仅能增强护士的临床工作能力,还能增加职业认同感,促进护理学科的发展。护士职业生涯可持续 40 多年,而每个年龄组的护士对职业发展的需求也不相同,“积累经验和职业建立”在年轻护士的需求尤为突出,中年护士需要“工作与生活的平衡”以及“让工作变得有趣和多样化”,年老护士希望可以与其他护士从事一样的工作,这些见解可以帮

助医院为所有年龄组护士制订持续的职业发展策略^[17]。JACKSON 等^[18]通过现象学研究探讨护理导师对护理早期职业支持的经验与看法,其建议学术研究对于新护士是挑战,需要提供一系列的支持,导师的指导对成功学术生涯的发展至关重要。LUCK 等^[19]通过研讨会的方式,描述了同伴指导模式的实现,相同经历的注册护士为达成一个共同的目标而建立相互性支持关系,以支持注册护士成为临床护理专家。传统上,护士相互支持的方式是导师的指导,指导是一种垂直的或被接受的模式,而同水平的同伴指导策略可以使参与者平等地交换知识和技能,是一个相对较低成本和有效的策略。罗健等^[20]介绍英国护士个人发展计划,英国护士每个人都有个人职业发展计划,其制订者为护理管理者。护士长为护士制订个人职业发展计划时,护士本人也参与,根据岗位设置的能力要求,结合护士个人的需求和特点制订了个体化的个人职业发展计划。我国关于护士职业发展的规划多为针对整个护士群体的职业生涯规划,未有针对个人的职业发展计划,护理管理者可借鉴国外经验结合护士职业生涯发展规划来促进护士个人职业发展,针对护理人员工作需求、岗位需求、职业发展目标,构建适合护士成长特点的职业发展体系,促进护士成长,提高其职业成就感。

2.4 提高护士科研能力

护理科研是用科学的方法反复探索、回答和解决护理领域的问题,直接或间接指导护理实践。护理科研能力是评价医院护理学科发展的重要指标,对于护理理论、知识、技能的更新具有理论指导意义。研究表明^[21],科研参与者职业获益感较高,参与科研的护士可以了解学科动态,进而指导护理实践,参与科研可以使护士拥有较多的资源,如科研方法的掌握、科研成果的获得等,而凭其自身的价值而存在,受到他人的认可与赞许,使自我价值的实现等高层次的需求得到满足。临床上护士通常会产生创新的实践理念,通过他们的实践并改善患者的治疗效果。然而,很少有人将这些创新发表和分享。TYNDALL^[22]通过质性研究访谈3年间(2011年~2014年)在同行评议杂志上发表1~2篇论文(关于护理质量改进、临床护理及评论文

章等)的5名临床护士,了解临床护士撰写出版论文的障碍因素包括:写作便利,缺乏时间和资源。建议管理者可通过3种策略促进临床护士的论文发表:创建支持论文发表的文化,提供激励措施以鼓励和奖励发表论文的护士,提供方便论文撰写的写作体验。美国护理研究杂志社开设了 Facebook 和 Twitter 账户,发布和宣传该杂志的当前内容,社交媒体为护理科学家提供了研究资源意义^[23]。另外, Twitter 可提供研究成果发布、研究对象招募平台,使研究者更直接、快速、经济地与社区联系,快速传播信息,促进研究向实践和政策层面转化。在常规方法难以实现的研究对象招募数目方面, Twitter 也能有效地发挥作用^[24]。JOHNSON^[25]介绍了期刊俱乐部如何为护士讨论护理问题提供一个开放的论坛,该形式可为现场会议、视频或电话会议以及旅游俱乐部等,期刊俱乐部的目的是回顾当前的护理文献,讨论提供的信息和证据,并确定潜在的实践改变,最终目标是改善患者的预后。事实上,期刊俱乐部是翻转课堂概念的早期例子,让护士了解最新的研究和临床知识将证据融入到专业实践中促进护士之间的互动和对话,促进专业阅读和批判性研究的发展。王冰寒等^[26]通过构建针对“护理研究”相关知识的慕课学习平台,为护理专业本科生学习科研课程提供了便利。在护理科研培训过程中,授课教师介绍护理科研课程网络学习平台的内容及使用方法,鼓励学生利用业余时间登录学习;管理员也可通过后台查看学生登录情况,通过发送邮件、QQ聊天的形式提醒学生自主学习。该护理科研课程网络学习平台建设科学合理,能够为学习者提供良好的网络学习环境,增加学习者学习的灵活度,扩大护理科研相关知识面,加强师生交流和互动。目前,我国护理教育体系以培养实用型人才为主,大多数临床护士并未受过专门的科研训练,而职称、职务的晋升对于论文的发表均有要求,护士对于科研知识的学习有较大的需求,但目前外出培训的学习机会较少,只能使少数人获益。因此,国内护理管理者可利用信息化快速发展的优势,构建科研交流平台来为护士提供沟通交流的机会;通过组建科研小组、设置护理科研专职人员,为护士科研知识的学习和

科研方法的探讨提供指导,协助护士完成科研实践与论文撰写,提高临床护士的科研能力。另外,护理科研需要资金的投入,医院可通过设立护理科研专项基金,科研成果奖励及展示等多项手段来激发护士参与科研的热情。

2.5 构建健康的护理工作环境

护理工作环境是指通过直接或间接作用影响护理系统各种要素的总和,包括工作授权、自主权、领导风格等软要素^[27]。创造放松和安全的工作环境有助于吸引和留住优秀的护理人才,帮助新护士建立有效的情感来源,减少其压力和焦虑情绪,增加自信心,并与新护士形成建设性的关系。EBRAHIMI 等^[28]指出,美国重症护理协会(AACN)建立护理健康工作环境的举措包括:熟练的沟通;真正的合作;有效的决策;护士必须得到有意义的认可;护士领导必须接受健康工作环境的必要性,并使其他人参与其中。NAYBACK-BEEBE 等^[29]将这些举措用到具体的实践后护士具有更高的工作积极性和满意度。廖容等^[30]对临床一线护士实施团体沙盘游戏干预有效提高了护士处理情绪、人际关系的能力,减轻了护士压力负荷,并提高了护士团队合作能力。横向暴力在护士中普遍存在,PARKER 等^[31]实施了多种干预措施解决横向暴力(欺凌、辱骂、滥用权力等),如制订针对横向暴力的破坏性行为和零容忍政策,并将此政策作为所有员工年度评估的一部分,专家和护理管理者定期进行检查,并制订了护士/护理管理者相关教育计划以建立安全文化。李卡等^[32]以亚专业为核心,构建结直肠外科快速流程医护一体团队,医护人员共同制订快速流程方案,护士在管理和团队协作方面起主导作用,包括培训低年资及实习医生,联系多科会诊等,显著改善了护理人员工作环境,医疗服务质量也得到了有效提升。张志云等^[33]选取北京市某三级甲等综合医院试行临床科室护士自主排班模式,相关科室的人员编写《护士自主排班指导原则》,并在全院范围内推广,自主排班的顺利施行,体现了人性化管理,护理工作的职业优越性,合理利用人力资源,提高了护士工作积极性。目前,磁性医院认证在国外已非常普遍,是护理工作环境建设的重要方面^[34]。将磁性医院的理

念融入到护理工作中是提升护理工作能力和水平的重要途径^[35]。建议护理管理者通过加强护士的沟通能力、建设安全文化、加强多学科团队合作、提高护士工作的自主性等措施来改进护理环境发展,进而提高护士的团队归属感、工作质量,减少离职率,促进护理队伍稳定。

3 建议与展望

护理管理者可深入挖掘护士职业获益感的影响因素,探讨职业获益感对护士的长期影响,为职业获益感的干预提供明确的循证依据。目前,关于护士职业获益感多中心大样本的干预研究较少,且干预方式较为单一。建议进行干预时可促进不同干预对策的融合,使其成为一个完整、可行的理论框架。护士职业获益感干预在我国尚处于初级探索阶段,国内研究者可在总结和借鉴国外研究成果的基础上,高度重视职业获益感对护士的积极情感作用,应用积极心理学理念和技术,引导护士理性转变视角,使护士认识到自身的职业价值,以积极的态度应对职业发展中的各种问题,体会到护理专业工作稳定,可为家人提供健康资讯和医疗决策等优点,针对自身的情况设立成长目标,促进自身成长和职业成长统一,使个人和集体同时受益。同时,护理管理者有必要采取措施保证护士兼顾家庭和工作,促进护士工作家庭的平衡,并借助媒体推出高质量的宣传医护影视的作品,以提高公众形象,争取更高的医疗机构地位。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] Cruz S P D L, Abellán M V. Professional burnout stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital[J]. Rev latino-Am Enfermagem, 2015, 23(3):543-552.
- [3] ASPINWALL L G, TEDESCHI R G. The value of positive psychology for health psychology: progress and pitfalls in examining the relation of positive phenomena to health[J]. Annals of Behavioral Medicine, 2010, 39(1):4.
- [4] 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.
- [5] 肖晓玲,张东华,熊丽萍,等.护士职业获益感对其工

- 作投入的影响研究[J].护理管理杂志,2015,15(6):386-388.
- [6] HOFMANN S, ASNAANI A, VONK I, et al. The efficacy of cognitive behavioral therapy: a review of meta-analyses [J]. *Cognitive Therapy & Research*, 2012, 36 (5):427-440.
- [7] 田玉兰. 认知行为疗法对初中生社交焦虑的干预研究[D]. 江苏:扬州大学:2010.
- [8] 齐莉英. 职业获益感认知干预对结核科护士压力应对方式的影响[J]. *中国实用护理杂志*, 2017, 33(8):612-615.
- [9] 毛冰佳, 胡艳丽, 刘晓虹, 等. 护士职业获益感的认知干预研究[J]. *中华护理杂志*, 2016, 51(2):161-166.
- [10] OHUE T, MORIYAMA M, NAKAYA T. The effect of the group cognitive behavior therapy in a nurse's burnout and intention to resign [J]. *Health*, 2015, 7(10):1243-1254.
- [11] 师彬彬, 朱智佩, 蒋江灵, 等. 简短认知行为疗法治疗抑郁障碍的研究综述[J]. *中国心理卫生杂志*, 2017, 31(9):670-676.
- [12] ROMPPANEN J, HÄGGMAN - LAITILA A. Interventions for nurses' well-being at work: a quantitative systematic review [J]. *Journal of Advanced Nursing*, 2017, 73(1):34.
- [13] BAZARKO D, CATE R A, AZOCAR F, et al. The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-being of nurses employed in a corporate setting [J]. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 2013, 28(2):107.
- [14] MORRISON C W, MAHRER N E, MEYER R, et al. Mindfulness for novice pediatric nurses: smartphone application versus traditional intervention [J]. *Journal of Pediatric Nursing -nursing Care of Children & Families*, 2017, 36:205-212.
- [15] TANG R, TEGELER C, LARRIMORE D, et al. Improving the well-being of nursing leaders through healing touch training [J]. *Journal of Alternative & Complementary Medicine*, 2010, 16(8):837.
- [16] 蔡诗凝, 刘微群, 田蓓, 等. 临床护士职业发展需求与困扰的质性研究[J]. *中华现代护理杂志*, 2016, 22(7):1017-1021.
- [17] POOL I A, POELL R F, BERINGS M G, et al. Strategies for continuing professional development among younger, middle-aged, and older nurses: a biographical approach [J]. *International Journal of Nursing Studies*, 2015, 52(5):939-950.
- [18] JACKSON D, PETERS K, ANDREW S, et al. Walking alongside: a qualitative study of the experiences and perceptions of academic nurse mentors supporting early career nurse academics [J]. *Contemporary Nurse*, 2015, 51(1):69-82.
- [19] LUCK L, CHOK H N, WILKES L, et al. Peer buddy mentoring project for nurses' career development [J]. *Clinical Nursing Studies*, 2017, 5(4):82-87.
- [20] 罗健, 徐玉兰, 钱英, 等. 对英国护士个人职业发展计划的体验与建议[J]. *护理管理杂志*, 2016, 16(4):302-304.
- [21] 袁彬彬, 郭燕, 贺春艳, 等. 护士职业获益感现状及影响因素分析[J]. *护理学报*, 2016, 23(5):19-23.
- [22] TYNDALL D E, CASWELL N I. Changing the publication culture from "nice to do" to "need to do": implications for nurse leaders in acute care settings [J]. *Nurs Forum*, 2017, 52(1):30.
- [23] HENLY S J. Science publishing, social media, and nursing research on Facebook and Twitter [J]. *Nursing Research*, 2016, 65(3):169.
- [24] 陈桂英. 国外护士用 Twitter 等网络社交工具开展护理研究[J]. *中国护理管理*, 2015, 15(3):374.
- [25] JOHNSON J A. Reviving the journal club as a nursing professional development strategy [J]. *Journal for Nurses in Professional Development*, 2016, 32(2):104.
- [26] 王冰寒, 颜巧元, 朱琴, 等. 基于 Moodle 的护理科研课程网络学习平台的设计与应用[J]. *中国护理管理*, 2017, 17(8):1052-1056.
- [27] 王欣, 陈鸣明, 龚碧波, 等. 护理工作环境与护士职业获益感的相关性研究[J]. *护理研究*, 2016, 14(2):167-171.
- [28] EBRAHIMI H, HASSANKHANI H, NEGARANDEH R, et al. Emotional support for new graduated nurses in clinical setting: a qualitative study [J]. *Journal of Caring Sciences*, 2016, 5(1):11-21.
- [29] NAYBACK-BEEBE A M, FORSYTHE T, FUNARI T, et al. Using evidence-based leadership initiatives to create a healthy nursing work environment [J]. *Dimens Crit Care Nurs*, 2013, 32(4):166.
- [30] 廖容, 向汉周, 高红, 等. 团体沙盘游戏改善护理组的团队合作与压力负荷效果观察[J]. *护理学报*, 2017, 24(5):58-61.
- [31] PARKER K M, HARRINGTON A, SMITH C M, et al. Creating a nurse-led culture to minimize horizontal violence in the acute care setting: a multi-interventional approach [J]. *Journal for Nurses in Professional Development*, 2016, 32(2):56.
- [32] 李卡, 胡艳杰, 汪晓东, 等. 医护一体模式下实施快速流程方案对护理工作环境的影响[J]. *中华护理杂志*, 2015, 50(2):141-144.
- [33] 张志云, 武燕燕, 郑一宁. 护士自主排班的临床实践[J]. *中华护理杂志*, 2015, 50(11):1326-1330.