- [2] 安莉娟,丛中. 安全感研究述评[J]. 中国行为医学科学, 2003,12(6):698-699.
- [3] 朱素蓉,王娟娟,卢伟. 再谈健康定义的演变及认识[J]. 中国卫生资源,2018,21(2):180-184.
- [4] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央国务院印发《“健康中国 2030”规划纲要》[S/OL]. (2016-10-25) [2019-09-02]. http://www.gov.cn/xinwen/2016-10/25/content_5124174.htm.
- [5] Kawano Y. Association of job-related stress factors with psychological and somatic symptoms among Japanese hospital nurses: effect of departmental environment in acute care hospitals[J]. J Occup Health,2008,50(1):79-85.
- [6] Ingersoll G L, Olsan T, Drew-Cates J, et al. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent[J]. J Nurs Adm,2002,32(5):250-263.
- [7] de Vos J A, Brouwers A, Schoot T, et al. Early career burnout among Dutch nurses: a process captured in a Rasch model[J]. Burn Res,2016,3(3):55-62.
- [8] 张纪豪,郭舒婕,成巧梅,等. 工作不安全感与护士工作满意度、生活满意度的关系:情绪耗竭的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志,2018,26(3):595-598.
- [9] 刘明. Colaizzi 七个步骤在现象学研究资料分析中的应用[J]. 护理学杂志,2019,34(11):90-92.
- [10] Bar-Tal D, Jacobson D. A psychological perspective on security[J]. Appl Psychol,1998,47(1):59-71.
- [11] 李小寒,尚少梅. 基础护理学[M]. 北京:人民卫生出版社,2017:134.
- [12] 谢建飞,丁四清,曾赛男,等. 护理中断事件的概念分析和启示[J]. 中华护理杂志,2013,48(2):175-178.
- [13] 徐燕,刘晶晶,刘丹丹,等. 工作不安全感、工作生活质量及组织氛围对护士离职意愿的影响[J]. 蚌埠医学院学报,2017,42(9):1260-1262,1266.
- [14] 杨淑红,陈彬,田思淼. 护士对患者安全文化的感知在其工作压力与安全行为间的中介效应[J]. 护理学杂志,2017,32(8):72-74.
- [15] 王姣,罗冬梅,张英伟,等. 长沙市临床护士职业紧张与心理安全感的现状及其相关性[J]. 职业与健康,2016,32(12):1623-1625,1628.
- [16] 樊霞云,孙国珍,樊荷莲,等. 专项培训对基层医院急诊护士规避医院暴力的影响研究[J]. 护理管理杂志,2016,16(6):435-437.

(本文编辑 王菊香)

急诊科护士职业获益感的质性研究

姜金霞¹,邵海燕¹,朱晓萍²,田梅梅²

Perspectives of professional benefits among emergency nurses: a qualitative study Jiang Jinxia, Shao Haiyan, Zhu Xiaoping, Tian Meimei

摘要:目的 探讨急诊科护士对职业益处的真实体验,为急诊护理人力资源管理提供参考。方法 对 16 名急诊科护士进行半结构式深入访谈,采用现象学分析法对资料进行分析,提炼主题。结果 提炼出专业价值、组织支持、良好的工作氛围及家庭增益 4 个主题。结论 急诊科护士有较好的职业获益感,但还有较大提升空间;护理管理者应加以重视,采取有效干预措施,提升职业获益感,从而稳定急诊护理队伍。

关键词:护士; 急诊科; 职业获益感; 职业成就感; 职业心理; 质性研究

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2020.11.063

护士职业获益感(Perceived Professional Benefits)是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]。随着积极心理学(Positive Psychology)的不断发展,越来越多的学者突破消极情绪的研究,尝试从益处发现(Benefit Finding)的视角关注护士的身心健康^[2]。研究显示,护士职业获益感与职业认同、职业倦怠、工作满意度等结果变量高度相关^[3]。基于益处发现的启示,借鉴积极心理学的研究成果,引导护士积极看待护理职业,逐步认识到护理工作的价值和意义,对改变不良职业态度、职业倦怠、离职意愿等消极

层面有重要意义。近几年,我国已有关于护士职业获益感的量性和质性研究,但未见针对急诊科护士的专项研究,而急诊科作为医院危急重症最集中、病种最多、抢救任务最重的科室,护士承受着高于一般科室的职业压力^[4-5]。本研究基于积极心理学视角深入剖析急诊科护士对职业益处的真实体验与感受,以正向职业认知评价为切入点挖掘护士积极的职业情感体验,为针对性干预提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2019 年 2~3 月,采用目的抽样法,选取上海市某三甲医院急诊科护士为访谈对象。纳入标准:在急诊科工作时间≥1 年;有良好的语言表达能力;知情,同意参加本研究。排除规范化培训、轮转及进修护士。样本量以资料饱和为原则,共纳入 16 人,女 14 人,男 2 人;年龄 24~47(32.50±6.25)岁;大专 6 人,本科 10 人;工作年限 3~26(11.31±5.91)年;急诊科工作时间 1~20(10.06±6.29)年;护士 5

作者单位:同济大学附属第十人民医院 1. 急诊科 2. 护理部(上海,200072)

姜金霞:女,硕士,主管护师

通信作者:朱晓萍,juliya1107@163.com

科研项目:国家自然科学基金资助项目(31300849)

收稿:2019-12-06;修回:2020-01-23

人,护师 7 人,主管护师 4 人;已婚 6 人,未婚 10 人;轮值夜班 12 人,上行政班 4 人;正式在编 11 人,非在编 5 人。

1.2 方法

1.2.1 访谈方法 采取面对面、半结构式深入访谈。访谈提纲由本研究者参考相关文献的基础上,根据本研究目的设计:①你如何评价目前自己所从事的工作?②你在急诊科工作过程中有哪些好的体验?③你觉得目前的工作给你带来哪些益处或帮助?④你工作过程中印象最为深刻的积极情感体验是什么?为什么印象深刻?⑤请你谈谈你对目前工作最满意的方面是什么?为什么?⑥是什么支撑你一直坚持在急诊科工作?访谈地点选择在急诊科会议室,首先告知本研究目的、内容及方法,访谈内容在保护隐私的前提下进行同步录音,分析资料时隐去受访者真实姓名,以字母代替;受访者签署知情同意书,然后进行一对一访谈。访谈时间 45~60 min。

1.2.2 资料分析方法 所有录音资料在访谈结束后 24 h 之内转录成文字,采用 Colaizzi 现象学资料七步分析法^[6]进行编码,主题提取等,提取的主题返回受访者处以确保研究的准确性。

2 结果

从急诊科护士的工作体验及对职业获益感的表达中提炼出专业价值、组织支持、良好的工作氛围及家庭增益 4 个主题。

2.1 主题 1:专业价值 急诊经常面临各种紧急突发的意外事件,过硬的专业能力是护士面对突发、紧急状态时的关键技术支撑。所有的访谈者都提到从成功抢救中体验到工作带来的专业价值感和成就感。C:“我觉得我反应变快了,这是专业赋予我的能力。”G:“每当抢救成功后家属道谢时,我特别欣慰,这就是专业价值所在,能救人真好。”D:“有幸通过擂台聘上护理组长,享受和带组医生一样的待遇,我觉得非常幸福很有价值感。”A:“能接触到很多专业知识,如骨髓腔输液,这之前规培期间接触到的专业点是完全不一样的。”I:“通过信息化预警评分系统,我们成功预判了 1 例肺栓塞,及时挽回了患者生命,我们几个兴奋了好久(双手鼓掌)”。

2.2 主题 2:组织支持 急诊科护理工作急、忙,工作强度高,易感染性、多学科性、暴力事件多等特点,医院也给予各种优惠政策来扶植急诊。本次访谈中,多数受访者对医院给予急诊的倾斜政策满意,如绩效分配、硬件系统配置、外出学习、评优优先等。L:“医院拨给急诊科护理人员的奖金比较合理,我们很满意,这是绩效改革给大家带来的益处。”H:“整个抢救室工作平台的信息化建设给我们带来了非常大的便利,尤其是预检分诊系统,这都是上级对我们工作的支持。”B:“这次整个急诊科院内搬迁,配备了更先进的仪器设备,给医疗护理抢救工作带来了极大的便

利,院领导的支持促使急诊工作流程也更加合理,工作起来更有劲。”N:“我工作 5 年,今年正式入编了,和我一起工作的同学还没有这样的机会,这也是得益于医院对急诊科的倾斜政策。”L:“我们可以自主申请外出参加培训,学习新技术新进展。”

2.3 主题 3:良好的工作氛围 科室里互帮互助、相互信任、合作愉快的工作氛围,使护士体会到团队的凝聚力,因而产生强烈的集体归属感。本研究中多数受访者表达了护士长领导风格的重要性。M:“科室领导给我们很大的鼓励和支持,这个集体充满了积极向上的力量,虽然很辛苦,但是很开心。”E:“又一次遭受醉酒家属暴力,我非常沮丧、悲恸,科主任、护士长第一时间给我安慰和支持,让我觉得这个科室有家庭般的温暖。”K:“护士长非常重视团队建设,在她的引领下,大家抢救都是齐心协力,配合默契,在这样的团队中工作觉得特别有归属感。”F:“我是去年完成规范化培训定科的,虽然来到科里时间不长,但是这里积极向上的工作氛围给我感触很深,工作很累,心情却很愉悦。”

2.4 主题 4:家庭增益 当今社会,健康的重要性已经不言而喻,护士在促进健康与自我保健方面发挥着重要作用,同样的也因为从事这份工作,护士的家庭成员也从中获益。受访者均认同其从事护士职业带来的家庭增益。O:“能够帮助到家人,这么多年我积累的工作经验让家人享受到一些健康指导,有个亲戚的肠造口就是我指导的,没有出现并发症。”B:“女儿小时候很少生病,发热也不大去医院,都是我处理,这归功于我的专业(微笑)。”J:“抢救室里见过太多的人间不幸,让我更加理解生活不易,懂得去珍惜生活,爱护家人。”C:“在抢救室需要请专科会诊,所以有机会认识很多医生,家人生病就医或咨询都比较方便。”

3 讨论

3.1 关注急诊科护士职业心理,提升职业获益感 陈天喜等^[7]对 249 名女性急诊科护士职业压力进行调查发现 57.43% 存在付出获得不平衡现象,高于 Kikuchi 等^[8]的研究结果。不可否认,工作压力是引起职业倦怠的直接原因,但有无职业倦怠并非仅仅因为工作压力,更取决于他们对自身职业的认知评价。职业心理、职业获益感同属于情感体验范畴,是影响护理行为的内在因素。其中性别、年龄、子女状况、护龄、科室、职称、月薪、平均每月夜班数、工作量改变、工作压力改变、选择护理工作原因等因素^[9-10]交叉影响着职业获益感。本次研究中,16 名急诊护士对护理职业基本认同,但仍有上升空间。虽然急诊科护理工作存在较大压力,但是大多数急诊护士职业成就感也较强,都会认为最值得自豪的事情就是将患者从死亡线上抢救回来;另外急救新知识新技术学习与应用,也使急诊护士有成长成就感。其次组织属性也影响着护士的职业获益。针对急诊科特殊的职业环境

和复杂的工作对象,医院管理层以科室建设、绩效、外出学习等方面都给予倾斜政策,同时护士长以身作则,充分尊重每位护士,这些都增加了急诊护士心理上的安全感和满意度。护士个体被接纳、被认同,将自己归属于团队中,进而提升职业获益感。此外,从访谈中发现,年龄、婚姻状况等也影响着职业获益感。相较于低年资护士,年资较高的护士职业获益感更高一些,分析原因可能为高年资护士多为正式在编,职业心理更稳定;同时急诊护理知识技术更扎实,心智更成熟,更能胜任各项抢救,从容应对各种复杂状况。职业获益感可转化为对护理工作的积极情感体验和认同,增强护士的职业认同,产生积极投入工作的内在动力,在工作中自发投入更多热情和精力。因此,护理管理者应注重护士职业获益感的培养,尤其是低年资护士。

3.2 建立人文关怀链,提升护士职业认同 急诊科作为危重症患者抢救的前沿阵地,它的不确定性、不稳定性、不可预测性使急诊护士面临的风险系数增高,承受的工作压力和心理压力不言而喻,较普通科室具有更为密集的情绪隐患。有研究显示,90%以上的急诊护士遭受过身体和语言暴力^[11],暴力事件的高发降低急诊科护士的职业认同感,其次数越多,职业认同感越低。一项对护士长培训需求的调查中,96.9%的护士长认为需要人文关怀培训^[12],夏玲等^[13]将护士职业生涯分为4个阶段,即职业确定阶段(工作5年以内)、稳步发展阶段(工作5~15年)、职业中期危机阶段(工作15~25年)和维持阶段(工作25~30年),而职业生涯不同阶段护士的心理健康状况与职业心理需求是动态变化的^[14]。本研究中护士多数处在职业确定阶段与稳步发展阶段,职业情感体验较为积极,丰富的专业知识和娴熟过硬的操作技能以及护患之间的有效沟通,使年资高的护士在工作中能够游刃有余,心理抵抗力也相对较强。访谈中也涉及到正因为从事护士这一职业,收入稳定、工作有保障、可维护家人身心健康,亲朋好友认可等,从而有一定的获益心理。因此,护理管理者在关注当前阶段护理人员的同时,要注重高年资护士的心理建设,加强职业素养与职业情感的培养,提高护士群体的心理弹性^[15],形成良好的职业适应能力和较高的职业认同感,以饱满的热情、高尚的情操投入到工作中。

4 小结

本研究通过对急诊科护士的深度访谈,提炼出专业价值、组织支持、良好的工作氛围及家庭增益4个主题。提示急诊科护士有较好的职业获益感,护理管理者已关注护士的职业心理健康,并努力营造良好的

工作环境。本研究仅对1所医院的护士进行了访谈,有一定的局限性。今后可在不同层级医院取样,以了解不同层级医院急诊科护士情况;还可依据调查结果进行干预研究,追踪干预效果,切实解决问题,以增加急诊护理人员的职业认同感和急诊护理队伍稳定性。

参考文献:

- [1] 胡菁. 护士职业获益感概念框架及测评工具研究[D]. 上海:第二军医大学,2013.
- [2] Zhou H Z, Zhu Y F, Zhang X M, et al. Psychological capital and perceived professional benefits: testing the mediating role of perceived nursing work environment among Chinese nurses[J]. J Psychosoc Nurs Ment Health Serv, 2018, 56(4): 38-47.
- [3] 周西,杨惠云,杨滢,等. 护士职业认同在职业获益感与工作投入的中介效应分析[J]. 护理学杂志, 2019, 34(17): 51-54.
- [4] 霍晶晶,崔雁辉. 挑战性-障碍性压力对急诊科护士职业获益感的影响研究[J]. 中国实用护理杂志, 2018, 34(28): 2226-2230.
- [5] 栾久花. 压力管理干预对急诊及外科护士职业倦怠、压力的改善作用分析[J]. 中国卫生产业, 2018, 15(6): 83-84.
- [6] 刘明. Colaizzi 七个步骤在现象学研究资料分析中的应用[J]. 护理学杂志, 2019, 34(11): 90-92.
- [7] 陈天喜,沈红五,崔秋霞,等. 急诊科女性护士付出获得不平衡预测模型的研究[J]. 护理与康复, 2019, 18(2): 10-13, 18.
- [8] Kikuchi Y, Nakaya M, Ikeda M, et al. Job stress and temperaments in female nurses[J]. Occup Med, 2013, 63(2): 123-128.
- [9] 赵敏. 泰安市某三级综合医院护士职业获益感现状研究[D]. 济南:山东大学,2018.
- [10] 鞠亚男. 沈阳市三级甲等医院护士职业获益感现状及其对情绪劳动的影响研究[D]. 沈阳:中国医科大学,2017.
- [11] Phillips J P. Workplace violence against health care workers in the United States[J]. N Engl J Med, 2016, 374(17): 1661-1669.
- [12] 陈睿. 医院护理管理者人文关怀培训现状、需求调查及培训内容设置研究[D]. 武汉:华中科技大学,2015.
- [13] 夏玲,丁敏. 临床护士职业生涯不同阶段的规划与管理探讨[J]. 中国护理管理, 2008, 8(2): 51-54.
- [14] 郑英花,张策,沙丽艳,等. 护士职业生涯不同阶段的心理健康状况与职业心理需求[J]. 解放军护理杂志, 2018, 35(6): 31-35.
- [15] 何东梅,胡建萍,马晓洁,等. 规范化培训护士职业期望与心理弹性的相关性[J]. 护理学杂志, 2019, 34(6): 78-80.

(本文编辑 王菊香)