

高年资专科护士自我超越驱动力的质性研究

王惠¹, 李玲², 仝旭¹, 张丽艳³, 袁红娣⁴

摘要: **目的** 了解高年资专科护士自我超越的促进因素。 **方法** 对 15 名高年资专科护士就自我超越的动力因素进行深入访谈, 对访谈资料采用内容分析法进行归纳和提炼。 **结果** 归纳出 2 个主题和 9 个副主题, 包括内在驱动力(思维结构改变、个性特征、目标导向、反馈寻求行为、反思与自我激励)和外在驱动力(团队支持、领导授权、外源性压力和社会认可)。 **结论** 促进高年资专科护士自我超越的因素是多方面的, 建议护理管理者采取相应措施, 重视发挥专科护士的内在动力, 优化外力支持环境, 以促进专科护理队伍建设。

关键词: 高年资护士; 专科护士; 自我超越; 驱动力; 促进因素; 质性研究

中图分类号: R47; R196.2 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.18.083

Self-transcendence motivation among senior specialist nurses: a qualitative study Wang Hui, Li Ling, Tong Xu, Zhang Liyan, Yuan Hongdi, School of Nursing, Zhejiang Chinese Medical University, Hangzhou 310053, China

Abstract: **Objective** To explore the driving factors of self-transcendence in senior specialist nurses. **Methods** A total of 15 senior specialist nurses were interviewed on the motivation factors of self-transcendence, and the traditional content analysis method was used to summarize and refine the interview data. **Results** Two themes and 9 sub-themes were extracted, including internal driving forces (thought structure change, personality characteristics, goal orientation, feedback seeking behaviors, reflection and self-motivation) and external driving forces (team support, leadership authorization, exogenous pressure and social recognition). **Conclusion** The driving factors of self-transcendence in senior specialist nurses are various. It is recommended that nursing managers take corresponding measures, make full use of senior specialist nurses' intrinsic motivation, and optimize external supportive environment to promote the construction of specialist nursing team.

Key words: senior nurse; specialist nurse; self-transcendence; motivation; driving factors; qualitative research

护理是一项专业性、实践性很强的工作, 随着年龄和工作年限的增长, 高年资专科护士集丰富的临床经验、扎实的理论知识和娴熟的护理技能于一身, 成为极其宝贵的护理人力资源, 在医院和科室中发挥着骨干和引领作用。自我超越是指个体以多种方式拓展自身能力, 不断调整看法、人生目标和行为活动, 从而超越现状, 达到更高层次自我的过程。护士保持较高水平的自我超越, 有助于增强其职业幸福感, 提升护理质量^[1]。自我超越水平越高的个体, 越容易发现自身价值, 获得更好的职业发展。高年资专科护士从护理新手到临床专家的转变过程, 即是其不断进行自我超越与自我实现的过程。了解高年资专科护士自我超越的动力因素, 对促进专科护士成长和护理专科发展具有重要意义。既往对专科护士的研究多从组织管理、职业获益体验等角度展开, 较少关注专科护士职业成长和发展的动力因素, 也较少从高年资专科护士的层面进行探讨。归因理论认为, 个人产生行为的原因可分为内部原因和外部原因, 内部原因是指存在于行为者本身的因素, 外部原因是指行为者所处的

周围环境因素^[2]。本研究基于归因理论, 从内部驱动力和外部驱动力两方面入手, 对高年资专科护士进行深度访谈, 探索其在职业成长中自我超越的驱动因素, 为专科护士的培养与管理提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2019 年 11 月至 2020 年 1 月, 采用目的抽样法, 选取杭州市 4 所三级甲等医院从事专科护理工作的高年资护士为研究对象。入选标准: ①年龄 40 岁以上, 或具有 15 年以上临床工作经验, 取得专科护士资质并从事专科护理工作 3 年以上; ②知情同意、自愿参加。排除标准: ①现从事工作为非专科护理岗; ②因进修、休假、哺乳等不在岗。剔除中途退出者。研究样本量以信息饱和为原则。共纳入高年资专科护士 15 人, 均为女性, 年龄 38~54 (42.53 ± 4.02) 岁。工作年限 15~32 (20.20 ± 4.77) 年。资格认证后从事专科工作年限 3~10 (6.07 ± 2.31) 年。专科领域: 伤口造口失禁 4 人, 成人 ICU 2 人, 急诊急救护理 2 人, 静脉输液治疗护理 2 人, 糖尿病护理 2 人, 中西医结合护理 1 人, 母婴护理 1 人, 心脏康复 1 人。职称: 主管护师 10 人, 副主任护师 5 人。研究对象以编号 N1~N15 代替。

1.2 方法

1.2.1 资料收集方法 采用面对面、半结构式深度访谈法收集资料。根据研究目的及归因理论制定访谈提纲: ①请您谈谈对自我超越的认识; ②从最初从

作者单位: 1. 浙江中医药大学护理学院(浙江 杭州, 310053); 2. 浙江树人大学树兰国际医学院护理教研室; 3. 浙江省中医院心血管内科; 4. 浙江大学医学院附属邵逸夫医院护理教育部

王惠: 女, 硕士在读, 主管护师

通信作者: 李玲, 59788937@qq.com

收稿: 2020-04-25; 修回: 2020-06-07

事护理工作到现在,您在哪些方面获得了超越?③促进您不断进行自我超越的因素有哪些?④在自我超越过程中存在的困难和问题有哪些?⑤哪些措施和支持能够帮助您更好地实现自我超越?访谈前,与访谈对象取得联系并详细解释本研究的目的、方法,征得访谈对象同意后预约访谈时间和地点。正式访谈时,选择在安静的办公室或会议室进行,保证访谈过程不受打扰;请受访者填写基本情况登记表、签署知情同意书,经研究对象同意后现场录音、记录访谈笔记。访谈过程中,聆听研究对象诉说,根据情况调整访谈问题,及时追问、澄清,避免诱导。访谈时间为45~60 min。

1.2.2 资料分析方法 访谈后24 h内将录音转化为文字稿,资料分析和资料收集同步进行。采用内容分析法分析资料。研究者反复阅读访谈资料,沉浸其中,以对资料产生整体感;标注资料中的重要思想和概念,进行开放性编码,将相似和相关的编码归类,形成类别和亚类别。

2 结果

2.1 主题1:内在驱动力

2.1.1 个性特征 追求卓越的性格特质、精益求精的个性特点,促使高年资专科护士反复尝试、探索新的领域,以符合角色要求。N2:“这个不断超越可能跟我自己的个性有关,其实不管做什么事情,我内心都是期待自己做到完美,尽力去做到最好,无论是新技术引进,还是各种护理技术比赛、考试,甚至是讲课,私下里我肯定会做非常充分的准备,想好每一个细节,有时候还会一遍遍地演练,我总想把事情做到最好,不留遗憾,可能这也促使我不断进步吧。”N3:“成为一名专科护士,肯定是希望做到更好,希望自己更优秀,工作做到更精致,这就要敢于积极地尝试,不要把自己局限在某个范围内。”N7:“专科护士必须具备科研能力,但是对我而言写课题、标书难度较大,我就要求自己必须去做,而且要做好。然后就反复琢磨、反复练习。完成课题后发现自己也是可以的,是能做好的,我觉得这些对我就是一个超越。”

2.1.2 思维结构改变 多名高年资专科护士强调要突破固定思维,在专科实践中建立评判性思维,并以循证为基础指导临床实践,以提高处理问题和解决问题的能力。N12:“专科护士必须要有评判性思维,在工作中学会思考、分析问题,才会有提升。”N6:“一定要突破自己的固化思维,不能单纯以传帮带的经验形式去做,一定要有循证意识和循证思维,将循证最佳证据实施到患者护理中,只有这样才能不断超越。”工作思维的改变,促进了科研能力的提高,创新思维向创新成果的积极转化,实现了工作方法和技术的革新。在访谈中,有5名护士提到已将发明专利应用至临床实践中,优化了工作流程,提升

了护理质量。

2.1.3 目标导向 访谈中,多名专科护士表示在工作中会树立明确的目标,制定详实的工作计划。N8:“我一般每年年初会定一个全年工作目标,每个月定一个工作计划,月底小结,下月改进,年底对每个月的计划和完成情况比对和总结,了解目标完成情况及有待提高的方面。这样就是有一个目的指引吧,明确自己要做什么。”N9:“每一阶段都会有一个目标,你就必须不断地去学习,去充实自己,完成一个个的目标。其实人的潜能是无限的,这些目标督促你必须要去前进,去改变。”

2.1.4 反馈寻求行为 为了适应工作需要和职业要求,解决临床中的疑难问题,高年资专科护士表现出积极的反馈寻求行为^[3],其中较多采用直接或间接的询问方式来获得信息反馈。N11:“遇到一些疑难伤口,我处理不好的,就会寻求一些帮助吧,比如找同事协商一下,或者向领导请教,向一些资深教授请教,有时候我也会去问问烧伤科或者皮肤科医生,也会去查查文献,看看别人是怎么处理的,有没有这方面的经验。”

2.1.5 反思与自我激励 个体通过自我反思可以提高对自我的认识程度。高年资专科护士在反思累积过程中,对自身的认识更加深刻,明白内心的真正需要,并以强烈的意愿付诸实践,实现自我价值和自我完善。N13:“我会经常反思,从中学到了什么,哪里做得不好,收获了什么,我觉得我非常愿意去做这件事情。”N1:“我有一个反思的习惯,反思工作的意义、患者是否受益、有哪些需要改进,会根据反思去调整,重新出发。”部分护士会采用自我激励和自我比较的内省方式。N3:“我有提升自身价值的想法和信念,经常会鼓励自己,我不去跟别人比,就和自己比较,今天和昨天比我进步了多少,不断地激励自己去努力。”

2.2 主题2:外在驱动力

2.2.1 团队合作与支持 高年资专科护士更注重与同事间的团结合作,强调团队共同前进。N3:“我更喜欢团队合作,团队之间互相交流,互相认同,包括课题研究、质量改进等,那肯定是要大家组成一个团队来做。每个人都有弱项,我不可能是完人,但是我们可以把这个队伍变成一个完整的队伍。”通过多学科团队合作等形式的团队建设,在思维碰撞和交流互动中提升专科技能。N8:“我们科定期做多学科病例讨论,会讨论疑难病例伤口,陈述病史和疑难点,请相关科室团队成员一起讨论,制定护理计划,提高团队成员处理问题的能力。这样有利于大家一起进步。”

2.2.2 领导授权 领导风格在员工的职业发展中发挥着至关重要的作用。在专科实践中,护理领导者将部分权力释放给专科护士,通过适当的目标引导和外部激励,专科护士获得了更多的自主权,可激发其投身工作的热情,专业度和敬业度随之增强。N4:“我

们护士长很信任我,科室的抢救流程、新护士带教培训方案都放手让我来做,领导这么信任我,我得更加努力,不能辜负领导的期望。”N10:“护理部分管教育的主任对专科护士的发展目标有总引导,也会给一定的空间让我们自由发挥,我们就能放开手脚大胆想大胆做,不会有太多的顾虑和约束,这样工作主动性就会很高,就想着办法把工作做好。”

2.2.3 外源性压力 从事专科护理工作后,岗位任职要求、职称晋升压力、维持学术地位等使专科护士的职业压力增加。多名专科护士认为压力是前进的动力。N10:“做一名优秀的专科护士其实压力也蛮大的,在糖尿病护理方面你要不断学习,提高护理技能。为了提高学术地位也促使我要不断努力。所以压力也挺大,压力也是动力嘛。”N15:“我是大专毕业,以前根本没接触过科研,但是晋升职称必须要承担课题、发表论文,没办法,硬着头皮上呗,现在回过头来看,这个晋升压力也帮助我看到了自己的潜力,做课题、写论文,我也不差。”

2.2.4 社会认可 多名专科护士提到医院肯定专科护士的价值,为其专业化发展提供了非常重要的资源和平台。而社会和周围人群的肯定和信任,提升了专科护士的职业地位,成为专科护士自我超越的助力器。N9:“我觉得促进我不断超越自己的一个很重要因素是社会和周围人群对我们专业能力的认可度,包括患者和家属的信任、同行的认可等,都是促进我提升的因素。我觉得他们的信任与认可是很重要的,让我看到了我的价值。”

3 讨论

自我超越是个体不断突破认知和行为改变的自我实现过程。个人一旦具备不断超越的意识和行为,即具备了调适身心、驾驭工作和生活、轻松应对压力的能力,表现出生活积极、乐观、自信、成熟。高年资专科护士扎根临床,从一名护理新手成长为高级实践护士的过程,是一个不断超越与自我实现的过程。专科护士进行自我超越,既是其社会属性的驱导,也符合职业发展的要求。具有较高超越水平的护士,更具有与工作相关的活力、敬业精神和专注力,职业倦怠感相对更低^[4-5],对提升护理质量、培育职业幸福感具有重要意义^[6]。因此,有必要深入挖掘高年资专科护士自我超越的内外驱动因素。

3.1 高年资专科护士自我超越的内在驱动力分析

高年资专科护士自我超越的内在驱动力主要为思维结构改变、目标导向、反馈寻求行为、反思与自我激励。①高年资专科护士不断改变思维结构体系,促进了循证实践和创新成果的良好转化,激发了护士的主观能动性。工作思维的改变是提升科研水平和创新实践的关键引擎,以科研方法和创造性思维解决疑难问题,护士实现了临床实践能力的超越,感受到了自

身价值带来的愉悦感,而来自领导和同事的赞许,为其赢得更多的职业发展机会,促进了专科护士对更高层次目标的不懈追求。因此,在专科护士的培养与管理中,需着重加强对其科研能力和创新思维的培养,引导专科护士突破传统思维束缚,积极进行科研创新。②个体行为往往受到目标导向的驱动或制约,从而呈现不同的行为状态或行为方式。目标导向是个体在追求成就过程中具有的指导性目标和行动倾向,是一个选择、寻找和实现目标的过程^[3]。本研究,高年资专科护士以阶段性的目标为指导,表现出强烈的学习或进步意愿,呈现一种积极的工作状态。可能是目标的激励作用本身激发了一定的求知行为,促进了内在超越动机的产生;而高目标导向的护士,更加愿意主动采取利于职业建设和自身实现的行为。建议护理管理者引入目标管理和目标激励机制,发挥目标导向的驱动作用,注重营造学习氛围,强调学习导向的组织文化,鼓励专科护士个人确定阶段性的成长目标,定期进行目标成果检验。③反馈寻求行为反映了个体积极的工作态度和价值观。反馈寻求行为有助于提高护士的角色清晰度,提高职业适应能力,促进个人和组织发展^[7]。本研究发现,在应对和处理超出个人能力范围的困难和挑战时,高年资专科护士会主动采用询问式反馈寻求行为,通过多方询问,接纳更多观点,在思维碰撞的过程中激发创意,调整和改进工作举措,实现能力超越。鉴此,有必要为专科护士寻求反馈提供强有力的组织支持,鼓励上下级、同事之间的多向互动和信息反馈,建立由临床护理专家组成的多学科反馈小组,利用反馈技巧培训提升反馈质量,倡导安全、平等的反馈共享环境,创建友好的反馈文化。④高年资专科护士通过反思、内省等方式,增加对自身及其所从事职业的认知,在不断的总结与比较中,激励自我发展,激发潜能,促进成长。有研究认为,加强自我认知和激励自我发展是进行科学职业生涯管理的重要内容^[8]。高年资护士高自我认知能力和激励水平反映了其对职业良好的规划与管理能力。因此,在各层次护士的培养中,需要加强职业生涯培训,帮助和引导护士进行职业生涯规划,鼓励积极的职业探索,在反复的专科实践中,不断认识自我、调整自我、超越自我,明晰与自身努力关联的发展机会,增强职业进步的主动性和能动性。

3.2 高年资专科护士自我超越的外在驱动力分析

本研究的外在驱动力主要为团队支持、领导授权、外源性压力和社会认可。①本研究显示,团队支持是高年资专科护士职业成长的重要支撑,这与既往对团队功能的研究结果^[9]基本一致。究其原因:高年资专科护士阅历丰富,对团队的价值有更加清晰的认识,更倾向与团队成员相互支持和团结协作,实现优势互补、各展所长、资源共享。发挥团队作用,建立团队信

任文化,形成团队学习氛围,对每个团队护士的职业发展具有长足效应。在护理团队中营造良好的团队协作氛围,鼓励彼此之间相互支持、学习、交流、分享和肯定,以促进信任关系达成,促进知识经验在团队内部传播。②领导在组织中起统筹作用,领导行为直接或间接地影响成员的工作行为方式。本研究中领导的充分授权赋予高年资专科护士一定的组织管理职能,其工作自主性更高。对专科护士充分授权,既对其他护士产生一定的行为示范和引导作用,亦激发了专科护士的主人翁精神,促进了个人价值与组织目标的紧密融合。授权管理有助于护理人员对新知识和新技能的探索,增强主动学习意识和责任担当意识,有助于提升工作绩效,保障患者安全,促进专科发展^[10]。建议护理管理者对专科护士进行授权管理,可通过团体心理辅导^[11]、认可其职业价值、鼓励自主决策等方法,激发工作动力和工作投入,滋养其自我超越实践。③自我超越理论认为充满挑战性的环境和压力性事件更易激励个体的自我超越行为^[12]。本研究中高年资专科护士将工作中的压力转化为自我超越的动力,进而实现知识和能力的超越。说明在面对逆境时,自我超越可能是个体处理压力和挑战的应对策略,这与自我超越理论的核心观点相契合。对个人而言,专科护士应正视工作中的磨难和压力,储备知识和才能,积极寻求压力转化的策略和支持;对管理者而言,应加强与专科护士的沟通交流,鼓励其表达工作需求,帮助解决工作中的困难,以有效缓解和应对压力,为其自我实现提供支持性环境。

4 小结

本研究结果显示,促进高年资专科护士自我超越的因素是多方面的,包括思维结构改变、目标导向、反馈寻求行为、团队支持、领导授权等内外部动力因素。高年资专科护士不断丰富思维结构、积累实践经验,努力克服挑战和压力,充分挖掘、开发和利用内外部有利资源进行能力突破和价值提升,在认识自我—修正目标—改变自我的实践过程中,实现自我超越。护理管理者既要从组织管理上加强对专科护士的培养,也要积极探索促进专科护士成长的内外部因素,激发内在动力,优化外力支持环境,为打造优质护理团队、

提升专科质量提供保障。本研究访谈对象均来自杭州市,且涉及的专科领域有限,考虑不同专科及地区在培养体系、专业实践和执业环境等方面存在差异,因此研究结果有一定的局限性。建议未来可开展全国多地大样本采样,使研究结果更具代表性。

参考文献:

[1] Hwang H L, Tu C T, Chan H S. Self-transcendence, caring and their associations with well-being[J]. J Adv Nurs, 2019, 75(7): 1473-1483.

[2] Cook D A, Artino A R. Motivation to learn: an overview of contemporary theories[J]. Med Educ, 2016, 50(10): 997-1014.

[3] 赵辉, 张建卫, 任永灿, 等. 团队科学创造力的提升需重视团队成就目标导向——被调节的中介效应[J/OL]. 科技进步与对策, 2020: 1-8 (2020-04-07) [2020-04-25]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/42.1224.G3.20200403.1546.004.html>.

[4] Palmer B, Quinn Griffin M T, Reed P, et al. Self-transcendence and work engagement in acute care staff registered nurses[J]. Crit Care Nurs Q, 2010, 33(2): 138-147.

[5] Tabatabaei Barzoki S, Rafieinia P, Bigdeli I, et al. The role of existential aspects in predicting mental health and burnout[J]. Iran J Psychiatry, 2018, 13(1): 40-45.

[6] Fiske E A. Self-transcendence, well-being, and vulnerability in healthcare mission participants[J]. Nurs Sci Q, 2019, 32(4): 306-313.

[7] 宁川川, 李育玲, 高凯霞. 新入职护士反馈寻求行为与角色清晰度的研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(9): 63-65.

[8] 王艳平, 王万军, 祖晓军. 急诊科护士自我职业生涯管理及核心自我评价对职业弹性的影响[J]. 护理学杂志, 2019, 34(12): 61-64.

[9] 杨剑, 田钰, 张其红, 等. 分层—团队—导师法用于急诊科护士科研培训研究[J]. 护理学杂志, 2019, 34(12): 65-68.

[10] 刘艳, 孙璇, 王雪芬, 等. 授权在压疮管理中的应用[J]. 护理学杂志, 2019, 34(23): 43-45.

[11] 熊丽娟, 王勤, 熊莉娟. 团体心理辅导对护士心理授权状况的影响[J]. 中国护理管理, 2019, 19(1): 80-82.

[12] Fiske E. Self-transcendence theory and contemplative practices[J]. Holist Nurs Pract, 2019, 33(5): 266-272.

(本文编辑 李春华)

电子文献著录格式

[序号] 主要责任者. 题名[文献类型标志/文献载体标志]. 出版地: 出版者, 出版年(更新或修改日期)[引用日期]. 获取或访问路径. 举例如下:

[1] 王明亮. 关于中国学术期刊标准化数据库系统工程的进展[EB/OL]. (1998-01-04)[1998-08-16]. <http://www.cajcd.edu.cn/pub/wml.txt/980810-2.html>.

附: 文献类型标志/文献载体标志: [DB/OL]——联机网上数据库; [DB/MT]——磁带数据库; [M/CD]——光盘图书; [CP/DK]——磁盘软件; [J/OL]——网上期刊; [EB/OL]——网上电子公告。