

基于员工援助计划的护理人员心理健康 培育项目的构建与实施

赖晶¹, 张容^{1,2}, 洪妙璇³, 王伟², 何夏君²

摘要:目的 探讨基于员工援助计划的护理人员心理健康培育项目对临床护理人员主观幸福感与抑郁情绪的影响。方法 将 96 名护理人员随机分成干预组 47 人和对照组 49 人,干预组接受 6 个月的基于员工援助计划的护理人员心理健康培育项目,对照组不予干预。结果 共 88 人完成全程研究。干预后,干预组护理人员抑郁得分显著低于干预前,幸福量表总分及人际和谐感、自我效能感维度得分显著高于对照组(均 $P < 0.05$)。结论 基于员工援助计划的护理人员心理健康培育项目有利于改善抑郁情绪,提升主观幸福感水平。

关键词:护理人员; 员工援助计划; 抑郁; 幸福感; 心理护理; 教育培训

中图分类号:R47;C975 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.08.041

Construction and practice of mental health salvage program for nurses based on employee assistance program Lai Jing, Zhang Rong, Hong Miaoxuan, Wang Wei, He Xiajun. School of Nursing, Southern Medical University, Guangzhou 510080, China

Abstract: **Objective** To explore the effect of a mental health salvage program for nurses based on the employee assistance program (EAP) on subjective well-being and depression of clinical front-line nurses. **Methods** A total of 96 nurses were enrolled and randomly divided into 2 groups. The intervention group ($n=47$) partook in a mental health salvage program that was based on EAP and stretched for 6 months, while the control group ($n=49$) received no intervention at all. **Results** A total of 88 nurses completed the study. After intervention, the total scores of Self-rating Depression Scale (SDS) in the intervention group were significantly lower than before, the total scores of Oxford Happiness Inventory (OHI) and sub-dimension scores for interpersonal harmony and self-efficacy in the intervention group were significantly higher than those in the control group ($P < 0.05$ for all). **Conclusion** The mental health salvage program based on EAP could improve depression and subjective well-being among nurses.

Key words: nurses; employee assistance program; depression well-being; psychological nursing; education and training

护理人员作为医院人力资源重要组成部分,主观幸福感水平会直接影响其工作满意度和工作绩效,从而影响医院的整体医疗水平和服务质量^[1]。有研究表明,三级甲等医院护士主观幸福感处于中等水平,如何提高护士的幸福感,强化护理“储备军”力量,是当前护理界需要解决的问题^[2]。员工援助计划(Employee Assistance Program,EAP)是组织为员工设立的一种系统服务方法,主要通过三级预防对员工的心理健康问题进行了解、评估、咨询、指导,缓解其心理健康问题^[3-4]。有研究者应用员工援助计划在减轻护理人员工作压力、促进心身健康方面发挥了重要作用^[5]。相关研究也表明,应用员工援助计划可有效降低员工的职业压力,促进其形成积极职业价值观,稳定护理队伍并提高医院整体护理服务水平^[6-7]。本研究基于员工援助计划构建和实施护理人员心理健康培育项目(Mental Health Cultivation,MHC),以期提高护理人员心理健康水平和工作满意度,报告如下。

作者单位:1.南方医科大学护理学院(广东 广州,510080);2.广东省人民医院/广东省医学科学院;3.汕头大学医学院

赖晶:女,硕士在读,学生

通信作者:张容,1344192002@qq.com

科研项目:广东省人民医院党建研究课题项目(GDPHDJ202006);广东省医学科研基金项目(C2019046)

收稿:2021-11-01;修回:2021-12-28

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样的方法,以 2020 年 8 月至 2021 年 3 月在广东省人民医院工作的临床护理人员为研究对象。纳入标准:①有执业资格证书的临床在岗护理人员;②自愿参与本研究。排除标准:护理管理人员或进修人员。根据两均数比较的样本量计算公式^[8],以幸福感量表(牛津)的总分升高^[9]为主要效应值,考虑 20% 的样本脱落率,计算最低样本量为 60 人,拟招募 100 人。根据报名情况共纳入研究对象 96 人,按照随机数字表法分为干预组 47 人和对照组 49 人。在 6 个月的干预期内,因工作原因干预组脱落 2 人、对照组脱落 6 人,共 88 人完成全程研究。两组一般资料比较,见表 1。本项目已通过医院伦理学委员会审查(GDREC2019363H)。

1.2 方法

1.2.1 干预方法

对照组未给予干预措施。在项目结束后,向对照组提供本干预方法资料,以促进护理人员心身健康和幸福感。干预组给予为期 6 个月基于员工援助计划的护理人员心理健康培育项目,具体如下。

1.2.1.1 成立项目工作小组 由我院精神卫生中心主治医师 1 名、心理科护士长 1 名及相关科室的护士长 5 名为主要实施人员,负责讲座与团体活动主题实施、授课专家联络;2 名心理学研究方向的护理研究

生负责线上项目运营管理,项目负责人负责整体项目的管理。

1.2.1.2 实施方法 包括一、二、三阶培育 3 个部分,在 6 个月干预期内,3 个部分同时进行。①一阶培育(改善工作环境)。项目组建立“护理人员心理健康培育项目”公众号,设置留言栏,内容包括:对科室工作环境的满意情况,是否有相应改进建议;工作状态是否良好,有无需倾诉的烦心事;对项目后续培育内容及形式的建议。后台定期收集留言内容,经项目小组讨论后,将相关留言以匿名建议信的方式反馈至科室中,并作为二阶培育内容的参考指标。②二阶培育(线上/线下讲座活动)。确定活动主题月,实施线

上与线下讲座活动。线上心理教育,每月发布 1~2 期相关原创文章,由护理研究生收集素材并撰写,经心理专科医生与护士长审核后发布至公众号中,护理人员阅读后填写阅读感受,并评价对调整心理状态的有效性。线下活动,在每个主题月底,由心理专科医生、心理科护士长组织开展 1~2 次相关主题活动,具体内容见表 2。③三阶培育(一对一心理援助)。心理科医生与护士长担任心理援助师,护理人员感到需要心理援助时,通过微信联系项目联系人(护理研究生)预约时间,采取面对面、微信聊天、电话沟通的方式进行一对一援助。

表 1 两组一般资料比较

组别	人数	性别(人)		年龄 (岁, $\bar{x}\pm s$)	学历(人)			科室(人)						婚姻状况(人)		
		男	女		大专及以下	本科	硕士	内科	外科	肿瘤科	手术室	重症科	其他	未婚	已婚	离异
对照组	43	3	40	30.14±5.52	5	37	1	15	7	9	0	6	6	27	15	1
干预组	45	3	42	30.42±5.97	5	40	0	15	14	3	3	6	4	26	19	0
统计量		$\chi^2=0.003$		$t=0.231$	$Z=0.218$			$\chi^2=8.692$						$\chi^2=1.445$		
P		0.954		0.818	0.827			0.122						0.486		

组别	人数	月夜班数(人)				职称(人)				月收入(人)		
		无	<2次	2~4次	>4次	护士	护师	主管护师	副主任护师及以上	5000~元	10000~元	>15000元
对照组	43	1	3	20	19	16	20	7	0	16	20	7
干预组	45	0	0	27	28	11	27	6	1	13	22	10
统计量		$Z=1.083$				$Z=0.947$				$Z=0.938$		
P		0.279				0.343				0.348		

表 2 护理人员心理健康培育项目二阶培育内容

时间/主题	措施
第 1 个月/成员认识	第 1 周:举办项目组织成员与研究对象见面会,介绍项目负责人,介绍项目内容与意义、项目成员互识。
第 2 个月/识别和改善抑郁情绪	①第 1~2 周:发布线上视频 1 次,20 min,介绍以积极心理学为基础的“情绪急救”,通过生活中的例子帮助护士了解照顾自己情绪的重要性,提供“情绪急救”的方法。②第 3 周:制作线上视频 1 次,10 min,介绍负面情绪的产生、如何通过认知调节负面情绪。③第 4 周:由医院精神卫生中心主治医生现场授课,40 min,介绍认知情绪疗法,包括认知情绪疗法的理论机制;认知情绪疗法的实际应用;建立自尊;战胜“无为主义”,学会反驳、语言柔道等。
第 3 个月/缓解工作压力、减轻焦虑感	①第 1 周:公众号发布线上视频 1 次,10 min,介绍什么是职场焦虑、如何缓解职场焦虑。②第 2 周:公众号发布线上视频,介绍工作压力相关理论,付出一获得不平衡(ERI)模型概念、机制;如何缓解工作压力;正念冥想概念、原理。③第 3 周:由医院精神卫生中心护士长、正念治疗师进行正念活动,90 min,体验正念呼吸、正念冥想、正念行走、身体扫描、正念吃葡萄。④第 4 周:邀请心理健康管理领域专家授课,60 min。介绍精神卫生基本情况;工作压力与心理健康;压力的应对方式;压力的应对技巧。⑤第 5 周:邀请老年医学学会专家授课,90 min,介绍护士心身健康与自我调理,包括心理健康标准、心身疾病发病机制、心身疾病案例、心身疾病的治疗。
第 4 个月/提升护士职业认同感和护士积极关系	由护理管理方向的主任护师、硕士研究生导师进行现场授课 2 次,共 90 min。①第 1 周:介绍护士的职业素养与护理团队文化、如何提高团队水平。②第 2 周:介绍护理职业人际沟通、护患沟通、医护沟通、护护沟通;语言沟通与非语言沟通。③第 3~4 周:每日 19:00~22:00 在干预组群中分享“护理人榜样”小故事,以提升护士的职业认同感。
第 5 个月/提升护士生活满意度、工作幸福感	①第 1 周:邀请医院纪委书记授课,90 min,介绍医院建设与员工幸福感建设,包括人文医院建设体系、护理人员的幸福感提升途径、职工权益关爱、职工健康关爱、职工家庭关爱、职工生活关爱、职工发展关爱。②第 2 周:邀请音乐专家授课,90 min,鉴赏古典音乐、介绍音乐疗法在医院人文关怀中的作用及应用。③第 3~4 周:在音乐专家的指导下,每晚 20:30~23:00 在干预组群中分享古典音乐,包括古典音乐背景介绍、曲意赏析。有《升 C 小调夜曲(遗作)》《天鹅》《月光》等共 12 首。
第 6 个月/MHC 讨论会	举办项目组织成员与研究对象的讨论会,课题组负责人分享项目经历,参与对象分享项目参与感受,讨论与合影留念。

1.3 评价方法 由 2 名研究者在干预前收集研究对象的一般资料,干预前后以电子问卷(问卷星)调查其抑郁状态及幸福程度。共 88 人完成全程调查。①一般资料调查表:通过文献回顾自行设计,包括职称、工龄、学历、夜班频率、薪酬等。②抑郁自评量表(Self-rating Depression Scale,SDS):由 20 个陈述句和相应问题条目组成,按 1~4 级评分,得分越高,抑郁程度

越重。③牛津幸福量表(修订版)(Oxford Happiness Inventory,OHI):本研究采用李义安等^[10]修订的中文版,包括 3 个维度 29 个题目,分别为生活满意感、人际和谐感和自我效能感,每个条目有 A、B、C、D 4 个选项,分别计 0~3 分,各条目得分相加即为幸福感总分。总分 0~87 分,总分越高,表示幸福感越强。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.972。

1.4 统计学方法 采用 SPSS24.0 软件进行统计分析。行 χ^2 检验、 t 检验及秩和检验,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果
两组干预前后护理人员抑郁及幸福感得分比较,见表 3。

表 3 两组干预前后护理人员抑郁及幸福感得分比较													分, $\bar{x} \pm s$
组别	人数	抑郁				生活满意感				人际和谐感			
		干预前	干预后	t	P	干预前	干预后	t	P	干预前	干预后	t	P
对照组	43	32.42±8.10	32.37±9.73	0.024	0.981	17.69±5.89	18.51±7.64	0.553	0.582	9.49±3.62	10.07±4.59	0.652	0.516
干预组	45	33.20±8.76	29.58±8.19	2.026	0.046	16.73±5.32	21.40±6.70	3.654	0.000	9.13±3.63	12.06±4.20	3.545	0.001
t		0.434	1.460			0.806	1.886			0.459	2.126		
P		0.665	0.148			0.422	0.063			0.647	0.036		

组别	人数	自我效能感				幸福感总分			
		干预前	干预后	t	P	干预前	干预后	t	P
对照组	43	14.51±4.94	14.86±6.27	0.286	0.775	41.70±13.71	43.44±18.10	0.504	0.616
干预组	45	14.36±4.80	18.20±5.91	3.388	0.001	40.22±13.28	51.66±16.64	3.619	0.000
t		0.150	2.570			0.513	2.226		
P		0.881	0.012			0.609	0.029		

3 讨论
3.1 基于员工援助计划的心理健康培育项目可减轻护理人员抑郁情绪 员工援助计划最初起源于美国,用于帮助酗酒员工制订职业戒酒方案,帮助其恢复工作能力^[11]。员工援助计划主要包括以下内容:初级预防,消除诱发问题的来源,如改善信息沟通、工作职能授权等;二级预防,教育和培训,即由从事卫生保健人员提供专门的培训课程,提高他们对员工心理健康的意识和心理健康问题应对能力;三级预防,员工心理咨询与辅导,强调一对一的心理咨询与辅导。本研究表明,干预后两组护理人员抑郁得分比较,差异无统计学意义($P>0.05$),但干预组低于对照组;且干预组得分显著低于干预前($P<0.05$)。提示基于员工援助计划的心理健康培育项目可提升临床护理人员的心理健康水平,减轻抑郁症状等负性情绪,与相关报道结果相似^[12-13]。多项研究表明,实施员工援助计划能减轻护理人员职业倦怠感、减轻工作压力、提高工作满意度,促进自我和谐和心理健康^[4,14-15]。基于员工援助计划的三级心理健康培育项目,根据护理人员现状所凸显的问题以及幸福感提升的主要方向,制订具有针对性的改善负性情绪、缓解工作压力、促进和谐人际关系、生活满意感等方面的方案与活动,线上与线下结合的方式使护理人员能够自由选择最适合的途径进行个性化的心理建设,让护理人员在这些活动中有效缓解心理压力,以更好的心态面对工作。
3.2 基于员工援助计划的心理健康培育项目可提升护理人员的幸福感 WHO 提出,心理健康不仅是没有心理障碍,还包括主观幸福感、自我效能感、人际间的信赖等能力,这基于积极心理学对心理健康的认识,使有必要从积极心理机能方面去评估心理健康^[16]。主观幸福感是指依据自己设定标准对生活质量的整体评价,是衡量个人生活质量的重要综合性心理指标。护理人员在工作中感到幸福,不仅有利于自己身心健康发展,也有利于组织和谐进步^[17]。黎黎等^[18]与费才莲等^[9]研究表明,积极心理干预可降低护理人员职业倦怠,提高心理弹性及工作幸福感,改善其焦虑情绪。对于积极参与员工援助计划的员工,该计划可减轻职场人士的焦虑、压力和抑郁症状,提高他们的幸福感^[11]。复旦大学附属华山医院于 2012 年由工会主导,融入心理学、管理学、社会学相关理论,联合医院“心灵绿洲”工作室启动“华山员工关爱计划”。经过 3 年循序渐进的探索和改进,员工关爱计划得到医院管理层和员工的认同和响应,使职工满意度得到提升^[19]。本研究表明,干预后干预组护理人员主观幸福感总分、人际和谐感以及自我效能感得分显著高于干预前和对照组干预后($P<0.05$, $P<0.01$)。尽管员工援助计划在提升护理人员主观幸福感的研究尚处于探索阶段,但经过 6 个月实施结果表明,基于员工援助计划的护理人员心理健康培育项目在舒缓情绪、缓解压力、提升主观幸福感方面起到一定的作用。主要在于该项目可加强心理疏导,开展同伴支持,倡导正能量,帮助员工正视自己的心理问题,寻找积极有效的应对方法。
4 小结
本研究基于员工援助计划建立并实施护理人员心理健康培育项目,通过线上线下结合的方式,三阶递进的培育内容,有效提升了临床护理人员的心理健康水平与幸福感。本研究仅关注干预前后 2 个时间点的测量,缺乏后续跟踪随访。干预组护理人员反映项目应根据心理健康问题轻重进行分层培育,使项目效果最大化。因此,在后续的研究中,还需加强项目的针对性,加强中间环节的测量,获得项目长期效果反馈情况,从而有利于促进护理人员对项目的依从性。

参考文献:
[1] 米笑非,方艳春,欧阳慧琳,等.后疫情时代三级甲等医院护士主观幸福感现状及影响因素分析[J].当代护士,2021,28(10):131-135.
[2] 顾红,蔡艳芳,白建英.正念干预对感染科低年资护士觉知压力和工作幸福感的影响[J].护理实践与研究,2021,18(21):3232-3235.
[3] Attridge M. A Global Perspective on promoting work-