

• 论 著 •

儿科已育护士工作家庭增益体验的质性研究

李欣宇^{1,2}, 余艮珍¹, 朱杉¹, 韩玲芝¹, 熊晓菊¹, 林提¹

摘要:目的 探讨儿科已育护士工作家庭增益情况,为促进“职育平衡”、加强人文护理实践及稳定儿科护理队伍提供参考。方法 以目的抽样法结合变量最大差异化抽样策略选取14名儿科已育护士,采用现象学研究进行半结构化访谈,运用Colaizzi 7步分析法对访谈资料进行分析。结果 提炼出2个主题及8个亚主题,即工作对家庭的增益(为家人提供专业的照护、获得便捷的医疗资源、经济来源稳定、家庭关系和谐);家庭对工作的增益(提升职业认同感、培养共情能力、主动实施人文关怀、提升工作投入度)。结论 儿科已育护士在工作与家庭间存在显著的双向增益。护理管理者应通过建立专业技能与育儿技能相互转化机制,进一步强化工作家庭增益;提供充分的组织支持,帮助护士建立动态的“职育平衡”;通过角色扮演强化护士的共情迁移能力,从而更好地进行人文护理实践。

关键词: 儿科; 护士; 生育; 工作家庭增益; 家庭支持; 职业认同感; 人文关怀; 质性研究

中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2025.18.052

Work-family enrichment experiences in pediatric nurses with children: a qualitative study

Li Xinyu, Yu Genzhen, Zhu Shan, Han Lingzhi, Xiong Xiaojun, Lin Ti. Department of Pediatrics, Tongji Hospital, Tongji Medical College of Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Abstract: **Objective** To explore the work-family enrichment of pediatric nurses who have had children, in order to provide references for promoting work-family balance, strengthening humanistic nursing practice, and stabilizing the pediatric nursing team. **Methods** Using the purposive sampling method combined with the variable maximum differentiation sampling strategy, 14 pediatric nurses who have had children were selected. Phenomenological research was conducted for semi-structured interviews, and the Colaizzi 7-step analysis method was used to analyze the interview data. **Results** Two themes and eight sub-themes were extracted: work-to-family enrichment (providing professional care for family members, obtaining convenient medical resources, stable economic sources, and harmonious family relationships), and family-to-work enrichment (enhancing professional identity, cultivating empathy skills, actively implementing humanistic care, and improving work engagement). **Conclusion** There is significant bidirectional enrichment between work and family for pediatric nurses with children. Nursing managers should establish a mechanism for mutual transformation of professional skills and parenting skills to further enhance work-family enrichment, provide sufficient organizational support to help nurses establish a dynamic work-family balance, strengthen nurses' empathy transfer ability through role-playing, so as to carry out humanistic nursing practice better.

Keywords: pediatrics; nurses; childbirth; work-family enrichment; family support; professional identity; humanistic care; qualitative study

由于患儿年龄小、病情变化快、治疗难度大,且家属往往对孩子就医持有高期待和高要求^[1-2],导致儿科护士承受巨大的身心压力,离职意愿随之变强^[3]。传统观念中,女性在家庭中承担着更多的家务和育儿责任^[4],这种观念导致已育护士在平衡工作与家庭方面面临更大的挑战。研究表明,工作与家庭的平衡直接影响护士的留职意愿和职业规划,工作家庭平衡促使员工能够投入更多的精力到工作中,从而创造更好的工作绩效和追求更高的职业理想^[5]。然而,目前研究多集中在产后返岗护士的压力源和工作适应^[6-7],亦或是局限于职业对个人影响的研究^[8],较少探究护士工作家庭增益的双向性。工作家庭增益是指个体在工作与家庭中,一个领域(如工作)的资源促进了另

一个领域(如家庭)更有效地运作,具有双向性^[9]。工作家庭增益不仅影响护士主观幸福感^[10],对于提升护士职业认同感、促进护士职业发展也意义重大。本研究通过质性访谈,剖析儿科已育护士对工作家庭增益的真实体验与感受,为进一步强化工作家庭增益、促进“职育平衡”、加强人文护理实践及稳定儿科护理队伍提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2024年1—7月,采用目的抽样法结合变量最大差异化抽样策略,选取我院儿科已育护士为研究对象。纳入标准:注册护士;在儿科工作时间≥2年;访谈时至少育有1个子女;理解、表达力良好;自愿参加本研究。排除标准:患有产后抑郁;子女有重大疾病或残疾;不在岗时间>6个月。样本量以资料重复出现、分析不再产生新的主题为饱和标准。纳入符合标准的护士14人,年龄25~49(34.93±7.42)岁,其中25~<31岁4人,31~<40岁6人,40~49岁4人。学历:本科10人,硕士4人。工作年限2~28[11.00(4.75,20.50)]年。职称:护士3人,护师5人,主管护师5人,副主任护师1人。子女数:1个12

作者单位:1. 华中科技大学同济医学院附属同济医院儿科(湖北 武汉, 430030);2. 华中科技大学同济医学院护理学院

通信作者:朱杉,176309110@qq.com

李欣宇:女,硕士在读,学生,li678321@163.com

科研项目:中国生命关怀协会人文护理专委会第二届人文护理科研项目立项(RW2024PY26)

收稿:2025-03-25;修回:2025-06-16

人,2 个 2 人。子女年龄 2~18[5.50(3.00,12.25)]岁,其中 2~<6 岁 8 人,6~<16 岁 6 人,16~18 岁 2 人。本研究符合《赫尔辛基宣言》要求,所有研究对象知情同意,经医院伦理委员会审核批准(TJ-IRB202409025)。

1.2 方法

1.2.1 确定访谈提纲 组建研究小组,由儿科总护士长担任组长,1 名主管护师和 1 名护师担任组员,2 名全日制护理研究生协助研究,均接受过质性研究相关培训。查阅相关文献,经研究小组成员讨论后初步拟订访谈提纲。选取 2 名护士进行预访谈,完善并最终确定访谈提纲如下:①您觉得当前的工作给家庭生活带来了哪些影响?②您觉得生育经历给您的工作带来了哪些影响?③您如何看待工作与家庭之间的关系?④您如何评价当前所从事的工作?

1.2.2 资料收集方法 研究者依据纳入、排除标准选取访谈对象。访谈开始前,充分告知研究目的、内容及意义,承诺保护隐私(以 N1~N14 代替姓名),取得知情同意。采用现象学研究法,对访谈对象进行半结构式深入访谈。选择安静、无外界干扰的会议室进行面对面访谈,全程同步录音。研究者保持中立态度,鼓励受访者充分表达,观察并记录受访者回答要点及其表情、语气、肢体行为等非语言信息。每次访谈 30~40 min。

1.2.3 资料分析方法 2 名研究者在访谈结束后 24 h 内将访谈录音进行转录,资料分析完毕后返回受访者核实,尽可能保证资料的真实性和准确性。采用 Colaizzi 7 步分析法^[11]分析资料、提炼主题,直至意见完全统一。

2 结果

本研究共提炼出 2 个主题:工作对家庭的增益和家庭对工作的增益。

2.1 主题 1:工作对家庭的增益

2.1.1 为家人提供专业的照护 大部分受访者表示,护理工作使自己获得了专业的照护能力,能为家人提供专业的照护,且在家庭育儿中发挥了重要作用。N2:“我在儿科上班,了解一些儿童的基础保健知识,所以照顾起孩子来也更加得心应手。”受访者所掌握的儿科专业技能在紧急情况下派上用场。N10:“有一次我儿子吃东西不小心噎到了,还好我会海姆立克急救法,立马帮他把东西弄出来了。”N11:“有的家长,孩子一发烧就往医院跑,有时甚至是大半夜,其实我们在儿科上班就知道,有些情况可以先在家观察的。”照护能力基于职业,用于家庭,可保障孩子的健康。N12:“我的孩子从小就比同龄孩子长得好,生病少,我想这与我专业又科学的养育密不可分,比方说我知道接种流感疫苗的好处,每年冬天会提前带孩子打流感疫苗,效果还是很显著的。”

2.1.2 获得便捷的医疗资源 大部分受访者表示,这份职业给自己及家人带来了便捷的医疗资源,如享

有本院就医便利、方便获得所在科室医疗资源,减轻了家庭医疗负担。N3:“我在儿科上班,有时候孩子有点小毛病,可以随时咨询自己科室的医生,非常方便。”N6:“自己或带家属来我们医院看病的话,有的科室会优先,节省不少时间。”N10:“孩子有点小毛病,我下班就把药给带回去了,省得孩子来回折腾。”N13:“我有同学在成人科室,也因为工作关系认识一些其他部门的人,他们能在我需要时提供就医帮助。”

2.1.3 经济来源稳定 受访者一致认为,这份工作提供了稳定的收入,有利于家庭稳定。N11:“我们这个职业,只要做好本职工作,基本上不会被淘汰,收入相对比较稳定。”N2:“我的收入还比较稳定,家庭的日常生活开销和孩子的教育费用都是我在负责,给家庭经济带来了一定保障,并且工作时间越长,随着积累的资历和经验增多,收入也会稳步提升。”

2.1.4 家庭关系和谐 部分受访者表示,儿科护理工作锻炼了情绪管理能力和人际交往能力,有助于处理家庭关系,同时护士的专业能力增强了家人的信任感和依靠感,使家庭关系更加紧密。N6:“在儿科,面对哭闹的患儿和焦躁的家长,以及各种各样的突发情况,我们需要保持冷静,这种情绪管理能力提升了家庭应对压力的能力,避免负面情绪在家庭中蔓延,有助于维护家庭和谐。”N7:“在医院上班久了,在我看来,除了生死(其它)都是小事儿,这种豁达的观念让家人之间更珍惜彼此,减少因琐事引发的矛盾,增强家庭凝聚力。”N13:“在医院遇见过形形色色的家庭,工作中需要与不同性格的家长及患儿有效沟通,锻炼了我的沟通协调能力,在家时我会尽量用合适的方式和家人沟通,因此夫妻关系及婆媳关系处理得还不错。”N9:“家里人都觉得我是专业的,在育儿方面都听我的,不会存在家庭矛盾。”

2.2 主题 2:家庭对工作的增益

2.2.1 提升职业认同感 部分受访者表示,养育孩子使自己更加体会到儿科护士的工作价值,生育后更加珍惜和热爱这份工作。N3:“生孩子后我才发现原来我的工作这么有意义,每一个孩子都是家庭的希望,是祖国的未来,我要努力呵护他们。”N1:“以前上班时,我眼里都是没完成的‘事’,现在我关注的是有需求的‘人’,人文关怀做得更好了,我想这是因为我心里更认同这份职业了。”N10:“以前觉得干护士这一行很辛苦,甚至想辞职,现在觉得这份工作也不错,稳定,既可以帮助别人的孩子,又有助于自己育儿。”

2.2.2 培养共情能力 生育经历使受访者在工作中更能理解患儿和家属的情绪。N5:“自从生娃后,面对家长情绪崩溃的情况,我特别能够理解,因为我自己也经历过。”N9:“以前给小朋友打针时,看到家长在旁边哭,会觉得有些夸张,现在我终于理解了为人父母心。”N14:“我比生孩子前更积极主动学习专业知识,很想帮助他们。”

2.2.3 主动实施人文关怀 部分受访者表示,生育经历促进了与患儿及照护者的互动,能主动实施人文关怀。N1:“我以前挺不爱讲话的,自从生孩子后,和自己孩子交流多了,工作中不自觉地 and 别的小朋友交流也变多了起来,我现在很喜欢小朋友。”N5:“自从当了妈妈,我比以前更能换位思考,希望用爱心、耐心、责任心尽己所能地帮助他们。”N9:“因为我自己也生了孩子嘛,积累了很多相关经验,宣教时能给出实用性建议,所以家长更信任我了。”

2.2.4 提升工作投入度 多数受访者表示,家人十分支持自己的工作,并会格外关心照顾自己,使自己无后顾之忧;另外,孩子的出生让自己多了一份责任,家人的期望增加了工作动力,因此工作投入度更高。N12:“老公和婆婆挺理解和关心我的,知道我在医院上班很辛苦,还要倒夜班,经常给我炖汤补身体,还主动分担家务,我才能有更多的时间和精力投入工作。”N4:“每当工作完后拖着一身的疲惫回到家,看到宝宝的笑脸,我瞬间就被治愈,获得足够的力量去面对工作中的一切困难与压力,因为我想努力工作,为宝宝创造更好的生活条件,我想用行动给孩子树立榜样,告诉他做个认真负责、积极进取的人。”N8:“我姑娘总在其他小朋友面前夸妈妈是‘白衣天使’,以我为荣,这让我更有工作的动力和热情。”

3 讨论

3.1 构建技能转化体系与情感支持网络,促进工作家庭增益的良性循环 本研究结果表明,工作对家庭的增益和家庭对工作的增益是相互促进的,如护士在工作中获得的专业能力能够反哺家庭生活,而家庭的支持和理解又能够增强护士的工作表现与动力。工作家庭增益双路径模型提出,工作家庭增益的路径包括工具性途径和情感性途径,工具性途径指个体从一个领域获取的具体资源直接提升其在另一个领域的角色表现,情感性途径指个体从一个领域获得的收益首先影响情感体验,然后间接提升其在另一个领域的角色表现^[9]。本研究中,工具性途径的积极传递表现在以下几个方面:儿科已育护士凭借其专业知识与技能,在育儿过程中为子女提供精准且有效的照护,这种专业照护的迁移同时促进了家庭成员健康素养的提升,进一步巩固了家庭的健康基础。工作环境赋予了护士便捷医疗资源的可及性,增强了家庭应对健康挑战的能力。护士职业的稳定性为家庭提供了可靠的经济支持,提高了家庭的抗风险资本。情感性途径的积极传递表现在:儿科已育护士在工作过程中所形成的沟通技巧、情绪管理能力和豁达的观念,有助于其更好地理解家庭成员的需求和感受,化解家庭矛盾,促进家庭成员之间的相互理解与支持,共同营造和谐美满的家庭氛围。另一方面,家庭的理解与支持使护士更加认同自己的职业价值,坚定从事护理工作的信念,同时使她们能够以更积极的态度面对工作中

的各种挑战,工作投入度提高。与子女的亲密互动让她们更加敏锐地捕捉到他人的情感需求,从而在工作中更好地理解患儿及其家属的情绪,共情能力增强。这种共情能力促使护士主动实施人文关怀,为患儿提供更贴心、更人性化的护理服务,从而提升护理质量,与相关研究结果^[12-13]一致。此外,本研究发现,儿科已育护士普遍体验到了显著的工具性增益和情感性增益。范林娜等^[14]的研究揭示了护理人员工作家庭增益的普遍存在,而本研究进一步发现,儿科护理的特殊性可能使这种增益呈现独特的表现形式:儿科专业技能与育儿需求的高度适配性使职业经验能够有效转化为家庭照护能力(工具性增益)。同时,在代际合作育儿的文化背景下^[15],育儿经历又反向强化了护理工作中的情感联结(情感性增益)。管理者可建立“儿科护理家庭技能转化清单”,如将发热患儿居家护理等技能编入继续教育课程,还可鼓励护士将育儿日记转化为患儿健康教育素材,通过这些方式进一步强化工具性增益。另外,管理者可通过组织沟通技巧、情绪管理相关培训,开展家庭关怀活动等方式,进一步强化情感性增益。

3.2 加强母职与护士身份的协同建构角色,实现动态“职育平衡” 积累理论提出,个体在社会生活中同时承担多种社会角色,角色之间可以相互影响和相互作用^[9]。育儿经历使儿科护士从“技术执行者”转变为“关系共建者”。一方面,护士将对子女的关爱迁移到患儿身上;另一方面,护士亲历患儿家属的焦虑与无助,容易产生共情,从而在工作中更加积极主动实施人文关怀。儿科已育护士通过“母亲-护士”双重身份形成叠加优势。儿科护理经历使护士拥有得天独厚的育儿优势,主要体现在了解儿童保健知识、能够对疾病进行迅速判断与科学处理,掌握儿童医疗资源,以及熟悉儿童心理等方面。而母职经验赋予护士独特的育儿情境知识,使其在工作中更加得心应手。尽管角色积累带来增益,但社会对“护士母亲”的道德完美主义期待可能加剧角色负荷。因此,管理者需提供组织支持,帮助护士建立动态的“职育平衡”^[16],根据护士的职业生涯阶段和家庭需求合理调整工作安排,开展工作与生活平衡的培训,帮助护士更好地管理时间和精力,满足其角色需求。

4 结论

本研究深入剖析了儿科已育护士的工作家庭增益体验,提炼出2个主题和8个亚主题。研究结果表明,工作对家庭的增益和家庭对工作的增益是相互促进的,护士在工作中获得的专业能力能够反哺家庭生活,而家庭的支持和理解又能够增强护士的工作表现与动力,这种双向循环对护士的职业发展和家庭生活具有重要意义。管理者需通过建立专业技能与育儿技能相互转化机制,强化工作家庭增益;提供充分的

(下转第73页)

[8]

Jäckel D, Baumgardt J, Helber-Böhlen H, et al. Changes on ward atmosphere and job satisfaction after implementation of the safewards model in two locked acute psychiatric wards:a multi-perspective evaluation [J]. Psychiatr Prax, 2019, 46 (7):369-375.

[9]

Lo S B, Gaupp R, Huber C, et al. Influence of an "Open Door Policy" on ward climate:impact on treatment quality[J]. Psychiatr Prax, 2018, 45 (3):133-139.

[10]

D'Addazio M, Poddighe L, Bianchi R, et al. Burnout, working alliance, and ward atmosphere:a multisite study of mental health professionals and patients with schizophrenia[J]. Stress Health, 2024, 40 (6):e3492.

[11]

Suzanne B, Noelle R. Burnout within forensic psychiatric nursing:its relationship with ward environment and effective clinical supervision? [J]. Psychiatr Ment Health Nurs, 2019, 26 (7-8):212-222.

[12]

Brieger P, Steck S, Kilian R, et al. Ward atmosphere before and after relocation of a psychiatric hospital to a new building[J]. Psychiatr Prax, 2020, 47 (3):154-157.

[13]

Alexiou E, Wijk H, Ahlquist G, et al. Sustainability of a person-centered ward atmosphere and possibility to provide person-centered forensic psychiatric care after facility relocation[J]. J Forensic Leg Med, 2018, 5 (6):108-113.

[14]

Simpson A, Brennan G. Safewards: 10 years on and what have we got? [J]. J Ment Health, 2024, 33 (3):283-286.

[15]

Moos R H, Houts P S. Assessment of the social atmospheres of psychiatric wards[J]. J Abnorm Psychol, 1968, 73 (6):595-604.

[16]

Schalast N, Mirja R, Mick C, et al. EssenCES, a short questionnaire for assessing the social climate of forensic psychiatric wards[J]. Crim Behav Ment Health, 2008, 18 (1):49-58.

[17]

Kevin H, Matthew T, Christine M, et al. The EssenCES measure of social climate: a preliminary validation and normative data in UK high secure hospital settings[J]. Crim Behav Ment Health, 2009, 19 (5):308-20.

[18]

王克芳,徐东娟,王雅琦. 护理领域量表类论文问题分析及建议[J]. 中华护理杂志, 2024, 59 (3):287-291.

[19]

王晓娇,夏海鸣. 基于 Brislin 经典回译模型的新型翻译模型的构建及应用[J]. 护理学杂志, 2016, 31 (7):61-63.

[20]

胡雁,王志稳. 护理研究[M]. 6 版. 北京:人民卫生出版社, 2022:93-94.

[21]

薛薇. 基于 SPSS 的数据分析[M]. 5 版. 北京:中国人民大学出版社, 2022:143.

[22]

张晨,周云仙. 我国护理测量工具文献中内容效度指数应用误区分析[J]. 护理学杂志, 2020, 35 (4):86-88, 92.

[23]

赵燕利,赵伟,刘志华,等. 安全病房干预在精神科应用的范围综述[J]. 中华护理杂志, 2023, 58 (5):624-630.

(本文编辑 韩燕红)

(上接第 54 页)

组织支持,帮助护士建立动态的“职育平衡”;通过角色扮演强化护士的共情迁移能力,从而更好地进行人文护理实践。本研究仅针对一所医院的护士进行访谈,存在一定局限性。未来可在不同层级医院开展大样本研究,以进一步验证研究结果的普适性。

参考文献:

[1]

蒙好好,刘义兰,莫蓓蓉,等. 儿科护士实施人文关怀体验的质性研究[J]. 护理学杂志, 2024, 39 (13):80-83.

[2]

张静,朱杉,林提. 儿科门诊护士扮演标准化家属培训低年资护士沟通能力体验的质性研究[J]. 当代护士, 2024, 31 (5):124-127.

[3]

刘进,祝筠,李敏敏,等. 儿科门诊护士工作家庭冲突对离职意愿的影响[J]. 中国护理管理, 2014, 14 (12):1265-1268.

[4]

杨瑾,靳迎,门雪妍. 急诊科护理人员工作家庭冲突影响因素分析[J]. 护士进修杂志, 2022, 37 (2):159-162.

[5]

陈艳,朱唯一,余小萍,等. 三甲甲等综合性医院已育二孩护士对工作-家庭关系的质性研究[J]. 解放军护理杂志, 2020, 37 (8):20-23.

[6]

代琳琳. 产后返岗护士工作压力源、心理资本与工作适应的相关性研究[D]. 沈阳:辽宁中医药大学, 2019.

[7]

白萍,魏永婷,孙智超,等. 基于工作适应理论的手术室护士产后返岗培训方案的构建及应用[J]. 中华护理杂

志, 2024, 59 (1):77-84.

[8]

卓荣新,张爱华. 护士工作投入与工作环境、职业获益感的相关性分析[J]. 军事护理, 2022, 39 (10):29-32.

[9]

吴梅利洋,陈也,曾铁英. 工作家庭增益在护理领域的研究现状[J]. 护理研究, 2021, 35 (22):4028-4032.

[10]

许叶,鲍宛彤,李青锋,等. 护士社会支持、工作家庭增益对主观幸福感的影响研究[J]. 当代护士, 2020, 27 (2):26-29.

[11]

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.

[12]

王元媛. 二胎产后返岗护士工作压力源、工作-家庭增益与职业发展的关系研究[D]. 青岛:青岛大学, 2023.

[13]

余良梦,杨巧芳,蒿若楠,等. 工作敬业度在护士家庭工作增益与创新行为间的中介效应分析[J]. 护理管理杂志, 2023, 23 (7):589-593.

[14]

范林娜,吴春陶,孙龙凤,等. 老年科护士关怀能力及其与专业生活品质和工作家庭增益的相关性[J]. 现代临床护理, 2022, 21 (12):17-23.

[15]

陈佳,孙茜,周晓辰. 代际合作育儿的中国式实践:三代关系与儿童学业社会化中的育儿参与[J]. 中国青年研究, 2022 (12):56-64.

[16]

庞丹莉,董彩梅,郑庆超,等. 791 名育龄期护士职业发展现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2020, 27 (7):44-47.

(本文编辑 李春华)