

护理人员压力知觉调研及提升策略

常晓冬

新乡医学院管理学院

[摘要]护理人员作为医院人力资源管理的重要组成部分,为患者提供直接的护理服务,工作强度高、心理压力大。但社会层面对护理人员的工作认知不足,通过调研护理人员压力知觉层面,加强外界社会支持,减少医患矛盾,有效缓解护理工作压力,从而使护理人员更好地化解压力和困难,和谐医护和护患关系,提高护理工作效率和服务质量。

[关键词]护理人员;压力知觉;提升策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1574

护理人员个体压力与其对患者进行护理的积极信念呈现负相关,如果压力负荷超过个体所能承受的心理底线,很可能导致护理人员情绪不稳定,影响心理健康,继而影响到其护理服务的水平与质量,甚至可能引起医患纠纷。护理工作是一项高风险、高付出、高压力的职业,护理人员的心理压力直接关系到相应护理服务的质量并影响患者生命安全。因此,调研护理人员压力知觉情况,分析压力知觉的不同表征,及时有效介入管理,减轻护理人员工作压力非常必要^[1]。本研究旨在调研护理人员压力知觉的现状,并分析可选的应对方式,研究应对与提升策略,为后期建立压力管理体系、制定针对性减压措施、提升护理服务质量等工作提供支持依据。

一、资料与方法

本研究采用便利抽样的方法选取河南省某三甲医院的临床护理人员作为研究对象进行调查。采用问卷调查法,在征得相关科室允许后,向符合条件的临床护理人员介绍本研究目的、内容及意义,发放问卷,并讲解填写方法及注意事项。

二、结果分析

(一)年龄、职称、工作年限对护理人员压力知觉的影响

年龄对护理人员压力知觉水平有负向影响作用。年轻护理人员相较年长护理人员缺乏必须临床工作的经验、面对压力的能力薄弱,同时应对能力有限。因而在特殊的临床护理工作中,其心理压力较大,压力知觉水平较高。后者具有良好的心理弹性和社会支持水平,能够有效调节自身心理状态,化解面对的压力^[2]。

(二)学历对护理人员压力知觉的影响

本科学历的护士,接受了高质量的教育,能更好地在临床中应用所学的知识和技术。目前本科护士逐渐成为护理队伍中的领军者,代表了医院整体优秀的护理水平。学历越高,对自己的职业期望越高,更看重深造和学习的机会,在处理大量工作的同时,还要肩负起科研和带教的重任,使得她们承受了更为繁重的压力。

(三)家庭人均月收入对护理人员压力知觉的影响

家庭人均月收入对该院护理人员压力知觉起负向影响作用,收入水平高的护理人员与其职业认同感正相关,从而其工作积极性、工作满意度、工作付出和工作质量也相对较高,工作上产生的压力可以积极应对,其压力知觉水平相对较低。

三、护理人员压力知觉现状分析

(一)护理人员心理弹性现状分析

因为临床工作非常特殊,面对疑难问题时,护理人员应能够具备良好的反应和适应能力,积极主动地解决问题,快速投入新的工作内容,并能总结经验。但同时,社会存在一些偏见,护理人员不被患者理解和尊重,在实现自我价值的期望与备受压力的现实之间,使护理人员产生多种负面情绪。其次,护理学历高标准化,大批低学历的中专护理人员,逐步被专科、本科及以上的高学历护理人员所取代,心理负担大大增加^[3]。

(二)护理人员社会支持现状分析

护理人员对社会支持的利用度较低,由于护理人员工作时间和环境不稳定,她们在处理问题时相对独立自主,因而面对压力和困难,不能有效利用社会支持体系来帮助自己,缺乏认知理念和利用能力。

(三)护理人员工作压力现状分析

护理人员工作压力处于中等水平,最主要的来源仍然与满负荷、高强度的工作性质有关。医院为了提升整体护理服务质量,增强对护理人员综合能力评价的力度和难度,进一步加大了其工作和心理压力。因为情绪得不到宣泄,以及医患人员之间由于沟通不良产生的矛盾,均加重了护理人员的心理压力。

四、提升策略

(一)完善干预措施

我国护理行业的压力状况已获得关注,但是尚未明确建立相应的干预机制,设立制度、投入经费、配置硬件设备等都是需要的问题。开展减轻护理压力工作,必须建立在以人为本的基础上,注重实现个体的自我价值,帮助其解决阻碍个体发展的心理障碍,最大限度地开发每位护士的潜能。真正做好干预措施,一方面需要引起并逐步提高全院医护工作者对心理健康的重视程度,另一方面还需要真正深入护理人员的内心世界,给予理解、尊重和引导。

(二)提升自我能力

建议医院定期组织高年资护士,以自己丰富的临床及生活经验向年轻护理人员传授相应积极应对策略,引导年轻护理人员面临应激环境时采取积极的应对方式,进而减轻心理压力。同时,护理人员通过线上线下等多种培训教育机会,有计划地提升自我能力,提高专业素质,加强个体应急处理能力,通过改变自身主观认识改善消极情绪,与此同时,护理人员还应学会压力管理,提高自我心理调适能力^[4]。

(三)优化考核方案

医院管理层应持续优化护理考核方案,使工作分配与岗位数量、质量以及技术难度联系,将各项待遇与工作强度、服务质量、优质护理相匹配,使护理人员获得与其付出正相关、强关联。建议医院管理者重视护理人员的压力管理,主动为员工提供相应的院内支持系统,改善工作环境及氛围,就护理人员的心理超负荷运行采取针对性干预措施,提升护理人员工作压力应对能力,降低压力知觉,促进护理人员以积极的应对方式面对工作。

五、总结

护理人员压力知觉状况不容乐观。管理者应重视护理人员的压力管理,主动提供相应的支持系统,优化考核方案,就护理人员心理超负荷情况采取针对性干预措施,提升护理人员工作压力应对能力,降低压力知觉,促进护理人员以积极的应对方式面对工作。

参考文献:

- [1] 苏茜,郭蕾蕾.临床女护士心理弹性、工作压力与社会支持关系研究[J].中国职业医学,2015,42(01):55-58.
- [2] 范玉滢,李艳,孙璐.临床健康护士中医体质、年龄与心理压力的相关性[J].护理研究,2019,33(22):3969-3970.
- [3] 葛刘娜,韩江英,匡大林,申小侠,赵晓云,童丹,荣宁.安徽省某三甲医院护士压力知觉与应对方式分析[J].现代临床医学,2021,47(04):265-268.
- [4] 王明明,张亚云,孙铮.护士知觉压力及其应对方式的相关研究[J].泰山医学院学报,2017,38(05):488-490.