

段锦的特异性,为更具体地推广八段锦运动提供扎实的理论基础。

参考文献:

- [1] 沈意娜,刘宇,何巧. 中医传统功法应用于 2 型糖尿病患者的研究进展[J]. 中华现代护理杂志, 2016, 22(12): 1656—1659. DOI:10. 3760/cma. j. issn. 1674—2907. 2016. 12. 007.
- [2] 王耀光,刘连军,寇正杰. 健身气功八段锦锻炼辅助治疗 2 型糖尿病疗效观察[J]. 中国运动医学杂志, 2007, 26(2): 208—210.
- [3] 国务院. 关于加快发展体育产业促进体育消费的若干意见. 国发[2014]46 号[EB/OL]. (2014—10—20)[2018—08—01]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-10/20/content_9152.htm.
- [4] 国务院. 中医药发展战略规划纲要(2016—2030 年). 国发[2016]15 号[EB/OL]. (2016—02—26)[2018—08—01]. http://www.gov.cn/xinwen/2016-02/26/content_5046727.htm.

htm.

- [5] 贾莹. 2001—2005 年《图书馆界》载文、作者与引文统计分析[J]. 图书馆界, 2006(4): 54—57.
- [6] 王晓芳,王健,袁广林,等. 基于布拉德福定律的 Web 被引频次分析[J]. 计算机科学, 2012, 3(6A): 328—330.
- [7] 中国科技论文统计与分析课题组. 2014 年中国科技论文统计与分析简报[J]. 中国科技期刊研究, 2015, 27(1): 94—102. DOI:10. 11946/cjstp. 201512231197.
- [8] 苏怡,方桂珍. 我国乳腺癌患者创伤后成长的文献计量学分析[J]. 护理与康复, 2019, 18(2): 29—32.
- [9] 孟醒,齐淑兰,曾毅. 以针灸治疗消化性溃疡病为例对针灸临床随机对照试验表述要素问题分析[J]. 中国针灸, 2017, 37(7): 761—767. DOI:10. 13703/j. 0255—2930. 2017. 07. 020.
- [10] 雷黄伟,许瑞旭. 健身功法八段锦的现代应用研究进展[J]. 按摩与康复医学, 2015, 6(3): 81—83.

• 综 述 •

产后返岗护士工作压力的研究现状

赖丽莉¹,冯志仙²

(1. 浙江大学医学院附属第一医院,浙江杭州 310003; 2. 树兰(杭州)医院,浙江杭州 310000)

关键词: 产后; 返岗; 护士; 工作压力; 综述 doi:10. 3969/j. issn. 1671-9875. 2019. 06. 010

中图分类号: R192. 6 文献标识码: A

文章编号: 1671—9875(2019)06—0034—03

护士被公认为是伴随高度压力和身心耗竭的高风险职业。我国护士仍以女性为主,女性护士比重高达 98%^[1]。女性护士因结婚、生育而导致的岗位“连续性中断”可出现一系列问题,困扰着部分产后返岗护士,研究显示,产后返岗护士已成为护理不良事件发生的潜在高危群体^[2]。随着国家“二孩政策”的全面放开以及医院的发展,护理队伍不断壮大,孕育期护士聚集,随之将有大批产后返岗护士来到临床一线工作,为了解这一特殊群体的工作压力,现将产后返岗护士工作压力研究现状综述如下。

1 工作压力的相关概念

压力存在于生活、工作、学习的各个方面,压力的概念如同相对论,虽然众所周知,但却很难让

人明了。工作压力是指与工作相关的负面因素激发的躯体和精神方面的负性体验。国内学者对工作压力的定义为:工作压力是由于人体不断暴露于慢性的紧张源所导致的生理、心理与情绪的耗竭或是当工作条件未能与人的工作能力、人力资源相匹配时所产生的一种有害的身体与情绪反应^[3]。也就是在日常工作中,个体需要面对的各种与工作相关的压力。护士工作压力是指护士在临床护理工作中应对高强度的工作、不良的工作环境及缺乏家庭、社会和理解与支持时产生的疲惫感^[4]。护理人员生理和心理产生的疲劳并且长期处在超负荷工作状态,不仅影响护士的身心健康,也严重影响着护理服务质量。

2 产后返岗护士工作压力的相关研究

2.1 产后返岗护士工作压力源的研究 黄华玲等^[5]对 6 名二胎产后返岗护士进行深入访谈,发现这些护士返回到工作岗位后,主要存在对孩子哺

作者简介:赖丽莉(1984—),女,硕士,主管护师。

收稿日期:2018—12—18

通信作者:冯志仙, zhixian. feng@shulan. com

乳问题的担忧、适应及自我心理调适困难、积极的情感体验和表达、心身疲惫感强烈、工作一家庭冲突 5 方面的问题。吴克梅等^[6]通过自行设计的产后返岗护士压力源问卷对 31 名心脏监护室的返岗护士进行调查发现,孩子不健康或有缺陷、怕出差错担心无法胜任工作、不适应母亲的角色、工作忙无法照顾好孩子、工作竞争压力大、经济负担重、人际关系处理不协调是其主要压力源。国外也有研究,发现护士平衡工作和照顾孩子的困难是阻止护士返岗的主要因素^[7]。Lines^[8]等研究证实,身为护士,当其孩子生病时,这种双重角色使其工作时压力及焦虑感倍增。

2.2 产后返岗护士工作压力程度的研究 在中国,由于传统文化及国策的影响,形成了具有特色的隔代抚育现象^[9]。绝大部分产后女性在休完法定产假后就不得不返岗工作,孩子基本由隔代的祖辈抚育,面对生活、工作中的种种应激事件,产后返岗女性的工作压力受到各个行业的关注。王加凤等^[10]通过对照研究发现,哺乳期护士工作压力分值显著高于非哺乳期护士。陈伟娟等^[11]的研究也证实了以上结论,指出护士产后返岗适应状况不容乐观,产后返岗适应性处于中等以下水平。而刘洋^[4]的研究显示,有子女的护士压力高于无子女的护士,但差异不具有统计学意义。文献中少有国外产后返岗护士工作压力的研究报告,这与各个国家文化差异有关,日本女性一旦结婚生子,就把主要精力放在家庭和孩子身上,完全脱离职场,许多欧洲国家有相对完善的生育保险制度,产后女性依法享有长时间的产假,专门在家全身心抚育孩子,而政府又对育儿家庭提供各种津贴减轻其家庭负担,因此职场女性不必为抚育孩子而辞职,也不必为辞职后再就业而忧心忡忡^[12]。

2.3 产后返岗护士工作压力对个体及组织的影响 国内学者研究认为,护士在哺乳这一特殊时期对周围环境更为敏感,更易受人际交往中矛盾冲突的影响,产生焦虑和倦怠感^[10]。程迪^[13]的研究表明,产后返岗外科护士由于工作繁忙没有时间哺乳或排空乳汁、返岗后心理压力担心无法胜任工作、工作量大身体疲劳及人际关系不协调导致继续母乳喂养困难。产后返岗护士因工作压力所致的心身不良反应十分严重。稀缺理论认

为,精力对于每个人来说都不是无限的,产后返岗护士的主要精力往往放在孩子身上,在某种程度上减退了工作积极性,弱化了工作状态^[14]。李慧等^[15]也认为,产后返岗护士存在疲乏等不良感受,同时护理过程中缺乏连续性、精力难以集中,工作存在安全隐患,往往易出现护理差错事故。“二孩政策”出台后,面对产后返岗护士增多的情况,护士长在管理上同样面临着人力资源短缺、夜班轮转护士减少、排班困难、护理质量下降等压力和挑战^[16]。由此可见,工作压力已严重影响到产后返岗护士的心身健康、护理质量以及医院护理管理。如何加强心身健康服务、疏导工作压力是当前关注的热点问题,医院各级领导应重视这一特殊护士群体,为其构建健康的职业环境,提供有效的情感支持,只有护士保持健康的心身状态,才能保证护理服务的质量。

2.4 产后返岗护士工作压力的调节及缓冲变量

2.4.1 返岗培训及情感支持 现代护理管理强调“以人为本”,将调动护士积极性、创造性作为管理的根本手段^[17]。温润姑等^[18]研究发现,通过对产后返岗护士进行有计划、有系统的培训和科学的安排、人性化的管理,这一特殊的护士群体心理需求得以满足,提高了产后返岗护士的工作效率和生活幸福感。为了避免培训盲点,缩短产后护士返岗的不适应期,郭艳等^[14]通过对 54 名产后护士实行规范化返岗培训,培训内容包括理论知识和技能操作,考核要求及考核程序由护理部专人负责,考核合格后方可返岗工作,上岗前,再接受岗前教育,结果显示,54 名产后护士均通过考核,返岗工作 1 年内护理服务满意度高,护理不良事件发生率为 0%。除加强培训外,李慧等^[15]认为加强与产后护士在休假期间的感情交流和信息沟通、返岗后给予合理的岗位、实行弹性排班、护士长做好返岗后的环节控制等方式管理产后返岗护士的工作,提高护理质量。

2.4.2 同事支持 近年来,同事支持作为介于压力与健康之间的中介因素,被广泛应用于各个健康领域。护士群体同事支持对缓解工作压力有重要意义^[19]。国外学者 Cañadas—De 等^[20]研究显示同事支持能够减轻护士的不良情绪,缓解护士去人格化,从而激发其工作热情。Wittenberg—

Lyles等^[21]学者表明同事支持能够在改善情感耗竭的同时提升护理工作效率。国外的同事支持可以从医院或社区、家庭、计算机远程等机构中获取,其方式与模式较多元化,例如自我协助、两人互助、专业相关人员的支持等模式。国内的同事支持相关研究发展较晚。郑旭娟等^[22]认为护士长对护士工作的支持度越高,越能激发护士的工作热情和奉献精神,调动护士的工作积极性;杨阳^[23]研究表明,护士群体同事支持可以提高满意度,缓解职业压力,提高心理健康意识,促进身心健康,协调同事间矛盾,提高应对能力,提高工作积极性,增加护士留职率。

2.4.3 优质护理服务 开展优质护理服务以来,作为优质护理服务的主要实施者,临床护士工作压力源及对策的研究已成为热点,研究的对象侧重于不同科室的护士(ICU、急诊、儿科、手术室护士)来调查,对减轻护士工作压力提出了许多良策,但尚未形成系统的压力管理对策^[24]。

3 结 语

综上所述,护士因生育导致生活环境和人际关系的变化,职业规划被打乱,产后返岗时普遍表现适应性差、工作压力大。国内学者主要从压力源着手研究,以改善产后返岗护士的适应性,缓解工作压力,文献中尚未对影响工作压力的中介因素(个性特征、系统支持等)进行报道。国家“二孩政策”全面开放后,生二孩的护士剧增,而这些护士是护理队伍的中坚力量,这一特殊群体对护理队伍的稳定发展及护理质量安全的把控至关重要。目前,对于逐渐增多的生二孩的护士,产后返岗面对工作与家庭、工作与哺育、子女的抚育等问题,其工作压力情况尚无文献报道。希望在今后的研究中,对生二孩返岗护士工作压力现状与护士群体同事支持、离职倾向作进一步研究,为管理者采取积极有效的干预措施、进行有针对性的指导、降低离职率、稳定护理队伍、提高护理质量提供科学的依据。

参考文献:

- [1] 陈楚,林丹,郑翠红,等. 护士产后返岗喂养行为抉择的质性研究[J]. 护理学杂志,2017,32(6):70-73.
- [2] 陈伟娟. 护士产后返岗适应状况及相关因素探讨[D]. 济南:山东大学,2016.

- [3] 张双玲. 工作压力研究概述[J]. 大众科技,2012,14(3):251-253.
- [4] 刘洋. 齐齐哈尔市某三级甲等医院护士工作压力调查[D]. 长春:吉林大学,2016.
- [5] 黄华玲,朱海华,吴超玲. 护士二胎产后返岗工作体验和支持需求质性研究[J]. 全科护理,2018,16(8):904-907.
- [6] 吴克梅,万苗苗. CCU产后返岗护士职业压力及应对措施探讨[J]. 当代护士(下旬刊),2014(5):187-188.
- [7] FUJIMOTO T, KOTANI S, SUZUKI R. Work-family conflict of nurses in Japan[J]. Journal of Clinical Nursing, 2008, 17(24):10.
- [8] LINES L E, MANNIX T, GILES T M. Nurses' experiences of the hospitalisation of their own children for acute illnesses[J]. Contemporary Nurse, 2015, 50(2-3):274-285.
- [9] 张杰. 生命历程视角下的城市家庭育儿的代际差异分析[D]. 哈尔滨:哈尔滨工程大学,2015.
- [10] 王加凤,王艳. 哺乳期护士工作压力因素的分析[J]. 江苏医药,2010,36(24):3003-3004.
- [11] 陈伟娟,刘进,陈晓云,等. 护士产后返岗适应状况及相关因素的研究[J]. 中华护理杂志,2016,51(12):1434-1438.
- [12] 刘清华,林雅楠. 国外产后女性就业政策研究[J]. 科技视界,2015(3):50-51.
- [13] 程迪. 外科护士产后返岗母乳喂养压力及应对措施探讨[J]. 卫生管理,2015,13(1):274.
- [14] 郭艳,戴冬梅,马丽静,等. 产后护士返岗培训模式的建立与应用[J]. 解放军护理杂志,2015,32(21):75-76.
- [15] 李慧,周正宏,赵丹. 手术室产后返岗护士工作体验的质性研究[J]. 现代临床护理,2017,16(11):13-18.
- [16] 丁桂兰,翟荣慧,武霞. 二胎政策下护士长管理体验的质性研究[J]. 护理学杂志,2017,32(13):61-63.
- [17] 胡斌春,陈爱初,冯志仙,等. 浙江省护理人员工作和职业现状调研报告[J]. 护理与康复,2013,12(8):722-730.
- [18] 温润姑,王雅蕙,苏素红. 产后返岗护士的人性化管理举措[J]. 医院管理论坛,2012,29(8):42-43.
- [19] 韩雪. 护士同事支持、工作压力、心理适应、主观幸福感现状及关系研究[D]. 长春:吉林大学,2016.
- [20] CAÑADAS-DE L F G A, VARGAS C, SAN-LUIS C, et al. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession[J]. International Journal of Nursing Studies, 2015, 52(1):240-249.
- [21] WITTENBERG-LYLES E, GOLDSMITH J, RENO J. Perceived benefits and challenges of an oncology nurse support group[J]. Clinical Journal of Oncology Nursing, 2014, 18(4):71-76.
- [22] 郑旭娟,刘华平. 北京市三级甲等综合医院护士工作满意度影响因素的研究[J]. 中华护理杂志,2010,45(3):256-259.
- [23] 杨阳. 护士感知的领导行为、同事支持与工作满意度相关性研究[D]. 延吉:延边大学,2017.
- [24] 柳学华,马莉. 护士减压方法的国内外研究进展[J]. 中国护理管理,2017,17(3):291-294.