

精神科护理人员职业倦怠多维度干预模式研究

贺艳琴, 廖艳梅*

中国人民解放军联勤保障部队第九二〇医院 云南昆明

【摘要】精神科护理人员所处工作场域的高复杂性与持续性压力构成职业倦怠形成的多重诱因,其表现形态亦非单一维度所能涵盖,需借助多维度结构解析以揭示其生成逻辑与干预节点。本研究立足于情绪衰竭、去人格化与成就感匮乏三维结构,整合心理学、组织行为学与护理管理学的理论资源,提出一种分层嵌套、动态反馈的多维度干预模式,涵盖个体、团队与组织三个层级,并辅以数据驱动连续监测机制及伦理制度护栏,旨在实现倦怠识别、干预与修复的系统闭环,最终提升护理人员的职业适应性与服务质量。

【关键词】精神科护理; 职业倦怠; 多维度干预; 分层机制

【收稿日期】2025 年 6 月 26 日

【出刊日期】2025 年 7 月 26 日

【DOI】10.12208/j.jacn.20250349

Research on multi-dimensional intervention model for job burnout of psychiatric nursing staff

Yanqin He, Yanmei Liao*

The 920th Hospital of the Joint Logistic Support Force of the People's Liberation Army of China, Kunming, Yunnan

【Abstract】The high complexity and continuous stress of the workplace where psychiatric nurses work constitute multiple triggers for the formation of job burnout, and its manifestations cannot be covered by a single dimension. It is necessary to rely on multi-dimensional structural analysis to reveal its generation logic and intervention nodes. This study is based on the three-dimensional structure of emotional depletion, depersonalization and lack of sense of achievement. It integrates theoretical resources from psychology, organizational behavior and nursing management, and proposes a multi-dimensional intervention model with hierarchical nesting and dynamic feedback, covering three levels: individual, team and organization. It is supplemented by a data-driven continuous monitoring mechanism and ethical system guardrails. The aim is to achieve a systematic closed loop for burnout identification, intervention and repair, ultimately enhancing the professional adaptability and service quality of nursing staff.

【Keywords】Psychiatric nursing; Job burnout; Multi-dimensional intervention; Hierarchical mechanism

引言

在精神科护理系统中,职业倦怠不仅关涉个体心理耗竭与职业身份动摇,更逐步显现出其对护理质量、患者安全以及组织效能的深层冲击。倦怠现象呈现出显著的维度分化趋势,情绪衰竭、去人格化及成就感丧失相互交织,形成复杂应激反应链。以往干预模式多聚焦于短期纾解与单点介入,难以回应职业倦怠生成机制的系统性与结构性特征。本研究试图通过对多维度结构的系统重构与干预路径的层次分化,构建一套整合型、动态化、伦理可控的干预模式,为精神科护理实践提供可操作性强且具持续效应的理论与方法支撑。

1 职业倦怠多维度谱系与精神科护理场域耦合剖视

1.1 情绪衰竭、去人格化与成就感匮乏的立体解析
情绪衰竭所呈现的不仅是精力耗竭的外显状态,更隐含着认知—情绪系统长期负荷后的崩解趋势;在精神科护理这一高度精神负荷场域中,该维度往往构成职业倦怠的前驱变量,与护理人员的移情能力、情绪调节策略密切关联,牵动其心理耗竭的边界阈值。去人格化则显现为对服务对象态度的非人称化转向,是防御机制与自我保护反应的异化产物,其出现通常伴随个体对职业角色的疏离和关系断裂的倾向,深刻影响护理人员的价值感维系^[1]。成就感匮乏作为一种纵深体验的缺失,不以表层绩效为转移,而是源自自我效能感与目标契合度的持续下滑,体现个体在专业化路径中

*通讯作者: 廖艳梅

内在动机的钝化与价值感的渐进式塌陷,三者构成职业倦怠的核心张力网,彼此嵌套、相互牵引。

1.2 高风险工作情境对倦怠维度权重分布的调制机制

精神科临床实践中伴随不确定性与风险性的高频暴露,不仅塑造护理人员对职业环境的感知,也深刻调节其倦怠三维度在心理结构中的权重分布。特定情境变量,如冲突激烈的患者关系、暴力潜势的防控压力与伦理困境的频繁遭遇,往往促使情绪衰竭的发生阈值提前显现,引发对人际互动的刻意压缩与内在隔离,而这类防御反应进一步强化去人格化的心理倾向,构成由环境激发到心理响应的连续链条^[2]。在压力负荷尚未被识别或介入的情境下,护理人员自我效能感与专业控制感受到长期侵蚀,成就感的耗散便成为一种内化反应,高风险工作的属性不仅加速职业倦怠的结构性演化,更在不同维度间构建出一种动态再分配机制,使倦怠不再呈现稳定结构,而转化为随境演化的心理谱系。

1.3 倦怠维度交互对护理品质连锁波动的路径推演

在精神科护理服务连续体中,倦怠维度间的联动作用不仅体现在个体主观体验层面,其深层影响逐步向护理服务品质渗透,构成质变链条的开端。当情绪衰竭趋于稳态积累,护理人员的反应敏感性与同理心阈值同步下降,直接削弱治疗性沟通的情境调节能力;在此基础上去人格化机制强化专业角色的工具化转向,导致人际关系中的温度维度明显退化,形成患者依附感下降与治疗合作度减退的双重效应,进一步推动临床互动失衡的扩散。而成就感的丧失不仅削弱护理人员对目标结果的期待结构,也侵蚀其在专业行为中的持续投入意愿,三维倦怠变量由此在服务链条中形成负向反馈闭环,对精神科护理质量造成系统性冲击。倦怠维度的交互作用因此不应被孤立分析,而需在护理流程演化的路径中展开全局性动态建模,揭示其影响机制的非线性逻辑。

2 干预理论基石与跨学科整合之逻辑枢纽

2.1 心理动力学与认知行为范式的互补映射

精神科护理人员在长期暴露于高压环境之中,所形成的职业倦怠症状,其生成机制并非单一因子主导,而是心理内在驱力与认知表征机制交织运作的结果。在理论建构层面,心理动力学强调早期经验与潜意识冲突对情绪耗竭的持续牵引作用,而认知行为范式则聚焦于不合理信念、自动化思维与负性情绪之间的闭

环反馈逻辑^[3]。若单一视角被僵化套用,往往无法精准回应护理人员在倦怠发展不同阶段所表现出的异质性心理需求,亦难以针对性解除深层次心理困扰。需构建一种跨理论对话的路径,将心理动力学中“情感再加工”的概念与认知行为疗法中“认知重构”的策略相融合,使干预机制既涵盖情绪源头的洞察性探索,又兼顾现实语境下的行为可塑性提升,以增强干预整体的情境适配性与持续性能。

2.2 组织支持-团队韧性框架的结构化嵌套

倦怠作为系统性问题,其形成路径高度依赖组织环境与社会网络结构的调节机制。在精神科护理实践中,个体情绪资源的耗竭往往并非源自护理行为本身,而是因组织支持系统缺位、上下级沟通断裂及团队信任稀释等多重因素叠加导致心理负荷失衡。组织支持理论指出,当工作资源分配机制不公、反馈系统闭塞时,员工易陷入情绪衰竭与价值虚无的双重困局;而团队韧性理论则提供重构集体心理弹性之路径,强调通过共享目标、情感互惠与经验传承,培育集体层面的抗逆机制^[4]。干预体系需建构一个双重嵌套结构,即在宏观层面提升制度性支持的可及性与公正性,在微观层面则激活团队内部的协同恢复机制,通过角色互补、任务调配与意义重构,削减倦怠因子在组织系统中的传播强度。

2.3 正念-自我同情取向的情境化移植路径

传统干预多聚焦于情绪调节与应对技能训练,但在精神科护理场域中,由于情感暴露频率高、共情劳动强度大,仅依靠意志性调节难以维持心理恒定性,需引入以正念与自我同情为核心的深层干预路径。正念训练作为一种基于注意力控制与当下觉察的心理机制,能够有效减缓认知资源过载现象,降低负性情绪的持续激活频率;而自我同情策略则在情绪崩溃点临近时,提供一种温和而不回避的自我接纳结构,缓解羞耻感与无力感的交互放大效应^[5]。惟其在临床移植过程中,不可采取程式化导入,需结合精神科工作节奏的高强度特征与护理人员情绪消耗的周期性波动,构建差异化练习模组及时间管理机制,使干预实践既能嵌入护理流程,又不致成为新的负担来源,保障心理恢复机制的有效落地与延展。

3 分层循证干预模式的构建、运行与反馈闭环

3.1 个体-团队-组织三级干预模块的递进联动

精神科护理工作所涉及的高应激环境和情感劳动强度决定了干预策略必须具备多层次、可穿透不同职能界限的结构性逻辑。个体干预维度强调心理韧性建

设、应对资源的强化与认知重构机制的激活,旨在精准锚定倦怠源头的内部变量,调节情绪耗竭和职业自我认同失衡所引发的连续性负荷效应^[6]。在团队层面,协同支持网络与情境领导模式构建社会比较与情绪调节的中介桥梁,通过增强互动透明度与情感连结质量,有效降低去人格化的传播效应,打破倦怠的群体化积聚路径。组织维度的干预机制则体现为结构设计、制度环境与职业发展路径三元系统的重构,通过调整岗位配置、弹性排班、职业晋升制度与持续教育机制,实现倦怠的源头分流、风险缓释与职业意义的再嵌入,使三个层级构成螺旋式联动,在整体效应上形成系统性应对闭环。

3.2 数据驱动的动态监测与闭环调控机制

在构建可持续干预模型的过程中,数据驱动的动态监测体系不仅充当实时反馈的感应界面,更成为干预效能可量化、可追溯的核心保障,其结构依赖于高频率心理状态评估、生理参数追踪与行为模式识别三类维度的交叉部署,借助多模态数据的集成分析,实现职业倦怠的早期识别与趋势预测。在此基础上,调控机制被嵌入至个体-团队-组织三层场域中,不再是静态程序性执行,而表现为随时间演化和状态波动而实时更新的自适应反馈结构;干预措施因应数据反馈进行精准微调,包括干预频率、内容类型与施行方式的多维度重构,避免固定模式的路径依赖,提升应对的灵敏度与干预资源的配置效率,确保系统内部形成识别—响应—修正的闭环逻辑,最终构建出以数据为驱动核的倦怠治理机制^[7]。

3.3 伦理安全与可持续保障的制度化护栏

干预机制在精神科护理语境中的制度建构不可脱离伦理边界与操作合法性的基础框架,伦理安全不仅关涉个体隐私权、知情权与自决权的制度化保障,也直接影响干预机制的接受度、持久性与内部稳定性。干预过程涉及心理状态测评、数据采集、行为干预与组织管理权的交叉作用,因此需在法律合规、伦理审查与组织政策三个层面设置动态护栏,明确数据用途、权责分界及干预范围,防止过度监控与非对称控制结构的形成^[8]。干预机制的可持续推进需依赖组织文化的内化支撑与资源分配的结构化持续性,需在管理流程中内嵌周期性审查机制与成效评估回路,确保制度实施在遵循伦理原则的前提下维持长期有效,形成以合法性—正当性—持久性为三轴的干预规范体系,为精神科护理人员职业倦怠的系统治理提供稳定制度基底。

4 结论

职业倦怠的发生机制在精神科护理情境中体现为高频率、多维度的心理—组织耦合失衡,其干预模式需从结构分化、功能递进与机制闭环等层面予以系统回应。个体、团队与组织层级的干预协同构成多维支撑网,通过心理调节、集体互助与制度护航三元互动完成倦怠缓解路径的动态建构。数据感知与实时反馈嵌入干预机制之中,使之具备演化性与敏捷性,避免模式僵化与资源错配。伦理与制度层面的规范介入则确立干预操作的合法边界,增强措施的可持续执行性与组织信任结构。多维度干预模式在提升精神科护理人员职业功能稳定性的同时,为职业倦怠的系统性治理奠定了结构与机制基础。

参考文献

- [1] 李阳,张捷,杨茜,等."新型线上巴林特小组"教学模式对住院医师规范化培训研究生抑郁情绪的调节作用研究[J].中医教育, 2024, 43(4):16-20.
- [2] 王璐,毛忠珍,黄丹,等.基于"互联网+"模式下的正念减压对老年人照顾者职业倦怠影响的研究[J].当代护士(下旬刊), 2024(5).
- [3] 任玉芝,高照令.基于自我效能干预模式对急诊科护士医疗暴力应对能力、职业认同感及职业倦怠的影响[J].全科护理, 2023, 21(6):808-811.
- [4] 骆伟玲,李升,黄仲文.精神科护理人员职业倦怠现状、影响因素及管理对策研究[J].齐鲁护理杂志, 2024, 30(3): 81-84.
- [5] 栾悦,任凯,王婷婷,et al.自助式正念减压训练对精神科护士心理弹性及职业倦怠的影响[J].职业与健康, 2023, 39(17):2332-2336.
- [6] 曾丽,王佳琳,袁中清,等.精神科护士创伤后成长现状及潜在剖面分析[J].中国职业医学, 2024, 51(4):399-404.
- [7] 冯顺南,任衍镇,任翰林,等.正念减压疗法对精神科护士职业认同感的影响[J].中国当代医药, 2024, 31(29):157-160.
- [8] 丛明慧,刘亚萍,张嘉峻,et al.门诊护士职业压力精神薪酬满意度及其与职业倦怠的关系[J].中国妇幼保健, 2025, 40(1):88-92.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS