

# 巴林特小组活动缓解新入职护士焦虑情绪的应用研究

张琰琿, 马建映, 叶丽萍  
(上海市闵行区中心医院, 上海, 201199)

**摘要:** **目的** 探讨巴林特小组活动在缓解新入职护士焦虑情绪中的应用效果。**方法** 将2018届新入职护士38名作为研究对象,于2018年10月—2019年9月每季度组织1次巴林特小组活动。比较活动前后新入职护士中国护士工作压力源量表以及焦虑自评量表(SAS)评分。**结果** 巴林特小组活动实施后,新入职护士在中国护士工作压力源量表中的工作环境及资源、工作量及时间分配、护理专业及工作维度的评分较活动前升高,SAS评分较活动前明显降低,差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。**结论** 巴林特小组活动能有效缓解新入职护士的焦虑情绪,改善新入职护士的就业压力。

**关键词:** 巴林特小组; 新入职护士; 焦虑; 培训

中图分类号: R 473.5 文献标志码: A 文章编号: 2709-1961(2021)09-0145-03

## Application of Balint groups activity to relieve anxiety among newly recruited nurses

ZHANG Aihui, MA Jianying, YE Liping

(Central Hospital of Minhang District Shanghai, Shanghai, 201199)

**ABSTRACT: Objective** To evaluate the application of Balint groups activity to relieve anxiety among newly recruited nurses. **Methods** Totally 38 newly recruited nurses were included as research objects. The Balint groups activity was carried out once per three months, and scores of Chinese Nurses Stressor Scale and Self-rating Anxiety Scale (SAS) before and after activity were compared. **Results** After implementation of Balint groups activity, dimension scores of work environment and resources, workload and time allocation, nursing profession and work increased significantly ( $P < 0.05$ ), and score of SAS dropped significantly compared with that before intervention ( $P < 0.05$ ). **Conclusion** The Balint groups activity is potentially effective to relieve anxiety and related employment pressure among newly recruited nurses.

**KEY WORDS:** Balint group; newly recruited nurse; anxiety; training

新入职护士是刚从学校毕业步入工作岗位的护士,多项研究<sup>[1-2]</sup>表明,新入职护士相比一般护士承受更大的压力,普遍存在焦虑情绪。2016年1月国家卫生计生委办公厅印发的《新入职护士培训大纲(试行)》中明确指出:在新入职护士规范化培训过程中,应加强新入职护士的角色心理和角色适应、工作应激和心理保健等。上海市闵行区中心医院自2016年起进行新入职护士的规范化培训,前期调查发现新入职护士存在不同程度的焦虑。巴林特小组活动着重于对人物间关系的理解和思考,以此增进人物间的互动能

力,进而缓解心理上的压力。为进一步促进新入职护士的心理保健,提升人文关怀,医院工会联合护理部在2018届新入职护士中开展巴林特小组活动,较好地缓解了新入职护士的焦虑情绪,现报告如下。

### 1 资料与方法

#### 1.1 一般资料

本原2018届新入职护士38名,其中男3名,女35名;平均年龄22岁;大专34名,本科4名。本届新入职护士在校期间均未接受入职心理健康相

关的培训,均未参与过巴林特小组活动,对巴林特小组的活动形式不知晓。纳入标准:毕业1年以内,在本院临床护理岗位中参与护理工作的护士;经知情同意并签署知情同意书,自愿加入本研究;全程参与巴林特小组活动。排除标准:1年内在两家或者两家以上医院工作过的新入职护士;不能遵守巴林特小组规则者;巴林特小组训练过程中退出者。

## 1.2 方法

1.2.1 评价量表:①中国护士工作压力源量表:量表涉及护理专业及工作方面、时间分配及工作量、工作环境及仪器设备、患者护理、管理及人际关系方面5个维度,由35个子条目组成。采用1~4级评分法,分数越高,表明引起压力的程度越大。该量表所有条目均为正向计分,评分越高,引起压力的程度越大<sup>[3]</sup>。②焦虑自评量表(SAS):采用Zung编制的焦虑自评量表,该量表包含20个项目,采用4级评分,用于测评焦虑个体的主观感受。SAS标准分的临界值为50分,分数越高,焦虑越严重<sup>[4]</sup>。

1.2.2 活动方案:采用问卷星对38名新入职护士进行焦虑自评量表、中国护士压力源量表调查并进行分析。医院工会、护理部成立巴林特活动小组,由全国巴林特活动专家作为组长,负责活动内容。巴林特活动小组以大科为单位,每组8~12名新护士,每季度进行1次活动,每次1.5h,小组组长自行设定日期,于2018年10月—2019年9月每季度组织1次巴林特小组活动,每人连续参加4

次小组活动。活动结束后再次运用问卷星进行焦虑自评量表、中国护士压力源量表进行调查并整理分析。

1.2.3 活动流程:①案例介绍:由提供案例的新入职护士即案例提供者简要描述案例并提出问题。②阐明问题:活动内成员询问事件相关细节问题,案例提供者根据实际情况予以回答。③案例讨论:案例提供者退出小组圈,不发表任何言论,倾听小组其他成员对于案例的看法。小组其他成员自由表达自己作为案例中人物的内心感受。部分案例讨论采用“雕塑”这一表达形式进行案例再现,帮助大家进一步理解案例人物的感受。④案例总结:案例报告者总结发言,表达自己新的感受。组长总结,感谢案例提供者。

## 1.3 观察指标

观察活动前后本组新入职护士中国护士工作压力源量表以及SAS评分。

## 1.4 统计学方法

采用SPSS 22.0软件,计量资料以均数±标准差( $\bar{x} \pm s$ )表示,组间比较采用 $t$ 检验,检验水准 $\alpha=0.05$ , $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 活动前后中国护士工作压力源量表评分变化

巴林特小组活动实施后,新入职护士在中国护士工作压力源量表中的工作环境及资源、工作量及时间分配、护理专业及工作维度的评分较活动前升高,差异有统计学意义( $P<0.05$ ),见表1。

表1 活动前后中国护士工作压力源量表评分变化( $\bar{x} \pm s$ )

名称	n	管理及人际关系	患者护理	工作环境及资源	工作量及时间分配	护理专业及工作
活动前	38	1.71±0.49	2.12±0.42	2.61±0.73	3.17±0.60	3.00±0.42
活动后	38	1.87±0.42	2.20±0.33	2.29±0.63	2.56±0.51	2.37±0.42
$t$		-1.51	-0.92	2.03	4.74	6.34
$P$		0.13	0.36	0.046	0.00	0.00

### 2.2 活动前后新入职护士焦虑情绪变化

巴林特小组活动实施后,新入职护士SAS评分较活动前明显降低,差异有统计学意义( $P<0.05$ ),见表2。

## 3 讨论

巴林特小组原本应用于医患关系的处理上,较多地用于高校学生、医师、社会工作者等多个群体的心理干预研究中<sup>[5-6]</sup>。国内外研究<sup>[7-9]</sup>显示,

表2 活动前后新入职护士焦虑情绪变化( $\bar{x} \pm s$ )

名称	n	测评平均分	全国常模
培训前	38	37.14±7.85	29.78±0.48
培训后	38	33.46±5.87	
$t$		2.28	
$P$		0.026	

巴林特小组活动可以提高人的自省能力、沟通能力,降低职业或生活压力、促进人际沟通和人际关系的融洽。

本文研究发现,新入职护士在实施巴林特小组活动前焦虑情绪明显,其压力源来自工作量及时间分配、护理专业及工作、工作环境与资源等方面的问题。新入职护士在规范化培训期间存在日常工作量大、工作流程掌握不熟练、专业能力要求高且非本地户籍护士尤其是男护士在经济方面的压力较大等多方面客观情况。此外,新入职护士的沟通能力不足、专业技能质量比较薄弱,在工作时容易产生焦虑情绪。

本文研究结果显示,巴林特小组活动实施后,新入职护士在中国护士工作压力量表中的工作环境及资源、工作量及时间分配、护理专业及工作维度的评分较活动前升高,且新入职护士的SAS评分低于培训前,说明巴林特小组活动有效缓解了新入职护士的焦虑情绪,降低了其就业压力。

医院工会是医院思想政治教育工作中十分重要的角色之一,人文关怀、职工心理健康是医院工会关注的主要内容之一<sup>[10]</sup>。本研究中,医院工会联合护理部借助巴林特小组活动的特点,针对新入职护士在规范化培训中有困惑的、有质疑的护患、护护、医护关系处置等方面的问题,让新入职护士通过案例,正确认识案例本身,认真倾听并学会全面分析、换位思考,调整好自身心态,逐步建立共情能力,一定程度上缓解其工作中的焦虑情绪。此外,工会和护理部还可以针对新入职护士聚焦在轮岗初期、中夜班工作等方面的压力源,开展巴林特小组活动,而能否通过扩大参与人员、增加活动频次以及活动开展时机等方面更好地缓解新入职护士的焦虑情绪尚有待研究。

综上所述,巴林特小组活动可以帮助新入职护士缓解焦虑情绪,减轻其在工作环境及资源、工作量及时间分配、护理专业及工作方面的压力,完善新入职护士在规范化培训期间的心理保健,值得在医院中推广实行。

利益冲突声明:作者声明本文无利益冲突。

## 参考文献

- [1] 钟梦诗,唐楠,陈星,等. 新入职护士负性情绪与心理弹性的相关性[J]. 中国健康心理学杂志, 2018, 26(5): 732-735.  
ZHONG M S, TANG N, CHEN X, et al. The relationship of new nurses' negative emotion and resilience[J]. China J Heal Psychol, 2018, 26(5): 732-735. (in Chinese)
- [2] 李宁,王玉玲,宋海楠,等. 新入职护士一般自我效能感与焦虑抑郁状况调查及分析[J]. 解放军医学院学报, 2017, 38(6): 545-547.  
LI N, WANG Y L, SONG H N, et al. General self-efficacy, anxiety and depression in novice nurses [J]. Acad J Chin PLA Med Sch, 2017, 38(6): 545-547, 589. (in Chinese)
- [3] 李小妹,刘彦君. 护士工作压力源及工作倦怠感的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2000, 35(11): 645-649.  
LI X M, LIU Y J. Job stressors and burnout among staff nurses[J]. Chin J Nurs, 2000, 35(11): 645-649. (in Chinese)
- [4] BORAH G, RANKIN M, WEY P. Psychological complications in 281 plastic surgery practices [J]. Plast Reconstr Surg, 1999, 104(5): 1241-1246.
- [5] 仇跃. 某三甲综合医院住培医师抑郁自评调查及运动处方巴林特小组干预[D]. 青岛: 青岛大学, 2018.  
QIU Y. Evaluation of depression self-assessment by resident physicians in a tertiary general hospital and evaluation of the effect of intervention by Balint group [D]. Qingdao: Qingdao University, 2018. (in Chinese)
- [6] SCHAAF H. Balint groups for hearing therapists [J]. Balint, 2014, 15(1): 27-28.
- [7] 程迪,郭潇. 巴林特小组培训方法对新护士同理心的影响[J]. 护理研究, 2019, 33(1): 160-162.  
CHENG D, GUO X. Impact of the Balint Group training method on the new nurses' empathy [J]. Chin Nurs Res, 2019, 33(1): 160-162. (in Chinese)
- [8] PERRIER DE BENEDETTI C, BEKER E, CIMA-DORO A, et al. Teamwork in teaching mental health in medical training [J]. Vertex, 2007, 18(73): 215-220.
- [9] MOSADEGHRAD A M. Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management [J]. Int J Heal Policy Manag, 2013, 1(2): 169-176.
- [10] 葛文蕾. 在医院工会中如何开展“人文关怀和心理疏导”[J]. 办公室业务, 2018(24): 79-80.  
GE W L. Application of humanistic care and psychological counseling in the Hospital Union [J]. Off Oper, 2018(24): 79-80. (in Chinese)

(本文编辑:尹佳杰)