

积极心理学在医务人员心理健康促进中的应用

苏艳桃¹ 钟向阳² 袁小静¹

1. 东莞市石碣医院

2. 东莞市康复医院

DOI:10.12238/ffcr.v3i5.16272

[摘要] 目的：探讨积极心理学干预对医务人员心理健康水平的改善效果。方法：选取东莞市2家二级医院116名医务人员，通过为期12个月的积极心理学综合干预（包括定制课程、团体辅导、心理咨询），采用症状自评量表（SCL-90）评估干预前后心理健康状况变化。结果：干预后SCL-90总分显著降低（ 218.52 ± 89.17 vs 195.34 ± 76.82 , $t=-6.823$, $P<0.001$ ），各因子分均显著下降（ $P<0.001$ ），其中焦虑（降幅12.8%）、抑郁（降幅12.1%）及强迫症状（降幅12.8%）改善最显著。结论：积极心理学干预可有效缓解医务人员心理压力，提升心理健康水平，为医疗机构开展心理促进工作提供实践依据。

[关键词] 积极心理学；医务人员；心理健康；SCL-90；心理干预

中图分类号：R395.6 文献标识码：A

The Application of Positive Psychology in Promoting the Mental Health of Medical Personnel

Yantao Su¹, Xiangyang Zhong², Xiaojing Yuan¹

1 Dongguan Shijie Hospital

2 Dongguan Rehabilitation Hospital

Abstract: Objective: To explore the improvement effect of positive psychology intervention on the mental health level of medical staff. Method: A total of 116 medical staff from two secondary hospitals in Dongguan were selected for a 12-month comprehensive intervention in positive psychology, including customized courses, group counseling, and psychological counseling. The Symptom Checklist-90 (SCL-90) was used to evaluate the changes in mental health status before and after the intervention. After the intervention, the total score of SCL-90 significantly decreased (218.52 ± 89.17 vs 195.34 ± 76.82 , $t=-6.823$, $P<0.001$), and all factor scores significantly decreased ($P<0.001$), among which anxiety (decreased by 12.8%), depression (decreased by 12.1%), and obsessive-compulsive symptoms (decreased by 12.8%) improved the most significantly. Conclusion: Positive psychology intervention can effectively alleviate the psychological pressure of medical staff, improve their mental health level, and provide practical basis for medical institutions to carry out psychological promotion work.

Keywords: positive psychology; Medical personnel; mental health; SCL-90; psychological intervention

引言

医务人员作为高压职业群体，心理健康问题日益突出。研究显示，我国医务人员心理疾病发生率较普通人群高4~5倍，约25%~35%存在不同程度的心理问题^[1]。传统心理学多聚焦病理修复，而积极心理学强调通过激发个体内在积极品质（如韧性、乐观、意义感）提升心理资本^[2]。1879年心理学由哲学思辨转为科学研究。1977年Seligman正式提出积极心理学，其新的取向和研究范式受到越来越多的人员所关注。积极心理学是依据心理学较为完善和有效的测量手段，分析人类的力量和美德等积极方面的心理学。积极心理学的研究范式既是对前期消极心理学的一种反动，亦是对消极心理学发展的超越，真正的体现了当代心理学的价值。积极心理学需要发现人性当中的闪光点，应看到人好的一面并不是

坏的一面，受到多数人的赞同，应用价值需要进一步开展，比如恢复运动，具有一定的相似范式，与积极心理学相关，遵循分离但平行的一种运动轨迹，积极心理学者需要寻找支持恢复运动。而且具有良好的实践价值，本项目探索积极心理学在医务人员心理健康促进中的应用模式，为构建医疗机构心理健康服务体系提供实证支持。

1 一般资料与方法

1.1 研究对象

选取2023年3月至2024年3月东莞市2家二级医院的116名医务人员作为研究对象。纳入标准：在职临床医护、医技及管理人员，自愿参与并签署知情同意书。排除标准：严重躯体疾病或精神障碍史，近3个月内接受系统心理治疗。人口学特征：女性82例（70.7%），男性34例（29.3%）；

年龄 25-52 岁，平均 (36.4±7.2) 岁；医生 38 名，护士 62 名，医技/管理人员 16 名。本研究经东莞市石碣医院伦理委员会批准 (批号：2023-psy-001)。

1.2 干预方法

(1) 积极心理学课程：定制线上/线下课程 (8 讲，每讲 90 分钟)，主题包括积极情绪培养、优势识别、意义建构、抗逆力训练。

(2) 团体心理辅导：分组工作坊 (6 次，每组 8~10 人)，采用正念冥想、角色扮演、优势卡片练习等技术，旨在促进人际关系、提升心理健康、探索个人潜能，培养以及发展积极的人格特质，有效的缓解心理上的痛苦，提升其生活满意度，促进个人和团体均积极向上，提升护理人员的自我意识、社会意识，真正的学会自我担当、自我调控、自我激励。在解决护理人员疑问的过程中，依据相关内容来讲述道理，通过任务或者案例再现的模式，建立积极性的干预方案，鼓励护理人员表达自身存在的优点，获得团队的支持或者帮助，明确团结的重要性。

(3) 个体心理咨询：针对 SCL-90 筛查中呈现中度及以上心理问题 (≥3 分) 的医务人员，提供每月 1-2 次，每次 50 分钟的专业咨询 (以认知行为疗法为主)。

1.3 评价工具

采用症状自评量表 (SCL-90) 进行评估，该量表包含 90 个条目，涉及 10 个因子 (躯体化、强迫、抑郁等)，采用 1-5 级评分。总分>160 分或任一因子分>2 分提示存在心理问题^[3]。

1.4 统计学方法

采用 SPSS 26.0 软件，计量资料以均值±标准差 ($\bar{x} \pm s$) 表示，干预前后比较采用配对 t 检验，P<0.05 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 SCL-90 总分及因子分变化

干预后总分、总均分及所有因子分均显著下降 (P<0.001)，以焦虑、抑郁、强迫症状改善最显著 (降幅均>12%)；详见表 1。

表 1 干预前后 SCL-90 评分比较 (n=116, $\bar{x} \pm s$)

| 变量 | 干预前 | 干预后 | t 值 | P 值 |
|---------|--------------|--------------|--------|--------|
| 总分 | 218.52±89.17 | 195.34±76.82 | -6.823 | <0.001 |
| 总均分 | 2.43±0.99 | 2.17±0.85 | -6.947 | <0.001 |
| 阳性项目数 | 54.32±26.14 | 48.75±23.67 | -4.672 | <0.001 |
| 焦虑因子分 | 2.73±1.18 | 2.38±1.01 | -6.015 | <0.001 |
| 抑郁因子分 | 2.81±1.24 | 2.47±1.08 | -5.532 | <0.001 |
| 强迫症状分 | 2.65±1.02 | 2.31±0.91 | -6.745 | <0.001 |
| 人际关系敏感分 | 2.53±1.12 | 2.19±0.97 | -5.914 | <0.001 |

| | | | | |
|------------|-----------|-----------|--------|--------|
| 躯体化分 | 1.92±0.87 | 1.68±0.73 | -5.392 | <0.001 |
| 敌对因子分 | 1.89±0.95 | 1.65±0.82 | -5.149 | 0.000 |
| 恐怖因子分 | 1.75±0.83 | 1.52±0.71 | -5.524 | 0.000 |
| 偏执因子分 | 2.04±0.97 | 1.81±0.85 | -4.735 | 0.000 |
| 精神病性因子分 | 2.11±0.91 | 1.88±0.78 | -5.043 | 0.000 |
| 饮食睡眠/其他因子分 | 2.37±1.05 | 2.06±0.89 | -5.887 | 0.000 |

2.2 质性反馈

92.2%参与者认为“优势探索”课程增强自我认同感；87.6%反馈团体辅导改善同事支持关系，个体咨询满意率达 89.3%。

3 讨论

医务人员心理健康问题已日益成为全社会普遍关注的焦点问题。根据相关调查数据显示，我国医务人员患上心理疾病的概率高出其他职业类型的 4 至 5 倍。而医务人员中大约 25%至 35%的个体有不同程度的心理健康问题，其中，35%至 45%的医务人员的心理健康问题是因为个人心理素质和抗压能力较弱而产生，一部分医务人员甚至出现了较为严重的心理问题。新时期面临新的要求，在纷繁的工作及生活环境中，医务人员的精神压力倍增，心理健康也受到了广泛关注，强化心理疏导并体现人文关怀至关重要。如何关注医务人员的身体健康尤其是心理健康问题已成为医院管理者的一个重要工作。

积极心理学与传统的心理学不同，它不是把研究视野专注于消极、障碍、病态心理等负性方面，而是倡导用一种积极的心态来对人的许多心理现象包括心理问题做出新的解读，用一种欣赏性的眼光去看待人类的潜能、动机和能力，并以此来激发个体自身所固有的某些实际的或潜在的积极品质和积极力量，使生命过得更有意义。

在这种大背景下，根据积极心理学原理，在医务人员心理健康促进工作中，探索应用积极心理学，提升医院员工幸福感和积极品质具有现实意义。

3.1 积极心理干预的有效性机制

本研究证实，积极心理学干预通过认知重构、情绪调节和社会支持强化三重路径改善心理健康，课程帮助医院人员“识别并重构负面解释”，改善互动与支持网络，间接提升组织绩效^[4]。同时帮助医务人员识别个人优势 (如“关怀力”“责任感”)，抵消职业耗竭感^[5]；正念训练降低焦虑水平 (SCL-90 焦虑分降幅 12.8%)，与 Fredrickson 的“拓展-建构理论”一致^[6]；团体辅导促进同事间情感联结，缓解人际敏感 (分降幅 13.4%)。一项系统回顾 (涵盖 29 项研究) 发

现,积极心理学干预使医疗工作者抑郁症状减少30%~40%,倦怠感下降25%^[7]。

3.2 对医院管理的实践启示

建议医疗机构将积极心理学纳入职业健康管理体系,构建韧性医疗团队。具体措施包括:建立常态化心理促进体系,将积极心理学课程纳入继续教育学分管理;实施分层干预策略,对于全体员工创建积极心理学课程。根据医院内部不同职能部门的具体需求定制开发积极心理学线上课程或线下讲座及相关主题。帮助医务人员系统学习积极心理学,通过学习积极心理学课程提升员工积极心理品质,提高员工工作主动性和幸福感。

对于中风险人员设立积极心理团体辅导和工作坊。根据心理测试中员工整体心理状态及积极心理学课程的学习情况,配套进行相关团体辅导和工作坊,其干预领域包括:人际关系促进、心理健康提升、个人潜能探索等等,在团体情境下促使个体通过相互观察、学习,学习新的态度与行为方式,重新认识自我、探索自我,从而改善与他人的关系,增强医务人员的获得感、幸福感、安全感。

对于高风险人员开展心理咨询服务。根据心理测试结果中呈现出受到情绪困扰、人际关系困扰、工作压力过大或其他心理问题的员工可自愿或由医院统一安排开展专业的一对一咨询,在咨询师的支持与帮助下,共同找出引起问题的原因,帮助摆脱困境,解决内心的冲突和矛盾。

3.3 培养医护人员的积极情绪

鼓励医务人员积极的记录日常工作当中的好事,比如感谢同事或者来自于患者的帮助。有效的转移医务人员的注意力,提升对抗职业倦怠的能力,引导护理人员在繁忙的工作当中短暂停留,有意识的感觉或者欣赏工作当中的小确幸^[8]。

3.4 正确运用个人的性格优势

鼓励医务人员正确的识别自身的性格优势,比如关怀、好奇心、毅力、团队精神等,鼓励其他人在日常生活当中与患者进行沟通,建立良好的团队协作能力,有效的运动相关优势,提升其工作的投入感或者效能感,减少更多的耗竭。在开展团队建设的过程,应评估不同人员的优势,实现互补合作的目的,提高团队的凝聚力^[9]。

3.5 提升个人的心理韧性,提高心理资本

在应对逆境时,应通过开展模拟训练、案例讨论的方式提升其应对压力的能力,通过对医务人员提供培训有效的提升其处理复杂任务的信心,建立清晰且可以达成的目的,确定相关的路径,在遇到障碍时,可以灵活的调整相关策略^[10-11]。与此同时,为医护人员设定清晰且可以达成的目的,确定实现的路径,在遇到障碍时可以灵活进行调整。

3.6 建立良好的人际关系

在培训的过程中,建立非暴力沟通模式,学习合理的沟通技巧,建立良好的医患关系,完善同事关系以及上下级关系,建立对更为安全的社会团队,给予足够的情感支持,提升其连接感。在个人或者团队取得成就时,应及时给予充

分认可,哪怕进步十分微小^[12-13]。

培育“内训师”队伍:项目培养院内积极心理学导师3名,保障可持续性。

3.7 局限性与展望

本项目只限于2个医院,实验人数较少,未设对照组;长期效果需追踪(项目周期至2026年)。未来可结合人工智能(如情绪识别APP)提升干预精准性。

4 结论

积极心理学干预能显著改善医务人员焦虑、抑郁及强迫症状,其“优势导向”模式弥补了传统病理化干预的不足。建议医疗机构将积极心理学纳入职业健康管理体系,通过课程普及、团体支持和精准咨询的三级模式,构建韧性医疗团队。

[参考文献]

- [1]Li Y, et al. Prevalence of mental health problems among healthcare workers during COVID-19 pandemic[J]. Lancet Psychiatry. 2020,7(4):e15.
- [2]Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction[J]. Am Psychol. 2000,55(1):5-14.
- [3]张明园. 精神科评定量表手册[M]. 湖南科学技术出版社, 2016: 35-38.
- [4]Seligman, MEP. Positive Psychology: A Personal History[J]. ANNU REV CLIN PSYCHO. 2018,15 1-23.
- [5]Luthans F, et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance[J]. Pers Psychol. 2007,60(3):541-572.
- [6]Fredrickson BL. The role of positive emotions in positive psychology[J]. Am Psychol. 2001,56(3):218-226.
- [7]SELIGMAN, M. Coaching and Positive Psychology AUST PSYCHOL[J]. 2014, 42(4): 266-267.
- [8]杨子怡.积极心理学在高职院校心理健康教育中的应用研究[J].学周刊,2025(4):78-81.
- [9]代鹏.应用积极心理学方法推动心理健康教育的发展[J].中文科技期刊数据库(文摘版)教育,2024(8):041-044.
- [10]罗朋.心理健康教育在高中体育与健康教学中的应用方法研究[J].体育风尚,2024(8):86-88.
- [11]牛敏瑞,郎俊辉,朱英,等.积极心理治疗在临床中的应用进展及启示[J].新疆医学,2024(9):1136-1139.
- [12]孟豫,彭子力.融合课程思政的应用心理学教育实践价值与实施路径研究[J].中文科技期刊数据库(引文版)教育科学,2024(3):0156-0159.
- [13]齐子铭.积极心理学理论在心理咨询中的应用研究[J].新浪潮,2024(29):0155-0155.

作者简介:

苏艳桃(1978.09-),女,汉族,广东东莞人,本科,主任护士,研究方向为护理。

基金项目:

课题编号:20231800904772。