

规培护士压力源及职业倦怠调查分析

刘锦凤, 欧阳芬, 毕文婷, 李小梅*

中山大学孙逸仙纪念医院 广东广州

【摘要】目的: 通过分析规培护士压力源以及调查职业倦怠情况, 为采取具体对策提供依据, 旨在提高规培护士的工作兴趣, 减少人才流失。**方法:** 将2020年7月-2021年7月在本院进行工作的51名规培护士视为研究对象, 收集所有规培护士的基本资料, 分别用护士工作压力源量表和护士职业倦怠量表调查压力源与职业倦怠情况, 对各数据进行统计。**结果:** 规培护士的压力源中工作量和时间分配方面评分最高; 规培护士职业倦怠中情绪疲惫感和工作无成就感评分高于工作冷漠感评分; 在工作压力源总评分中, 不同学历层次之间的差异明显 ($P < 0.05$), 在职业倦怠总评分中, 不同工作年限、婚姻、职称之间的差异明显 ($P < 0.05$)。**结论:** 规培护士压力源以护理专业和工作方面、工作量和时间分配方面为主, 职业倦怠以情感疲惫为主, 且体现出一定人口学特征。

【关键词】 规培护士; 压力源; 职业倦怠

Investigation and analysis on stressors and job burnout of nurses in training

Jinfeng Liu, Fen Ouyang, Wenting Bi, Xiaomei Li *

Sun Yat-sen Memorial Hospital, Sun Yat-sen University, Guangzhou, Guangdong, China

【 Abstract 】 Objective: by analyzing the rules from the nurse stressors and job burnout situation investigation, provide the basis for taking specific countermeasures, aimed at improving gauge, the nurse work in reducing the brain drain. **Methods:** A total of 51 trained nurses working in our hospital from July 2020 to July 2021 were selected as the research objects. The basic data of all trained nurses were collected, and the stress sources and job burnout were investigated with the nurse Job Stress Source scale and the nurse job burnout Scale respectively, and the data were statistically analyzed. **Results:** Among the stressors of routine training nurses, the scores of workload and time allocation were the highest; The score of emotional fatigue in job burnout and no sense of job achievement of routine training nurses was higher than that of job indifference; In the total score of job stressors, there were significant differences among different educational levels ($P < 0.05$). In the total score of job burnout, there were significant differences among different working years, marriage and professional titles ($P < 0.05$). **Conclusion:** The stressors of regular training nurses are mainly nursing specialty and work, workload and time distribution, and the job burnout is mainly emotional fatigue, which reflects certain demographic characteristics.

【Key words】 Nurse training; Pressure source; Job burnout

护士作为临床中实施各项护理操作的主要人员, 在实际诊疗过程中发挥重要作用, 为保证护理质量, 需要在岗前接受系统且正规的护理培训, 该阶段称为规培, 参与规培的护士为规培护士^[1-3]。与

其他职业相比, 护士承担的责任更大, 导致规培护士的工作压力越来越大, 如果不能顺利应对工作压力, 将出现极端反应, 产生职业倦怠^[4-6]。对此, 本次研究通过分析规培护士压力源以及调查职业倦怠情况, 为采取具体对策提供依据。

1 对象和方法

1.1 对象

*通讯作者: 李小梅

将2020年7月-2021年7月在本院进行工作的51名规培护士视为研究对象, 其中男性2名, 女性49名, 年龄21-26岁, 均值(24.03±1.21)岁。比较各规培护士之间的基本信息, 差异性不明显($P > 0.05$)。纳入标准: ①均为本院的规培护士; ②自愿参加本次研究; ③获得医学伦理会允许; ④身体无重大疾病。排除标准: ①拒绝接受调查的规培护士; ②身体患有重大疾病; ③中途离职的规培护士。

1.2 方法

1.2.1 规培护士工作压力源调查

用护士工作压力源量表调查所有规培护士的工作压力源, 该量表同质信度为0.94, 区分效度良好, 可真实且稳定地反映出护理职业关系密切的工作压力源^[2]。护士工作压力源量表共包括5个维度, 分别为护理专业和工作方面、工作量和时间分配方面、工作环境和资源方面、患者护理方面、管理和人际关系方面。评分越高说明工作压力越大, 尽量指导规培护士根据真实想法回答。

1.2.2 规培护士职业倦怠调查

用护士职业倦怠量表调查规培护士的职业倦怠情况, 该量表信效度均较高, 总体克朗巴赫系数为0.92, 内容效度为0.91, 是中国护士职业倦怠的有效测量工具之一^[3]。护士职业倦怠量表共包括3个维度, 分别为情绪疲惫感、没有工作成就感以及工作冷漠感。其中情绪疲惫感最高分为54分, 工作冷漠感最高分为30分, 两项均为正向计分, 即评分越

高说明职业倦怠越严重, 没有工作成就感最高分为48分, 属于反向计分, 即评分越低说明职业倦怠越严重。均为选择题, 引导规培护士在“从不”、“一年几次”、“偶尔一月一次”、“经常一月几次”、“每周几次”、“频繁每周一次”、“每天”等选项中进行选择, 越频繁计分越高, 最低分为0分, 最高分为6分, 尽量指导规培护士根据真实想法回答。

1.3 观察指标

统计各数据并计算平均值, 观察所有规培护士的工作压力源各维度评分和职业倦怠各维度评分, 比较不同人口学特征规培护士之间的工作压力源总评分和职业倦怠总评分。

1.4 统计学分析

用统计学软件SPSS19.0对数据进行处理, 计量资料以($\bar{x} \pm s$)为代表, t 说明, 如果 $P < 0.05$ 证明差异性明显, 有统计学意义。

2 结果

2.1 分析所有规培护士的工作压力源各维度评分

在51名规培护士中, 工作量好时间分配方面评分最高, 见表1。

2.2 分析所有规培护士的职业倦怠各维度评分

在51名规培护士中, 情绪疲惫感和工作无成就感评分高于工作冷漠感评分, 见表2。

3 讨论

规培护士不同于普通护士, 该阶段护士无论是护理质量还是对工作的态度都有待提升和改善, 而

表1: 分析所有规培护士的工作压力源各维度评分[($\bar{x} \pm s$) 分]

维度	例数	问题数目	4-5分占比	评分	排序
护理专业和工作方面	51	7	22.13%	2.26±1.30	2
工作量和时间分配方面	51	5	49.02%	2.88±1.53	1
工作环境和资源方面	51	3	22.88%	1.94±1.40	4
患者护理方面	51	11	22.28%	2.05±1.29	3
管理和人际关系方面	51	9	15.69%	1.77±1.24	5

表2: 分析所有规培护士的职业倦怠各维度评分[($\bar{x} \pm s$) ,分]

维度	例数	问题数目	5-6分占比	评分	排序
情绪疲惫感	51	9	14.60%	2.71±1.48	1
工作无成就感	51	8	12.75%	2.67±1.49	2
工作冷漠感	51	5	3.14%	2.06±1.29	3

规培是从护理实习生成为正式护士的关键阶段, 所

以, 调查该时期护士的压力源和职业倦怠具有重要意义, 可通过及时采取相关措施, 引导树立正确的职业信念, 努力成为一名合格的护士, 为诊疗工作贡献自己的一份力量。罗桂红、孙学涛对江西省 5 所医院神经外科护士展开职业倦怠调查发现, 职业倦怠和职业疲劳呈正相关, 职业倦怠和情绪治理呈负相关^[7-9]。

本次研究中, 工作量和时间分配方面、护理专业和工作方面是主要的压力源^[10-12]。因为护理工作相较于其他普通工作, 本身比较特殊, 一旦选择成为护士, 意味着大多数情况下不能拥有正常的作息时间, 由于需要上夜班, 导致作息时间颠倒, 长此以往, 可能危害身体健康^[13-15]。虽然护士在临床中发挥重要作用, 任何诊疗工作都离不开护士, 可是因为职业偏见, 大部分人对护士没有正确认识, 普遍认为其不过是在医院中对患者进行各项服务的人员, 随意呼叫, 没有做到真正尊重对方, 造成不少护士觉得护理工作的社会地位过低^[16]。情绪疲惫感产生的原因可能与工作量大、工作重复性高有关, 可引导规培护士意识到护士的使命感和责任感。

综上, 规培护士压力源以护理专业和工作方面、工作量和时间分配方面为主, 职业倦怠以情感疲惫为主, 且体现出一定人口学特征。

参考文献

- [1] 刘春慧, 聂臣聪, 冯建, 等. 积极心理团体辅导对于规培护士工作压力和一般自我效能感的影响[J]. 长春中医药大学学报, 2021, 37(05): 1159-1162.
- [2] 余华. 中国护士工作压力源量表信度与效度分析[J]. 护理研究, 2007(23): 2090-2093.
- [3] 宋双, 张立力. 中文版护士职业倦怠量表的信度和效度[J]. 广东医学, 2010, 31(4): 2.
- [4] 罗桂红, 孙学涛. 江西省神经外科护士职业倦怠现状及职业智力的相关性[J]. 职业与健康, 2021, 37(23): 3169-3172.
- [5] 邵赛丹, 张王琴, 邱晓娟, 等. 团体心理辅导对新护士入职初期心理压力影响的研究[J]. 2018, (3).
- [6] 顾娟, 陈肖敏, 盛国明. 英国皇家医院健康助理员入职培训与启示[J]. 2020, (2).
- [7] 丁炎明, 吴欣娟, 刘飞, 等. 三级综合医院新护士规范化培训现状调查[J]. 2020, (3).
- [8] 欧阳静, 顾颖, 罗朝霞. 新入职护士规范化培训心理应激的质性研究[J]. 2019, (22).
- [9] 马秀, 熊碧麟, 杨静. 情景模拟教学法在急诊科实习护士带教中的应用. 中西医结合心血管病电子杂志, 2018, 6(20): 12
- [10] 吕扬, 贾燕瑞, 高凤莉. 参与救治新发急性呼吸道传染病医护人员心理健康影响因素及应对策略. 中国护理管理, 2019, 19(1): 83-86
- [11] Doughty, Lesley, McKillop, etc. Educating new graduate nurses in their first year of practice: The perspective and experiences of the new graduate nurses and the director of nursing[J]. 2018, 30
- [12] 曹彦军, 孙新风, 冯慧, 等. 原始母性贯注下哺乳期返岗护士的工作与母职角色冲突体验研究. 齐鲁护理杂志, 2020, 26(5): 62-65
- [13] 李春燕. 社区护士的角色及在家庭医生签约服务工作中的作用研究. 中国保健营养, 2018, 28(13): 280-281
- [14] 姚秀钰, 卢鹏鹏, 杨一瑶, 等. 北京三级甲等综合医院急诊科护士道德困境与职业倦怠相关性分析. 中国护理管理, 2018, 18(11): 1511-1515
- [15] 裴理辉, 柴宇霞, 贾亚南, 等. 郑州市三甲医院急诊科护士道德困境与职业倦怠的现状及相关性研究. 中国临床护理, 2021, 13(1): 6-9, 14
- [16] 王玉娇. 优质管理改善急诊护士职业倦怠、焦虑、抑郁情绪的效果. 临床医学研究与实践, 2019, 4(30): 178-180

收稿日期: 2022年5月17日

出刊日期: 2022年7月2日

引用本文: 刘锦凤, 欧阳芬, 毕文婷, 李小梅* 规培护士压力源及职业倦怠调查分析[J]. 现代护理医学杂志, 2022, 1(2): 23-25

DOI: 10.12208/j.jmm.202200073

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 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