

## 新生儿科护理人员情绪劳动现状与影响因素分析

张菊鲜\*, 游 婷

云南省第一人民医院昆明理工大学附属医院儿科 云南昆明

**【摘要】目的** 探讨新生儿科护理人员的情绪劳动现状及相关影响因素。**方法** 选取 2019 年 1 月至 2019 年 12 月我院新生儿科 50 名护理人员, 采用发放调查问卷和情绪劳动量表的方法, 对护理人员情绪劳动现状与影响因素, 进行深入的研究探讨。**结果** 经研究发现, 新生儿科护理人员的平均情绪劳动得分为 (50.82±2.78) 分, 得分率为 (60.48%)。通过对护理人员情绪劳动的单因素进行分析, 可以发现工龄高低、工作满意度高低、倒班与白班、获得培训与未获得培训的情况, 均会导致情绪劳动得分出现明显差异, 具有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。多元线性回归的结果表明, 工龄、班次和工作满意度, 为影响新生儿科护理人员情绪劳动状况的三大独立因素 ( $P < 0.05$ )。**结论** 影响新生儿科护理人员情绪劳动状的因素, 主要包括工龄、班次和工作满意度。在开展日常管理工作时, 可以针对相关影响因素, 采取有效的措施予以干预。使护理人员的情绪劳动状况得到改善, 令新生儿科的护理水平显著提升。

**【关键词】** 新生儿科; 护理人员; 情绪劳动

### Analysis on the status and influencing factors of emotional labor of nurses in neonatology department

Juxian Zhang\*, Ting You

Department of Pediatrics, Yunnan First People's Hospital, Affiliated Hospital of Kunming University of Science and Technology, Kunming, Yunnan

**【Abstract】Objective:** To explore the current situation of emotional labor and related influencing factors of nursing staff in neonatology department. **Methods:** From January 2019 to December 2019, 50 nurses in the neonatology department of our hospital were selected. The questionnaire and emotional labor scale were used to conduct in-depth research on the current status and influencing factors of the emotional labor of nurses. **Results:** The study found that the average emotional labor score of neonatology nurses was (50.82±2.78) points, and the score rate was (60.48%). Through the analysis of the single factor of emotional labor of nursing staff, it can be found that the age of service, the level of job satisfaction, shifts and day shifts, training and non-training can all lead to significant differences in emotional labor scores, which are statistically significant ( $P < 0.05$ ). The results of multiple linear regression showed that working age, shifts and job satisfaction were the three independent factors affecting the emotional labor status of neonatological nurses ( $P < 0.05$ ). **Conclusion:** The factors affecting the emotional labor status of neonatology nurses mainly include working age, shifts and job satisfaction. When carrying out daily management work, effective measures can be taken to intervene in response to relevant influencing factors. The emotional labor status of nursing staff has been improved, and the nursing level of neonatology department has been significantly improved.

**【Keywords】** Neonatology; Nursing Staff; Emotional Labor

#### 引言

随着我国二胎政策的不断推广, 新生儿的数量

呈现出急剧上升的趋势, 令该科室的护理工作成为各大医院关注的重点。而新生儿的身体免疫力较低,

\*通讯作者: 张菊鲜。

语言表达能力较为缺乏, 导致护理人员每日面临较大的工作压力, 使其情绪劳动水平也受到一定程度的影响。本次实验探讨了新生儿科护理人员的情绪劳动现状及相关影响因素, 具体内容如下。

## 1 资料与方法

### 1.1 一般资料

本次实验开始时间为2019年1月, 结束时间为2019年12月, 选取我院新生儿科50名护理人员。其中, 男女比例为3:47。年龄范围为24-43岁, 平均年龄为(33.5±2.7)岁。工龄范围为1-25年, 平均工龄为(12.3±2.4)岁。大专学历为29名, 本科及以上学历为21名。所有护理人员均持有护士执业证书, 且自愿参与本次实验研究。

### 1.2 方法

先采用调查问卷, 对所有研究对象的基本资料, 进行全面的搜集与汇总。然后利用情绪劳动调查量表, 对患者情绪表达、表层扮演和深层扮演, 完成相应的评估得分。本次调查问卷的和情绪劳动调查量表的回收率与有效率, 均为100%。

### 1.3 观察指标

统计本次研究的效果, 主要以情绪表达、表层扮演和深层扮演三种指标进行评价。通过公式: 实际得分÷总分×100%=得分率, 可以为新生儿护理人员情绪劳动状况提供信息参考。

### 1.4 统计学处理

在本次实验研究中, 所有数据均使用SPSS20.0进行专业分析。并以(%)和( $\bar{x} \pm s$ , 分)标识效果, 经 $t/X^2$ 和 $X^2$ 检验后, 以( $P < 0.05$ )标识数据之间的差异显著, 具有统计学意义。

## 2 结果

2.1 从表1可以看出, 新生儿科护理人员的情绪劳动得分较高。其中, 表层扮演、深层扮演和情绪表达的得分率, 均超过50%。

2.2 从表2可以看出, 由于工龄、班次、工作满意度和培训情况等方面的不同, 导致新生儿科护理人员的情绪劳动得分, 出现了巨大的差异。而且, 随着护理人员工龄或工作满意度从高到低的改变, 其情绪劳动得分也会发生与之相反的变化。除此之外, 白班与倒班、获得培训者与未获得培训者, 在情绪劳动得分情况上, 也均存在着明显的差异, 具有统计学意义( $P < 0.05$ )。

2.3 将护理人员的情绪劳动得分作为因变量, 对工龄、班次和工作满意度这些自变量进行赋值。将工龄小于5年、白班、工作非常满意的情况, 均赋值为1。工龄在5-20年之间、倒班、工作满意的情况, 均赋值为2。工龄超过20年、工作不满意的情况, 均赋值为3。利用多元线性回归分析, 详细内容见表3。

表1 50名护理人员的情绪劳动得分情况

| 项目   | 得分         | 得分率(%) |
|------|------------|--------|
| 情绪表达 | 14.74±2.65 | 61.39  |
| 表层扮演 | 23.74±3.13 | 56.55  |
| 深层扮演 | 12.34±2.49 | 68.51  |
| 合计   | 50.82±2.78 | 60.48  |

表2 影响护理人员情绪劳动的单因素分析( $\bar{x} \pm s$ , 分)

| 因素    | 人数 | 分数         | $t/X^2$ | P值    |
|-------|----|------------|---------|-------|
| 工龄(年) |    |            |         |       |
| <5    | 15 | 55.46±36.1 | 35.574  | <0.05 |
| 5-20  | 30 | 50.24±3.08 |         |       |
| >20   | 5  | 44.88±2.85 |         |       |
| 学历    |    |            |         |       |
| 大专    | 29 | 50.16±3.25 | 1.248   | >0.05 |
| 本科及以上 | 21 | 51.24±3.12 |         |       |
| 班次    |    |            |         |       |
| 白班    | 11 | 45.31±2.84 | 10.245  | <0.05 |
| 倒班    | 39 | 54.28±3.07 |         |       |
| 工作满意度 |    |            |         |       |
| 非常满意  | 13 | 46.34±2.06 | 32.786  | <0.05 |
| 基本满意  | 28 | 50.65±2.67 |         |       |
| 不满意   | 9  | 54.72±3.45 |         |       |
| 岗前培训  |    |            |         |       |
| 有     | 36 | 48.38±2.34 | 8.216   | <0.05 |
| 无     | 14 | 54.14±2.88 |         |       |
| 心理培训  |    |            |         |       |
| 有     | 19 | 45.51±2.18 | 13.265  | <0.05 |
| 无     | 31 | 54.93±3.34 |         |       |

表3 影响新生儿科护理人员情绪劳动现状的多元线性回归分析

| 变量    | 偏回归系数 | 标准化偏回归系数 | t/X <sup>2</sup> | P 值   |
|-------|-------|----------|------------------|-------|
| 工龄    | 5.55  | 0.15     | 4.132            | <0.05 |
| 班次    | 6.74  | 0.13     | 5.789            | <0.05 |
| 工作满意度 | 6.58  | 0.17     | 5.134            | <0.05 |

### 3 讨论

新生儿科是由医院儿科分离发展出来的独立科室,主要是利用国内外的现代化诊疗设备,对新生儿的各项疾病展开有效的诊断和治疗工作,确保患儿的顺利有序康复。该科室的护理工作,具有难度高和风险大的特点,使相关人员每日都需要承受较大的压力。为了确保新生儿科护理质量的稳定可靠,护理人员必须具备良好的情绪管控能力,以及超强的抗压的能力,利用自身的爱心、耐心和细心完成相关的护理工作<sup>[1]</sup>。

情绪劳动量表是护理人员情绪劳动现状的常用分析手段。在改善新生儿科的护理水平方面,发挥着至关重要的作用。该量表主要分为情绪表达、表层扮演和深层扮演三个大项。情绪表达的评分,与护理人员的自我表达情感能力,有着密不可分的关系。而表层扮演评分,则代表着护理人员仅通过表情和声音的方式,维持正常工作状态的能力<sup>[2]</sup>。深层扮演与表层扮演恰恰相反,是通过调节内心情绪的方法,利用积极进取的心态完成日常工作。只有护理人员的内心情感与工作环境达成一致,才能够以更高的效率和质量完成护理工作,使新生儿享受到更加优质的服务<sup>[3]</sup>。

通过对所有护理人员情绪劳动情况的深入分析,可以发现护理人员的情绪表达评分为(14.74±2.65)分,得分率为61.39%。表层扮演评分为(23.74±3.13)分,得分率为56.55%。深层扮演评分为(12.34±2.49)分,得分率为68.51%。故总体的情绪劳动得分偏高,为(50.82±2.78)分,得分率为60.48%。情绪劳动评分越高,代表着护理人员的情绪负荷越重,对该职业的积极性也就越低。而通过对新生儿科护理人员情绪劳动的单因素分析,能够发现工龄、班次、工作满意度和培训状况,均会对护理人员的情绪劳动评分产生不同程度的影

响。且在工龄长、白班、工作满意度高和参与培训方面,会比工龄短、倒班、工作满意度低和未参与培训的情况,出现情绪劳动得分的明显差异,具有统计学意义(P<0.05)。

所以,为了提高医院新生儿科的整体护理水平,管理部门应加强护理人员的培训力度,增强护理人员的综合能力,使护理人员在日常工作中的情绪状况得以调节。并通过合理优化班次和密切关注人员状态,令护理人员在工作中感受到温暖的人文关怀,提升护理人员对自身工作的满意度。使护理人员以饱满积极的工作态度,为患儿提供更加优质的护理服务。

综上所述,通过对新生儿科护理人员情绪劳动得分的统计与分析,可以发现该得分总体偏高。且影响情绪劳动得分的因素,主要为工龄、班次和满意度。为了改善护理人员的工作状态,通过合理安排班次和定期开展培训等措施,能够令护理人员的情绪劳动得分显著降低。对医院新生儿科的护理质量,发挥出良好的提升作用。

### 参考文献

- [1] 凡秀娟, 蒋露苗, 郎自娜, 王雪莹.本科护生实习前情绪管理能力现状及影响因素分析[J].全科护理, 2019:10-12.
- [2] 李霞, 卞超蓉, 许月春.儿科医护人员对家属参与患儿安全管理的认知现状及影响因素分析[J].《中华现代护理杂志》,2018:456-459.
- [3] 江利婷, 周松, 于翠香, 查丽玲.实习护生情绪劳动现状及其影响因素分析[J].中国临床护理, 2020:112-115.

收稿日期: 2021年6月11日

出刊日期: 2021年7月14日

引用本文: 张菊鲜, 游婷, 新生儿科护理人员情绪劳动现状与影响因素分析[J]. 国际护理学研究, 2021, 3(3): 47-49.

DOI: 10.12208/j.ijnr. 20210078

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: ©2021 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。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS