

· 调查报告 ·

重庆市护士工作倦怠现状调查及影响因素分析*

孙 萍, 许海燕

(重庆三峡医药高等专科学校高教所, 重庆万州 404120)

摘要:目的 了解重庆市护士工作倦怠现状, 并分析其影响因素。方法 整群抽取重庆市 17 所医院护士 600 人, 有效研究对象 518 人, 采用《一般职业倦怠问卷》(MBI-GS) 和《幸福进取者问卷》测试。结果 重庆市护士工作倦怠的检出率较高, 护士的工作倦怠和积极心理健康全部维度得分在不同医院差异有统计学意义 ($P < 0.01$), 部分维度在不同职称、受教育程度、婚姻、年龄和工龄方面比较差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。结论 护士工作倦怠水平受医院、教育程度、婚姻、年龄和工龄的影响, 尤其是不同医院间差异明显。

关键词: 护士; 工作倦怠; 现状; 影响因素

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2011.21.027

文献标识码: A

文章编号: 1671-8348(2011)21-2139-03

The status survey and influencing factors of job burnout of nurses in Chongqing area*

Sun Ping, Xu Haiyan

(Centre for Studies in Higher Education, Chongqing Three Gorges Medical College, Wanzhou, Chongqing 404120, China)

Abstract: Objective To explore the present status and influencing factors of job burnout of nurses in Chongqing area. **Methods** The MBI-GS and the Happy Enterprising Individual Questionnaire were used to test 600 nurses in 17 hospitals in Chongqing, the effective research object are 518. **Results** Chongqing nurse job burnout detection rate was higher. The nurse's job burnout and positive mental health in all dimension scores in the hospital had a remarkable difference ($P < 0.01$). Part of the dimensions had a remarkable difference on the title, education, marriage, age and seniority. **Conclusion** The nurse job burnout is influenced by the hospital, education, marriage, age and seniority, especially by the hospital.

Key words: nurse; job burnout; present status; influencing factors

随着医学护理事业的飞速发展和人类对健康需求的日益增高, 护士角色的职业内涵发生了深刻的改变, 单一护理模式向多元化、人性化、人文化的整体护理模式转化。由此, 护士职业能力的需求与满足需求间的差距, 使护理工作的应激状态日趋突出^[1-2]。护士群体的职业倦怠已经成为这个时代护士身心健康的巨大威胁, 引起医疗机构及全社会极大的关注并成为研究的重点^[3-6]。但以往大多数的研究更多关注护士工作倦怠与心理健康的关系、对心理健康的影响和影响的程度研究^[7-8]。本研究侧重从影响因素入手, 了解重庆护士工作倦怠的状况, 注重对产生问题的原因及相互影响关系的分析研究, 力求为医院管理者提供科学的依据。同时也考察护士积极心理健康的现状, 从而探索多角度有效预防护士工作倦怠的措施。

1 对象与方法

1.1 调查对象 整群抽取重庆区域内不同地域、不同级别的 17 家医院护士 600 人作为调查对象, 有效回收调查问卷 518 份, 有效回收率 86.3% (表 1)。其中, 三级医院占 41.7%, 二级占 36.7%, 其他占 21.6%; 调查对象年龄 17~54 岁, 工龄 1~34 年; 其中女 93.4%, 男 6.6%; 护士 54.2%、护师 35.4%、主管护师 8.9%、副主任护师 1.2%、主任护师 0.4%; 中专学历 32.8%、大专 48.1%、本科 19.2%; 未婚 45.0%、已婚 53.2%、离异 1.8%。

1.2 调查方法

1.2.1 问卷调查 (1) 工作倦怠问卷一般人员版 (MBI-GS) 采用李超平和时勘^[9]修订的 MBI-GS。问卷包括情绪衰竭、玩世不恭和成就感低落 3 个分量表, 各含 5、4、6 个项目, 分量表与总问卷的内部一致性系数分别为 0.82、0.85、0.71、0.81。采用 0~6 的 7 级计分, 评分越高, 倦怠程度越强。(2) 幸福进

取者问卷采用许海燕编制的《幸福进取者问卷》(HIQ) 测量积极心理健康^[10-11]。问卷包括幸福感、自我肯定、目标管理、克服困难、人际关系和学习成长 6 个维度, 各含 6、5、5、5、4、5 个项目, 各维度及总分的内部一致性系数分别为 0.854、0.832、0.808、0.717、0.764、0.693、0.930。验证性因素分析模型指数: $\chi^2/v=3.17$, RMSEA=0.052, NNFI=0.97, CFI=0.98, NFI=0.96, GFI=0.91。问卷采用 1~5 级评分, 对各维度求均分, 得分越高, 表示积极心理健康水平越高。将 MBI-GS 和幸福进取问卷编排在一起, 加入人口统计学变量, 形成完整问卷。

表 1 调查医院编号及被试分布情况

编号	医院	有效被试	比例 (%)
1	重医附二院	63	12.2
2	重庆九院	87	16.8
3	三峡中心医院	38	7.3
4	其他市三级医院	28	5.4
5	医专附二院	63	12.2
6	万州妇幼保健院	37	7.1
7	其他区县二级医院	90	17.4
8	乡镇社区	104	20.1
9	个体诊所	7	1.4
	合计	517	99.8
	缺失	1	0.2
	总计	518	100.0

注: 后续表格中以医院编号代替具体医院名称。

1.2.2 问卷编码和数据处理 根据回答的完整性 (要求未填选项在 3 项以下) 以及可靠性 (排除有规律的回答) 对回收问卷进行筛选。采用 SPSS13.0 统计软件分析数据, 对数据进行描述性统计和单因素方差分析。

* 基金项目: 重庆三峡医药高等专科学校教改、人文社科基金资助项目 (2009XJ02)。

表 2 不同医院护士得分情况($\bar{x} \pm s$)

因素	1	2	3	4	5	6	7	8	9
情绪衰竭	10.32±6.60	13.42±6.71	12.13±6.41	17.79±4.23	9.27±5.01	12.03±6.59	18.08±3.21	17.15±4.77	18.71±1.80
玩世不恭	5.62±5.27	8.54±5.66	7.74±5.59	15.30±4.08	5.00±4.03	7.00±5.97	15.58±3.22	14.39±4.98	16.71±1.70
成就感低落	24.69±7.50	24.20±7.15	21.39±6.23	18.67±4.79	22.44±7.12	25.00±8.27	17.70±2.72	19.28±4.17	17.67±2.88
幸福感	4.22±0.68	4.10±0.69	4.26±0.60	3.27±0.64	4.21±0.74	3.89±1.10	3.30±0.64	3.46±0.74	3.43±0.37
自我肯定	4.11±0.53	3.81±0.67	4.04±0.58	3.15±0.71	3.91±0.71	3.77±0.94	3.08±0.63	3.34±0.66	3.17±0.17
目标管理	3.95±0.77	3.54±0.74	3.87±0.63	2.86±0.57	3.89±0.85	3.49±0.87	2.74±0.50	2.86±0.67	2.63±0.31
克服困难	4.08±0.71	3.80±0.72	3.99±0.72	2.91±0.60	4.12±0.74	3.78±0.75	3.11±0.65	3.35±0.68	3.03±0.59
人际关系	4.37±0.53	4.16±0.63	4.24±0.56	2.95±0.58	4.42±0.57	3.96±0.80	2.99±0.45	3.09±0.76	2.83±0.30
学习成长	4.31±0.54	4.21±0.62	4.16±0.58	2.64±1.05	4.48±0.56	4.04±0.95	2.54±0.78	2.81±1.02	2.34±1.02
幸福进取总分	4.16±0.50	3.94±0.56	4.11±0.48	2.92±0.34	4.16±0.56	3.86±0.82	2.97±0.34	3.16±0.58	2.98±0.28

2 结 果

2.1 重庆市护士工作倦怠检出率 采用李永鑫和李艺敏^[12]提出的工作倦怠评价标准,得出本样本护士工作倦怠检出率为 65.7%,其中轻度工作倦怠的检出率为 33.7%,中度倦怠为 24.3%,高度倦怠为 7.0%。

2.2 护士工作倦怠影响因素分析 采用单因素方差分析不同医院、职称、受教育程度、婚姻状况、年龄和工龄的护士工作倦怠和积极心理健康的差异,从而综合分析护士工作倦怠的影响因素。

2.2.1 医院 各医院护士得分见表 2。乡镇、个体医院及其他二级医院护士在情绪衰竭、玩世不恭 2 个维度上得分均高于城区二级以上的医院。单因素方差分析显示(表 3):在工作倦怠问卷 3 个维度和幸福进取者问卷 6 个维度的单因素方差分析,差异有统计学意义($P < 0.01$)。研究发现,医院的不同等级、不同地域分布对护士工作倦怠的影响差异有统计学意义并呈现出共同特征:医院所处地域具明显的城乡差异,如重医附二院与乡镇社区卫生院在情绪衰竭这个维度上呈现显著的差异(10.32±6.60)vs(17.15±4.77)。地处经济文化繁荣的大中城市的医院护士工作倦怠得分相近并普遍低于经济文化不发达的区县护士。如重医附二院、重庆九院、三峡中心医院、医专附二院、万州区妇幼保健院等;而地处经济文化相对欠发达区域护士得分相似,如其他市三级医院、其他区县二级医院、乡镇社区医院和个体诊所护士。

表 3 不同医院护士得分单因素方差分析

因素	平方和	自由度	均方和	F
情绪衰竭	5 506.673	8	688.334	23.229
玩世不恭	8 956.386	8	1 119.548	47.580
成就感低落	3 684.857	8	460.607	12.932
幸福感	79.073	8	9.884	18.907
自我肯定	68.981	8	8.623	19.535
目标管理	118.204	8	14.776	30.168
克服困难	82.846	8	10.356	21.307
人际关系	190.888	8	23.861	62.625
学习成长	323.314	8	40.414	65.706
幸福进取总分	109.255	8	13.657	48.624

2.2.2 职称 结果见表 4。不同职称护士职业倦怠得分比较差异有统计学意义($P < 0.05$)。两两比较显示在成就感低落维度方面主管护师得分显著高于护师($P < 0.01$)。

2.2.3 受教育程度 结果见表 5。不同教育程度护士的职业

倦怠差异无统计学意义。两两比较显示,在积极心理健康各个维度(除克服克服困难)及总分上,大专学历护士得分显著高于中专者($P < 0.05$),本科学历护士得分显著高于中专者,差异有统计学意义($P < 0.05$)。

表 4 不同职称护士得分单因素方差分析

因素	平方和	自由度	均方和	F
情绪衰竭	403.62	4	100.90	2.57
玩世不恭	642.25	4	160.56	4.05
成就感低落	638.08	4	159.52	4.01
幸福感	3.63	4	0.91	1.37
自我肯定	6.73	4	1.68	3.05
目标管理	7.19	4	1.80	2.54
克服困难	2.91	4	0.73	1.13
人际关系	8.77	4	2.19	3.01
学习成长	12.22	4	3.06	2.53
幸福进取总分	5.78	4	1.44	2.83

表 5 不同学历护士得分单因素方差分析

因素	平方和	自由度	均方和	F
情绪衰竭	150.48	2	75.24	1.96
玩世不恭	184.92	2	92.46	2.32
成就感低落	192.32	2	96.16	2.43
幸福感	7.79	2	3.90	5.93
自我肯定	13.93	2	6.96	12.62
目标管理	11.38	2	5.69	8.29
克服困难	3.97	2	1.99	3.19
人际关系	14.74	2	7.37	10.02
学习成长	28.84	2	14.42	11.76
幸福进取总分	9.27	2	4.64	9.07

2.2.4 婚姻状况 结果见表 6。不同婚姻状况的护士在情绪衰竭、自我肯定、克服困难、学习成长和幸福进取总分上得分比较差异有统计学意义($P < 0.05$)。比较进一步发现,在情绪衰竭维度,未婚护士得分显著高于已婚者($P < 0.05$),而在自我肯定、克服困难、学习成长和幸福进取总分中,已婚护士得分显著高于未婚者($P < 0.05$)。

2.2.5 年龄 结果见表 7。除了情绪衰竭和幸福感维度,不同年龄护士工作倦怠和积极心理健康得分比较差异有统计学意义。两两比较显示在成就感低落、自我肯定和目标管理维度上,高龄护士(35~39 岁和 50 岁以上)得分显著高于低龄护士

(20 岁以下), $P < 0.05$ 。

表 6 不同婚姻状况护士得分单因素方差分析

因素	平方和	自由度	均方和	F
情绪衰竭	256.74	2	128.37	3.47
玩世不恭	55.15	2	27.58	0.67
成就感低落	121.00	2	60.50	1.58
幸福感	2.83	2	1.41	2.16
自我肯定	6.63	2	3.32	6.01
目标管理	4.00	2	2.00	2.87
克服困难	4.56	2	2.28	3.53
人际关系	4.07	2	2.04	2.65
学习成长	8.11	2	4.05	3.15
幸福进取总分	3.90	2	1.95	3.66

表 7 不同年龄护士得分单因素方差分析

因素	平方和	自由度	均方和	F
情绪衰竭	500.92	7	71.56	1.88
玩世不恭	673.42	7	96.20	2.44
成就感低落	1 326.35	7	189.48	5.04
幸福感	6.78	7	0.97	1.47
自我肯定	14.59	7	2.08	3.78
目标管理	15.72	7	2.25	3.28
克服困难	10.21	7	1.46	2.31
人际关系	14.49	7	2.07	2.82
学习成长	22.08	7	3.15	2.55
幸福进取总分	11.23	7	1.60	3.15

2.2.6 工龄 结果见表 8。除了情绪衰竭、幸福感和自我肯定维度,不同工龄护士的工作倦怠和积极心理健康得分比较差异有统计学意义($P < 0.05$),成就感低落维度得分比较差异有统计学意义($P < 0.01$)。

表 8 不同工龄护士工作倦怠单因素方差分析

因素	平方和	自由度	均方和	F
情绪衰竭	493.95	7	70.57	1.81
玩世不恭	586.82	7	83.83	2.12
成就感低落	829.41	7	118.49	3.02
幸福感	4.76	7	0.68	1.01
自我肯定	7.79	7	1.11	2.00
目标管理	12.50	7	1.79	2.55
克服困难	9.45	7	1.35	2.09
人际关系	10.96	7	1.57	2.11
学习成长	20.60	7	2.94	2.45
幸福进取总分	9.30	7	1.33	2.58

3 讨 论

护士作为服务于人群的高风险职业群体,因心理能量在长

期奉献给别人的过程中被索取过多而较易产生自卑、冷漠、厌恶工作、失去同情心、工作效率及自我认知降低,甚至极度的身心疲惫和情感耗竭等工作倦怠的表现。本研究通过对重庆市分布在不同地域、不同等级的 17 家医院 600 名护士的整群抽样调查,护士群体工作倦怠整体水平与其他同类研究有一定的相似^[13-15]。单因素方差分析提示医院、职称、年龄、工龄和婚姻状况等因素对护士工作倦怠具有不同程度的影响,差异有统计学意义。其中地处经济不发达的乡镇医院及个体医院护士工作倦怠高于大中城市医院护士,可能是因为乡镇和个体医院护士,在职业环境、所处地域文化、生活水平以及信息交流等与中心城市二三级医院的护士具有较大的差距,这种差距使他们在长期的护理工作中的职业认同感及自我价值认同感低下,极易出现情绪困扰等消极心理。同时,综合分析护士工作倦怠的影响因素以及积极心理健康的各个维度,发现两者之间具有一定的关联,为从多角度预防与干预护士工作倦怠提供了科学依据。

参考文献:

- [1] 牟亚,晏玲,薛媛,等. 儿科病房护士心理健康水平与工作压力源的相关性研究[J]. 重庆医学,2006,35(21):1935-1936.
- [2] 夏连芳. 急诊科护士工作压力调查分析[J]. 重庆医学,2007,36(10):955-956.
- [3] 刘双红,张芳. 随州市护士工作倦怠状况及其与工作压力源和控制感的相关性研究[J]. 护理学报,2007,14(12):3-5.
- [4] 刘晓荣. 部分军队医院护理人员现状调查分析[J]. 解放军医院管理,2002,49(2):155-156.
- [5] 乐燕,刘晓虹. 护士职业倦怠应对策略的研究进展[J]. 护理学报,2006,13(1):27-29.
- [6] 李丽英,刘惠军. 职业母亲的工作倦怠与自尊、社会支持的关系[J]. 心理发展与教育,2008,24(1):66-71.
- [7] 李艺敏,李永鑫. 护士工作压力、倦怠与健康之间的关系[J]. 河南大学学报:医学版,2008,27(2):14-16.
- [8] 潘伟颖. 工作倦怠与心理健康的关系以及干预研究[J]. 心理科学,2009,32(6):1488-1490.
- [9] 李超平,时勤. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 心理学报,2003,35(5):677-684.
- [10] 许海燕. 心理健康的“幸福进取者”模型的理论构建与初步检验[D]. 西南大学硕士论文,2008.
- [11] 许海燕,孙平,邢峰. 护士工作倦怠与积极心理健康的相关因素研究[J]. 护理学报,2010,17(12):65-68.
- [12] 李永鑫,李艺敏. 工作倦怠评价标准的初步探讨[J]. 心理科学,2006,29(1):148-150.
- [13] 顾利慧,骆宏,叶志弘,等. 护士职业倦怠影响因素整合关系模型的研究[J]. 中华护理杂志,2009,44(6):502-505.
- [14] 李永鑫. 护士心理控制源、应对方式与工作倦怠的相关研究[J]. 中国健康心理学杂志,2007,15(6):532-533.
- [15] 骆宏,叶志弘,冯莺. 护士职业倦怠与工作领域心理社会因素的相关研究[J]. 中华护理杂志,2005,40(1):12-14.

(收稿日期:2010-11-23 修回日期:2011-04-11)