

• 调查报告 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2019.06.027

军医大学双师型护理教师职业倦怠现状调查及分析*

徐霞^{1,2}, 鲁芳^{2△}, 任辉², 袁媛³

(陆军军医大学护理系:1. 临床护理学教研室;2. 护理管理学教研室;3. 野战护理学教研室, 重庆 400038)

[摘要] **目的** 了解军医大学双师型护理教师职业倦怠现状,分析人口学因素对职业倦怠的影响情况,为有效防治职业倦怠提供依据。**方法** 采取自制一般人口学资料问卷和职业倦怠量表对 3 所军医大学附属医院 835 名双师型护理教师进行调查,对数据进行统计学分析。**结果** 以杭州护士常模的划界标准为参照,调查对象情感衰竭得分为(17.69±10.39)分,去人格化得分为(4.62±4.52)分,个人成就感得分为(32.14±9.21)分,职业倦怠检出率低于常模($P<0.01$)。不同性别、婚姻状况、子女状况、最高学历的 3 个维度差异均无统计学意义($P>0.05$)。不同第一学历的双师型护理教师在 3 个维度差异有统计学意义($P<0.05$)。双师型护理教师的不同职务、承担教学任务类型的 3 个维度差异均无统计学意义($P>0.05$)。不同教龄者的 EE 维度,不同护龄者的 DP 维度,不同职称、科室的 PA 维度差异有统计学意义($P<0.05$)。**结论** 军医大学双师型护理教师职业倦怠总体状况相比地方医院护士较好,在进行职业倦怠干预时应重点关注低年资、低职称和特殊科室的年轻双师型护理教师。

[关键词] 军医大学;双师型护理教师;疲劳;危险因素

[中图法分类号] R192 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8348(2019)06-1001-05

Survey and analysis of occupational burnout status quo among double-teaching nursing teachers in military medical university*

XU Xia¹, LU Fang^{2△}, REN Hui², YUAN Yuan³

(1. Teaching and Researching Section of Clinical Nursing; 2. Teaching and Researching Section of Nursing Management; 3. Teaching and Researching Section of Field Nursing, School of Nursing, Army Military Medical University, Chongqing 400038, China)

[Abstract] **Objective** To understand the occupational burnout status quo among double-teaching nursing teachers in the military medical university, to analyze the influencing situation of demographic factors on the occupational burnout to provide a basis for effectively preventing and treating the occupational burnout. **Methods** A total of 835 double-teaching nursing teachers in 3 affiliated hospitals of the military medical university were investigated by adopting the general demographic data questionnaire and Chinese version of Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS). The obtained data were statistically analyzed. **Results** The demarcation standards of Hangzhou nurse norm served as the reference, the scores of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment were (17.69±10.39) points, (4.62±4.52) points and (32.14±9.21) points respectively. The detection rate of occupation burnout was lower than that of the norm ($P<0.01$). The differences between 3 dimensions with different genders, married status, offspring status and highest education degree had no statistical significance ($P>0.05$). The difference in 3 dimensions had statistical difference among different first education degrees ($P<0.05$). The differences between the 3 dimensions with different positions and types for undertaking the teaching task in the double-teaching nursing teachers had no statistical significance ($P>0.05$). The EE dimension among the teachers with different teaching years, EE dimension among different professional titles and PA dimension among different departments had statistical difference ($P<0.05$). **Conclusion** The overall status of occupational burnout among double-teaching nursing teachers is better compared with that among common nurses in local hospitals. Conducting the occupational burnout intervention should pay attention to the young double-teaching nursing teachers with low age and service seniority and low professional title, and working in special departments.

[Key words] military medical university; double-teaching nursing teacher; fatigue; risk factors

双师型护理教师是指具有丰富的临床护理经验和课堂教学经验,既能从事理论课的讲授,又能从事临床护理工作,在临床实习中给学生指导的护理骨干人员^[1]。双师型护理教师是军医大学师资的重要组成部分,是医院临床护理和教学科研的骨干力量,双重身份、双重责任给他们带来的工作压力可能引发其职业倦怠,进而影响护理和教学质量。国内外研究结果显示,职业倦怠因学历、科室、年龄、职称、性别等不同而存在较大差异^[2-4]。军医大学双师型护理教师的职业倦怠情况如何,影响因素有哪些,目前尚无实证性研究。本文旨在了解军医大学双师型护理教师的职业倦怠状况,分析人口学因素对其职业倦怠的影响,为采取有效措施预防和降低职业倦怠提供依据,以期促进临床护理和护理教学质量的提高。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采取方便抽样的方法,对三所军医大学附属医院 835 名双师型护理教师进行问卷调查。纳入标准:取得教师资格证或参加过教学能力培训,承担军医大学学历教育教学任务,且愿意参加该项研究的双师型护理教师。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 自编一般人口学资料问卷:包括性别、年龄、婚姻状况、子女状况、第一学历、最高学历、职务、职称、护龄、教龄、科室、承担教学任务类型 12 项人口学资料。职业倦怠量表(maslach burnout inventory-human service survey, MBI-HSS):采用陈素坤^[5]根据 Maslach 工作倦怠量表翻译修订而成的中文版问卷,由 22 个条目组成,包括情感衰竭(EE)、去人格化(DP)、个人成就感(PA)3 个维度。采用 7 级评分法,0 分代表从来没有,6 分代表每天有。EE 和 DP 得分越高,PA 得分越低,表示职业倦怠程度越重。问卷及 3 个维度的内部一致性 Cronbach's α 系数分别为 0.738、0.850、0.676、0.771。本研究以杭州护士职业倦怠常模的划界标准 $EE \geq 27$ 分、 $DP \geq 8$ 分、 $PA \leq 24$ 分为标准^[6]。参照李永鑫的方法^[7],将职业倦怠 3 个维度中任何一个维度得分超出临界值界定为轻度倦怠,有 2 个维度得分超出临界值界定为中度倦怠,3 个维度得分超出临界值界定为高度倦怠。

1.2.2 调查方法 由经过统一培训的调查员对调查对象发放调查问卷。共发出问卷 900 份,回收 900 份,有效问卷 835 份,有效率为 92.78%。

1.3 统计学处理 应用 SPSS19.0 统计软件进行分析。计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,采用 t 检验和单因素方差分析,以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 基本情况 见表 1。

2.2 不同人口学特征双师型护理教师职业倦怠得分比较 军医大学双师型护理教师 EE 得分为(17.69 \pm 10.39)分,DP 得分为(4.62 \pm 4.52)分,PA 得分为

(32.14 \pm 9.21)分。参照杭州护士常模诊断标准,双师型护理教师职业倦怠总检出率为 40.37%,其中轻、中、高度分别为 25.87%、12.22%、2.28%,检出率低于常模($P < 0.01$)。

表 1 835 名军医大学双师型护理教师一般资料

项目	人数(n)	构成比(%)	
性别	女	825	98.8
	男	10	1.2
年龄(岁)	<25	24	2.9
	25~34	564	67.5
	35~44	232	27.8
	>45	15	1.8
护龄(年)	<5	67	8.0
	5~10	378	45.3
	11~15	200	24.0
	16~20	129	15.4
教龄(年)	>20	61	7.3
	<1	66	7.8
	1~3	186	22.3
	4~6	277	33.2
	7~10	180	21.6
第一学历	11~15	45	5.4
	>15	81	9.7
	中专	205	24.6
	大专	432	51.7
最高学历	本科	196	23.5
	硕士及以上	2	0.2
	大专	115	13.8
	本科	708	84.9
职称	硕士及以上	12	1.3
	初级	507	60.7
	中级	289	34.6
职务	高级	39	4.7
	护士	584	69.9
	教学组长	162	19.4
	护士长	59	7.1
婚姻状况	其他护理管理者	30	3.6
	未婚	136	16.3
子女数	已婚	699	83.7
	无子女	225	26.9
	1 个	504	60.4
	2 个	106	12.7

不同性别、婚姻状况、子女状况、最高学历的 3 个维度差异均无统计学意义($P > 0.05$)。不同第一学历的双师型护理教师在 EE 维度差异有统计学意义($P = 0.004$),本科学历者明显高于中专、硕士及以上学历者($P = 0.007, 0.009$),中专、大专学历者高于硕士及以上学历者($P = 0.025, 0.016$),本科学历者高于硕士及以上学历者($P = 0.009$)。双师型护理教师的

第一学历在 DP 维度也存在差异($P=0.007, 0.003$), 中专学历者明显低于大专和本科学历者($P=0.014, 0.001$)。不同年龄和第一学历的双师型护理教师在 PA 维度存在差异($P=0.003, 0.003$), 进一步两两比较发现 25~34 岁年龄段 PA 得分低于 35~44 岁年龄段($P=0.000$), 中专学历高于大专和本科学历者($P=0.018, 0.001$), 见表 2。

2.3 不同工作特征双师型护理教师职业倦怠得分比较 双师型护理教师的不同职务、承担教学任务类型的 3 个维度差异均无统计学意义($P>0.05$)。不同教

龄者在 EE 维度存在差异($P=0.012$), 教龄 1~3 年的高于 4~6 年、7~10 年、>15 年的($P=0.002, 0.027, 0.001$)。不同护龄者在 DP 维度差异有统计学意义($P=0.014$), DP 得分随护龄的逐渐增加而递减。不同职称、科室的双师型护理教师在 PA 维度存在差异($P=0.005, 0.000$), 进一步两两比较发现, 高级职称人员明显低于初级和中级职称($P=0.002, 0.002$), 内、外、妇产科的双师型护理教师均明显高于其他科室($P=0.001, 0.000, 0.031$), 见表 3。

表 2 不同人口学特征双师型护理教师职业倦怠得分比较($\bar{x}\pm s$, 分)

项目	<i>n</i>	EE 得分	<i>t/F</i>	<i>P</i>	DP 得分	<i>t/F</i>	<i>P</i>	PA 得分	<i>t/F</i>	<i>P</i>
性别			-0.640	0.522		0.761	0.447		-1.880	0.061
女	825	17.72±10.38			4.60±4.50			32.20±9.13		
男	10	15.60±11.84			5.70±6.22			26.70±14.37		
年龄(岁)			0.890	0.446		2.442	0.063		4.670	0.003
<25	24	20.96±10.77			3.88±4.72			32.46±7.97		
25~34	564	17.58±10.25			4.89±4.66			31.42±9.18		
35~44	232	17.71±10.51			4.00±4.10			34.00±8.58		
>45	15	16.40±13.29			5.07±4.30			29.87±16.33		
婚姻状况			1.334	0.182		0.662	0.508		-1.838	0.066
未婚	136	18.78±11.71			4.85±4.70			30.81±9.17		
已婚	699	17.48±10.11			4.57±4.49			32.39±9.21		
子女数			2.501	0.083		2.747	0.065		1.921	0.147
无子女	225	17.90±10.93			4.93±4.88			31.06±9.67		
1 个	504	18.04±10.37			4.49±4.49			32.54±9.17		
2 个	106	15.58±9.06			3.69±3.72			32.49±8.26		
第一学历			4.467	0.004		4.069	0.007		4.658	0.003
中专	205	16.48±9.68			3.79±3.46			33.84±8.16		
大专	432	17.62±10.15			4.72±4.61			32.00±9.30		
本科	196	19.29±11.33			5.28±5.16			30.74±9.54		
硕士及以上	2	0.00±0.00			2.00±2.83			22.50±31.82		
最高学历			0.421	0.656		0.261	0.770		0.225	0.799
大专	115	18.37±10.88			4.34±4.02			31.77±9.19		
本科	708	17.61±10.29			4.67±4.61			32.22±9.15		
硕士及以上	12	16.00±12.02			4.50±3.73			30.92±13.43		

表 3 不同工作特征双师型护理教师职业倦怠得分比较($\bar{x}\pm s$, 分)

项目	<i>n</i>	EE 得分	<i>t/F</i>	<i>P</i>	DP 得分	<i>t/F</i>	<i>P</i>	PA 得分	<i>t/F</i>	<i>P</i>
护龄(年)			2.260	0.061		3.161	0.014		2.196	0.068
<5	67	18.00±10.08			5.46±5.21			30.64±9.14		
5~10	378	18.68±10.42			4.97±4.91			31.65±9.04		
11~15	200	16.97±10.42			4.51±4.02			32.03±9.02		
16~20	129	17.02±10.83			3.93±3.95			33.82±9.02		
>20	61	15.03±8.94			3.34±3.35			33.61±10.91		
教龄(年)			2.937	0.012		2.199	0.053		2.152	0.057
<1	66	17.68±19.61			5.21±5.15			29.30±9.34		
1~3	186	19.54±10.43			5.15±4.65			31.59±8.78		
4~6	277	17.25±10.67			4.42±4.58			32.23±9.55		
7~10	180	17.14±10.59			4.69±4.62			32.64±8.77		
11~15	45	19.91±9.57			4.80±4.04			32.69±7.79		

续表 3 不同工作特征双师型护理教师职业倦怠得分比较($\bar{x}\pm s$,分)

项目	n	EE 得分	t/F	P	DP 得分	t/F	P	PA 得分	t/F	P
>15	81	14.96±9.23			3.33±3.09			33.93±10.24		
职称			0.537	0.585		0.095	0.091		5.410	0.005
初级	507	17.97±9.97			4.58±4.50			31.84±8.84		
中级	289	17.35±11.06			4.65±4.60			33.16±8.99		
高级	39	16.54±10.73			4.79±4.40			28.31±13.68		
职务			1.555	0.199		1.539	0.203		2.079	0.101
护士	583	17.72±10.24			4.65±4.40			31.98±9.09		
教学组长	162	18.04±11.36			4.95±5.36			31.51±9.59		
护士长	59	15.32±8.78			3.49±2.96			34.78±9.45		
其他护理管理者	30	19.93±10.44			4.47±4.38			33.23±8.63		
承担教学任务类型			0.699	0.650		0.792	0.576		1.388	0.217
理论课	27	19.44±9.50			5.63±5.03			31.26±7.46		
实习带教	376	17.80±10.60			4.55±4.53			32.69±8.97		
见习带教	33	18.06±9.14			5.27±4.97			32.09±8.33		
理论+实习	55	19.36±9.88			3.73±2.95			30.07±10.66		
理论+见习	5	13.00±6.56			3.40±1.14			30.80±5.63		
实习+见习	180	17.39±10.49			4.73±4.75			32.85±8.67		
理论+实习+见习	159	16.97±10.47			4.69±4.55			30.92±10.23		
科室			1.366	0.244		0.537	0.708		6.336	0.000
内科	289	18.19±10.95			18.19±10.95			32.46±8.65		
外科	274	16.63±9.36			16.63±9.36			33.70±8.23		
妇产科	15	18.40±9.72			18.40±9.72			35.13±8.42		
儿科	3	24.67±10.50			24.67±10.50			30.67±10.60		
其他科室(包括门、 急诊,ICU 及专科)	254	18.15±10.79			18.15±10.79			29.91±10.41		

3 讨 论

职业倦怠是个体长期处于工作压力状态所出现的一种负性的、个体化的认知与情感反应^[8],不仅会对护理人员的身心健康、工作效能产生巨大的负面影响,还会降低护理质量,增加医疗差错发生的概率^[9]。本次调查结果显示,军医大学双师型护理教师 EE 和 DP 得分均低于临界值,PA 得分高于临界值;职业倦怠总检出率为 40.37%,其中轻、中、高度分别为 25.87%、12.22%、2.28%,低于与地方医院护士^[2,6,10]。分析原因可能与以下因素有关:(1)双师型护理教师作为军队医院的中坚力量,荣誉感和自豪感强,专业知识和社会阅历相对丰富,个人综合素质较高,应对压力的能力也较强。(2)军队医院重视营造团结和谐的工作氛围,注重提高所属人员岗位胜任力,为其提供良好的职业发展平台,使其在工作中提升自我价值认同和成就感。

本研究发现,不同年龄、护龄和教龄的双师型护理教师职业倦怠维度不同。在 EE 维度,教龄 1~3 年者高于 4~10 年、>15 年者;DP 得分与护龄明显相关,与 GUILLERMO 等^[11]研究结果一致;在 PA 维度,35~44 岁年龄段得分最高,与国内外研究结果有相同之处^[12-14]。MASLACH 等^[12]研究结果显示,在所有人口学变量的研究中,一致认为年龄与倦怠有

关,年轻员工的倦怠水平比较高。护龄和教龄短的年轻双师型护理教师,正处于事业的起步阶段,社会地位、工资福利待遇较低,临床和教学科研经验相对缺乏,夜班频繁、知识急需积累、教师角色尚未适应等因素对其造成了巨大压力,加之他们处理问题的方式尚不够成熟,容易产生挫败感,失去工作热情,从而职业倦怠较重。随着年龄、护龄、教龄的增长,高年资的双师型护理教师在处理护患、医护、师生等人际关系时更游刃有余,从而使职业倦怠程度降低。

本研究还发现,双师型护理教师职业倦怠受第一学历影响。第一学历对职业倦怠的影响并非呈线性,本科以下者与职业倦怠呈负相关,即随着文化程度的升高,倦怠程度越严重;但当第一学历为本科以上时,该群体的倦怠程度降低,与徐蕴芳等^[15]的研究结果基本一致。本次调查对象第一学历本科以下达到了 76.3%,而最高学历本科以下却只有 13.8%。提示双师型护理教师虽然第一学历不高,但在工作实践中不断积累经验、拓展知识,逐步提升学历层次,并通过自己的能力指导学生提高知识水平,从而获得较高成就感和自我价值体现。而硕士以上高学历双师型护理教师倦怠程度较低可能与医院对其重视程度和个人自豪感较高有关。

本研究结果显示,PA 明显受职称和工作科室的

影响。高级职称 PA 得分低于初、中级,这个结果与以往报道不一致^[16]。可能与部分高级职称的双师型护理教师主观上认为自己的职称已到上限,不能再因职称晋升而带来成就感,进取心有所减退有关。内、外、妇产科双师型护理教师的 PA 高于其他科室,与国内大多数研究基本相同^[17-18]。不同科室的工作特点决定双师型护理教师之间的倦怠有差别。门诊患者在经快速分诊治疗后或离院,或转入病房接受进一步治疗,急诊却经常面对危急、突发的抢救工作,以及复杂的人际关系,而 ICU 则多为急危重症,患者病死率高,此类科室相比内、外、妇产科较少体验到护理工作对患者治愈过程中的成就感。

在本研究中,双师型护理教师职业倦怠不受职务、性别、婚姻状况、最高学历、子女状况和承担教学任务类型的影响。对于职务因素,与杨雨昕等^[18]研究结果一致。对于性别因素,HOOPER 等^[19]研究发现性别与职业倦怠并无关系,而陈曲等^[2]研究显示女性医务人员职业倦怠高于男性。对于婚姻状况因素,AKMAN 等^[3]研究结果显示已婚者检出率明显高于未婚者。对于学历层次,阿根廷的一项最新研究显示,ICU 护士职业倦怠水平与学历无关^[4],徐蕴芳等^[15]研究表明学历越高的医务人员职业倦怠程度越轻。对于子女因素,吴静等^[20]认为有无子女与 DP 呈负相关。本研究出现与国内外研究不一致,这可能与抽样有关,大多数文献研究对象涵盖了医护人员或所有护士,而本研究对象仅局限于军医大学的双师型护理教师,且男性样本不足 2%。加之军医大学双师型护理教师除了临床护士和护理教师的双重身份,还肩负军事卫勤保障的特殊使命,军队医院管理体制、工作性质、工作环境与地方医院普通护士也有所不同,因此反映出性别、婚姻、最高学历、子女状况的无差异状态,尚待进一步论证。对于承担教学任务类型因素,可能是由于双师型护理教师不论承担理论课还是实习、见习带教,都需要付出大量的情感和时间精力,且教学对象均为军医大学护理专业在校学生,因此并无显著差异。

综上所述,军医大学双师型护理教师存在一定程度的职业倦怠,总体状况好于地方医院护士,但是双师型护理教师作为医院的骨干,发挥着重要的带头示范作用,40.37% 的发生率势必会对医护质量和教学科研造成影响。医院应引起重视,重点关注低年资、低职称、特殊科室的年轻双师型护理教师,并采取有效措施预防和缓解职业倦怠的发生,使其以更高的工作热情和更好的身心状态投入到护理工作中。

参考文献

[1] 高星,王惠珍,翟惠敏. “双师型”护理教师资格考评体系的研究进展[J]. 中华护理杂志,2009,44(1):91.
[2] 陈曲,刘旭,孟开. 北京市三级甲等医院青年医护人员职

业倦怠现状及其影响因素分析[J]. 中国全科医学,2018,21(2):223-231.

- [3] AKMAN O, OZTURK C, BEKTAS M, et al. Job satisfaction and burnout among paediatric nurses [J]. J Nurs Manag, 2016, 24(7):923-933.
[4] TORRE M, SANTOS POPPER M C, BERGESIO A. Burnout prevalence in intensive care nurses in Argentina [J]. Enferm Intensiva, 2018, pii: S1130-2399.
[5] 陈素坤. 临床心理护理指导[M]. 北京: 科学技术文献出版社, 2000: 207-218.
[6] 叶志弘, 骆宏, 姜安丽. 杭州地区护士群体职业倦怠常模与诊断标准的研究[J]. 中华护理杂志, 2008, 43(3): 207-209.
[7] 李永鑫. 三种人群工作倦怠的比较研究: 基于整合的视角[D]. 上海: 华东师范大学, 2005.
[8] 王君俏, 黄燕华. 护士工作倦怠及影响因素的研究[J]. 护理学杂志, 2006, 21(12): 15-17.
[9] MOSS M, GOOD V S, GOZAL D, et al. An official critical care societies collaborative statement-burnout syndrome in critical care health-care professionals: A call for action [J]. Chest, 2016, 150(1): 17-26.
[10] 刘维, 赵静, 李富业, 等. 三级甲等医院护士职业倦怠现状调查[J]. 新疆医科大学学报, 2014, 37(6): 802-805.
[11] GUILLERMO A, VARGAS C, SAN LUIS C, et al. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession[J]. Int J Nurs Stud, 2015, 52(1): 240-249.
[12] MASLACH C, SCHAUFELI W B, LEITER M P. Job burnout[J]. Annu Rev Psychol, 2001, 52: 397-422.
[13] 施惠碧, 黄开群. 低年资护士职业倦怠与社会支持及应对方式的相关性研究[J]. 中华现代护理杂志, 2011, 17(2): 156.
[14] 张庆玲, 刘明华, 褚玲玲. 军队医院医务人员职业倦怠状况的调查分析[J]. 护理研究, 2012, 26(9): 2329-2330.
[15] 徐蕴芳, 王卫兵, 徐佳. 军队医院护理人员职业倦怠状况及其影响因素分析[J]. 解放军护理杂志, 2011, 68(6A): 13-15.
[16] 李长鸽, 田晓华, 冯丽娜, 等. 重症监护病房护士工作压力及应对方式与职业倦怠的相关性研究[J]. 护理研究, 2014, 28(9): 3236-3237.
[17] 国希云, 陈永秀, 张星丽, 等. 部队医院门诊护理人员职业倦怠情况及工作满意度调查[J]. 护理研究, 2015, 29(6): 2089-2099.
[18] 杨雨昕, 李继平. 四川省护士长培训班学员职业倦怠现状调查分析[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(7): 481-483.
[19] HOOPER C, CRAIG J, JANVRIN D, et al. Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties[J]. J Emerg Nurs, 2010, 36(5): 420-427.
[20] 吴静, 代亚丽, 宁艳辉, 等. 新疆地区护士职业倦怠现状及相关因素研究[J]. 护理管理杂志 2011, 11(1): 7-8.