

# 呼吸科监护室护理人员职业倦怠感的现状调查

冯梦霞, 黄勤凤

(江苏省无锡市第二人民医院 呼吸科, 江苏 无锡, 214002)

**摘要:** **目的** 调查呼吸科监护室护理人员的职业倦怠现状。**方法** 选取2016年1月—2017年5月医院呼吸科监护室的20例护理人员,采取问卷调查研究法,对其一般人口社会学资料 and 职业倦怠状态进行调查。**结果** 20例呼吸科监护室护理人员情绪耗竭平均得分为 $(4.27 \pm 1.53)$ 分,人格分离平均得分为 $(4.56 \pm 1.82)$ 分,个人成就感平均得分为 $(3.59 \pm 1.12)$ 分。年龄越大、护龄越高、在监护室工作年限越长的护理人员职业倦怠越严重,差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。**结论** 呼吸科监护室的护理人员工作繁重,会出现不同程度的职业倦怠感,尤其在年龄越大、护龄越高、在监护室工作年限越长的护理人员中更为严重,医院的管理者应给予足够的重视和关注。

**关键词:** 呼吸科; 监护室; 护理人员; 职业倦怠感; 问卷调查

中图分类号: R 192.6 文献标志码: A 文章编号: 2096-0867(2017)10-0056-03

## Investigation on the current situation of occupational burnout in nursing staff of respiratory intensive care unit

FENG Mengxia, HUANG Qinfeng

(Department of Respiratory Medicine, Wuxi Second People's Hospital, Wuxi, Jiangsu, 214002)

**ABSTRACT: Objective** To investigate status of occupational burnout of nursing staff from respiratory intensive care unit (ICU) and related influencing factors. **Methods** Totally 20 nurses in the respiratory ICU were selected. The questionnaire survey was conducted to investigate the general information and occupational burnout, including the emotional exhaustion, dissociated personality and personal achievements. **Results** The average emotional exhaustion score of 20 nursing staff in the respiratory ICU was  $(4.27 \pm 1.53)$ , the average dissociated personality score was  $(4.56 \pm 1.82)$ , and the average personal achievement score was  $(3.59 \pm 1.12)$ . There were significant differences in the scores of nurses at different ages, working years, working length in ICU ( $P < 0.05$ ). **Conclusion** Nurses in the respiratory ICU due to the heavy workload will have different degrees of job burnout, which will have a negative impact on the professional mission and personal achievement of nursing staff. More efforts should be made to take positive measures to reduce the sense of burnout of nurses and improve the quality of care services.

**KEY WORDS:** respiratory medicine; intensive care unit; nursing staff; occupational burnout; questionnaire survey

职业倦怠是人受到长期工作压力而产生的身体疲倦与耗竭的状态,在人不能顺应或承受这种压力时对工作表现出的极端心理反应<sup>[1]</sup>。在各行各业的工作者均会因长期重复性劳动而逐渐产生一种困乏、疲惫,甚至厌倦的心理,失去对工作的热情,只能依靠惯性来维持工作,大幅度降低工作效率<sup>[2]</sup>。调查显示,人们所产生职业倦怠感的

时间越来越短,对积极行为产生严重障碍<sup>[3]</sup>。护理属于高压职业,随着对护理服务要求的逐渐提高,临床护理工作专业性强、任务繁重,护理人员长期保持高紧张精神状态和来自职业的压力,会对其身心均产生不良影响,导致护理工作质量和效率严重降低,消耗护士的工作热情而产生倦怠感。职业倦怠感主要体现在人情感衰竭、人格

分离及个人成就感丧失<sup>[4]</sup>。呼吸科监护室收治的皆为重症患者,病情复杂多变,护理工作任务艰巨,护理人员的工作压力重,容易产生消极的工作情绪,在护理工作过程中发生差错<sup>[5]</sup>。本研究旨在通过对呼吸科监护室护理人员进行职业倦怠的问卷调查,分析其产生倦怠的原因,为制定干预措施提供依据。

## 1 资料与方法

### 1.1 一般资料

选取2016年1月—2017年5月医院呼吸科监护室的20例护理人员,均为女性,纳入标准:①护龄>1年;②具有护士职业资格证书;③自愿参加本次研究。排除标准:①在临床科室工作时间<6个月;②实习或进修的护理人员。

### 1.2 方法

1.2.1 调查工具:研究采用调查问卷的形式,共分为2个部分,分别为一般人口社会学调查内容和职业倦怠状态调查表。职业倦怠状态调查表分为情绪耗竭、人格分离、个人成就感3个方面,共15个题目,内容包括<sup>[6-7]</sup>:①工作让我越来越疲惫;②下班时感觉最疲惫;③早上起来要面对工作很疲惫;④整天工作对我压力非常大;⑤工作让我有崩溃的感觉;⑥从事监护室工作起,对这项工作越来越不感兴趣;⑦对工作不如以前那样积极热心;⑧我怀疑做这份工作的意义;⑨我对工作是否存在功效越来越不关心;⑩我能有效地解决工作中的问题;⑪我觉得我在为单位做贡献;⑫我认为我完成了很多有价值的工作;⑬当我完成一项工作时,我会非常开心;⑭我完成了很多有价值的工作;⑮我对完成各项工作有自信。采用7级评分制,根据发生的频率依次打分:1分即从未出现,2分即1年内极少出现,3分即1个月出现1次或偶尔发生,4分即1个月内出现几次或经常发生,5分即1周内出现1次或频繁发生,6分即1周内出现数次或非常频繁发生,7分即每日均出现<sup>[8]</sup>。

1.2.2 填写问卷:采用不记名形式填写问卷,并应用统一的指导语向各位参与人员充分说明调查的目的及填写要求,护理人员根据自身的实际情况如实对量表中描述的问题或情况进行填写,发出问卷20份,有效问卷20分,20名护理人员均能按要求填写。

### 1.3 评价标准

情绪耗竭与人格分离采用正向计分制,平均得分超过4分可判断为工作倦怠状态,分值越高,说明倦怠感越严重;个人成就感采用反向计分制,平均得分小于4分可为职业倦怠感,分值越低倦怠感越明显。

### 1.4 统计学方法

采用SPSS 20.0统计学软件进行分析,计量资料采用均数±标准差( $\bar{x} \pm s$ )表示,两组间比较采用 $t$ 检验,多组间比较采用方差分析, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 职业倦怠状态调查问卷评分

20例呼吸科监护室护理人员情绪耗竭平均得分为 $(4.27 \pm 1.53)$ 分,其中以“下班时感觉最疲惫”的得分最高,为 $(5.98 \pm 0.26)$ 分;人格分离平均得分为 $(4.56 \pm 1.82)$ 分,其中“从事监护室工作起,对这项工作越来越不感兴趣”这一项得分最高,为 $(6.64 \pm 1.07)$ 分;个人成就感平均得分为 $(3.59 \pm 1.12)$ 分,以“我觉得我在为单位做贡献”分值最低,为 $(2.85 \pm 0.34)$ 分。

### 2.2 不同情况护理人员职业倦怠状态调查问卷评分比较

年龄越大、护龄越高、在监护室工作年限越长的护理人员职业倦怠越严重,差异有统计学意义( $P < 0.05$ );而不同学历、职称、婚姻状况的护理人员调查问卷评分差异无统计学意义( $P > 0.05$ ),见表2。

## 3 讨论

护理工作属于脑力与体力的高消耗劳动,在呼吸科监护室的护理人员每日面对重症患者,护理难度系数高,工作量大,容易产生倦怠的状态,护理人员在工作中不能保持积极的热情,职业使命感减弱。研究<sup>[9-10]</sup>显示,护理人员是职业倦怠感的高发人群,当其经历高度紧张的工作压力,个体内的资源耗尽而无法补给时,很容易引起倦怠感。本研究对呼吸科监护室的20名护理人员进行职业倦怠感调查,结果发现护理人员在情感耗尽、人格分离及个人成就感方面均出现不同程度倦怠表现。进一步分析发现,年龄越大、护龄越高、在监护室工作年限越长的护理人员职业倦怠越严重。每个年龄段的护理人员均出现疲倦感,年龄越大者疲倦感越高,这是由于年龄越大的护

理人员护龄和经验高于其他人员,且此年龄段的护理人员一般又担任重要的岗位和职责,这使其工作时间更长、工作强度更大<sup>[11-12]</sup>。从事监护室工作年限越长的护理人员发生职业倦怠感的情况越多,个人成就感越低,在监护室的护理人员本身岗位具有特殊性,在护理工作过程中为了保证患者的治疗效果,防止感染、恶化等情况出现,通常

要求患者家属遵循严格的探视时间甚至不允许探视,在沟通时经常受到不理解,尤其是当患者出现病危情况,家属反应激动,时常与护理人员发生各类冲突<sup>[13]</sup>。且这一类护理人员不仅在工作中处于主要力量,而且在家庭中也肩负重任,在工作和家庭生活中都需要付出更多的精力,多重压力使护理人员倦怠感更严重<sup>[14]</sup>。

表2 不同情况护理人员职业倦怠状态调查问卷评分比较( $\bar{x} \pm s$ )

分

| 项目         |         | <i>n</i> | 情感耗竭        | 人格分离        | 个人成就感       |
|------------|---------|----------|-------------|-------------|-------------|
| 年龄/年       | 20 ~ 30 | 7        | 4.02 ± 0.35 | 4.13 ± 0.74 | 5.98 ± 1.43 |
|            | 31 ~ 40 | 6        | 4.56 ± 0.97 | 4.65 ± 1.02 | 4.22 ± 1.65 |
|            | > 40    | 7        | 5.68 ± 1.33 | 5.21 ± 1.03 | 3.61 ± 0.79 |
| 护龄/年       | 1 ~ 10  | 2        | 4.12 ± 1.07 | 4.57 ± 1.32 | 5.43 ± 1.28 |
|            | 11 ~ 20 | 10       | 4.56 ± 1.22 | 4.94 ± 1.41 | 4.35 ± 1.37 |
|            | > 20    | 8        | 5.37 ± 1.08 | 5.84 ± 1.16 | 3.79 ± 1.15 |
| 在监护室工作年限/年 | 1 ~ 3   | 4        | 4.32 ± 1.82 | 4.47 ± 1.09 | 5.03 ± 1.22 |
|            | 4 ~ 5   | 10       | 4.55 ± 1.67 | 4.89 ± 1.38 | 4.36 ± 1.03 |
|            | 6 ~ 7   | 6        | 5.84 ± 1.46 | 5.61 ± 1.71 | 3.98 ± 0.47 |
| 婚姻状况       | 已婚      | 13       | 4.53 ± 1.62 | 4.74 ± 1.35 | 3.95 ± 0.72 |
|            | 未婚      | 7        | 4.48 ± 1.39 | 4.89 ± 1.62 | 4.01 ± 0.92 |
| 学历         | 大专      | 3        | 4.83 ± 1.21 | 4.71 ± 1.38 | 4.15 ± 1.03 |
|            | 本科      | 15       | 4.91 ± 1.35 | 4.70 ± 1.42 | 4.21 ± 1.14 |
| 职称         | 在读研究生   | 2        | 4.82 ± 1.19 | 4.82 ± 1.31 | 4.18 ± 1.07 |
|            | 护师      | 11       | 4.32 ± 1.25 | 4.69 ± 1.18 | 3.98 ± 1.02 |
|            | 主管护师    | 9        | 4.26 ± 1.29 | 4.73 ± 1.16 | 3.96 ± 0.75 |

综上所述,呼吸科监护室的护理人员承受巨大的工作压力,时常发生职业倦怠感,尤其是在年龄较大、护龄和从事监护室工作年限长的护士中更严重,在紧张、高压力的工作环境中对护理人员的身心状态有着消极的影响,为了避免这种倦怠感的发生,管理人员应针对影响倦怠感发生的不良因素,选择适宜的解决方案。

## 参考文献

- [1] 赵艳君,肖雪青. 临床护士心理压力与职业倦怠现状调查分析[J]. 实用医药杂志, 2014, 31(11): 1029-1031.
- [2] 陈瑾,王鑫,马明芳,等. 某院护士职业倦怠调查分析[J]. 中国卫生质量管理, 2015, 22(5): 72-74.
- [3] 肖晓玲,胡秋秋,刘玉萍,等. 护士职业获益感及其对职业倦怠影响的研究[J]. 中国护理管理, 2014, 14(1): 56-60.
- [4] 聂忠华,余结根,贺连平,等. 三甲医院护士职业倦怠横断面调查分析[J]. 长江大学学报(自然科学版), 2015, 12(24): 112-115.
- [5] 龚满英,黄远泉,李先荣. 深圳市社区护士职业认同及工作压力对职业倦怠的影响研究[J]. 护理管理杂志, 2013, 13(1): 1-2.
- [6] 刘长英,陈娟,成慧. 军队医院干部病房护理人员职业倦怠调查研究[J]. 泸州医学院学报, 2017, 40(2): 198-201.
- [7] 周乐懿,江澜. 重症监护室护理人员职业倦怠感的调查分析[J]. 上海护理, 2015, 15(4): 22-25.
- [8] 田蓓,刘薇群,蔡诗凝. 护理工作环境与护士职业倦怠现状及相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2017, 17(1): 10-11.
- [9] 骆宏,张茜,顾利慧. 单次聚焦解决模式自我干预对护士职业倦怠的影响[J]. 中华护理杂志, 2013, 48(1): 7-8.
- [10] 周宇婧. 肿瘤医院护士感知组织氛围对职业倦怠的影响[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(2): 96-97.
- [11] 赫英. 手术室护士职业倦怠感、职业应激对职业生涯状况影响的研究[J]. 河北医药, 2017, 39(4): 630-631.
- [12] 闭海容,蒋维连,戴玉琴. 护士职业延迟满足对其留职意愿影响的研究[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(8): 536-537.
- [13] 章志伟,王霞,王建宁,等. 重症监护室护士道德困境与职业倦怠的相关性研究[J]. 上海交通大学学报(医学版), 2014, 34(7): 1073-1077.
- [14] 陶方,罗昌春,高茂龙. 老年医院护士职业倦怠与组织职业生涯管理状况的调查及聚类分析[J]. 护理研究, 2017, 31(19): 2347-2350.

(本文编辑:刘小欢)