

·护理教育·

临床护理教师工作压力现状及影响因素的调查分析*

朱凌燕,许燕玲

(上海交通大学附属第六人民医院护理部,上海,200032)

[摘要] 目的 了解临床护理教师工作压力现状及影响因素,以期为护理管理者采取针对性的管理措施提供依据。方法 采用一般资料调查表、中国护士工作压力源量表对 185 名临床护理教师进行调查。结果 185 名临床教师工作压力源量表得分(75.4 ± 23.6)分。不同年龄、担任教师年限、职称、学历、科室及婚姻状况及离职意愿是影响临床护理教师工作压力的主要因素(均 $P < 0.01$)。结论 临床护理教师工作压力处于中等水平。护理管理者应加强对临床护理教师工作压力水平的评估并采取针对性的措施以缓解其工作压力和负性心理情绪,进而提高临床护理教学质量。

[关键词] 临床护理;教师;工作压力

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)03-0041-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.03.011

Influencing factors of job stress of clinical nursing teachers

Zhu Lingyan, Xu Yanling//Modern Clinical Nursing, -2017, 16(3):41.

(Shanghai Sixth People's Hospital Affiliated to Shanghai Jiao Tong University, Shanghai, China, 200233)

[Abstract] **Objective** To explore the influencing factors of job stress of clinical nursing teachers in order to provide information for nurse managers formulating targeted stress management. **Method** Totally 185 clinical nursing teachers were evaluated with the Chinese nurses stressors scale (CNSS). **Results** The scores by CNSS was 75.4 ± 23.6 . Age, working experience, job rank, education background, working department, marriage status and demission intention were found to be adverse impacts on CNSS's scores (all $P < 0.01$). **Conclusion** Clinical nursing teachers have middle working pressure. Effective intervention should be provided by nursing managers to prevent and relieve job stress and negative psychological conditions of these teachers.

[Key words] clinical nursing; teacher; job stress

临床教学是护理教学的重要组成部分,是培养护理专业学生分析、解决临床问题能力及提高护理操作技能的有效途径。而临床护理教师的工作质量对于临床实习环境起着举足轻重的作用^[1]。临床教师多为临床一线护士,护理工作的高标准、严要求给其带来了更大的压力,若长期处于高压状态,会产生生理和心理的疲惫感,对护理教学质量产生直接或间接的影响^[2]。既往研究多注重于护士或护士长的工作压力研究,而对临床教师的压

力研究则较少。本研究旨在了解临床教师的工作压力现状,并分析其相关影响因素,进而为临床护理管理者采取针对性的管理措施提供参考依据。现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 对象

采用便利抽样方法,选择 2014 年 4 月-6 月在上海市 4 所三级甲等综合医院各临床科室的临床教师 185 名,均为女性。纳入标准:为院聘临床护理教师;自愿参加研究者。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 调查表自行制订,内容包括临床教师年龄、职称、职位、科室、婚姻状况、文化程度、担任临床教师年限、每年参加院内培训情况、离职意愿等。

[基金项目] * 本课题为上海交通大学医学院科技基金项目,项目编号为 Jyh1323。

[收稿日期] 2015-12-04

[作者简介] 朱凌燕(1974-),上海人,副主任护师,硕士,主要从事临床护理教育管理工作。

[通信作者] 许燕玲,护理部主任,主任护师,E-mail:18930177303@163.com。

1.2.2 中国护士工作压力源量表 该量表由李小妹^[3]制订,由5个维度35个条目组成,包括护理专业及工作(7个条目)、工作量及时间分配(5个条目)、工作环境及资源(3个条目)、病人护理(11个条目)、管理及人际关系(9个条目)。按从未到几乎每天出现,分别赋予1~4分,总分35~140分,得分越高表明压力越大。量表Cronbach's α 系数为0.94,5个维度Cronbach's α 系数均在0.8以上。

1.3 调查方法

对调查人员进行统一培训,在取得被调查者的知情同意后,现场发放问卷,按自愿、独立、匿名原则完成问卷,现场答卷,当场回收。本次调查共发放200份问卷,回收有效问卷185份,回收有效率为92.5%。

1.4 统计学方法

数据采用SAS8.0进行统计学分析。计数资料采用频数表示;计量资料采用均数 \pm 标准差表示,组间比较采用 t 检验或方差分析;影响临床护理教师工作压力的因素采用多元线性逐步回归分析。

2 结果

2.1 临床护理教师工作压力源量表得分情况

临床护理教师工作压力源量表总分(75.4 \pm 23.6)分,其各维度均分见表1。从表1可见,临床护理教师工作压力源量表各维度均分由高到低依次为:工作量及时间分配问题、护理专业及工作方面的问题、工作环境及资源方面的问题、病人护理方面的问题和管理及人际关系方面的问题。

表1 临床护理教师工作压力源量表各维度均分情况 ($n=185$;分, $\bar{x}\pm s$)

项目	均分
I.工作量及时间分配问题	2.9 \pm 0.8
II.护理专业及工作方面的问题	2.4 \pm 0.7
III.工作环境及资源方面的问题	2.3 \pm 1.0
IV.病人护理方面的问题	2.2 \pm 0.7
V.管理及人际关系方面的问题	1.4 \pm 0.8

2.2 临床护理教师一般资料及其工作压力的单因素分析

临床护理教师一般资料及其工作压力的单因素分析见表2。从表2可见,不同年龄、担任教师年

限、职称、文化程度、科室、婚姻状况及离职意愿的临床护理教师,其工作压力源量表得分比较,差异均有统计学意义($P<0.05$)。进一步两两比较,25~29岁临床护理教师工作压力源量表得分均较其他年龄段护理教师高(均 $P<0.05$);重症监护室护理教师工作压力源量表得分均较其他科室护理教师高(均 $P<0.05$);具有1~5年带教经验教师工作压力源量表得分均较其他年限护理教师高(均 $P<0.05$)。其他比较,差异均无统计学意义(均 $P>0.05$)。

2.3 影响临床护理教师工作压力的多因素分析

以工作压力源量表得分为因变量,以单因素分析中有统计学意义的变量(年龄、担任教师年限、职称、文化程度、科室、婚姻状况及离职意愿)为自变量(赋值方式见表3),进行多元线性逐步回归分析,结果见表4。从表4可见,年龄、担任教师年限、职称、学历、科室、婚姻状况及离职意愿是影响临床护理教师工作压力的主要因素(均 $P<0.01$)。

3 讨论

3.1 临床护理教师工作压力现状分析

林丽秋^[4]研究发现,多数临床教师处于中度以上的角色压力中。本研究结果显示,临床护理教师工作压力源量表得分(75.4 \pm 23.6)分,处于中等水平。OERMANN^[5]研究发现,临床教师最主要的压力源包括应对与角色相关的工作期望及工作负荷过重等。本研究中,临床护理教师的工作量及时间分配和护理专业及工作方面的维度得分最高。究其原因,从事临床护理工作同时兼职临床教师的护士除了完成自身的临床护理工作外,同时还要完成临床繁重的护理教学及科研工作,比一般临床护士承受着更大的工作压力。本调查还发现,临床护理教师的工作环境及资源方面维度得分为(2.3 \pm 1.0)分,表明临床护理教师心理上在满足和认同感的同时,也希望获得更多的教学工作时间和资源。建议护理管理者需合理调配人力资源,重视临床教师的工作量分配,适当增加她们的教学工作时间;建立完善的激励机制、提高待遇,重视她们的专业成长。临床护理教师在病人护理方面和管理及人际关系方面的得分最低。原因可能是护理兼职教师多是由临床经验丰富的优秀护理骨

表 2 临床护理教师一般资料及其工作压力的

		单因素分析				(分, $\bar{x} \pm s$)	
项目	组别	n	工作压力源 量表得分	t/F	P		
职称	护师	124	80.4 ±19.8	3.080	0.022		
	主管护师	61	70.5 ±22.0				
年龄(岁)	25~29	35	81.1 ±22.0	6.180	0.020		
	30~34	65	74.1 ±21.4				
	35~39	59	71.1 ±17.3				
	≥40	26	70.3 ±22.8				
科室	重症监护室	13	80.8 ±27.1	7.220	0.013		
	外科	90	74.5 ±21.4				
	急诊室/手术室	72	71.4 ±20.2				
	内科	10	69.5 ±21.5				
婚姻状况	单身/离异	37	81.3 ±23.8	2.212	0.028		
	已婚	148	72.8 ±20.3				
文化程度	大专	52	81.3 ±21.2	3.111	0.022		
	本科及以上	133	70.4 ±21.5				
护龄(年)	<5	10	81.2 ±18.6	0.900	0.467		
	5~9	46	72.2 ±19.4				
	10~14	50	71.4 ±21.6				
	15~19	50	76.7 ±21.2				
	≥20	29	77.2 ±24.5				
担任教师年限(年)	1~5	110	82.1 ±22.1	7.700	0.010		
	6~10	57	74.7 ±21.1				
	≥11	18	70.6 ±21.0				
户籍所在地	本市	167	75.0 ±21.5	1.011	0.313		
	外省市	18	69.7 ±18.7				
家庭人均月收入(元)	≤4000	35	71.2 ±20.4	1.476	0.091		
	4001~6000	85	78.3 ±21.4				
	6001~8000	38	70.9 ±20.5				
	≥8001	27	71.9 ±22.1				
每年参加教学培训	有	128	74.5 ±21.2	0.048	0.962		
	无	57	74.4 ±21.5				
离职意愿	有	60	82.1 ±19.1	2.516	0.023		
	无	125	73.7 ±22.2				

干担任,对于处理与病人及同事和领导之间的关系经验相对丰富,也更容易得到这些人的信任和支持。

表 3 自变量赋值方式

变量	赋值方式
职称	1=护师,2=主管护师
年龄(岁)	1=25~29,2=30~34,3=35~39,4=35~39,5=≥40
科室	1=内科,2=外科,3=急诊室/手术室,4=重症监护室
婚姻状况	1=已婚,2=单身或离异
文化程度	1=大专,2=本科及以上
担任教师年限(年)	1=1~5,2=6~10,3=≥11
离职意愿	0=有,1=无

3.2 影响临床护理教师工作压力的因素分析

3.2.1 年龄、担任教师年限和职称 魏雪梅等^[6]报道,年龄、教龄、职称和职务能正向预测临床护理教师的心理弹性。本调查结果显示,年龄越大、担任教师年限越长和职称较高的临床护理教师工作压力较低。原因可能是随着工作年限增长,临床教师的教学理论、带教方式和情绪控制能力也日趋成熟,社会适应能力也越强,使她们的工作压力减小。研究报道^[7],带教年限对临床教师角色认可程度有影响。带教时间长的老师,对知识的需求越强烈,对教师角色认知程度越高,职业获益感水平越高^[8]。由于护士的情绪智力与职业压力存在负相关,即情绪智力越高者职业压力则越低^[9],因此在遴选临床护理教师时,应优先安排资历高、职称高的护士来担任,并根据临床护理教师的不同情况尤其是新教师进行规范化技能、职业认同培训,为她们创造良好的人际关系与和谐的组织文化氛围,以提升她们的专业知识水平和组织价值感。

3.2.2 学历及科室 本研究发现,高学历的临床教师比低学历的护理教师工作压力小,与相关研究^[10]的结果一致。学历较高的临床教师有着较强的自身素养和竞争意识,如有较高的科研能力,受培训和晋升的机会多等。魏雪梅^[6]报道,风险较低科室的护士心理弹性明显高于高风险科室。本研究发现,在风险高的重症监护室工作的临床护理教师压力较其他科室的教师大。原因可能是高风险科室工作节奏快,护理任务繁重,临床与教学工作更容易发生冲突。建议适当提升临床护理教师的入职学历条件;给予高风险科室的临床护理教师

表4 影响临床护理教师工作压力因素的多元线性逐步回归分析

(n=185)

自变量	回归系数	回归系数标准误	标准回归系数	t	P
职称	-9.344	1.688	-0.268	-5.53	<0.001
年龄	-3.438	0.962	-0.202	-3.57	<0.001
科室	11.556	1.872	0.281	6.17	<0.001
婚姻状况	-9.392	1.656	-0.236	-5.67	<0.001
学历	-5.858	1.534	-0.156	-3.82	<0.001
担任临床教师年限	-3.378	1.158	-0.141	-2.92	0.004
离职意愿	8.812	1.416	0.254	6.22	<0.001

个性化的压力管理培训,使其掌握情绪的调节和压力释放的正确方法。

3.2.3 婚姻状况 家庭和社会支持对生活中的应激反应起缓冲作用,降低职业倦怠感。本结果显示,已婚临床护理教师工作压力水平低于单身(离异)临床护理教师。究其原因可能一方面与已婚临床护理教师更能从家庭中得到相应的支持来面对挫折和压力^[11]有关;另一方面,婚姻对维持临床护理教师良好的情绪具有积极的促进作用。建立临床教师交流平台,通过此平台鼓励临床护理教师说出自己的困惑和压力,护理管理者通过此平台及时给予积极的干预,从而解决其在临床教学中的困扰。

3.2.4 离职意愿 本研究结果发现,有离职意愿的临床护理教师比无离职意愿的临床护理教师工作压力更大。在面临是否离职的重大抉择时,当其理性判断无法决定时,个人对职业的认知情感因素很可能成为决定因素^[12]。从心理角度来看,教师有着强烈的成就动机,但由于多种原因,其成就动机常常受阻,导致她们出现挫折感并引起一定的心理压力^[13]。护理教育管理者应多关心临床护理教师的工作和生活,鼓励她们面对不良环境时,以悦纳的方式接受自己的生活和工作的,采取积极的应对方式应对压力、适应逆境,以维持心理健康水平。

4 结论

本结果表明,临床护理教师工作压力处于中等水平,工作量及时间分配是其最主要的压力源,不同年龄、担任教师年限、职称、学历、科室、婚姻及离职意愿的临床护理教师,其工作压力水平存在差异。培养一批素质好、质量高的临床护理教师队伍

对保证临床护理教学质量具有重要的意义;护理教育管理者应建立一个规范的管理体制,采取积极有效的措施以缓解临床护理教师,特别是年轻和职称较低的临床护理教师工作压力和负性心理情绪。

参考文献:

- [1] 姜安丽. 护理教育学.2 版[M]. 北京:人民卫生出版社, 2008:115-118.
- [2] 黄海燕,许军.4 所军队三级甲等医院护士自测健康状况及其影响因素研究[J]. 护理学杂志,2008,15(6): 76-78.
- [3] 李小妹,刘彦君.护士工作压力源及工作疲溃感的调查研究[J]. 中华护理杂志,2000,35(11):645-649.
- [4] 林丽秋.临床护理学教师角色压力之研究[D]. 台北:国立台湾大学护理学研究所,2002.
- [5] OERMANN M H.Work-related stress of clinical nursing faculty[J]. Proe Nurs, 1998, 14(6):329-334.
- [6] 魏雪梅,何剑,胡定伟.临床护理教师心理弹性现状及其影响因素调查[J].护理学杂志,2014,29(10):85-88.
- [7] 曹教育,周晓娟,管翠华,等.我院临床带教老师角色认知分析[J]. 当代护士,2012(2):100-102.
- [8] 曾嘉苑,陈瑜,甘敏.临床护理带教老师职业获益感的调查与分析[J]. 中国实用护理杂志,2013,29(32):57-60.
- [9] 李筱芹,胡红娟.护士情绪智力与工作压力的相关性调查[J].护理研究,2011,25(9 中旬):2370-2372.
- [10] 钟小红,周宏珍,周春兰.护理临床兼职教师教学意愿与课堂教学技能培训需求的调查分析[J].现代临床护理,2011,10(3):3-5.
- [11] GARCIA G M, CARLOS J, CALVO A. Emotional exhaustion of nursing staff:influence of emotional annoyance and resilience[J].Int Nurs Rev,2012,59(1):101-107.
- [12] 胡菁,刘晓虹.护士职业获益感的研究与思考[J].中华护理杂志,2012,47(5):470-472.
- [13] 吴增强.现代学校心理辅导[M].上海:上海科技出版社, 1998:200-273.

[本文编辑:郑志惠]