

·调查分析·

我院护士职业倦怠与人文关怀能力现状及其相关性

黄艳, 芦雅琳, 赵莺柳, 吴赛芬, 黄女玲

(江门市新会区人民医院护理部, 广东江门, 529100)

[摘要] **目的** 了解我院护士职业倦怠与人文关怀能力现状,并探讨两者的相关性。**方法** 采用护士职业倦怠量表(nursing burnout scale, NBS)简化量表及关怀能力量表(caring ability inventory, CAI)对我院 542 名护士进行调查。**结果** 我院护士职业倦怠总得分 96~214 分,平均 (155.04 ± 17.01) 分,其中 45.20%处于轻中度倦怠,28.60%处于重度倦怠;护士人文关怀能力总得分 94~253 分,平均 (178.14 ± 23.66) 分,其中 46.31%人文关怀能力处于中等水平,25.46%处于较低水平。护士职业倦怠与人文关怀能力总分及其认知、勇气和耐心 3 个维度均呈负相关($P < 0.01$)。**结论** 护理管理者应合理安排护理人力资源和建立合理培训方式减少护理工作压力源以降低护士职业倦怠;完善护士人文关怀教育以提高护士人文关怀能力。

[关键词] 护士;职业倦怠;人文关怀

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2015)02-0006-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2015.02.002

Correlations between occupational burnout and humanistic care ability of the nurses in our hospital

Huang Yan, Lu Yalin, Zhao Yingliu, Wu Saifen, Huang Nvling//Modern Clinical Nursing, -2015, 14(02):6.

[Abstract] **Objective** To study current situations of occupational burnout and humanistic care ability of the nurses in our hospital and explore the relationship between them. **Method** Nursing burnout scale (NBS) and caring ability inventory (CAI) were adopted in the investigation among 542 nurses in our hospital. **Results** The total score on the nursing burnout of the nurses of my hospital was 96 to 214, with an average of (155.04 ± 17.01) . The burnout among 245 of them (45.20%) was in mild to moderate degree and that among 155 of them (28.60%) in a severe level. The score on humanistic care ability was 94 to 253 with an average of (178.14 ± 23.66) . The ability among 46.31% of them was at a middle level and that among 25.46% of them at a low level. The occupational burnout of the nurses was negatively correlated with their humanistic care ability as well as with its three dimensions of cognition, courage and patience ($P < 0.01$). **Conclusions** The occupational burnout can be alleviated by reducing the pressure in their caregiving practice. Their humanistic care ability can be enhanced by improving humanistic care nursing education and bettering humanistic care system.

[Key words] nurses; occupational burnout; humanistic care ability

护士是职业倦怠高发人群,工作倦怠与健康问题、离职倾向有关,工作倦怠对工作需求和健康问题具有调节作用,其职业倦怠的形成与发展促使护士对工作失去热情和积极性、工作效率和护理服务质量持续下降^[1-2]。护理人文关怀是护士与患者共同努力,为增强患者应对疾病和压力的能力,促进其健康而进行的人际活动^[3]。研究表明^[4],护理人员的工作倦怠将改变其关怀行为。本研究对

我院护士职业倦怠与人文关怀能力现状进行调查,并探讨两者的相关性,为进一步开展人文关怀提供依据,现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 对象

2014 年 7 月选择本院临床一线的 542 名护士,男 21 名(3.87%),女 521 名(96.13%)。年龄:< 25 岁 241 名(44.46%),25~29 岁 109 名(20.11%),30~34 岁 84 名(15.50%),35~39 岁 43 名(7.93%),40~44 岁 38 名(7.01%),≥ 45 岁 27 名(4.98%)。原始学

[收稿日期] 2014-10-16

[作者简介] 黄艳(1979-),女,湖北随州人,主管护师,硕士,主要从事临床护理工作。

历:中专 392 名(72.32%),大专 113 名(20.85%),本科 37 名(6.83%)。职称:护士 243 名(44.83%),护士 189 名(34.87%),主管护师 86 名(15.87),副主任护师 22 名(4.06%),主任护师 2 名(0.37%)。工作年限:≤1 年 256 名(47.23%),2~5 年 280 名(51.66%),6~10 年 4 名(0.74%),≥11 年 2 名(0.37%)。

1.2 调查工具

1.2.1 护士一般资料调查问卷 问卷自行设计,内容包括护士原始学历、年龄、工作年限、性别、职称等。

1.2.2 护士职业倦怠量表(nursing burnout scale, NBS)简化量表 该量表由唐颖等^[5]进行汉化,形成符合中国人语言习惯的 NBS 中文简化版。宋双等^[6]最终确定为 57 个条目 5 个维度的内容:护士工作中常见的压力源、职业倦怠、人格特征、应对方式、护士倦怠生理心理表现等。采用 1~4 级评分,其中条目 29~40、41~44、46、47 为反向计分题。总分 57~228 分,得分越高,倦怠程度越高。总得分≤140.5 分为无或极轻微工作倦怠,140.6~160.4 分为轻中度工作倦怠,≥160.5 分为重度工作倦怠。本次调查量表总体克朗巴赫系数为 0.92,内容效度比为 0.91。

1.2.3 关怀能力评价量表(caring ability inventory, CAI) 该量表由美国护理学家 Nkongho 编制^[7],中文版本由许娟等^[8]翻译。量表共有 37 项 3 个维度:认知(14 项),即对关怀相关知识的认识程度;勇气(13 项),即主动关心自己、他人及处理未知情况的能力;耐心(10 项),即耐性和持之以恒的毅力。评分采用 Likert 7 级评分,“非常同意”为 7 分,6、5、4、3、2 分同意程度则依次递减,“完全反对”为 1 分。其中第 13 条需反向评分。总分为 37~259 分,得分越高,表示其关怀能力越强。得分>220.3 分表示关怀能力较高,203.1~220.3 分表示关怀能力中等,<203.1 分表示关怀能力较低。各维度总分为:耐心 10~70 分,理解 14~98 分,勇气为 13~91 分。

1.3 调查方法

由两名调查者到医院临床科室进行现场发放问卷。发放问卷前向护士说明本次调查目的和意义,并征得其同意。调查匿名填写。本次调查共发

放问卷 600 份,回收有效问卷 542 份,有效回收率为 90.33%。

1.4 统计学方法

数据采用 SPSS19.0 统计软件进行统计学分析。护士一般资料、护士职业倦怠和关怀能力情况采用统计描述,护士职业倦怠与人文关怀能力的相关性采用 Pearson 相关分析。

2 结果

2.1 护士职业倦怠情况

护士 NBS 总得分 96~214 分,平均(155.04±17.01)分,其常见的压力源、职业倦怠、人格特征、应对方式、护士倦怠生理心理表现 5 个维度得分分别为(39.02±5.70)分、(26.73±4.98)分、(30.46±2.66)分、(23.77±2.59)分和(40.60±7.14)分。542 名护士中,142 名(26.20%)职业倦怠处于无或极轻微,245 名(45.20%)为轻中度,155 名(28.60%)为重度。

2.2 护士人文关怀能力情况

护士 CAI 总得分 94~253 分,平均(178.14±23.66)分,其认知、勇气和耐心 3 个维度得分为:(62.54±9.21)分、(68.91±10.52)分和(46.83±8.50)分。542 名护士中,153 名(28.23%)人文关怀能力水平较高,251 名(46.31%)水平中等,138 名(25.46%)水平较低。

2.3 护士职业倦怠与人文关怀能力相关性分析

护士职业倦怠与人文关怀能力相关性分析见表 1。从表 1 可见,护士职业倦怠与人文关怀能力总分及其认知、勇气和耐心 3 个维度均呈负相关($P<0.01$)。

表 1 护士职业倦怠与人文关怀能力的相关性 (n=542,r)

项目	人文关怀能力			
	认知维度	勇气维度	耐心维度	总分
职业倦怠总分	-0.342*	-0.218*	-0.300*	-0.338*

注: * $P<0.01$

3 讨论

3.1 我院护士职业倦怠程度较高

本调查结果显示,我院护士职业倦怠的总得

分96 ~ 224分,平均(155.04 ± 17.01)分,245名(45.20%)处于轻中度,155名(28.60%)处于重度倦怠,结果提示,我院护士职业倦怠程度较高。其职业倦怠依次表现在生理心理表现(40.60 ± 7.14)分、常见的压力源(39.02 ± 5.70)分、人格特征(30.46 ± 2.66)分、职业倦怠(26.73 ± 4.98)分、应对方式(23.77 ± 2.59)分。在调查中还发现,我院护士倦怠生理心理表现为:“觉得精疲力竭,无力做任何其他事”、“感到身体不适”。随着人们健康意识逐渐增强和国内护患关系负面报道不断刺激,护士面临着工作环境的安全性和服务对象越来越高的期望与要求双重压力^[9],产生身心消耗过度、精力衰竭综合症,从而产生情绪不稳定性、易激惹、对患者漠不关心、对自身工作负性评价等一系列症状^[10]。

3.2 我院护士关怀能力处于中等偏低水平

本结果显示,我院护士人文关怀能力总得分94 ~ 253分,平均(178.14 ± 23.66)分,其中46.31%人文关怀能力处于中等水平,25.46%处于较低水平。分析原因:由于我国人文关怀护理是在20世纪90年代底才开始引进并逐渐被重视,受应试教育和功能制护理模式影响,护理人员人文知识欠缺,人文教育理念落后^[11-12]。目前虽有护理院校开始重视与开展护理人文教育,但受教学课程和教学形式的约束,其人文课程的教育更是流于形式^[13]。本院72.32%的护士原始学历均为中专,其在学校学习人文关怀的知识和技能较少,医院对护理人文关怀知识和技能的教育也同样较少。因此,学校和医院必须加强对护士护理人文关怀教育,提高护士人文关怀知识、技能情感,同时营造学校、医院、社会的关怀氛围,只有在关怀的环境里,护士才能更好地关怀患者。

3.3 护士职业倦怠与人文关怀能力相关分析

临床护士工作倦怠与其关怀能力之间有着密切相关性。降低临床护士的职业倦怠程度,促使护士保持积极、乐观的良好心态,工作中充满热情与成就感,其关怀能力会明显提高^[14]。护士在工作中个人成就感越强烈,其关怀能力就越高,反之则越低。本研究结果显示,护士职业倦怠与人文关怀能力总分及其认知、勇气和耐心3个维度均呈负相关($P < 0.01$),表明降低临床护士职业倦怠感,有利

于发展和提高其人文关怀能力。职业倦怠的形成与发展与工作中的压力源是密不可分的,而护士的压力源主要有:工作负荷过大、频繁夜班、每周工作时间过长、护理及医疗不良事件应对和处置、科室人际关系、收入、患者及家属尊重度等。具体量化护理工作量,根据工作量合理安排护理人力资源,避免某一科室、某一班次的护士照顾患者过多、工作负荷过大等^[15];建立合理培训和考核方式,以减少护士工作之外仍在医院学习时间;完善健全非惩罚性护理不良事件的处理原则,以尽量减少护士工作中的各类压力源。

4 结论

本结果表明,我院护士关怀能力处于中等偏低水平,护士职业倦怠程度较高;护士职业倦怠与人文关怀能力呈负相关。护理管理者需根据工作量合理安排护理人力资源,建立合理培训和考核方式,以减少护理工作中的压力源,从而降低护士职业倦怠,完善护士人文关怀教育,以提高护士人文关怀能力。

参考文献:

- [1] Bakker AB, Demerouti E, Boer E, et al. Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency[J]. Journal of Vocational Behavior, 2003, 62: 41-356.
- [2] Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study[J]. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25: 293-315.
- [3] Benner P, Wrubel J. The primacy of caring[M]. Menlo Park, CA: Addison Wesley, 1989: 35.
- [4] 沈菊慧, 马蓉. 护士工作疲溃感的研究现状与发展[J]. 中国护理管理, 2008, 8(1): 30-32.
- [5] 唐颖, Eva Garrosa, 雷玲, 等. 护士职业倦怠量表(NBS)简介[J]. 中国职业医学, 2007, 34(2): 151-153.
- [6] 宋双, 张立力. 中文版护士职业倦怠量表的信度和效度[J]. 广东医学, 2010, 31(4): 501-502.
- [7] 郭瑜洁, 邱移芹. 护士关怀能力现状及影响因素调查[J]. 护理管理杂志, 2013, 13(8): 541-543.
- [8] 许娟, 刘义兰, 罗健. 护理人员关怀能力现状及影响因素调查[J]. 护理研究, 2009, 23(12): 3306-3308.
- [9] 卢少萍, 黎明. 护理人文关怀缺失的原因与分析[J]. 现代临床护理, 2007, 6(5): 54-56.