

新入职护士工作压力源与应对方式的调查分析*

张瑞雪^{1,2}, 张利峰¹, 陈梅仙³, 秦秀群⁴

(1 中山大学护理学院, 广东广州, 510080; 2 四川大学华西医院重症医学科胸外 ICU, 四川成都, 610041;
3 中山大学附属肿瘤防治中心肝胆科, 广东广州, 510080; 4 中山大学附属第三医院护理部, 广东广州, 510630)

[摘要] **目的** 描述新入职护士工作压力源及应对方式, 并探讨两者间的相关性。**方法** 采用护士压力源量表、简易应对方式问卷及自行设计的一般资料调查表对 193 名新入职护士进行调查。**结果** 新入职护士的工作压力源总分为 (2.27 ± 0.56) 分, 处于一般水平; 积极应对方式得分 (1.88 ± 0.44) 分, 消极应对方式得分 (1.04 ± 0.51) 分。除工作量及时间分配外, 工作压力源总分及其各维度与消极应对方式均呈正相关 ($P < 0.05$)。**结论** 改善工作环境, 合理进行人力配制, 建立规范的岗位培训制度, 并针对新入职护士可能存在的压力问题提供咨询和帮助, 引导新入职护士面对压力采取积极的应对方式, 有助于减轻其工作压力。

[关键词] 新入职, 护士; 工作压力; 应对方式

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2015)02-0009-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2015.02.003

Occupational stressors in newly employed nurses and the coping strategies

Zhang Ruixue, Zhang Lifeng, Chen Meixian, Qin Xiuqun // Modern Clinical Nursing, -2015, 14(02):9.

[Abstract] **Objective** To explore the occupational stressors and the coping strategies in the newly-employed nurses and to explore their relationships. **Method** The survey was done among 193 registered nurses with less than 3 years working experience using the occupational stressor scale for Chinese nurses, the simplified coping strategies questionnaire and a self-designed general demography form. **Results** The total score on occupational stressors was 2.27 ± 0.56 , which was at a common level. Postive and negative coping style were 1.88 ± 0.44 and 1.04 ± 0.51 . The stressors together with the dimensions were positively correlated with negative coping strategies ($P < 0.05$). **Conclusion** Nursing administration should improve work environment, provide enough manpower for patient care, carry out training system to focus on education for newly employed nurses, and provide advice and help for them when they need.

[Key words] newly employed; nurses; occupational stress; coping strategy

[基金项目] * 本课题为广东省医学科学基金资助项目, 项目编号为 A2013180。

[收稿日期] 2014-10-16

[作者简介] 张瑞雪 (1992-), 女, 四川成都人, 护士, 本科, 主要从事临床护理工作。

[通信作者] 张利峰, 博士, 讲师, E-mail: zhlifeng@mail.sysu.edu.cn。

工作压力是指在某种职业条件下, 客观需求与主观反应之间失衡而出现的心理变化和心理压力, 以及因不能满足需求而引起的功能性紊乱^[1]。应对是指为达到某目的所采取的认知和行为反应^[2]。新入职护士经历从学生到护士的角色转变, 这一过程会面临各种压力, 如不能采取有效的应对方式, 可影响护士心理健康, 导致护士工作满意度降低甚至离

- [10] 刘于晶, 姜安丽. 国内外护理人文关怀测评工具的分析及思考[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(11): 1045-1047.
- [11] 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.
- [12] 吴香花, 吴艳丽. 人文关怀经验分享会在 ICU 护士关怀能力培养中的应用[J]. 齐鲁护理杂志, 2014, 20(6): 115-116.

- [13] 郭佳莹, 徐燕, 欧秀娟, 等. 中西医结合医院急诊护士职业倦怠的调查分析[J]. 现代临床护理, 2013, 12(7): 5-7.
- [14] 冯艳. 临床护理人员工作倦怠与关怀能力的相关性研究[D]. 沈阳: 辽宁医学院, 2012.
- [15] 付光蕾, 陈伟菊. 三甲医院护士夜班与职业倦怠的关系研究[J]. 护士进修杂志, 2013, 28(7): 637-639.

[本文编辑: 郑志惠]

职,从而影响护理质量^[3-5]。目前,医院规模的扩大及护士流动性的增加,各医院每年都要招收一定数量的新护士,因此,了解新入职护士工作压力和应对方式,从而采取针对性管理措施对提高新入职护士心理健康,提高其工作满意度具有积极作用。本研究对广州市4间三级甲等综合性医院新入职护士工作压力及应对方式进行了调查,并探讨两者的相关性,现将结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2014年3~7月,采用方便抽样的方法,选取广州市某4间三级甲等综合医院新入职护士193名。入选标准:入职3年护士;知情同意。193名护士中,男15名,女178名;年龄20~26岁,平均(23.20±1.30)岁;已婚10名,未婚183名;工作年限3个月~3年,平均(1.58±0.72)年。学历:大专111名,本科82名。职称:护士173名,护师20名。编制:合同编制160名,流动编制33名。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 调查表自行设计,内容包括护士性别、年龄、工作年限、学历、婚姻、职称等。

1.2.2 护士压力源量表 该量表由李小妹等编制^[6],共35个条目,包括护理专业及工作方面、工作量及时间分配、工作环境及仪器设备、病人护理方面、管理及人际关系方面问题5个维度,各条目采用1~4级评分,没有压力为1分,压力程度一般为2分,压力程度较大为3分,压力程度非常大为4分。维度得分及压力源总分均采用各条目平均分,分数越高,表示引起压力的程度越大。本研究中该量表总的Cronbach's α系数为0.927,护理专业及工作方面、时间分配及工作量、工作环境及仪器设备、病人护理方面、管理及人际关系方面5个维度的Cronbach's α系数分别为0.788,0.780,0.848,0.922,0.924。

1.2.3 简易应对方式问卷 该问卷共有20个条目,包括积极应对和消极应对2个维度,其中积极应对维度包括1~12个条目,消极应对维度包括13~20个条目。各条目采用1~4级评分,不

采用、偶尔采用、有时采用和经常采用相应评分为0、1、2、3分。维度得分采用各条目平均分,得分越高表示采取该应对方式的频率越高^[7]。本研究中该问卷总的Cronbach's α系数为0.753,积极应对维度和消极应对维度的Cronbach's α系数分别为0.765、0.758。

1.3 调查方法

专人进行问卷调查,调查前向被调查者解释调查目的和意义,自愿选择参加,问卷当场填写并回收。本调查共发放调查问卷223份,回收有效问卷193份,有效回收率为86.55%。

1.4 统计学方法

数据采用SPSS16.0统计软件进行统计学分析。新入职护士工作压力源和应对方式情况采用统计描述,其两者相关性采用Pearson相关分析。

2 结果

2.1 新入职护士工作压力源情况

新入职护士工作压力源总分为(2.27±0.56)分,处于一般水平,其各维度得分依次为:工作量及时间分配(2.57±0.64)分,护理专业及工作(2.46±0.63)分,病人护理方面(2.43±0.74)分,管理及人际关系(2.01±0.78)分,工作环境及仪器设备方面(1.92±0.86)分。

2.2 新入职护士应对方式情况

新入职护士积极应对方式得分为(1.88±0.44)分,消极应对方式得分为(1.04±0.51)分,得分较高的5个条目见表1。从表1可见,得分较高的5个条目均为积极应对方式。

表1 新入职护士应对方式得分较高的5个条目
(n=193;分, $\bar{x} \pm s$)

| 条目 | 得分 |
|---------------------|-------------|
| 尽量看到事物好的一面 | 2.18 ± 0.76 |
| 尽量克制自己的失望、悔恨、悲伤和愤怒 | 1.98 ± 0.91 |
| 与人交谈,倾诉内心烦恼 | 1.96 ± 0.89 |
| 找出几种不同的解决问题的方法 | 1.94 ± 0.74 |
| 改变自己的想法,重新发现生活中什么重要 | 1.90 ± 0.85 |

2.3 新入职护士工作压力源与应对方式的相关分析

新入职护士工作压力源与应对方式的相关分

析见表 2。从表 2 可见,新入职护士压力源总分及护理专业及工作方面的问题、工作环境及仪器设备方面、病人护理方面、管理及人际关系维度均与消极应对方式呈正相关($r = 0.160 \sim 0.227, P < 0.05$)。

表 2 新入职护士工作压力源与应对方式的相关分析 ($n = 193, r$)

| 项目 | 压力源总分 | 护理专业及工作 | 工作量及时间分配 | 工作环境及仪器设备 | 病人护理 | 管理及人际关系 |
|------|--------|---------|----------|-----------|--------|---------|
| 积极应对 | 0.031 | -0.037 | -0.052 | -0.053 | -0.049 | -0.043 |
| 消极应对 | 0.227* | 0.160* | 0.096 | 0.219* | 0.213* | 0.169* |

注: * $P < 0.05$

3 讨论

3.1 新入职护士工作压力源情况

压力源是指存在于护士自身和周围环境引起护士身心失衡的刺激因素^[6]。本研究显示,新入职护士工作压力源总分为(2.27 ± 0.56)分,处于一般水平,但在工作量及时间分配方面的压力程度较高,与王爱平的研究结果基本一致^[8];在护理专业及工作、病人护理方面维度的压力程度也接近于较高水平,与相关研究基本一致^[9]。分析原因如下,一方面本组研究对象均来自于三级甲等综合医院,工作量大,病人病情较重,新入职护士由于工作经验不足,在完成工作量及如何合理分配时间方面有较大压力,同时缺乏有效与病人及家属沟通的经验;另一方面,工资待遇较低,夜班数多也给新入职护士造成一定的压力。本研究对象中 82.90%是合同护士,17.10%为流动编制护士,目前大部分医院并未完全实现不同编制护士的同工同酬,合同护士的工资待遇较低,流动编制护士在培训阶段的工资待遇也较低,由于工资待遇较低,使新入职护士的职业自我概念水平较低^[10],从而对护理专业的认识不足。提示,应加强对新护士的入职培训,引导其形成对护理专业的正确认识,并在临床工作中采取相应的干预措施,如建立导师制、轮科培训制等培训方式,帮助新入职护士尽快提高临床工作能力,同时进行科学的护理人力调配和制订合理的薪酬制度,从而减少新入职护士压力源。

3.2 新入职护士应对方式现状

本研究显示,新入职护士积极应对方式得分为(1.88 ± 0.44)分,消极应对方式得分为(1.04 ± 0.51)分,得分较高的 5 个条目均为积极应对方式。说明面对压力时,新入职护士更偏向于采取积极应

对方式,结果与梁月香等^[11]的研究结果相一致。本组护士整体学历较高,均为大专及以上学历。随着护理高等教育的发展,心理学是护理专业本科教育的重要课程之一,护士在校期间均系统学习过心理学相关理论知识,了解积极应对对保持身心健康的重要性,这使护士在遇到压力的情况下能更多采用“尽量看到事物好的一面”、“尽量克制自己的失望、悔恨、悲伤和愤怒”、“与人交谈,倾诉内心烦恼”等积极的应对方式。新入职护士年轻且绝大部分未婚,相对家庭负担较轻,护理管理者需结合年轻护士的心理特点和社会家庭背景开展针对新入职护士的管理工作,充分发挥年轻护士积极乐观、善于主动沟通、易于接受不同观点的特点,充分调动其工作积极性,引导年轻护士在新入职阶段面对压力采取积极的应对行为。在工作压力源一定的情况下,护理管理者在新入职护士面临压力时提供合适的帮助,并指导其适当进行情绪宣泄,有助于新入职护士采取积极的应对方式从而提高其心理健康^[12]。

3.3 新入职护士工作压力源与应对方式的相关性

应对是个体在应激环境或事件中,对环境或事件做出认知评价及认知评价之后为平衡自身精神状态所采取的措施。应对对身心健康的保护起着重要的作用^[13]。研究发现^[3],新毕业护士的工作压力越大,对工作的满意度越低,采取健康应对行为的程度越低。本研究发现,新入职护士压力源总分及护理专业及工作方面的问题、工作环境及仪器设备方面、病人护理方面、管理及人际关系维度与消极应对方式均呈正相关($P < 0.05$)。说明新入职护士工作压力程度越高,采取消极应对的可能性越大。应激反应过程中,积极或消极的应对方式是个体对应激源进行认知评价的行为模式^[14]。在护理工作中若护士倾向消极应对,则更容易转化为工

作压力。本组新入职护士中“工作量及时间分配”、“护理专业及工作”得分较高,此两者是护理工作的一种客观压力源,面临此种类压力时,新入职护士找不到积极有效的应对技巧,更多倾向于消极应对。因此,护理管理者应为新入职护士提供良好的工作环境,必要时提供心理健康咨询,并开展相关培训提高其工作能力和心理调节能力^[15],引导新入职护士正确认识护理工作的意义,使其形成积极的专业认同感。改善工作环境,合理配置护理人力,帮助新入职护士在护理工作过程中合理安排工作及做好时间分配,还可以通过组织各种形式的活动和培训,如组织学习小组、建立导师制等,提供交流学习的平台,由高年资护士对其进行专业指导,以提高新入职护士的专业知识、技能,促进其专业成长,降低由于工作经验不足造成的压力,并引导其采取积极的方式解决工作中的问题。

4 结论

本研究结果表明,新入职护士工作压力源处于一般水平;工作压力源总分与消极应对方式呈正相关。护理管理者应针对新入职护士可能存在的压力问题提供咨询和帮助,改善工作环境,合理进行人力配制,鼓励其采取积极应对方式,从而减轻其工作压力。本研究未能对不同阶段及不同性别新入职护士的工作压力源与应对方式进一步分析,今后有待研究。

参考文献:

- [1] 王林,曾晓立,林立. 职业紧张及其对策[J]. 中国行为医学科学,2001,10(2):157-158.
- [2] Folkman S, Lazarus RS. An analysis of cope in a middle-aged community sample[J]. Journal of Health and Social Behavior,1980,21:219-239.
- [3] Bernadette Mazurek Melnyk, David P, Laura A. Szalacha.

Relationships among work stress, job satisfaction, mental health, and healthy lifestyle behaviors in new graduate nurses attending the nurse athlete program[J]. Nursing Administration,2013,37(4):278-285.

- [4] Kovner CT, Brewer CS, Greene W, et al. Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs[J]. Nursing Economics,2009,27(2):81-98.
- [5] Trepanier S, Early S, Ulrich B, et al. New graduate nurse residency program: A cost-benefit analysis based on turnover and contract labor usage[J]. Nursing Economics, 2012,30(4):207-214.
- [6] 李小妹,刘彦君. 护士工作压力源及疲溃感的调查研究[J]. 中华护理杂志,2000,35(11):645-649.
- [7] 解亚宁. 简易应对方式量表信度和效度的初步研究[J]. 中国临床心理学杂志,1998,6(2):114-115.
- [8] 王爱平.不同临床科室护士工作压力源分析[J].中国公共卫生,2009,25(1):111-112.
- [9] Zhang LF, You LM, Liu K, et al. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave[J].Nursing Outlook, 2014,62(2),128-137.
- [10] 冯锦屏,王玉兰,黎月英,等. 某三级甲等医院低年资护士职业自我概念水平的调查分析[J]. 现代临床护理,2014,13(2):1-4.
- [11] 梁月香,吴素芳,支素珍,等. 现代护士职业压力应对方式的调查分析[J]. 护士进修杂志,2008,23(9):815-816.
- [12] 杨琴,张昱,张澜. 急诊科护士工作压力、应对方式与心理健康状况调查[J]. 现代预防医学,2010,37(2):287-290.
- [13] 包满珍,柳燕,吴静. 本科学历护士工作压力源状况及其应对方式的调查分析[J]. 中华疾病控制杂志,2011,15(4):949-951.
- [14] 谢文,张振路,郑志惠,等. 护士工作疲溃感与工作压力源及应对方式的相关研究[J]. 中国行为医学科学, 2005,14(5):462-463.
- [15] 刘乾惠,刁晓兰,龚嘉惠. 挫折能力培训在提高新毕业护士逆境商中的作用[J]. 现代临床护理,2013,12(3):57-59.

[本文编辑:郑志惠]