

青岛市护士职业倦怠现状调查及分析研究

张智牲¹ 刘小双¹ 邹少木² 李春禄¹ 王 淼²

1. 滨州医学院, 人文与社会科学学院应用心理系, 烟台;

2. 青岛市中心医院胸科院区, 青岛

摘要 | 目的: 调查青岛市护士职业倦怠的总体情况、各类各级医院职业倦怠的差异及原因分析。方法: 采用中文版护士职业倦怠量表(NBS)对青岛市各级各类医院共1287名护士进行调查。结果: 采用护士职业倦怠量表(NBS)的诊断临界值: ≤ 140.5 为无或极轻微工作倦怠, $140.6 \sim 160.4$ 分为轻中度工作倦怠, ≥ 160.5 分为重度工作倦怠, 护士轻中度的检出率为29.4%, 重度检出率为11.4%。结论: 青岛市职业倦怠状况总体较好, 但是重度职业倦怠的护士较多, 高职业倦怠主要与职称、年龄、每天与患者接触时间、每天锻炼时间及医院类别有关。

关键词 | 青岛市; 护士; 职业倦怠; 护士职业倦怠量表(NBS); 综合医院; 专科医院

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



随着社会的发展, 健康的概念已扩展为生理健康、心理健康以及良好的社会适应能力; 同时, 随着生活节奏的加快, 竞争日益激烈, 人们的心理压力也逐渐增加, 更多的心理问题和心理疾病也应运而生。护士是卫生保健的主要提供者, 然而, 21世纪护理工作的性质可能会给他们的心理健康带来巨大的挑战^[1]。而护士短缺以成为一个关键问题, 据估计护士和助产士占目前卫生劳动力短缺的50%以上, 到2030年还将需要另外的900万名护士和助产士。护士职业倦怠被认为是护士短缺主要影响因素之一^[2]。在中国, 护士处于高水平的职业倦怠, 职业倦怠程度高的护士对工作的不满程度高, 离职倾向高^[3], 有40.4%的护士希望离开护理行业^[4]。虽然近年来我国对于护士职业倦怠越来越重视, 研究也越来越多, 但是对于区域大样本护士职业倦怠的研究还是缺乏的, 而且大多数研究采用M氏职业倦怠通用量表, 量表没有具备护士职业的特殊性。因此本研究采用中文版护士职业倦怠量表(NBS)^[5]从护士工作中常见的压力源、职业倦怠的3个构成部分、护士的人格特征、应对方式, 以及描述护士倦怠的生理心理因素5个方面探究青岛市护士职业倦怠情况, 并探索各类

通讯作者: 李春禄(1980-), 男, 博士, 副教授。

文章引用: 张智牲, 刘小双, 邹少木, 等. 青岛市护士职业倦怠现状调查及分析研究[J]. 中国心理学前沿, 2021, 3(7): 672-679. <https://doi.org/10.35534/pc.0307081>

各级医院护士职业倦怠差异。

1 对象和方法

1.1 对象

选取青岛地区5所医院,两所三级甲等综合医院、两所三级甲等专科医院(传染病专科医院、妇女儿童专科医院)、一所二级甲等专科医院,采用随机抽样的方法,利用问卷星进行发放,共收集1408份问卷。排除标准:作答时间 ≤ 220 s, ≥ 1800 s;非护理岗位护士。检查后获得有效问卷1287份,有效率为91.4%。

1.2 研究方法

1.2.1 基本信息调查表

基本信息调查表:采用自行编制问题,内容包括:年龄、性别、婚姻状况、子女数、受教育程度、工作岗位、就业状态、护龄、轮班情况、每天照护的患者数、每天与患者接触的时间、经济收入、职称等。

1.2.2 中文版护士职业倦怠量表

中文版护士职业倦怠量表(Nursing Burnout Scale NBS)简化版,由宋双^[6]修订,修订后为57道题目,包括5个维度分别为:包括护士工作常见的压力源(角色模糊、与死亡和痛苦的接触、人际关系紧张、工作负担)、职业倦怠(情感枯竭、去人格化、个人成就感降低)、护士的人格特征(成就感、挑战性、自我控制)、应对方式(寻求支持、逃避、直接面对)、以及描述护士倦怠的生理心理因素5个方面,采用1~4四级评分法,其中29~44、46、47为反向计分题,总分值越高,倦怠程度越高^[7]。该量表已在广州市护士群体中测试^[6],该量表信效度良好,内部一致性信度Cronbach's $\alpha = 0.92$,5个分量表的Cronbach's α 系数分别为0.747、0.863、0.741、0.638、0.73。

1.3 统计学方法

使用SPSS25.0软件进行统计学处理,计算数据采用独立样本T检验、方差分析。

2 结果

2.1 一般资料情况

本研究共1287名护士,其中男性护士为28名,占总人数的2.2%,女性护士为1259名,占总人数的97.8%,年龄(33.70 ± 7.52)岁;工作年限(12.29 ± 8.19)年。学历以本科为主有979名,占总人数的76.1%。

2.2 青岛市护士群体职业倦怠与常模比较

将本次调查结果与常模比较,结果见表1。

表1提示,本研究被试群体在职业倦怠的得分明显低于全国常模^[6],差异具有统计学意义($p < 0.001$)。

表1 青岛市护士群体的调查结果与常模的比较

Table 1 Comparison between the survey results of the nurses in Qingdao and the norm

项目	人数	NBS 得分
青岛市护士	1287	135.53 ± 21.64
全国常模	329	162.95 ± 15.45
<i>t</i>		-45.462 ^{***}
<i>P</i>		<0.001

注: *** $p < 0.001$ 。

2.3 青岛市护士群体职业倦怠水平严重程度

采用护士职业倦怠量表(NBS)的诊断临界值: ≤ 140.5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, 结果见表2。

表2提示,护士轻中度的检出率为29.4%,重度检出率为11.4%,但大部分护士处在无或轻微职业倦怠。

表2 青岛市护士群体职业倦怠严重程度

Table 2 Severity of job burnout among nurses in Qingdao

严重程度	无或轻微倦怠	轻度倦怠	中重度倦怠
人数	763	378	146
百分比	59.2%	29.4%	11.4%

2.4 青岛市护士职业倦怠水平在职称上的差异

表3提示,护士职业倦怠总分小于护师和主管护师及以上,差异具有统计学意义($p < 0.001$)。

表3 青岛市护士职业倦怠水平在职称上的差异

Table 3 Differences in professional titles of nurses' job burnout level in Qingdao

职称	总分	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>LSD</i>
护士	131.53 ± 22.41	4.918 ^{**}	0.007	① < ②, ① < ③
护师	136.07 ± 21.81			
主管护师及以上	136.78 ± 20.87			

注: ** $p < 0.01$ 。

2.5 青岛市护士职业倦怠水平在每天与患者接触时间的差异

表4提示,护士职业倦怠水平在每天与患者接触时间的差异上显著,差异具有统计学意义($p < 0.001$),进一步两两比较显示,与患者接触时间越长,职业倦怠水平越高。

表 4 青岛市护士职业倦怠水平在每天与患者接触时间的差异

Table 4 Differences in daily contact time with patients of nurses' job burnout level in Qingdao

每天与患者接触时间	总分	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>LSD</i>
≥ 75%	136.79 ± 21.65	7.66***	0.000	① > ②, ① > ③
50%	133.81 ± 20.76			② > ③
≤ 30%	128.75 ± 22.32			

注: *** $p < 0.001$ 。

2.6 青岛市护士职业倦怠水平在每天锻炼身体时间上的差异

表 5 提示, 护士职业倦怠水平在每天锻炼身体时间的差异上显著, 差异具有统计学意义 ($p < 0.001$), 每天锻炼 1-2 小时的护士职业倦怠水平显著低于其他组别。

表 5 青岛市护士职业倦怠水平在每天锻炼身体时间的差异

Table 5 Differences in daily exercise time of nurses' job burnout level in Qingdao

每天锻炼身体时间	总分	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>LSD</i>
无	139.95 ± 20.39	57.69***	0.000	① > ②, ① > ③
1 小时以内	124.02 ± 19.46			② > ③
1-2 小时	116.49 ± 24.70			
2 小时以上	129.71 ± 23.71			

注: *** $p < 0.001$ 。

2.7 青岛市护士职业倦怠水平在年龄上的差异

表 6 提示, 护士职业倦怠水平在年龄上差异显著, 差异具有统计学意义 ($p < 0.05$), 年龄在 51-60 岁的护士职业倦怠水平显著低于其他组别。

表 6 青岛市护士职业倦怠水平在年龄上的差异

Table 6 Differences in ages of nurses' job burnout level in Qingdao

年龄 (岁)	总分	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>LSD</i>
20-30	133.57 ± 22.28	3.37*	0.018	① < ②, ① < ③
31-40	136.76 ± 21.35			④ < ②, ④ < ③
41-50	137.61 ± 20.79			④ < ①
51-60	129.30 ± 19.43			

注: * $p < 0.05$ 。

2.8 青岛市综合医院护士与专科医院护士职业倦怠水平的差异

表 7 提示, 青岛市专科医院护士职业倦怠水平显著高于综合医院护士, 差异具有统计学意义 ($p < 0.001$)。

表7 青岛市综合医院护士与专科医院护士职业倦怠水平的差异

Table 7 Differences in job burnout level between nurses in general hospitals and nurses in specialized hospitals in Qingdao

医院类别	人数	总分	<i>t</i>	<i>p</i>
综合医院	937	133.57 ± 22.25	-5.384***	0.000
专科医院	350	140.79 ± 18.96		

注: *** $p < 0.001$ 。

3 讨论

3.1 青岛地区护士职业倦怠的总体情况

本研究采用 NBS 量表, 而没有采用使用较多的 MBI 量表, 原因在于 MBI 量表对于频率的描述过于复杂, 区分度低, 受试者对自身出现频率选择不准确, 且每一个量表采用同一方向的术语, 测验效率较差, 可能导致结果在某种程度上的虚假^[5]。而 NBS 量表内容全面, 涉及护士职业倦怠相关因素较多, 题目的设置对护士更有针对性。本研究采用宋双^[6]广州常模的诊断标准。在本研究 1287 名护士中, 护士轻中度的检出率为 29.4%, 重度检出率为 11.4%, 但超过半数护士处在无或轻微职业倦怠, 且青岛地区职业倦怠总分明显低于常模。与前人研究相比^[8], 青岛地区护士职业倦怠情况总体较好, 但重度职业倦怠人数较多, 护理管理者应当重视这一问题, 对重点人群尽早采取行之有效的干预措施, 如正念减压疗法。

3.2 影响青岛地区护士职业倦怠的因素分析

本研究结果显示: 护士的职称、每天与患者接触的时间、每天锻炼的时间、年龄、医院类别等因素对护士的职业倦怠产生影响

3.2.1 护士的职称

职称是影响护士职业倦怠的因素之一。张倩^[9]等人的研究中未发现不同职称的护士有显著的职业倦怠差异, 原因可能在于研究仅在综合医院中进行, 未纳入专科医院。本研究发现护士的职业倦怠水平是最低的, 而护师和主管护师及以上的职业水平明显高于护士, 这与以往研究相一致^[10], 但。可能是由于护士一般护龄较短的, 工作时间较短, 对于工作仍保持热情, 精力充沛, 因而职业倦怠情况较轻。而护师及主管护师往往是工作时间较长, 对工作的新鲜感保有较少, 且除了临床工作还要兼顾管理者和教学者, 同时生活中还需要承担家庭重任, 面对社会角色不断转换, 极易容易出现职业倦怠的情况^[11]。

3.2.2 每天与患者接触的时间

以往的研究发现工作时间较长的护士可能会花更多的时间与患者相处, 沉浸在来自患者的负面情绪中, 而工作时间较短的护士可能有更多的时间保持自我护理^[12], 职业倦怠与长时间高强度的工作压力有着密切的联系, 当个体长时间处于高强度的工作压力之下未得到相应的调整时, 极易导致职业倦怠的

产生和加重^[13]。本研究发现每天与患者接触时间 $\geq 75\%$ 的护士职业倦怠是最高的,随着接触时间的下降,职业倦怠水平也在下降,这与前人的研究是相符合的,这不难理解,护士的工作十分繁杂,长时间与患者的接触身心会十分疲劳,而避免医疗事故和患者的投诉会让护士处于一种高度的应激状态,而疲劳和应急时间越久,越易导致护士的职业倦怠。因此应该增加护理人员和最佳护士人员的配备,以实现高质量的患者护理^[14]。

3.2.3 每天锻炼身体时间

本研究发现,每天锻炼1-2小时的护士职业倦怠水平是最低的,以往研究发现适当的运动可以帮助护士释放压力,降低职业倦怠的水平^[15]。但大部分的护士处于无运动的状态,而正是这部分的护士属于高职业倦怠群体,她们持续处于高应激状态的工作环境中,极易产生疲劳,并且对护理工作缺少热情,在结束工作后往往选择休息而不是体育运动,这部分护士处在一个恶性循环中。

3.3.3 护士的年龄

年龄是影响护士职业倦怠的因素之一。本研究发现,护士职业倦怠程度整体随着年龄的增加而不断增加,30—50岁之间的护士职业倦怠程度较高,这与符静等^[10]的研究基本一致,其中51—60岁的护士职业倦怠程度最低,原因可能是新入职的护士对工作有新鲜感,精力充沛,职业倦怠水平较低;随着年龄增加,不但需要胜任临床工作,还需要兼顾科研教学,同时个人晋升和自我发展也是导致压力增大的另一个原因,护士的大部分群体为女性,女性首先从主观上更倾向于依赖于家庭生活^[16],也要求女性承担家庭重任,多方面原因导致这个年龄段的护士职业倦怠情况最为严重;但是到了51—60岁,这部分护士得到医院和科室照顾,工作负担逐渐减轻,在医院的地位逐渐提升,也没有晋升压力,家庭结构往往比较稳定,所以这部分护士职业倦怠是最低的。所以应该为中老年护士提供较短的轮班工作,为护士配备充足的休息空间^[17]。

3.3.4 医院类别

本研究发现专科医院护士的职业倦怠水平显著高于综合医院,这与晁玲^[18]研究结果基本一致,而与刘道然^[19]研究结果有所不同,原因可能在于本研究的专科医院为传染病医院与妇女儿童专科医院而不是精神专科医院。专科医院护士职业倦怠水平高的原因可能为:专科医院护士较少,很多年纪较大的护士仍在担任主力甚至值夜班^[20],而综合医院的护士较多,年纪较大的护士不会再从事最为繁重的护理工作,会被年轻的护士代替;其次综合医院的护士薪酬会高于专科医院的护士;传染病专科医院的护士承担的风险高,是传染病的易感人群,因此比综合医院的护士感受到更低的社会地位;而妇女儿童专科医院的护士因服务人群的特殊性,患者为婴幼儿和孕妇,工作强度大^[21];还有一个原因,综合医院的职业环境要优于专科医院,当工作环境良好的时候,工作不满意和倦怠会减少。多方面原因导致专科医院护士职业倦怠比综合医院护士高。因此,专科医院的护理管理者应尽一切可能为护士争取配置先进设备,丰富各方面资源^[22],所有医院的护理管理者应与护士之间建立人性化的护理管理关系,可以有效降低护士职业倦怠水平^[2]。

4 小结

虽然青岛市护士职业倦怠状况总体较好,但是重度职业倦怠的护士较多。首先管理者应该合理调配

护理资源, 护理资源应该适当的向专科医院倾斜; 同时可以经常组织体育活动, 保障护士养成良好的运动习惯和健康的生活方式; 其次, 改善排班制度, 保障每一个护士有充足的休息时间, 对于处在中老年的护士予以照顾, 减轻其压力和负担; 还应为护士提供清晰的护理职业发展规划, 护理职业多元化是迫在眉睫的, 同时建立与护理职业多元化相对应的阶梯状多元护士职业晋升通道, 让护士也可以不断地攀登更高的高峰; 从而减轻护士的职业倦怠。

参考文献

- [1] Cheng L, Yang J, Li M, et al. Mediating effect of coping style between empathy and burnout among Chinese nurses working in medical and surgical wards [J]. *Nursing Open*, 2020, 7(6): p. 1936–1944.
- [2] Guo Y, Luo Y, Lam L, et al. Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study [J]. *Journal of Clinical Nursing*, 2018, 27(1–2): 441–449.
- [3] Zhang W, R Miao, J Tang, et al. Burnout in nurses working in China: A national questionnaire survey [J]. *International Journal of Nursing Practice*.
- [4] Liu C, Zhang L, Ye W, et al. Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China [J]. *Journal of Clinical Nursing*, 2012, 21(1–2): 255–263.
- [5] 唐颖, Eva, Garrosa, 等. 护士职业倦怠量表(NBS)简介 [J]. *中国职业医学*, 2007, 34(2): 151–151.
- [6] 宋双, 护士职业倦怠量表的评价研究 [D]. 南方医科大学, 2010.
- [7] 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.
- [8] Wang Q Q, et al. Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study [J]. *Journal of Nursing Management*, 2019, 27(8): 1835–1844.
- [9] 张倩, 等. 护士职业倦怠现状及其影响因素分析 [J]. *蚌埠医学院学报*, 2021, 46(2): 232–236.
- [10] 符静, 钟影. 海口市三级甲等综合医院护士职业倦怠现状及影响因素 [J]. *职业与健康*, 2019, 35(23): 3172–3175.
- [11] 刘纳, 等. 工作压力在护士职业倦怠与工作特征的中介作用 [J]. *现代临床护理*, 2021, 20(1): 1–7.
- [12] Jie S, Yu H, Zhang Y, et al. Professional quality of life: A cross-sectional survey among Chinese clinical nurses [J]. *Nursing & Health Sciences*, 2015, 17(4): 507–515.
- [13] Salvagion D A J, et al. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies [J]. *Plos One*, 2017, 12(10).
- [14] Li J Q, et al. Nursing resources and major immobility complications among bedridden patients: A multicenter descriptive study in China [J]. *Journal of Nursing Management*, 2019, 27(5): 930–938.
- [15] Gribben J L, et al. A Cross-Sectional Analysis of Compassion Fatigue, Burnout, and Compassion Satisfaction in Pediatric Critical Care Physicians in the United States [J]. *Pediatric Critical Care Medicine*, 2019, 20(3): 213–222.
- [16] 曾蕾蕾, 钟文娟. 护士工作家庭增益与职业倦怠的相关性研究 [J]. *全科护理*, 2020, 18(33): 4646–4648.
- [17] Chen J, et al. Fatigue and recovery in 12-hour dayshift hospital nurses [J]. *Journal of Nursing Management*, 2014, 22(5): 593–603.

- [18] 晁玲, 等. 专科护士职业倦怠与工作压力及社会支持的相关性研究 [J]. 中国医学装备, 2014, 11(1): 354-355.
- [19] 刘道然, 崔海华, 朱丽君. 专科与综合医院护士职业倦怠, 职业压力及人格因素的比较 [J]. 中国健康心理学杂志, 2013, 21(1): 86-88.
- [20] 姜红, 等. 探讨传染病专科医院护士夜班强度与职业倦怠的关系 [J]. 青海医药杂志, 2019, 49(2): 44-46.
- [21] 庄白婷, 儿科医护人员职业倦怠现状及其影响因素分析 [J]. 中国卫生标准管理, 2021, 12(6): 23-25.
- [22] 黄燕周, 陈湘玉. 护士职业认同、结构授权对职业倦怠影响的研究 [J]. 当代护士(下旬刊), 2021, 28(2): 48-51.

Investigation and Analysis on the Current Situation of Job Burnout of Nurses in Qingdao

Zhang Zhishen¹ Liu Xiaoshuang¹ Zou Shaomu² Li Chunlu¹ Wang Miao²

1. Binzhou Medical University, Department of Applied Psychology, School of Humanities and Social Sciences, Yantai;

2. Chest Department of Qingdao Central Hospital, Qingdao

Abstract: Objective: To investigate the overall situation of nurses' job burnout, the differences of job burnout in various hospitals and the reasons in Qingdao. Methods: A total of 1287 nurses in various hospitals in Qingdao were investigated by using Chinese version of Nurse Burnout Scale (NBS). Results: Use the diagnostic cut-off value of the Nurse Burnout Scale (NBS): ≤ 140.5 for no or very slight job burnout, 140.6~160.4 for mild and moderate job burnout, ≥ 160.5 for severe job burnout. The detection rate of mild and moderate job burnout nurses was 29.4%, and the detection rate of severe job burnout nurses was 11.4%. Conclusion: The overall situation of job burnout in Qingdao is good, but there are many nurses with severe job burnout. The high job burnout is mainly related to the title, age, daily contact time with patients, daily exercise time and hospital type.

Key words: Qingdao City; The nurse; Job burnout; Nurse Burnout Scale (NBS); General hospital; Specialized subject hospital