

ICU 护士职业压力与职业倦怠的相关性分析

万玮妍

南昌大学第四附属医院 江西南昌 330003

摘要: 目的: 了解重症监护医院病房(ICU) 护士的职业压力、解决方法及职业倦怠现况, 确立职业压力、解决方法与职业倦怠的关联性, 为缓解 ICU 护士职业倦怠给予科学根据。方式: 对医院 105 名护士, 选用护士工作压力源、简单解决方法、职业倦怠量表开展问卷调研。结果 护士工作压力总分为(2. 36 ± 0. 42) 分, 其中工作中量及时间分派是其护士最关键工作中压力源(2. 95 ± 0. 67) 分。ICU 护士积极主动解决方法为(1. 78 ± 0. 46) 分, 与全国各地常模无差别; 消沉解决方法为(1. 16 ± 0. 54) 分, 小于全国各地常模; ICU 护士感情匮乏为(26. 60 ± 10. 23) 分, 个人满足感为(26. 20 ± 9. 78) 分, 去人格特质化层面为(6. 99 ± 5. 31) 分。关联性剖析表明, ICU 护士职业压力、消沉解决与感情匮乏、去人格特质化呈正有关, 积极主动解决与个人满足感呈正有关。结果: ICU 护士职业压力与其职业倦怠感量表中感情匮乏、去人格特质化呈正有关, 与职业倦怠感量表中个人满足感呈负有关, 需提升针对性干预。

关键词: ICU 护士; 职业压力; 职业倦怠; 相关性

Correlation analysis between occupational stress and occupational burnout in ICU nurses

Weiyan Wan

The Fourth Affiliated Hospital of Nanchang University, Nanchang, Jiangxi

Abstract: Objective: To understand the occupational stress, solution and burnout status of nurses in intensive care hospital (ICU), establish the correlation between occupational stress, solution and burnout, and provide scientific basis for relieving the burnout of nurses in ICU. Methods: 105 nurses in the hospital were investigated by questionnaire, including job stressors, simple solutions and job burnout scale. Results The total score of nurses' work stress was (2. 36 ± 0. 42), in which the amount of work and time allocation were the most critical stressors in their work (2. 95 ± 0. 67) points. The proactive solutions of ICU nurses are as follows: 1. 78 ± 0. 46 points, no difference with the norm across the country; The solutions to depression are (1. 16 ± 0. 54) points, less than the norm across the country; Lack of emotion in ICU nurses (26. 60 ± 10. 23) score, personal satisfaction is (26. 20 ± 9. 78) score, depersonalization level is (6. 99 ± 5. 31) points. Correlation analysis showed that occupational stress and depression resolution were positively related to emotional deprivation and depersonalization, and active resolution was positively related to personal satisfaction. Results: The occupational stress of ICU nurses was positively related to lack of emotion and depersonalization in the burnout scale, and negatively related to personal satisfaction in the burnout scale.

Keywords: ICU nurses; Occupational stress; Job burnout; Correlation

护士职业倦怠是指护士不可以成功解决压力时的一种极端化反映, 是护士随着长期性压力感受下而造成的感情、心态和行为的衰退情况, 高负载长久的工作压力和不成熟的解决方法是造成职业倦怠产生的关键缘故。ICU 是集中化救治急危重症患者的高风险场地, 护士的职业情况至关重要, 本文致力于了解 ICU 护士职业压力与职业倦怠的关联性, 为预防和缓解护士职业倦怠, 确保医护品质给予科学根据。

一、资料与方法

1. 一般资料

选择医院 105 名 ICU 护士做为科学研究目标, 其中女 85 名, 男 20 名; 20~30 岁 31 名, 30~40 岁 64 名, 40 岁以上 10 名; 技术职称: 护士 3 名, 护师 42 名, 主管护

师及以上 60 名; 工作年限 < 1 年 4 名, 1~<3 年 6 名, 3~<5 年 12 名, 5~10 年 29 名, >10 年 54 名; 文凭水准: 大专 28 名, 大学本科 77 名; 婚姻情况: 已经结婚 77 名, 单身 28 名。列入规范: ①无精神性疾病, 可相互配合进行量表调查分析; ②年纪 ≥ 18 岁。清除规范: ①近期遭受家庭重要变故; ②轮岗制度医护人员; ③见习护生。本科学研究经医院医药学伦理道德联合会审批准许根据, 入选科学研究目标均签定知情同意书。

2. 方法

(1) 量表调研 对全部护士选用 ICU 护士压力源量表调研, 该量表共包括 41 个调研题型, 1~6 题写基本信息调研; 7~11 题写单选题, 关键评定护士辞职意愿; 12~38 为

单选题,每个内容包含“并没有”“一般”“较高”“十分高”,均选用 1~4 级得分法,得分范畴 1~4 分;39~41 题写多论文选题,包含科室职业压力构成缘故、职位对自己造成的影响、可以减轻压力的方式。该量表共涉及到 5 个层面,包含工作时间量及时间分派、医护专业与工作中、病人医护、工作中自然环境和资源、管理及社交。全部层面均取各内容平均分,即每个内容得分范畴 1~4 分,成绩高表明护士工作中压力大。对全部护士选用职业倦怠量表调研,该量表共包括 15 个点评内容,每个内容包含“从不”“非常少,一年几次或更少”“有时候一个月一次或更少”“常常一个月几次”“经常,每礼拜一次”“十分经常,一礼拜几次”“每天”,选用 1~7 级得分法,得分范畴 0~6 分;该量表共涉及到 3 个层面,包含情绪耗竭(5 个内容)、去个性化(4 个内容)、个人满足感(6 个内容)。

(2) 质量管理 调研前均获得 ICU 护士允许,全部问卷均以现场派发、现场回收利用方法搜集。调研前调研者学习量表内容及调研方法,并以统一具体指导语调研,注重匿名调研。量表调研进行后,查验调研品质,若填好不详细,则意见反馈具体指导其填好详细,剔除无效问卷。

3. 观察指标值

① 统计分析 ICU 护士 ICU 护士压力源量表、职业倦怠量表得分;② 选用 Spearman 关联性剖析方式剖析 ICU 护士职业压力与职业倦怠之间关联性。

4. 统计学方式

选用 SPSS 24.0 统计学软件开展数据统计分析,计量检定材料用均数±标准偏差($\bar{x} \pm s$)表明,两组间较为选用 t 检测;计数材料用率表明,组间较为选用 χ^2 检测,以 $P < 0.05$ 为差别有统计学意义。

二、讨论

1. 护士职业 压力与职业倦意的研究现状

(1) 职业压力的科学研究,西方发达国家从 20 世纪 60 年代开始科学研究职业心理焦虑不安对健康的影响。20 世纪 70 年代,美国临床精神病学者弗鲁顿伯格首次明确提出职业疲溃,并在科学文献中首次发生。90 年代美国社会心理学者要点讨论了工作中自然环境与职业匮乏的关系,并于 2005 年对职业倦怠的主要表现开展了汇总和叙述。Routh 的科学研究发觉一般群体和护士疲惫综合征的发病率各自为 0.2%和 1.1%,日本护士职业疲溃的产生率达到 25.9%。调

研说明,半数以上的医护管理者反映低水准的工作中倦怠,1/3 历经高水准的工作中倦怠。

(2) 中国对职业疲溃的科学研究发展较晚,直到 20 世纪末才开始关心。中国现在正进到工作中疲溃状况的高峰期,李小妹等对护士的调研发觉,护士中具备工作中相对高度疲溃感的人占 59.1%,非常一部分医护人员因为工作压力而发生工作中满意率降低、感情恢漠等职业倦怠病症。李超平等的一项调研表明。在 218 名接受调研的医护人员中,42.1%的被试者有一定水平的心态衰退状况,有 22.7%的被试者有一定水平的感情疏远状况,48.6%的被试者欠缺个人满足感,有 32%的医护人员出现不一样水平的心理压抑感,并且女士超过男士,护士超过医师。从而由此可见,医护工作人员的职业疲溃早已做到非常严峻的水平,必定造成各级医护管理者的相对高度高度重视,不然必然影响医护专业的发展,对社会群体的健康造成一定的影响。

2. 医疗工作中造成职业压力的原因

(1) 角色矛盾和角色模糊。护士一般均为女士既要工作中,又要照顾家庭、教育儿女,其工作中角色与家庭角色相互之间矛盾,进而造成护士精力精神超负载。

(2) 工作中负载太重。经常倒夜班,扰乱了人的正常的生理节律,加上并没有周末及节假日按时歇息,对护士的生理及心理、家庭生活和社交活动造成负面影响。医院削减护士编制,而病人总数、周转率在提升,护士缺编比较严重,长期性超负载工作中,易造成身心耗竭综合征。

(3) 工作中环境的影响。医院是各种病菌病毒感染集聚的场地,护士触碰具备感染性的血液体液、分泌物、代谢物时若不注意个人防护,不但可导致自身感染,还会继续变成传播媒介,感染亲人。

(4) 竞争和就业压力。随着社会经济和环境卫生服务意识的持续提升,大家对医护的规定也愈来愈高,无形中给护士产生不小的心理压力。为了在猛烈的竞争中处在无败之地,规定她们持续提升自己的业务流程水准,运用业余时间参与各种在职培训和考试,以达到当代医护的规定,说白了优胜劣汰,随时随地遭遇被取代的困境,使护士压力极大。

(5) 大家对医护职业存在着一定的成见。在医院里,大家广泛觉得医师才有做确定的权利,是至高无上的,而护士仅仅处在从属地位。不少人对医护工作中认识不充足,忽略了护士在病症医治和恢复中的关键效果。除此之外,护士

投入的工作不可以获得充足肯定和补偿,薪水和员工福利低,再次深造和升职机遇少。

(6) 人际交往复杂。在工作中护士要解决各种复杂的人际交往,包含护患关系、医护关系和护士间的关系。在临床上,护士首先应对的是饱受病症困扰的病人,由于他们所患病症类型不一样,心理情况不一样,社会职业和文化层级也不一样,因而护士务必要充足了解每一个病人的具体状况,因人面异地竭尽全力满足病人的需求,在标准上即使碰到扭曲客观事实、情绪激动乃至痛骂护士的病人或家属,护士也要维持理智平静、愉快的神情,这毫无疑问会提升护士工作压力。

(7) 医患关系焦虑不安。随着诊疗领域进入市场经济体制,公民维权认识的提高和公共卫生专业知识的推广,医患矛盾日益加重,诊疗纠纷呈逐渐升高趋势。并且矛盾的性质也在产生转变,向医院提出赔付变成主要目标,理赔数额也持续提升,医护人员工作压力提升。

(8) 心理暴力行为。包含口头上的谩骂、攻击和摧残,产生心理暴力行为的要素依次为病人(或亲属探视者)的规定无法获得达到。肇事者者酗酒或药品的乱用、候诊时间太长、诊疗花费过高、病人自认病况无转好、肇事者者精神障碍、病人意识不清。一般来说急诊是最易产生矛盾的地方。因为来急诊就医的病人及陪伴亲属在心理上正处在相对高度应激情况,通常一点诱因就可以造成矛盾。

3. 防护措施

(1) 自我心理调适。护士应正确对待自身的职业,精确精准定位,清除自卑心理。首先学好认识自我,了解自己的优点与不够,推断倦怠的征兆。学好操纵自己的心态,应对压力时,可暂时避开压力自然环境,迁移专注力,让自己理智出来。积极主动融入医护工作中的复杂性,对所投入的艰苦,不必一味地埋怨,及时调节心理状态,学好换一种视角看压力。学习有效减压,自我调整,大家一起探讨碰到的难题,相互之间开解,排遣压力。充足的歇息、充裕的营养、规律性的运动适度的业余爱好能使个人的精神释放压力、心境宽阔,必需时可寻找心理医生的带动。

(2) 减少职业压力,改进工作中环境,有效安排工作时间,医院的领导应当创建合理的护士压力评定和解决机制,高度重视职业压力对医护工作中护士心身产生的影响,实际可从以下层面下手:①在各科室为护士给予必需的仪器设备,

物资供应供货上给予充足的后勤确保。做好医院病房的清洁卫生,创建统一标准的医院病房秩序,进而改进医护工作中自然环境。②在工作中确立职责分工,确立医生护士及其护工各自的岗位职责,有效分派医护劳动力使护士能在待岗时间最大程度地摘足病人对医护工作中的必须,推行延展性排班规章制度,摆脱以往固定不动死板的交替班规章制度,确保护士有充足的学习和歇息时间,使其有优良的生理学和心理情况。③主管部门应根据每个护士的具体状况和要求创建灵活的用人体制,用人所长,容人所短,按时举办医护工作人员的大会,传送各种信息。做到互相沟通交流 and 了解的目地,及时恰当处理医护工作中各种人际交往,创建开心和睦的工作中气氛。

(3) 搭建护士长适用系统,减轻职业压力呵护护士长是医护工作中的立即管理者,是医护工作中气氛的立即构建者。首先,护士长应发挥医护管理者的积极主动正确引导效果,变成护士的良师益友、护士的知己,尽很有可能突显感情化的管理特色,真正反映“以民为本”的管理理念。构建宽松、和睦的工作中气氛,按时检验医护工作人员的焦虑不安度。在做好管理的与此同时,搭建护士长适用是影响个人满意率和心理健康的合理的方法。个性化的管理气氛能降低消极心态,提升工作中业绩考核。对专业知识水准层级较高的职工,解决其各个方面进行关心和正确引导。即创建工作中中企业愿景。做好职业生准的整体规划。在进行工作中中每日任务的互动交流中构成一种人文自然环境,提升业绩考核水准。

(4) 提升职业培训,提高护士综合能力提升多方式的职业专业知识培训,执行临床分层级培养,对低年资护士以“三基”练习为主导,对工作中3年以上的护士应提升专科医护教育,中高级技术职称的护士主要提升其医护科研临床带教及医护管理能力调。除此之外,管理单位应当全力进行护士心理素养的培训与夜班自我健康保健的专业知识教育,并机构多种缓解职业压力的文体活动。

(5) 提升护士自身基本建设。护士自身应当想方设法地处理好工作中的各种人际交往:①擅于应用社交沟通交流方法,提升护患和医护之间的沟通交流 and 沟通交流,降低矛盾,学好维护自己,提升法律意识,应用法律武器装备处理工作中碰到的争议和纠纷案件。②留意培养心胸开阔、乐观的人格特质特点,在碰到矛盾时要保证换位思考,为病人给予高品质的医护服务。③积极抑制不满心态,应对责任大、

每日任务重状况困境等强劲的心理刺激性而觉得消极、压抑时,可选用有效的减压方式,例如开展深呼吸练习听一听轻轻松松开心的音乐,到室外访问美丽风景等。④整体规划自我拼搏的目标,积极主动参与继续教育和培训,提升专业专业知识和技能水准,按时做自我汇总和自我评估,培养综合能力和具体应对难题的能力。

综上所述,ICU 护士职业压力与其职业倦怠感量表中感情匮乏、去人格特质化呈正有关,与职业倦怠感量表中个人满足感呈负有关,需融合护士具体要求提升针对性干预,以确保 ICU 护士工作中品质,为达到 ICU 护士中要求给予高品质基本。

参考文献:

[1]张茹,方惠娟,周艳芝,邓晓辉,张玲,毛燕飞.兰州市三甲医院护士职业压力 职业倦怠与离职倾向的关系[J].中国妇幼保健,2022,37(04):684-688.DOI:10.19829/j.zgf

ybj.issn.1001-4411.2022.04.031.

[2]金栋栋,陈丽丽,王珊.手术室护士挑战性-阻碍性职业压力、心理资本对职业倦怠的影响[J].职业与健康,2021,37(24):3365-3369+3374.DOI:10.13329/j.cnki.zyyjk.2021.0793.

[3]贾海英,王珍,李钰灵,何树勇,何淑嫦.护士群体职业压力对职业倦怠的影响:自我控制的中介作用[J].伤害医学(电子版),2020,9(04):16-24.

[4]孙华悦.心理健康素养在护士职业压力与职业倦怠关系中的调节作用[J].职业与健康,2020,36(19):2593-2595+2599.DOI:10.13329/j.cnki.zyyjk.2020.0686.

[5]李鑫,王雪,王莹,何学倩,陈曦.不同科室护士职业压力和心理健康状况与职业倦怠水平及其关系的研究[J].工业卫生与职业病,2020,46(05):412-416.DOI:10.13692/j.cnki.gywsyzyb.2020.05.019.