

急诊科护士工作疏离感现状及影响因素分析

杨 星¹ 王 园^{2*}

1 内蒙古医科大学护理学院 内蒙古呼和浩特 010110

2 内蒙古医科大学附属医院 内蒙古呼和浩特 010000

摘要:目的: 调查急诊科护士工作疏离感现状并对其影响因素进行分析。方法: 采用便利抽样法, 应用一般资料、中国护士工作压力量表、自我调节疲劳量表、护士工作疏离感量表对内蒙古自治区某市 3 所三级甲等医院的 149 名急诊科护士进行问卷调查。结果: 急诊科护士工作疏离感得分为 40.00 (34.00, 45.00) 分。多元线性回归分析结果表明, 护龄、月收入、是否有暴力经历、工作压力、自我调节疲劳是急诊科护士工作疏离感得分的主要影响因素。结论: 急诊科护士工作疏离感处于中高水平; 护理管理者应采取针对性的措施, 减轻护士工作压力, 采用积极举措提升急诊科护士自我调节能力降低工作疏离感, 促进护理服务质量。

关键词: 急诊科; 工作疏离感; 压力; 自我调节疲劳

Current situation and influencing factors of job alienation of nurses in emergency department

Xing Yang¹ Yuan Wang² corresponding author*

1. School of Nursing, Inner Mongolia Medical University, Hohhot, Inner Mongolia 010110

2. Inner Mongolia Medical University Affiliated Hospital Inner Mongolia Hohhot 010000

Abstract: Objective: To investigate the current situation of job alienation among emergency department nurses and analyze its influencing factors. Methods: Using convenience sampling method, a questionnaire survey was conducted on 149 emergency department nurses from 3 tertiary hospitals in a certain city of Inner Mongolia Autonomous Region, using general information, the Chinese Nurse Work Stress Scale, the Self Regulating Fatigue Scale, and the Nurse Job Dissociation Scale. Results: The score of work alienation among emergency department nurses was 40.00 (34.00, 45.00). The results of multiple linear regression analysis indicate that nursing age, monthly income, experience of violence, work pressure, and self-regulation fatigue are the main influencing factors for the score of work alienation among emergency department nurses. Conclusion: The sense of job alienation among emergency department nurses is at a medium to high level; Nursing managers should take targeted measures to reduce the work pressure of nurses, adopt positive measures to enhance the self-regulation ability of emergency department nurses, reduce work alienation, and promote the quality of nursing services.

Keywords: Emergency department; Job alienation; Pressure; Self-regulated fatigue

护士工作疏离感是指护士的工作情况不能满足其需要与期望时个体所表现出来的与工作相分离的一种消极心理状态。急诊科作为医院的重要构成科室, 它具有随机性强, 可控性低, 多学科联合性, 易感性大和风险性极大等特点。在此种环境下, 持续紧张和超高负荷为急诊科护士的工作状态, 相比于其他科室该科室护士的离职意愿更为突出。护士队伍的人员流失问题是一个全球性的大问题。WHO《全球护理和助产战略方向》报告中强调并指出: 应持续推动对护理工作的投资, 促进护士留任卫生系统。工作疏离感在某种程度上能够预测职员在工作中的离职倾向。本研究通过问卷调查探讨急诊科护士工作疏离感现状, 并对急诊科护士产生工作疏离感的内外在影响因素进行剖析, 以期管理者有针对性的改善急诊科护士的工作疏离感以及对其离职意愿进行干预提供借鉴依据。

一、对象与方法

1. 研究对象

采用便利抽样法于 2022 年 9 月~10 月, 选取内蒙古某市 3 所三级甲等医院的急诊科护士作为研究对象。纳入标准: ①取得护士执业资格证书; ②从事急诊工作≥1 年; ③精神状态良好并自愿参与本研究。排除标准: ①调查期间不在岗, 包括学习、出差、各种原因休假等; ②有精神或心理疾病诊断的急诊科护士。

2. 研究方法

(1) 研究工具

一般资料调查表 由研究者自己设计。包括: 年龄、子女数量、平均月收入、夜班频次等共 15 个方面。

中国护士工作压力量表 采用李小妹等^[1]研制的护士工作压力量表。该量表共 5 个维度, 各维度 7 个条目, 共计

35 个条目。采用 Likert4 级评分法, 分数越高则表示压力越大; 35-70 划分为轻度压力, 71-105 属于中度压力, 106-140 表示重度压力。在本研究中测得该量表的 Cronbach's α 系数为 0.974。

自我调节疲劳量表 采用由 Nes 等编制, 王利刚等^[2]修订的自我调节疲劳量表 3 个维度 16 个条目。采用 Likert5 级评分法, 分数越高则表示个体自我调节疲劳程度越重; 16-32 分划分为低水平自我调节疲劳; 33-63 属于中等水平自我调节疲劳, 64-80 表示高水平自我调节疲劳。在本研究中测得该量表的 Cronbach's α 系数为 0.818。

护士工作疏离感量表 采用任晓静^[3]编制的护士工作疏离感量表三个维度 12 个条目。采用 Likert5 级评分法, 累计分数越高说明其疏离感越强。12-27 划分为低疏离水平; 28-43 属于中等疏离水平, 44-60 为高疏离水平。在本研究中测得该量表的 Cronbach's α 系数为 0.944。

(2) 资料收集方法 研究者将整理好的调查问卷输入问卷星 app 中并生成二维码由急诊科护士长发至护士管理群。调查前采用统一指导用语告知急诊科护士该研究的目的, 介绍填写问卷的要求和注意事项。本研究共回收问卷 154 份, 回收有效问卷 149 份, 有效回收率为 96.7%。

(3) 统计学方法 使用双人双录入数据。应用 SPSS 26.0 软件进行分析, 正态分布的资料的采用均数±标准差 ($\bar{x} \pm s$) 描述, 组间比较使用 t 检验或方差分析进行比较; 不服从正态分布的资料采用中位数和 M (P25, P75) 描述, 使用非参数检验进行比较。用单因素分析对不同人口学特征急诊科护士的工作疏离感得分进行比较, 使用 Spearman 相关分析对急诊护士工作压力、自我调节疲劳与工作疏离感的相关性进行分析, 最后采用多元线性回归分析对急诊科护士工作疏离感的影响因素进行分析, 以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

二、结果

1. 急诊科护士工作压力、自我调节疲劳、工作疏离感得分 见表 1。

表 1 急诊科护士工作压力、自我调节疲劳、工作疏离感得分情况

变量	总分 ($\bar{x} \pm s$) / M(P ₂₅ , P ₇₅)
护士工作压力总分	105.00 (96.00, 115.00)
自我调节疲劳总分	50.12 ± 6.79
护士工作疏离感总分	40.00 (34.00, 45.00)

2. 不同人口学特征急诊科护士工作疏离感得分比较 纳入 15 项单因素进行工作疏离感得分比较, 结果发现护龄、职称、聘任方式、月收入、是否有暴力经历 5 项差异有统计学意义 (均 $P < 0.05$), 具体内容见表 2。

表 2 不同人口学特征急诊科护士工作疏离感得分情况

项目	人数 n	工作疏离感总分 ($\bar{x} \pm s$) / M[P ₂₅ , P ₇₅]	统计量值	P
护龄 (年)			F=13.808	<0.001
<5	80	42.51 ± 7.70		
6-10	42	39.12 ± 8.32		
>10	27	33.56 ± 6.91		
职称			F=6.842	<0.001
护士	68	42.43 ± 7.81		
护师	57	39.30 ± 8.51		
主管护师	15	36.00 ± 7.55		
副主任护师	9	31.67 ± 4.82		
聘任方式			t=3.095	0.002
在编	29	35.72 ± 7.62		
非在编	120	40.95 ± 8.28		
月收入 (元)			F=12.111	<0.001
<4000	38	44.74 ± 7.63		
4000-5999	41	41.44 ± 8.24		
6000-7999	23	40.87 ± 8.42		
8000-9999	25	35.84 ± 5.87		
≥10000	22	32.50 ± 5.10		
有无职场暴力经历			Z=-2.05	0.045
有	51	42.00 (35.00, 51.00)		
无	98	39.90 (33.00, 44.00)		

3. 急诊护士工作压力、自我调节疲劳与工作疏离感的相关性分析

相关性分析结果显示, 急诊科护士自我调节疲劳与工作压力与呈正相关、工作疏离感总分与工作压力呈正相关、工作疏离感总分与自我调节疲劳呈正相关, 见表 3。

表 3 急诊护士工作压力、自我调节疲劳与工作疏离感的相关性分析

项目	工作压力总分	自我调节疲劳总分	工作疏离感总分
工作压力总分	1		
自我调节疲劳总分	0.311**	1	
工作疏离感总分	0.542**	0.241**	1

注: ** $P < 0.01$

4. 急诊护士工作疏离感相关影响因素的多元线性回归

分析

以工作疏离感总分作为因变量,以单因素分析和相关性分析中具有统计学意义($P<0.05$)的七个变量为自变量进行多元线性回归分析。结果见表 4。

表 4 急诊护士工作疏离感相关影响因素的多元线性回归分析

变量	β	SE	β'	t 值	P	VIF
护龄	3.234	1.113	0.297	2.906	0.004	3.083
月收入	1.783	0.495	0.298	3.605	0.000	2.008
是否有暴力经历	4.535	1.200	0.257	3.778	0.000	1.364
工作压力	0.181	0.034	0.345	5.288	0.000	1.250
自我调节疲劳	0.161	0.077	0.131	2.087	0.039	1.152

三、讨论

1. 急诊科护士工作疏离感现状

急诊科护士工作疏离感总体得分处于中等偏高水平,整体高于张丽萍^[4]的调查结果。分析其原因可能是我国中、西部地区经济发展较为落后,资源缺乏,在某种程度上限制了护理事业的发展。另一方面,急诊科护士面对的患者病情危重且复杂多变,风险高、节奏快、负荷重的工作性质也影响了其职业获得感,因此,工作疏离感在急诊护士群体中水平更高。

2. 急诊科护士工作疏离的影响因素

(1)护龄 本研究结果显示,急诊科护士工作年限越低,工作疏离感越高。可能是由于临床时间较短,经验缺乏,对于急诊科高强度、快节奏工作状态没有足够能力应对并且低年资护士其职业情感尚不稳定,从而使得其工作疏离感较高。因此,护理管理者在管理过程中应注意培养并提高低年资护士的应急处理能力,激发其积极的职业情感,重塑职业信念,使其以最大的激情投身于护理工作中,进而降低工作疏离感。

(2)月收入 月收入是急诊护士工作疏离感的影响因素。与陈凤鸣^[5]的研究结果一致。原因可能是:急诊科作为一个充满压力的科室,护理工作繁重。当护士的收入低于心里预期,这意味着其认为自己为工作奉献多而报酬少,付出与回报之间存在不平衡,这势必会加剧工作疏离感。因此,建议管理者应适时调整急诊护士绩效管理的薪资分配,制定科学的薪资结构,提高其薪酬满意度及福利保障体系以利于降低急诊科护士的工作疏离感,稳定护理队伍。

(3)暴力经历 急诊科是工作场所暴力事件高发区,发生率高达 90%。本研究结果显示有无暴力经历对急诊科护士工作疏离感具有影响。这与唐瑶^[6]的研究结果相一致。可能

是由于急诊科护士经历暴力事件后其抗逆力水平较低,无法调节暴力行为身在体上和心理上产生的持续伤害^[7],导致护士对自己的工作境遇产生信任危机、职业倦怠感水平高涨,从而使工作疏离感增高。因此,管理人员应及时掌握遭受工作场所暴力行为护士的心理状态,对其积极进行心理疏导,建立和完善安全应对方案并专门开设暴力模拟演练和应对暴力技巧课程训练,使其更好地应对暴力行为。

(4)工作压力 急诊科护士的工作压力越高其工作疏离感越高。可能是因为急诊科工作在护理过程中面临着极大的不确定性以及高强度的脑力和体力劳动。急诊护士终日暴露于恶劣的医疗环境之中,各种矛盾及其凸显,紧急抢救的责任巨大,在承担工作压力的同时还要面对与患者家属沟通的压力。工作压力越大,护士的自我控制能力越容易受到损害,导致护士在工作态度上产生自我调节失灵的现象。因此提示护理管理者应营造良好、健康、和谐的工作氛围,给予护士情感支持,缓解其工作压力,降低工作疏离感。

(5)自我调节疲劳 自我调节疲劳分数越高其工作疏离感越强。护士过度的自我调节疲劳会使工作积极性下降,人际组织关系受到影响,组织承诺水平下降,从而导致辞职意愿增加^[8]。分析原因如下:我国急诊护理人力资源配置存在严重缺陷,长时间高强度作业和高度应激状态下的焦虑、紧张、心理认知疲劳等,这些都是对急诊护士内心资源的持续消耗,不断投入工作精力以及个人资源持续产出,然而其休息却得不到有效的保障,从而使得护士群体出现高水平的自我调节疲劳情况^[9]。这提示护理管理者应注意优化管理制度,均衡工作量,鼓励护士主动进行自我调节,使其身心得到代偿性发展。

四、小结

综上所述,急诊科护士工作疏离感处于较高水平,自我调节疲劳、工作压力、工作场所暴力经历等是急诊科护士工作疏离感产生的影响因素。护理管理者应直面急诊科护士产生工作疏离感的因素,重视其心理轨迹,采用变革型管理模式,缓解其工作压力;制定预防工作暴力的指南和监测机制以维护急诊科护士权益,增强急诊科护士调节能力。本研究的局限性在于样本来源相对有限,接下来的调查范围还需进一步拓展,对比总结工作疏离感现状,以获得更详实的证据来预测急诊科护士的离职意愿。

参考文献:

[1]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(11):4-8.

[2]王利刚,张静怡,王佳,等.自我调节疲劳量表中文版测评青年人的效度与信度[J].中国心理卫生杂志,2015,29(04):290-294.

[3]任晓静.护士工作疏离感的内容结构及相关研究[D].河南大学,2012.

[4]张丽萍,成萍萍,张玫.三甲医院护士差序氛围感知与工作疏离感的相关性研究[J].护理学杂志,2022,37(20):81-83.

[5]陈凤鸣,屈玉华,范润平,等.成都 6 所综合医院护士工作疏离感现状及其影响因素分析[J].现代临床护理,2022,21(06):27-32.

[6]唐瑶,何清霞,邓亚芳,等.护士安全感对离职意愿的影响研究[J].护理学杂志,2022,37(13):55-58.

[7]黄晗钧,王琳.急诊护士遭受工作场所暴力后抗逆力的研究进展[J].护理学杂志,2022,37(16):95-98.

[8]甘露,张海燕,尚文涵,等.护士离职率现状及影响因素分析[J].中华护理杂志,2020,55(02):198-203.

[9]郇春玲,逢冬,隋树杰,等.护士自我调节疲劳在家长式领导与组织承诺间的中介作用[J].护理管理杂志,2021,21(11):761-766.