

# 南疆地区护士人文执业能力、职业倦怠感和主观幸福感研究

王贺芳 方英

新疆喀什地区第二人民医院, 新疆 844000

**摘要:** 目的: 调查南疆地区护士人文执业能力、职业倦怠感和主观幸福感的现状, 然后分析三者之间的关联性及其影响因素。方法: 采用护士人文执业能力测评问卷、护士职业倦怠量表和主观幸福感指数量表对南疆地区 500 名护士进行调查。结果: 护士的人文执业总分为(55.86±10.62 分), 处于中等水平; 职业倦怠总分为(129.32±19.45 分); 主观幸福感总均分为(9.88±1.98 分)。不同年龄的临床护士的人文执业能力、护龄、婚姻状况等临床执业信息差异具有统计学意义。讨论: 临床护士的主观幸福感和职业倦怠感和人文执业能力有关, 需要针对不同人群特征采取针对性措施, 提高临床护士的人文执业能力, 帮助护士缓解职业倦怠感, 提升主观幸福感。

**关键词:** 护士; 人文执业能力; 职业倦怠感; 主观幸福感

## 1 资料及方法

### 1.1 一般资料

随机选取南疆地区 500 名临床护士作为研究对象, 参选要求: 取得相应的护士执业证书, 从事临床护理工作一年以上, 其中年龄为 20 岁至 55 岁之间。护士职称 300 名, 护师 100 名, 主管护师 60 名, 副主任护师 40 名, 护龄 1 年至 33 年, 夜班数 0 次/月、13 次/月。护士在年龄、性别、基本资料及其上班类型比较差异无统计学意义, ( $P>0.05$ ), 具有可比性。

### 1.2 相关方法

采用问卷调查方法, 问卷使用不记名方式填写, 一个月后回收问卷。共发放问卷 500 份, 收回有效问卷 496 份。

### 1.3 观察指标

#### 1.3.1 测评工具:

##### ①护士人文执业能力测评问卷

采用《构建护士人文执业能力测评工具的研究》中护士人文执业能力测评问卷(AQNHPA), 本问卷具有较好的信效度, 共 5 个维度 23 个条目, 每个条目有 Likert5 级评分法, 从很不符合到很符合氛围 5 级, 依次赋 1-5 分, 总分 23-115 分。数字越大表示符合程度越高, 人文执业能力越好<sup>[1]</sup>。

##### ②职业倦怠感问卷(Maslach Burnout Inventory, MBI)

该量表中文版由我国学者李小妹等修订而成, 主要评价医务人员工作压力所造成的工作倦怠感。量表包括 22 题目, 3 个维度: ①情绪疲倦感(EE), 9 个条目, 主要评价工作压力过大所致情绪反应, 19~26 分为中度倦怠, 26 分以上为高度倦怠; ②工作冷漠感(DP), 5 个条目, 主要评价压力所致受试者对服务对象的态度及感觉, 6~9 分为中度倦怠, 9 分以上为高度倦怠; ③工作无成就感(PA), 8 个条目, 主要评价压力所致对自己工作的看法, 39 分以上为低度倦怠, 34~39 分为中度倦怠, 34 分以下为高度倦怠。各维度得分为所属条目之和。MBI 是目前职业倦怠研究中应用最广泛的测量工具。在本研究中量表各维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.86, 0.68, 0.82。

##### ③幸福感指数问卷(Index of Well-being)

该量表被广泛应用于主观幸福感测量, 包含两个部分: 总体情感指数(8 个条目)和生活满意度(1 个条目), 计算方法为: 主观幸福感总分=(前 8 项的平均分)×1+(最后一项的得分)×1.1。该量表情感指数的内部一致性 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.89, 重测信度为 0.43, 与生活满意度的相系数为 0.55。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.92。

### 1.4 统计学方式

连续性数据采用均数±标准差( $\bar{x}\pm s$ )进行统计描述, 采用 t 检验进行组间比较, 统计软件采用 SPSS20.0, 检验水准以  $\alpha=0.05$ 。

## 2 结果

南疆地区临床护士的人文执业能力、职业倦怠感、主观幸福感的得分情况如下: 护士的人文执业水平总分为

(55.86±10.62 分), 处于中等水平。其中人文执业能力水平较好的占 15.9%, 中等的占 75.1%, 较差的占 9%。临床护士职业倦怠总分为(129.32±19.45 分), 各维度得分最高的是压力源, 其次是症状表现得分最低的是应对方式。500 名护士职业倦怠总体处于微小水平, 但仍有 26.3%的护士处于中重度工作倦怠。他们的临床护士主观幸福感总均分为(9.88±1.98 分)<sup>[2]</sup>。不同特征临床护士的人文执业水平, 职业倦怠感和主观幸福感比较如下表。

不同特征临床护士的人文执业能力、职业倦怠感和主观幸福感比较( $\bar{x}\pm s$ )

| 名称 | 人数    | 人文执业能力 | 职业倦怠        | 主观幸福感        |            |
|----|-------|--------|-------------|--------------|------------|
| 年龄 | 20岁-  | 357    | 54.26±10.31 | 128.02±19.36 | 9.96±1.94  |
|    | 31-   | 121    | 51.82±11.08 | 134.38±18.78 | 9.57±2.24  |
|    | 41-   | 12     | 62.61±10.65 | 119.82±25.34 | 10.32±2.08 |
|    | 51-55 | 10     | 58.86±3.91  | 118.59±19.74 | 10.96±2.76 |
| 婚姻 | 未婚    | 221    | 54.19±9.97  | 125.02±18.56 | 9.89±2.14  |
|    | 已婚    | 279    | 53.66±11.09 | 131.98±20.08 | 9.80±1.91  |

## 3 讨论

### 3.1 南疆地区护士人文执业能力、职业倦怠感和主观幸福感

通过本次的调查显示南疆地区的临床护士人文执业水平得分为(55.86±10.62 分), 处于中等水平, 也可以看出大多护士在工作时能够全身心地投入, 但往往会忽视自身身体的不适。护士职业倦怠总分为(129.32±19.45 分)分。呈现的状态是无或较轻微的工作倦怠, 还是有 26.3%的护士处于中重度工作倦怠需要南疆地区引起重视。同时护士的主观幸福感总评分在(9.88±1.98 分), 可以看出护士均分接近高度幸福感水平。调查反映出南疆地区的各大医院环境、薪酬、管理制度及其工作安排都是较为合理的。

### 3.2 不同特征临床护士的人文执业能力、职业倦怠感与主观幸福感的比较分析

可以明确看出 31 岁至 40 岁阶段的人文执业能力最低, 主要原因是年龄阶段护士常常是科室的中坚力量。由于工作繁忙和兼顾家庭导致护士的人文执业能力较低。对于护士的职业倦怠方面, 不同年龄、护龄、技术职称都会影响。相对来说, 有较高工作临床经验能够胜任日常护理工作, 但是高年资的护士在遇到突发情况时会显得经验不足, 同时面临职称晋升、家庭、生育压力会出现职业倦怠, 因此南疆地区需要重点关心这部分对象。此次调查的护士主观幸福感较高, 希望继续保持。<sup>[3]</sup>

### 3.3 临床护士人文执业能力、职业倦怠感、主观幸福感的关系

首先, 护士的人文执业能力越低表示护士的职业倦怠感越重。由于人文执业能力是一个包含内涵丰富的概念, 人文执业能力较高的人能够敏锐地意识到自己的感受和想法, 客观地接受工作状态。当出现倦怠情绪时, 人文执业能力较高

的人, 不会将消极影响带入工作中, 会以最好的情绪克服倦怠感; 人文职业能力越高表示主观幸福越强。护士的人文执业能力直接影响到职业倦怠感和主观幸福感, 只有提升护士的人文执业能力才能保证护士的职业倦怠感降低, 提升护士的主观幸福感, 营造良好的工作氛围。

#### 4 小结

综上所述, 南疆地区的护士人文执业能力处于中等水平, 还有待提高, 人文执业能力越高, 职业倦怠感低、主观幸福感越高。在未来希望能够从各个方面提升护士的人文执业能

力, 更好的缓解护士的职业倦怠感, 提升护士的主观幸福感, 保障南疆地区护士队伍的稳定性和健康发展。

#### 参考文献

- [1] 刘清佳, 李晏. 社会支持对护士职业倦怠及心理健康状况的作用评价[J] 饮食保健, 2019, 6(22): 124-125.
- [2] 王贺芳. 构建护士人文执业能力测评工具的研究[D]. 河南: 新乡医学院, 2014.
- [3] 金璇. 护士职业倦怠及其相关因素的研究进展[J] 中国城乡企业卫生, 2019, 34(06): 53-56.