

# ICU护理人员职业认同感与职业倦怠的相关性分析

刘 好

河南省人民医院 河南省郑州市 450003

**摘要:**目的:分析ICU护理人员职业认同感与职业倦怠的相关性。方法:在2020年3月-2021年3,采用回顾性分析的方法,分析我院75名急诊相关护理人员的临床基础资料。使用自制的职业认同感量表,对相关ICU护理人员职业认同感的水平进行评估,根据他们水平高低展开分组,把职业认同感比较高的相关ICU护理人员65名的资料纳入A组,纳入B组的就是剩下职业认同感水平比较低的10名护理人员。结果:A组相关ICU护理人员自身职业认同感的评分比B组的要高,职业倦怠感的评分比B组的要低;经过Pearson的方法分析,相关ICU护理人员自身的职业认同感评分以及职业倦怠感评分之间主要呈现出负相关,充分表明ICU护理人员自身的职业认同感的评分越高,他们的职业倦怠感也就会越低。结论:重症监护病房护理人员自身的职业倦怠感和职业认同感之间有密切的关联,需要充分重视对ICU护理人员上述方面的干预手段。

**关键词:**ICU护理人员;职业认同感;职业倦怠

## 引言:

重症监护病房护理工作的强度比较大,工作的节奏也比较快,加上对护理人员工作时效性的要求比较高,因此对相关ICU护理人员自身素养以及其工作质量的要求都比较高,与此同时,抢救工作时间不确定使得其工作量比较大,重症监护病房护理人员的情绪以及压力的波动比较大,从而会存在职业倦怠感,严重的情况下有些护理人员可导致离职的倾向,非常不利于ICU护理工作的开展。临床中关于ICU护理人员职业认同感以及职业倦怠感相关的研究比较多见,然而,两者之间的关系研究比较少,所以,在护理人员职业倦怠感与职业认同感改善措施的制定仍就缺少一定的参考依据。本研究探讨ICU护理人员职业倦怠感与职业认同感的相关性,旨在为上述干预措施制定出合理科学的依据,现报道如下。

## 一、对象与方法

### 1.研究对象

在2020年3月-2021年3,采用回顾性分析的方法,分析我院75名ICU相关护理人员的临床基础资料。使用自制的职业认同感量表,对相关ICU护理人员职业认同感的水平进行评估,根据他们水平高低展开分组,把职业认同感比较高的相关ICU护理人员65名的资料纳入A组,纳入B组的就是剩下职业认同感水平比较低的10名护理人员。在A组中男性护理人员为20名,女性护理人员为45名(改不了,A组一共65名才合理),平均年龄为 $(25.91 \pm 1.42)$ 岁。他们受教育的程度为:45名大专护理人员,20名本科护理人员。B组都是女性护理人员,

平均年龄在 $(25.46 \pm 1.49)$ 岁。受教育的程度为:7名大专护理人员,3名本科护理人员。两组一般资料比较差异无统计学意义( $P > 0.05$ )。

## 2.方法

### (1)职业认同感评估

本院按照国内外与护士职业认同相关的一些文献资料,使用自制的职业认同感量表,对相关ICU护理人员职业认同感的水平进行评估,效度系数为0.98,信度系数Cronbach's  $\alpha$  为0.93。采用Likert 5级评分的方法,每一个条目都具有五个等级,分别为“非常不像我”“有一些不像我”“没有意见”“一些像我”“非常像我”评分为0~4分,累计每一个条目得分,满分一共为80分,其中职业认同感比较差的小于48分,中等在48到65分之间,65到80分之间为职业认同感好。

### (2)职业倦怠感评估

基于Maslach倦怠调查问卷修编的职业倦怠量表,评估相关ICU护理人员职业倦怠感,效度系数是0.87,信度系数为0.89。该量表主要使用Likert 7级计分的方法,每一个条目都具有七个等级,分别为“从不”“极少”“偶尔”“有时”“经常”“极多”“总是”,分值为0~6分,自我成就感维度反向计分,累计条目得分,评分的范围在0~126分,分数越高则代表相关护理人员职业的倦怠感越强。

## 3.统计学方法

本文相关护理人员的基础数据运用SPSS 20.0统计学软件。计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,并且需要运用t进行检验,

运用 Pearson 分析职业认同感的评分以及职业倦怠感之间的相关性。P < 0.05 代表着差异具有一定的统计学意义。

## 二、结果

1. 两组职业认同感及职业倦怠感的评分比较, 详见下表 1 所示。

表 1 两组职业认同感及职业倦怠感评分比较  
(分,  $\bar{x} \pm s$ )

组别	n	职业认同感评分	职业倦怠感评分
A 组	65	68.99±10.79	75.39±10.31
B 组	10	42.59±5.65	100.71±15.65
t 值		7.549	6.668
P 值		<0.001	<0.001

2. 急诊护理人员职业认同感评分与职业倦怠感的相关性分析

经 Pearson 分析, 急诊护理人员职业认同感评分与职业倦怠感间呈负相关 ( $r=-0.203$ ,  $P < 0.001$ )。

## 三、讨论

重症监护病房护理人员的护理工作量比较大, 他们工作的时间也比较长, 工作细节繁琐, 因此对其心理情绪造成较大的冲击, 其心境状态多呈现较大幅度的波动, 也是 ICU 护理人员亟待改善的方面。再者, ICU 护理人员受上述方面的影响, 存在心理及工作压力较大等情况, 导致职业倦怠感表现突出, 甚至出现离职倾向及离职的情况, 而这不利于 ICU 护理工作的有效开展, 故对 ICU 护理人员进行职业倦怠感及心境状态的改善意义均较高。而要实现有效改善其上述不良情况的目的, 对于其影响因素与关系的分析则是必要前提。临床中与护理人员职业认同感与职业倦怠感的研究虽常见, 但是针对急诊护理人员的关系研究未见, 因此本方面的进一步针对性研究空间较大。

护理人员存在职业倦怠感时, 通常表现非常明显的疲惫状态, 对工作也缺乏基本热情, 甚至还可能存在漠不关心病人的情况, 主要认为现阶段从事的职业没有任何的价值可言, 职业的认可感比较差。职业倦怠感进一步地影响到 ICU 护理人员正常的工作状态, 不断地加大发生医疗纠纷的风险, 特别在重症监护病房, 稍有不慎就会使得病人死亡。因为重症监护病房就是医院重症病人最集中、抢救任务最重的科室。ICU 的护理人员相较于其他科室的护理人员而言, 需要保持长时间头脑清醒, 并且以充沛体力以及精力运用行之有效的措施, 辅助医生对重症病人展开抢救工作, 高强度的工作负荷下使 ICU 护理人员身心俱疲, 更容易存在职业的倦怠感, 并且发展为中重度职业倦怠感的风险较高。本研究结果显

示, A 组相关 ICU 护理人员自身职业认同感的评分比 B 组的要高 ( $P < 0.01$ ), 职业倦怠感的评分比 B 组的要低 ( $P < 0.01$ ); 经过 Pearson 的方法分析, 相关 ICU 护理人员自身的职业认同感评分以及职业倦怠感评分之间主要呈现出负相关 ( $r=-0.216$ ,  $P < 0.01$ ), 充分表明 ICU 护理人员自身的职业认同感的评分越高, 他们的职业倦怠感也就会越低。

职业认同感是一个心理学概念, 是指个体对于所从事职业的目标、社会价值及其他因素的看法, 与社会对该职业的评价及期望的一致性。ICU 护理人员的职业认同感越强, 能够在日常繁重的护理工作中保持平和的心态, 发现护理工作的内在价值与意义, 并且能从中找到护理的新认知和体验, 使护理工作的职业压力变为动力, 能在一定程度上抵御职业倦怠感。因此, 要在日常护理工作过程中采取有效措施, 以提升 ICU 护理人员的职业认同感, 进而减弱职业倦怠感。我科针对这个原因, 成立干预小组, 定期开展实践活动, 培养以及建立良好的合作团队非常重要, 同事之间的相互学习, 良好交流能够缓解工作压力。良好的合作体系, 进一步帮助医护人员缓冲工作的压力, 减少负面情绪。大家在干预小组中找到了归属感和认同感。精神层面主要包括领导支持、同事支持、组织或团队气氛等。社会支持可以有效地调节工作压力, 防止倦怠感的产生。我科鼓励护理人员多参加户外运动, 在大自然中调节身心, 放松压力。

护理工作繁杂辛苦、技术性强。而护理人员劳动的报酬有比较低。晋升高级职称也比较困难, 加上相关人员严重的缺编, 减少护理人员在职教育的机会, 以上原因均使得相关护理人员不安心工作, 跳槽改行的人比较多, 造成护理队伍不稳定。各级领导需要贯彻执行“卫生部关于加强护理工作”的文件精神, 重视护理队伍建设, 根据不同护理人员对工作的满意情况, 采取不同的管理措施及激励手段, 最大限度地提升护理人员职业认同感。

综上所述, ICU 护理人员自身的职业倦怠感和职业认同感之间有密切的关联, 需要充分重视对重症监护病房护理人员上述方面的干预手段。

### 参考文献:

- [1] 甘静. 血液风湿免疫科护理人员对安全管理的认知度及影响因素的多因素 Logistic 分析[J]. 中国医药指南, 2021, 19 (16): 238-239.
- [2] 黎轶丽, 刘丽香, 吴新, 毛红波. “后疫情时期”武汉市某三甲医院护理人员创伤后应激障碍、职业倦怠与离职倾向分析[J]. 职业卫生与应急救援, 2021, 39 (01):

34-39.

[3]邵卫东.医患关系的本质是“人与人”的关系——杭州师范大学附属医院党委书记骆宏访谈录[J].叙事医学, 2020, 3(02): 77-79+110.

[4]张梦楠, 邓茜月, 何美萱, 许航, 赵燕, 王佳欢.护理人员组织公平感与离职倾向关系的调查——以职业倦怠为中介变量[J].管理观察, 2019(15): 89-91.

[5]许慧香.基于Fuzzy-AHP的二级综合医院护理职业风险评价模型构建及实证研究[D].山西医科大学, 2019.

[6]张立瑶, 马桂玲, 季红.应用“磁性医院”理念降低高原地区医院护士职业倦怠水平及提升职业满意度

的调查研究[J].护士进修杂志, 2018, 33(19): 1789-1792.

[7]陈文波.分层次护理模式下规范化培训对护理人员自我效能与职业倦怠的影响[J].中医药管理杂志, 2018, 26(06): 92-93.

[8]范嘉琦.护理人员职业倦怠研究现状[C].上海市护理学会.第三届上海国际护理大会论文摘要汇编.上海市护理学会: 上海市护理学会, 2017: 225.

[9]李素敏.急诊护理工作应激对护士健康的影响及对策[C].河南省护理学会.2012年河南省急诊新业务、新视角、新理念及规范化管理研讨会论文集.河南省护理学会: 河南省护理学会, 2012: 88-89.