

护理优良事件培训改善护士职业倦怠的效果观察

刘 好

河南省人民医院 河南省郑州市 450003

摘要: 目的: 观察优良护理事件培训改善护士职业倦怠的效果。方法: 运用方便抽样的方法, 抽取在我院工作 80 名护理人员作为此次研究的对象。研究中观察组中的护士由于患病退出 2 人, 对照组护士由于辞职而退出了 1 人, 最终纳入观察组以及对照组的护士人数分别为 38 人、39 人。观察组在常规培训的基础之上, 接受为期八周时间的护理优良事件展开培训工作。结果: 在开展培训工作之后, 观察组中的去人格化以及情感衰竭维度的得分要比对照组的低。结论: 护理优良事件培训, 进一步改善护士职业倦怠的状况以及提升幸福感。

关键词: 优良事件培训; 职业倦怠; 效果观察

引言: 随着社会各界对我国医疗服务需求不断地提升, 以及我国医药卫生机制不断改革深化。职业倦怠对医疗的质量以及医疗事故产生一定的影响, 而护理优良事件培训工作, 对护理人员职业倦怠的状况进行缓解。基于此, 本研究采用问卷调查的形式, 进一步地探究护理优良事件培训之前与之后, 护士职业倦怠产生变化的情况, 并且提出合理科学的建议, 旨在为了有效地改善护士职业倦怠提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

在 2019 年 5 月—2020 年 12 月, 运用方便抽样的方法, 抽取在我院工作 80 名护理人员作为此次研究的对象。纳入标准: 已得到护士执业资格证书, 从事相关护理的工作已经满 3 年。排除标准: 受过护理优良事件的培训工作, 进修护士, 培训期间外出学习或者休假。此研究一共纳入相关护理人员 80 人, 主要分为观察组以及对照组各 40 人。在开展培训之前需要对符合条件的 80 护士展开职业倦怠的问卷调查, 一共发放调查问卷 80 份, 一共回收调查问卷 80 份, 其中有效调查问卷 75 份, 有效回收率为 93.75%。研究中观察组中的护士由于患病退出 2 人, 对照组护士由于辞职而退出了 1 人, 最终纳入观察组以及对照组的护士人数分别为 38 人、39 人。观察组中男护士有 2 人, 女护士有 36 人; 平均年龄 (32.50 ± 5.32) 岁。对照组中男护士有 2 人, 女护士有 37 人; 平均年龄在 (32.40 ± 4.98) 岁。

1.2 方法

1.2.1 对照组

展开常规的培训工作, 其中主要包括医院以及各个科室的人文伦理等内容, 为期 8 周的时间。医院主要按照护土层级展开集体授课, 每月开展 1 次, 各个科室每周 1 次科务会, 由护士长负责, 组织全体护士针对工作中存在的问题进行总结。

1.2.2 观察组

在常规培训的基础之上, 接受为期八周时间的护理优良事件展开培训工作, 每周开展一次。 成立研究小组, 该

研究小组主要由我院护士长 2 名、高年资的护士以及医生 2 名组成。培训小组主要由高年资的护士以及医生 2 名所组成, 主要承担着优良护理事件的培训演练脚本准备, 以及对低年资相关护理人员培训的工作。 培训情景。按照优良护理事件案件正确的处理方式, 从处理中的环境背景、技术方法以及组织管理等方面, 对这一次培训演练脚本的内容进行设计, 将脚本实际内容经过编排好之后, 提交到护理部展开评审的工作。为了确保脚本内容具有一定的合理性以及科学性, 由护理部安排 5 名 ICU 资深护士长以及 1 名急救专家作为此次脚本审核的评委。需要充分地运用好的此次脚本与情景对参加培训的护士进行考核。 具体的培训过程。这一次优良护理事件的情景模拟演练培训工作主要为期八周时间。培训的过程如下: 首先对护理优良事件的基础理论知识进行学习。对护理不良事件中需要交接展开注重的地方, 与此同时还需要注重对比讲解基础理论知识, 由护士长以及各个科室的领导展开讲解。每一次优良护理事件的培训过程中就具体项目展开讲解, 主要测量护士基础理论知识的掌握程度, 考试结果的合格者有资格参加之后的情景模拟活动。

其次, 针对优良护理事件来模拟情景。对本院近一年中所发生的一些护理优良事件展开情景模拟工作, 安排护士四名为一个小组, 并且有 1 名高年资的护士承担, 根据基础理论学习的内容, 进一步处理此次优良护理的事件, 主要遵循“了解情景模拟、角色分工、指导排练、成组练习这一模式, 对挑选案例中情景进行模拟分析, 每名培训护士轮流扮演家属以及病人等相关的身份。指导教师应该全程地加入到练习过程中, 及时地纠正正在模拟中存在的问题。

最后需要强化护理优良事件的培训工作。培训进行第 7 周以及第 8 周时, 应该不断地加强护士护理事件的培训工作, 护士应该熟练地了解适合自身的角色, 并且通过演练来达到训练的目的, 培训组长也应该及时地和演练的对象展开交流工作, 进一步了解到护理优良事件的实际演练情况, 与此同时针对护士演练的结果展开评分工作。

1.3 研究工具

护士职业倦怠问卷:由美国心理学家 Maslach 在 1986 年编制的。该量表中主要由情感耗竭、去人格化以及个人成就感等维度所组成,运用到 0 ~ 6 级进行评分,0 ~ 6 分分别代表着“从未发生”——“每天都有”。总量表效度系数为 0.823,各维度效度系数为 0.770 ~ 0.888。情感耗竭以及去人格化维度的得分越高,就会表明情感耗竭以及去人格化的程度就会越重;个人成就感维度得分越高,进一步说明职业倦怠的程度就会越低。

1.4 职业倦怠感

基于 Maslach 倦怠调查问卷修编的职业倦怠量表,评估相关急诊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。

1.5 统计学方法

运用 EpiData 3.1 软件创建相关的数据库,采用双录入的方式录入相关的数据,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。

2 结果

培训前后两组职业倦怠感比较,见下表 1 所示。

表 1 培训前后两组职业倦怠感比较(分, $\bar{x} \pm s$)

项目	培训前		t 值	P 值	培训后		t 值	P 值
	观察组(n=38)	对照组(n=39)			观察组(n=38)	对照组(n=39)		
情感衰竭	24.21±1.96	21.01±2.84	0.102	0.349	21.10±1.82	21.02±2.83	3.457	<0.001
去人格化	6.88±3.09	6.89±2.99	0.089	0.932	5.65±3.32	6.87±3.32	-2.312	0.032
个人成就感	28.98±2.42	28.95±2.80	0.095	0.876	32.65±2.35	28.97±2.23	5.234	<0.001

3 讨论

3.1 护理优良事件培训,进一步改善护士的职业倦怠感

护理工作就是一种技术含量比较高还和病人长时间接触的一种职业,需要护士时时刻刻保持着认真以及警惕的工作态度,大部分护士工作的时长已经超过八个小时,非常容易产生消极的情绪,为身心健康带来一定的隐患。本研究结果显示,本文通过对护士展开优良护理事件的培训工作,在开展培训工作之后,对于去人格化、情感衰竭的维度来说,观察组得分比对照组的低,但是,对于个人成就感而言,观察组维度的得分比对照组的高,有着一定的统计学意义(P<0.05),通过护理优良事件培训工作,向护士传递和患者在接触中需要了解的一些应用技巧,运用案例分析的方法,

给予护士护理的工作肯定,帮助他们找到自身工作的定位,不断地改善自身职业倦怠感的情况。

3.2 护理优良事件培训,进一步提升护士工作的热情

职业倦怠会使得护士的人际关系变得更加的冷淡,在工作过程中,病员关系错综复杂。有些科室突发的事件比较多,在劳动分工衔接上会出现偏差。优良护理事件的宣传关注相关护士的身心健康,给予他们最大的支持以及关注,向护士介绍一些宣泄情绪的方式,进一步确保他们具有良好的工作状态。医护工作过程中难免会遭到病人为难,作为护士更需要从患者角度着手,安抚其情绪以及心情,从而创建出良好的医患关系,不断地提升自身的工作能力。

综上,优良护理事件的培训工作,能够激发护士职业自豪感以及荣誉感,与此同时还能够提升自身的工作质量,创建出良好的工作氛围有着非常重要的现实意义。

参考文献:

- [1] 李淑婷,安萍萍,李孟菡,等.护士职业倦怠现状及影响因素分析[J].护理学,2019,8(2):168-173.
- [2] 田蓓,刘薇群,蔡诗凝.护理工作环境与护士职业倦怠现状及相关性研究[J].护理管理杂志,2017,17(1):10-11,28.
- [3] VICENTE J P,MARIA D C G,VSELENE V.The influence of nurse education and training on communication,emotional intelligence,and empathy[J].Journal of So Paulo University School of Nursing,2019,53(7):e03465.
- [4] 曹胡玲,王建军,王丽华,等.规培期护士情绪智力与成就动机的相关性研究[J].护士进修杂志,2017,32(7):614-616.
- [5] ZAID A,IMAN A A,AHMAD R,et al.The impact of emotional intelligence on conflict management styles used by jordanian nurse managers[J].Journal of Nursing Management,2019,27(3):560-566.
- [6] 叶志弘,骆宏,姜安丽.杭州地区护士群体职业倦怠常模与诊断标准的研究[J].中华护理杂志,2008,43(3):207-209.
- [7] 周荣慧,呼滨,丁炎明,等.北京城区综合性医院护士职业倦怠影响因素的追踪研究[J].中国护理管理,2010,10(9):27-30.
- [8] 邱玉芳,杨辉,宋丽萍.护士共情能力的研究进展[J].护理研究,2007,21(7A):1890-1892.
- [9] 陈曲,刘旭,孟开.北京市三级甲等医院青年医护人员职业倦怠现状及其影响因素分析[J].中国全科医学,2018,21(2):223-231.
- [10] 邹志礼,周波,黄雨兰,等.医务人员工作倦怠及其与社会支持的关系[J].中华行为医学与脑科学杂志,2015,24(2):169-172.