

综合性医院高年资护士心理调查分析

郭艳

(锡山区中医院 214194)

摘要: 目的: 调查分析综合性医院高年资护士的心理状况。方法: 于 2020 年 3-5 月选取我院工龄 20 年以上的 49 名护士作为本研究对象, 通过症状自评量表 (SCL-90) 对高年资护士的心理状况进行测评, 最后以问卷调查研究法加以整合, 分析影响其心理状况的有关因素, 并提出相关建议。结果: 焦虑症状在 9 项因子中最为严重, 在教育程度、科别、职称分类中, 组间比较焦虑分值, $P < 0.05$ 。结论: 综合性医院高年资护士的心理状况以焦虑为主, 应采取一定措施, 改善心理状况。

关键词: 心理状况; 高年资护士; SCL-90

前言

据调查我院高年资护士 (工龄 ≥ 20 年) 的比重占全院护理人员总数的 30% 左右, 对长期专职从事临床实践工作和快节奏生活的高年资护士来说, 技术娴熟、经验丰富、阅历深是其具备的优势, 也是人力资源必备的一部分, 但由于长期处于紧张的工作环境容易导致强迫、焦虑等不健康的心理状况^[1]。为了进一步了解综合性医院高年资护士的心理状况, 我院于 2020 年 3-5 月对高年资护士的心理状况在症状自评量表 (SCL-90) 下进行了调查, 现报告如下:

1 资料与方法

1.1 一般资料

于 2020 年 3-5 月选取我院工龄 20 年以上的 49 名护士作为本研究对象, 发放 49 份 SCL-90 问卷, 回收 49 份完整者, 回收率 100%, 有效率 100%。49 名高年资护士均为女性, 年龄处于 38-52 岁之间, 平均为 (40.21 ± 2.30) 岁。教育程度: 2 人为中专学历, 25 人为大专学历, 22 人为本科及以上学历。职称: 1 人为护士, 2 人为护师, 39 人为主管护师, 7 人为副主任护师。科别: 19 人为病房工作, 4 人为手术室工作, 8 人为急诊科工作, 11 人为门诊科工作, 7 人为其他。

1.2 方法

采用 SCL-90 量表测评 49 名高年资护士的心理状况, 并安排填写指导, 回收完毕后整理问卷, 共包括精神性、恐怖、敌对、偏执、焦虑、抑郁、人际关系敏感、强迫、躯体化 9 项因子, 计算分值。

1.3 观察指标

观察和分析各因子分值, 并比较不同分类分组的焦虑分值。

1.4 统计学方法

将研究数据录入 SPSS19 统计学版本中测算计量资料[表达式: 均数 \pm 标准差; 检验方式: t 值]。差异显著, $P < 0.05$ 。

2 结果

2.1 分析各因子分值

由表 1 可知焦虑症状在 9 项因子中最为严重, 具体如下表:

表 1: 分析各因子分值

项目	例数 (n)	分值 (分)
精神性	49	1.24 \pm 0.45
恐怖	49	1.30 \pm 0.40
敌对	49	1.31 \pm 0.41
偏执	49	1.34 \pm 0.41
焦虑	49	1.74 \pm 0.49
抑郁	49	1.44 \pm 0.46
人际关系敏感	49	1.34 \pm 0.33
强迫	49	1.69 \pm 0.36
躯体化	49	1.68 \pm 0.50

2.2 比较不同分类分组的焦虑分值

在职称中, 护士、护师的焦虑分值要高于主管护师、副主任护师; 在科别中, 急诊科的焦虑分值要高于病房、手术室、门诊科、其他; 在教育程度中, 中专的焦虑分值要高于大专、本科及以上。

组间比较, $P < 0.05$ 。如表 2:

表 2: 比较不同分类分组的焦虑分值

分类	分组	焦虑分值 (分)	P 值
教育程度	中专 (n=2)	1.58 \pm 0.49	<0.05
	大专 (n=25)	1.42 \pm 0.33	
	本科及以上 (n=22)	1.32 \pm 0.44	
科别	病房 (n=19)	1.40 \pm 0.35	<0.05
	手术室 (n=4)	1.38 \pm 0.44	
	急诊科 (n=8)	1.66 \pm 0.48	
	门诊科 (n=11)	1.35 \pm 0.45	
	其他 (n=7)	1.33 \pm 0.45	
职称	护士 (n=1)	1.65 \pm 0.41	<0.05
	护师 (n=2)	1.60 \pm 0.35	
	主管护师 (n=39)	1.51 \pm 0.43	
	副主任护师 (n=7)	1.41 \pm 0.45	

3 讨论

SCL-90 是心理学研究常用的一种调查工具, 在临床中具有广泛的应用价值。本文通过对我院 49 名高年资护士进行研究, 调查 SCL-90 心理状况, 结果发现焦虑症状在 9 项因子中最为严重。由表 2 可知, 在职称中, 护士、护师的焦虑分值要高于主管护师、副主任护师; 在科别中, 急诊科的焦虑分值要高于病房、手术室、门诊科、其他; 在教育程度中, 中专的焦虑分值要高于大专、本科及以上。组间比较, $P < 0.05$ 。护师作为医院护理主力军, 各种重责均要承担; 而护士不仅职称低, 实际工作量多, 还因受教育程度失衡导致的心理压力比其他职称人员要大。由此可以看出, 导致高年资护士焦虑的原因可能与以下因素有关^[2]: ①医疗体制不断改革和专业技术飞速发展, 需要高年资护士的知识、技能不断更新。②床位的扩张、护理工作的繁重、工作内涵越来越高精尖, 增加了高年资护士的不安全感和疲乏感。③高年资护士自我要求高、紧张度高、工作压力大。④相比之下, 因年龄问题医院更关注有一定工作经验年轻护士的培养, 比如晋职、晋升、进修、学习等, 高年资护士有或多或少的失落感和被忽视感。

通过调查, 提出如下建议: ①制定合理的行业标准, 适当将人力资源进行调整, 缓解身心状态。②调整工作内容, 缓解工作压力, 建立合适的激励机制, 从而激发工作积极性。③合理安排高年资护士的作息时间, 补充营养, 保证精力旺盛。④医院应更加关爱与重视高年资护士, 注重年轻护士培养的同时, 充分发挥高年资护士的优势, 完善护理梯队建设。

参考文献:

- [1] 岳涛, 唐毅, 王小平, 等. 整合式心理干预小组模式在综合医院"8·8"九寨沟地震救援中的作用[J]. 中国急救复苏与灾害医学杂志, 2019,13(3):252-255.
- [2] 黄继峰, 韩明峰, 罗腾达, 等. 新型冠状病毒肺炎定点医院医务人员心理健康调查[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2020, 38(3):192-195.