

# 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  $\geq 20$  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<sup>[1]</sup>。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  $(40.21 \pm 2.30)$  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, 并按排列写指导, 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	
科别	本科及以上 (n=22)	1.32 $\pm$ 0.44	<0.05
	病房 (n=19)	1.40 $\pm$ 0.35	
	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	
职称	其他 (n=7)	1.33 $\pm$ 0.45	<0.05
	护士 (n=1)	1.65 $\pm$ 0.41	
	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<sup>[2]</sup>: 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.