

护理工作环境与护士职业倦怠现状及相关性研究

郭再

(华中科技大学同济医学院附属武汉市中心医院)

摘要:目的:通过对护理工作环境和职业倦怠现状进行分析,旨在提升整体效果。方法:通过采用便利抽样法,选取各医疗机构 100 名护士,随后进行分析。采用护理工作环境量表评价护理工作的自主性、职业发展前景、领导管理等多方面进行调查,随后依据护士职业倦怠量表进行态度评分,随后分析其相关性。结果:通过对护士护理工作环境及职业倦怠评分,其中职业倦怠、工作负荷及认可度、护理工作环境、情绪衰竭评分分别为 42.57 ± 2.68 、 37.74 ± 0.46 、 32.46 ± 1.35 、 40.56 ± 2.57 。结论:护理工作环境和职业倦怠呈正相关,因此应进行职业倦怠原因分析,探究其相关性。

关键词:护理工作环境;职业倦怠;相关性

随着人们生活水平的不断提高,人们越来越注重对身体状况的重视,随之而来的是医院护士工作压力的显著提高^[1]。一方面护士能够为患者提供医疗帮助,让患者承受相对较少的病痛折磨;另一方面护士因为长期接触的对象是人,所以很容易出现各种矛盾,而且很多护士承担的工作量比较大但工作报酬却相对较少,护士的社会地位认可度也比较低,这些都使得护士在开展工作的过程中受到了方方面面的困扰。本文通过对工作环境和职业倦怠现状情况进行分析,随后进行研究。

1. 资料与方法

1.1 一般资料

通过采用便利抽样法,选取各医疗机构 100 名护士,随后进行分析。具体标准如下:第一,有注册护士资格证。第二,工作时间超过 3 个月。第三,正式签署劳动合同。

1.2 方法

通过对护理人员进行年龄、性别、学历、职称等相关情况进行调查,随后进行资料分析。采用护理工作环境量表评价护理工作的自主性、职业发展前景、领导管理等多方面进行调查,随后依据护士职业倦怠量表进行态度评分,随后分析其相关性^[2]。

1.3 观察指标

通过采用自制职业倦怠量表等进行评分,其中满分均为 100 分主要包含 5 个问题,并进行水平评定。

2. 结果

通过对护士护理工作环境及职业倦怠评分,其中职业倦怠、工作负荷及认可度、护理工作环境、情绪衰竭评分分别为 42.57 ± 2.68 、 37.74 ± 0.46 、 32.46 ± 1.35 、 40.56 ± 2.57 。

表 1. 护士护理工作环境及职业倦怠评分

	评分	水平
职业倦怠	42.57 ± 2.68	中等
工作负荷及认可度	37.74 ± 0.46	低
护理工作环境	32.46 ± 1.35	低
情绪衰竭	40.56 ± 2.57	中等

3. 讨论

通过对目前各大医院进行调查研究可以发现,重医轻护现象几乎在各个医院都普遍存在,现如今之所以会存在重医轻护的现象,包括张秀蓉在内的很多专家学者认为是由于在社会上没有对护理工作形成全面且准确的认识,很多人们认为疾病的治疗和康复都是由医生决定的,护士并不会在这个过程中占据重要地位;而且很多医院虽然对护理人员的工作比较重视,但对护理人员的培养却比较忽视,以及护士的工资不高等都是导致护理工作不受重视的主要原因。因此为了实现医护关系的协调性,有必要采用多种方式进行改进^[3]。

在目前来说,由于护士一般近年来逐渐兴起工作经验不足,年纪不大,在学校进入工作转化的过程中很难适应同时缺乏自身的定

位,同时经过相关研究发现对于在一年以下的护士离职风险小,主要是受时间增加临床护理工作胜任度更高。由于护士护理起步较晚,但起点相对较高,护士学历层次因此也造就了自身价值的期待。护士在从事这项工作时未能认清社会护理工作及现状。同时一般选择这项工作源于护理工作容易就业,影响了自身价值的分析,在国内护士一般不能选择护理专业,主要是由于调剂在这种负面职业态度不能很好处理工作中的问题,因此产生厌倦情绪。

从目前的发展来看,我国医护人员数量已经不能满足人们对于护理人员的需求,护理人员不足已经成为了目前一个很严峻的现实问题。虽然我国已经开始高度重视这一问题并出台了各种措施,但仍然没有得到有效的解决。护理人员对于患者的满意度和恢复情况方面起着非常重要的作用,甚至不亚于医生的作用。因此对医院护士的工作现状进行分析具有重要的现实意义。

对于护士而言,医院可以经常带领他们参观优秀的医院,由护理专家对护士进行培训,定期开展护理经验交流,让护士能够通过这种综合性的学习方法掌握护理知识。对于护理人员心理焦虑、抑郁情绪主要和自我调节能力有关。通过定期对新人护士进行个性化心理调适,对于一些基本技能较差的人员做好技能培训,避免由于理论、实践脱节导致的心理负担加重情况。通过定期进行培训,并鼓励新人入职护士做好学习工作,以此来提高自身的专业水平,并减少心理负担。

对于一些新入职的护理人员一般情况下心理健康较差,主要是受家庭、人际关系、外界等多种因素的影响,因此为避免出现不良心理状况,应进行人文关怀。入职 4-8 个月的护士能够感知人际关系的复杂性,护理管理者应加强沟通,并增强学习能力,并适当给予护士的职业满意度和归属感^[4]。在此同时,给予家庭支持宣教,缓解由于工作压力带来的消极影响。护理工作管理者应指导护理人员如果处理好家庭和工作的关系,对于护士还应给予相关指导,平衡工作的理解和支持。综上所述,护理工作环境和职业倦怠呈正相关,因此应进行职业倦怠原因分析,探究其相关性。

参考文献:

- [1]张秀平. 男女护士职业倦怠和生活质量的横断面比较研究[D].山东大学,2013.
- [2]刘丹. 湖南省妇幼保健院临床护士职业倦怠现状及其影响因素研究[D].中南大学,2013.
- [3]李建新. 急诊护士职业倦怠气质类型及压力管理的相关性研究[D].泰山医学院,2012.
- [4]Chen Sheng-Hwang,Fu Chou-Mei,Li Ren-Hau,Lou Jiunn-Horng,Yu Hsing-Yi. Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: a cross-sectional analysis.[J]. Western journal of nursing research,2012,34(7).