

·公共卫生信息学·

成都市10家区县级医院妇产科护士 职业倦怠调查及影响因素分析

余娟¹,秦燕¹,王丽惠¹,朱铃¹,袁源¹,魏星²

(成都市郫都区人民医院妇产科¹,检验科²,四川 成都 611730)

摘要:目的 调查成都市区县级医院妇产科护士职业倦怠情况。方法 于2021年12月1日-12月30日,以成都市10家区县级医院156名妇产科护士为调查对象,采用基本情况表、护士职业倦怠量表NBS调查妇产科护士职业倦怠情况并进行分析。结果 发放156份电子问卷表,共回收有效问卷149份,有效回收率为95.51%;NBS平均得分为(141.89±26.93)分,职业倦怠阳性率为54.36%,其中18.12%为重度职业倦怠。不同职称妇产科护士NBS各维度得分及其总分比较,差异无统计学意义($P>0.05$);不同年龄段妇产科护士生理心理症状评分比较,差异有统计学意义($P<0.05$),且46~60岁年龄段护士NBS得分高于另外两组年龄段的护士;不同文化程度妇产科护士人格特征、应对方式得分及NBS总分比较,差异有统计学意义($P<0.05$),且文化程度为本科的护士NBS得分较高;不同婚姻状况妇产科护士常见压力源、职业倦怠、人格特征、心理症状得分及NBS总分比较,差异有统计学意义($P<0.05$),且已婚护士NBS得分较高。结论 区县级医院妇产科护士职业倦怠发生率较高,文化程度、婚姻状况、年龄、职称等均可影响妇产科护士职业倦怠的产生。临床管理部门应加强妇产科护士的关怀,制定合理的工作制度,采取有效的措施预防妇产科护士职业倦怠的发生。

关键词:妇产科;护士;职业倦怠;护士职业倦怠量表

中图分类号:R192.6

文献标识码:A

DOI:10.3969/j.issn.1006-1959.2023.22.009

文章编号:1006-1959(2023)22-0045-04

Investigation and Analysis of Job Burnout and Influencing Factors of Nurses in Obstetrics and Gynecology Department from 10 District and County Hospitals in Chengdu

YU Juan¹, QIN Yan¹, WANG Li-hui¹, ZHU Ling¹, YUAN Yuan¹, WEI Xing²

(Department of Obstetrics and Gynecology¹, Department of Clinical Laboratory², Pidu District People's Hospital, Chengdu 611730, Sichuan, China)

Abstract: **Objective** To investigate the job burnout of obstetrics and gynecology nurses in county-level hospitals in Chengdu. **Methods** From December 1, 2021 to December 30, 2021, 156 nurses in obstetrics and gynecology department from 10 district and county hospitals in Chengdu were investigated. The basic situation table and Nursing Burnout Scale (NBS) were used to investigate and analyze the job burnout of nurses in obstetrics and gynecology department. **Results** A total of 156 electronic questionnaires were distributed, and 149 valid questionnaires were collected, with an effective recovery rate of 95.51%. The average score of NBS was (141.89±26.93) scores, and the positive rate of job burnout was 54.36%, of which 18.12% were severe job burnout. There was no significant difference in NBS scores and total scores of nurses with different professional titles in obstetrics and gynecology department ($P>0.05$). There were significant differences in the scores of physiological and psychological symptoms among nurses with different age groups ($P<0.05$), and the NBS scores of nurses aged 46-60 years were higher than those of the other two age groups. There were significant differences in personality characteristics, coping style scores and NBS total scores of obstetrics and gynecology nurses with different educational levels ($P<0.05$), and the NBS scores of nurses with bachelor's degree were higher. There were statistically significant differences in the scores of common stressors, job burnout, personality characteristics, psychological symptoms and total NBS scores among obstetrics and gynecology nurses with different marital status ($P<0.05$), and married nurses had higher NBS scores. **Conclusion** The incidence of job burnout of nurses in obstetrics and gynecology department is high in district and county hospitals. Education level, marital status, age and title can affect the occurrence of job burnout of nurses in obstetrics and gynecology department. Clinical management departments should strengthen the care of nurses in obstetrics and gynecology department, formulate reasonable working system, and take effective measures to prevent the occurrence of job burnout of nurses in obstetrics and gynecology department.

Key words: Obstetrics and gynecology department; Nurses; Job burnout; Nursing Burnout Scale

基金项目:1.成都市郫都区人民医院-成都医学院联合科研基金护理专项(编号:2021LHHL-12);2.成都医学院校级课题(编号:CYZYB20-23);3.成都市卫健委2021年课题(编号:2021139);4.2021年四川省医学会青年创新科研课题(编号:Q21094)

作者简介:余娟(1989.10-),女,四川成都人,本科,护师,主要从事妇产科学研究

通讯作者:魏星(1984.12-),男,四川成都人,硕士,副主任技师,主要从事生物信息学研究

长期以来,由于工作环境、工作性质和工作对象的特殊性,护士群体是公认的医疗卫生行业中压力最大的职业群体之一^[1]。医院妇产科护士的护理工作直接关系到母婴身体健康,甚至生命安危,若妇产科护士的工作压力长时间得不到缓解,容易出现心理健康问题和职业倦怠的情况,进而影响护理工作的质量,这种情况在区县级医院护士群体中更容易被忽视。本调查主要以成都市区县级医院中有代表性的10家医院妇产科护士为调查对象,对妇产科护士面临的工作压力和职业倦怠情况进行调查,以便及时了解妇产科护士职业倦怠情况,分析产生职业倦怠的影响因素,为卫生行政部门和医院采取有效干预措施改善护士职业倦怠问题提供参考依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料 于2021年12月1日-12月30日,采用随机抽样的方法对成都市各区县级医院开设妇产科情况进行统计,随机选取有代表性的10家医院,对其妇产科(包括妇科、产科)注册护士进行调查。纳入标准:持有执业护士证书并在妇产科工作持续 ≥ 12 个月;无心理疾病。排除标准:兼职护士、护理实习生,培训其他医院来访的护士,以及调查期间不当班或休假的护士。

1.2 方法 在查阅相关文献基础上,咨询专家意见,采用整群抽样的方法,通过建立网络平台,设计职业倦怠调查表,对所选医院妇产科护士职业倦怠进行调查分析。问卷共包括3个部分,第1部分为基本情况调查表,包括性别、年龄、婚姻状况、职称、受教育程度等。第2部分为护士职业倦怠量表(Nursing Burnout Scale, NBS),该表于2007年引入并翻译为中文简化版^[2],共57个条目,包括压力源(15个条目)、职业倦怠(9个条目)、人格特征(11个条目)、不同应对压力源的方式(8个条目)、护士倦怠的生理心理症状(14个条目),共5个维度,57个条目;采用1~4级评分方法,1分代表完全不同意,2分代表基本不同意,3分代表基本同意,4分代表完全同意,得分越高表示倦怠程度越高,其中NBS得分 ≤ 140.5 分表示轻度工作倦怠;140.5~160.5分表示中度倦怠; ≥ 160.5 分表示重度工作倦怠^[2]。该量表的Cronbach's α 系数为0.92,内容系数为0.91,表明该表有良好的信度和效度,可操作性强。第3部分为妇产科护士参与疫情防控的相关情况调查表。

1.3 统计学方法 采用Excel软件建立数据库,应用

SPSS 19.0统计学软件进行数据分析。计数资料以(n)和($\%$)表示,计量资料采用($\bar{x} \pm s$)表示,组间比较采用 t 检验或方差分析,以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象基本情况及职业倦怠水平 共发放电子问卷156份,回收有效问卷149份,有效回收率为95.51%。妇产科护士职业倦怠量表NBS得分为(141.89 ± 26.93)分,其中 > 140.5 分的81名,职业倦怠阳性率为54.36%。调查对象基本情况见表1。

表1 调查对象基本情况及NBS得分情况表($n, \%$)

项目		<i>n</i>	构成比
性别	男	5	3.36
	女	144	96.64
职称	护士	51	34.23
	护师	64	42.95
	主管护师	30	20.13
	副主任/主任护师	4	2.68
年龄(岁)	18~25	43	28.86
	26~45	103	69.13
	46~60	3	2.01
文化程度	中专	4	2.68
	大专	55	36.91
	本科	89	59.73
	硕士及以上	1	0.67
婚姻状况	未婚	58	38.93
	已婚	85	57.05
	离异	6	4.03
NBS 得分(分)	≤140.5	68	45.64
	140.5~160.5	54	36.24
	≥160.5	27	18.12

2.2 不同职称护士NBS得分比较 不同职称妇产科护士NBS各维度得分及其总分比较,差异无统计学意义($P > 0.05$),见表2。

2.3 不同年龄段护士NBS得分比较 不同年龄段妇产科护士生理心理症状评分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$),且46~60岁年龄段护士NBS得分高于另外两组年龄段的护士,见表3。

2.4 不同文化程度护士NBS得分比较 不同文化程度妇产科护士人格特征、应对方式得分及NBS总分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$),且文化程度为本科的护士NBS得分较高,见表4。

2.5 不同婚姻状况护士 NBS 得分比较 不同婚姻状况妇产科护士常见压力源、职业倦怠、人格特征、心理症状得分及 NBS 总分比较, 差异有统计学意义 ($P<0.05$), 且已婚护士 NBS 得分较高, 见表 5。

表 2 不同职称护士 NBS 得分比较($\bar{x}\pm s$, 分)

职称	<i>n</i>	常见压力源	职业倦怠	人格特征	应对方式	生理心理症状	NBS 总分
护士	51	36.86±9.71	18.80±5.91	27.22±5.38	22.88±4.25	32.61±9.2	138.37±29.56
护师	64	37.36±8.88	18.77±6.05	28.95±4.37	24.22±3.06	34.66±10.69	143.95±26.13
主管护师	30	35.77±9.29	18.13±6.03	28.9±3.74	24.17±2.55	34.6±8.5	141.57±24.43
副主任/主任护师	4	42.50±10.66	22.0±5.72	28.5±1.0	23.5±1.73	39.75±6.65	156.25±23.13
<i>F</i>		0.678	0.500	1.550	1.654	0.949	0.793
<i>P</i>		0.567	0.683	0.204	0.180	0.419	0.500

表 3 不同年龄段护士 NBS 得分比较($\bar{x}\pm s$, 分)

年龄(岁)	<i>n</i>	常见压力源	职业倦怠	人格特征	应对方式	生理心理症状	NBS 总分
18~25	43	35.88±9.27	17.88±5.36	27.51±4.5	23.37±3.67	31.39±8.92	136.05±25.66
26~45	103	37.28±9.12	19.04±6.01	28.64±4.69	23.90±3.38	34.96±9.69	143.83±26.81
46~60	3	43.67±14.57	20.67±12.58	29.67±2.89	23.0±2.0	42.33±14.57	159.33±42.39
<i>F</i>		1.138	0.727	1.035	0.428	3.250	1.932
<i>P</i>		0.323	0.485	0.358	0.653	0.042	0.149

表 4 不同文化程度护士 NBS 得分比较($\bar{x}\pm s$, 分)

文化程度	<i>n</i>	常见压力源	职业倦怠	人格特征	应对方式	生理心理症状	NBS 总分
中专	4	38.75±6.65	17.75±1.26	26.5±3.42	22.50±3.87	32.50±6.25	138.0±17.18
大专	55	35.60±9.58	17.93±5.92	27.55±5.27	23.40±4.04	32.25±9.61	136.73±28.86
本科	89	38.03±8.89	19.39±6.02	29.10±3.72	24.15±2.63	35.42±9.73	146.09±24.52
硕士及以上学历	1	16.0	9	11	10	22	92
<i>F</i>		2.631	1.646	7.027	6.808	1.790	4.187
<i>P</i>		0.052	0.181	0.000	0.000	0.152	0.007

表 5 不同婚姻状况护士 NBS 得分比较($\bar{x}\pm s$, 分)

婚姻状况	<i>n</i>	常见压力源	职业倦怠	人格特征	应对方式	生理心理症状	NBS 总分
未婚	58	35.10±9.34	17.55±5.26	27.22±5.39	23.21±4.29	30.88±8.91	133.97±27.22
已婚	85	38.74±8.79	19.89±6.18	29.13±4.02	24.09±2.81	36.46±9.52	148.32±25.49
离异	6	30.83±10.44	13.83±5.03	27.83±1.72	23.67±1.63	31.33±11.76	127.50±20.55
<i>F</i>		4.220	5.041	3.055	1.151	6.379	6.196
<i>P</i>		0.017	0.008	0.049	0.319	0.002	0.003

3 讨论

妇产科护士由于职业的特殊性, 护理对象以患妇科疾病患者、孕妇、产妇及新生儿为主, 大多需要精心护理, 对护理人员业务水平和能力要求较高, 承担的工作压力大^[3]。一项调查发现^[4], 33.8%的临床护士存在职业倦怠。急诊科与儿科护士职业倦怠发生率较高^[5], 但是对妇产科护士职业倦怠的调查相关

数据较少。本次调查主要对象主要为成都市区县级医院妇产科护士, 结果发现 54.36% 妇产科护士存在职业倦怠, 其中 18.12% 为重度职业倦怠, 说明妇产科护士职业倦怠发生率普遍高于临床护士, 这与赵小军^[6]的研究结果一致。

此外, 本次调查结果显示, 不同职称妇产科护士 NBS 得分中以副主任/主任护师得分较高, 且职业倦

息发生率较高,但与护士、护师和主管护师各组相比无明显差异。不同年龄段妇产科护士虽然在 NBS 总分上无差异,但是在生理心理症状这一项中,46~60 岁年龄段护士 NBS 得分高于另外两个年龄段的护士,差异有统计学意义($P<0.05$)。分析认为,高年资的护士大多担负一定的科室管理工作,除了长期高强度的护理工作之外,还需要考虑科室内部事务,此外还有兼顾照顾家庭的责任,长期处于紧张、焦虑的状态,极易精神症状、躯体症状等^[7]。在不同文化程度的护士群体中,本科护士群体 NBS 得分高于其他组,差异有统计学意义($P<0.05$),且主要集中在人格特征、应对方式方面。妇产科护士学历水平直接影响收入水平、个人成就感、职业倦怠感等方面,护士学历水平高的群体,对工作投入、职业规划和工作目标都有较高的要求,但是实际工作中面对的临床问题复杂,如妇科肿瘤患者术后护理^[8]、产妇产后护理^[9]、新生儿护理^[10]等繁杂的工作可能造成现实与理想的心理落差,更容易累积负面情绪,发生职业倦怠的风险增高^[11]。此外,婚姻状况对妇产科护士职业倦怠的影响极大,本次调查发现已婚护士职业倦怠发生率高于未婚护士、离异护士,考虑因为已婚护士承担的家庭责任较多,大多数要兼顾赡养老人、照顾小孩的任务,同时要面对复杂的工作环境和长时间的护理工作,加班、值夜班的情况经常出现,对妇产科护士的生理、心理素质要求较高,长期工作累积的情绪问题、身心问题得不到缓解,极易产生职业倦怠^[12]。而积极有效的干预措施对预防护士职业倦怠的发生有重要意义^[13]。甘泉等^[13]研究发现,正念减压干预能有效降低手术室护士职业倦怠感,提升护士心理弹性水平,增强护士职业获益感。陈琼霞^[14]通过对产科护士使用认知教育结合团队心理干预的方法,可以缓解护士的职业倦怠感。刘冬梅等^[15]通过情绪干预,有效改善了护士对执业环境的评价,降低职业倦怠感。其他可以借鉴的方法,如巴特林小组干预^[16]、团体心理资本干预^[17]、叙事护理^[18]等方式方法对护士职业倦怠都有较好的防治效果。

综上所述,区县级医院妇产科护士职业倦怠发生率较高,文化程度、婚姻状况、年龄、职称等均可影响妇产科护士职业倦怠的产生。临床管理部门应加强妇产科护士的关怀,制定合理的工作制度,采取有效的措施预防妇产科护士职业倦怠的发生。

参考文献:

- [1]唐颖,EVA GARROSA,雷玲,等.护士职业倦怠量表(NBS)简介[J].中国职业医学,2007,34(2):151-153.
- [2]石荣光,李冬梅,夏季芳,等.唐山市三级医院护理人员心理健康状态调查[J].山西医药杂志,2015,44(21):2467-2469.
- [3]De la Fuente -Solana EI,Suleiman -Martos N,Pradas -Hernández L,et al.Prevalence, Related Factors, and Levels of Burnout Syndrome Among Nurses Working in Gynecology and Obstetrics Services: A Systematic Review and Meta-Analysis[J]. Int J Environ Res Public Health,2019,16(14):2585.
- [4]王娟,徐东妮,杨丽,等.心内科护士职业倦怠与心理健康的关系分析[J].工业卫生与职业病,2022,48(5):384-387.
- [5]郑丽娟,陈茵,张兰兰.临床护士职业倦怠的相关影响因素及其应对措施分析[J].中国医药科学,2022,12(19):175-177.
- [6]赵小军.产科护士职业倦怠及工作投入的调查[J].中国卫生标准管理,2022,13(4):8-11.
- [7]瞿丽波,王分分,白晓宇,等.护士心理灵活性、应对方式与职业倦怠的关系[J].中华行为医学与脑科学杂志,2019,28(2):144-148.
- [8]成金桃,黄小红,张双飞,等.肿瘤科护士职业倦怠原因的研究进展[J].职业与健康,2022,38(21):3020-3024.
- [9]鲁美苏,张金燕,赵煜华,等.河南省 17 所医院产科护士工作应激现状及影响因素分析[J].护理实践与研究,2022,19(9):1282-1286.
- [10]陈道演.新生儿科护士共情疲劳现状及影响因素分析[J].全科护理,2022,20(28):4009-4012.
- [11]颜小芬,林锋,谢丽琴,等.产科护士职业压力、情绪劳动与职业倦怠相关研究[J].闽南师范大学学报(自然科学版),2019,32(4):119-125.
- [12]甘艳琴,王月琴,王娟,等.江西省 3 所三级甲等医院妇产科护士职业疲劳、职业幸福感与应对方式现状及影响因素分析[J].职业与健康,2022,38(1):51-54.
- [13]甘泉,王孟贤,付琳,等.正念减压干预对手术室护士职业倦怠感与心理弹性的影响[J].护理实践与研究,2022,19(19):2969-2973.
- [14]陈琼霞.认知教育结合团队心理干预对产科护士职业倦怠及心理健康的影响研究[J].中国实用护理杂志,2021,37(29):2302-2308.
- [15]刘冬梅,刘佳,范正强.急诊科员工职业倦怠及其干预研究[J].医院管理论坛,2018,35(7):70-72.
- [16]宋岩.巴特林小组活动对临床教师职业倦怠的干预研究[J].中华医学教育杂志,2022,42(6):500-504.
- [17]岳丽,程璐,李凤云,等.团体心理资本干预对重症监护室护士心理弹性、情绪状态和职业倦怠的影响[J].临床与病理杂志,2022,42(9):2248-2254.
- [18]黄金兰,刘鹏,周志娟,等.叙事护理对肿瘤科护士职业倦怠、护士满意度干预效果分析[J].齐齐哈尔医学院学报,2022,43(17):1686-1692.

收稿日期:2022-12-20;修回日期:2022-12-29

编辑/杜帆