

# 医务人员职业倦怠与毅力的相关性分析

刘桥生, 朱虹, 张咏梅

(江西省精神病院心理科, 江西 南昌 330029)

**摘要:**目的 通过调查医务人员职业倦怠现状,探讨积极心理品质毅力与职业倦怠的关系。方法 采用一般情况问卷、职业倦怠调查问卷(MBI-HSS)及简式毅力量表(SGS)对南昌市某三甲综合医院 400 名在职医务人员进行调查。结果 医务人员的职业倦怠总分为(64.94±16.12)分,处于中度倦怠水平;医务人员简式毅力量表测定的分值为(3.88±0.42)分;相关分析显示毅力水平得分不仅与职业倦怠总评分存在负相关( $r=-0.38$ ),而且与情感衰竭( $r=-0.23$ )、去人性化( $r=-0.40$ )及低个人成就感( $r=-0.40$ )这 3 个分量表均存在显著的负相关。结论 高毅力水平对职业倦怠具有保护作用。

**关键词:**职业倦怠;毅力;积极心理学

中图分类号:B849

文献标识码:A

DOI: 10.3969/j.issn.1006-1959.2018.22.037

文章编号:1006-1959(2018)22-0130-03

## Analysis of the Correlation between Medical Staff's Job Burnout and Perseverance

LIU Qiao-Sheng, ZHU Hong, ZHANG Yong-Mei

(Department of Psychology, Jiangxi Psychiatric Hospital, Nanchang 330029, Jiangxi, China)

**Abstract:** Objective To investigate the relationship between positive psychological quality perseverance and job burnout by investigating the present situation of occupational burnout of medical staff. Methods The general situation questionnaire, Job burnout questionnaire (MBI-HSS) and Simple perseverance scale (SGS) were used to investigate 400 medical staff in a top three general hospital in Nanchang. Results The total score of job burnout of medical staff was (64.94±16.12), which was in the level of moderate burnout, and the score of simple perseverance scale was (3.88±0.42). Correlation analysis showed that the score of perseverance level was not only negatively correlated with the total score of job burnout ( $r=-0.38$ ), but also significantly negatively correlated with the three subscales of emotional exhaustion ( $r=-0.23$ ), dehumanization ( $r=-0.40$ ) and low personal accomplishment ( $r=-0.40$ ). Conclusion High level of perseverance has protective effect on job burnout.

**Key words:** Job burnout; Perseverance; Positive psychology

职业倦怠(job burnout)是一种与工作情境有关的心理综合征,主要表现为情感衰竭、去人性化和低个人成就感<sup>[1]</sup>,多见于需要连续、紧张地与他人互动的行业中的人们。医务人员是职业倦怠的高发人群<sup>[2]</sup>,约 52.4%的医务人员会产生职业倦怠,且其中 14.33%处于高度倦怠状态<sup>[3]</sup>,不仅对医务人员的自身健康产生不良影响,同时也会给医疗质量安全带来隐患,成为影响医患关系的重要原因<sup>[4]</sup>。目前,国内关于医务人员职业倦怠的研究多集中在诱发因素上,如夜班、医患矛盾、晋升压力等。探索一些积极的心理品质对医务人员职业倦怠的影响的研究极少。毅力(grit)是一种重要的心理品质,是对长期目标的激情与坚持<sup>[5]</sup>。有国外研究显示毅力与责任心、自我控制、及心理韧性存在相关性,在挑战情境中对于成功具有好的预测力<sup>[6-8]</sup>。毅力水平高的个体坚持固定工作和维持稳定婚姻的概率会更大一些<sup>[9]</sup>。国内少有相关报道,因此,本研究通过对医务人员的职业倦怠感的调查,探讨其与毅力的相关性,报告如下。

### 1 对象与方法

**1.1 研究对象** 采用随机抽样法选取 2018 年 3 月~6 月南昌市某三甲综合医院 400 名在职医务人员作为调查对象。纳入标准:①在岗的医务人员,持有相应的专业技术资格证书;②在所调查科室工作年限≥1 年者;③自愿参加本课题研究者。排除标准:①进修人员;②外出学习或进修超过 3 个月的医护人员;③不愿参与调查者。

### 1.2 调查工具

**1.2.1 人口学资料** 采用自行设计的问卷调查表收集研究对象的一般资料,包括性别、年龄、工作年限、职称、科室、健康状况等。

**1.2.2 职业倦怠调查问卷** 采用马斯勒倦怠量表-服务行业版(MBI-HSS)<sup>[10]</sup>对研究对象的职业倦怠进行问卷调查,主要包括情感衰竭、去人性化、和低个人成就感 3 个分量表,共有 22 道题目,情感衰竭、去人性化分数越高,则提示职业倦怠程度越高,低个人成就感分数越高,则提示职业倦怠程度越低。根据职业倦怠评分可将职业倦怠程度分为<sup>[10]</sup>:重度为情感衰竭得分>27 分,去人性化得分>13 分,低个人成就

作者信息:刘桥生(1979.10-),男,江西信丰人,硕士,主治医师,研究方向:心理评估与心理治疗

感得分>39分;中度为情感衰竭得分16~27分,去人性化得分6~13分,低个人成就感得分31~39分;轻度为情感衰竭得分<16分,去人性化得分<6分,低个人成就感得分<31分。

**1.2.3 简式毅力量表** 简式毅力量表(short grit scale, SGS)最初由 Duckworth 在 Hough 编制,经过反复修订和检验,由原来的 27 个条目精简为 8 个条目,级包括兴趣稳定性和努力持续性两个维度,每个维度 4 个条目,问卷具有良好的信效度。量表的评估采用李克特 5 级评分原则,从 1(完全不符合)到 5(完全符合)。SGS 作为测量毅力水平的有效工具在全球范围内被广泛使用,汉化版已由姒刚彦等进行验证,具有良好的信度和效度。

**1.3 调查方法与质量控制** 先对 50 名调查对象进行预实验,经验证问卷条目具有良好的信度和效度,再由课题组负责人员对调查人员进行系统、全面培训,由调查对象自行填写问卷,回收问卷时当场检查资料的完整性,对存在不合逻辑的数据再次沟通核实,最后由课题组进行审查,剔除无效问卷。

**1.4 统计学方法** 使用 SPSS 16.0 软件进行统计学分析,计数资料采用(%)表示,进行 $\chi^2$ 检验,计量资料采用( $\bar{x}\pm s$ )表示,两组间计量资料比较采用  $t$  检验,多组间计量资料比较采用方差分析,相关性分析采用 Pearson 相关分析, $P<0.05$  认为差异有统计学意义。

## 2 结果

**2.1 一般资料** 共计发放问卷 400 份,回收问卷 381 份,回收率为 95.25%,获得有效问卷 381 份,有效率为 95.25%。其中医生 143 名、护士 238 名;男性 121 名,女性 260 名;30 岁以下 127 名,30~39 岁 113 名,40~49 岁 87 名,50~59 岁 54 名;研究生及以上学历 93 名,本科 208 名,大专及以下 80 名;初级职称 160 名,中级职称 123 名,高级职称 98 名;工作年限 5 年及以下 134 名,6~10 年 101 名,11~20 年 82 名,20 年及以上 64 名。

**2.2 医务人员职业倦怠量表与简式毅力量表评分比较** 医务人员的职业倦怠总分为( $64.94\pm 16.12$ )分,处于中度倦怠水平。医生与护士情感衰竭和去人性化量表得分差异无统计学意义( $P>0.05$ ),医生低个人成就感得分明显低于护士,差异具有统计学意义( $P<0.05$ )。医务人员总体简式毅力量表测定的分值为( $3.88\pm 0.42$ )分,医生和护士简式毅力量表评分差异无统计学意义( $P>0.05$ ),见表 1。

**2.3 医务人员职业倦怠量表与简式毅力量表得分的相关性分析** 在医生、护士、及总人群中,毅力水平与职业倦怠均存在负相关( $r=-0.376, P=0.0001$ ),提示毅力分值越低,职业倦怠分值越高;进一步分析职业倦怠的三个分量表,显示毅力水平与情感衰竭、去人性化、及低个人成就感均存在显著的负相关,见表 2。

表 1 医务人员职业倦怠量表评分情况与简式毅力量表得分( $\bar{x}\pm s$ ,分)

项目	医生	护士	总体医务人员
职业倦怠	64.31 $\pm$ 17.02	65.02 $\pm$ 15.72	64.94 $\pm$ 16.12
情感衰竭	25.60 $\pm$ 11.03	25.73 $\pm$ 10.13	25.67 $\pm$ 10.63
去人性化	7.97 $\pm$ 6.78	8.03 $\pm$ 7.13	8.01 $\pm$ 7.58
低个人成就感	30.74 $\pm$ 9.73	31.26 $\pm$ 10.86 <sup>a</sup>	31.26 $\pm$ 11.86
毅力水平	3.92 $\pm$ 0.39	3.67 $\pm$ 0.50	3.88 $\pm$ 0.42

注:与医生比较,<sup>a</sup> $P<0.05$

表 2 医务人员职业倦怠量表与简式毅力量表得分的相关性分析

项目	职业倦怠			情感衰竭			去人性化			低个人成就感		
	医生	护士	总体	医生	护士	总体	医生	护士	总体	医生	护士	总体
$r$	-0.383	-0.361	-0.376	-0.240	-0.226	-0.231	-0.399	-0.391	-0.396	-0.387	-0.398	-0.391
$P$	0.0001	0.001	0.0001	0.001	0.001	0.001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001

## 3 讨论

医务人员长期处在高强度的工作压力之下,要承担重大责任和风险、高负荷的工作和过多的情感付出使得医生成为职业倦怠的易发人群,其严重程度令人担忧,且已影响到其工作能力状态。医务人员中职业倦怠十分普遍,国外多个研究显示医务人员

职业倦怠率高达 50%<sup>[10-13]</sup>。叶芬芳等<sup>[14]</sup>对三家医院的 100 名医护人员进行调查,结果发现,21.4%的被试者有一定程度的情绪衰竭现象,35.7%的被试者有一定程度的情感疏远现象,45.9%的被试者没有低个人成就感。

杨程甲等对精神科医生进行调查发现,与普通

内科医生相比其情感衰竭较低,而低成就感较高<sup>[19]</sup>。我们的研究结果与国内多个研究结果一致,医务人员普遍存在中等程度的职业倦怠。此外,有研究显示,医生和护士在情感耗竭维度没有明显差异,而医生的去人性化程度较护士高,护士的低职业成就感较医生高<sup>[10]</sup>。本研究也发现医生的低职业成就感较护士低,而在情感衰竭和去人性化维度两者未见明显差异。因此,医务人员的职业倦怠问题应该引起各医院管理层的重视,对易出现职业倦怠的医务人员给予早期干预,鼓励医务人员加强自身的学习来提高自身的学识和技能,增强从事医疗活动的信心,同时医院管理层在人力资源配置、社会待遇、情感支持、岗位的变化和升职等方面给予更多关注,从而改善医务人员的职业倦怠状况。

目前,国内尚未见在医务人员中进行测定毅力的相关研究。国外研究显示在医生中简式毅力量表的平均得分为 3.63~4.07 分<sup>[17,18]</sup>,稍高于普通人群,普通人群的简式毅力量表得分为 3.4 分<sup>[18]</sup>。我们的研究结果与国外研究一致,医务人员的简式毅力量表得分为(3.88±0.42)分。本研究证实毅力水平与医务人员的职业倦怠呈负相关,拥有高毅力水平的医务人员职业倦怠较低;而且在三个维度中都存在同样的相关性,拥有高毅力水平的医务人员情感衰竭、去人性化水平、及低个人成就感较低。我们推测毅力水平与职业倦怠的关系并非简单的单向相关,而是互相影响,即较低的职业倦怠可导致更高的毅力水平,而高的毅力水平又导致较低的职业倦怠。

综上所述,南昌市医务人员职业倦怠现象较为普遍,尤其医生低个人成就感较为明显,直接影响医疗活动质量,而高毅力水平对职业倦怠具有保护作用,因此需要加强树立医护人员从事医疗活动的信心和毅力。

#### 参考文献:

- [1]易慧宁,彭宇竹,朱敏,等.江苏省不同等级公立医院医务人员职业倦怠现状及影响因素分析[J].中国医院,2017,21(4):27-30.
- [2]钱莹,池霞.某三甲妇幼保健院医务人员职业倦怠现状及其压力源与社会支持研究[J].江苏卫生事业管理,2017,28(1):2-5.

- [3]廖萍,袁也丰.社区医务人员职业倦怠现状分析[J].临床医药实践,2016,25(8):602-604.
- [4]张树兵,张桂祯.医务人员职业倦怠的成因及其对策[J].西南军医,2014,16(4):460-461.
- [5]Duckworth AL,Peterson C,Matthews MD,et al.Grit:Perseverance and passion for long-term goals [J].J Pers Soc Psychol,2007,92(6):1087-1101.
- [6]Kelly DR,Matthews MD,Bartone PT.Grit and hardiness as predictors of performance among West Point cadets[J].Milit Psychol,2014,26(4):327-342.
- [7]Duckworth AL,Quinn PD.Development and validation of the Short Grit Scale(Grit-S)[J].J Pers Assess,2009,91(2):166-174.
- [8]Reed Justy.A survey of grit and exercise behavior [J].J Sport Behav,2014,37(4):390-405.
- [9]Eskreis WL,Shulman EP,Beal SA,et al.The grit effect:Predicting retention in the military,the workplace,school and marriage [J].Front Psychol,2014,5(2):36.
- [10]Ziaei M,Yarmohammadi H,Matin BK,et al.Prevalence and risk factors of occupational burnout among nurses of a hospital in Kermanshah in 2013 [J]. British Journal of Clinical Practice,2014,2(3):99-103.
- [11]Schernhammer ES,Colditz GA.Suicide rates among physicians: a quantitative and gender assessment (meta-analysis)[J].Am J Psychiatry,2004,161(12):2295-2302.
- [12]Shenoi AN,Kalyanaraman M,Pillai A,et al.Burnout and psychological distress among pediatric critical care physicians in the United States[J].Crit Care Med,2018,46(1):116-122.
- [13]Wurm W,Vogel K,Holl A,et al.Depression-burnout overlap in physicians[J].PLoS One,2016,11(3):1-5.
- [14]叶芬芳,叶碧芬.护士疲惫感与护理风险的相关性研究[J].医药前沿,2016,6(20):255-256.
- [15]杨程甲,张胜军,钟天平,等.精神科专科医院与综合医院医师工作倦怠及相关因素分析[J].广东医学,2016,37(2):279-282.
- [16]宫翠姣.大连市三所医院护理人员职业倦怠的调查分析[D].大连医科大学,2015.
- [17]Salles A,Cohen GL,Mueller CM.The relationship between grit and resident well-being[J].Am J Surg,2014,207(2):251-254.
- [18]Burkhart RA,Tholey RM,Guinto D,et al.Grit:a marker of residents at risk for attrition? [J].Surgery,2014,155(6):1014-1022.

收稿日期:2018-8-21;修回日期:2018-8-28

编辑/宋伟