

Analysis on the Status and Influencing Factors of Occupational Burnout of Nurses

Shuting Li, Pingping An, Menghan Li, Xue Ma, Yuying Ma, Xiuling Yang*

Nursing College of Qingdao University, Qingdao Shandong
Email: 982564320@qq.com, *ratyxl2003@163.com

Received: Apr. 3rd, 2019; accepted: Apr. 17th, 2019; published: Apr. 26th, 2019

Abstract

Objective: To understand the status and influencing factors of job burnout of nurses, for finding ways to help nurses to reduce job burnout, and providing a theoretical basis for stabilizing nursing team. **Methods:** A total of 1189 nurses in Qingdao were investigated by the Chinese nurse burnout scale and the Chinese nurse job stressor scale. SPSS17.0 was used for statistical analysis. **Results:** Burnout was significantly correlated with job stressors: Common source of pressure in working environment was highly related to burnout total scores ($r = 0.796, P < 0.01$); the problem of workload and time distribution ($r = 0.610, P < 0.01$), and management and interpersonal issues ($r = 0.622, P < 0.01$) were moderately related to burnout total scores. In addition, number of night shifts and high title are the risk factors for job burnout; night shift number ($\beta = 1.367, P = 0.000$), job title ($\beta = 1.318, P = 0.001$) and work area in adult nursing ($\beta = 1.539, P = 0.012$) also influenced nurses' job burnout. **Conclusion:** Nurses' burnout is related to stressors, so that we should strengthen social support, improve the ratio of nurses' beds, reduce their work intensity, arrange reasonable shifts, reform night shift scheduling system, and carry out hierarchical management for nurses, to reduce the level of burnout of nurses.

Keywords

Nurses, Job Burnout, Stressors

护士职业倦怠现状及影响因素分析

李淑婷, 安萍萍, 李孟菡, 马雪, 马玉莹, 杨秀玲*

青岛大学护理学院, 山东 青岛
Email: 982564320@qq.com, *ratyxl2003@163.com

收稿日期: 2019年4月3日; 录用日期: 2019年4月17日; 发布日期: 2019年4月26日

*通讯作者。

摘要

目的：了解护士的职业倦怠现状及影响因素，以寻找帮助护理人员减轻职业倦怠的方法，为稳定护理队伍提供理论依据。方法：采用中国护士职业倦怠量表及中国护士工作压力源量表，对青岛市1189名护士进行调查，统计学分析采用SPSS 17.0软件。结果：职业倦怠在不同程度上与工作压力源呈显著相关：职业倦怠与工作环境高度相关($r = 0.796, P < 0.01$)，职业倦怠与工作量及时间分配问题、管理及人际关系方面的问题相关等中度相关($r = 0.610, 0.622, P < 0.01$)。夜班个数多、高职称是职业倦怠的危险因素，在儿科工作是保护因素，logistics回归分析结果分别为夜班个数($\beta = 1.367, P = 0.000$)，职称高($\beta = 1.318, P = 0.001$)，在成人科室工作($\beta = 1.539, P = 0.012$)。结论：护士存在职业倦怠，应引起重视，创造磁性医院，提高护士与床位比，降低护士的工作强度。应该合理排班，改进夜班排班制度，对护士进行分层级管理，降低护士的职业倦怠水平。

关键词

护士，职业倦怠，压力源

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

职业倦怠，亦称工作倦怠，是指服务行业中的个体在面对过度工作要求时所产生的身体和情绪的极度耗损状态[1]。Jackson 等将职业倦怠进一步定义为个体对工作中持续面临的情绪和人际应激源所产生的一种长期性应激反应，包括 3 个方面，即情绪衰竭、去个性化和个人成就感降低[2]。在世界范围内，职业倦怠发生率最高的是医疗保健人员[3]。一项关于 5 个国家护士心理健康状况的调查显示，40%的护士存在职业倦怠[4]。国内尽管有对护士职业倦怠的研究，但是存在样本量过少、研究科室单一等问题，本研究采取大样本量，对多学科的护士的倦怠水平及其影响因素进行调查分析。

2. 对象与方法

2.1. 调查对象

青岛市多家医院的注册护士。本调查采取网络调查的形式，采用匿名制，以期获得真实的资料。共发放问卷 1189 份，共回收问卷 1189 份，其中有效问卷 1054 份，有效率 88.65%。本问卷调查对象均自愿参与研究，反映真实情况。

2.2. 研究工具

1) 护士职业倦怠量表(Nurses' Job Burnout Scale, NBS)，采用此量表的简化版[5]，由宋双等人针对中国护士研发，有较好的信度和效度(克隆巴赫 α 系数 0.92，效度 0.93)，由 57 道题目组成，分为五个维度：①工作环境；②倦怠；③坚强人格；④应对；⑤倦怠结局，评估采用四级评分法，分数越高倦怠程度越高。

2) 中国护士工作压力源量表[6]，由李小妹老师研发，该量表由 35 道题目组成，克隆巴赫 α 系数 0.98，分为五个维度：①护理专业及工作方面的问题；②工作量及时间分配问题；③工作环境及资源方

面的问题；④病人护理方面的问题；⑤管理及人际方面的问题，评估采用四级评分法，分数越高表明引起压力的程度越大。

3) 一般情况调查问卷：内容涉及性别、年龄、工作单位、受教育程度、工作年限、婚姻状况等。

2.3. 统计学方法

数据经 SPSS 17.0 软件处理，计量资料采用均数 \pm 标准差，职业倦怠和压力源相关采用 Pearson 相关性分析，影响因素分析采用 Logistic 回归分析， $p < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

3. 结果

1) 调查对象的基本情况见表 1。

Table 1. Demographic data of 1054 respondents

表 1. 1054 名受调查人员的一般情况分布

项目	分类	人数	构成比(%)
性别	女	1023	97.06
	男	31	2.94
年龄	18~25	202	19.17
	26~30	447	42.41
	31~40	321	30.46
	41~50	74	7.02
	51~60	9	0.85
婚姻状况	未婚	391	37.10
	已婚	656	62.24
	离婚	6	0.57
学历	中专	10	0.95
	大专	277	26.28
	本科	740	70.21
	硕士及以上	27	2.56
职称	护士	404	38.33
	护师	375	35.58
	主管护师	256	24.29
	副主任护师及以上	19	1.80
工作年限	6 个月~1 年	140	13.28
	2~3 年	169	16.03
	4~6 年	263	24.95
	7~10 年	236	22.39
	11~15 年	101	9.58
	16~20 年	60	5.69
医院类别	21 年及以上	85	8.07
	三级甲等	978	92.79
	非三级甲等	76	7.21

2) 护士的职业倦怠和工作压力源分析见表 2，职业倦怠各条目得分大部分低于条目平均分 2.5，表明本研究的护士职业倦怠程度较低；工作压力源各条目得分绝大部分高于条目平均分 2.5，其中，表明本研究中护士的压力主要来源于这 5 个方面，其中工作量和时间分配问题是主要问题(3.10 ± 0.62)。

Table 2. Mean scores of job burnout and job stressors of nurses
表 2. 护士的职业倦怠与工作压力源各维度平均分

项目	条目数	条目得分($\bar{x} \pm s$)
职业倦怠总分	57	2.36 ± 0.45
工作环境	15	2.51 ± 0.50
倦怠	9	2.16 ± 0.66
坚强人格	11	2.17 ± 0.44
应对	8	2.09 ± 0.34
倦怠结局	14	2.63 ± 0.74
工作压力源总分	35	2.79 ± 0.51
护理专业及工作方面的问题	7	2.99 ± 0.51
工作量及时间分配问题	5	3.10 ± 0.62
工作环境及资源方面的问题	3	2.74 ± 0.78
病人护理方面的问题	11	2.83 ± 0.55
管理及人际关系方面的问题	9	2.45 ± 0.69

3) 职业倦怠与工作压力源得分的 Pearson 相关分析结果见表 3, 结果显示职业倦怠的五个维度的得分都不同程度的与工作压力源的得分显著相关, 相关系数较大的是倦怠总分与压力源总分、工作环境与压力源总分、倦怠与压力源总分、倦怠结局与压力源总分。

Table 3. Pearson correlation analysis of job burnout and job stressors of nurses
表 3. 护士职业倦怠与工作压力源的 Pearson 相关性分析

	工作环境	倦怠	坚强人格	应对	倦怠结局	倦怠总分
护理专业及工作方面的问题	0.524**	0.461**	0.311**	0.103**	0.528**	0.545**
工作量及时间分配问题	0.586**	0.535**	0.341**	0.088**	0.591**	0.610**
工作环境及资源方面的问题	0.492**	0.450**	0.344**	0.159**	0.463**	0.519**
病人护理方面的问题	0.545**	0.536**	0.350**	0.165**	0.544**	0.589**
管理及人际方面的问题	0.571**	0.563**	0.453**	0.286**	0.511**	0.622**
压力源总分	0.649**	0.616**	0.439**	0.210**	0.625**	0.693**

**表示 $P < 0.01$; *表示 $P < 0.05$ 。

4) 护士倦怠异常的 logistic 回归分析

赋值方式如下, 职称: 护士 = 1, 护师 = 2, 主管护师 = 3, 副主任护师及以上 = 4; 医院类别: 三甲医院 = 1, 非三甲医院 = 2; 工作领域: 儿科 = 1, 非儿科 = 2。以 >140.5 分为倦怠异常, 赋值 = 1, ≤ 140.5 分 = 0, 进行 logistic 回归分析, 得到影响因素为医院类别、夜班个数、职称、工作领域, 见表 4。由此可见, 职称高、夜班个数多是倦怠的高危因素, 儿科科室是倦怠的保护因素。

Table 4. Logistic regression analysis of abnormal burnout of nurses
表 4. 护士倦怠异常 logistic 回归分析

自变量	回归系数	标准误	标准化回归系数	P
职称	0.276	0.080	1.318	0.001
夜班个数	0.313	0.059	1.367	0.000
工作领域	0.431	0.171	1.539	0.012

4. 讨论

4.1. 护士职业倦怠现状

本调查结果显示:职业倦怠阳性检出率为41.65%,其中轻度倦怠占28.37%,中重度倦怠占13.28%。调查显示,国内护士职业倦怠发生率为55.1%~59.1% [6] [7] [8],也有部分地区医护人员职业倦怠发生率在60%以上,如杭州地区护士职业倦怠发生率达62.8% [9],上海三级医院医生和护士的职业倦怠发生率分别为73.2%和84.0% [10]。本研究职业倦怠检出率低于国内其他地区的医护人员职业倦怠发生率,原因可能与本市排名第一为2017中国最具幸福感城市有关[11]。

4.2. 护士工作压力源与职业倦怠的相关性

研究发现压力源总分($r = 0.693, P < 0.01$)与职业倦怠总分相关,护理专业及工作方面的问题($r = 0.545, P < 0.01$)、工作量及时间分配问题($r = 0.610, P < 0.01$)、工作环境及资源方面的问题($r = 0.519, P < 0.01$)、病人护理方面的问题($r = 0.589, P < 0.01$)、管理及人际关系方面的问题($r = 0.622, P < 0.01$)与职业倦怠中度相关。工作环境与职业倦怠的相关性在其他研究中得到证实,护士工作环境可以影响护士的主管幸福感 [12]、离职意愿 [13]、人际关系 [14]、对工作的投入 [15] [16] [17],因此构建磁性护理工作环境势在必行。工作量也与职业倦怠中度相关,因此,增加护士人数,降低工作环境,充分利用高科技,如静脉留置针, PDA 等,减少护士重复性的工作,可以降低护士的工作倦怠感。

4.3. 护士职业倦怠的影响因素

1) 本研究发现夜班个数是职业倦怠的重要影响因素,也有研究表明夜班强度与工作环境特征、倦怠、积极人格特征、应对策略与倦怠结局等方面均为正相关的关系 [18]。夜班可以影响护士的睡眠质量和生活质量 [19] [20],影响正常家庭生活,进而影响护士的职业倦怠,因此应该改进夜班轮转方式,降低夜班强度 [21]。

2) 本研究显示,护士职称越高,职业倦怠程度越高,这和以往有些研究不同,如肖永辉等 [22] 认为,初级职称的护士倦怠程度较中高级职称高,目前的护理工作模式中,高级职称的护士不仅从事临床护理,也有护理管理的任务,同时科研压力也较重,因此职业倦怠程度高。

3) 本研究发现,儿科护士的倦怠低于成人科室的护士,与以往儿科护士比其他科室护士的职业倦怠感更高 [22] [23] 的研究结果不一致;于桂玲等对研究表明儿科临床护士的人文关怀品质较高 [24],也有研究显示护士职业倦怠与人文关怀能力呈负相关 [25],可以解释儿科护士的倦怠程度低可能与人文品质高有关;顾莺等人的研究显示,外周静脉留置针的应用可提高临床护理质量,有效改善了护士行为,减少了工作压力,减轻了家长的焦虑,因而护患关系得到改善 [26],而留置针在儿科的使用大大降低了护士的工作量,因而职业倦怠水平降低。

5. 结论

本研究发现,护士存在职业倦怠,应引起重视,创造磁性医院,提高护士与床位比,降低护士的工作强度。应该合理排班,改进夜班排班制度,对护士进行分层级管理,降低护士的职业倦怠水平。

参考文献

- [1] Freudenberger, H.J. (1977) Speaking from Experience. *Training and Development Journal*, **31**, 26-32.
- [2] Embriaco, N., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Pochard, F. and Azoulay, E. (2007) Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Current Opinion in Critical Care*, **13**, 482-488.
<https://doi.org/10.1097/MCC.0b013e3282efd28a>

- [3] Segura, O. (2014) Burnout: Concepts and Implications Affecting Public Health. *Biomedica*, **34**, 535-545.
- [4] Aiken, L.H., Clarke, S., Sloane, D.M., *et al.* (2001) Nurses' Reports on Hospital Care in Five Countries. *Health Affairs*, **20**, 43-53. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.20.3.43>
- [5] 宋双. 护士职业倦怠量表的评价研究[D]: [硕士学位论文]. 广州: 南方医科大学, 2010.
- [6] 李小妹, 刘彦君. 护士工作压力源及工作疲溃感的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2000, 35(11): 645-649.
- [7] 骆宏, 叶志弘, 冯莺. 护士职业倦怠与工作领域心理社会因素的相关研究[J]. 中华护理杂志, 2005, 40(1): 12-14.
- [8] 冯莺, 骆宏, 叶志弘. MBI 量表在护士工作倦怠研究中的测试[J]. 中国心理卫生杂志, 2004, 18(7): 477-479.
- [9] 叶志弘, 骆宏, 姜安丽. 杭州地区护士群体职业倦怠常模与诊断标准的研究[J]. 中华护理杂志, 2008, 43(3): 207-209.
- [10] 黄丽, 戴俊明, 张浩, 等. 医务人员职业倦怠与健康生产力受损的关联[J]. 环境与职业医学, 2013, 30(5): 321-327.
- [11] 香港中国城市竞争力研究会. 2017 中国最具幸福感城市排行榜[Z/OL]. <http://www.gqfqi.com/Ch/NewsView.asp?ID=734&SortID=22>, 2017-6-23, 2018-3-25.
- [12] 张颖霞. 护士工作环境及心理授权与主观幸福感的相关性分析[J]. 齐鲁护理杂志, 2015(12): 6-7+8.
- [13] 陈冠燃, 林平. 新护士转型冲击、工作环境对其离职意愿的影响[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(8): 908-912.
- [14] 景颖颖, 唐丽春, 万婕. 护士工作环境对护护关系的影响[J]. 中国护理管理, 2017, 17(10): 1350-1355.
- [15] 李瑾, 蒋维连, 郭阳. 护理工作环境对临床护士工作沉浸的影响研究[J]. 护理管理杂志, 2017, 17(7): 466-468.
- [16] 房晓雪. 工作环境对临床护士工作投入的影响研究[J]. 护理管理杂志, 2016, 16(7): 463-464.
- [17] 吴静, 代亚丽, 宁艳辉, 等. 新疆地区护士职业倦怠现状及相关因素研究[J]. 护理管理杂志, 2011, 11(1): 7-9.
- [18] 付光蕾, 陈伟菊. 三甲医院护士夜班与职业倦怠的关系研究[J]. 护士进修杂志, 2013, 28(7): 637-639.
- [19] 黄实, 叶天惠, 朱慧云, 等. 保障儿科 ICU 护士下夜班睡眠时间的措施与效果[J]. 中国护理管理, 2017, 17(8): 1066-1069.
- [20] 康菊珍. 夜班护士睡眠质量的质性研究[J]. 护理实践与研究, 2014, 11(10): 7-8.
- [21] 林少琴, 郭培琴, 吴小梅, 曾爱东. 改进轮转夜班方式对护士职业倦怠的影响[J]. 国际护理学杂志, 2013, 32(3): 563-565.
- [22] 肖永辉, 陶舜梅, 莫凌婷. 儿科护士职业压力与职业倦怠调查分析[J]. 当代护士, 2009(10): 68-69.
- [23] 陈秀丽, 李梅, 谢爱玲, 彭明琦, 朱洁. 儿科护士的职业倦怠现状研究[J]. 护理管理杂志, 2017, 17(12): 884-887.
- [24] 于桂玲, 于晶, 张肖. 青岛市 5 所三级甲等医院儿科护士人文关怀品质现状调查与分析[J]. 中国护理管理, 2016, 16(11): 1478-1481.
- [25] 黄艳, 芦雅琳, 赵莺柳, 吴赛芬, 黄女玲. 我院护士职业倦怠与人文关怀能力现状及其相关性[J]. 现代临床护理, 2015, 14(2): 6-8.
- [26] 顾莺, 胡雁, 张玉侠, 薛一凡, 杨玉霞, 王慧美. 儿科外周静脉留置针维护的最佳证据应用[J]. 护理学杂志, 2014, 29(15): 52-55.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2168-5657, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ns@hanspub.org