

# 重庆市骨科脊柱外科护士职场孤独感现况调查研究

刘小琴<sup>1</sup>, 何洁<sup>1</sup>, 李雪轶<sup>1</sup>, 刘英<sup>1</sup>, 谢小琴<sup>1</sup>, 代琴玲<sup>1</sup>, 张玉梅<sup>2</sup>

<sup>1</sup>重庆医科大学附属第二医院, 重庆

<sup>2</sup>陆军军医大学第二附属医院, 重庆

收稿日期: 2022年8月19日; 录用日期: 2022年10月20日; 发布日期: 2022年10月27日

## 摘要

目的: 通过职场孤独感量表(Workplace Loneliness Scale, WLS)设计调查问卷, 以了解重庆市骨科护士的人口学特征等一般信息和职场孤独感现状。方法: 采用职场孤独感量表, 通过整群 + 简单随机抽样共选择重庆市113家医院, 其中包括38家三甲医院和75家非三甲医院, 采用电子问卷调查的方法进行调查。结果: 收回问卷人数578份, 有效问卷553份(有效率95.67%)。553人中平均年龄(31.86 ± 7.022)岁, 女性450人(81.37%), 男性103人(18.63%)。WLS得分最高76分, 最低16分, 平均分35.51分。结论: 重庆市骨科护士职场孤独感处于相对较高的水平, 相关管理部门须引起重视, 同时提示在当前社会状态下, 研究护理人员职场孤独感有较大的临床价值和社会意义。

## 关键词

职场孤独感, 护士, 现况调查

## A Survey on Loneliness in Workplace of Orthopedic and Spinal Surgery Nurses in Chongqing

Xiaoqin Liu<sup>1</sup>, Jie He<sup>1</sup>, Xueyi Li<sup>1</sup>, Ying Liu<sup>1</sup>, Xiaoqin Xie<sup>1</sup>, Qinling Dai<sup>1</sup>, Yumei Zhang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>The Second Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing

<sup>2</sup>The Second Affiliated Hospital of Army Medical University, Chongqing

Received: Aug. 19<sup>th</sup>, 2022; accepted: Oct. 20<sup>th</sup>, 2022; published: Oct. 27<sup>th</sup>, 2022

## Abstract

**Objective:** A questionnaire was designed through the workplace loneliness scale to understand the

文章引用: 刘小琴, 何洁, 李雪轶, 刘英, 谢小琴, 代琴玲, 张玉梅. 重庆市骨科脊柱外科护士职场孤独感现况调查研究[J]. 护理学, 2022, 11(5): 710-717. DOI: 10.12677/ns.2022.115111

general information such as the demographic characteristics of nurses in Chongqing and the current situation of loneliness in the workplace. **Methods:** A total of 113 hospitals in Chongqing were selected by cluster + simple random sampling, including 38 tertiary hospitals and 75 non tertiary hospitals. **Results:** There were 578 questionnaires returned and 553 valid (95.67%). The average age of 553 was (31.86 ± 7.022) years, 450 (81.37%) females and 103 (18.63%) males. The highest score of WLS was 76, and the lowest was 16, with an average score of 35.51. **Conclusion:** The sense of loneliness of nurses in Chongqing is at a relatively high level, and the relevant management departments should pay attention to it. At the same time, it is suggested that in the current social state, it is of great clinical value and social significance to study the loneliness of nurses in the workplace.

## Keywords

### Workplace Loneliness, Nurses, Cross-Sectional Study

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

## 1. 引言

孤独感的定义是：一种由于个人社交关系在质量或者数量上的缺失所导致的心理状态。然而心理学领域的孤独感并没有设定具体的情境和群体特征，它反映的是自然个体的心理状态[1]。职场孤独感指员工在工作环境中所期待的人际关系和实际人际关系等与存在感知的差异，当员工不能填补该差异时，就会引发一种存在于工作环境中的孤独感。职场孤独感会影响员工的工作态度、工作行为、心理健康和身体健康四个方面[2]。同时职场孤独感不仅仅是一个单纯的心理问题，它一样可带来生理方面的影响[1]。护士群体的心理状况非常值得关注，尤其是在新型冠状病毒爆发后已经处于常态化管理的当下[3]。而多项研究提示[4] [5] [6]，职场孤独感所带来的不良效应可能会在医务工作者中尤为突显，其带来的不良后果也较大。在一项调查研究中，护士在所有医务人员中的工作压力是最大的，且由于护理岗位流动比较频繁，国内外护士的离职意向或离职率持续处于较高水平[4]，由此而引发该群体的职场孤独感也会较显著，郑香云、栗江霞等对护士职场孤独感研究结果显示护士职场孤独感处于较高水平。因此，本研究旨在针对重庆市骨科护士群体进行一次横断面调查，以期评估分析重庆市骨科护士职场孤独感的现况水平，同时也为下一步影响因素分析和干预措施的探索打下基础。

## 2. 研究对象与方法

### 2.1. 研究对象

整群抽样 + 简单随机抽样，选择重庆市 113 家医院。研究对象纳入标准为：① 已经注册执业的护士；② 能充分理解或知晓本研究的目的、方法，并同意参与调查研究。排除标准为：① 实习和规培护士；② 外院进修护士。样本量计算：以量表条目个数的 10 倍计算，本研究涉及变量的个数为 29~31 个，理论样本量为 290~310 例。增加最高 20% 无效调查问卷率，最终获得样本量为  $310/(1 - 0.2) = 387.5$ ，即 388 例。

### 2.2. 研究工具

主要采用电子问卷调查的方法进行调查研究，问卷包括一般信息和职场孤独感测量两个部分。① 一

般信息内容包括出生年月、身高体重、性别、民族、学历、工作年限、职称、月收入、婚姻和父母状况等条目。② 职场孤独感测量采用目前国内外广泛使用的 Wright (2006) [7]编制的《职场孤独感量表》(Workplace Loneliness Scale, WLS)改良后的版本进行测量。量表包含情感剥夺和组织成员身份感缺失 2 个维度共计 16 个条目,从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1~5 分,总分 16~80 分,得分越高表示职场孤独感越高。量表设置 8 个反向计分项目。进行预调查后对该量表的信度与效度进行了分析,信度为 0.875,效度为 0.892,信度与效度均符合要求。

### 2.3. 问卷调查采集方法

选择研究小组中三位具有 5 年或以上工作经历或已经具有中级或以上职称的研究人员作为本次量表发布和资料采集员。在收集资料前须召集培训资料采集方法,以双人核对的形式将正式问卷转换为电子问卷,并于 2021 年 7 月至 2021 年 12 月发放。具体发放形式包括:微信链接、微信二维码、网页链接、邮件邀请。回收问卷中剔除多选或漏选超过 20%以及规律性作答的无效问卷,数据录入方法为双人查对法。执行资料采集的三名研究员不参加最后的统计分析工作。

### 2.4. 统计学方法

使用 Epi Data3.1 录入资料, spss23.0 软件进行统计学分析,最后结果均以双侧检验  $P < 0.05$  为差异具有统计学意义。符合正态分布的计量资料采用均值  $\pm$  标准差( $\bar{x} \pm s$ )来表示,非正态分布资料采用中位数 + 四分位数间距差表示;计数(等级)资料用例(n)和率(%)进行表示。单因素分析中:正态分布且符合方差齐性检验的计量资料的比较采用独立样本  $t$  检验,非正态分布或不符合方差齐性检验的计量资料间的比较采用非参数 Mann-Whitney U 检验;计数资料的比较采用  $\chi^2$  检验;相关性分析采用 spearman 相关性分析,线性回归模型拟合行方差分析、计算  $R^2$ ,同时行残差的独立性分析德宾沃森检验。以  $P < 0.05$  表示差异具有统计学意义。

## 3. 研究结果

预调研 35 份问卷(34 份有效)后, CITC 系数均较理想,保留所有题项,总量表、情感剥夺、组织成员身份缺失维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.813、0.805、0.811。课题组共收回问卷 578 份,有效问卷 553 份(有效率 95.67%)。553 人中平均年龄( $31.86 \pm 7.022$ )岁,女性 450 例人(81.37%),男性(18.63%)。WLS 得分最高 76 分,最低 16 分,平均分 35.51 分,标准差为 11.05,数据结果如表 1、表 2 所示。

**Table 1.** General information of workplace loneliness survey of nurses in Chongqing and its correlation with the total score of the scale N (%)

**表 1.** 重庆市护士职场孤独感调查一般信息及其与量表总分相关性 N (%)

一般信息	分类/分级	N (%)	R	P
年龄	$\leq 25$ 岁	91 (16.5)	-0.168	<0.001
	26~30 岁	182 (32.9)		
	31~35 岁	157 (28.4)		
	$\geq 36$ 岁	123 (22.2)		
性别	女	450 (81.4)	0.097	0.023
	男	103 (18.6)		

## Continued

民族	汉族	520 (94.0)	0.071	0.095
	少数民族	33 (6.0)		
最高学历	专科	121 (21.8)	-0.037	0.382
	本科	425 (76.9)		
	硕士及以上	7 (1.3)		
工作年限	≤5 年	150 (27.1)	-0.188	<0.001
	6~10 年	189 (34.2)		
	11~15 年	123 (22.2)		
	≥16 年	91 (16.5)		
临床职称	护士	105 (19.0)	-0.157	<0.001
	护师	273 (49.4)		
	主管护师	143 (25.8)		
	副主任护师/主任护师	32 (5.9)		
月收入总额	≤5000 元	129 (23.3)	-0.146	<0.001
	5001~8000 元	244 (44.1)		
	8001~10,000 元	115 (20.8)		
	≥10,001 元	65 (11.8)		
婚姻状况	未婚	163 (29.4)	-0.154	<0.001
	已婚	373 (67.4)		
	离异或其它	17 (3.2)		
居住情况	已买房, 与家人一起住	384 (69.4)	-0.142	0.001
	租房, 与同事或朋友或家人一起住	61 (11.0)		
	已买房, 一个人住	50 (9.1)		
	租房, 一个人住	58 (10.5)		
所在医院级别	三级甲等	243 (43.9)	0.023	0.592
	三级非甲等	18 (3.3)		
	二级甲等	261 (47.2)		
	二级非甲等	31 (5.6)		

**Table 2.** Measurement results of workplace loneliness among nurses in Chongqing  
**表 2.** 重庆市护士职场孤独感测量结果

量表维度	量表条目	维度 均分	条目 均分	得分条目选择人数				
				1	2	3	4	5
情感剥夺	当工作压力大时我常感觉自己被同事抛弃?	2.20	168	182	139	54	10	
	我常感觉被同事疏远?	2.03	189	209	117	28	10	
	我无法很好地加入同事们的工作、生活或学习话题?	1.92	218	220	70	33	12	
	我常感觉和同事之间在情感上有距离?	2.16	172	212	91	66	12	
	我对工作中的同事关系很满意?	2.13	2.33	109	255	106	66	17
	我在职场中建立了很好的朋友关系?	2.34	96	258	133	49	17	
	和同事在一起的时候我常感觉孤独?	2.02	180	231	99	36	7	
	我常感觉在工作中和同事缺乏连接?	2.13	145	255	97	49	7	
组织成员 身份缺失	在工作中我常感到空虚?	2.07	173	229	99	43	9	
	在工作中我也能建立社交伙伴关系?	2.35	92	271	113	56	21	
	我在同事的社交圈中被接纳?	2.37	90	246	154	47	16	
	工作中没有我愿意分享私密想法的人?	2.40	120	211	126	72	24	
	当我有需要时, 有同事愿意倾听我的日常工作问题?	2.33	2.16	117	287	104	32	13
	当我沮丧时, 有同事原意陪我度过心情低落的时光?	2.35	103	233	155	46	16	
	我能融入周围同事的朋友圈?	2.47	81	227	172	51	22	
	工作中有同事愿意听我诉说烦恼?	2.22	97	296	115	30	15	

以 WLS 总得分为因变量, 以各项一般信息为自变量, 行线性回归分析方差分析  $F = 3.105$  ( $P < 0.001$ ),  $R^2 = 0.754$  拟合较好; 根据残差直方图(图 1)可以看出, 本例残差均数接近于 0, 标准差接近于 1, 数据呈正态分布; 标准化残差图(图 2)对称分布在 0 值上下, 分布特征不随预测值的增加而发生改变, 说明本项目数据方差齐性、独立性条件符合。

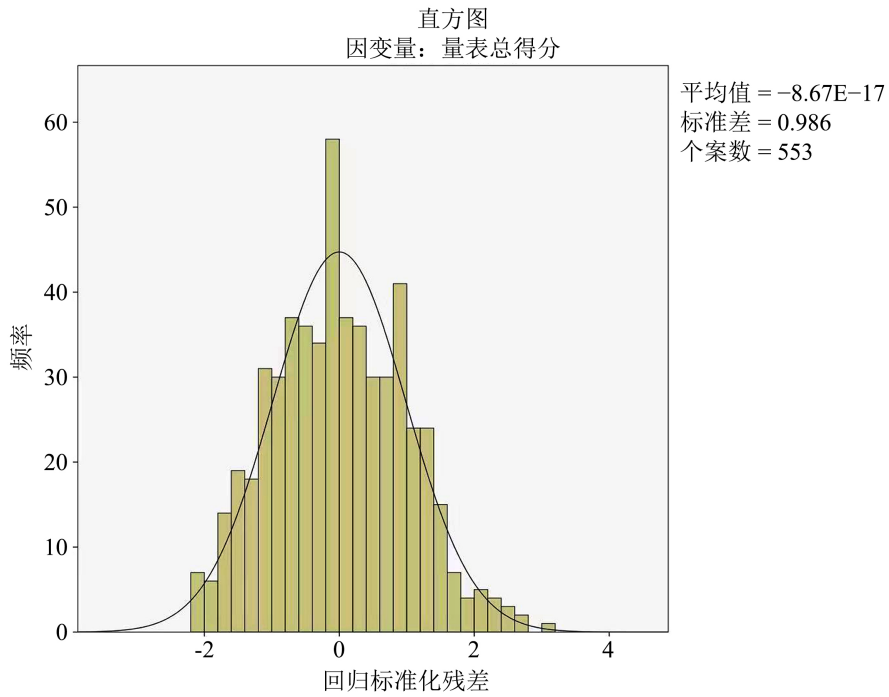


Figure 1. Residual histogram  
图 1. 残差直方图

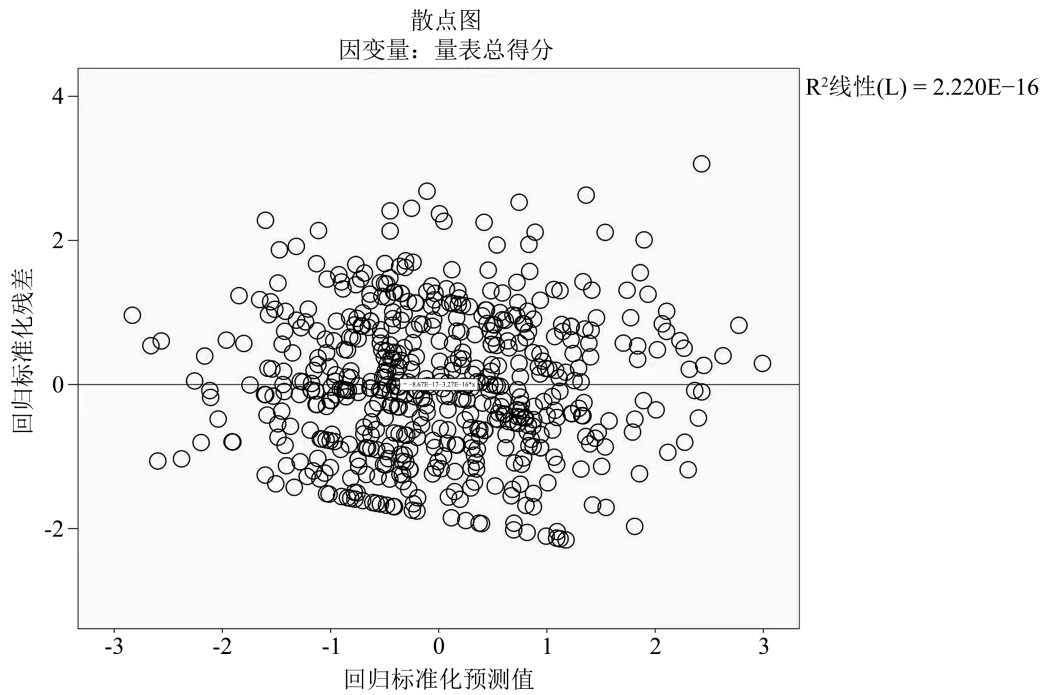


Figure 2. Plot of normalized residual (predicted value)  
图 2. 标准化残差(预测值)图

通过回归分析结果可知，影响护士职场孤独感的主要因素包括年龄、性别、工作年限、婚姻状况、居住情况日常等因素，数据结果如表 3 所示。

**Table 3.** Linear regression results of workplace loneliness of nurses in Chongqing  
**表 3.** 重庆市护士职场孤独感线性回归结果

模型自变量	未标准化系数		标准化系数	t	显著性
	B	标准误差	Beta		
年龄	-1.115	0.197	-0.073	-2.187	0.038
性别	1.521	1.255	0.054	2.212	0.026
工作年限	-2.020	0.195	-0.014	-2.104	0.047
婚姻状况	0.071	1.198	0.003	2.359	0.013
居住情况日常	-0.681	0.414	-0.086	-2.643	0.011

#### 4. 讨论

我国目前每千人口护士数 2.94, 2019 年重庆市千人口护士数量为 3.30。国内总体水平仍有较大差距, 如美国和日本均在 10 左右。我国人口基数大, 当下护士数量和医疗资源依然存在严重不足, 尤其在今年全球抗击“新冠”疫情中也显得较为突出。而且护士中普遍存在任务重且工作压力大, 由此极易滋生负性情绪。2017 年《中国护士群体发展现状调查报告》[8] (下称《报告》) 调查结果显示 90.4% 的护士每周工作时间超过 40 小时, 其中超过 60 小时的比例约占 10%; 86% 的护士表示需要心理疏导、精神减压等措施。同时, 该《报告》中显示护士群体离婚率是全国平均离婚率的 7 倍, 这与其特殊的职场心理状态可能存在一定联系。然而, 经项目组查检文献, 关于护士职场孤独感鲜有报道。

本次调查总得分均分 35.51 分, 高于国内医疗领域内多项有关职场孤独感的调研[9]。这也突显了护士这个群体在这方面的问题。当然也可能与本次研究纳入调查对象较年轻(20~35 岁占 77.8%), 心理等各方面尚不稳定有关。有报道显示[10], 以后出生的护理人员更容易陷入执业茫然期, 也更容易遭受到职场暴力和工作场所欺凌。量表两个维度中, 情感剥夺和组织身份缺失得分分别为 2.13 和 2.33, 说明护士更容易在单位出现身份自我认证的负性问题, 这也符合护士在医院、社会地位方面研究中的大部分相关结论[11]。相关性分析方面, 年龄与职场孤独感得分呈负相关( $r = -0.168, P < 0.001$ ), 提示护士年龄越大, 在职场出现孤独感的可能性就约低。性别方面, 男性比女性护理人员更容易出现孤独感问题( $r = -0.097, P = 0.023$ ), 可能与男护士更可能受到社会看低甚至霸凌有关[12], 当然这也与部分实际现象不符, 比如在护理领域内部, 男护士比女护士更容易找到理想的岗位, 也更容易受到管理人员的青睐。职场孤独感与工作年限( $r = -0.188, P < 0.001$ )、临床支撑( $r = -0.157, P < 0.001$ )负相关, 也与年龄因素相似, 同时也说明临床经历越多, 内心越能排除职场各种情感剥夺和导致组织身份缺失的干扰。经济状况可从多方面来影响一个人的心理状况, 如是租房还是买房? 是否拥有更多的娱乐活动? 国内是否有稳定的收入甚至可以决定谈婚论嫁的进度。因此, 结果中出现了收入( $r = -0.146, P < 0.001$ )、居住情况( $r = -0.154, P < 0.001$ )、婚姻状况( $r = -0.142, P = 0.001$ )皆为负相关的情况。同时单人居住、无婚姻伴侣会导致本就存在的孤独感无处排遣, 这也可能会加重职场孤独感在工作之余的作用, 是否形成恶性循环, 值得深思与探索。在线性分析后, 存在相关性( $P < 0.05$ )的自变量有 5 个具有统计学意义的( $P < 0.05$ )进入方程模型。进一步支撑了单因素分析的大部分结果。尤其值得注意的是工作年限和性别两个变量, 前者是综合看来对职场孤独感影响最大的独立因素, 后者为二分类变量, 表明护士职业群体中, 男性孤独感的发生危险可能是女性的 1.5 倍。

当然, 职场孤独感更多是作为心理学领域的概念, 它的影响因素是众多的, 是复杂的, 本课题也有

样本量尚小、调研对象未进行分层抽样等局限, 不过作为关于针对护士职场孤独感的初步研究, 还是能够说明重庆市护士群体的职场孤独感水平较医疗领域其他工作人员更高, 尤其是男性和低年资群体。同时, 也为未来相似主题的深入探讨提供了参考。

## 参考文献

- [1] Ozawa-De, S.C. and Parsons, M. (2020) Toward an Anthropology of Loneliness. *Transcultural Psychiatry*, **57**, 613-622. <https://doi.org/10.1177/1363461520961627>
- [2] Xuan, Z. (2018) A Review of Researches Workplace Loneliness. *Psychology*, **9**, 1005-1022. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>
- [3] Gennaro, S. (2020) 2020: The Year of the Nurse as Seen Through a Coronavirus Lens. *Journal of Nursing Scholarship*, **52**, 231-232. <https://doi.org/10.1111/jnu.12556>
- [4] 林忠永. 服务型领导、职场孤独感和护士离职倾向的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西大学, 2019.
- [5] 李晓, 余娟, 汪海红, 等. 基于 HLM 分析组织气氛对医护人员职场孤独感影响的研究[J]. 中国管理科学, 2018, 8(6): 54-59.
- [6] 李晓, 余娟, 王亚娟, 等. 医护人员职场孤独感在人职匹配与医患关系间的中介效应分析研究[J]. 中国管理科学, 2018, 8(5): 57-62.
- [7] Wright, S.L., Burt, C.D. and Strongman, K.T. (2006) Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, **35**, 59-68.
- [8] 中国社会福利基金会, 新华公益, 护联网. 中国护士群体发展现状调查报告[R]. 2017.
- [9] 李晓, 余娟, 汪海红, 等. 2016 年兰州市中西医临床医生职场孤独感的影响因素[J]. 职业与健康, 2018, 34(18): 2533-2536, 2540.
- [10] 郑香云, 栗江霞, 任雪飞, 等. 护理组织氛围对临床护士职场孤独感的影响: 心理资本的中介作用[J]. 中华现代护理杂志, 2021, 27(18): 2437-2441.
- [11] Feng, D., Su, S., Yang, Y., *et al.* (2017) Job Satisfaction Mediates Subjective Social Status and Turnover Intention among Chinese Nurses. *Nursing & Health Sciences*, **19**, 388-392. <https://doi.org/10.1111/nhs.12357>
- [12] 陈小芳, 孔丽敏, 杨玉燕. 工作场所欺凌行为对男护士职场孤独感的影响[J]. 医院管理论坛, 2018, 35(9): 64-67.