

爱惜康™
ETHICON®

• 手术室护理 •

手术室护士二胎产后返岗工作投入与工作压力状况及其相关性

沈剑辉,高兴莲,熊璨,鄢利芳,左梦凡,夏添

摘要:目的 了解手术室二胎产后护士返岗工作的工作投入与工作压力状况及其相关性,为针对性干预提供参考。方法 对 82 名手术室二胎产后返岗护士采用一般资料调查问卷、工作投入量表和中国护士工作压力源量表进行调查。结果 工作投入得分 3.29 ± 0.51 , 护士工作压力源得分 2.92 ± 0.43 ; 两者呈负相关 ($P < 0.01$)。结论 手术室二胎产后返岗护士有较高的工作压力,工作投入状况处于中等水平,工作压力负性影响工作投入。护理管理者应予以针对性干预,使之减轻压力感、提升工作投入水平。

关键词: 手术室; 护士; 二胎; 产后返岗; 工作投入; 工作压力

中图分类号: R472.3; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2019.16.039

Work engagement, job stress and relationship among postpartum nurses with the second-child returning to work in operating room
Shen Jianhui, Gao Xinglian, Xiong Guang, Yan Lifang, Zuo Mengfan, Xia Tian. Operating Room, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

Abstract: **Objective** To understand the status of work engagement, job stress and their relationship among postpartum nurses with the second-child returning to work in operating room, and to provide reference for targeted intervention. **Methods** Totally 82 postpartum nurses with the second-child returning to work in operating room were investigated using general information questionnaire, work engagement scale and Chinese job stress scale. **Results** The score of work engagement was 3.29 ± 0.51 , and the score of job stress was 2.92 ± 0.43 . There was a significant and negative correlation between the score of work engagement and job stress ($P < 0.01$). **Conclusion** Job stress in the postpartum nurses with the second-child returning to work in operating room is high, their work engagement is in the middle level, and the job stress negatively affects their work engagement. Nursing managers should take targeted intervention to reduce the nurses' stress and increase their work engagement.

Key words: operating room; nurses; second-child; postpartum returning to work; work engagement; job stress

护理从业者以适龄生育女性为主体,随着国家二胎政策全面放开,生育比例呈明显增加趋势。而生育二胎后返岗,由于脱离工作岗位时间长,临床工作环境等发生不同程度变化,返岗后护士面临着更多的压力,导致工作投入状况发生很大改变^[1]。有研究表明,工作投入与工作满意度呈正相关^[2],护士工作投入程度越高,工作积极性和满意度越高。目前,国内开展护理工作投入状况的研究大多集中于普通科室护士、ICU 护士、社区护士、护士长等^[3-4]群体,未见手术室护士二胎产后返岗工作投入状况相关报道。鉴此,本研究采用工作投入量表及中国护士工作压力源量表对手术室护士二胎产后返岗护士进行问卷调查,分析其影响因素,旨在为针对性干预提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,选取 2017 年 8 月至 2018 年 8 月武汉市 12 所公立三级甲等综合医院手术室二胎产后返岗护士为研究对象。纳入标准:①注册护士;②年龄 ≤ 45 岁;③手术室护理工作 ≥ 1 年;④知情,同意参加本研究。排除标准:①进修护士,实习护士;②非在岗护士,包括外出进修、病事假等;③生育

非正常婴儿;④患有严重疾病。按上述标准纳入 85 人,获得有效资料者 82 人,第二胎生育年龄 $28.5 \sim 44.5 (34.19 \pm 2.02)$ 岁;学历:大专 13 人,本科 62 人,硕士及以上 7 人;职称:护士 7 人,护师 72 人,主管护师 3 人;聘任方式:正式编制 33 人,合同制 49 人;手术室工作年限 $7 \sim 21 (15.21 \pm 2.18)$ 年。返岗时间 $2 \sim 120 (42.63 \pm 6.58)$ d。本研究获得医院伦理委员会审批。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 调查工具由三部分组成:①一般资料问卷。自行设计,内容包括护士的第二胎生育年龄、职称、最高学历、聘任方式、工作年限、返岗时间等基本信息。②工作投入量表。该量表由 Schaufeli 等^[5]编制,本研究采用由张轶文等^[6]修订的中文版 Utrecht 工作投入量表,包括活力(6 个条目)、奉献(4 个条目)、专注(5 个条目)3 个维度共 15 个条目;从非常不同意到非常同意依次计 1~5 分,得分越高,表明工作投入程度越高。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.90,3 个因子的内部一致性系数分别为 0.824、0.814、0.895。③中国护士工作压力源量表。采用余华^[7]验证的中国护士工作压力源量表,包括工作量与时间分配问题、患者护理问题、护理专业与工作问题、工作环境及仪器设备问题、管理及人际关系问题 5 个维度共 35 个条目,采用 1~4 级评分法,得分越高说明工作压力越大。

作者单位:华中科技大学同济医学院附属协和医院手术室(湖北 武汉, 430022)

沈剑辉:女,硕士,主管护师,护士长

通信作者:高兴莲,sssgxl@163.com

收稿:2019-02-01;修回:2019-04-08

1.2.2 资料收集方法 由经过统一培训的4名调查员发放和收回问卷。首先征得医院手术室护士长同意,然后向调查对象讲解本调查的目的和注意事项,征得其同意后发放问卷,由其独立无记名填写,现场收回并纠错,然后统一编码。共发放调查问卷85份,回收有效问卷82份。

1.2.3 统计学方法 采用Excel2010进行数据录入、SPSS17.0软件进行统计学处理。行统计描述及Pearson相关性分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 二胎产后返岗护士工作投入及工作压力源得分 见表1。

表1 二胎产后返岗护士工作投入及工作压力源得分($n=82$)

项 目	得分($\bar{x} \pm s$)
护士工作投入总分	3.29±0.51
活力维度	2.96±0.61
专注维度	3.45±0.55
奉献维度	3.51±0.60
护士工作压力源总分	2.92±0.43
工作量与时间分配	2.79±0.57
患者护理	3.24±0.45
护理专业与工作	2.48±0.52
工作环境及仪器设备	3.49±0.59
管理及人际关系	2.57±0.21

2.2 二胎产后返岗护士工作压力源与工作投入度的相关性分析 总分的相关系数 $r=-0.314$, $P<0.01$ 。各维度的相关性分析见表2。

表2 二胎产后返岗护士工作压力源与工作投入度各维度的相关性分析

项目	活力	专注	奉献
工作量与时间分配	-0.331**	-0.321**	-0.274*
患者护理	-0.304**	-0.245*	-0.322**
护理专业与工作	-0.462**	-0.369**	-0.194*
工作环境及仪器设备	-0.269*	-0.222*	-0.268*
管理及人际关系	-0.360**	-0.295**	-0.197*

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$ 。

3 讨论

3.1 手术室二胎产后返岗护士工作投入现状 本次调查结果显示,手术室二胎产后返岗护士的工作投入现状得分为(3.29±0.51)分,处于中等水平,与黄金梅等^[8]对新疆生产建设兵团各级医疗机构在职护士的调查结果一致[(3.15±1.15)分]。各维度中,奉献维度得分最高,为(3.51±0.60)分,活力维度得分最低,为(2.96±0.61)分,说明手术室二胎产后返岗护士主观上是乐于奉献的,一方面是护士对本工作的高度认同感和责任感,另一方面是手术室二胎产后返岗护士经历过养儿育女的艰辛后,更能感同身受地体

会到患者疾病缠身的痛苦和对健康的渴求。本研究中,活力维度得分最低,提示手术室二胎产后返岗护士工作积极性不容乐观,有研究表明,产后返岗护士因为分娩、哺乳、身体素质下降等原因,并不能快速适应高强度、快节奏的手术室工作,存在工作环境和 workload 不适应,自我专业发展意识淡薄等一系列问题^[9-10],这需要护理管理者的理解和支持,给予及时引导和帮助,在管理上给予合理安排和人性化的考虑,以增强其团队归属感和适应能力,从而引发积极的职业受益感和认同感^[11],以饱满的热忱投入到临床护理工作中去。

3.2 手术室二胎产后返岗护士工作压力源情况 工作压力源调查结果显示,手术室二胎产后返岗护士工作压力源平均得分为(2.92±0.43)分,高于李娟等^[12]调查的手术室护士工作压力源的平均得分(2.43±0.48)。手术室护士通常面对较大的工作强度及精神压力,二胎产后返岗护士更是由于分娩后身体变化、长时间休假等因素更易感受到工作压力。本研究中手术室护士压力源各条目得分分布不同于普通病房护士^[13],5个维度中工作环境及仪器设备问题得分最高,为(3.49±0.59)分,这与手术室特殊环境有关。手术过程气氛通常较为紧张,要求护理人员时刻保持高度认真状态,同时手术室护士需在手术过程中使用到较多繁杂的医疗器械,因而在工作环境及仪器设备问题方面,她们所需承受的压力相对较高。其次,为患者护理问题得分,为(3.24±0.45)分,手术患者由于术中麻醉状态,无法表达自身需求,更要求护士应积极关注患者病情进展并进行有效护理,提高护理质量。这需要管理者在护士返岗后给予适当的培训及支持,帮助她们更快地融入工作环境,适应工作节奏,从而更有效地处理各种压力源。

3.3 二胎产后返岗护士工作压力源与工作投入呈负相关 表2示,二胎产后返岗护士工作压力源总分及各维度得分与工作投入总分及各维度得分均呈负相关($P<0.05$, $P<0.01$),其工作压力源越大,工作投入度越低,反之亦然。肖晓玲等^[14]的研究表明,职业受益感作为一种内在动力,对员工的工作活力和专注度都有预测性作用。作为护理管理者应高度关注护理专业与工作问题,这一方面对手术室二胎产后返岗护士工作活力带来的蝴蝶效应^[15];另外,护理管理者的交易型领导风格和变革型领导风格对护士工作投入度有正向影响^[16]。因此,应加强管理者管理培训,同时采取合理的人性化的弹性排班制度,注意能力搭配,新老搭配,以帮助其尽快适应临床护理工作;同时实施预先干预的沟通机制,告知其返岗会遇到的一系列临床护理问题,告知科室给予的支持和理解,以便于手术室二胎产后返岗护士正确认识和评估自身压力,及时疏导工作中潜在的负面情绪。