

心内科护士职业紧张与工作投入及职业生命质量的相关性

邱果,程春娣,郭晶,叶春俐

The relationship between occupational stress, work engagement and quality of work life in cardiovascular nurses Qiu Guo, Cheng Chundi, Guo Jing, Ye Chunli

摘要:目的 了解心内科护士职业紧张、工作投入及职业生命质量现状,探讨职业紧张与工作投入及职业生命质量的关系。方法 采用职业紧张量表、工作投入量表及职业生命质量量表对 7 所医院的 122 名心内科护士进行调查。结果 心内科护士职业紧张的职业任务得分为 (2.16 ± 0.59) 分,个人紧张反应得分为 (2.39 ± 0.68) 分,个体应对资源得分为 (3.10 ± 0.62) 分;工作投入得分为 (3.71 ± 0.56) 分;职业生命质量得分为 (3.52 ± 0.47) 分。护士职业紧张的职业任务及个体紧张反应与其工作投入及职业生命质量呈负相关,而个体应对资源与其工作投入及职业生命质量呈正相关(均 $P < 0.01$)。结论 心内科护士职业紧张处于中等偏下水平,工作投入中等,职业生命质量中等偏上;缓解心内科护士的职业紧张水平,有助于提高其工作投入及职业生命质量。

关键词:心内科; 护士; 职业紧张; 工作投入; 职业生命质量; 调查研究

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**B **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2019.02.049

在社会急剧变革、科技发展迅速、竞争日益激烈、人际关系复杂的今天,职业紧张已成为普遍的医学心理问题,是影响职业人群身心健康的重要因素之一,它不仅使个体身心处于疲惫状态,而且影响个体的工作状况^[1]。心内科是临床内科的主干科室之一,科室收治的患者病情危重且进展快,患者突发事件较多,抢救时间紧、难度高,用药种类多而复杂,对护理人员的专业技能要求较高,也容易使护理人员面临较大的工作压力^[2],从而产生职业紧张现象。当个体所面临的职业任务及个体紧张反应科学合理,个体应对资源积极适中时,个体则不易产生职业紧张^[1,3-4],因而其能相对自主积极、轻松愉快地投入日常工作中。工作投入是一种与工作相关的、积极的、自我满足的情绪及认知状态,它可促使员工高效、积极地工作,为个体、组织带来积极的效果^[5-6]。职业生命质量是指个体在最具职业活力阶段的生命质量,它在一定程度上可反映员工对工作的主观体验及满意度^[7-8]。当个体对工作的主观体验越好、工作满足度越高、工作投入越大时,越利于其工作质量及工作效率的提高。为探讨职业紧张对心内科护士工作投入及职业生命质量的影响,笔者对心内科护士进行职业紧张、工作投入及职业生命质量现状调查,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 2017 年 9 月至 2018 年 3 月,便利抽取武汉市 7 所三甲医院心内科护士进行问卷调查。纳入标准:①注册护士;②阅读、理解能力正常,并自愿参加本研究。排除标准:①调查期间外派学习的护士或休假护士;②外院进修护士或规范化培训护士。

作者单位:华中科技大学同济医学院附属同济医院心血管内科(湖北 武汉,430030)

邱果:女,本科,主管护师,chelizi166@163.com

收稿:2018-07-03;修回:2018-10-15

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表:由研究者自行设计,包括性别、年龄、学历、职称、工作年限、婚姻状况等。②职业紧张量表:此量表由 Osipow 等^[3-4]研制,本研究采用朱文芬^[1]翻译、修订的职业紧张量表(OSI-R)进行调查,该量表包括职业任务问卷(OPQ)、个体紧张反应问卷(PSQ)和个体应对资源问卷(PRQ)3 个问卷。职业任务问卷包括任务过重、任务不适、任务模糊、任务冲突、责任感、工作环境 6 个维度 60 个条目;个体紧张反应问卷包括业务紧张反应、心理紧张反应、人际紧张反应和躯体紧张反应 4 个维度 40 个条目;个体应对资源问卷包括娱乐休闲、自我保健、社会支持和理性处事 4 个维度 40 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分法,从“没有”到“经常有”分别计 1~5 分,职业任务、个体紧张反应问卷得分越高,职业紧张程度越高,个体应对资源问卷得分越高,对职业紧张的应对能力越强,紧张程度越低。修订后的中文版量表内部一致性系数 Cronbach's α 为 0.952,具有良好的信度,适用于医务人员职业紧张的评价。③工作投入量表:采用 Schaufeli 等^[5,9]编制的简化版 Utrecht 工作投入量表,该量表共 9 个条目,分为活力、奉献、专注 3 个维度。各条目采用 Likert 7 级计分法,从“从来没有”到“总是”分别赋 0~6 分,得分越高表明工作投入越好。该量表总的 Cronbach's α 系数为 0.93,各维度 Cronbach's α 系数 0.71~0.89。④职业生命质量问卷:职业生命质量问卷(QWL7-32)^[8]包括生理健康、心理健康、职业满意度、职业自豪感、职业胜任感、工作主动性、家庭平衡感 7 个维度 32 个条目。各条目采用 Likert 5 点计分法,赋 1~5 分,得分越高表明职业生命质量越好。量表的 Cronbach's α 系数为 0.891,7 个维度的 Cronbach's α 系数为 0.649~0.849。

1.2.2 调查方法 调查前与各医疗机构被调查科室负责人联系,征得其同意后在双方商量一致的时间进行调查。由经过统一培训的4名课题组成员到各医院进行问卷的发放与回收。采用便利抽样方法,抽取每所医院所有符合纳排标准的心内科护士进行问卷调查。在统一指导语下由调查对象以不记名方式填写问卷,当场发放,填好完毕经逐一检查无误后回收。共发放问卷130份,回收有效问卷122份,回收有效率为93.85%。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS21.0软件进行数据录入及分析,以均数、标准差进行统计描述,行Pearson相关性分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 心内科护士一般资料 心内科护士122人,男11人,女111人;年龄21~49(27.12 ± 2.58)岁。婚姻状况:未婚59人,已婚63人。学历:大专及以下44人,本科70人,硕士及以上8人。工作年限1~28(5.78 ± 3.21)年。职称:护士42人,护师58人,主管护师22人。人事类型:合同制96人,在编制26人。

2.2 心内科护士职业紧张得分 见表1。

表1 心内科护士职业紧张得分情况($n=122$)

变量	条目数	得分($\bar{x}\pm s$)
职业任务	60	2.16 ± 0.59
个体紧张反应	40	2.39 ± 0.68
个体应对资源	40	3.10 ± 0.62

2.3 心内科护士工作投入得分 见表2。

表2 心内科护士工作投入得分情况($n=122$)

变量	条目数	得分($\bar{x}\pm s$)
活力	3	3.68 ± 0.52
奉献	3	3.32 ± 0.48
专注	3	4.12 ± 0.66
总分	9	3.71 ± 0.56

2.4 心内科护士职业生命质量得分 见表3。

表3 心内科护士职业生命质量得分情况($n=122$)

变量	条目数	得分($\bar{x}\pm s$)
生理健康	8	4.27 ± 0.38
心理健康	5	3.55 ± 0.41
职业满意度	8	2.86 ± 0.17
职业自豪感	3	2.46 ± 0.21
职业胜任感	2	4.12 ± 0.54
工作主动性	4	4.38 ± 0.33
家庭平衡感	2	2.33 ± 0.10
总分	32	3.52 ± 0.47

2.5 心内科护士职业紧张与工作投入及职业生命质量的相关性 见表4。

表4 心内科护士职业紧张与工作投入及职业生命质量的相关性($n=122$)

变量	工作投入	职业生命质量
职业任务	-0.389^*	-0.356^*
个体紧张反应	-0.421^*	-0.401^*
个体应对资源	0.397^*	0.473^*

注: * $P<0.01$ 。

3 讨论

3.1 心内科护士职业紧张现状分析 表1显示,心内科护士的职业紧张处于中等偏下水平,其主要表现为职业任务中的任务责任大及工作环境复杂;个体紧张反应中的人际紧张反应、心理紧张反应;以及个体应对资源中理性处事。与药红梅^[10]的研究结果部分一致。心内科收治的患者疾病种类多,且患者发生心脏骤停、心律失常的概率较大等,多存在用药风险及急救压力^[11],使心内科护士面临较大的工作责任,易产生心理紧张反应。危急情况下多需进行医护、护护合作抢救,若存在护患紧急沟通不良等问题,会进一步导致护士产生一定的人际紧张反应。长期的职业紧张反应会使护士积累一定的应对经验及技巧,因此再次面对职业压力或职业紧张状况时,多会以理性处事方式进行应对。

3.2 心内科护士工作投入及职业生命质量的现状分析 本研究显示,心内科护士工作投入处于中等水平,低于郑秋兰等^[12]对医院护士工作投入水平的研究结果。可能因为:心内科患者的疾病特点及护理工作任务特征导致护士长期面临较大的职业压力,易产生职业倦怠感,影响其工作投入。工作投入各维度得分由高到低依次是专注、活力和奉献,可能与心内科患者繁重的病情监测及高频率的抢救有关,心内科患者瞬息变化的病情及高强度的监护任务决定了护士需时刻专注工作,密切监测患者心率、血压等的变化,时刻为一切抢救活动做好充分准备。

职业生命质量作为护士对其工作主观感受及职业对其身心健康影响的重要评价指标之一,可激发护士的工作动机及工作满意度,提高护理工作质量^[13-14]。表3显示,心内科护士职业生命质量总体处于中等偏上水平,提示心内科护士对工作的主观感受居中,且护理工作未对其身心健康产生明显的影响。心内科护士职业生命质量各维度得分中,工作主动性得分最高,家庭平衡感得分最低。分析原因可能与科室激励措施齐全、领导风格受欢迎及急切的自我职业发展渴求等^[15-16]有关。然而,近年来国家全面开放的“二孩政策”造成护理人力资源严重紧缺^[17],多数年轻护士则承担了繁重的倒班任务,因此无暇顾及家庭,造成家庭平衡感得分相对较低。

3.3 职业紧张对心内科护士工作投入及职业生命质量的影响 有研究证实,医护人员的职业紧张不仅可

造成个体生命质量下降,而且会导致医疗服务水平降低、职业风险增加及医护人员流失,从而给社会造成严重经济负担^[18-19]。表 4 显示,心内科护士职业任务及个体紧张反应得分与其工作投入及职业生命质量呈负相关,而个体应对资源得分与其工作投入及职业生命质量呈正相关(均 $P<0.01$),即随着护士工作紧张程度的升高,其工作投入及职业生命质量水平逐渐降低。提示降低心内科护士的职业紧张水平、提高个体应对能力有利于提高其工作投入程度,并改善其职业生命质量水平。

3.4 对策 过重的护理任务可对护士的工作投入及职业生命质量产生负性影响。因此,合理配置心内科护理人力资源、科学安排岗位任务、完善科室的培训学习体系,尽量在提高个体护理专业技能的基础上,科学规划其工作任务,以减轻其工作压力,降低职业紧张水平。合理的个体应对资源可促进工作投入与职业生命质量的改善。管理者可加强护士压力应对及调适的培训,促使其采取积极的应对方式应对职业紧张的发生。同时,应为护士提供一个健康安全的医疗护理环境,提高其处理各类人际关系的能力,缓解其个人紧张反应。

4 小结

本研究显示,心内科护士职业紧张处于中等偏下水平,其工作投入及职业生命质量处于中等或偏上水平,且缓解职业紧张,可改善工作投入及职业生命质量。但本研究调查对象仅为武汉市部分三甲医院的心内科护士,未来有待进一步扩大样本范围,提高研究结果的可推广性。

参考文献:

[1] 朱文芬.重庆市主城区护理人员职业紧张与心理健康影响因素的相关研究[D].重庆:重庆医科大学,2009.

[2] 袁素平,张安琴,潘彩霞.心内科护士心理压力源调查分析及对策[J].中国实用护理杂志,2008,24(7):64-65.

[3] Osipow S H, Doty R E, Spokane A R. Occupational stress, strain, and coping across the life span[J]. J Vocat Behav, 1985,27(1):98-108.

[4] Osipow S H, Davis A S. The relationship of coping resources to occupational stress and strain[J]. J Vocat Behav, 1988,32(1):1-15.

[5] Schaufeli W B, Salanova M, Gonzálezromá V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. J Happiness Stud,2002,3(1):71-92.

[6] Bargagliotti L A. Work engagement in nursing: a concept analysis[J]. J Adv Nurs,2012,68(6):1414-1428.

[7] 贾海薇,王文生,朱正威.工作生活质量的影响因素及评价指标[J].华南农业大学学报(社会科学版),2003,2(2):134-139.

[8] 张琴,谢铁琼,兰亚佳.职业生命质量量表(QWL7-32)的研制[J].四川大学学报(医学版),2013,44(6):957-961.

[9] Schaufeli W B, Bakker A B, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study[J]. Educ Psychol Meas, 2006, 66(4):701-716.

[10] 药红梅.医护人员职业紧张调查研究[D].太原:山西医科大学,2004.

[11] 段云霞,严治涛,孙炳丞,等.2007—2012 年新疆某三甲医院内科住院患者疾病构成分析[J].中国卫生统计,2014,31(6):992-995.

[12] 郑秋兰,李秋洁,范宇莹,等.辱虐管理对护士工作投入影响的研究[J].护理学杂志,2015,30(19):61-64.

[13] 任旭红,孙素梅,宋艳萍,等.提高医务工作者职业生命质量的探讨[J].中国公共卫生,2004,20(6):765-765.

[14] Dargahi H, Seragi J N. An approach model for employees' improving quality of work life (IQWL)[J]. Iran J Public Health,2007,36(4):81-86.

[15] 张洋,刘晓丽,魏腾达,等.海上石油作业平台员工职业应激与职业倦怠及职业生命质量的关系[J].中华劳动卫生职业病杂志,2017,35(3):198-202.

[16] 罗玉,冯俐华.护士长领导方式及其领导行为与护理人员职业倦怠的观察与分析[J].医学理论与实践,2016,29(17):3150-3152.

[17] 丁桂兰,翟荣慧,武霞.二胎政策下护士长管理体验的质性研究[J].护理学杂志,2017,32(13):61-63.

[18] Bruce S M, Conaglen H M, Conaglen J V. Burnout in physicians: a case for peer-support[J]. Intern Med J, 2010,35(5):272-278.

[19] Chen K Y, Yang C M, Lien C H, et al. Burnout, job satisfaction, and medical malpractice among physicians [J]. Int J Med Sci,2013,10(11):1471-1478.

(本文编辑 李春华)

电子文献著录格式

[序号] 主要责任者.题名[文献类型标志/文献载体标志].出版地:出版者,出版年(更新或修改日期)[引用日期].获取或访问路径。举例如下:

[1] 王明亮.关于中国学术期刊标准化数据库系统工程的进展[EB/OL].(1998-01-04)[1998-08-16].<http://www.cajcd.edu.cn/pub/wml.txt/980810-2.html>.

附:文献类型标志/文献载体标志:[DB/OL]——联机网上数据库;[DB/MT]——磁带数据库;[M/CD]——光盘图书;[CP/DK]磁盘软件;[J/OL]——网上期刊;[EB/OL]——网上电子公告。