

• 心理护理 •

全面二孩政策下广东省产科护士心理授权与职业倦怠感的相关性研究

李丹萍¹, 陈志昊¹, 郭志东¹, 刘悦新², 陈利芬³

摘要:目的 描述全面二孩政策下广东省产科护士心理授权与职业倦怠感的水平,并探讨两者的相关性,为缓解产科护士职业倦怠感提供依据。方法 采用产科护士一般资料调查问卷、心理授权量表和职业倦怠感量表对广东省 1 154 名产科护士进行调查。结果 产科护士心理授权总分(45.23±6.73)分;职业倦怠感中情感耗竭、去人格化、个人成就感得分分别为(28.08±12.42)分、(9.25±7.48)分和(34.80±8.13)分;产科护士心理授权与情感耗竭和去人格化呈负相关($r=-0.357$ 、 -0.304 ,均 $P<0.01$),与个人成就感呈正相关($r=0.458$, $P<0.01$)。结论 产科护士心理授权处于中等水平,职业倦怠感呈中高度水平;心理授权与职业倦怠感程度呈负相关,护理管理者可以通过提高产科护士心理授权水平降低护士职业倦怠感,以便更好地适应全面二孩政策下产科的高负荷工作量。

关键词:全面二孩政策; 产科护士; 心理授权; 职业倦怠感; 相关性

中图分类号:R473.71 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2019.03.096

Relationship between psychological empowerment and professional burnout under two-child policy among obstetric nurses in Guangdong province Li Danping, Chen Zhihao, Guo Zhidong, Liu Yuexin, Chen Lifen. Labor Room, The first affiliated Hospital of Sun Yat-sen University, Guangzhou 510080, China

Abstract: Objective To explore the level of psychological empowerment and professional burnout among obstetric nurses in Guangdong province under two-child policy, to probe into the relationship between the two variables, and to provide theoretical references to ease obstetric nurses' job burnout. **Methods** A general information questionnaire, the Psychological Empowerment Scale and Maslach Burnout Inventory (MBI) were used to survey 1154 obstetric nurses in Guangdong province. **Results** Obstetric nurses scored (45.23±6.73) points in psychological empowerment, which was at the medium level; they scored (28.08±12.42) points in emotional exhaustion, (9.25±7.47) points in depersonalization, and (34.78±8.13) points in personal accomplishment. Obstetric nurses' psychological empowerment was negatively correlated with emotional exhaustion ($r=-0.357$, $P<0.01$) and depersonalization ($r=-0.304$, $P<0.01$), while positively correlated with personal accomplishment ($r=0.458$, $P<0.01$). **Conclusion** Obstetric nurses' psychological empowerment was at medium level, and they experienced moderate to high level of job burnout. Psychological empowerment was negatively correlated with levels of job burnout. Nursing managers can reduce job burnout levels by improving psychological empowerment level of obstetric nurses, in an effort to suit the context of mounting obstetric workload under two-child policy.

Key words: two-child policy; obstetric nurse; psychological empowerment; job burnout; correlation

职业倦怠感是个人在工作环境中产生的情绪反应,体现为情感耗尽、去人格化和个人成就感的下降^[1]。随着 2016 年全面二孩政策放开,分娩量骤增,专家预测,出生人口在 2016~2020 年间大幅上升,峰值在 2 200~2 700 万/年,2020 年前需新增 73 478~99 004 张产科床位才能满足生育需求^[2]。且高危产妇明显增加,加之产科护士本身是二胎生育群体,随之而来的产假、哺乳假等都会影响护士人力^[3-4]。这些因素均导致产科护士工作量骤增,心理生理压力过

大,进而给产科护理安全埋下隐患。如何缓解产科护士职业倦怠感,充分调动其工作积极性是护理管理者亟待解决的问题。心理授权指授权的个体对工作意义、自我效能、自主性和工作影响的内心体验,是一种有效的内在激励方法^[5]。本研究通过调查全面二孩政策下广东省产科护士心理授权与职业倦怠感现状,并探讨两者之间的相关性,为制定降低产科护士职业倦怠感的针对性措施提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 以广东省产科护士为研究对象。纳入标准:自愿参加本研究;在产科工作 ≥ 1 年;持有中华人民共和国护士执业资格证书,产房助产士需持有助产技术资格证。排除标准:休病假、产假、脱产等暂时不在护理岗位者;退休及返聘护士;进修护士;未独立当

作者单位:中山大学附属第一医院 1. 产房 2. 妇产科 3. 护理部(广东 广州,510080)

李丹萍:女,硕士在读,护师

通信作者:陈利芬,chlifl121@126.com

收稿:2018-09-06;修回:2018-11-28

班护士。

1.2 调查工具

1.2.1 产科护士一般资料调查表 自行编制, 条目包括: 医院级别、所在科室、年龄、文化程度、工作年限、产科工作年限、婚姻状况、子女个数、用工形式、职务、职称、月收入、2016 年起有无住院经历(除分娩外)、工作目的共 14 项。

1.2.2 心理授权量表 由 Spreitzer^[6] 编制, 李超平等^[7] 汉化, 包括 4 个维度: 工作意义、自我效能、自主性和工作影响, 每个维度含 3 个条目, 共 12 个条目。采用 Likert 5 级评分法, “非常不同意”至“非常同意”分别赋 1~5 分, 总分 12~60 分, 分数越高表明员工的心理授权水平越高。总量表 Cronbach's α 系数为 0.883, 各维度 Cronbach's α 系数 0.79~0.85。

1.2.3 职业倦怠量表 由 Maslach 等^[8] 编制。量表包含情感耗竭、去人格化、个人成就感 3 个维度, 22 个条目。所有条目采用 0~6 分评分, 分别表示没有、每年几次、每月 1 次、每月几次、每周 1 次、每周几次、每天几次。累加计算每个维度得分。情感耗竭得分范围 0~54 分, 得分 ≤ 18 分为低度, 19~26 为中度, 26 分以上为高度。去人格化得分范围 0~30 分, 得分 ≤ 5 分为低度, 6~9 为中度, 9 分以上为高度。以上 2 个维度得分越高职业倦怠感越严重。工作成就感得分范围 0~48 分, 得分 ≥ 40 分为低度缺失, 34~39 为中度, 34 分以下为高度, 得分越低工作成就感越差。总量表 Cronbach's α 系数为 0.76。总分参照叶志弘等^[9] 对职业倦怠(又称职业倦怠感)临界值的划分: 情感耗竭分数 ≥ 27 , 去人格化分数 ≥ 8 , 个人成就感得分 ≤ 24 为标准。参照李永鑫^[10] 的方法, 将职业倦怠感 3 个因子得分均低于临界值的界定为零倦怠感, 3 个因子中任何一个因子得分高于临界值的被试界定为轻度倦怠感, 有两个因子得分高于临界值的被试界定为中度倦怠感, 3 个因子得分都高于临界值的被试界定为高度倦怠感。

1.3 调查方法 2018 年 3 月, 采用便利抽样法, 笔者通过广东省产科护士长微信群, 将调查问卷通过问卷星软件设计成二维码形式, 在向护士长说明填写要

求后, 由其转发给自己科室的护士。共回收问卷 1 249 份, 删除填写不完整问卷 95 份, 实际有效问卷 1 154 份。

1.4 统计学方法 将原始资料整理后导入 SPSS 20.0 软件进行统计分析, 单因素分析采用方差分析、Kruskal-Wallis H 检验、Pearson 相关性分析、Spearman 秩相关分析, 多重比较采用 LSD 法, 检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 产科护士一般资料 1 154 名产科护士仅有 4 名男护士, 其余均为女性。年龄 19~55 (30.97 \pm 7.38)。所在病区: 产前区 168 人, 产房 415 人, 产后区 253 人, 综合产科 318 人。学历: 中专 55 人, 大专 460 人, 本科 633 人, 硕士及以上 6 人。工作年限: 1~3 年 252 人, 4~5 年 178 人, 6~10 年 323 人, 11~20 年 248 人, >20 年 153 人。产科工作年限: 1~3 年 338 人, 4~5 年 167 人, 6~10 年 325 人, 11~20 年 207 人, >20 年 117 人。婚姻状况: 未婚 400 人, 已婚 745 人, 其他 9 人。子女个数: 0 个 500 人, 1 个 466 人, 2 个 185 人, ≥ 3 个 3 人。用工形式: 合同 835 人, 正式 291 人, 流动编制或其他 28 人。职务: 临床护士 1 067 人, 护士长 80 人, 教学管理者 7 人。职称: 护士 434 人, 护师 464 人, 主管护师 226 人, 副主任护师及以上 30 人。月收入: $<5 000$ 元 286 人, 5 000~元 751 人, 10 000~元 112 人, $>20 000$ 元 5 人。2016 年起有住院经历(除分娩外)184 人。工作目的: 热爱护理专业 396 人, 满足父母愿望 34 人, 生存需要或其他 724 人。1 154 名护士分布在广州、深圳、佛山、中山、揭阳、湛江、汕头、江门、河源、茂名、东莞等城市。三级医院 698 人, 二级医院 456 人。

2.2 产科护士心理授权得分 产科护士心理授权总分为 45.23 \pm 6.73, 自我效能、工作意义、自主性、工作影响得分分别为 12.28 \pm 1.74、11.99 \pm 2.10、11.28 \pm 2.15、9.68 \pm 2.42。产科不同病区护士心理授权得分见表 1。产科护士心理授权总分为 45.23 \pm 6.73, 处于中等水平。其中得分最高是自我效能: 12.28 \pm 1.74, 最低为工作影响: 9.68 \pm 2.42。

表 1 产科各病区护士心理授权得分比较

科室	人数	自我效能	工作意义	自主性	工作影响	心理授权总分
产前区	168	12.45 \pm 1.73	12.16 \pm 1.84	11.54 \pm 2.04	9.70 \pm 2.45	45.85 \pm 6.59
产房	415	12.31 \pm 1.63	12.07 \pm 2.08	11.12 \pm 2.10	9.53 \pm 2.36	45.02 \pm 6.31
产后区	253	12.23 \pm 1.84	12.13 \pm 2.14	11.59 \pm 2.18	10.01 \pm 2.55	45.96 \pm 7.34
综合产科	318	12.19 \pm 1.80	11.69 \pm 2.20	11.11 \pm 2.23	9.62 \pm 2.37	44.61 \pm 6.78
<i>F</i>		0.963	3.099	4.015	2.184	2.516
<i>P</i>		>0.05	<0.05	<0.05	>0.05	>0.05

注: 综合产科指产前区、产房、产后区合在一起的产科。工作意义多重比较, 综合产科分别与产前区、产房、产后区比较, 均 $P < 0.05$; 自主性多重比较, 综合产科分别与产前区、产后区比较, 产房与产后区比较, 均 $P < 0.05$ 。

2.3 产科护士职业倦怠感得分 产科护士职业倦怠感得分 72.14 \pm 18.42, 情感耗竭、去人格化、个人成

就感分别得分 28.08±12.42、9.25±7.48、34.80±8.13。本研究中广东省产科护士群体存在职业疲溃感的共有 796 人,其中轻度 279 人,中度 457 人,重度 60 人。产科各病区护士职业疲溃感得分比较,见表 2。

表 2 产科各病区护士职业疲溃感得分比较

分, $\bar{x} \pm s / M(P_{25}, P_{75})$				
科室	人数	情感耗竭	去人格化	个人成就感
产前区	168	27.57±12.64	5(3,13)	35.84±8.07
产房	415	27.60±12.15	7(3,14)	34.95±8.14
产后区	253	27.23±12.55	9(3,15)	34.89±8.22
综合产科	318	29.67±12.47	9(3,16)	34.00±8.03
F/Hc		2.436	6.333	1.996
P		0.063	0.096	0.113

2.4 产科护士心理授权与职业疲溃感的相关性分析

产科护士心理授权与职业疲溃感呈负相关,且情感耗竭和去人格化与心理授权各维度均呈负相关。个人成就感与心理授权各维度呈正相关。见表 3。

表 3 产科护士心理授权与职业疲溃感的相关性 *r*

项目	工作意义	自我效能	自主性	工作影响	心理授权总分
情感耗竭	-0.392**	-0.221**	-0.304**	-0.223**	-0.357**
去人格化	-0.381**	-0.220**	-0.241**	-0.144**	-0.304**
个人成就感	0.474**	0.374**	0.333**	0.298**	0.458**
职业疲溃感程度	-0.207**	-0.076*	-0.149**	-0.080**	-0.162**

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

3 讨论

3.1 产科护士心理授权水平处于中等水平

广东省产科护士心理授权得分为 45.23±6.73,呈中等水平。各维度分值由高到低依次为:自我效能、工作意义、自主性和工作影响。均高于吴齐云等^[11]对苏州市 309 名助产士的调查结果,可能与科室选择范围、地域差别及不同省份产科教育水平不同有关。心理授权水平处于中等水平与近几年国家和医院对产科护士的培训和重视程度越来越重视有关。2016 年,国家卫计委联合发改委等部门发布《关于加强生育全程基本医疗保健服务的若干意见》,提出要全面加强助产士等急需紧缺专业人才培养使用,实施助产士转岗培训计划,加强助产士的继续医学教育,完善助产士评价标准等一系列举措。临床管理者围绕如何提高产科护士的核心胜任力也提出了改进措施^[12]。助产士门诊、妊娠期糖尿病一日门诊、母乳喂养门诊、盆底康复门诊的开放增加了产科护士的心理授权水平,但是目前产科护士水平参差不齐。多重比较结果显示,产前区、产房和产后区护士工作意义得分均大于综合产科(均 $P < 0.05$),而产前区、产房、产后区护士工作意义得分无统计学差异(均 $P > 0.05$)。可能与产前、产房、产后分工不同有关。护士工作自主性从高到低依次为产后区、产前区、产房和综合产科,其中产前区大于产房、综合产科,产后区大于产房,差异有统计学意

义(均 $P < 0.05$)。可能与产后区和产前区护士工作节奏相对较慢,可以按照工作程序有条不紊的工作。而二胎放开后,产房的高危产妇量骤增,在一定程度上对医生的依赖增加,综合产科负责孕产妇入院的整个过程,相对更复杂。护理管理者应加强对产科护士理论和技能的培训,视护士能力授权,加强护士心理授权水平,在人力尚不足的情况下,提高工作效率。

3.2 产科护士职业疲溃感处于中高度水平

本研究显示,产科护士轻度疲溃感 279 人;中度疲溃感 457 人,重度疲溃感 60 人,疲溃感检出率为 68.98%。产科护士的职业疲溃感总分为 72.14±18.42,总分及各维度得分均低于林燕芬^[13]对中山市 80 名助产士的调查结果,可能与调查样本量不同有关,且本文研究的是广东省产科护士的平均水平。但得分高于荣国艳^[14]对哈尔滨市 668 名肿瘤医院护士的调查,说明产科护士相对于肿瘤科护士职业疲溃感更严重。原因有两点,一是人力不足:全面二孩政策放开后产科护士特别是助产士难以在短期内补足人力,且产科护士本身也是二胎生育群体。郭志东等^[3]对广州市某三甲医院的护士调查显示,其二胎生育意愿高达 60.48%,随之而来的病假、产假、哺乳假均会加剧产科护士工作量。王新等^[15]对广州市 13 所医院助产士人力调查发现,目前二级和三级医院助产士流失率高达 12.5%,未来 3 年,三级医院和二级医院需补充的助产士分别是目前人力的 21.6%和 47.4%。二是受中国计划生育政策影响,70 后和 80 后群体大部分已迈进高龄产妇的行列,高危产妇骤增。陈淑芳等^[4]2016 年的研究发现,二孩政策下高龄经产妇、瘢痕子宫再次妊娠、妊娠期高血压疾病、GDM、早产儿、低体质量儿、产后出血率均较二胎放开前显著攀升。所以医院及产科护理管理者应关注产科护士的工作压力情况,并根据他们承担的工作强度和难度在绩效分配上给予倾斜,晋升和职业生涯方面给予更多的机会,使护士觉得劳有所得^[16]。并关注护士工作存在的困难,并及时给予帮助。

3.3 产科护士心理授权与职业疲溃感呈负相关

表 3 示:产科护士心理授权各维度及总分均与情感耗竭、去人格化、职业疲溃感程度呈负相关,与个人成就感呈正相关。与国内外学者^[1,14,17-18]调查结果一致。说明提高产科护士的心理授权水平可以降低职业疲溃感。提示护理管理者应加强产科护士的理论及技能培训,如紧急剖宫产演练、产后出血预防及抢救配合、胎盘早剥、新生儿复苏、母乳喂养常见问题等,提高护士的自我效能;鼓励护士参加各种学习培训,提高护士的科研、教学和管理能力,拓宽护士的视野,避免护士局限于每日反复的临床工作,给护士提供具有正能量的职业发展信息,加强护士对自身工作意义的感知;护理管理者应充分发挥护士的积极能动性,根据护士的个人能力及性格特点,给予护士充分授权,

鼓励护士参与到护理管理中来,提高护士的工作自主性^[19-21];医院及科室管理者应及时给护士分享关于医院、产科发展的最新方向,让护士意识到自己的工作跟社会、医院、科室的发展密不可分,提高护士对自身工作影响的感知。

4 小结

综上所述,产科护士的心理授权处于中等水平,而职业疲溃感处于中高水平。提高产科护士的心理授权水平,有助于降低护士的职业疲溃感。在全面二孩政策下,产科护士的身心状况直接影响产科工作质量及母婴安全。所以产科护士自身应加强专业知识的学习,调整身心状态;护理管理者应积极创造授权的氛围,给护士更多的参与科室管理及发展的机会,充分调动其工作积极性,提高产科护士心理授权水平;国家层面应注重对产科护士政策的倾斜,如加大对产科护士培养力度,在绩效考核方面倾斜等,降低其职业疲溃感水平。

参考文献:

- [1] 王京. 三级甲等医院护士心理授权与职业疲溃感的调查研究[D]. 大连:大连医科大学,2014.
- [2] 杨婷,王芳,宋莉,等.“全面二孩”政策下产科床位需求与缺口测算[J]. 中国卫生政策研究,2016,9(2):59-64.
- [3] 郭志东,李绮薇,成守珍. 全面二孩政策下某三级甲等医院护士生育意愿现状及影响因素[J]. 护理实践与研究,2017,14(19):98-100.
- [4] 陈淑芳,张晨,陈焱,等. 基于“二胎”再育趋势的产科安全影响因素分析及对策探讨[J]. 上海交通大学学报(医学版),2016,36(5):742-746.
- [5] Meng L, Jin Y, Guo J. Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment[J]. Applied Nurs Res,2016,30:104-110.
- [6] Spreitzer G M. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation [J]. J Acad Manage. 1995,38(5):1442-1465.
- [7] 李超平,李晓轩,时勤,等. 授权的测量及其与员工工作态度关系冰[J]. 心理学报,2006,38(1):99-106.
- [8] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout[J].

Annu Rev Psychol,2001,52(6):397-422.

- [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] 李永鑫. 三种人群工作疲溃感的比较研究:基于整合的视角[D]. 上海:华东师范大学,2005.
- [11] 吴奇云,冯世萍,曹清,等. 苏州市 15 所医院助产士结构授权和心理授权的调查研究[J]. 中华护理杂志,2018,53(1):83-87.
- [12] 王宁,王钢,陆虹,等. 我国助产士规范化培训考核标准方案的建立与实施[J]. 护理学杂志,2018,33(8):56-57,63.
- [13] 林燕芬. 助产士工作沉浸感与工作疲溃感的相关性研究[J]. 齐鲁护理杂志,2016,22(12):64-65.
- [14] 荣国艳. 肿瘤医院护士心理授权和工作疲溃感的相关性研究[J]. 护理管理杂志,2016,16(7):460-462.
- [15] 王新,黄美凌,李桂友,等. 广州市 13 家医院助产人力资源现状与需求分析[J]. 中国护理管理,2017,17(1):17-21.
- [16] 李雪静,路潜,王泠. 三级医院手术室专科护士工作压力及其与职业倦怠和组织承诺的相关性[J]. 护理学杂志,2018,33(13):1-4.
- [17] Meng L, Liu Y, Liu H, et al. Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China-based on a cross-sectional questionnaire research [J]. Int J Nurs Pract,2015,21(3):303-312.
- [18] 周喻,郎玉玲,程海蓉,等. 临床护士职业疲溃感和心理授权的相关性研究[J]. 牡丹江医学院学报,2017,38(2):153-155.
- [19] 林霞. 浙江省温岭市某医院女性护士心理授权对其工作投入的影响因素分析[J]. 医学与社会,2014,27(1):88-90.
- [20] 王卫红. 湖南省三级医院聘用护士职业发发展现状与对策研究[D]. 长沙:中南大学,2006.
- [21] 李泽楷,陈燕雅,尤黎明,等. 护士职业生涯成功的现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2017,32(6):64-67.

(本文编辑 赵梅珍)

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>.

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。