

血液透析护士创新行为与职业倦怠的相关性研究

周丽芳¹, 孙春艳^{1,2}, 宋利², 陈迎归^{1,2}, 钟咪², 崔冬梅², 赵立艳², 全梓林², 郑淑倩^{1,3}, 赵宜娜^{2,4}, 符霞^{1,2,4}

摘要:目的 探讨血液透析护士创新行为与职业倦怠的相关关系,为针对性干预提供参考。方法 采用一般资料调查表、Maslach 职业倦怠量表和护士创新行为量表对全国 2 738 所医院的 10 570 名血液透析护士进行调查。结果 血液透析护士职业倦怠的情感衰竭、去人格化、低个人成就感维度得分中位数分别为 15、3、28 分;创新行为总均分为 3.08 ± 0.67 ,产生想法、取得支持、实现想法维度得分分别为 3.56 ± 0.76 、 2.76 ± 0.73 、 3.03 ± 0.91 。创新行为与情感衰竭和去人格化呈负相关,与低个人成就感呈正相关(均 $P < 0.01$);多元线性回归分析显示,实现想法是职业倦怠 3 个维度的影响因素(均 $P < 0.01$)。结论 增强血液透析护士的创新行为能力,特别是“实现想法”可显著降低其职业倦怠水平。

关键词: 护士; 血液透析; 创新行为; 职业倦怠; 相关关系

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.12.019

Relationship between job burnout and innovative behavior among hemodialysis nurses Zhou Lifang, Sun Chunyan, Song Li, Chen Yinggui, Zhong Mi, Cui Dongmei, Zhao Liyan, Quan Zilin, Zheng Shuqian, Zhao Yina, Fu Xia. School of Nursing, Southern Medical University, Guangzhou 510515, China

Abstract: **Objective** To explore the relationship between job burnout and innovative behavior of hemodialysis nurses, and to provide reference for targeted interventions. **Methods** A total of 10 570 nurses from 2 738 hospitals in China were surveyed by a self-designed sociodemographic data questionnaire, the Maslach Burnout Inventory, and Nurse Innovative Behavior Scale. **Results** The median scores of emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment of hemodialysis nurses were 15, 3 and 28 respectively. The total average score of innovative behavior was 3.08 ± 0.67 , and the scores of idea generation, obtaining support and idea realization were 3.56 ± 0.76 , 2.76 ± 0.73 , and 3.03 ± 0.91 respectively. Innovative behavior was negatively correlated with emotional exhaustion and depersonalization, whereas positively correlated with low personal accomplishment ($P < 0.01$ for all). Multiple linear regression indicated that idea realization was the influencing factor of all dimensions of job burnout ($P < 0.01$ for all). **Conclusion** Enhancing the innovative behavior of hemodialysis nurses especially idea realization can significantly reduce their job burnout.

Key words: nurse; hemodialysis; innovative behavior; job burnout; correlation

血液透析护士饱满的精神状态是保证工作安全和患者透析护理质量的重要前提,而职业倦怠不仅影响护理质量和护士的身心健康^[1],还与护士的职业规划、人际关系及科室的工作氛围密切相关^[2]。在当前血液透析专科护理队伍尚不稳定^[3]的现状下,血液透析护士的职业倦怠状况值得关注。既往虽有血液透析专科护士创新行为与职业倦怠相关关系的报道^[4],但局限于专科护士且样本量较小,代表性有限。因此,本研究探讨我国大陆地区各省市血液透析护士职业倦怠和创新行为的相关性,旨在为针对性管理及相关决策提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2019 年 7~8 月采取便利抽样法,选取全国各级医院血液透析护士为调查对象。纳入标

准:①具有护士执业资格证书;②在血液透析室工作时间 ≥ 3 个月,参加过血液透析护理培训、取得上岗资格;③知情同意。排除休假、外出学习等不在岗者。共获得有效资料者 10 570 人,男 597 人,女 9 973 人;年龄 18~60 岁,中位数 32(28,38)岁。学历:中专 319 人,大专 3 111 人,本科 7 080 人,硕士以上 60 人。职称:护士 2 056 人,护师 4 226 人,主管护师 3 542 人,副主任护师以上 746 人。工作年限 1~41 年,中位数 10(6,18)年;血液透析工作年限 1~36 年,中位数 5(2,8)年。聘用方式:正式编制 4 221 人,合同制 6 349 人。月收入 $< 5 000$ 元 5 072 人,5 000~元 4 492 人,10 000~元 816 人, $\geq 15 000$ 元 190 人。婚姻状况:未婚 2 074 人,已婚或再婚 8 260 人,离异或丧偶 236 人。来自全国各地 2 738 所医院,其中三级医院 6 225 人,二级医院 3 997 人,一级医院 135 人,独立透析中心 213 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。自行编制,内容包括性别、年龄、月收入、婚姻状况、最高学历、聘用方式、职称、血液透析护龄等。②Maslach 职业

作者单位:1. 南方医科大学护理学院(广东广州,510515);2. 广东省人民医院(广东省医学科学院)肾内科血液净化中心;3. 广州市第一人民医院南沙医院血透室;4. 汕头大学医学院

周丽芳:女,硕士在读,学生

通信作者:符霞, fuxia0027@gdph.org.cn

收稿:2021-01-10;修回:2021-03-08

倦怠量表(Maslach Burnout Inventory, MBI)。采用由 Maslach 等^[5]编制、冯莺等^[6]翻译的 Maslach 职业倦怠量表,包括情感衰竭(9 个条目)、去人格化(5 个条目)和低个人成就感(8 个条目)3 个维度,采用 Likert 7 级评分,“从不”至“每天”依次计 0~6 分。其中,情感衰竭维度得分 ≤ 18 为轻度倦怠,19~26 为中度倦怠, ≥ 27 为重度倦怠;去人格化维度得分 ≤ 5 为轻度倦怠,6~9 为中度倦怠, ≥ 10 为重度倦怠;低个人成就感维度得分 ≤ 33 为重度倦怠,34~39 为中度倦怠, ≥ 40 为轻度倦怠。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.712,情感衰竭、去人格化、低个人成就感维度 Cronbach's α 系数分别为 0.881、0.651、0.863。③护士创新行为量表。采用包玲等^[7]编制的护士创新行为量表,包含产生想法、取得支持、实现想法 3 个维度共 10 个条目。采用自评形式和 Likert 5 级评分法,从不、较少、有时、经常和很频繁依次计 1~5 分,护士根据自己在工作中表现出的行为频率进行评价;计算量表总均分,分数越高表明工作中的创新行为表现越活跃。均分 ≤ 2.25 分、2.26~3.50 分、3.51~4.75 分及 ≥ 4.76 分分别表示创新行为极弱、较弱、中等及较强。该量表的内容效度为 0.910,Cronbach's α 系数为 0.879。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.885。

1.2.2 资料收集方法 将采用统一指导语的调查问卷通过问卷星平台进行发放,并设置为每台设备只能提交一次,保证问卷的完整性及避免重复作答。采用 EpiData3.0 软件对数据进行整理及双人校验,剔除出现下列情况的问卷:①所有的量表条目均只选一个选项或具有一定规律性;②2 份或多份问卷所答选项几乎一致。共回收问卷 10 677 份,有效问卷 10 570 份,有效回收率为 99.0%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行数据分析,行描述性分析,Spearman 相关性分析,多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 血液透析护士职业倦怠得分及职业倦怠程度 见表 1。

表 1 血液透析护士职业倦怠得分及职业倦怠程度(n=10570)

项目	得分 [M(P ₂₅ , P ₇₅)]	程度[人(%)]		
		轻度	中度	重度
情感衰竭	15(10,21)	7072(66.9)	2299(21.8)	1199(11.3)
去人格化	3(1,6)	7841(74.2)	1947(18.4)	782(7.4)
低个人成就感	28(21,38)	2220(21.0)	1583(15.0)	6767(64.0)

2.2 血液透析护士创新行为得分 创新行为总均分为 3.08±0.67,产生想法维度得分为 3.56±0.76,取得支持维度得分为 2.76±0.73,实现想法维度得分为 3.03±0.91。

2.3 血液透析护士创新行为与职业倦怠的相关分析 见表 2。

表 2 血液透析护士创新行为与职业倦怠的相关分析(n=10570)

项目	r		
	情感衰竭	去人格化	低个人成就感
产生想法	-0.115	-0.168	0.497
取得支持	-0.163	-0.118	0.363
实现想法	-0.165	-0.153	0.383
总分	-0.175	-0.170	0.482

注:均 $P<0.01$ 。

2.4 血液透析护士创新行为对职业倦怠影响的多元线性回归分析 将血液透析护士职业倦怠 3 个维度作为因变量(均为偏态分布,对其进行平方根转换后达到多元回归分析标准),创新行为的 3 个维度作为自变量($\alpha_{入}=0.05$ 、 $\alpha_{出}=0.10$)纳入多元线性回归方程进行分析,结果见表 3。

表 3 血液透析护士创新行为对职业倦怠影响的多元线性回归分析(n=10570)

因变量	自变量	β	SE	β'	t	P
情感衰竭	常量	4.633	0.054	-	86.055	0.000
	取得支持	-0.155	0.022	-0.102	-7.220	0.000
	实现想法	-0.112	0.016	-0.092	-6.848	0.000
去人格化	常量	2.476	0.048	-	51.656	0.000
	产生想法	-0.131	0.015	-0.101	-9.012	0.000
	实现想法	-0.125	0.015	-0.115	-8.556	0.000
低个人成就感	常量	2.721	0.041	-	66.504	0.000
	产生想法	0.526	0.012	0.408	42.387	0.000
	取得支持	0.050	0.016	0.037	3.075	0.002
	实现想法	0.197	0.012	0.182	15.783	0.000

注:情感衰竭, $R^2=0.032$,调整 $R^2=0.031$, $F=115.147$, $P<0.01$;去人格化, $R^2=0.031$,调整 $R^2=0.029$, $F=107.034$, $P<0.01$;低个人成就感, $R^2=0.290$,调整 $R^2=0.289$, $F=1435.636$, $P<0.01$ 。

3 讨论

3.1 血液透析护士职业倦怠情况分析 本研究结果显示,我国血液透析护士职业倦怠整体水平偏低,轻度情感衰竭和去人格化的护士分别占 66.9% 和 74.2%。然而,血液透析护士低个人成就感严重,重度低个人成就感的护士占 64.0%。这可能是由于血液透析护士日常工作繁忙,难以体现个人价值所致。进一步分析原因,血液透析患者基本上需要每周 3 次的固定长期治疗,护患关系基础较好,故血液透析护士的职业倦怠情感衰竭和去人格化程度较轻。此外,本研究中血液透析护龄 5 年以下的护士占 55.8%,而相当一部分维持性血液透析患者透析龄超过 5 年且自认为比护士更了解治疗及护理方法,加之护理工作更多的是遵医嘱执行护理操作,故护士在工作中感觉不到自己的价值,难以获得成就感。这与类似研究结果^[8-9]一致。

3.2 血液透析护士创新行为水平有待提高 本研究

结果显示,我国大陆地区血液透析护士的创新行为处于较弱水平(总均分 3.08 ± 0.67),与 Yan 等^[10]对我国 18 所三级医院 4 677 名护士的调查结果一致。究其原因与我国血液透析护理人力严重短缺有关。《血液净化标准操作规程(SOP 2010 版)》^[11]规定每名护士每班负责治疗和护理的患者数量不能超过 5 例,而实际上每名护士须负责 6 例甚至更多,致使护士将主要精力用于日常护理工作中,而忽视了自身创新能力的提高。

3.3 血液透析护士创新行为与职业倦怠密切相关

本研究结果显示,血液透析护士创新行为与职业倦怠水平呈负相关,即创新行为表现越弱,职业倦怠水平越高,与 Asurakkody 等^[12]的研究结果一致。马登艳等^[4]对血液净化专科护士的调查也得出了相似结果。多元线性回归分析显示,创新行为的 3 个维度都对个人成就感有正向影响,即产生想法、取得支持和实现想法的频率越高,个人成就感也越高。护士的创新行为与自我评价呈正相关^[13]。不管血液透析护士有哪一层面的创新行为,都使护士感受到自己在工作中的价值和获得满足感,工作积极性倍增。此外,也有研究表明创新行为可提高护士的职业认同^[14],而职业认同又可增强工作成就感。

实现想法对职业倦怠的 3 个维度均有影响,既可以减轻血液透析护士的情感衰竭和去人格化,又有利于提高其个人成就感。提示能够实现想法的护士有较好的平衡工作压力、处理人际关系及解决工作相关问题的能力,而实现想法又能获得满足感和价值感。取得支持对护士的情感衰竭有影响而对去人格化无影响,提示为自己的创新想法寻求支持有利于减轻繁忙的工作带来的疲惫感。去人格化是职业倦怠的人际关系维度,体现为护士对患者与同事逐渐产生负面、愤世嫉俗或冷漠的态度,甚至暴躁、易怒,并以嘲讽的态度对待患者^[15]。并非所有的想法都有实现的可行性,只能优中选优,加之护士工作负荷较大,护士可能不易取得资金及领导和同事的支持,从而心情低落,不仅不能改善去人格化,对于心态不好的护士可能更容易产生去人格化。产生想法对去人格化有显著性影响而对情感衰竭无影响,提示产生创新想法并不能减轻护士的身心疲劳,可能因为护士产生情感衰竭说明护士已身心俱疲,难以从容应对工作中的身心压力,更无暇顾及创新,有的护士虽有产生想法也可能在一定程度上因为繁重的工作而感到力不从心。

综上所述,护士个人成就感可通过创新行为得到

满足,并改善血液透析护士的职业倦怠,其中“实现想法”尤其重要,建议管理者合理配置护理人力,并尽可能给予相关支持与指导,为血液透析护士创造一个良好的创新环境,帮助其实现想法。此外,还应鼓励护士接受继续教育,为其提供更多的学习机会以提升学历和积累专业知识,从而提升护士的创新行为能力,进而减轻职业倦怠。

参考文献:

- [1] Montgomery A, Panagopoulou E, Esmail A, et al. Burnout in healthcare: the case for organisational change[J]. *BMJ*, 2019,366:14774.
- [2] 周丽芳,钟咪,宋利,等. 我国血液透析专科护士职业倦怠水平及其影响因素调查[J]. *职业与健康*, 2020, 36(22):3029-3032,3036.
- [3] 杨冬菊,彭家芹,覃俊妮,等. 血液净化专科护士职业认同与离职意愿的相关性[J]. *护理学杂志*, 2019, 34(8): 75-77.
- [4] 马登艳,刘雨欣,陈崇诚,等. 血液净化专科护士创新行为与职业倦怠的关系研究[J]. *卫生职业教育*, 2020, 38(23):112-115.
- [5] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout[J]. *Annu Rev Psychol*, 2001, 52:397-422.
- [6] 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.
- [7] 包玲,王琳,章雅青. 护士创新行为量表的研制及信度和效度检验[J]. *上海交通大学学报(医学版)*, 2012, 32(8): 1079-1082,1087.
- [8] Kapucu S S, Akkuç Y, Akdemir N, et al. The burnout and exhaustion levels of nurses working in haemodialysis units[J]. *J Ren Care*, 2009, 35(3):134-140.
- [9] Kavurmac M, Cantekin I, Tan M. Burnout levels of hemodialysis nurses[J]. *Ren Fail*, 2014, 36(7):1038-1042.
- [10] Yan D, Wen F, Li X, et al. The relationship between psychological capital and innovation behaviour in Chinese nurses[J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(3):471-479.
- [11] 陈香美. 血液净化标准操作规程[M]. 北京:人民军医出版社, 2010:135.
- [12] Asurakkody T A, Shin S Y. Innovative behavior in nursing context: a concept analysis[J]. *Asian Nurs Res*, 2018, 12(4):237-244.
- [13] 吴爱芬,童小利,梁思颖,等. 护士核心自我评价与创新行为的相关性分析[J]. *护理学杂志*, 2014, 29(23):39-41.
- [14] 宋丽花. 二级综合医院护士职业认同与创新行为的相关性研究[J]. *中国药物与临床*, 2018, 18(11):1907-1910.
- [15] 曹晓翼. 专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应模型研究[D]. 上海:第二军医大学, 2011.

(本文编辑 王菊香)