

西藏昌都市医疗机构护理人员职业倦怠现状研究

孙艳玲 斯朗央措 扎西拥宗

西藏昌都市人民医院，西藏，854000；

摘要：目的：调查昌都市医疗机构护理人员职业倦怠现状。方法：采用一般资料调查表、马氏职业倦怠量表，通过问卷调查、数据分析法，对市区 3 家医院 2024 年 6 月至 2024 年 12 月 300 名在职护理人员进行护理职业倦怠现状调查研究。结论：昌都市医疗机构护理人员中存在职业倦怠的比例为 45.33%，其中情感衰竭的情况尤为严重，低、中、高占比分别为 26.33%、37.67%、48.33%。其次是去人格化。结果：昌都市医疗机构护理人员职业倦怠水平尤为严重，与内地护理人员相比，其比例较低，但仍呈上升趋势，市政府相关部门、医疗机构应引起重视，采取一系列措施缓解职业倦怠情况。

关键词：护理人员；职业倦怠；现状调查；昌都市

DOI:10.69979/3029-2808.25.06.028

“职业倦怠”的概念最早由美国心理学家 Freudner 1974 年首次提出，他用“职业倦怠”（burnout）来描述人们因工作强度高、工作时间过长所导致的一种疲惫不堪，或者为达到不切实际的期望目标而付出努力时，造成的情绪殆尽和心力交瘁的状态^[1]。职业倦怠是存在于各行各业的普遍现象，严重影响工作人员的日常工作效率，并可能造成工作的失误和疏忽^[2]。既往研究中大多关注内地发达城市的职业倦怠问题，而面向西藏偏远地区的文献少之又少。职业倦怠产生的因素复杂多样，特别是对于护理人员而言，工作性质和环境的特殊性，使得问题更加突出^[3]。加之西藏地区独特的地理位置，尤其是昌都市等偏远地区，医疗机构中护理人员职业倦怠的研究相对较少。本研究旨在探讨西藏昌都市市区医院护理人员的职业倦怠现状，为有效防止护理人员职业倦怠问题的产生提供有力的依据，促进护理人员的身心健康，从而全面提高护理质量、社会满意度及为医疗机构制订干预措施提供科学依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用便利抽样法，于 2024 年 6 月至 2024 年 12 月选取西藏昌都市市区 3 家医院 300 名在职护理人员作为研究对象。纳入标准：（1）取得护士执业资格；（2）从事护理工作 1 年以上；（3）自愿参加本次调查，并知情同意。排除标准：（1）实习护士；（2）进修护士；（3）请假、进修、轮休护士；（4）调查期间身体存在重大疾病者或手术者。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表

包括性别、年龄、学历、职称、入职形式、岗位、工作年限、婚姻状况、经济状况等。

1.2.2 Maslach 职业倦怠量表

职业倦怠量表（MBI）该量表由 Maslach 和 Jackson 编制，包括情绪衰竭、去人格化和个人成就感降低三个维度，共 22 个条目。李小妹等翻译修订的 Maslach 工作倦怠量表（MBI），其 Cronbach's α 系数为：总量表 0.93、情绪衰竭 0.91、个人成就感降低 0.84、去人格化 0.81。该量表采用五点计分，是目前评估职业倦怠感最常用的测量工具。情绪衰竭包括 9 个条目（1、2、3、6、8、13、14、16、20），评估工作压力引起个体的情绪反应，条目均为正向计分，即得分越高工作倦怠越严重；去人格化包括 5 个条目（5、10、11、15、22），评估工作压力引起个体的感觉及态度方面的改变，条目均为正向计分，即得分越高倦怠越严重。个人成就感降低包括 8 个条目（4、7、9、12、17、18、19、21），评估工作压力所导致个体对工作的看法，所有条目采用反向计分法，即得分越低工作倦怠越严重；本次问卷克隆巴赫系数为 0.89，各项条目设计合理，问卷具有一定的可信度。

1.3 资料收集方法

本研究以问卷星形式收集资料，在调查前已获得相关医疗机构医学伦理委员会批准。每个医院安排一个负责人，由负责人向调查对象解释本研究的目的，在调查

对象知情同意的情况下，将问卷二维码发送给调查对象，并指导其填写，必要时给予统一的解释。为保护个人隐私，问卷为匿名填写，共发放问卷 300 份，回收有效问卷 300 份，有效回收率为 100%。

1.4 统计学方法

应用 EXCEL 进行数据录入，再将数据导入 SPSS27.0 软件对数据处理分析。第一次收集数据后进行信效度检验以确保问卷的填写以及效率得到保障，问卷的信效度能够得到及时调整。

2 结果

2.1 一般资料

根据昌都市护理人员信息统计发现，其中男性护理人员和女性护理人员分别占 2.00%和 98%，男女占比差异较大，主要分布在 20-30 岁，有三分之二的护理人员并没有编制。数据统计还存在工作年限较短、护理队伍偏年轻化的现象，通过卡方检验可知，人口统计学选项之间并无相关性 $P=0.000$ ，对后续的调查选项不具有影响。

表 1 昌都市市区医院护理人员人口统计学特征调查分析 (N=300)

Table 1: Demographic Characteristics Analysis of Medical Staff in Changdu City (N=300)				
类别	选项	人数	百分比(%)	P (卡方检验)
性别	男	6	2.00	0.000
	女	294	98.00	0.000
民族	汉族	132	44.00	0.000
	藏族	168	66.00	0.000
年龄	20 岁以下	102	34.00	0.000
	20-30 岁	135	45.00	0.000
	30-40 岁	47	15.67	0.000
	40 岁及以上	16	5.33	0.000
学历	专科	201	67.00	0.000
	本科	97	32.33	0.000
	研究生及以上	2	0.67	0.000
职称	护士	231	77.00	0.000
	护师	42	14.00	0.000
	主管护师	20	6.67	0.000
	副主任护师及以上	7	2.33	0.000
入职形式	在编	102	34.00	0.000
	非在编	198	66.00	0.000
岗位	基础护理	110	36.67	0.000
	专科护理	174	58.00	0.000
	护理管理	16	5.33	0.000
工作年限	3 年以下	53	17.67	0.000
	3-5 年	98	32.67	0.000
	5-10	88	29.33	0.000
	10 年-15 年	42	14.00	0.000
	15 年及以上	19	6.33	0.000
婚姻状况	已婚	110	36.67	0.000

经济状况	未婚	140	46.67	0.000
	其他	50	16.67	0.000
	5000 以下	81	27.00	0.000
	5000-8000 以下	72	24.00	0.000
	8000-15000 以下	96	32.00	0.000
	15000 以上	51	17.00	0.000

2.2 昌都市医疗机构护理人员职业倦怠检出率调查分析 见表 2

表 2 昌都市市区医院护理人员职业倦怠程度差异调查分析表 (N=300)

Table 2 Analysis of Differences in Occupational Burnout Levels among Medical Workers in Changcheng City (N=300)						
类目	低 (%)	百分比 (%)	中 (%)	百分比 (%)	高 (%)	百分比 (%)
情绪衰竭	78	26.00%	77	25.67%	145	48.33%
去人格化	121	40.33%	100	33.33%	79	26.33%
个人成就感	89	29.67%	98	32.67%	113	37.67%
职业倦怠	164	54.67%	62	20.67%	74	24.67%

3 讨论

3.1 护理人员学历水平低、职称低

截至 2023 年底，护士队伍素质进一步提高，具有大专以上学历的护师超过 80%，护理学已升格为一级学科，高学历和专科护士逐渐成为趋势^[4]。本研究一般资料显示，专科学历护理人员占 67%，本科占 32.33%，研究生及以上学历占 0.67%；初级占 91%、副高及以上占 2%。分析其原因可能是在招聘护理人员时，对学历、经验等方面的要求不高。此外，昌都市地处偏远地区，经济发展水平和生活条件相对发达地区有一定差距，对高学历、高职称的护理人才吸引力不足，难以引进具有丰富经验和高级职称的护理人员。

3.2 工作年限短、护士队伍普遍年轻化

数据显示，护理队伍普遍年轻化是目前昌都市医疗机构的护理队伍构成的显著特点之一。20-30 岁占 79%，40 岁以上占 5%；工作年限上，3-5 年占 50%，15 年以上占 6%。昌都市作为西藏自治区的一个重要城市，近年来经济发展和基础设施不断完善，为了满足当地医疗护理

事业的发展需求,昌都市可能出台了一些人才引进政策,吸引外地的年轻护理人才前来就业,进一步优化了护理人员的年龄结构。吸引了周边地区及其他省份的年轻人口流入。这些年轻劳动力的涌入,为护理行业补充了新鲜血液,使得护理人员队伍中年轻人的占比增加,工作年限相对较短。

3.3 昌都市市区医院护理人员职业倦怠检出率得分

昌都市市区医院护理人员中,职业倦怠的检出率为 45.33%,几乎有一半的护理人员有职业倦怠的表现,此情况值得重视。在职业倦怠的三个维度之中,情绪衰竭的比例最高,约为 48.33%,而去人格化和个人成就感的比例则相对较低。

3.3.1 高压环境与工作负荷

因地处高原,非本地原住居民,常伴随缺氧、头痛、头晕、呼吸困难等不适感,需要很长的一段时间适应。久居高原者也不得不面对一些无法避免的高原病。这样的环境容易使护理人员身体疲劳,长期处于这样的状态,会耗费大量的体力和精力,从而增加职业倦怠的风险。在护理岗位几乎都是女性工作者,男性护理人员稀缺,但是部分护理岗位对于男性护理人员来说更具优势^[5]。护理人员面对高强度的工作负荷、频繁的夜班,致使大部分护理人员身体各项机能下降^[6]。尤其昼夜颠倒、睡眠不足、深睡眠不高造成的精神高度紧张及个人身体生物钟紊乱,使个人身体机能呈现出亚健康状态^[7]。此外,由于地理环境、昼夜时间差原因,昌都市市区医院夜班交接班时间与内地不同,内地中夜接班时间为夜间 21:00-22:00,而昌都市为凌晨 0:00-2:00,部分居住较远的中班和夜班护理人员居住在医院值班室,病房环境嘈杂、睡眠质量严重下降,昌都市,虽然目前夜班工作压力与内地综合性三甲医院护理工作量相较不大,但是值夜班造成的一些亚健康问题也值得医疗机构引起重视。

3.3.2 医疗资源相对不足

此外,尽管近年来有援藏帮扶,但昌都市整体医疗资源仍相对匮乏,患者数量多、医护人员短缺、护理任务繁重,部分医疗机构设备陈旧、数量不足,一些先进的检测设备和治疗仪器缺乏,导致护理人员在工作中面临诸多不便,工作效率降低,工作压力增大。在资源分配发生冲突时,护理人员往往被归咎为个人问题,这不仅加剧了心理负担,还可能让他们陷入道德困境。

3.3.3 职业发展受限

在职业发展方面,由于晋升机会有限,职业成长路径单一,大多数护理人员的工作积极性显著下降。尽管昌都市医疗机构护理人员的薪资水平普遍较高,且基本实现了同工同酬,但编制问题和个人晋升问题仍是导致职业倦怠的主要因素。部分非在编人员因编制问题未能妥善解决,随着工作年限的增长并未带来预期的职业发展。随着年龄增长和生活压力增大,薪资和职业前景的不确定性促使许多护理人员开始考虑是否继续从事这一行业,从而导致部分人才流失^[8]。

3.3.4 社会关注较少

在昌都市,关于医疗机构医护人员职业倦怠的现状研究相对匮乏,反映出的问题也较为有限。由于当地医疗条件相对落后,以及民族宗教信仰和文化差异等因素的制约,医护人员心理咨询服务机构和援助资源几乎处于空白状态。在职业倦怠问题上,社会的关注度与内地相比仍存在较大差距,这亟待引起昌都市政府、卫健委及医疗机构的高度重视。当护理人员面临职业倦怠或个人困难时,往往难以找到有效的帮扶途径。此外,医疗机构对护理人员的培训主要集中在护理岗位相关的理论知识、技能等方面,而对于心理调适和职业倦怠相关的专项培训则几乎未予涉及^[9]。这导致即使大部分护理人员存在职业倦怠倾向,也未能得到有效地解决,使得这一现象不仅持续存在,甚至还有进一步加剧的趋势。

4 结果

4.1 针对性建议

综上所述,昌都市市区医疗机构护理人员存在一定程度的职业倦怠问题,这不仅影响了护理人员的身心健康,也对护理服务质量产生了潜在的负面影响。从个人层面,积极调整心态,促进工作生活平衡;医院层面,医院管理部门应减轻工作负荷、优化护理排班制度、优化环境,加强各类应急预案的演练,拓宽职业发展路径、提升职业荣誉感和自豪感;社会层面,市政府相关部门引起重视,提高社会关注度、设立心理咨询和援助服务等方式缓解职业倦怠情况。

4.2 未来研究方向

本研究只调查了昌都市医疗机构护理人员职业倦怠现状,未对不同情况单因方差因素、不同维度的二元 Logistic 回归分析展开研究,这是本研究的一个主要

不足。在后续研究中,我们计划开展纵向研究,以更全面地了解昌都市市区医疗机构职业倦怠的影响因素分析,对护理人员进行更细致的分类研究,以更精准地了解职业倦怠的差异和特点,跟踪观察职业倦怠的发展变化趋势及干预措施的长期效果,探索适合昌都市护理人员特点的职业倦怠评估工具和干预模式等。

参考文献

- [1] 胡筱萌,钟志艳.医学期刊编辑职业倦怠成因与对策分析[J].黄冈师范学院学报,2024,44(06):103-107。
[2] 张佳艺,王亚婧,张艳飞,等.某医院心理门诊职业女性精神障碍患者现状调查及影响因素研究[J].海军医学杂志,2024,45(11):1206-1212。
[3] 汤思萍,陈彦林,朱陈萍,等.关怀型领导在护理管理领域中的应用进展[J].中国护理管理,2024,24(11):1666-1670。

[4] 中华人民共和国中央人民政府 https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202405/content_6950682.htm

[5] 楚克群.付出一回馈失衡对职业倦怠的影响[D].陕西师范大学,2017。

[6] 甘宇,杨婧.妇产科护士职业倦怠现状及影响因素分析[J].当代护士(下旬刊),2024,31(07):134-139。

[7] 于红艳,胡晶晶,路遥,等.护理人员心理弹性、职业倦怠和心理健康的相关性分析[J].心理月刊,2024,19(22):19-21+51。

[8] 耿雪,向莉,邓先锋,等.自我衰老感在急诊科护士职业倦怠与工作投入间的中介效应分析[J/OL].护理管理杂志,1-5。

作者简介:孙艳玲(1987年2月-)女;汉;山东省德州市临邑县;中级主管护师;研究生;西藏昌都市人民医院;研究方向:护理管理。