



新时代·新征程·新作为

中华护理学会全国呼吸护理新进展学术交流会

呼吸内科监护室护士职业倦怠影响因素分析及对策

作者：周文莉，范慧

所在工作单位/机构：武汉大学人民医院呼吸内科

目的：

摘要：通过对呼吸内科监护室34名护理人员职业倦怠调查分析，护士普遍存在职业倦怠，且以轻、中度为主，护理管理者要关注容易引起职业倦怠的相关性因素。

方法：

对象与方法：以呼吸内科监护室护士为调查对象。纳入标准：取得护士执照的护士；在ICU工作1年以上；年龄18岁以上。排除标准：在ICU工作不足一年的护士；处在孕期及哺乳期的ICU护士；正在休假的护士。

1.

一般情况调查表：该问卷包括ICU护士的年龄、学历、专业技术职称、ICU工作年限、年夜班数、婚姻等7个指标。

2.采用工作倦怠感量表—人类服务版(Maslach Burnout inventory-Human Services Survey,MBI-HSS)。

结果：



中华护理学会全国呼吸护理新进展学术交流

表 1 一般资料护理工作情况 (n=34)

项目	类别	人数	占比 (%)
年龄	<30 岁	23	67.7
	30-40 岁之间	9	26.4
	>40 岁	2	5.9
学历	大专	7	20.6
	本科	27	79.4
专业技术职称	护士	22	64.7
	护师	9	26.5
	主管护师	3	8.8
ICU 工作年限	≤5 年	14	41.2
	6-10 年	11	32.4
	11-15 年	4	11.7
	>15 年	5	14.7
年夜班数	无夜班	6	17.5
	≤30 天	3	8.8
	31-60 天	1	3.2
	>61 天	24	70.5
婚姻状况	已婚	22	64.7
	未婚	12	35.3

表 2 呼吸监护室护士与 M 氏医护人员职业倦怠比较 ($\bar{x} \pm s$)

项目	n	情绪衰竭	去人格化	个人成就感
本组护士	34	26.88 ± 7.34	7.32 ± 3.07	24.82 ± 4.84
M 氏常模	1104	22.19 ± 9.53	7.12 ± 5.22	36.54 ± 7.34
u 值		3.72	0.67	15.83
P 值		<0.001	<0.05	<0.001



中华护理学会全国呼吸护理新进展学术交流会

表 3 ICU 工作年限情况 ($\bar{x} \pm s$)

项目	人数	情绪衰竭	去人格化	个人成就感
ICU 工作年限				
5 年以内	14	28.0 ± 7.43	7.5 ± 2.53	23.36 ± 3.77
6-10 年	11	32.43 ± 7.27	8 ± 3.95	23.86 ± 5.15
11-15 年	4	23 ± 2.65	9 ± 5.19	19.33 ± 1.53
15 年以上	5	20 ± 14.14	9 ± 4.24	27 ± 1.41
F 值		3.18	0.59	0.40
P 值		<0.05	>0.05	>0.05

表 4 护士年夜班数情况 ($\bar{x} \pm s$)

项目	人数	情绪衰竭	去人格化	个人成就感
年夜班数				
无夜班	6	27.67 ± 12.22	8 ± 4.94	25.5 ± 5.13
30 天以内	3	27.5 ± 0.71	5 ± 2.83	25.5 ± 0.71
31-60 天	1	28.17 ± 7.03	9 ± 5.19	19.33 ± 1.53
61 天以上	24	20 ± 14.14	9 ± 4.24	27 ± 1.41
F 值		11.58	6.55	4.56
P 值		<0.001	>0.05	<0.01

表 5 护士婚姻状况 ($\bar{x} \pm s$)

项目	人数	情绪衰竭	去人格化	个人成就感
婚姻状况				
已婚	22	23.81 ± 5.34	6.63 ± 3.44	30.89 ± 7.60
未婚	12	25.20 ± 9.30	9.98 ± 6.15	27.62 ± 9.51
t 值		1.21	2.58	1.54
P 值		<0.01	<0.05	>0.05

结论：

呼吸监护室护士存在不同程度的职业倦怠，以轻度和中度职业倦怠为主，该结果与代亚丽针对重症监护室（ICU）护士职业倦怠的研究结果基本一致，护理管理者应当帮助低年资护士制定职业生涯规划，指导护士正确认识自我，根据自身实际情况制定阶段性目标；建立新职工导师制；学会缓解心理压力的方法，改善了护士的情感耗竭；合理配置护理人力资源，提高夜班、节假日上班及额外加班的薪酬待遇。