

· 论著·预防·

护士职业承诺与职业倦怠的现状及相关性

毛莉, 丁阳阳, 曹昆明, 李正发*

(四川省南充精神卫生中心, 四川 南充 637000)

*通信作者: 李正发, E-mail: 1151890197@qq.com)

【摘要】 目的 探讨护士职业承诺与职业倦怠的现状及两者的相关性。方法 采用职业承诺问卷和职业倦怠调查普适量表(MBI-GS)对南充市4所医院的695名护士进行问卷调查,比较不同人口学资料的护士职业承诺和职业倦怠水平,并采用Pearson相关分析法探讨两者的相关性。结果 护士职业承诺问卷与MBI-GS总评分分别为(78.38±12.33)分和(37.05±9.61)分;不同医院、科室、工作年限、性别的护士职业承诺总评分差异均有统计学意义($P<0.05$ 或 0.01);不同医院、科室、年龄、职称、工作年限、受教育程度、婚姻状况的护士MBI-GS总评分差异均有统计学意义($P<0.05$ 或 0.01);相关分析显示,MBI-GS总评分及各维度评分与职业承诺总评分、情感承诺、规范承诺、经济成本承诺维度评分均呈负相关($r=-0.517\sim-0.075$, $P<0.05$ 或 0.01),职业承诺问卷中,情感代价承诺维度评分与MBI-GS总评分、职业效能及去个性化维度评分均呈负相关($r=-0.172\sim-0.098$, P 均 <0.01),机会承诺维度评分与MBI-GS职业效能维度评分呈正相关($r=0.106$, $P<0.01$),与情绪耗竭和去个性化维度评分均呈负相关($r=-0.156$, -0.123 , P 均 <0.01)。结论 所在医院、科室、工作年限是影响护士职业承诺与职业倦怠水平的共同因素;而女性的职业承诺水平高于男性,未婚者的职业倦怠水平高于已婚者。护士职业倦怠程度与职业承诺水平呈负相关。

【关键词】 护士;职业承诺;职业倦怠

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



微信扫描二维码

听独家语音释文

与作者在线交流

中图分类号:B844.3

文献标识码:A

doi:10.11886/scjsws20210306001

Current status and correlation analysis of occupational commitment and job burnout in nurses

Mao Li, Ding Yangyang, Cao Kunming, Li Zhengfa*

(Nanchong Mental Health Center of Sichuan Province, Nanchong 637000, China)

*Corresponding author: Li Zhengfa, E-mail: 1151890197@qq.com)

【Abstract】 Objective To analyze the current status and correlation of occupational commitment and job burnout in nurses. **Methods** Occupational commitment scale and Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) were used to survey 695 nurses in 4 hospitals in Nanchong, and the assessment results were compared among nurses with different demographic characteristics, thereafter, Pearson correlation analysis was conducted to discuss the correlation between occupational commitment and job burnout in nurses. **Results** The total scores of occupational commitment scale and MBI-GS of nurses were (78.38±12.33) and (37.05±9.61), respectively. The total occupational commitment scale score showed significant differences among nurses of different hospitals, departments, working years and genders ($P<0.05$ or 0.01), and the total MBI-GS score showed statistical differences among nurses of different hospitals, departments, ages, professional titles, working years, educational level and marital status ($P<0.05$ or 0.01). Pearson correlation analysis showed that the total score and each dimension score of MBI-GS were negatively correlated with the total score of occupational commitment scale, as well as the scores of affective commitment, normative commitment and economic cost commitment ($r=-0.517\sim-0.075$, $P<0.05$ or 0.01). The emotional cost commitment score was negatively correlated with the the total MBI-GS score, along with the scores in professional efficacy and depersonalization dimensions ($r=-0.172\sim-0.098$, $P<0.01$). The score of opportunity commitment was positively correlated with the score of professional efficacy ($r=0.106$, $P<0.01$), and negatively correlated with the score of emotional exhaustion and depersonalization ($r=-0.156$, -0.123 , $P<0.01$). **Conclusion** The hospital, department and working years of the nurses are the common factors influencing occupational commitment and job burnout. The occupational commitment is higher in female nurses than that in male nurses, and the job burnout is more severe in the unmarried than that in the married, moreover, the job burnout of the nurses is negatively correlated with occupational commitment.

【Keywords】 Nurse; Occupational commitment; Job burnout

基金项目:四川省卫生和计划生育委员会科研课题(项目名称:护士职业承诺对职业倦怠与工作要求关系的调节作用研究,项目编号:17PJ307)

1974 年美国心理学家 Herbert J. Freudenberger 首次提出职业倦怠的概念,指在工作中人的身体和情绪处于极度疲劳的状态,是一种由工作引发的情感、精神与体能上的入不敷出^[1]。Maslach 等^[2]提出了职业倦怠的三维概念,即在以人为主要服务对象的职业领域中,个体因为不能有效应对工作上延续不断的各种压力而产生的一种长期性心理反应,包括情绪衰竭、人格解体和个人成就感降低。职业承诺是指个人对职业的投入和对社会规范的内化而导致的自愿变更职业的程度^[3]。职业承诺的结构理论目前主要有单维度论、动机论、三维态度论、四维态度论和五维态度论。目前国内对护士职业承诺和职业倦怠的关系研究较多^[4-6],已有研究显示,护士职业承诺与职业倦怠呈负相关^[4]。但目前相关研究主要集中在综合医院层面,针对精神专科医院的研究罕见,对综合医院精神科的研究也很少,故本研究纳入不同类型的医院和不同科室的护士,了解本地区护士的职业承诺水平与职业倦怠水平及其相关性,并比较精神专科医院与综合医院、精神科与内外科、其他科室的护士职业承诺与职业倦怠水平的差异,从而为医院管理者制定相关措施提供参考,以降低护士的职业倦怠程度、提高职业承诺水平。

1 对象与方法

1.1 对象

于 2016 年 12 月-2017 年 4 月以科室为单位,采用整群抽样法对南充市四所医院的护士进行现场问卷调查,包括三所综合性医院(川北医学院附属医院、南充市中心医院、南充卫生学校附属医院)和一所精神病专科医院(四川省南充精神卫生中心)。纳入标准:①持有护士执业证书;②工作时间 ≥ 1 年;③工作在临床护理岗位;④自愿参加本次调查。排除标准:进修生和实习生。符合纳入标准且不符合排除标准共 750 人。共发放问卷 750 份,全部收回,剔除填写不完整和规律作答的 55 份问卷之后,有效问卷 695 份,有效问卷回收率为 92.67%。

1.2 评定工具

1.2.1 一般资料问卷

采用一般资料问卷调查护士的基本情况,包括所在医院、科室、年龄、性别、受教育程度、工作年

限、职称、婚姻状况。

1.2.2 职业承诺问卷

采用裴艳等^[7]修订的职业承诺问卷。该问卷由情感承诺、规范承诺、经济代价承诺、情感代价承诺、机会承诺 5 个维度构成,共 24 个条目,采用 Likter 5 级计分。其中情感承诺、规范承诺、经济代价承诺、情感代价承诺均为正向计分,机会承诺为反向计分。评分越高,职业承诺水平越高。该问卷有良好的内部一致性,量表整体 Cronbach's α 系数为 0.91,各维度 Cronbach's α 系数为 0.76~0.91。

1.2.3 职业倦怠调查普适量表

采用李超平等^[8]修订的职业倦怠调查普适量表(Maslach Burnout Inventory General Survey, MBI-GS)。MBI-GS 共 16 个条目,包括情绪耗竭、去个性化和职业效能 3 个维度,采用 Likert 7 级计分,评分越高,表明职业倦怠程度越严重。量表整体 Cronbach's α 系数为 0.83,各维度 Cronbach's α 系数为 0.79~0.86。

1.3 评定方法

采用问卷调查法,由调查对象匿名独立填写问卷。以科室为单位进行群体施测,评定地点为科室的会议室或示教室。主要利用科室学习和开会时间完成问卷调查。由两名课题组成员担任主试,均有医学或心理学背景,并经过统一培训。施测时由主试说明调查目的、性质和调查结果的保密性,讲解问卷填写注意事项并获得调查对象知情同意后统一施测。问卷评定耗时约 30 min,当场回收问卷。

1.4 统计方法

运用 SPSS 25.0 进行数据分析。计量资料以 $(\bar{x} \pm s)$ 表示,计数资料以 $[n(\%)]$ 表示,所有数据经正态性检验及方差齐性检验,均为正态分布。统计处理方法包括独立样本 t 检验、单因素方差分析、Pearson 相关性分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士一般资料

共 695 名护士完成本次调查,其中男性 72 人(10.35%),女性 623 人(89.65%);年龄 22~55 岁 $[(35.21 \pm 2.26)$ 岁];工作年限 (15.43 ± 2.45) 年;婚姻状况:已婚 445 人(64.03%),未婚 250 人

(35.97%);受教育程度:中专 70 人(10.07%),大专 254 人(36.55%),本科及以上学历 371 人(53.38%);职称:护士 282 人(40.58%),护师 305 人(43.88%),主管护师及以上 108 人(15.54%)。四所医院的护士一般人口学资料差异均有统计学意义($P<0.05$ 或 0.01)。见表 1。

表 1 护士一般资料比较[n(%)]

项 目	四川省南充精神卫生中心(n=162)	南充市中心医院(n=229)	川北医学院附属医院(n=275)	南充卫生学校附属医院(n=29)	χ^2	P	
年龄	≤25 岁	3(1.85)	66(28.82)	116(42.18)	6(20.69)	157.889	<0.01
	26~37 岁	69(42.59)	113(49.34)	122(44.36)	22(75.86)		
	38~49 岁	45(27.78)	35(15.28)	26(9.45)	1(3.45)		
	≥50 岁	45(27.78)	15(6.55)	11(4.00)	0(0)		
职称	护士	44(27.16)	85(37.12)	144(52.36)	9(31.03)	50.459	<0.01
	护师	86(53.09)	95(41.48)	106(38.55)	18(62.07)		
	主管护师	16(9.88)	34(14.85)	22(8.00)	2(6.90)		
	副主任护师及以上	16(9.88)	15(6.55)	3(1.09)	0(0)		
工作年限	≤5 年	24(14.81)	112(48.91)	148(53.82)	12(41.38)	102.081	<0.01
	6~10 年	81(50.00)	67(29.26)	72(26.18)	15(51.72)		
	11~15 年	25(15.43)	13(5.68)	34(12.36)	1(3.45)		
	16~20 年	12(7.41)	24(10.48)	18(6.55)	1(3.45)		
	≥21 年	20(12.35)	13(5.68)	3(1.09)	0(0)		
受教育程度	中专	21(12.96)	33(14.41)	14(5.09)	2(6.90)	15.939	0.014
	大专	63(38.89)	73(31.88)	107(38.91)	11(37.93)		
	本科及以上	78(48.15)	123(53.71)	154(56.00)	16(55.17)		
性别	女性	112(69.14)	216(94.32)	266(96.73)	29(100.00)	96.979	<0.01
	男性	50(30.86)	13(5.68)	9(3.27)	0(0)		
婚姻状况	已婚	130(80.20)	147(64.20)	148(53.80)	20(69.00)	31.258	<0.01
	未婚	32(19.80)	82(35.80)	127(46.20)	9(31.00)		
科室	内科	56(34.57)	0(0)	5(1.82)	0(0)	320.389	<0.01
	外科	7(4.32)	68(29.69)	31(11.27)	4(13.79)		
	精神科	9(5.56)	1(0.44)	96(34.91)	9(31.03)		
	其他	90(55.56)	160(69.87)	143(52.00)	16(55.17)		

2.2 护士职业承诺问卷与 MBI-GS 评分

护士职业承诺问卷总评分为(78.38±12.33)分,情感承诺评分(21.04±4.75)分、规范承诺评分(17.43±3.67)分、情感代价承诺评分(14.93±3.68)分、经济成本承诺评分(13.26±2.89)分、机会承诺评分(11.72±2.74)分。护士 MBI-GS 总评分为(37.05±9.61)分,情绪耗竭评分(14.58±4.90)分、职业效能评分(13.41±5.04)分、去个性化评分(9.06±3.84)分。

2.3 不同人口学资料的护士职业承诺问卷与 MBI-GS 评分比较

不同医院、科室、工作年限、性别的护士职业承诺问卷评分比较,差异均有统计学意义($P<0.05$ 或 0.01);

不同医院、科室、年龄、职称、工作年限、受教育程度、婚姻状况的护士 MBI-GS 评分比较,差异均有统计学意义($P<0.05$ 或 0.01)。见表 2。

2.4 护士职业承诺问卷与 MBI-GS 评分的相关性

Pearson 相关分析结果显示,MBI-GS 总评分及各维度评分与职业承诺问卷总评分、情感承诺、规范承诺、经济成本承诺维度评分均呈负相关($r=-0.517\sim-0.075$, $P<0.05$ 或 0.01)。职业承诺中情感代价承诺维度评分与 MBI-GS 总评分、职业效能及去个性化维度评分均呈负相关($r=-0.172\sim-0.098$, P 均 <0.01)。职业承诺问卷中,机会承诺维度评分与 MBI-GS 职业效能维度评分呈正相关($r=0.106$, $P<0.01$),与情绪耗竭、去个性化维度评分均呈负相关($r=-0.156$ 、 -0.123 , P 均 <0.01)。见表 3。

表 2 不同人口学资料的护士职业承诺问卷与 MBI-GS 评分比较($\bar{x}\pm s$,分)

项 目	职业承诺问卷 评分	F/t	P	事后检验	MBI-GS 评分	F/t	P	事后检验
医院	①四川省南充精神卫生中心(n=162)	76.49±12.91			35.31±10.66			
	②南充市中心医院(n=229)	81.00±13.09	5.602	0.001	36.62±10.62	6.164	<0.01	①<③,
	③川北医学院附属医院(n=275)	77.57±11.18						②>③,
	④南充卫生学校附属医院(n=29)	76.00±9.89						②>④
科室	①精神科(n=115)	75.19±11.11			35.93±8.50			①<②,
	②内科(n=61)	71.68±11.01	21.023	<0.01	42.31±7.83	17.109	<0.01	②>③,
	③外科(n=110)	76.86±11.89						②<④,
	④其他(n=409)	81.09±12.11						③<④
年龄	①≤25岁(n=191)	77.65±11.85			38.48±9.42			①>③,
	②26~37岁(n=326)	78.89±12.06	0.468	0.704	37.58±9.62	5.036	0.002	①>④,
	③38~49岁(n=107)	78.51±12.65						②>③,
	④≥50岁(n=71)	77.78±14.26						②>④
职称	①护士(n=282)	78.33±12.67			38.46±9.96			①>②,
	②护师(n=305)	78.93±11.77	0.716	0.543	36.61±9.55	3.356	0.019	①>③,
	③主管护师(n=74)	77.09±13.19						①>④
	④副主任护师及以上(n=34)	76.58±12.46						
工作年限	①≤5年(n=296)	78.15±12.13			38.51±9.42			
	②6~10年(n=235)	79.08±11.85			36.84±10.10			①>③,
	③11~15年(n=73)	78.39±12.19	3.032	0.017	35.10±8.87	3.906	0.004	①>④,
	④16~20年(n=55)	80.67±13.16						③>⑤,
	⑤≥21年(n=36)	72.13±14.36						④>⑤
受教育程度	①中专(n=70)	77.37±12.82			39.62±11.00			
	②大专(n=254)	78.07±12.81	0.511	0.600	37.48±9.68	4.019	0.018	①>③
	③本科及以上(n=371)	78.78±11.89						
性别	女性(n=623)	78.83±12.30	2.868	0.004	36.91±9.71	-1.752	0.080	-
	男性(n=72)	74.45±11.87						
婚姻状况	已婚(n=445)	78.47±12.20	0.254	0.799	36.25±9.69	-2.938	0.003	-
	未婚(n=250)	78.22±12.55						

注: MBI-GS, 职业倦怠调查普适量表

表 3 护士职业承诺问卷与 MBI-GS 评分的相关性(r)

项 目	职业承诺问卷 总评分	情感承诺	规范承诺	经济成本承诺	情感代价承诺	机会承诺
MBI-GS 总评分	-0.453 ^a	-0.517 ^a	-0.457 ^a	-0.225 ^a	-0.164 ^a	-0.073
情绪耗竭	-0.237 ^a	-0.279 ^a	-0.190 ^a	-0.075 ^b	-0.068	-0.156 ^a
职业效能	-0.366 ^a	-0.403 ^a	-0.421 ^a	-0.249 ^a	-0.172 ^a	0.106 ^a
去个性化	-0.351 ^a	-0.408 ^a	-0.349 ^a	-0.141 ^a	-0.098 ^a	-0.123 ^a

注: MBI-GS, 职业倦怠调查普适量表; ^aP<0.01, ^bP<0.05

3 讨 论

本研究结果显示, 护士职业承诺问卷评分中, 情感承诺和规范承诺所代表的主动承诺评分较高, 经济成本承诺、情感代价承诺和机会承诺所代表的被动承诺评分较低, 与既往研究结果一致^[9-10]。四川省南充精神卫生中心是以精神科为主的三甲专科医院, 护士的工作压力相对较大, 工作环境相对封闭, 工资收益较低, 职业承诺水平低, 与裴艳^[11]的研

究结果一致。而南充市中心医院、川北医学院附属医院是教学医院与三甲综合医院, 护士会经常带教讲课, 相对地位和工资收益较高, 职业承诺水平高, 与张威威等^[12]的研究结果一致。南充市卫生学校附属医院是一家二乙综合医院, 护士的工作压力大, 同时还要承担一部分教学工作, 医院与学校距离较远, 通勤不便, 均可能在一定程度上影响职业承诺水平。

在工作年限上, 工作 21 年以上的护士职业承诺问卷评分最低, 可能是因为工作满一定年限时, 长

年从事同一种工作的疲惫感出现,而工资收入处于一个相对稳定的水平,一定程度上缺乏活力和对工作的热情,职业承诺水平降低。护理工作是一件相对细心的工作,故女性从事护理工作的居多,在本次调查中,女性占比达 89.65%,女性的职业承诺问卷评分高于男性,与党晨曦等^[13]对不同性别教师职业承诺的研究结果类似。这可能是女性本身更愿意投入到照顾人、关心人的工作角色中,容易在护理工作中找到价值感和成就感,并获得相应的经济收入;而由于社会对男性普遍期待更高,如社会地位、经济收入等,故男性可能不愿从事此类工作,但一些特殊岗位又需要身体强壮的男护士承担,如急诊科、精神科封闭式病房,因此,有必要提高男护士的职业承诺水平。

本研究中,护士 MBI-GS 总评分为(37.05±9.61)分,低于高红等^[14]的研究结果。其中情绪耗竭维度评分最高,去个性化维度评分最低。四家医院的护士 MBI-GS 评分由高到低分别为:南充市卫生学校附属医院、川北医学院附属医院、南充市中心医院和四川省南充精神卫生中心。在科室上,内科护士的 MBI-GS 评分最高,其次是外科、精神科和其他科室,与既往研究结果基本一致^[15-16]。这可能是因为川北医学院附属医院与南充市中心医院是三甲综合医院,科室分工细,工作内容与要求高,工作时长,故职业倦怠水平较高。与精神科相比,内科工作强度更大,护士职业倦怠水平更高。婚姻状况方面,未婚者 MBI-GS 评分高于已婚者,与既往研究结果不同^[17]。这可能是因为未婚者一般年龄较小,初入工作面临的困难与压力较大,情感上也缺乏关心安慰,故未婚者职业倦怠水平更高。

本研究表明,护士 MBI-GS 评分与职业承诺问卷评分呈负相关。护士对职业的厌倦会降低对职业的期许,影响职业承诺水平,与张瑞玲等^[18]关于护士职业承诺与职业倦怠关系的研究结果一致。职业承诺水平较高的护士对护理行业的价值认同较高,愿意将其作为长期甚至终身的职业目标,并在该领域通过自身努力实现其价值。这种心理的认同和行为的努力会使他们更适应环境和角色转变,并能更积极有效地应对环境中的种种困难,进而缓解可能出现的职业倦怠^[18]。张威威等^[12]研究显示,职业承诺总评分及各维度评分与职业效能评分呈正相关,与情感耗竭评分呈负相关,而在本研究中,职业承诺问卷总评分和 4 个维度评分与职业效能评分呈负相关,只有机会承诺评分与职业效能

评分呈正相关。出现此种情况,可能是因为样本来源不同、取样方法欠规范以及调查过程中的误差等。

本研究不足之处在于:取样不均,个别医院与科室样本量太少,无法代表医院和科室全貌,科室分类也存在一定问题,且取样方法与误差的存在,可能在一定程度上影响本研究结果的可靠性。

参考文献

- [1] Freudenberger HJ. Staff burn-out [J]. Journal of Social Issues, 1974, 30(1): 159-164.
- [2] Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout [J]. J Occup Behav, 1981, 2(2): 99-113.
- [3] Nogueras DJ. Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession [J]. Nurse Econ, 2006, 24(2): 55, 86-93.
- [4] 陈滕, 陈长英. 内科护士角色认知、职业承诺与职业倦怠的关系[J]. 全科护理, 2019, 17(27): 3369-3371.
- [5] 方玉升, 蒙天. 精神科护士工作倦怠与组织承诺现状及其关系研究[J]. 心理月刊, 2019, 14(1): 1-4.
- [6] 安辉, 梁春光. 职业承诺在护理人员共情能力和职业倦怠关系中的中介效应分析[J]. 现代预防医学, 2018, 45(6): 990-993.
- [7] 裴艳, 刘晓虹, 陶红. 护士职业承诺结构的研究[J]. 心理学, 2007, 30(6): 1484-1485, 1523.
- [8] 李超平, 时勤. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 心理学报, 2003, 35(5): 677-684.
- [9] 胡慧秀, 孙超, 孙可, 等. 我国东中西部地区护理工作环境与护士职业承诺的现状及其关系研究[J]. 中华现代护理杂志, 2020, 26(34): 4748-4755.
- [10] 马丹婷. 护士工作生活质量、职业承诺与离职意愿的相关性研究——以某大学附属三甲医院为例[D]. 广州: 南方医科大学, 2018.
- [11] 裴艳. 精神科与非精神科护士职业承诺状况研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2008, 16(1): 86-88.
- [12] 张威威, 尹博文, 宋波, 等. 三甲医院临床护士职业承诺调查及与社会支持的相关性[J]. 工业卫生与职业病, 2019, 45(4): 279-281, 285.
- [13] 党晨曦, 周天梅, 周开济, 等. 中国教师职业承诺性别差异的元分析[J]. 内江师范学院学报, 2020, 35(2): 1-8.
- [14] 高红, 黄琴, 顾春艳, 等. 合同制护士职业倦怠与自我效能的关系研究[J]. 护理实践与研究, 2017, 14(8): 111-113.
- [15] 徐磊, 夏仲. 芜湖市不同等级医院护士职业倦怠感及心理健康状况比较[J]. 中国当代医药, 2020, 27(35): 210-212.
- [16] 张倩, 张秀军, 胡成洋, 等. 护士职业倦怠现状及其影响因素分析[J]. 蚌埠医学院学报, 2021, 46(2): 232-236.
- [17] 卢豫黔. 手术室护士职业倦怠感的相关性影响因素分析[J]. 中国医药科学, 2021, 11(12): 146-149.
- [18] 张瑞玲, 王玉英, 陈彩林, 等. 护士职业倦怠、职业认同、组织承诺与职业获益感的相关性[J]. 当代护士(中旬刊), 2020, 27(2): 127-130.

(收稿日期:2021-03-06)

(本文编辑:戴浩然)